

## Observatorio de Estrategias y Mecanismos para una Gestión Pública Efectiva

### Chile

**I Versión: 26 de Julio, 2011**  
**Actualización: Febrero, 2016**



#### Datos Generales

#### Por País: Indicadores de Gestión Pública

##### 1. Gobierno de Chile

[Banco Central de Chile](#): Presenta indicadores y estadísticas económicas del gobierno de Chile.

[Instituto Nacional de Estadísticas de Chile](#): Presenta indicadores y estadísticas económicas, sociales, demográficas, medioambientales y censales, con la finalidad que los agentes públicos, privados, investigadores y ciudadanos tomen decisiones informadas.

##### 2. Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

[Base de Datos de Gobernabilidad](#): Presenta indicadores y estadísticas relacionadas con Chile.

##### 3. Banco Mundial (BM)

[Indicadores de Desarrollo Mundial](#): Presenta indicadores y estadísticas sobre Chile.

##### 4. Fondo Monetario Internacional (FMI)

[Financial Data by Country](#): Provee datos de las finanzas gubernamentales y sus subsectores reportados por los países miembros.

##### 5. Naciones Unidas (ONU)

[World Statistics Pocketbook](#): Contiene una serie de indicadores y estadísticas económicas, sociales, medioambientales, y comerciales, entre otros.

##### 6. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

[Country Statistical Profiles \(Key tables from OECD\)](#): Contiene una variedad de indicadores y estadísticas económicas, sociales, demográficas, medioambientales, y comerciales entre otros.

#### Por País: Estudios e Investigaciones

##### 1. Organización de los Estados Americanos (OEA)

“[Migración Internacional en las Américas](#)” (2015). Organización de los Estados Americanos (OEA).

["Política, Dinero y Poder: Un Dilema para la Democracia en las Américas"](#)– incluye Chile (2011). Organización de los Estados Americanos (OEA).

["Paz, Democracia y Resolución de Conflictos"](#) (2011). Organización de los Estados Americanos (OEA).

["Programa de Apoyo al Fortalecimiento de las Instituciones Legislativas \(PAFIL\)"](#)– incluye Chile (2004). Organización de los Estados Americanos (OEA).

["Promoción de Liderazgo y Ciudadanía Democrática"](#)– incluye Chile (2003). Organización de los Estados Americanos (OEA).

## 2. Gobierno de Chile

["Traspaso de Tipo de Cambio a Precios en Chile: El Rol de los Insumos Importados y del Margen de Distribución"](#) (2016). Banco Central de Chile.

["Desafíos de Política Pública para un Crecimiento con Equidad de Género"](#) (2015). Dirección de Presupuestos.

["Desestacionalización Series de Empleo"](#) (2015). Instituto Nacional de Estadísticas.

["Regulación Macro Prudencial, Estabilidad Financiera y Flujos de Capitales"](#) (2010). Banco Central de Chile.

["Presupuesto por Resultados y la Consolidación del Sistema de Evaluación y Control de Gestión del Gobierno Central"](#) (2010). Dirección de Presupuestos.

["La Autonomía del Banco Central de Chile: Origen y Legitimación"](#) (2008). Banco Central de Chile.

["Crecimiento del Empleo Asalariado en Chile"](#) (2008). Instituto Nacional de Estadísticas.

["Indicadores Sociales y Marcos Conceptuales para la Medición Social"](#) (2008). Instituto Nacional de Estadísticas.

["Aplicación de Instrumentos de Evaluación del Desempeño – La Experiencia Chilena"](#) (2005). Dirección de Presupuestos.

["El Proceso Presupuestario en Chile, Aspectos Generales: Marco Legal, Actores Institucionales, Principales Aspectos de la Modernización"](#) (2005). Dirección de Presupuestos.

["Reasignaciones Presupuestarias en Chile: Conceptualización y Análisis Cuantitativo"](#) (2004). Dirección de Presupuestos.

## 3. Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

["Índice de Gobernabilidad y Políticas Públicas en Gestión de Riesgo de Desastres \(IGOPP\): Informe nacional: Chile"](#) (2015). Banco Interamericano de Desarrollo.

"El costo de uso de los sistemas de propiedad intelectual para pequeñas empresas innovadoras: El caso de Chile, Colombia y México" (2015). De León, Ignacio L.; Fernandez Donoso, Jose.

"Chile: Participación Laboral Femenina y Calidad del Empleo" (2014). Piras, Claudia; Rucci, Graciana.

"Gestión para Resultados en el desarrollo: Avances y Desafíos en América Latina y el Caribe" (2010). García, Roberto; García, Mauricio.

"[Decentralization in Mercosur Countries: The Devil is in the Details](#)" (2007). Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

"Chile Estrategia de País 2006-2010" (2006). Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

"[Efectos de la Privatización de Servicios Públicos en Chile: Casos Sanitario, Electricidad, y Comunicaciones](#)" (2004). Fisher, R.; Pablo Serra.

#### **4. Banco Mundial (BM)**

"Monitoring and Evaluation System: The Case of Chile 1990-2014" (2014). Guzman, Marcela; Irrarrazaval, Ignacio; De los Rios, Boris.

"Institutional Investors and Long-Term Investment: Evidence from Chile" (2014). Opazo, Luis; Raddatz, Claudio; Schmukler, Sergio L.

"Evaluating SME Support Programs in Chile Using Panel Firm Data" (2010). Tan, Hong.

#### **5. Naciones Unidas (ONU)**

##### **A. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)**

"Traspaso de tipo de cambio y metas de inflación en Chile" (2015). Mujica, Patricio; Saens, Rodrigo.

"La gobernanza corporativa y la emisión de deuda corporativa en Chile y el Perú: el papel de los inversionistas institucionales, las agencias calificadoras de riesgo y la banca de inversión" (2014). Núñez Reyes, Georgina; Oneto, Andrés.

"Desarrollo Económico Local/Regional y Fomento Productivo: La Experiencia Chilena" (2005). Silva Lira, I.; Carlos Sandoval.

"La Gestión Pública en la Región Metropolitana de Santiago de Chile: Aproximación a través del Caso Ambiental" (2003). Nunez, R.

"Competitividad, Eficiencia Energética y Derechos del Consumidor en la Economía Chilena" (2002). Rozas Balbontin, Patricio.

"Políticas de concesión vial: análisis de las experiencias de Chile, Colombia y Perú" (2002). Rufian Lizana, Dolores Maria.

##### **C. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)**

["Igualdad de género en la administración pública"](#) (2014). Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

["Desarrollo Humano en Chile, enero: los Desafíos de la Igualdad"](#) (2010). Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

["Desarrollo Humano en Chile, la Manera de Hacer las Cosas"](#) (2009). Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

["Desarrollo Humano en Chile Rural"](#) (2008). Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

["Manual sobre Diálogo Democrático"](#) (2007). Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

["Mejoramiento de la Gestión y Uso de Tic´s de las Mipymes y Gobiernos Locales a través de Software Libre"](#) (2007). Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

["Desarrollo Humano en Chile, Las Nuevas Tecnologías: un Salto hacia el Futuro?"](#) (2006). Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

["Invirtiendo en el desarrollo: Un plan práctico para conseguir los Objetivos de Desarrollo del Milenio"](#) (2005). Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

## Visión de Largo Plazo

### Introducción

Durante los últimos años, Chile ha sostenido una visión nacional implícita basada en el consenso político y económico generado entre el sector público, el sector privado y los partidos políticos predominantes. En su desarrollo, se ha priorizado a la innovación como factor clave para aumentar la tasa de crecimiento de la productividad y la competitividad en el país.

En ese sentido, el Estado chileno a través del [Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad \(CNIC\)](#) ha elaborado el documento "[Agenda de Innovación y Competitividad 2010-2020](#)" con el propósito de definir las prioridades de política, fortalecer el sistema nacional de innovación y promover la innovación empresarial a través de la ciencia, la tecnología y el capital humano como factores fundamentales.

Para la realización de la [Agenda de Innovación y Competitividad 2010-2020](#), a partir de 2008 el [CNIC](#) estableció procesos de diálogos permanentes entre los representantes de instituciones públicas, privadas y actores de la sociedad con la finalidad de constituir una base a partir de la cual se construya una estrategia nacional de innovación.

### Institucionalidad

En Chile, la institución responsable a nivel gubernamental de la elaboración del documento "[Agenda de Innovación y Competitividad 2010-2020](#)" se encuentra a cargo del [Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad \(CNIC\)](#).

El [CNIC](#) es un organismo público-privado que asesora al Presidente de la República en la identificación y formulación de políticas referidas a la innovación y la competitividad, incluyendo los campos de la ciencia, la formación de recursos humanos y el desarrollo, transferencia y difusión de tecnologías.

Las funciones del [CNIC](#) son las siguientes ([Art. 2 del Decreto Presidencial 1408 Crea Comisión Asesora Presidencial "Consejo de Innovación para la Competitividad"](#), publicado el 24 de diciembre de 2005):

- a) Proponer lineamientos para una estrategia nacional de innovación para la competitividad de largo plazo;
- b) Proponer medidas para fortalecer el sistema nacional de innovación y para mejorar la efectividad de las políticas e instrumentos públicos en el ámbito de la innovación, considerando en particular una propuesta de reordenamiento institucional; y
- c) Proponer criterios de asignación, priorización, ejecución y evaluación de los recursos públicos destinados a fondos, programas y proyectos de innovación, considerando en especial propuestas respecto al destino de los recursos de asignación complementaria contemplados en el Programa Presupuestario "Fondo de Innovación para la Competitividad".

### Estrategias y Mecanismos

Para el cumplimiento de sus funciones, el [Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad \(CNIC\)](#) desarrolló estrategias y mecanismos para la elaboración del documento "[Agenda de Innovación y Competitividad 2010-2020](#)".

A partir de 2008, el [CNIC](#) estableció un proceso de diálogo con los diferentes actores de la sociedad y del sistema nacional de innovación para avanzar en el establecimiento de visiones compartidas sobre la estrategia de innovación y sobre el desafío de conseguir que Chile llegue al desarrollo hacia el 2021 ([Agenda de Innovación y Competitividad 2010-2020, pág. 7](#)).

Entre las entidades gubernamentales participantes se encontraron el Comité de Ministros de Innovación responsable de definir la política nacional de innovación, los directivos de la [Corporación de Fomento de la Producción \(CORFO\)](#), y los directivos de la [Comisión Nacional de Ciencia y Tecnología \(CONICYT\)](#). Asimismo, se contó con la participación de las autoridades regionales, los consejeros y directivos de las Agencias Regionales de Desarrollo Productivo (ARDP) lo que permitió una mayor convergencia entre la estrategia nacional de innovación y las estrategias regionales de desarrollo productivo ([Agenda de Innovación y Competitividad 2010-2020, pág. 7](#)).

Por su parte, el [CNIC](#) realizó un diálogo de intercambio con la comunidad científica y las autoridades universitarias, con quienes se avanzó en lograr un mutuo entendimiento de los pasos a dar para fortalecer la capacidad científica nacional. En el sector empresarial, hubo un diálogo más fluido sobre la vinculación entre productividad e innovación ([Agenda de Innovación y Competitividad 2010-2020, pág. 7](#)).

En 2009 y el primer trimestre de 2010, el [CNIC](#) tuvo la tarea central de elaborar la [Agenda de Innovación y Competitividad 2010-2020](#) teniendo especial atención en cómo impulsar la innovación en las empresas para aumentar la tasa de crecimiento en el país; avanzar decididamente hacia una economía basada en el conocimiento, la innovación y el capital humano de calidad; y los estudios, entrevistas y evaluaciones de avance de estrategia realizadas por el [CNIC](#) y por un panel internacional de expertos de países líderes en innovación ([Agenda de Innovación y Competitividad 2010-2020, págs. 7 y 8](#)).

## **Estrategias Nacionales / Planificación**

### **Introducción**

En Chile, las estrategias nacionales se encuentran orientadas hacia una mayor competitividad nacional sustentada en el documento "[Agenda de Innovación y Competitividad 2010-2020](#)".

La [Agenda de Innovación y Competitividad 2010-2020](#) establece orientaciones con un horizonte de análisis de largo plazo y profundiza varios aspectos de la estrategia nacional de competitividad, con el objetivo principal de promover la innovación empresarial y la diversificación productiva para aumentar la tasa de crecimiento del país y avanzar a una economía basada en el conocimiento, la innovación y el capital humano de calidad.

En ese sentido, se planteó la necesidad de fortalecer tres pilares fundamentales de la innovación: a) la conformación de un sistema de aprendizaje para toda la vida, accesible y de calidad, que le permita al país contar con una dotación de capital humano calificado para enfrentar los desafíos de la Economía del Conocimiento; b) una plataforma de generación, difusión y aplicación del conocimiento que se funde en un esfuerzo permanente y robusto de investigación científica y tecnológica; y c) la consolidación de un sistema empresarial innovador, orientado a la creación de valor como estrategia de competencia en los mercados globales ([Agenda de Innovación y Competitividad 2010-2020, pág. 29](#)).

Asimismo, [Agenda de Innovación y Competitividad 2010-2020](#) se encuentra relacionada directamente con la estrategia nacional de innovación comprendida en el documento "[Hacia una](#)

**Estrategia de Innovación para la Competitividad**” el cual establece los seis aspectos importantes para el cumplimiento de los tres pilares anteriormente señalados: 1. Un Gran Desafío en el Capital Humano, 2. Ciencia para el Desarrollo, 3. Un fuerte impulso a la innovación empresarial, 4. La apuesta por los clusters, 5. Una renovada institucionalidad pública para la innovación, y 6. Hacia una dimensión regional de la estrategia.

## **Institucionalidad**

En cuanto a la institucionalidad, la entidad gubernamental encargada de identificar y formular las políticas referidas a la innovación y competitividad es el **Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad (CNIC)**.

El **CNIC** sirve de instancia de diálogo y construcción de consensos en torno a la estrategia nacional de innovación, a través del documento **“Hacia una Estrategia de Innovación para la Competitividad”** que contiene las bases conceptuales de cómo y dónde debería actuar el Estado en materia de innovación y competitividad, las primeras orientaciones de una política de selectividad en clusters, y propuestas para renovar la institucionalidad del sistema nacional de innovación. Esta estrategia, se encuentra estrechamente vinculada con la **Agenda de Innovación y Competitividad 2010-2020**.

Los propósitos del **CNIC** es continuar con la implementación de documento **“Hacia una Estrategia de Innovación para la Competitividad”**. Éste propósito se encuentra relacionado con la formulación de propuestas de programas estratégicos de desarrollo de capacidades en el sistema nacional de innovación.

En ese sentido, el rol del **CNIC** es generar políticas selectivas basadas en las prioridades estratégicas y análisis de las necesidades que surgen en los sectores de mayor potencial competitivo que se definen en la estrategia nacional de innovación.

## **Estrategias y Mecanismos**

Las estrategias y mecanismos adoptados por el **Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad (CNIC)** se encuentran plasmados en el documento **“Hacia una Estrategia de Innovación para la Competitividad”**, el cual aunado a la **Agenda de Innovación y Competitividad 2010-2020** establece los tres pilares fundamentales siguientes (**Hacia una Estrategia de Innovación para la Competitividad, págs. 12-13**):

- a) Un sistema de aprendizaje para toda la vida, accesible y de calidad;
- b) Un plataforma de generación, difusión y aplicación del conocimiento que se funde en un esfuerzo permanente y robusto de investigación científica y tecnológica, coherente con los problemas productivos y sociales del país; y
- c) Un sistema empresarial innovador, orientado a la creación de valor como estrategia de competencia en los mercados globales, con empresas que estén dispuestas a asumir el rol protagónico que les cabe en las actividades de investigación y desarrollo e innovación.

Estos tres pilares se encuentran comprendidos en la actuación del sector público, referido a su organización para el cumplimiento de sus tareas de manera oportuna y armónica, teniendo como objetivo final que el sector privado maximice su potencial en beneficio del desarrollo del país, en base a los siguientes puntos:

**1. Un Gran Desafío en el Capital Humano.** En este aspecto, la propuesta del **CNIC** es avanzar hacia la consolidación de un sistema de aprendizaje a lo largo de la vida, abordando los

principios de acceso, calidad y pertinencia que permitan dar respuesta a las necesidades de las personas y de una sociedad en transformación permanente (["Hacia una Estrategia de Innovación para la Competitividad"](#), pág. 13).

**2. Ciencia para el Desarrollo.** En este aspecto, el [CNIC](#) propone reforzar la vinculación entre el tipo de conocimiento que surge de la actividad científica de base y los desafíos presentes y futuros del país. En ese sentido, se propone fomentar y mantener una base científica amplia, robusta y sustentable; y por otra, enfocar cada vez más el apoyo público a la investigación de base según el aporte que ésta puede hacer a la materialización de prioridades estratégicas nacionales, reservando siempre una parte de los recursos para el financiamiento de la ciencia orientada sólo por el interés de los científicos (["Hacia una Estrategia de Innovación para la Competitividad"](#), pág. 15).

**3. Un fuerte impulso a la innovación empresarial.** En este aspecto, el análisis y la propuesta del [CNIC](#) establece la necesidad de desarrollar una política explícita de apoyo e incentivo a las empresas y a los emprendedores en su actividad innovadora, generando mecanismos que permitan la búsqueda de conocimiento que aporte soluciones novedosas a los problemas productivos, el fortalecimiento de la difusión de tecnología y el apoyo especializado para el desarrollo de empresas innovadoras desde sus primeras etapas de vida (["Hacia una Estrategia de Innovación para la Competitividad"](#), pág. 18).

**4. La apuesta por los clusters.** En este aspecto, el [CNIC](#) plantea la necesidad de avanzar a través de la economía de conocimiento, identificando aquellos sectores en los que haya posibilidad segura de tener un espacio dinámico en el mercado internacional; asumiendo los riesgos que ello puede implicar y haciendo apuestas de futuro mediante un apoyo más decidido a esos sectores más promisorios de la economía (["Hacia una Estrategia de Innovación para la Competitividad"](#), pág. 19).

**5. Una renovada institucionalidad pública para la innovación.** En este aspecto, el [CNIC](#) pone especial atención la forma de cómo el Estado debe organizarse para cumplir esta misión, proponiendo una institucionalidad pública para la innovación que se haga cargo de los desafíos que involucra. Esto implica, el desarrollo de acciones en áreas muy diversas, definiendo líneas claras de responsabilidades y rendición de cuentas sobre políticas, que en muchos casos son multidimensionales (["Hacia una Estrategia de Innovación para la Competitividad"](#), pág. 23).

**6. Hacia una dimensión regional de la estrategia.** En este aspecto, el [CNIC](#) propone que la política de innovación debe ser especificada a nivel regional, consideración especialmente importante al momento de definir e implementar programas para el desarrollo de los *clusters*. Teniendo presente que las actividades vinculadas con estos *clusters* o sectores se localizan y tienen impacto en las regiones donde se encuentran sus materias primas (["Hacia una Estrategia de Innovación para la Competitividad"](#), pág. 27).

## Presupuesto Público

### Introducción

En Chile, el presupuesto público se encuentra establecido en la [Constitución Política](#) y el [Decreto Ley 1.263 "Decreto Ley orgánico de Administración Financiera del Estado"](#), publicado el 28 de noviembre de 1975 que contienen las normas básicas que establecen las facultades para la formulación, aprobación y ejecución del presupuesto. Dicho decreto, establece los principios de universalidad y unidad del presupuesto, lo encuadra en un programa financiero de mediano plazo, y establece normas para el control de la eficiencia del gasto.

Asimismo, entre las leyes que regulan el proceso presupuestario se encuentran: la [Ley 18.575 "Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado"](#) publicado el 5 de diciembre de 1986; el [Decreto 2.421 "Ministerio de Hacienda Fija el Texto Refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República"](#), publicado el 10 de julio de 1964; y el [Decreto con Fuerza de Ley 106 "Ministerio de Hacienda Fija Disposiciones por las que se Regirá la Dirección de Presupuestos"](#), publicado el 25 de febrero de 1960.

En 2010, se emitió la [Ley 20.481 "Ley de Presupuestos para el Sector Público, correspondiente al año 2011"](#), publicada el 18 de diciembre de 2010 el cual está constituida por 24 artículos que se refieren, entre otros aspectos, a la estimación de los ingresos y al cálculo de los gastos del sector público ([Art. 1 de la Ley 20.481 "Ley de Presupuestos para el Sector Público, correspondiente al año 2011"](#), publicada el 18 de diciembre de 2010).

## **Institucionalidad**

El Estado chileno, establece las instancias nacionales encargadas del presupuesto público en el país:

### **1. El Ministerio de Hacienda**

El [Ministerio de Hacienda](#) es la entidad que dirige la administración financiera en Chile, teniendo entre sus funciones elaborar el presupuesto anual y dictar normas para su ejecución, diseñar y proponer la política económica y financiera del gobierno, y realizar la coordinación y monitoreo de las acciones de implementación.

### **2. La Dirección de Presupuestos (DIPRES)**

La [Dirección de Presupuestos \(DIPRES\)](#) depende del [Ministerio de Hacienda](#), y tiene por funciones proponer la asignación de los recursos financieros del Estado, orientar y regular el proceso de formulación presupuestaria, y regular y supervisar la ejecución del gasto público.

### **3. La Tesorería General de la República**

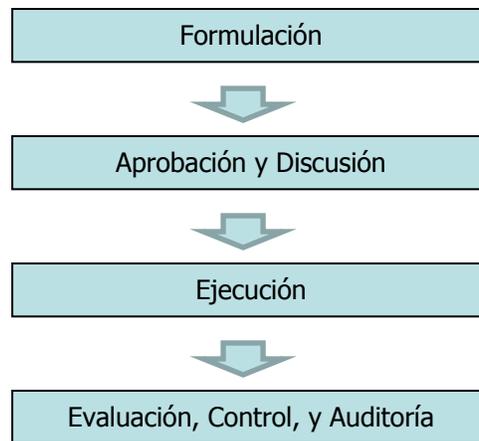
La [Treasorería General de la República](#) es la entidad responsable de efectuar los pagos de las entidades del sector público, de acuerdo a lo establecido en la [Ley 20.481 "Ley de Presupuestos para el Sector Público, correspondiente al año 2011"](#), publicada el 18 de diciembre de 2010.

### **4. La Contraloría General de la República.**

La [Contraloría General de la República](#) tiene a su cargo realizar el control financiero, velar por el uso legal y correcto de los fondos del Estado, fiscalizar el cumplimiento de disposiciones legales, llevar la contabilidad nacional, elaborar estados consolidados sobre situaciones financieras y patrimoniales, y revisa normas contables y procedimientos de presentación de las cuentas.

## **Estrategias y Mecanismos**

De acuerdo al documento [Proceso Presupuestario en Chile, Aspectos Generales](#), publicado por la [Dirección de Presupuestos \(DISPRES\)](#), el proceso presupuestario está dividido en cuatro partes:



**1. Formulación:** Las oficinas de presupuesto se encargan de preparar los proyectos de presupuestos corrientes y de capital. Cabe señalar, que el [Art. 65 de la Constitución Política](#) otorga al Presidente de la República la iniciativa exclusiva de los proyectos de ley que tengan relación con la administración financiera o presupuestaria del Estado, incluyendo las modificaciones de la Ley de Presupuesto. Asimismo, le corresponde la estimación del rendimiento de los recursos que contempla la Ley de Presupuesto.

**2. Aprobación y Discusión:** De acuerdo al [Art. 19 de la Ley N° 18.918 "Ley Orgánica Constitucional del Congreso Nacional"](#), publicada el 5 de febrero de 1990, el proyecto de Ley de Presupuestos debe ser estudiado e informado por una Comisión Especial Mixta de Presupuestos, integrada por igual número de Diputados y Senadores de las Comisiones de Hacienda, y presidida por un senador escogido por acuerdo de sus miembros.

En esta etapa, se discuten diversos aspectos del presupuesto y se intercambia información relacionada con la discusión presupuestaria. Las entidades del sector público acuden a explicar los fundamentos de su propuesta de presupuesto. Cabe señalar, que el [Congreso Nacional](#) es la entidad encargada de aprobar el presupuesto, el cual debe quedar totalmente tramitado a más tardar el 1 de Diciembre del año anterior a su vigencia ([Art. 14 del Decreto Ley 1.263 "Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado"](#), publicado el 28 de noviembre de 1975).

**3. Ejecución:** Las oficinas de presupuestos deben velar porque la ejecución del presupuesto se realice de acuerdo con las finalidades que señala la ley, y según las instrucciones impartidas por la [Dirección de Presupuestos \(DIPRES\)](#) en relación al ritmo y prelación con que deben autorizarse los gastos públicos ([Art.12 del Decreto con Fuerza de Ley 106 "Fija disposiciones por las que se regirá la Dirección de Presupuestos"](#) publicado el 3 de marzo de 1960.

El [Servicio de Tesorerías](#) tiene a su cargo la función recaudadora de todos los ingresos del sector público, a excepción de las entradas propias de los servicios. Asimismo, debe proveer al sector público los fondos para efectuar los pagos de obligaciones correspondientes ([Art. 14 del Decreto Ley 1.263 "Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado"](#), publicado el 28 de noviembre de 1975).

**4. Evaluación, Control, y Auditoría:** Corresponde al Poder Ejecutivo la verificación y evaluación del cumplimiento de los fines y el logro de las metas programadas para los servicios públicos ([Art. 14 del Decreto Ley 1.263 "Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado"](#), publicado el 28 de noviembre de 1975). La [Dirección de Presupuestos \(DIPRES\)](#) está encargada de regular y supervisar la ejecución del gasto público ([Art. 15 del Decreto Ley 1.263 "Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado"](#), publicado el 28 de noviembre de 1975);

mientras que las oficinas de presupuesto deben registrar y elaborar la información necesaria para poder determinar en cualquier momento el estado financiero de los diversos servicios fiscales ([Art.12 del Decreto con Fuerza de Ley 106 "Fija disposiciones por las que se regirá la Dirección de Presupuestos" publicado el 3 de marzo de 1960](#)).

Cabe señalar, que Chile cuenta con un sistema de control de gestión, a través del cual se establece un modelo de formulación presupuestaria, gestión y evaluación basada en resultados. Dicha información sobre la evaluación de la gestión retroalimenta la toma de decisiones y contribuye a instalar un modelo de presupuesto por resultados, transversal a las etapas del proceso – formulación, discusión y aprobación, ejecución y evaluación. Así, las evaluaciones apoyan las decisiones presupuestarias mientras que los compromisos que se establecen con las instituciones evaluadas apuntan al mejoramiento de la gestión pública ([Proceso Presupuestario en Chile, Aspectos Generales, pág. 23](#)).

## **Servicio Civil Profesionalizado**

### **Introducción**

El diseño del servicio civil profesionalizado chileno tiene sus antecedentes en la [Ley 18.834 "Aprueban Estatuto Administrativo", publicada el 15 de septiembre de 1989](#) que comprendía disposiciones que regulaban aspectos como el ingreso a la carrera administrativa, la promoción interna, el sistema remunerativo, la desvinculación, entre otros.

Tras su aprobación, esta norma ha sufrido distintas modificaciones, entre ellas la expedición del [Decreto con Fuerza de Ley 29 "Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo", publicado el 16 de marzo de 2005](#), que modifica la [Ley 18.834 "Aprueban Estatuto Administrativo", publicada el 15 de septiembre de 1989](#), vigente actualmente.

En junio de 2003, se expide la [Ley 19.882 "Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que Indica", publicada el 23 de junio de 2003](#) que tiene como principal aporte la creación del [Sistema de Alta Dirección Pública \(SADP\)](#), el cual se encuentra orientado a gestionar la política de recursos humanos de los cargos de jefaturas en la dirección de órganos o servicios públicos o en las unidades organizativas de éstos. Sus funciones son predominantemente de ejecución de políticas públicas y de provisión directa de servicios a la comunidad.

En el marco del [Sistema de Alta Dirección Pública \(SADP\)](#), los altos directivos públicos responden por: la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas y planes definidos por la autoridad; las instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos; y los términos del convenio de desempeño que suscriban tras su nombramiento.

### **Institucionalidad**

La institución responsable del servicio civil profesionalizado en Chile, es la [Dirección Nacional del Servicio Civil](#).

La [Dirección Nacional del Servicio Civil](#) es una entidad con personalidad jurídica y patrimonio propio que se relaciona con el Presidente de la República a través del [Ministerio de Hacienda](#). Tiene por objeto la coordinación, supervisión y perfeccionamiento de las funciones de personal en los servicios de la administración civil del Estado.

Sus funciones se encuentran descritas en el [Art. 2 de la Ley 19.882 "Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que Indica"](#), publicada el 23 de junio de 2003:

- a) Participar en el diseño de las políticas de administración de personal del sector público y colaborar con los servicios públicos en la aplicación descentralizada de las mismas, en el marco del proceso de modernización del Estado;
- b) Promover reformas y medidas tendientes al mejoramiento de la gestión del personal del sector público;
- c) Prestar asesoría en materias de personal a las autoridades de gobierno, así como también a los subsecretarios y jefes de los servicios no incluidos en el [Sistema de Alta Dirección Pública \(SADP\)](#) en materias de personal de alto nivel;
- d) Realizar las acciones necesarias para asegurar el eficiente y eficaz funcionamiento del [Sistema de Alta Dirección Pública \(SADP\)](#) ;
- e) Constituir y administrar un registro de los cargos de altos directivos públicos que comprenda toda la información relevante de los mismos;
- f) Constituir y administrar un registro de la información individual y funcionaria, incluidos los perfiles profesionales de las personas que desempeñen los cargos de directivos públicos, como asimismo de los convenios de desempeño suscritos por ellos;
- g) Realizar estudios sobre remuneraciones en los sectores público y privado a efecto que sirvan de base para proponer las asignaciones de alta dirección pública y funciones críticas, como asimismo para la determinación de las demás retribuciones económicas en el ámbito del sector público;
- h) Facilitar y prestar oportunamente el debido e integral apoyo administrativo y técnico al Consejo de Alta Dirección Pública para el cabal cumplimiento de sus funciones;
- i) Fomentar y apoyar la profesionalización y desarrollo de las unidades de personal o recursos humanos de los ministerios y servicios;
- j) Constituir una instancia de apoyo a la interlocución con las organizaciones de funcionarios de los ministerios y servicios, en cuanto al cumplimiento de normas legales y seguimiento de los acuerdos que se suscriban con los mismos;
- k) Fomentar el desarrollo de la cultura participativa con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos;
- l) Incorporar en la proposición de políticas de personal, variables que eviten todo tipo de discriminación, tales como, género, tendencias sexuales, religión, étnicas, discapacidades físicas y otras de similar naturaleza;
- m) Constituir y administrar un registro de consultores externos especializados en servicios de asesoría para procesos de selección de personal;
- n) Realizar diagnósticos y estudios acerca de temas propios de sus funciones;
- o) Promover la implementación de programas de inducción para los funcionarios que ingresen a la administración;
- p) Administrar Fondos creados para ejecutar programas en el área laboral, tales como los relativos a becas, mejoramiento de los ambientes laborales y de seguridad en el trabajo;
- q) Realizar las tareas que el [Ministerio de Hacienda](#) le encomiende en el ámbito del personal del sector público; y
- r) Ejecutar las demás funciones que le encomienden las leyes y los reglamentos.

Para el cumplimiento de sus funciones, la [Dirección Nacional del Servicio Civil](#) cuenta en su [estructura orgánica](#) con dos subdirecciones que son:

1. La [Subdirección de Alta Dirección Pública](#): Es la encargada de implementar el [Sistema de Alta Dirección Pública \(SADP\)](#) la cual, mediante concursos públicos y transparentes, busca reclutar directivos de excelencia e idóneos para ejercer los más altos cargos del Estado. Con este propósito cuenta con el [Consejo de Alta Dirección Pública](#) compuesto por el Director Nacional del Servicio Civil y cuatro consejeros designados por el Presidente de la República y ratificados por el Senado. Sus funciones se encuentran en el [Título VI, párrafo 2, Artículo Cuadragésimo Segundo de la Ley 19882 "Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que Indica"](#), publicada el 23 de junio de 2003.

2. La [Subdirección de Desarrollo de las Personas](#): La Subdirección de Desarrollo de las Personas busca implementar medidas tendientes a modernizar la gestión de los Recursos Humanos del Estado; establecer las condiciones para el desarrollo de carrera; e implementar planes y programas de capacitación y formación que permitan mejorar la gestión de los servicios públicos.

### **Estrategias y Mecanismos**

Las estrategias y mecanismos del Servicio Civil Profesionalizado Chileno se encuentran regulados por las siguientes normas: a) [Decreto con Fuerza de Ley 29 "Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo"](#); publicado el 16 de marzo de 2005; b) [Decreto 69 "Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo"](#), publicado el 14 de agosto de 2004; c) [Ley 19.882 "Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que Indica"](#), publicada el 23 de junio de 2003; d) [Ley 19.533 "Concede asignación de modernización y otros beneficios que se indican"](#), publicada el 4 de febrero de 1998; e) [Decreto 1.825 "Reglamento general de Calificaciones de la Administración Pública"](#), publicada el 10 de setiembre de 1998; f) [Decreto con Fuerza de Ley 249 "Fija Escala Única de Sueldos para el Personal que señala"](#), publicado el 5 de enero de 1971.

### **Acceso al Servicio Civil**

El acceso al Servicio Civil está regulado por el [Decreto 69 "Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo"](#), publicado el 14 de agosto de 2004.

De acuerdo al [Art. 1 del Decreto 69 "Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo"](#), publicado el 14 de agosto de 2004, el ingreso a la carrera funcionaria se realiza a través de un concurso público de ingreso para seleccionar el personal idóneo y corresponde hacerlo respecto del último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores, que no hubieran podido proveerse mediante promociones, o a través de concursos internos y ascensos.

El concurso público es un procedimiento técnico y objetivo aplicado a los postulantes, se estructura sobre bases que consideren una evaluación cuantificable y estandarizada que permita resultados comparables entre los postulantes y entregue información relativa de cada uno de ellos ([Art. 2 del Decreto 69 "Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo"](#), publicado el 14 de agosto de 2004.)

Para su realización, deben adoptarse las medidas pertinentes que aseguren objetividad, transparencia, no discriminación e igualdad de condiciones y calidad técnica.

El concurso es preparado por un comité de selección conformado por el jefe o encargado de personal y por quienes integren la Junta Calificadora Regional y la Junta Calificadora Central.

La primera opera cuando la institución tiene igual o más de quince funcionarios y está compuesta por los tres funcionarios de más alto nivel jerárquico y por un representante del personal; la segunda opera en la región Santiago y en las entidades que tengan menos de quince funcionarios estando compuesta por los tres funcionarios de más alto nivel jerárquico y por un representante del personal ([Art. 35 del Decreto con Fuerza de Ley 29 "Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N 18834 sobre Estatuto Administrativo"; publicado el 16 de marzo de 2005](#)).

El concurso se inicia con la publicación de un aviso en el Diario Oficial los días 1 o 15 de cada mes o el primer día hábil siguiente si fuera feriado, sin perjuicio de otras medidas de difusión. El aviso contiene la información sobre la identificación de la entidad, características del cargo, requisitos, antecedentes requeridos, fecha y lugar de recepción de los mismos y de las pruebas de oposición, si se contempla un período de prueba o si el concurso está orientado a conformar una lista de elegibles, entre otros.

Debe considerarse que entre la publicación y la presentación de antecedentes debe mediar un lapso inferior a ocho días ([Art. 13 del Decreto con Fuerza de Ley 29 "Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N 18834 sobre Estatuto Administrativo"; publicado el 16 de marzo de 2005](#)).

En cada concurso debe de considerarse cuando menos los siguientes factores de evaluación: estudios y cursos de formación educacional y de capacitación, experiencia laboral y aptitudes específicas para el desempeño de la función ([Art. 11 del Decreto 69 "Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo", publicado el 14 de agosto de 2004](#)).

Realizadas las pruebas, el comité de selección propone los nombres de los candidatos que hubieran obtenido mejores puntajes, no mayor de tres respecto de cada cargo a proveer, debiendo la autoridad notificar al ganador para su aceptación y declaratoria de titularidad ([Art. 15 del Decreto 69 "Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo", publicado el 14 de agosto de 2004](#)).

Debe señalarse, que también es posible realizar concursos con la finalidad de elaborar un listado de postulantes elegibles para atender necesidades futuras de ingreso de personal a una entidad. Este listado tiene una duración de hasta 12 meses calendarios y debe ser utilizado por los titulares de las entidades en caso de necesidad ([Art. 19 del Decreto 69 "Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo", publicado el 14 de agosto de 2004](#)).

Asimismo, se posibilita utilizarse un período de prueba como parte del proceso de selección pudiendo variar entre 3 y 6 meses, no estando obligados aquellos que hayan desempeñado funciones, en calidad de planta o a contrata, durante por lo menos los tres años anteriores al inicio del concurso. ([Art. 21 y 25 del Decreto 69 "Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo", publicado el 14 de agosto de 2004](#)).

El acceso al [Sistema de Alta Dirección Pública \(SADP\)](#) está regulado por el [Art. Cuadragésimo Octavo de la Ley 19.882 "Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que Indica"](#), publicada el 23 de junio de 2003 señalando que se realiza a través de procesos de selección públicos abiertos, de amplia difusión cuya comunicación se realiza, a lo menos, mediante avisos publicados en diarios de circulación nacional, en medios electrónicos a través de las páginas web institucionales u otras similares y en el Diario Oficial.

Los perfiles profesionales y de competencias y aptitudes son definidos por los ministros y son aprobados por el [Consejo de Alta Dirección Pública](#). En el caso de los altos directivos públicos del

segundo nivel jerárquico de la respectiva institución, corresponderá a los jefes superiores de servicio definir dichos perfiles.

El proceso de selección, que incluye la verificación de los requisitos y la evaluación de los factores de mérito y las competencias específicas, es conducido por un comité de selección integrado por un representante del jefe superior del servicio respectivo, que deberá ser funcionario de la planta directiva del mismo, un representante del ministro del ramo y un miembro del [Consejo de Alta Dirección Pública](#) o un representante de éste elegido de una lista de profesionales aprobada por el propio Consejo ([Artículo Quincuagésimo Segundo de la Ley 19.882 "Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que Indica"](#), publicada el 23 de junio de 2003).

La autoridad competente nombrará al ganador de la nómina seleccionada por un período de 3 años renovable hasta dos veces por igual plazo.

### **Evaluación del Desempeño**

La evaluación del desempeño en Chile tiene las siguientes modalidades:

**1. Evaluación Individual del Desempeño:** Se encuentra regulada por el [Decreto con Fuerza de Ley 29 "Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N 18834 sobre Estatuto Administrativo"](#); publicado el 16 de marzo de 2005 y el [Decreto 1825 "Reglamento general de Calificaciones de la Administración Pública"](#), publicada el 10 de setiembre de 1998 por el cual anualmente se ubica a los servidores en las siguientes listas: Lista 1 (distinción), Lista 2 (buena), Lista 3 (condicional), Lista 4 (eliminación). Se encuentra a cargo de una Junta Calificadora que procesa una precalificación del superior directo.

**2. Sistema de Calificación Grupal:** Se encuentra regulada en la [Ley 19.882 "Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que Indica"](#), publicada el 23 de junio de 2003 y se aplica a los funcionarios que se desempeñan en equipos, unidades o áreas de trabajo en relación con el grado de cumplimiento de metas anuales de gestión fijadas por el jefe superior de servicio.

**3. Evaluación Institucional:** Se encuentra regulada por la [Ley 19.533 "Concede asignación de modernización y otros beneficios que se indican"](#), publicada el 4 de febrero de 1998 que dispone un incremento (hasta un 7,6% de las remuneraciones) por desempeño institucional en relación a la ejecución eficiente y eficaz de los servicios, y de los programas de mejoramiento de la gestión que implican el cumplimiento de objetivos específicos medidos a través de indicadores de gestión.

**4. Convenios de Desempeño:** Es un sistema creado para los altos directivos públicos ([Art. Sexagésimo Primero de la Ley 19.882 "Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que Indica"](#), publicada el 23 de junio de 2003) por el cual se exige el cumplimiento de metas anuales estratégicas de desempeño del cargo y de los objetivos a alcanzar por el directivo en cada año de labor con sus respectivos indicadores, medios de verificación y supuestos básicos. Los Convenios de Desempeño tienen un período de vigencia de tres años calendario.

### **Formación y Capacitación**

La capacitación en el Servicio Civil Chileno se encuentra reconocida y regulada en el [Decreto con Fuerza de Ley 29 "Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N 18834 sobre Estatuto Administrativo"](#); publicado el 16 de marzo de 2005 y el [Decreto 1.825 "Aprueba Reglamento de Calificaciones del Personal Afecto al Estatuto Administrativo"](#), publicado el 10 de

[septiembre de 1998](#) que señala que se entenderá por capacitación el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias.

Para tal efecto, las instituciones deben distribuir los fondos que les sean asignados en programas de capacitaciones nacionales, regionales o locales, de acuerdo con las necesidades, en forma desconcentrada pudiendo celebrarse convenios con organismos públicos o privados, nacionales, extranjeros o internacionales.

Se reconocen los siguientes tipos de capacitación: a) Capacitación para la Promoción: Permite a los funcionarios asumir cargos superiores b) Capacitación de Perfeccionamiento: permite mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa. La selección del personal que se capacitará, se realizará mediante concurso y c) Capacitación Voluntaria: corresponde a aquella de interés para la institución, y que no está ligada a un cargo determinado, ni es habilitante para el ascenso.

## **Remuneración**

El Sistema Remunerativo de Chile está regulado en el [Art. 94 del Decreto con Fuerza de Ley 29 "Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley 18834 sobre Estatuto Administrativo"](#); publicado el 16 de marzo de 2005, el cual señala que es derecho de los funcionarios percibir remuneraciones y demás asignaciones adicionales que establezca la ley, en forma regular y completa.

En ese sentido a través del [Decreto con Fuerza de Ley 249 "Fija Escala Única de Sueldos para el Personal que señala"](#), publicado el 5 de enero de 1971 se crearon 32 grados aplicables a las entidades del sector público chileno, cada uno con sus respectivos salarios base. Además se podrán recibir remuneraciones adicionales por conceptos como antigüedad, zona, gastos de movilización, gastos por pérdida de caja, viático, colación, cambio de residencia, asignación familiar, asignación por trabajos nocturnos o en días festivos y asignación de movilización establecida.

En la misma norma se dispone que las empresas estatales deberán fijar las remuneraciones de su personal dentro de los niveles de renta dados por la escala única y las empresas autónomas del Estado y aquellas entidades públicas o privadas en que el Estado o sus servicios, Instituciones o Empresas tengan aportes de capital mayoritarios o en igual proporción, se regirán por las normas de reajuste y fijación de sueldos y salarios del sector privado.

Con la dación de la [Ley 19.533 "Concede asignación de modernización y otros beneficios que se indican"](#), publicada el 4 de febrero de 1998, se introduce una "Asignación de Modernización" que insta un nuevo esquema de remuneraciones asociadas al desempeño. Esta asignación se efectúa trimestralmente y está compuesta por los siguientes componentes:

- a) Componente Base: significa un incremento del 10% sobre las remuneraciones aplicables sobre las asignaciones que en cada caso correspondan al funcionario.
- b) Componente de Incremento por Desempeño Institucional: se concede por la ejecución eficiente y eficaz por parte de los Servicios, de los [Programas de Mejoramiento de Gestión \(PMG\)](#) Este concepto da derecho a los funcionarios del servicio respectivo a un incremento del 3% de la suma de las remuneraciones siempre que la institución haya alcanzado un cumplimiento igual o superior al 90%. Si dicho grado de cumplimiento fuere igual o superior a un 75% e inferior al 90%, el porcentaje de esta bonificación será de un 1,5%. Este incremento beneficia a todo el personal de los Servicios.

c) Componente de Incremento por Desempeño Colectivo: es concedido a los funcionarios que se desempeñen en equipos, unidades o áreas de trabajo, en relación con el grado de cumplimiento de las metas anuales fijadas para cada uno de ellos, dando derecho a los funcionarios a percibir un incremento del 4% de la suma de las remuneraciones correspondientes cuando el nivel de cumplimiento de las metas de gestión prefijadas, sea igual o superior al 90%, y de un 2%, si dicho nivel fuere inferior al 90%, pero igual o superior al 75%.

Las remuneraciones del [Sistema de Alta Dirección Pública \(SADP\)](#) están reguladas por la [Ley 19.882 "Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que Indica"](#), publicada el [23 de junio de 2003](#) que creó para este grupo de funcionarios una Asignación de Alta Dirección Pública y además se les consideró con carácter permanente como beneficiarios de la Asignación por Desempeño de Funciones Críticas.

La Asignación de Alta Dirección Pública, es aplicable a los jefes superiores de servicio de las instituciones afectas al [Sistema de Alta Dirección Pública \(SADP\)](#). Esta asignación no puede significar en cada año calendario una cantidad superior al 100 % de la suma de las remuneraciones brutas de carácter permanente que corresponde percibir al funcionario, así como no podrá significar en cada año calendario, una cantidad promedio superior a las que correspondan al Subsecretario del ramo.

La Asignación por Desempeño de Funciones Críticas, se aplica al personal que desempeña funciones calificadas como críticas por ser relevantes o estratégicas para la gestión del respectivo ministerio o institución por la responsabilidad que implica su desempeño y por la incidencia en los productos o servicios que éstos deben proporcionar.

### **Promoción Interna y Desvinculación**

La promoción en el servicio civil chileno se realiza a través de concursos internos que se desarrollan a los interiores de las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos y por ascenso en el respectivo escalafón en las plantas de administrativos y de auxiliares, o en las equivalentes a las antes enumeradas.

En los concursos se evalúan aspectos como capacitación pertinente, evaluación del desempeño, experiencia calificada y aptitud para el cargo.

Por su parte, el [Decreto 69 "Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo"](#), publicado el [14 de agosto de 2004](#) establece los procedimientos y pautas para la realización de concursos de promoción interna.

Ambas normas han sido complementadas con el [Manual de Selección de Personas en los Servicios Públicos](#) elaborado por la [Dirección Nacional del Servicio Civil](#) en el año 2008.

La desvinculación del servicio civil se produce por aceptación de renuncia; obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, declaración de vacancia; destitución; supresión del empleo; término del período legal por el cual se es designado, fallecimiento. ([Decreto con Fuerza de Ley 29 "Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley 18834 sobre Estatuto Administrativo"](#); publicado el 16 de marzo de 2005 y el [Decreto 1.825 "Reglamento general de Calificaciones de la Administración Pública"](#), publicada el 10 de setiembre de 1998).

Asimismo, la [Ley 19.653 "Ley sobre Probidad Administrativa Aplicable de los Órganos de la Administración del Estado"](#), publicada el 14 de diciembre de 1999 ha considerado la posibilidad

de suspender el empleo del funcionario como medida disciplinaria y el establecimiento de la procedencia de la destitución del funcionario por infracción grave al principio de probidad.

## **Coordinación**

### **Introducción**

Chile se caracteriza por un sistema de coordinación basado en los Comités Interministeriales, que se encuentran bajo la conducción y dirección de la [División de Coordinación Interministerial](#) del [Ministerio Secretaría General de la Presidencia](#). Este sistema permite mantener un seguimiento de las instituciones del Poder Ejecutivo sobre el estado de avance y cumplimiento de sus principales compromisos anuales.

Los Comités Interministeriales son creados por los instructivos presidenciales o decretos, los cuales establecen una base legal para la formación de los Comités así como sus objetivos, composición, tareas y organización; la coordinación de las políticas públicas; la vinculación entre agencias gubernamentales; y el establecimiento de los objetivos, composición, tareas, y organización de los Comités.

Entre [los instructivos presidenciales y decretos](#) se encuentran “[El Instructivo Presidencial que crea el Comité de Ministros para el Desarrollo Digital de 2007](#)” (Modificado en 2010 y transformando en 2012), “[el Instructivo Presidencial que crea Comité de Ministros para la Agenda de Modernización del Estado de 2008](#)”, “[el decreto que crea comisión asesora presidencial denominada consejo de ministros para el desarrollo digital y especial de 2014](#)” y “[el Decreto 139 del Ministerio de Relaciones Exteriores crea el Comité Interministerial para la Comunidad Chilena en el Exterior, publicado el 16 de febrero de 2010](#)”

### **Institucionalidad**

En Chile, la institución encargada de la coordinación a nivel gubernamental está a cargo de la [División de Coordinación Interministerial \(DCI\)](#) del [Ministerio de la Secretaría General de la Presidencia](#).

La [DCI](#) tiene por misión apoyar la labor del Presidente de la República y las autoridades en asegurar el cumplimiento de las metas gubernamentales prioritarias, velar por la coherencia del diseño de políticas públicas, e impulsar las mejoras institucionales necesarias proveyendo de información y seguimiento para la toma de decisiones y facilitar la ejecución y las coordinaciones necesarias para ello.

Asimismo, de acuerdo con el [Art. 7 de la Ley 18.993 “Crea Ministerio Secretaría General de la Presidencia de la República”](#), publicada el 21 de agosto de 1990, se indica que la [División de Coordinación Interministerial \(DCI\)](#) tiene como funciones las siguientes:

- a) Actuar como instancia de coordinación y seguimiento programático de la gestión del Ejecutivo, especialmente en la preparación de decisiones en materias que afecten a más de un Ministerio;
- b) Servir de apoyo técnico a los Comités Interministeriales que se establezcan; y
- c) Informar al [Ministro del Interior y Seguridad Pública](#) respecto de la necesidad de introducir innovaciones a la organización y procedimientos de la administración del Estado.

### **Estrategias y Mecanismos**

Chile se caracteriza por el establecimiento de Comités Interministeriales de carácter temático, que sirven para apoyar y aconsejar al Presidente de la República. Estos Comités son creados dependiendo de las necesidades y prioridades políticas y no necesariamente tienen permanencia en el tiempo.

Asimismo, reciben el apoyo y soporte de la [División de Coordinación Interministerial \(DCI\)](#) del [Ministerio de la Secretaría General de la Presidencia](#).

Entre los Comités Interministeriales se pueden mencionar los siguientes:

1. Comité de Ministros para el Desarrollo Digital y la Sociedad del Conocimiento, que tiene finalidad por de actualizar las políticas públicas en materia de Desarrollo Digital. El Comité propone el diseño, implementación y seguimiento de un Plan de Acción para el Desarrollo Digital, como expresión operativa del plan del gobierno. Se encuentra integrado por:

- [El Ministro de Transportes y Telecomunicaciones](#)
- [El Ministro Secretaría General de la Presidencia](#)
- [El Ministro de Economía, Fomento y Turismo](#)
- [El Ministros de Hacienda](#)
- [El Ministro de Educación](#)
- [El Ministro de Salud](#)
- [El Ministro de Desarrollo Social](#)

2. Comité Interministerial para la Innovación: es el órgano coordinador de las políticas de innovación del Ejecutivo. Además de aprobar las políticas de innovación, vela por la coordinación operacional, programática y presupuestaria de los distintos órganos del Estado vinculados con la implementación de las políticas, en especial aquellos programas financiados por el Fondo de Innovación para la Competitividad (FIC). Se encuentra integrado por:

- [El Ministro de Economía, Fomento y Turismo quien lo preside](#)
- [El Ministros de Hacienda](#)
- [El Ministro de Educación](#)

3. Comité Interministerial para la Modernización de Estado: tiene por finalidad articular las iniciativas en material de Modernización del Estado proponiendo iniciativas al Presidente de la República. Acompaña procesos de cambio en la gestión de los servicios públicos en los ámbitos definidos en el Plan Estratégico de Modernización; Recursos Humanos; Calidad de Servicio; Transparencia; Gestión Estratégica; Tecnologías de Información; y Reforma Institucional

- [El Ministro de la Secretaria General de la Presidencia quien lo preside](#)
- [El Ministro de Hacienda](#)
- [El Ministro del Interior y Seguridad Pública](#)
- [El Representante de la Dirección de Prepuestos](#)
- [El Representante del Servicio Civil](#)

4. Comité Interministerial de Seguridad de Transito: tiene por finalidad enfrentar la seguridad de tránsito de forma integral, multisectorial conforme al interés nacional. Se encuentra integrado por:

- [El Ministro de Transportes y Telecomunicaciones quien lo preside](#)
- [El Ministro del Interior y Seguridad Pública](#)
- [El Ministro de Obras Públicas](#)

- El Ministro de Secretaría General de la Presidencia
- El Ministro de la Secretaría General de Gobierno
- El Ministro de Educación
- El Ministro de Justicia
- El Ministro de Salud
- El Ministerio de Vivienda y Urbanismo
- Los Carabineros de Chile

5. Comité Interministerial para la Comunidad Chilena en el Exterior: tiene por finalidad la coordinación para la promoción y ejercicio de los derechos humanos, ciudadanos, sociales y culturales; la preservación de la identidad cultural; la inclusión en el quehacer y progreso nacional, y el fortalecimiento de la asociación de las comunidades de chilenos existentes en el extranjero con el objetivo de incrementar la integración y el vínculo hacia su país de origen. Se encuentra integrado por:

- El Ministro de Relaciones Exteriores quien lo preside
- El Representante del Ministerio del Interior y Seguridad Pública
- El Ministro de Hacienda
- El Ministro de Secretaría General de la Presidencia
- El Ministro de la Secretaría General de Gobierno
- El Ministro de Economía, Fomento y Turismo
- El Ministro de Planificación
- El Ministro de Educación
- El Ministro de Justicia
- La Ministra del Trabajo y Previsión Social
- El Ministro de Salud
- El Ministerio de Vivienda y Urbanismo

6. Comité Interministerial sobre Ciberseguridad: tiene por la finalidad de proponer una política nacional de ciberseguridad, asesorar en la coordinación de acciones, planes y programas de los distintos actores institucionales en la materia. Se encuentra integrado por:

- El Ministro del Interior y Seguridad Pública
- El Ministro de Defensa Nacional
- El Ministro de Relaciones Exteriores
- El Ministro de Justicia
- El Ministro de Secretaría General de la Presidencia
- El Ministro de Transportes y Telecomunicaciones
- El Ministro de Economía y empresas de menor tamaño
- La Dirección Nacional de la Agencia Nacional de Inteligencia

## Evaluación de Políticas / Programas

### Introducción

Chile cuenta con el [Sistema de Evaluación y Control de Gestión](#) cuya función es contribuir al mejoramiento de la eficiencia en la asignación y uso de los recursos públicos en los diferentes programas, proyectos e instituciones, propiciando además una mejor gestión de éstas y la transparencia en el uso de los recursos públicos y la rendición de cuentas.

Este sistema permite contar con información de desempeño de las instituciones públicas para apoyar la toma de decisiones durante las distintas etapas del proceso presupuestario, incorporando el concepto de “[presupuesto por resultados \(pág. 9\)](#)”. Asimismo, se basa en el control estratégico y operacional y usa un marco de análisis para formular recomendaciones ex post.

No obstante, el modelo de control estratégico no es idéntico en todos los ministerios y entidades oficiales. Una de las excepciones notables son los [Convenios de Desempeño Colectivos](#) y los [Convenios de Desempeño Directivo](#), los cuales surgieron dentro del marco de la reforma de recursos humanos y gerencia pública (2006-2010) y apuntan a tener un mejor control y evaluación de la inversión de los recursos públicos.

### Institucionalidad

En Chile, para la realización de evaluación de políticas y programas se ha desarrollado el [Sistema de Evaluación y Control de Gestión](#) el cual forma parte de la [Dirección de Presupuestos \(DIPRES\)](#) del [Ministerio de Hacienda](#).

El [Sistema de Evaluación y Control de Gestión](#) tiene como función, contribuir al mejoramiento de la eficiencia de los recursos públicos, en cuanto a su asignación y uso en los diferentes programas, proyectos e instituciones, propiciando una mejor gestión, una mayor transparencia y rendición de cuentas de éstos.

Para el cumplimiento de sus funciones, ha desarrollado el [Programa de Evaluación de Programas e Instituciones](#) que provee información de desempeño con el propósito de apoyar la toma de decisiones durante el ciclo presupuestario.

### Estrategias y Mecanismos

De acuerdo al [Sistema de Evaluación y Control de Gestión](#), el [Programa de Evaluación de Programas e Instituciones](#) ha establecido estrategias y mecanismos que están comprendidos en las siguientes líneas de evaluación ex-post:

1. La [Evaluación de Programas Gubernamentales \(EPG\)](#). Esta evaluación tiene como objetivo evaluar el diseño, gestión y resultados de los programas públicos proporcionando información que apoye la gestión de los programas y el proceso de asignación de recursos. La metodología aplicada se centra en identificar los objetivos de los programas para luego determinar la consistencia de su diseño y resultados con esos objetivos.
2. La [Evaluación de Impacto \(EI\)](#). Tiene como objetivo evaluar el impacto que tienen los programas públicos en sus beneficiarios. Dependiendo de los ámbitos a evaluar se definen como [Evaluaciones en Profundidad](#) o [Módulo de Evaluación de Impacto](#).

En las [Evaluaciones en Profundidad](#) se integra la evaluación de los resultados de corto, mediano y largo plazo de los programas (eficacia), la eficiencia y economía en el uso de los recursos, y los aspectos relativos a la gestión de los procesos internos de los programas.

El [Módulo de Evaluación de Impacto](#) evalúa la eficacia de un programa y los principales aspectos de eficiencia y uso de recursos.

3. La [Evaluación Comprensiva del Gasto](#). Tiene como objetivo evaluar el conjunto de procedimientos, programas y políticas que administra un ministerio respectivamente. Esto implica evaluar la racionalidad de la estructura institucional y la distribución de funciones entre los distintos servicios que componen un ministerio, así como también evaluar la eficacia, eficiencia y economía en el uso de los recursos institucionales.

Asimismo, cabe señalar que el [Sistema de Evaluación y Control de Gestión](#) cuenta con la [Evaluación de Programas Nuevos](#) el cual contribuye al fortalecimiento del [Sistema de Evaluación y Control de Gestión](#), a través de los siguientes aspectos centrales: a) Diseño de la evaluación desde que se planifica o se inicia un nuevo programa público; b) Considera la construcción de un grupo de control como parte del diseño de la evaluación, el que preferiblemente será obtenido a partir de un diseño experimental; c) Apoyo técnico de un Panel Asesor Internacional, conformado por académicos de gran prestigio y experiencia en materia de diseño e implementación de evaluaciones de impacto; y d) [Apoyo del Centro de Microdatos del Departamento de Economía de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile](#).

## **Transparencia y Acceso a la información Pública**

### **Introducción**

[La Constitución de la República de Chile](#) entró en vigencia a través de la Ley N° 20.050, del 20 de Agosto de 2005, que reformó la Carta Fundamental de 1980. Entre otros cambios, otorgó rango constitucional a los Principios de Probidad en el ejercicio de las funciones públicas y de Publicidad de la información de los órganos del Estado.

Según el [Artículo 8º](#) de la [Constitución](#), "El ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones. Son públicos los actos y resoluciones de los órganos del Estado, así como sus fundamentos y los procedimientos que utilicen. Sin embargo, sólo una ley de quórum calificado podrá establecer la reserva o secreto de aquéllos o de éstos, cuando la publicidad afectare el debido cumplimiento de las funciones de dichos órganos, los derechos de las personas, la seguridad de la Nación o el interés nacional".

En materia de la transparencia, Chile cuenta con [La ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la información de la Administración del Estado](#) de 2008 la cual complementa el principio de publicidad administrativa consagrado en [la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado](#) de 1986 y en el [Artículo 8 de la Constitución Política](#). La ley creando, entre otras disposiciones, [el Consejo para la Transparencia](#). Asimismo, la ley establece principios que regulan la solicitud de entrega de información, como el de facilidad del acceso, apertura y transparencia, de no discriminación y el de máxima divulgación.

### **Institucionalidad**

La entidad rectora en materia de transparencia y acceso a la información pública en Chile es el [el Consejo para la Transparencia](#) es una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, creado por la [ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información del Administración del Estado](#).

La [misión](#) del consejo es promover y cooperar en la construcción e institucionalización de una cultura de la transparencia en Chile, garantizando el derecho de acceso a la información pública de las personas.

Sus objetivos son los siguientes;

- Promover el principio de transparencia y difundir el derecho de acceso a la información pública, generando información relevante sobre los niveles de implementación en el sector público y buenas prácticas instaladas;
- Garantizar el derecho de acceso a la información pública velando por su accesibilidad, exigibilidad y disponibilidad, y fiscalizando el cumplimiento de los deberes de transparencia a través de los medios y procedimientos que establezcan las normativas aplicables;
- Perfeccionar la regulación de la normativa en materia de transparencia y del derecho de acceso a la información, favoreciendo la eficiencia de la gestión pública y el control ciudadano; y
- Instalar el Consejo para la Transparencia en base a un modelo de gestión pública de calidad que promueve la participación ciudadana, incorporando experiencias comparadas y mejores prácticas institucionales.

## **Estrategias y Mecanismos**

En Mayo de 2015 se presentó "[La Agenda para la transparencia y la probidad en los negocios y la política](#)". La agenda consiste un conjunto de medidas administrativas e iniciativas legislativas que tienen por finalidad abordar e implementar las diversas propuestas y recomendaciones contenidas no solo a lo largo del informe del Consejo Asesor, sino además aquellas entregadas por Centros de Estudio, parlamentarios, partidos políticos y sociedad civil; y además incorpora medidas ya consideradas en el actual programa de gobierno.

La agenda contiene las medidas administrativas y las iniciativas legislativas, integrando por el sector de negocios y política. El contenido de la agenda es el siguiente;

### **1. Medidas Administrativas**

- Negocios
  - a) Publicar la lista de los lobistas registrados;
  - b) Publicar un Código de buenas prácticas para lobistas;
  - c) Desarrollar un sistema preventivo anti lavado de dinero y anticorrupción en los servicios públicos; y
  - d) Evaluar la implementación de la Ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas
- Política
  - a) Promover que todos los establecimientos educacionales deban contar con un Plan de Formación Ciudadana;
  - b) Someter al Consejo Nacional de Educación nuevas bases curriculares que incorporen la educación cívica para 3ros y 4tos medios;

- c) Dar una cuenta pública de la implementación del Instructivo Presidencial sobre Declaración de Patrimonio e Intereses;
- d) Dar lineamientos a todos los municipios para el uso adecuado de sus recursos;
- e) Hacer obligatorio el uso del portal "Empleos Públicos";
- f) Perfeccionar la normativa reglamentaria de Compras Públicas para fortalecer las exigencias de probidad por parte de los compradores públicos;
- g) Difundir un catálogo de inhabilidades e incompatibilidades para cargos de elección popular, con el fin de informar a la ciudadanía en estos temas;
- h) Solicitar, en el contexto de la implementación en Chile de la "Convención contra la Corrupción de las Naciones Unidas" la elaboración de directrices generales que orienten la elaboración de los Códigos de Ética de los distintos servicios públicos;
- i) Modificar a la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones y hacer mejoras en los procesos de aprobación e información de los planes reguladores, entre otras materias; y
- j) Modificar al Reglamento de Concesiones de Obras Públicas

## 2. Iniciativas legislativas

- Negocios

- a) Modificaciones al proyecto de ley sobre Comisión de Valores;
- b) Mensaje de ley para prevenir y sancionar los conflictos de interés;
- c) Mensaje de ley que impide la especulación en los cambios de uso de suelo, entre otras materias;
- d) Mensaje de ley para fortalecer la protección de datos personales; y
- e) Proyecto que establece nuevas exigencias de transparencia y responsabilidades de los agentes de mercado

- Política

- a) Proyecto de ley para hacer obligatoria la formación en educación cívica;
- b) Introducir, por vía de indicaciones, modificaciones al proyecto de ley sobre fortalecimiento y transparencia de la democracia;
- c) Reforma constitucional sobre límite a la reelección y uniformidad del período;
- d) Reforma Constitucional que le dará autonomía al Servicio Electoral;
- e) Mensaje sobre corrupción y cohecho;
- f) Proyecto de reforma a la ley de partidos políticos;
- g) Dar urgencia e introduciremos, por vía de indicaciones, modificaciones a la Reforma Constitucional que crea el Defensor Ciudadano;
- h) Proyecto de ley sobre Fortalecimiento de la Alta Dirección Pública;
- i) Modificaciones al Tribunal Calificador de Elecciones;
- j) Proyecto de ley sobre gestión y profesionalización del personal municipal;
- k) Proyecto de ley que crea, en el Ministerio de Obras Públicas, la Dirección General de Concesiones;

- l) Mensaje sobre fortalecimiento del Servicio Electoral (Ley Orgánica Constitucional);
- m) Mensaje sobre del Defensor Ciudadano (Ley Orgánica Constitucional);
- n) Pérdida de escaño (boletín 9860-07 y boletín 10.000-07);
- o) Ley de Probidad y Transparencia, y Mejoras al proceso de declaraciones de bienes, intereses y patrimonio de los funcionarios públicos; y
- p) Modernización del Ministerio Público y creación de Fiscalía de Alta Complejidad

La agenda trata también del tema de "Transparencia Activa". La transparencia activa consiste en el deber de todas las instituciones públicas, de poner a disposición del público información relevante sobre su gestión sin necesidad de petición previa, garantizando el acceso a ella por medios expeditos y gratuitos.

Para estos efectos se creó un *banner* "[Gobierno Transparente](#)" que tiene el mismo diseño y configuración para todos los organismos públicos, haciendo homogénea la presentación de la información lo que facilita su navegación. Los organismos públicos deben publicar los antecedentes antes mencionados, actualizando sus bases de datos trimestralmente.

Así, a un año de dispuesta la medida, ha sido implementada exitosamente por la totalidad de los organismos de la Administración Central del Estado, introduciendo un avance sustancial con el propósito de fortalecer la probidad y acercar el ejercicio de la función pública a la ciudadanía.

## **Perspectiva del Género**

### **Introducción**

Chile se encuentra realizando importantes esfuerzos para el fortalecimiento y desarrollo de políticas públicas integrales en tema de equidad y perspectiva de género.

A nivel internacional, Chile es Estado parte de importantes Convenciones multilaterales, cuales: La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém do Pará", ratificada el 24 de octubre de 1996; y [la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer \(CEDAW\)](#), ratificada el 7 de diciembre de 1989.

Desde 2015, la entidad encargada de la promoción, ejecución y control de todas las políticas públicas en tema de equidad y perspectiva de género es el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, creado por la ley que ["Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y Modifica Normas Legales que indica"](#) de 2015 (N. 20.820). Anteriormente, la entidad rectora era el [Servicio Nacional de la Mujer](#), cuyas funciones se han modificado a través de [la ley 20.820](#).

A nivel nacional, una de las leyes más relevantes en materia son la ley de [ley de "Violencia Intrafamiliar"](#) de 2010 (N. 20.480), la cual introdujo en el sistema penal nacional el crimen de Femicidio y la ley que ["Modifica las normas de protección a la maternidad, e incorpora el permiso de postnatal parental"](#) de 2011 (N. 20.545).

### **Institucionalidad**

En materia de Perspectiva del Género, la entidad rectora a cargo del diseño, coordinación y evaluación de las políticas y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad

de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres. Es – desde 2015 – el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, creado por la ley que ["Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género" de 2015 \(N. 20.820\)](#).

En ese sentido, sus funciones son las siguientes;

- Proponer al Presidente o Presidenta de la República políticas, normas, planes y programas orientados a la equidad de género, a la igualdad de derechos;
- Desarrollar políticas, planes y programas destinados a atender, prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres;
- Promover la igualdad de derechos y obligaciones entre los hombres y las mujeres en las relaciones familiares, así como el reconocimiento de la responsabilidad común en cuanto a la educación, el cuidado y el desarrollo integral de los hijos e hijas; y
- Impulsar, coordinar y evaluar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y planes de los diversos ministerios y servicios a nivel nacional y regional

Anteriormente, la institución responsable era el [Servicio Nacional de la Mujer](#), creado por la ley que ["Crea el Servicio Nacional de la Mujer" de 1991 \(N. 19.023\)](#). Cabe mencionar que la ley que ["Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género" de 2015 \(N. 20.820\)](#) ha modificado su nombre en Servicio de la Mujer y Equidad de Género, pasando a ser el organismo encargado de ejecutar las políticas, planes y programas que le encomiende el Ministerio

### **Estrategias y Mecanismos**

Dentro de las estrategias y mecanismos, se destaca el programa integral "Área Mujer y Trabajo" implementado por el [Servicio de la Mujer y Equidad de Género](#). El mismo cuenta con cuatro (4) programas que tienen por el objetivo la inserción laboral de la mujer: 1. ["Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar"](#); 2. ["Programa Buenas Prácticas Laborales"](#); 3. ["Programa 4 a 7 Mujer Trabaja Tranquila"](#) y 4. ["Programa Emprendimiento: Mujer Emprende"](#).

### **Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar**

El programa [Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar](#) contempla proveer una serie de apoyos orientados a lograr que las mujeres se incorporen en mejores condiciones al mercado laboral. Su objetivo es contribuir a la inserción laboral de calidad de las mujeres, entregando herramientas para enfrentar las principales barreras de acceso que enfrentan en el mercado del trabajo.

Las actividades desarrolladas a través del Programa son, a seguir;

- Talleres de Habilitación Laboral;
- Capacitación e Intermediación Laboral;
- Apoyo al Emprendimiento;
- Nivelación de Estudios;
- Alfabetización Digital;
- Atención en Salud Odontológica; y
- Educación Parvularia

### **Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género**

El [Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género](#) tiene por la finalidad de Contribuir a promover e instalar Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género y mejorar la incorporación femenina y desarrollo de carrera de las mujeres.

En el marco del Programa se creó el Sello en Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, conocido como "Sello Iguala-Conciliación". Este es otorgado por [el Servicio Nacional de la Mujer](#) a diferentes Organizaciones - Pymes, Servicios Públicos, Empresas grandes y medianas, Municipios y Ong's -, que se certifiquen bajo la Norma Chilena NCh 3262 - Sistemas de Gestión – Gestión de igualdad de género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

### **Programa 4 a 7**

[Programa 4 a 7](#) es el programa que busca que niños y niñas, entre 6 y 13 años de edad, permanezcan protegidos en sus escuelas, mientras sus madres o mujeres responsables directas de su cuidado se encuentran trabajando, buscando un trabajo, nivelando estudios o capacitándose para una pronta inserción laboral.

Su objetivo es contribuir a la inserción y permanencia laboral de madres y/o mujeres responsables del cuidado de niños y niñas de 6 a 13 años, mediante apoyo educativo y recreativo después de la jornada escolar.

El proceso que contempla el programa es lo siguiente;

- Difusión y convocatoria
- Postulación y selección
- Intervención
  - a) Trabajo con niños y niñas a través de
  - b) Trabajo con mujeres: Mujer Trabaja Tranquila
- Cierre y evaluación

### **Programa Emprendimiento**

[Programa Emprendimiento](#) involucra diversas estrategias de intervención que permiten mejorar las condiciones para el desarrollo exitoso de emprendimientos liderados por mujeres, y combina una coordinación nacional destinada a generar acciones de emprendimiento en todo el país y una gestión local institucional proactiva.

## Tecnologías de la Información y Comunicación

### Introducción

En Chile se ha reconocido la importancia de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) como elemento fundamental para el desarrollo del país a fin de promover el empleo eficiente y coordinado de los recursos.

En 2015, Chile crea “[Agenda Digital 2020](#)” que establece los lineamientos estratégicos que impulsará el gobierno para el desarrollo de las tecnologías de información y la Comunicación (TICs) durante los próximos cinco años. La Agenda tiene 60 medidas que incluye una hoja de ruta que visibiliza las iniciativas de alto impacto que ya se encuentran en curso. Además, establece los desafíos que las tecnologías imponen en relación a una búsqueda de cohesión, promoción y equidad, adecuando desarrollo digital de Chile a los estándares internacionales.

La entidad rectora es [la Unidad de Modernización y Gobierno Digital](#) del [Ministerio Secretaría General de la Presidencia](#). Y se integra el comité de Ministros que tiene por objetivo de asesorar al Presidente de la República en la aprobación, revisión y actualización permanente de la Política Nacional de Desarrollo Digital que se materializa en el documento de la Agenda Digital. El Comité está integrado por los Ministros del [Interior](#), [Hacienda](#), [Economía, Fomento y Turismo](#), [Educación](#), [Salud](#), y [Transportes y Telecomunicaciones](#).

### Institucionalidad

La entidad rectora a cargo de apoyar un estado más participativo y abierto a través del uso estratégico de las Tecnologías es [la Unidad de Modernización y Gobierno Digital](#) del [Ministerio Secretaría General de la Presidencia](#).

En ese sentido, su misión es coordinar, orientar y apoyar a los distintos ministerios e instituciones para mejorar la gestión del Estado de cara al ciudadano, a través del uso estratégico de las TICs, lo que se plasma en políticas que dirigen el quehacer gubernamental.

Sus funciones son las siguientes;

- Facilitar el logro de los compromisos presidenciales a través de la coordinación con otras instituciones públicas, mediante diferentes instancias, como por ejemplo:
  - a) Coordinación con los encargados de informática de las instituciones públicas;
  - b) Participación en equipos de trabajo asociados a proyectos transversales;
  - c) Apoyo a proyectos estratégicos que desarrollan otras instituciones pero que contribuyen significativamente al logro de los compromisos presidenciales; y
  - d) Liderar el Plan de Acción de Gobierno Digital como parte de las iniciativas a impulsar de la Agenda Digital de Chile, en la cual estamos trabajando
- Desarrollar y liderar proyectos desde la Unidad de Modernización del Estado y Gobierno Digital, que son habilitantes para el logro de los compromisos.

Sus áreas de trabajo dividida como 3 áreas: [Área de Asesoría y Estudios](#); [Área de Atención al Ciudadano y el Estado](#); y [Área de Tecnología y Desarrollo](#).

### Estrategias y Mecanismos

La [Agenda Digital 2020](#) propone avanzar sobre la base de 6 objetivos, a seguir;

- Pleno respeto de los derechos de las personas relacionados con Internet y las Tecnologías de la Información y la Comunicación;
- Alcanzar la conectividad universal: acceso de todas las personas a redes de alta velocidad y de calidad;
- Apoyar la utilización y desarrollo de tecnologías de información y comunicación para mejorar de manera substancial la calidad de vida de todas las personas;
- Contribuir al desarrollo y masificación de la economía digital;
- Poner las tecnologías al servicio de la calidad de la educación;
- Impulsar y sostener el desarrollo de las políticas públicas para el desarrollo digital, a través de una instancia multisectorial que aborde los alcances y el impacto que tienen las tecnologías en los distintos ámbitos de la sociedad chilena

Para concretar una política de desarrollo inclusivo y sostenible a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), la agenda consiste en 5 ejes y 13 líneas de acción, a seguir;

- a) Derechos para el Desarrollo Digital
  - Desarrollar un marco normativo para el entorno digital; y
  - Trabajar por el pleno respeto de los derechos fundamentales en el desarrollo digital
- b) Conectividad Digital
  - Masificar el acceso digital de calidad para todas y todos; y
  - Mejorar las condiciones habilitantes para un servicio de conectividad de mayor calidad
- c) Gobierno Digital
  - Masificar el uso de los servicios en línea del Estado y garantizar su calidad;
  - Apoyar las políticas sectoriales del Estado mediante el uso de tecnologías;
  - Fortalecer un Estado abierto y transparente; y
  - Promover un Estado más dinámico e innovador
- d) Economía Digital
  - Transformar la empresa digitalmente;
  - Impulsar el crecimiento del sector TIC; y
  - Promover el emprendimiento y la innovación digital
- e) Competencias Digitales
  - Mejorar la calidad de la educación mediante tecnologías digitales; y
  - Abrir oportunidades laborales en la era digital

## Descentralización

### Introducción

La descentralización es uno de los temas prioritarios para el gobierno de Chile, de acuerdo a lo señalado por la [Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo \(SUBDERE\)](#) en el [Ministerio del Interior y Seguridad Pública](#).

En este sentido, se han llevado a cabo acciones orientadas a fortalecer la gestión municipal a través de: la creación de nuevas competencias municipales; el mejoramiento de la gestión de los municipios; la modernización de la administración municipal en materia de flexibilidad administrativa, fiscalización, participación ciudadana y gestión financiera; la incorporación de la planificación municipal; y la importancia de lograr un desarrollo económico y social integral a través de éstos.

Asimismo, se han dado lugar a modificaciones al marco legal de descentralización en el país promovidas en su mayoría por la Presidencia de la República a través de la [Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo \(SUBDERE\)](#).

Los [Arts. 3 y 110 de la Constitución Política](#) establecen que Chile es un Estado unitario, cuya administración es de carácter funcional y territorialmente descentralizada, o desconcentrada, dividiéndose el territorio en regiones, y éstas a su vez en provincias. Para los efectos de la administración local, las provincias se encuentran divididas comunas.

En este sentido, el Presidente de la República cuenta con la autoridad para transferir competencias (temporales o definitivas) de los ministerios o servicios públicos a uno o más gobiernos regionales, con el fin que los gobiernos regionales puedan cumplir su función administrativa en materia de ordenamiento territorial, fomento de las actividades productivas y desarrollo social y cultural. El [Art. 114 de la Constitución Política](#) establece la forma y el modo en la cual el Presidente de la República debe realizar dicho proceso de transferencia.

Cabe señalar, que el [Decreto con Fuerza de Ley 1 "Texto Refundido, Coordinado, Sistematizado, y Actualizado de la Ley No. 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades"](#), publicado el 26 de julio de 2006 aborda temas de descentralización respecto a las instancias de participación ciudadana, las asociaciones municipales y las corporaciones de municipalidades. Esta Ley norma el patrimonio, financiamiento y régimen de bienes de las municipalidades. También regula su organización interna y lo relacionado con el alcalde y el concejo, así como los procesos electorales de las autoridades municipales.

### Institucionalidad

La entidad a nivel nacional encargada del proceso de descentralización en el país está a cargo de la [Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo \(SUBDERE\)](#).

La [SUBDERE](#) es la entidad responsable de contribuir al desarrollo de las regiones y comunas, y fortalecer su capacidad de buen gobierno en coherencia con el proceso de descentralización. Asimismo, busca colaborar en las funciones de modernización y reforma administrativa del Estado; y tiene como función el coordinar, impulsar y evaluar el desarrollo regional por medio de tres ejes estratégicos siguientes:

1. Revolución Descentralizadora del País: Tiene como objetivo el promover gobiernos regionales y subregionales más autónomos y dotados de recursos y capacidades suficientes.

2. Fortalecimiento del Impulso al Desarrollo Regional y Subregional: Busca llevar a cabo una gestión eficiente, efectiva y eficaz para que los gobiernos subnacionales cuenten con los recursos y capacidades para su desarrollo. De igual manera, promover la coordinación y articulación de diversos actores para generar una mayor participación ciudadana.

3. Modernización de la **SUBDERE**: Busca apoyar su labor en estrategias, mecanismos y tecnologías innovadoras para un buen desempeño y satisfacción de sus beneficiarios.

Asimismo, la **SUBDERE** cuenta con las siguientes divisiones:

1. **División de Desarrollo Regional**: Provee el asesoramiento técnico al Gobierno Central, los Gobiernos Regionales y otras instituciones públicas con el fin de crear competencias y promover el desarrollo territorial. Es así que entrega apoyo y asistencia a las regiones, y administra los programas de desarrollo regional financiados.

2. **División de Políticas y Estudios**: Es la entidad que se encarga de diseñar e implementar políticas para profundizar el proceso de descentralización así como generar estudios que permitan evaluar y describir los avances y dificultades que enfrenta dicho proceso.

3. **División de Municipalidades**: La **SUBDERE**, a través de esta división, fomenta y apoya el fortalecimiento de la institucionalidad municipal, de manera de facilitar la coordinación de los servicios públicos con los municipios y entre éstos. También administra el **Fondo Común Municipal (FCM)**, colabora con la gestión territorial de los municipios mediante el **Programa de Mejoramiento Urbano (PMU)**, manteniendo la cobertura de los planes de empleo municipal.

4. **División de Administración y Finanzas**: Ésta integrada por el **Departamento de Recursos Humanos**, el **Departamento de Finanzas**, el **Departamento de Administración**, el **Departamento de Planificación**, el **Departamento de Informática**.

## **Estrategias y Mecanismos**

Para la **Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE)**, el desarrollo regional es el mecanismo necesario para alcanzar el progreso, la equidad territorial y la igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos. Éste desarrollo debe ser acorde con las características y zonas del país, integrando la participación de los ciudadanos y del sector privado. Para ello, la **SUBDERE** cuenta con las siguientes divisiones: **Desarrollo regional**, **Políticas y Estudios**; **Municipalidades** y **Administración y finanzas**. Cada una de éstas implementa diversos planes e instrumentos. En detalle son:

### 1. **División de Desarrollo Regional**:

- El **Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR)**: Es un instrumento del Gobierno Central para transferir recursos fiscales a cada una de las regiones, ya que conforme a la normativa el Poder Ejecutivo no tiene competencia en las decisiones de inversión que priorizan y sancionan las autoridades regionales. Su administración corresponde principalmente a la **SUBDERE** y a los Gobiernos Regionales.
- El **Programa de Apoyo a la Gestión Subnacional**: Está orientado a la instalación de capacidades y generación de modelos de gestión para la profundización de la descentralización en el país. Algunos de los actores clave que participan en este Programa son los gobiernos regionales, los municipios, la **Contraloría General de la República** y el **Banco Interamericano de Desarrollo (BID)**. Este Programa incluye los siguientes componentes:

a) Sistema de Acreditación: El primer componente del Programa consiste en un [Sistema de Mejora Continua de la Gestión de los Gobiernos Regionales](#), que tiene por objetivo instalar un enfoque de excelencia en la gestión de los gobiernos regionales con el fin de alcanzar estándares que logren satisfacer las necesidades y expectativas de los ciudadanos destinatarios de los servicios públicos. En este sentido, se pretende acreditar los logros de la gestión de los gobiernos regionales por medio de una métrica objetiva, otorgando mayores incentivos y recursos a las regiones que cumplan con las metas fijadas.

El proceso del [Sistema de Mejora Continua de la Gestión de los Gobiernos Regionales](#) comienza con el compromiso por parte de los gobiernos regionales para mejorar su gestión. Enseguida, se realiza una autoevaluación de su gestión y, con base en ésta, se diseña un plan de mejoras. Éste mismo debe acreditarse una vez que fue implementado, otorgando al gobierno regional un puntaje determinado por las mejoras realizadas.

b) Gestión Territorial: El "[Programa Mejoramiento de la Gestión – Descentralización](#)" ha consistido en desarrollar un modelo descentralizado de gestión de los procesos de provisión de bienes y/o servicios en los que se ha aplicado una perspectiva territorial. Sus objetivo de 2016 es potenciar el proceso de descentralización del país, fortaleciendo las competencias de articulación y coordinación del gasto de los servicios públicos desconcentrados con los Gobiernos Regionales.

c) Gestión del Conocimiento: Durante el transcurso de 2011, se han realizado diversas jornadas de capacitación para los gobiernos regionales de Coquimbo, Tarapacá y Atacama. En las [Jornadas de Asistencia Técnica Programa de Mejoramiento de la Gestión](#) se explicaron las cuatro etapas del Sistema de Acreditación de Calidad: Autodiagnóstico, Diseño del Plan de Mejora de Procesos y Resultados, Ejecución del Plan y Programa Anual y Autoevaluación. En 2015, se desarrolla "[La Segunda Jornada de Asistencia Técnica sobre el Programa de Mejoramiento de la Gestión PMG – Descentralización, organizado por el Departamento de Fortalecimiento y Gestión Regional](#)".

## 2. [División de Políticas y Estudios:](#)

- El [Programa de Transferencia de Competencias a Gobiernos Regionales](#): Se encarga de realizar la transferencia de competencias y capacidades a las regiones que lideran los procesos que les son propios. Al respecto, se han realizado diversos estudios pilotos en diferentes regiones para explorar las condiciones y capacidades para liderar la descentralización.
- El [Programa de Fortalecimiento de la Identidad Regional](#): Se encarga de estimular la creatividad regional y la capacidad de generar proyectos sociales y productivos viables, que sean coherentes con la visión que la región y su gente tienen de sí mismos y su destino.
- El [Sistema de Buenas Prácticas para el Desarrollo de los Territorios \(Territorio Chile\)](#): Se trata de una iniciativa orientada a la gestión del conocimiento y los aprendizajes desarrollados a partir de las experiencias de desarrollo del territorio, cuyo Sistema de Aprendizaje se encuentra en el marco de los esfuerzos que se están llevando a cabo para avanzar en el fortalecimiento y el desarrollo de capacidades tanto de instituciones como de equipos técnicos de las instancias sub-nacionales.

## 3. [División de Municipalidades:](#)

- El [Programa de Gestión de Calidad de los Servicios Municipales](#): Diseña el Modelo Gestión de Calidad de los Servicios Municipales, un conjunto de prácticas clave para la gestión de excelencia.
- [Programa de Fortalecimiento de las Asociaciones Municipales](#): El objetivo del Programa es fortalecer a las asociaciones municipales de modo que se transformen en interlocutores válidos ante el sector público y privado, tanto para obtener recursos como para gestionar las iniciativas de desarrollo con un enfoque territorial.

Además de los programas anteriormente mencionados, las municipalidades cuentan con un [Plan de Desarrollo Comunal \(PLADECO\)](#). Este es el principal instrumento de planificación y gestión con el que cuentan los municipios chilenos. Su propósito es proveer una administración eficiente de la comuna así como la elaboración de planes que promuevan la integración social y económica para favorecer a los ciudadanos.

## Calidad de los Servicios Públicos

### Introducción

Chile cuenta con el [Programa de Mejoramiento de Gestión \(PMG\)](#), que es un instrumento de apoyo a la gestión de los servicios públicos, cuyo objetivo es mejorar la gestión global de estos servicios mediante la incorporación de estándares de calidad comunes para sistemas clave de soporte a la gestión. Se basa en el desarrollo de áreas estratégicas comunes de la gestión pública con un cierto estándar predefinido.

Este programa se inició en 1998, con la implementación de la [Ley 19.553 "Concede Asignación de Modernización y Otros Beneficios que Indica"](#), publicada el 4 de febrero de 1998 asociando el cumplimiento de objetivos de gestión a un incentivo de carácter monetario para los funcionarios. La ley establece que el cumplimiento de los objetivos de gestión comprometidos en un [PMG](#) anual, dará derecho a los funcionarios del servicio respectivo, en el año siguiente, a un incremento de remuneraciones. En 2012, la ley se modifica en [Decreto N° 334](#).

A partir de 2001, el [PMG](#) se ha centrado en el desarrollo de sistemas de gestión mejorando las prácticas en los servicios públicos. Este diseño considera el mejorar la gestión de las instituciones públicas en cinco áreas y 11 sistemas, cada uno de ellos con etapas o estados de avance definidos y con objetivos y requisitos técnicos que permiten evaluar su cumplimiento.

Con el fin de aplicar un estándar externo en la formulación del [PMG](#), desde 2005, se han incorporado los primeros elementos para transitar hacia un [mecanismo de certificación externa](#) de sistemas de gestión para los servicios públicos, a través de las [Normas ISO](#) que ha dado lugar al Programa Marco Avanzado.

En el año 2008, se amplió el alcance de las [certificaciones de la norma ISO 9000](#) logradas, hacia el alcance en todas las regiones donde sea aplicable e incorporando los procesos de los productos estratégicos en la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía. De ésta modo, desde el año 2008 el [PMG](#) cuenta con un [Programa Marco Básico](#), un [Programa Marco Avanzado](#) y un [Programa Marco de la Calidad](#).

### Institucionalidad

La supervisión y control de la calidad de los servicios públicos en Chile, se encuentra realizado a través del [Programa de Mejoramiento de Gestión \(PMG\)](#) que se encuentra bajo la [Dirección de Presupuestos \(DIPRES\)](#).

El [PMG](#) es un instrumento de apoyo a la gestión de los servicios públicos cuyo objetivo es mejorar la gestión global de estos. Se encuentra basado en el desarrollo de áreas estratégicas comunes de la gestión pública y comprende etapas de desarrollo o estados de avance para cada una de ellas. El cumplimiento de estas etapas permite que los funcionarios accedan a un incentivo monetario.

Asimismo, es necesario resaltar que el Jefe de cada servicio público propone anualmente al Ministro del que dependa o con el que se relacione, un [PMG](#) del servicio, el cual especifica los objetivos de gestión, de eficiencia institucional y de calidad de los servicios proporcionados a los usuarios.

Dicho Ministerio, conjuntamente con los del [Ministerio de Hacienda](#), [Ministerio del Interior](#) y con la [Secretaría General de la Presidencia](#), mediante decreto supremo, fija, usando como antecedente el referido programa de mejoramiento, los objetivos de gestión a alcanzar en cada año ([Art. 6 de la Ley N° 19.553 "Concede Asignación de Modernización y Otros Beneficios que Indica"](#), publicada el 4 de febrero de 1998).

### **Estrategias y Mecanismos**

El [Programa de Mejoramiento de Gestión \(PMG\)](#) cuenta con tres medios de verificación: [Programa Marco Básico](#), [Programa Marco Avanzado](#) y [Programa Marco de la Calidad](#). Este es un proceso escalonado en el cual las instituciones públicas que participan en el [PMG](#) inician primero procesos de mejoramiento de gestión de sistemas transversales comunes a todas las instituciones públicas.

1. [Programa Marco Básico](#): Se enmarca en un conjunto de áreas comunes para todas las instituciones del sector público, el cual es propuesto anualmente por el Comité Técnico, creado a través del [Reglamento N° 475 del Ministerio de Hacienda "Reglamento para la Aplicación por Desempeño Institucional del Art. 6 de la Ley N. 19.553"](#), publicado el 13 de julio de 1998, y aprobado por el [Ministro de Hacienda](#), [Ministro del Interior](#) y la [Secretaría General de la Presidencia](#).

Este programa incluye las áreas y sistemas esenciales para un desarrollo eficaz y transparente de la gestión de los servicios, respondiendo a las definiciones de política en el ámbito de la modernización de la gestión del sector público. Estas áreas son: recursos humanos, calidad de atención de usuarios, planificación/control/gestión territorial, administración financiera y enfoque de género ([Programa de Mejoramiento de Gestión – Marco Básico](#), pág. 5).

Información más detallada acerca de los aspectos generales para la formulación y las áreas, sistemas, y etapas del [Programa Marco Básico](#) se encuentra en la publicación [Programa de Mejoramiento de Gestión – Marco Básico](#).

2. [Programa Marco Avanzado](#): Consiste en la incorporación de los objetivos del [Programa Marco Básico](#) y las exigencias de la [Norma ISO 9001:2008](#), certificando cada uno de los sistemas del [PMG](#) a través de organismos especializados en Norma ISO, externos al ejecutivo ([Programa de Mejoramiento de Gestión – Marco Avanzado](#), pág. 8).

El orden secuencial y el contenido de las etapas del [Programa Marco Avanzado](#) son: preparar la certificación del sistema; certificar los procesos asociados al desarrollo del sistema; primer año de mantención de la certificación; y segundo año de mantención de la certificación.

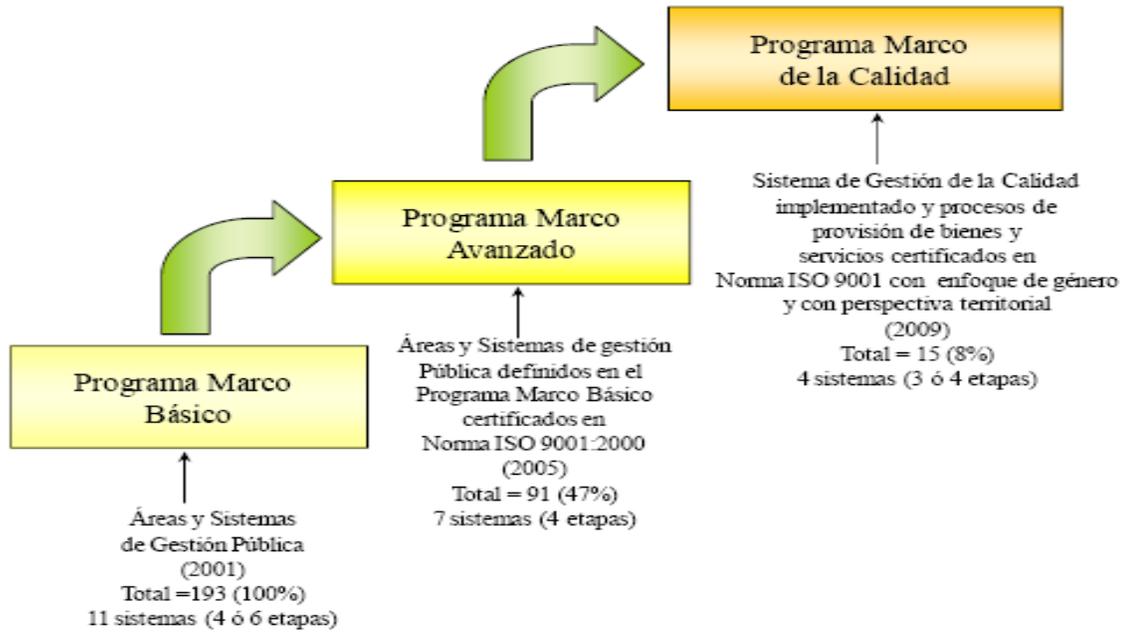
El [Programa Marco Avanzado](#) ha contribuido al proceso de mejoramiento de gestión de los servicios públicos, incorporando metodologías de trabajo que introducen conceptos asociados a la mejora continua y a la calidad, lo que ha permitido construir Sistemas de Gestión de la Calidad en las instituciones públicas ([Programa de Mejoramiento de Gestión – Marco Avanzado, p. 7](#)).

Información mas detallada acerca de los aspectos generales para la formulación y las áreas, sistemas, y etapas del Programa Marco Avanzado se encuentra en la publicación [Programa de Mejoramiento de Gestión – Marco Avanzado](#).

3. El [Programa Marco de la Calidad](#): Este se comenzó a implementar en el año 2009, y desarrolla sistemas de gestión hacia la mejora de las prácticas de las instituciones públicas. Con ese propósito se busca llegar de mejor forma a los ciudadanos que reciben los bienes y servicios de la institución, a sus clientes internos y a organismos públicos a cargo de los sistemas de gestión desarrollados por las instituciones denominado la [Red de Expertos](#).

A través de este programa, se considera el mejorar la gestión de las instituciones públicas ampliando el alcance de las certificaciones de la norma ISO 9000 logradas en el [Programa Marco Avanzado](#), incorporando la certificación de los procesos de provisión de los productos estratégicos (bienes y servicios a la ciudadanía), y el alcance del sistema en todas las regiones donde sean aplicable los procesos transversales establecidos en el [PMG \(Programa de Mejoramiento de la Gestión - Marco de la Calidad, 4-5\)](#).

### Mecanismos del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG)



Fuente: [Programa de Mejoramiento de la Gestión \(PMG\), Marco de Calidad;](#) .

## Participación de la Sociedad en la Gestión Pública

### Introducción

Chile ha emprendido esfuerzos para impulsar la participación ciudadana a través de un conjunto de iniciativas que buscan generar una relación de colaboración entre el Estado y la ciudadanía, contribuir al fortalecimiento de la sociedad civil, y permitir una mayor legitimidad de las políticas públicas. Estas iniciativas son las siguientes: a) [Agenda Pro-Participación Ciudadana](#), b) [Instructivo Presidencial para la Participación Ciudadana en la Gestión Pública, publicado el 27 de agosto de 2008](#), c) Legislación de la agenda y d) Consejos Asesores Presidenciales.

A través de la [Agenda Pro-Participación Ciudadana](#), el gobierno busca institucionalizar la participación ciudadana para lograr una democracia participativa que le corresponda transversalmente a los ministerios y servicios públicos. Asimismo, cada Gobierno Regional, Provincial y Municipal, mantiene un continuo diálogo con los ciudadanos y la diversidad de sus organizaciones sociales, culturales y de interés público.

La entidad nacional encargada de implementar la [Agenda Pro-Participación Ciudadana](#) es la [División de Organizaciones Sociales \(DOS\)](#) responsable de la coordinación de la política pública.

Por su parte, el [Instructivo Presidencial de Participación Ciudadana](#) instruye a que los órganos estatales establezcan una norma general de participación, rindan cuentas a la ciudadanía, establezcan consejos de la sociedad civil, y publiquen la información relevante a sus políticas, planes, entre otras. Este instructivo, tiene como propósito desarrollar la participación de los ciudadanos en todos los ámbitos de la vida nacional.

Además, por el [Programa de Gobierno 2014-2018](#), el gobierno de Chile presenta el plan de establecer el Consejo de Participación Ciudadana y Fortalecimiento de la Sociedad Civil. El Consejo tendrá como tarea la difusión y promoción del derecho a la Participación Ciudadana y la fiscalización para que los órganos públicos cumplan adecuadamente con sus obligaciones esta materia.

### Institucionalidad

La entidad a nivel gubernamental encargada de la dirección y conducción de la participación ciudadana en el país es la [División de Organizaciones Sociales \(DOS\)](#) del [Ministerio Secretaría General de Gobierno](#).

La [División de Organizaciones Sociales \(DOS\)](#) es la institución a cargo de la implementación y coordinación de la política pública en materias de participación ciudadana y fortalecimiento de la sociedad civil. Ésta entidad tiene como propósito fortalecer a las organizaciones de la sociedad civil y promover espacios en los que la ciudadanía pueda informarse, opinar e influir en la formulación, ejecución y evaluación de la gestión pública. Además, es responsable de la implementación de la [Agenda Pro-Participación Ciudadana](#)

La [DOS](#) cuenta con el Departamento de Fortalecimiento de la Sociedad Civil, Diversidad y no Discriminación, Ciudadanía y Gestión Pública, e Información Ciudadana, los cuales son utilizados para mejorar la vinculación y la comunicación entre el Gobierno y las diversas organizaciones de la sociedad civil, facilitar la expresión de necesidades de la ciudadanía y mejorar el conocimiento y comprensión de los ciudadanos respecto de los planes y programas gubernamentales, para estimular la integración y la participación social.

Cabe remarcar que la [DOS](#) apoya transversalmente a los diversos ministerios y servicios públicos a través de la transferencia de diversas metodologías participativas entre las que se encuentran la [Guía Metodológica del Sistema Integral de Información y Atención Ciudadana \(SIAC\)](#).

## **Estrategias y Mecanismos**

Chile ha impulsado la participación de la sociedad a través de un conjunto de mecanismos que buscan favorecer la participación democrática en el sistema político y la gestión pública. Estos mecanismos están incluidos en las diferentes entidades gubernamentales con el propósito de incrementar el flujo de comunicación e información entre el gobierno y la ciudadanía y fortalecer la sociedad civil.

Esta información es publicada electrónicamente de acuerdo con la [Ley 20.285 "Ley sobre Acceso a la Información Pública"](#), publicada el 20 de agosto de 2008, la cual establece que los órganos del Estado tienen que dar cuenta pública de sus políticas, planes, acciones y propuestas. Entre los mecanismos de participación ciudadana se encuentran:

**1. Consejos de la Sociedad Civil o Consejos Consultivos:** Los [Consejos de la Sociedad Civil](#) son instancias que buscan profundizar la participación ciudadana para un mayor y real involucramiento ciudadano en los procesos de discusión y toma de decisiones respecto de las políticas públicas. Estos consejos están basados en los [Arts. 74 y 75 de la Ley 20.500 "Sobre Asociaciones y de Participación Ciudadana en la Gestión Pública"](#), publicada el 16 de febrero de 2011. Estos consejos se fundan en el derecho que el Estado reconoce a las personas de participar en sus políticas, planes, programas y acciones.

**2. Comités de Usuarios:** Son grupos de trabajo en el que participan representantes de diversas organizaciones de la sociedad civil, a los cuales se les proporciona información y se les da a conocer los programas, planes de acción, y actividades que se realizan anualmente. En este espacio las agrupaciones representadas manifiestan inquietudes sobre materias legales que benefician a sus asociados, aportan sugerencias y reclamos y canalizan la percepción de los beneficiarios respecto del trabajo desarrollado por la institución.

**3. Cuenta pública Participativa:** Las [Cuentas Públicas Participativas](#) son procesos de diálogo ciudadano sobre la rendición de cuentas de las instituciones públicas, ante representantes de la sociedad civil y la ciudadanía en general. Su propósito es informar a la ciudadanía de la gestión realizada y los planes futuros, recoger preguntas y planeamientos de la ciudadanía y de la comunidad organizada sobre la cuenta pública, y dar respuesta por parte de la autoridad a cada uno de los planeamientos recibidos.

**4. Sistema Integral de Atención e Información Ciudadana (SIAC):** El [Sistema Integral de Información y Atención Ciudadana \(SIAC\)](#) es un espacio de atención que garantiza la oportunidad de acceso, sin discriminación de ninguna especie, al conocimiento de información relevante de la institución, acerca de sus políticas, planes, programas, acciones y presupuestos.

**5. Presupuesto Participativo:** Los presupuestos participativos son mecanismos de participación ciudadana efectiva y de asignación transparente de recursos. Su propósito es instalar capacidades en la institución y en la sociedad civil para el conocimiento de las limitaciones del presupuesto sectorial y para establecer participativamente prioridades en el uso de los recursos. El [Manual Operativo para la Implementación de Presupuestos Participativos \(PP\)](#) y el [Manual de Presupuestos Participativos: Experiencias y Aprendizajes](#) proveen información detallada acerca del funcionamiento de los presupuestos participativos.

Cabe remarcar que estos manuales fueron elaborados por el [Foro Chileno de PP y la Fundación Friedrich Ebert](#).

**6. Diálogos Participativos:** Los Diálogos Participativos son espacios de encuentro entre la ciudadanía y autoridades del Estado (gubernamentales y municipales) para el diálogo sobre materias de interés público. Es un proceso donde la ciudadanía canaliza inquietudes, propuestas y soluciones en materias específicas de políticas públicas. Los Diálogos Participativos buscan generar un método de conversación a instalar en los diversos niveles de la relación gobierno-sociedad civil con el fin de lograr grados más altos de corresponsabilidad de las políticas públicas.

**7. Fondos de Iniciativas de Promoción de Derechos Garantizados en el AUGE para las Instancias de Participación Social en FONASA:** Es un fondo concursable que permite a los Comités de Usuarios y a los Consejos Consultivos acceder a financiamiento total o parcial de los bienes o servicios requeridos. Su propósito es desarrollar proyectos participativos que potencien el ejercicio efectivo y responsable de los derechos consagrados en el [Régimen de Garantías Explícitas en Salud \(AUGE\)](#). Asimismo, buscan contribuir al control social de las acciones que impulsa FONASA, las cuales son tendientes a fomentar la protección en salud de todos los habitantes del país.