



**UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA Y EQUIDAD DE GÉNERO
Procesos de Selección Período 2004 - 2014**

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE
ADMINISTRADOR PÚBLICO Y AL GRADO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Alumno

Fernanda Namuncura Lemus

Profesor Guía

Jaime Rubina Bustamante

Valparaíso, Diciembre 2014

AGRADECIMIENTOS

Al culminar esta etapa me gustaría agradecer a mi familia por todo su apoyo durante estos cinco años, por sobre todo a mi madre por el soporte que me ha dado siempre brindando una palabra de aliento y demostrando su apoyo en los momentos más difíciles, a mi padre que aunque hace diez años que ya no está conmigo, sin él nada de esto hubiese sido posible, a mi hermano por alentarme a seguir estudiando y a mi sobrino que llega todos los fines de semana a alegrarme la vida.

A mi amigas que conocí durante esta etapa universitaria, que durante este último año me brindaron todo su apoyo en los estudios, mientras me encontraba trabajando.

A mi profesor guía don Jaime Rubina que durante este año me brindó su ayuda para poder sacar adelante ese ramo tan difícil para mí “análisis financiero” y poder terminar este trabajo de titulación, y a todos aquellos profesores que me ayudaron a aclarar mis ideas respecto de este tema.

Y por último a esa persona que me ayudo a escoger el tema para poder realizar este trabajo.

INDICE

Resumen.....	6
Introducción.....	7
Capítulo I: Marco Institucional Servicio Civil	10
1.1 Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC).....	10
1.2 Alta Dirección Pública	10
1.3 Aspectos legales.....	13
1.4 Estructura organizacional.....	14
1.5 Subdirección de Alta Dirección Pública.....	14
1.6 El consejo de Alta Dirección Pública.....	15
1.7 Subdirección de desarrollo de las personas.....	16
1.8 Organigrama.....	17
1.9 Concurso Público de la Alta Dirección Pública.....	17
1.9.1 Concurso.....	17
1.9.2 Reclutamiento	18
1.9.3 Selección de Personal.....	18
1.9.4 Etapas del Proceso de Selección	20
1.9.4.1 Etapa Convocatoria.....	20
1.9.4.2 Fase Análisis Requisitos Legales	20
1.9.4.3 Etapa Análisis Curricular	21
1.9.4.4 Etapa Evaluación Psicolaboral	21
1.9.4.5 Etapa Entrevista Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección..	22
1.9.4.6 Etapa Conformación de Nominas	23
1.9.4.7 Nombramiento de la Autoridad	23
1.9.5 Cuerpos normativos que rigen el proceso de concurso.....	23
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	25
2.1 Equidad	25
2.2 Género.....	25

2.3 Equidad de Género.....	25
2.4 Equidad de Género a Nivel Internacional.....	26
2.5 Equidad de Género en Chile.....	28
2.6 Equidad de Género en el Aspecto Laboral.....	29
2.7 Legislación para la equidad de género	30
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	33
3.1 Planteamiento del problema	33
3.2 Justificación del Problema	33
3.3 Objetivos.....	33
3.3.1Objetivos General.....	33
3.3.2 Objetivos Específicos	33
3.4 Definición del Enfoque y Alcance de la Investigación.....	34
3.4.1 Definición del Enfoque.....	34
3.4.2 Alcance de la Investigación	34
3.5 Población.....	34
3.6 Recolección de Información.....	35
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	36
4.1 Etapa Convocatoria	37
4.1.1 Evolución por año 1 ^{er} Nivel Jerárquico	37
4.1.2 Evolución por año 2 ^o Nivel Jerárquico	38
4.1.1Evolución por años totales 1 ^{er} y 2 ^o Nivel Jerárquico	39
4.2 Etapa Psicolaboral.....	40
4.2.1Evolución por año 1 ^{er} Nivel Jerárquico	40
4.2.2 Evolución por año 2 ^o Nivel Jerárquico	41
4.2.3 Evolución por año total 1 ^{er} y 2 ^o Nivel Jerárquico.....	42
4.3 Nombramiento	43
4.3.1 Evolución por año 1 ^{er} Nivel Jerárquico	43
4.3.2 Evolución por año 2 ^o Nivel Jerárquico	44
4.3.3 Evolución por años totales 1 ^{er} y 2 ^o Nivel Jerárquico	45
4.4 Análisis General de las Etapas.....	46
4.5 Nombramientos versus Postulantes.....	47
4.5.1 Nombramientos Versus Postulantes 1 ^{er} Nivel Jerárquico.....	48

4.5.2 Nombramientos Versus Postulantes 2º Nivel Jerárquico	48
4.5.3 Nombramientos Versus Postulantes 1º y 2º Nivel Jerárquico	49
4.6 Total de Nombramientos por Servicios	49
4.7 Nombramientos Masculinos versus Femeninos.....	54
Capítulo IV	56
Diagnóstico General	56
Propuestas.....	60
CONCLUSIONES	62
Anexos	67
.....	68
.....	69
.....	70
Anexo 2.....	71
Atributos para el ejercicio del cargo 1º nivel jerárquico	71
Atributos para el ejercicio del cargo 2º nivel jerárquico	71

Resumen

La siguiente investigación trata sobre la equidad de género en el sistema de Alta Dirección Pública, el cual comenzó a funcionar en el año 2004 con 417 cargos y, a agosto del 2014, los cargos que se eligen por medio de este sistema llegan a 1248. El estudio se enfoca en el análisis de la incorporación del concepto de equidad de género en los procesos de selección, diferenciado por nivel jerárquico, desde la convocatoria hasta el nombramiento en los diferentes servicios incorporados a este sistema.

Para el desarrollo del trabajo se utilizará una metodología de tipo cuantitativa, de alcance descriptivo, utilizando como técnica la recopilación de antecedentes; la solicitud de información a través de transparencia pasiva, y los informes mensuales disponibles en la página web del Servicio Civil, esperando de su análisis obtener conclusiones que permitan aportar con propuestas de mejoras al sistema.

Introducción

El sistema de Alta Dirección Pública (ADP) nace en el año 2003 luego de un acuerdo alcanzado entre el presidente Ricardo Lagos y la oposición debido al escándalo MOP-GATE, que tuvo su origen en el año 2000, con el frustrado autorrobo de la secretaria y persona de confianza del dueño de la empresa GATE, destapándose el vínculo comercial entre el Ministerio de Obras Públicas (MOP) y la empresa Gestión Ambiental y Territorial (GATE S.A.).

Dado a este caso y a otros de corrupción nace la ley 19.882, llamada Nueva ley de Trato Laboral, que crea el Sistema de Alta Dirección Pública, el cual es una de las reformas más relevantes y exitosas del proceso de modernización del Estado, cuyo objetivo es dotar a las instituciones del gobierno central, de profesionales Directivos en el 1^{er} y 2^o nivel jerárquico de los servicios adscritos a este sistema, mediante concursos públicos que den garantías de transparencia y que asegure que los seleccionados para ocupar los cargos sean los más idóneos.

Comienza a funcionar en el año 2004 con 417 cargos sujetos a éste sistema, estableciendo un proceso gradual de incorporaciones. Este sistema privilegia el mérito y las competencias por sobre otras consideraciones, es un sistema confidencial y no discriminatorio.

El presente trabajo de titulación pretende evaluar al sistema de la Alta Dirección Pública, a diez años desde su implementación, desde la perspectiva de la incorporación de la variable de equidad de género, es decir, determinar cuan considerado ha sido este aspecto en los procesos de selección y estudiar su evolución durante el periodo 2004 al 2014.

Planteamiento del Problema y Fundamentación de éste

¿Los procesos de selección de la Alta Dirección Pública (ADP) han incorporado la variable de equidad de género?

Objetivos Generales y específicos

Objetivos General

Evaluar si los procesos de selección de la ADP han incorporado la variable de equidad

Objetivos Específicos

1. Explicar en qué consiste la equidad de género
2. Describir el Sistema de Alta Dirección Pública (SADP)
3. Identificar la importancia relativa de la equidad de género en el SADP
4. Evaluar los procesos de selección de la ADP respecto de la variable de equidad de género.
5. Propuesta de mejoras

Descripción de la metodología

La metodología a utilizar será descriptiva, ya que, se busca reseñar cómo funciona el Sistema. Como parte de la investigación es relevante la estadística que pueda proporcionar el Servicio Civil con el fin de elaborar un catastro que permita establecer como es la realidad según género, en aquellos cargos que han sido seleccionados por Alta Dirección Pública.

Resultados esperados

Se espera establecer el grado de incorporación del concepto de equidad de género en los procesos de selección de cargos realizados por medio del sistema de alta dirección pública.

DESCRIPCIÓN DE LOS CAPÍTULOS DEL TRABAJO

El primer capítulo, referido al Marco institucional, trata sobre la creación del servicio civil, la ley que le dio origen, su estructura y diseño organizacional. También incorpora todo lo referente al concurso público, cuáles son las etapas del proceso de selección y las leyes que lo rigen o regulan.

El segundo capítulo, destinado al Marco teórico, detalla lo referente al concepto de equidad de género, se define que es equidad, género, y equidad de género en su conjunto, se estudia la equidad de género a nivel internacional para luego conocer como ha sido en Chile su proceso de asimilación cultural, social, política y jurídica.

El capítulo tres, de Marco Metodológico, trata sobre la metodología utilizada en el desarrollo del trabajo, muestra el proceso de recolección de la información, el análisis de datos

recopilados, que explican la evolución de la incorporación del concepto de género en los procesos de selección del sistema de Alta dirección Pública, durante el período 2004 al 2014.

El cuarto capítulo, está destinado al diagnóstico general del proceso, las propuestas de mejoras surgidos del mismo y las conclusiones finales del trabajo.

Capítulo I: Marco Institucional Servicio Civil

1.1 Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC)

La ley N°19.882 en su Título III, artículo 1° señala: “Créase la Dirección Nacional del Servicio Civil como un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relacionará con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda y que tendrá por objeto la coordinación, supervisión y perfeccionamiento de las funciones de personal en los servicios de la administración civil del Estado.”(19.882, 2003)

Este organismo es un sistema integral que contempla la selección, formación, evaluación, y desarrollo de los altos directivos del sector público, constituyéndose en referente para la elaboración y ejecución de políticas de gestión de personas para la gerencia pública del país. Uno de sus propósitos “es dotar a la administración civil del Estado de un cuerpo de profesionales altamente calificados para desempeñarse en la gerencia pública, garantizando así el cumplimiento de los principios de transparencia y probidad como ejes de la función pública”.(Eduardo Araya, Daniel Burgos-Bravo,Francisco Ganga Contreras, 2012)

1.2 Alta Dirección Pública

El sistema ADP se inicia el año 2004 con 417 cargos, y al año 2014 los cargos elegidos por este sistema llegan a 1248 (adscritos y no adscritos). De éstos 1248 cargos, 949 corresponden a cargos adscritos correspondientes a 112 servicios públicos del gobierno central, y los 229 que restan son cargos no adscritos y corresponden a 227 organismo públicos.

De los 949 cargos adscritos, un total de 110 son de 1^{er} nivel jerárquico, en que la autoridad que nombra es el Presidente de la República, se trata fundamentalmente de jefes de servicios y son cargos de confianza. Otros 839 cargos son de 2° nivel jerárquico en que la autoridad que nombra es el jefe de servicio y también son cargos de confianza.

Los cargos que están insertos en el sistema son los jefes de servicio y el segundo nivel jerárquico del respectivo servicio. Los servicios incluidos en el SAPD son nombrados en la

ley N°19.882 “Normas generales y bases del sistema que corresponde a servicios públicos regidos por el Título II de la ley N°18.575, con excepción de las subsecretarías, Presidencia de la República, Servicio Electoral, Consejo de Defensa del Estado, Casa de Moneda de Chile, Dirección de Seguridad Pública e Informaciones, Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales, Comité de Inversiones Extranjeras, Corporación de Fomento de la Producción, Superintendencia de Valores y Seguros, Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, Servicio de Impuestos Internos, Dirección de Presupuestos, Gendarmería de Chile, Servicio Nacional de Menores, Dirección General de Obras Públicas, Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas, Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, Dirección del Trabajo, Fondo Nacional de Salud, Comisión Nacional de Energía, Servicio Nacional de la Mujer, Instituto Nacional de la Juventud, Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, Servicio Nacional del Adulto Mayor, Comisión Nacional del Medio Ambiente, Dirección Nacional del Servicio Civil Consejo Nacional de la Cultura y las Artes y las Instituciones de Educación Superior de carácter estatal”.(19.882, 2003)

El Sistema de Alta Dirección Pública fue definido en sus inicios como un ente seleccionador de los directivos de niveles jerárquicos 1^{er} y 2^o (los dos cargos superiores de cada entidad incorporada al sistema), encargados de dirigir los servicios públicos.

“Las actividades del SADP se han orientado a diseñar y poner en práctica un sistema de concursos imparcial, reduciendo la influencia e intervención del sistema político, a pesar de la aspiración legítima de cualquier autoridad de contar con personas de confianza que se sujeten a su mandato y, consecuentemente, susceptibles de ser cambiadas cuando esta autoridad lo decida”.(Iacoviello, 2010)

Artículo 2° ley 19.882 señala “Corresponderá especialmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil:

- 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 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;
- 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;

ñ) Promover la implementación de programas de inducción para los funcionarios que ingresen a la administración;

o) 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;

p) Realizar las tareas que el Ministro de Hacienda le encomiende en el ámbito del personal del sector público, y

q) Ejecutar las demás funciones que le encomienden las leyes y los reglamentos.”(19.882, 2003)

Las facultades y funciones antedichas, serán sin perjuicio de aquellas que corresponden a la Contraloría General de la República.

1.3 Aspectos legales

“La Ley del Nuevo Trato Laboral o ley 19.882, crea la Dirección Nacional del Servicio Civil. Entra en vigencia el año 2004 y se crea por la presión generada hacia el gobierno por parte de la oposición, con reflejo en la opinión pública, debido a las acusaciones de casos de corrupción”(Iacoviello, 2010). Esta ley por una parte “modifica las reglas de gestión de los funcionarios sujetos al estatuto administrativo en base a las negociaciones con ANEF, y por otra parte se crean reglas de incorporación, movilidad y desvinculación para el personal de exclusiva confianza” (...)(Dirección de Presupuestos, 2009). “La ley crea el consejo de Alta Dirección Pública, organismo autónomo compuesto por cinco consejeros que representan a todos los sectores políticos de Chile y cuya función es velar por el debido

cumplimiento de los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública”(Alujas, 2007)

“Los Altos Directivos Públicos son de exclusiva confianza de la autoridad competente, y como tales pueden ser removidos contra el pago de una indemnización, pueden durar en sus funciones tres años, renovables hasta por dos periodos, sujeto al cumplimiento de un convenio de desempeño y están sujetos a la dedicación exclusiva de sus funciones”.(Lavanderos, 2006)

Específicamente, las funciones de los altos directivos públicos son definidos en la Ley N°19.882 que regula la nueva política de personal de los funcionarios públicos, y en su título III crea la Dirección Nacional del Servicio Civil e identifica como directivos a aquellos cuyas funciones son predominante de ejecución de políticas públicas y de provisión directa de servicios a la comunidad. Remarca que estos funcionarios se denominaran “Altos Directivos Públicos”.

1.4 Estructura organizacional

La ley 19.889 en su artículo III señala “La dirección superior, la organización y la administración de la dirección nacional del servicio civil corresponderán a un director de exclusiva confianza del presidente de la república quien será el jefe superior del servicio y tendrá la autoridad, atribuciones y deberes inherentes a esa calidad. En conformidad con lo establecido en el artículo 31 de la ley N° 18.575, el director, con sujeción a la planta y la dotación máxima, establecerá su organización interna y determinara las denominaciones y funciones que correspondan a cada una de las unidades establecida para el cumplimiento de las funciones que le sean asignadas.”(19.882, 2003)

Para los efectos de dar cumplimiento a sus funciones en el área de la Alta Dirección Pública y en especial los objetivos antes señalados de la letra d a la h, la Dirección Nacional consultara en su estructura orgánica y funcional una Subdirección de Alta Dirección Pública.

1.5 Subdirección de Alta Dirección Pública

Es el área encargada de implementar el Sistema de la Alta Dirección Pública que contempla la selección, formación, evaluación y desarrollo de los altos directivos del sector público.

A través de concursos públicos y transparentes, busca reclutar directivos de excelencia e idóneos para ejercer los más altos cargos del Estado e implementar con eficacia y eficiencias las políticas definidas por el gobierno. Es un sistemas confidencial y no discriminatorio, privilegiando el mérito y las competencias por sobre otras atribuciones.

1.6 El consejo de Alta Dirección Pública

Es un organismo autónomo integrado por 5 consejeros, cuatro de ellos nombrados con participación del Senado de la República los cuales durarán seis años en sus funciones. La presidencia del Consejo de Alta Dirección Pública es ejercida por el/la directora del Servicio Civil.

Es el organismo encargado de conducir y regular el proceso de selección de los cargos. Se toma como criterio de selección la competencia profesional, la integridad y la probidad.

“Corresponderán al Consejo las siguientes funciones:

- a) Conducir y regular los procesos de selección de candidatos a cargos de jefes superiores de servicio del sistema.
- b) Resolver la contratación de empresas especializadas en selección de personal para asesorar o realizar todo o parte de las labores involucradas en los procesos de selección, entre aquellas del registro que al efecto lleve la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- c) Revisar y aprobar los perfiles profesionales de los candidatos propuestos por el ministro del ramo que correspondan al jefe de servicio que se requiera proveer, pudiendo para este efecto proponer criterios generales a la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- d) Proponer al Presidente de la República una nómina de entre 3 y 5 de los candidatos seleccionados en el proceso de selección efectuado para la provisión de un cargo de jefe de servicio.
- e) Participar en el Comité de Selección de directivos del segundo nivel jerárquico, mediante la designación de uno de sus integrantes de la letra b) del artículo siguiente o de un profesional experto de la nómina que al efecto deberá elaborar. Estos profesionales expertos deberán tener reconocidas capacidades en las áreas de administración de personal y/o políticas públicas.

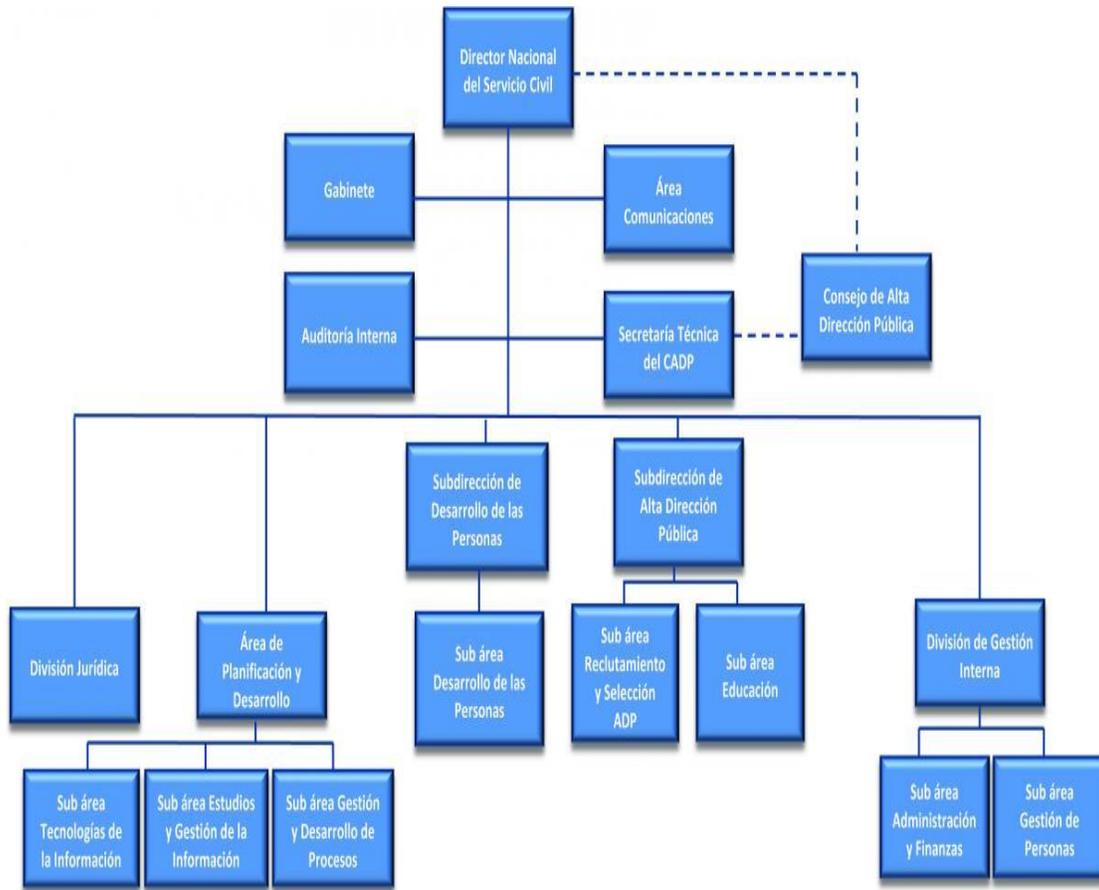
- f) Conocer de los reclamos interpuestos por los participantes en los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública.
- g) Proponer al Ministro de Hacienda los porcentajes de la Asignación de Alta Dirección Pública para los jefes superiores de servicio del Sistema, tomando en consideración los antecedentes recabados relativos a los niveles de tecnificación y de responsabilidad de las respectivas instituciones y los perfiles requeridos, así como el conocimiento obtenido de las remuneraciones de mercado en el sector público o privado para funciones afines o asimilables.
- h) Proponer a la Dirección Nacional del Servicio Civil las medidas y normas generales que juzgue necesarias para el mejor funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública y absolver las consultas que la Dirección Nacional le efectúe sobre la materia, incluyendo entre éstas las relacionadas con los convenios de desempeño y su evaluación, y
- l) Proponer el nombramiento y remoción del Secretario del Consejo”.(19.882, 2003)

1.7 Subdirección de desarrollo de las personas

Es el área encargada de diseñar políticas para mejorar la gestión de personas en la administración civil del Estado en sus etapas de ingreso, desarrollo y evaluación, además entrega asesorías en temas relacionados a la gestión de personas, autoridades de gobierno, también implementa políticas e iniciativas de capacitación que fortalezcan la modernización de los servicios públicos. Promueve que los funcionarios del sector público incorporen variables, ya sea, de género, tendencias sexuales, religión, étnicas, discapacidades físicas y otras, para así evitar futuras discriminaciones.

1.8 Organigrama

Organigrama Dirección Nacional del Servicio Civil



Fuente: <http://www.serviciocivil.gob.cl/organigrama>

1.9 Concurso Público de la Alta Dirección Pública

1.9.1 Concurso

“El Concurso es un proceso destinado a seleccionar a la persona más adecuada para un cargo determinado, en base a la valoración y acreditación del mérito y la idoneidad, utilizando para ello herramientas técnicas, objetivas y transparentes” (Dirección Nacional del Servicio Civil, 2008)

Es un procedimiento técnico y objetivo, el cual contempla la evaluación de los antecedentes de los postulantes y la aplicación de diversos instrumentos de selección, como por ejemplo;

pruebas, presentaciones o exposiciones de conocimientos y habilidades, test y entrevistas. Estos instrumentos permitirán elegir a la persona idónea para el desempeño de un cargo.

1.9.2 Reclutamiento

Dolan define reclutamiento “como el conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de personas calificadas de forma que la organización pueda seleccionar a aquellas más adecuadas para cubrir sus necesidades de trabajo”(Dolan, 2007), por lo tanto el reclutamiento consiste en un procedimiento en donde la organización atrae individuos calificados y capaces de ocupar un puesto dentro de la organización, para que este proceso sea exitoso debe atraer un número suficiente de personas, ya que como señala Gary Dessler“... mayor sea el número de aspirantes, más selectiva puede ser la contratación”.(Dessler, 2001)

Hay dos tipos de reclutamiento el interno y el externo, el primero consiste en “cuando surge la necesidad de cubrir un puesto de trabajo y para ello la empresa acude a la promoción de sus empleados o a los traslados de éstos”.(Dolan, 2007) El reclutamiento externo “opera con candidatos que no pertenecen a la organización...incide sobre candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otra organización”(Chiavenato, 2000)

1.9.3 Selección de Personal

En el proceso de selección de personal se debe escoger a la persona más apta para ocupar el cargo, se define como “escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización”.(Chiavenato, 2000)

La selección de personal comienza con el reclutamiento en donde se atraen a candidatos idóneos para el cargo, principalmente se busca solucionar dos problemas primero la adecuación del hombre al cargo y segundo la eficiencia del hombre en el cargo, de esta forma, el proceso debe tener un diagnóstico y un pronóstico.

También se define como “el proceso utilizado por las organizaciones para tomar una decisión sobre la adecuación de los candidatos para los puestos ofertados, amparándose tal decisión en la información obtenida mediante instrumentos evaluativos”(Jaime Bonache,

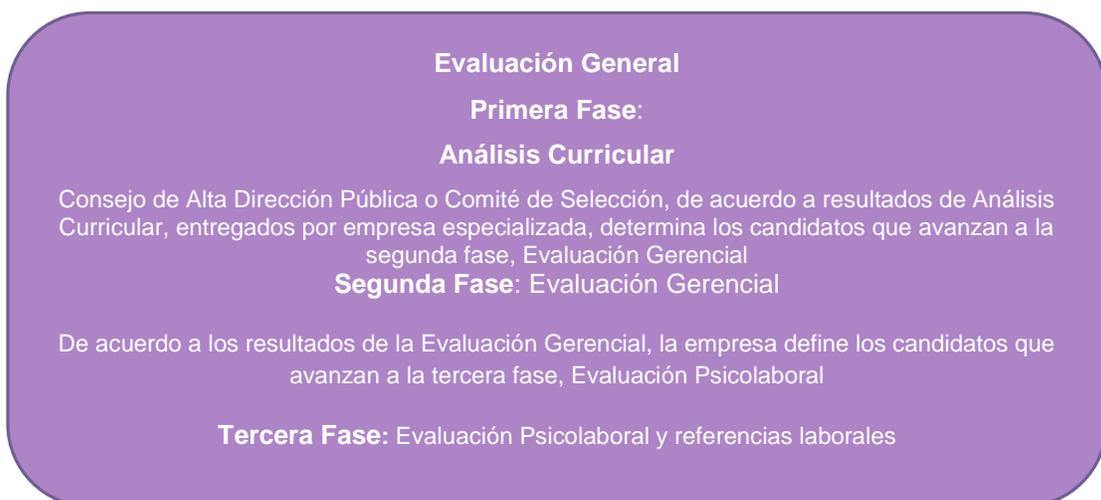
2006), se puede desprender que se necesitan instrumentos evaluativos como por ejemplo hojas de solicitud, currículum, historiales profesionales, entrevistas, entre otras. Segundo que estos instrumentos permiten tomar una decisión sobre el candidato idóneo para el puesto y por último se requiere un profesional capacitado en la utilización de estos instrumentos.

A continuación se detalla con mayor precisión las etapas del proceso de reclutamiento y selección

1° Servicio Civil



2° Empresas especializadas en la búsqueda y selección



3° Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección

Entrevista Finales

Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, de acuerdo a los resultados de evaluación entregados por empresa especializada, determina los candidatos que avanzan a la fase de entrevistas finales

Entrevistas Finales

Realizada por:

Consejo Alta Dirección Pública: I nivel Jerárquico

Comité de Selección: II nivel Jerárquico

Definición de Nómina

Definida por:

Consejo Alta Dirección Pública I nivel Jerárquico

Comité de Selección: II nivel Jerárquico

4° Autoridad Facultada

Nombramiento

NOMBRAMIENTO POR AUTORIDAD FACULTADA

1 Presidente de la República: I Nivel Jerárquico

2 Jefe/a Superior del Servicio: II Nivel Jerárquico

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos entregados por el servicio civil

1.9.4 Etapas del Proceso de Selección

1.9.4.1 Etapa Convocatoria

“Para los efectos de proveer las vacantes de los cargos de la Alta dirección, el Consejo de Alta Dirección Pública, por intermedio de la Dirección Nacional del Servicio Civil, convocará un proceso de selección público abierto, de amplia difusión, que se comunicara, a lo menos, mediante avisos publicados en diarios de circulación nacional, en medios electrónicos a través de las páginas web institucionales u otras que se creen y en el Diario Oficial”. (19.882, 2003)

1.9.4.2 Fase Análisis Requisitos Legales

“La dirección Nacional del Servicio Civil revisa los antecedentes curriculares presentados por cada candidato/a, para verificar que se dé cumplimiento a los requisitos legales para el ejercicio del cargo. El resultado de ese análisis determina aquellos/as

candidatos/as que avanzan a la etapa de Análisis Curricular a cargo de empresas especializadas en búsqueda y selección de altos directivos públicos”. (Servicio Civil , 2010)

1.9.4.3 Etapa Análisis Curricular

Esta etapa “comprende la evaluación por una empresa consultora experta en selección, de los antecedentes académicos y laborales presentados por los/as candidatos/as, en las que se analiza el desarrollo de los atributos definidos en el perfil del cargo, específicamente en los referido a conocimientos técnicos y experiencias directivas en áreas vinculadas a la del cargo concursado, clasificando a los/as postulantes según los siguientes criterios:

Criterio ¹	Nota
Muy Bueno	Igual o Superior a 6.0
Bueno	5.5 a 5.9
Aceptable	5.0 a 5.4
Insatisfactorio	4.0 a 4.9
No relacionado	3.0

De acuerdo al resultado del Análisis Curricular, el Consejo de Alta Dirección Pública, Comité de Selección o Comisión Calificadora, según corresponda, determinara pasar a la siguiente etapa a todos/as aquellos/as candidatos/as que hubieren sido calificados como muy buenos.

Si el número de esos postulantes resultare insuficiente para asegurar la eficacia y eficiencia del proceso, las entidades anteriores, según corresponda, podrán decidir incluir a los mejores evaluados de las categorías siguientes, hasta el criterio aceptable.

Aquellos postulantes calificados como insatisfactorios o no relacionados quedaran excluidos de avanzar a la siguiente etapa”. (Servicio Civil , 2010)

1.9.4.4 Etapa Evaluación Psicolaboral

Esta etapa “consiste en la evaluación de los atributos y competencias directivas incluidas en el perfil selección del cargo. Considera la realización de entrevistas por

¹ Datos obtenido de la página web del servicio civil

competencias, la aplicación de instrumentos de evaluación psicológica y la toma de referencias laborales. Del resultado de esa evaluación se categoriza a los/as postulantes de la siguiente forma:

Categoría ²	Criterio	Nota
Idóneo/a	Sobresaliente	7.0 a 6.5
	Muy Bueno	6.4 a 6.0
	Bueno	5.9 a 5.5
Idóneo/a con observaciones	Aceptable	5.4 a 5.0
No idóneo/a	Poco Satisfactorio	4.9 a 4.0
	No Desarrollado	Menos de 4.0

El Consejo de Alta Dirección Pública, Comité de Selección o Comisión Calificadora, según corresponda, determinará pasar a la fase de entrevista a aquellos/as candidatos/as que hubiesen sido calificados como idóneos sobresalientes.

Si el número de postulantes resultare insuficientes para asegurar la eficacia del proceso, las entidades anteriores, podrán decidir incluir a los mejores evaluados hasta el criterio idóneo con observaciones/aceptable, para tal efecto de determinará una nota de corte.

Aquellos postulantes calificados como no idóneos poco satisfactorios y no desarrollado, quedara excluidos de avanzar a la siguiente etapa". (Servicio Civil , 2010)

1.9.4.5 Etapa Entrevista Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección

Esta etapa "contempla la evaluación de los/as candidatos/as considerando los atributos definidos en el perfil del cargo, con el objeto de conformar la nómina de candidatos/as elegibles que deberán remitirse a la autoridad requirente del concurso.

Sólo podrán integrar la referida nómina aquellos/as candidatos/as que hubiesen obtenido una calificación promedio final igual o superior a 5.1 Si luego de concluidas las entrevistas finales se estima que no existen candidatos/as idóneos/as para desempeñar el cargo o que no se reúne el número mínimo (al menos 3) para conformar la nómina de elegibles, se declarará desierto el concurso, en cuyo caso deberá convocarse a un nuevo proceso de selección". (Servicio Civil , 2010)

² Datos obtenidos de la página web del servicio civil

1.9.4.6 Etapa Conformación de Nominas

“El consejo entregará, en carácter reservado, la nómina de entre 3 y 5 candidatos seleccionados, acompañada de los antecedentes profesionales y laborales de los mismos, sin expresar preferencia por ninguno de ellos”. (19.882, 2003)

1.9.4.7 Nombramiento de la Autoridad

En el primer nivel jerárquico “el presidente de la República podrá nombrar a unos de los candidatos propuestos por el consejo o declarar desierto el proceso de selección, caso en el cual se realizará un nuevo proceso de selección. Una misma persona no podrá ser incluida en más de una nómina”. (19.882, 2003)

En el segundo nivel jerárquico “el comité de selección propondrá al jefe superior del servicio respectivo una nómina entre 3 y 5 candidatos por cargo a proveer. El jefe superior del servicio podrá declarar desierto un concurso, caso en el cual se realizará un nuevo proceso de selección”. (19.882, 2003)

1.9.5 Cuerpos normativos que rigen el proceso de concurso

- ✓ Ley N° 19.882, de 2003, del Ministerio de Hacienda, sobre Nuevo Trato Laboral.
- ✓ Ley N°19.886, de 2003, de Ministerio de Hacienda, sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios.
- ✓ DFL N°29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo, aprobado por la Ley N° 18.834.
- ✓ Decreto con fuerza de Ley que determina los cargos que tendrán la calidad dispuesta en el Artículo 7° bis de la Ley 18.834.
- ✓ Instructivo Presidencial N°2/2006.Código de Buenas Prácticas Laborales.
- ✓ Decreto Supremo N°69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo.
- ✓ Decreto 1.258, de 2004, del Ministerio de Hacienda, Reglamento de Registros de Consultores Externos Especializados.
- ✓ Normativa que fija la planta y los requisitos de ingreso y promoción de los distintos Servicios Públicos.(Dirección Nacional del Servicio Civil, 2008)

“El servicio civil promueve en los servicios públicos la realización de procesos de reclutamiento y selección abiertos, basado en el mérito e idoneidad de los postulantes para cubrir las necesidades de la institución (...)”. Debe estar enmarcado en los principios y normas que rigen el quehacer público, en lo relacionado con igualdad de trato y no discriminación”.(Servicio Civil, 2014)

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1 Equidad

La Real Academia española define equidad como “Disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece”, también se define como “dar a cada cual lo que le pertenece. Implica que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias”(Piñones, 2008). La equidad alude a la justicia de género y a la justicia social, por lo tanto se entiende por equidad el reconocimiento de los derecho de cada persona en donde se incluye el respeto y la igualdad de oportunidades, la equidad busca cubrir un vacío que ha surgido a lo largo de la historia el cual se ha hecho presente tan solo por la razón ser hombre o mujer. La equidad va de la mano con el principio de igualdad.

2.2 Género

Se puede entender por género a un conjunto “de prácticas, ideas y discursos relativos a la feminidad y masculinidad, que determinan el tipo de características consideradas como masculinas o como femeninas, lo mismo que una serie de comportamientos asociados a tales categorías”(Piñones, La categoría de género como dispositivo analítico en la educación, 2005).El género es una construcción sociocultural que ha variado a lo largo de la historia y se refiere a los comportamientos, atributos y actividades que la misma sociedad ha ido atribuyendo a lo que es “masculino” o “femenino”, es decir, se hace una diferenciación de lo que es propio del hombre o mujer.

2.3 Equidad de Género

La equidad de género significa “dar a cada cual lo que le pertenece. Implica que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Incluye el respeto y la garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades” (Piñones, 2008) por lo tanto, se puede entender como el derecho de hombre y mujeres de acceder con igualdad de oportunidades y condiciones teniendo en cuenta las características de cada uno de ellos, para que de esta forma se pueda garantizar el acceso de las personas a sus derechos. Se trata de valorar las diferencias y darles un trato equivalente, los derechos, responsabilidades y oportunidades no pueden ser distintos por el hecho de haber nacido mujer u hombre. “Para lograr la igualdad de género muchas veces es necesario adoptar medidas específicas para compensar las desventajas históricas y sociales que viven las

mujeres”. (Mujer, 2014). A su vez el SERNAM define equidad de género como “La equidad de género, es un objetivo de desarrollo humano. Implica la búsqueda de resultados justos para mujeres y hombres en los proyectos de desarrollo. Muchas veces requiere adoptar medidas que compensen las desventajas historias, sociales y culturales que impiden a la mujer a la igualdad de oportunidades” (Sernam, 2013)

2.4 Equidad de Género a Nivel Internacional

La equidad de género es una situación que año a año va tomando más fuerza en el mundo, desde los años 1975 a 1995 la Organización de las Naciones Unidas ha realizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, con el objetivo de poder resaltar la importancia en lo relativo a este tema. Desde la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer en el año 1952, que consagró el derecho de las mujeres al voto, a ser elegidas y a participar en los asuntos públicos, han sucedido numerosas iniciativas internacionales para apoyar este objetivo, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), de 1979; la cuarta conferencia mundial sobre la Mujer de 1995 en Beijing; y la conferencia del Milenio en Nueva York en el año 2000.

Las Naciones Unidas enuncia: “Todas las personas gozan de igualdad de derechos lo que constituye la idea central de los derechos humanos, constituyéndose como un principio prioritario la no discriminación. El reconocimiento de la no discriminación de las mujeres se plasmó en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) “(Sistema de las Naciones Unidas en Chile, 2012)

En el año 1995, las Naciones Unidas celebraron en Beijing la IV conferencia Mundial sobre la mujer, en la que surgió la Plataforma de Acción Mundial, la cual propone objetivos y medidas concretas para los gobiernos, los organismos internacionales, las organizaciones no gubernamentales y otras instancias de la sociedad civil, para que desde esta forma se pueda avanzar hacia la igualdad entre hombres y mujeres, también se propusieron estrategias para lograr el empoderamiento de la mujer y la transversalización del género.

Las Naciones Unidas respaldan activamente el empoderamiento de la mujer y el disfrute de sus derechos mediante la adopción de normas y políticas generales, y a través de sus actividades de asistencia para el desarrollo. En julio del 2010 la Asamblea General de la

ONU votó unánimemente por la creación de una nueva entidad para la igualdad de género y empoderamiento de la mujer, a la cual se le dio el nombre de ONU mujer.

Asimismo se pueden encontrar, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, principal órgano intergubernamental mundial dedicado a promover la igualdad de género y empoderamiento de la mujer, además examina todos los progresos realizados en lo relacionado a este tema, también formula recomendaciones para promover sus derechos en los planos político, económico, social y educativo, además de intentar resolver los problemas relacionados con los derechos de la mujer que requieren atención inmediata.

También se encuentra el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer que vigila la aplicación de la Comisión de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Ambas entidades son respaldadas por ONU Mujeres.

En el año 2000 se celebró la conferencia del Milenio en Nueva York en donde se reconoce como objetivo del milenio “promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer”, y se expresó que la equidad entre hombres y mujeres es un objetivo fundamental para el progreso del desarrollo humano. “El PNUD, está comprometido a hacer que la equidad de género sea una realidad, no sólo por ser imperativo moral, sino porque también es una manera de promover prosperidad y bienestar para todos. El PNUD trabaja en el asesoramiento de políticas pro-mujer, en el desarrollo de capacidades y apoya proyectos en pos de la equidad de género en conjunto con ONU Mujeres”. (Programa de Naciones Unidas Para el Desarrollo, 2014)

Con el paso del tiempo la mujer poco a poco ha aumentado su capacidad para actuar, esto se puede observar en los movimientos de mujeres que se han desarrollado por todo el mundo, en las organizaciones de la sociedad civil, en el ámbito del estado y la política, en el sistema internacional para el desarrollo. De la misma forma se puede ver el acceso de las mujeres al Parlamentos y a diversos órganos administrativos, pero a pesar de los grandes cambios que han ocurrido a lo largo de los años, para Naciones Unidas, la búsqueda de la igualdad de género ha sido una de las luchas más importantes y sostenidas en el tiempo

2.5 Equidad de Género en Chile

Chile ha experimentado notables avances en las últimas décadas con respecto a la equidad de género, esto se puede apreciar en el surgimiento de una mayor igualdad en las oportunidades de hombres y mujeres, en la existencia de un nuevo marco de leyes y políticas que promueven dicha igualdad, a su vez, ha surgido un mayor reconocimiento dentro de la sociedad en lo referente a la equidad entre hombres y mujeres.

El Estado Chileno ha observado la experiencia internacional respecto a este tema y por lo tanto ha tenido que hacerse presente, se ve un fuerte levantamiento de la sociedad civil, específicamente las organizaciones feministas y de mujeres y de los organismos internacionales a través de acuerdos y normas.

En 1991 se creó el Servicio Nacional de la Mujer como único organismo público para coordinar los esfuerzos en materia de igualdad de género, su función es proponer y promover políticas y medidas específicas para avanzar hacia la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres. Una de las primeras medidas promovidas por el SERNAM estuvo enfocada a aumentar la conciencia sobre la situación de vulnerabilidad que experimentan las mujeres producto de la desigualdad de género, a la promoción de reformas legales orientadas a eliminar discriminaciones formales y a la promoción de la participación política de las mujeres.

Una de las iniciativas que impulsó el estado es la incorporación del Sistema de Equidad de Género al Programa de Mejoramiento de la Gestión, de apoyo a la gestión de los servicios públicos que está asociado al presupuesto y a incentivos de remuneraciones para los funcionarios. La implementación de este sistema introdujo el enfoque de género en la elaboración y provisión de productos por partes de los ministerios y servicios públicos.

También se encuentra la implementación de programas diseñados para atender problemas específicos que enfrentan ciertos grupos de mujeres, ya sea como producto de desigualdades de género o de orden socioeconómico.

El 21 de mayo de este año la Presidenta Michelle Bachelet en su cuenta pública anual anunció la creación del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, cuyo objetivo es avanzar hacia la formalización del SERNAM y su modernización institucional, también anunció la introducción de la paridad flexible en el marco de la reforma al sistema electoral

binominal, en que ninguno de los dos sexos podrá superar el 60% del total de una lista de candidatos/as por partido al Congreso Nacional, el proyecto contempla la generación de un subsidio al resultado de hasta 500 UF por mujer que resulte electa, a modo de incentivar la elegibilidad de las mujeres, con esto se busca “Primero: terminar con la lógica unisexual en la sociedad chilena. La sociedad, la economía y la política poseen componentes diversos, pero su desarrollo ha estado marcado por un imperialismo cultural masculinizante, que ha impedido la expresión de esta lógica binaria, generando espacios de justicia mediante el reconocimiento de la diversidad. Segundo: reconocer las condiciones de discriminación de las mujeres y trabajar en ello. Tercero: incrementar los niveles de participación de las mujeres, para superar su escasa presencia en los organismos de representación formal. Cuarto: profundizar su autonomía y autodeterminación.” (Arce, 2014)

2.6 Equidad de Género en el Aspecto Laboral

“Los estándares internacionales de la CEPAL, ONU y otros sostienen que las mujeres al insertarse en el mercado del trabajo aumentan su autonomía, participan en la toma de decisiones en diversos canales de acción, y mejoran su calidad de vida en términos de bienestar. Ello, a la luz de que con mejores condiciones salariales, aumenta el bienestar de las personas, el bienestar de la sociedad y por ende el desarrollo de los Estados.”(Instituto Nacional de Estadística, 2011)

En Chile este proceso, involucra cambios en las actitudes de las personas y en los conceptos que se traspasan de generación en generación, se caracteriza principalmente por la inserción de la mujer en campos específicos dando hincapié a que se hable de sectores concretamente femeninos.

La brecha entre hombres y mujeres se acorta según el nivel educativo. Las mujeres sin educación se insertan en sectores como la agricultura, ganadería, pesca, comercio, servicios comunales y sociales, al contrario de las mujeres más educadas que participan en su mayoría en sectores de servicios financieros. El retail se ha convertido en una fuente laboral importante para mujeres de baja y mediana educación.

“En general, las ocupaciones por sectores de actividad con mayor participación de mujeres son ocupaciones de sectores de calificación media o calificación baja y con relativamente bajas remuneraciones”.(Instituto Nacional de Estadística, 2011)

Si bien la inserción de la mujer en el mercado laboral ha sido lenta en todo el mundo, cada vez hay una mayor cantidad de mujeres que optan por una carrera buscan la profesionalización en diversos campos, pero aún se observan grandes diferencias salariales, entre los factores que explican dichas diferencias como por ejemplo se encuentra la segregación ocupacional y la discriminación de género en los mercados laborales. Otras diferencias son originadas en las características del mercado de trabajo, e incluyen variables como la escolaridad y el grado de formación, la experiencia profesional, la antigüedad en el trabajo, la jornada laboral, el tamaño de la empresa y el sector económico al que pertenece.

“Lo que, en general, no varía es que según dan cuenta las investigaciones los hombres ganan más que las mujeres en cualquier grupo de edad, nivel de educación, tipo de empleo, categoría ocupacional, cuenta propia, empleador o empleado, y tanto en empresas grandes como pequeñas”.(Dirección del Trabajo, 2010)

2.7 Legislación para la equidad de género

- ✓ Ley N° 19.023, de 1991, del Ministerio del Interior, crea el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)
- ✓ Ley N° 19.250, de 1993, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modifica el Contrato Individual de Trabajo y la protección a trabajadoras y trabajadores.
- ✓ Ley N° 19.335, de 1994, del Ministerio de Justicia, de Régimen de Participación de los Gananciales, que modifica textos legales discriminatorios hacia las mujeres en los Códigos Civil y Peral, como adulterio.
- ✓ Ley N° 19.325, de 1994, del Ministerio de Justicia, de Violencia Intrafamiliar.
- ✓ Ley N°19.299, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que modifica la base de cálculo del subsidio maternal.
- ✓ Ley N°19.904, de 1995, del Ministerio de Justicia, crea el Delito de Tráfico de Personas.
- ✓ Dictamen 225-85, de 1996, de la Dirección del Trabajo, otorga el Derecho a Sala cuna para las trabajadoras de Centros Comerciales con una misma personalidad jurídica.
- ✓ Ley N°19.482, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modifica artículo 38 del Código del Trabajo en materia de descanso dominical.

- ✓ Ley N°19.505, de 1997, otorga permiso especial a trabajadores en caso de enfermedad grave de hijo mayor de un año y menor de 18, aplicable a la madre o el padre.
- ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, aprobada en 1994 por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos).
- ✓ Ley N°19.591, de 1998, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, prohíbe el test de embarazo como exigencia para ser contratada, promovida o mantenida en un empleo y concede fuero maternal a la trabajadora de casa particular.
- ✓ Ley N°19.585, de 1998, del Ministerio de Justicia, modifica el Código Civil en materia de Filiación, reconoce la igualdad jurídica de los hijos nacidos dentro y fuera del matrimonio, posibilita la investigación de la paternidad o maternidad, amplía la patria potestad de la madre y mejora la situación hereditaria del cónyuge superviviente.
- ✓ Ley N°19.617, de 1999, del Ministerio de Justicia, modifica la tipificación de ciertos delitos sexuales incluyendo violación, violación conyugal, estupro, incesto, abuso sexual de menores y pornografía con menores.
- ✓ Ley N°19.611, de 1999, del Ministerio de Justicia, reforma art. 1° y 19° N°2 de la Constitución Política del Estado señalando que “las personas” nacen libres e iguales en dignidad y derechos y establece que “hombres y mujeres son iguales ante la ley”
- ✓ Convenios de la OIT N°103, de 1999, sobre protección a la maternidad ratificado y N°156 sobre igualdad de oportunidades y de trato a trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, ratificados mediante Decreto 1.907.
- ✓ Ley N°19.688, de 2000, del Ministerio de Educación, modifica la Ley N°18.962, orgánica constitucional de enseñanza, en lo relativo al derecho de los estudiantes que se encuentren embarazadas o que sea madres lactantes de acceder a los establecimientos educacionales.
- ✓ Ley N°19.670, de 2000, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, extiende el beneficio del fuero a mujeres y hombres que adoptan un hijo en conformidad a la ley de adopción.
- ✓ Ley N°19.741, de 2001, del Ministerio de Justicia, sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias.
- ✓ Ley N°19.711, de 2001, del Ministerio de Justicia, regula el derecho a visita a los hijos sometidos a la tuición de uno de los padres.

- ✓ Ley N°19.824, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión social, modifica el artículo 203 del Código del Trabajo, disponiendo la obligatoriedad de instalar salas cunas en establecimientos industriales y de servicios que indica.
- ✓ Ley N°19.852, de 2003, del Ministerio del Interior, sobre Subrogación para las mujeres alcaldes en el período pre y post natal.
- ✓ Ley N°19.947, de 2004, del Ministerio de Justicia, de Matrimonio Civil que sustituye la Ley vigente desde el año 1884.
- ✓ Ley N°19.968, de 2005, del Ministerio de Justicia, crea los Tribunales de Familia.
- ✓ Ley N°20.086, de 2005, del Ministerio de Justicia, modifica la Ley N°19.968 de Tribunales de Familia.
- ✓ Ley N°20.066, de 2005, de Violencia Intrafamiliar, que modifica la Ley N°19.325 aprobada en 1994.
- ✓ Ley N°20.047, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece el permiso paternal en el Código del Trabajo.
- ✓ Ley N°20.030, de 2005, del Ministerio de Justicia, de Filiación, modifica la Ley N°19.585 de 1999.
- ✓ Ley N°20.005, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tipifica y sanciona el Acoso Sexual.
- ✓ Ley N°20.166, de 2007, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, otorga a toda mujer trabajadora el derecho para alimentar a su hijo menor de dos años, este o no su empleador obligado a mantener una sala cuna.
- ✓ Ley N°20.239, de 2008, del Ministerio de Hacienda, libera el impuesto a la renta las compensaciones económicas originadas al término del matrimonio.
- ✓ Ley N°20.279, de 2008, del Ministerio de Hacienda, reconoce el derecho a salario mínimo a las trabajadoras de casa particular.
- ✓ Ley N°20.348, de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre igualdad de remuneraciones entre los hombres y mujeres. Incorpora al Código del Trabajo principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.
- ✓ Ley N°20.545, de 2011, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modifica las normas sobre Protección de la Maternidad e incorpora el permiso Postnatal Parental.³

³ Leyes obtenidos de la Biblioteca del Congreso Nacional, en su página web www.leydechile.cl

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Planteamiento del problema

¿Los procesos de selección de la Alta Dirección Pública (ADP) han incorporado la variable de equidad de género?

3.2 Justificación del Problema

En el año 2004, se promulgo la Ley N°19.882, “la cual tiene por objeto desarrollar una política integral de personal en los servicios públicos que refuercen la misión de contribuir a un Estado al servicio de la ciudadanía, participativo, solidario, en el marco de una gestión eficiente y transparente”(Congreso Nacional, 2003).

Mediante concursos públicos y transparentes busca reclutar directivos de excelencia e idóneos para ejercer los más altos cargos del Estado e implementar las políticas del gobierno, es un sistema que privilegia el mérito y las competencias por sobre otras cosas y es un sistema no discriminatorio y confidencial. Debido a lo mencionado anteriormente se hace necesario conocer cuál es la realidad respecto a la equidad de género, ya que el sistema lleva 10 años desde su implementación y es inevitable saber que ha pasado durante este tiempo a nivel nacional, respecto a la cantidad de hombres y mujeres que postulan a los cargos de 1^{er} y 2^o nivel jerárquico, debido a que el país ha evolucionado en lo relativo a igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

3.3 Objetivos

3.3.1Objetivos General

Evaluar si los procesos de selección de la ADP han incorporado la variable de equidad

3.3.2 Objetivos Específicos

1. Explicar en qué consiste la equidad de genero
2. Describir el Sistema de Alta Dirección Pública (SADP)
3. Identificar la importancia relativa de la equidad de género en el SADP
4. Evaluar los procesos de selección de la ADP respecto de la variable de equidad de género.
5. Propuesta de mejoras

3.4 Definición del Enfoque y Alcance de la Investigación

3.4.1 Definición del Enfoque

El Enfoque de esta investigación es cuantitativo, puesto que “utiliza la recolección y el análisis para contestar preguntas de investigación y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006).

Se recopiló la información a través de solicitud de información por transparencia por medio de la página web y también se utilizaron los informativos mensuales. A partir de la información recolectada se ejecutaron gráficos y tablas con el fin de proporcionar datos empíricos a esta investigación.

3.4.2 Alcance de la Investigación

Esta investigación es de carácter descriptivo, puesto que, “... la finalidad es dar a conocer cómo y de qué forma se ha desarrollado un determinado fenómeno; esto a través de la medición y evaluación de los diferentes componentes del fenómeno a estudiar”(Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006, pág. 102). Como parte de la investigación es relevante la estadística que proporcionó el servicio civil con el fin de elaborar un catastro que permita establecer como es la realidad según género, en aquellos cargos que han sido seleccionados por Alta Dirección Pública.

3.5 Población

Para efectos de esta investigación, se entenderá por población“... el conjunto de todos los elementos de la misma especie que presentan una característica determinada o que corresponden a una misma definición a cuyos elementos se le estudiarán sus características y relaciones” (González, 2004).

En esta investigación la población corresponderá, a la totalidad de hombres y mujeres que han postulado a un cargo Directivo de los diversos Servicios que han implementado el Sistema de Alta Dirección Pública en el período 2004-2014.

3.6 Recolección de Información

La recolección de información en este estudio, se efectuó a través de la revisión de los antecedentes que publica el sitio web del Servicio Civil. En el apartado “Alta Dirección Pública/Informativo Mensual”, se encuentra la información correspondiente a la implementación del SAPD a Nivel Nacional de los distintos servicios que han incorporado este sistema. También se solicitó información complementaria a través de del sistema de solicitud de transparencia del sitio web del Servicio Civil y se complementó con datos y antecedentes de distintas páginas web referidas a la equidad de género

Es importante mencionar que, el proceso de recolección de información se realizó entre el 22 de septiembre y 22 de diciembre del 2014

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Para el siguiente análisis se utilizará como concepto de equidad de género el establecido por el SERNAM, que señala, “La equidad de género, es un objetivo de desarrollo humano. Implica la búsqueda de resultados justos para mujeres y hombres en los proyectos de desarrollo. Muchas veces requiere adoptar medidas que compensen las desventajas historias, sociales y culturales que impiden a la mujer a la igualdad de oportunidades”. (Sernam, 2013)

Como igualdad de oportunidades se entenderá lo referente a la paridad laboral, tanto en hombres como mujeres, es decir, que opten en igualdad de oportunidades a la vida laboral.

El siguiente análisis está referido a establecer el modo como ha sido incorporado el concepto de equidad de género en las etapas de los procesos de selección desarrollados por el Sistema de Alta Dirección Pública, para el 1^{er} y 2^o nivel jerárquico, en el período 2004 al 2014.

Las etapas que considera obligatoriamente un concurso público del SADP son 7:

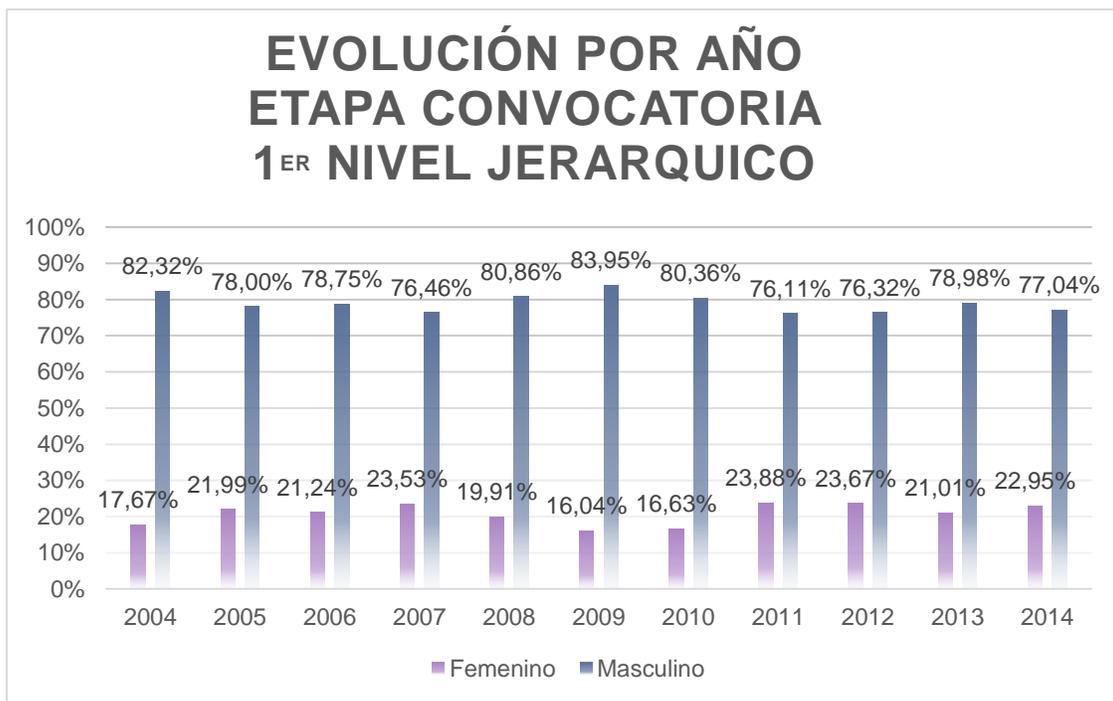
1. Convocatoria
2. Análisis de requisitos legales
3. Análisis curricular
4. Evaluación Psicolaboral
5. Entrevista
6. Conformación de la nómina y
7. Nombramiento.

Para los efectos del presente estudio, se considerarán referencialmente tres de estas siete etapas; Etapa de Convocatoria, Evaluación Psicolaboral y el Nombramiento. Se estudiarán las diferencias y evoluciones respecto a la equidad de género, en términos porcentuales, entre los años 2004 al 2014, y se analizará la relación de género al momento de la postulación comparándola, con la existente en los nombramientos; a su vez se estudiarán los servicios que han incorporado este sistema en la elección de sus directivos y se observará en cuáles de ellos hay una mayor incorporación de la mujer al ámbito laboral.

4.1 Etapa Convocatoria

La primera etapa que se analizará es la de convocatoria, la cual corresponde a la iniciación del proceso, y puede ser provocada o inducida, a través de medios masivos de comunicación o por medio de la página web del servicio civil. (Servicio Civil , 2010)

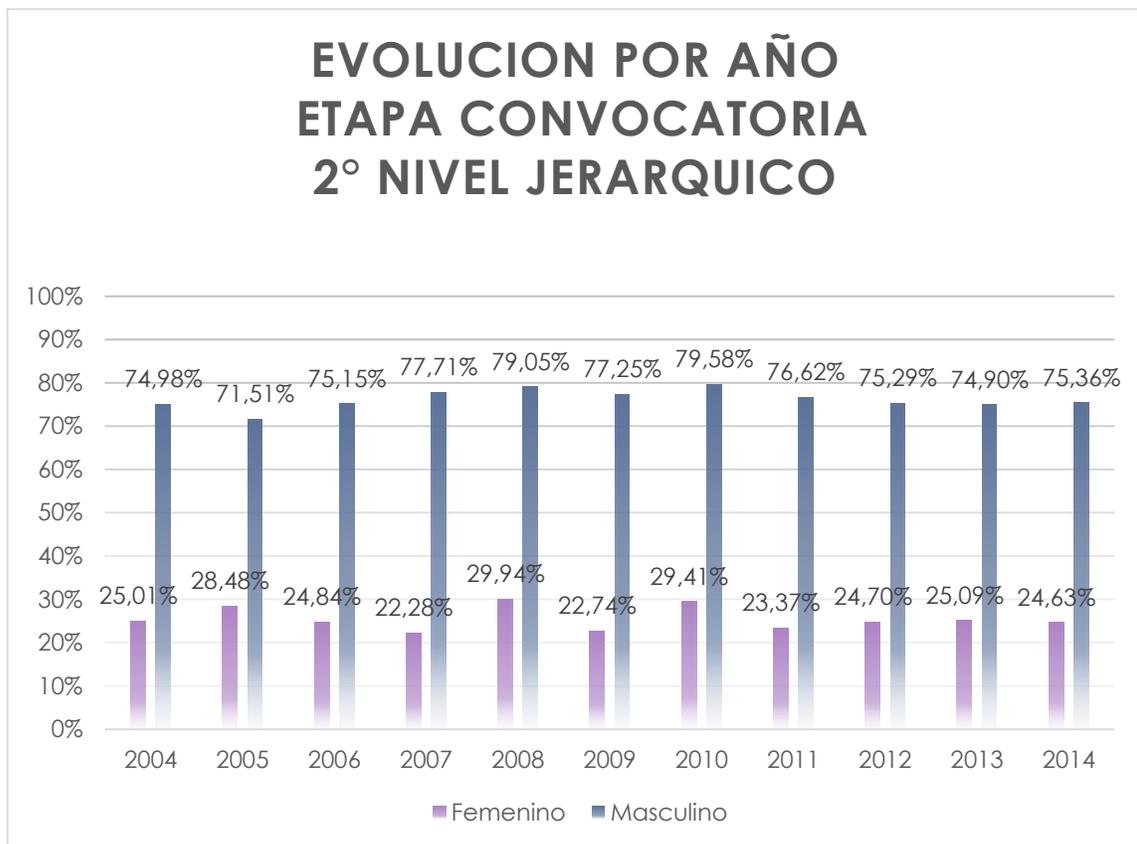
4.1.1 Evolución por año 1^{er} Nivel Jerárquico



Fuente: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos por solicitud de transparencia

Como se puede apreciar en el gráfico N°1, entre los años 2004 al 2014, en la etapa de convocatoria en el 1^{er} nivel jerárquico, la postulación de hombres es siempre mayor que las mujeres, alcanzando éstos un porcentaje mínimo en el período, de 76.11% al año 2011, y las mujeres un 16.04%, el año 2009. El promedio porcentual de las convocatorias en el período, para los hombres fue de 79%, mientras que el de las mujeres alcanzó a un 20%. El máximo porcentaje de convocatoria alcanzado por los hombre fue de 83.95% el año 2009, mientras que el de las mujeres fue de 23.88% el año 2011. El diferencial más alto en postulaciones de produce el año 2009, con una brecha de 67.91%.

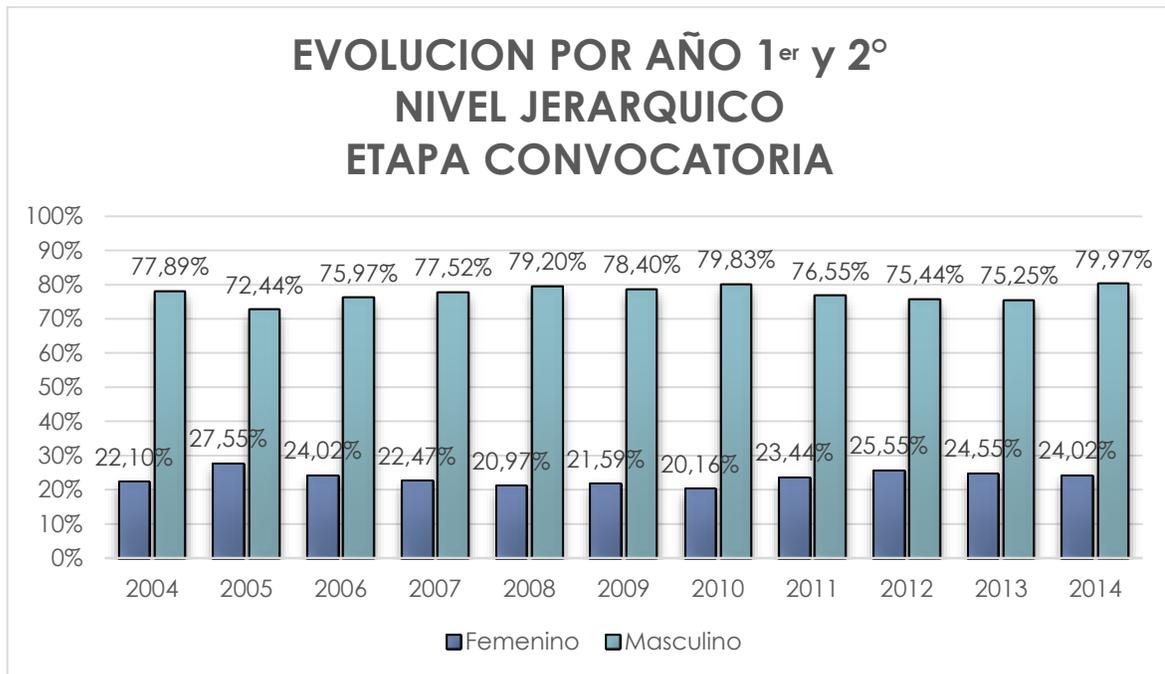
4.1.2 Evolución por año 2º Nivel Jerárquico



Fuente: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos por solicitud de transparencia

Como se puede apreciar en el gráfico N° 2, entre los años 2004 al 2014, en la etapa de convocatoria en el 2º nivel jerárquico, la postulación de hombres es siempre mayor que la de mujeres, alcanzando éstos un porcentaje mínimo en el período, de 71.51% al año 2005, y las mujeres un 22.28%, el año 2007. El promedio porcentual de las convocatorias en el período, para los hombres fue de 76.13%, mientras que el de las mujeres alcanzó a un 25.50%. El máximo porcentaje de convocatoria alcanzado por los hombre fue de 79.58% el año 2009, mientras que el de las mujeres fue de 29.94% el año 2011. El diferencial más alto en postulaciones de produce el año 2009, con una brecha de 55.43%.

4.1.1 Evolución por años totales 1^{er} y 2^o Nivel Jerárquico



Fuente: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos por solicitud de transparencia

Para la elaboración del gráfico N°3 se sumó el 1^{er} y 2^o nivel jerárquico.

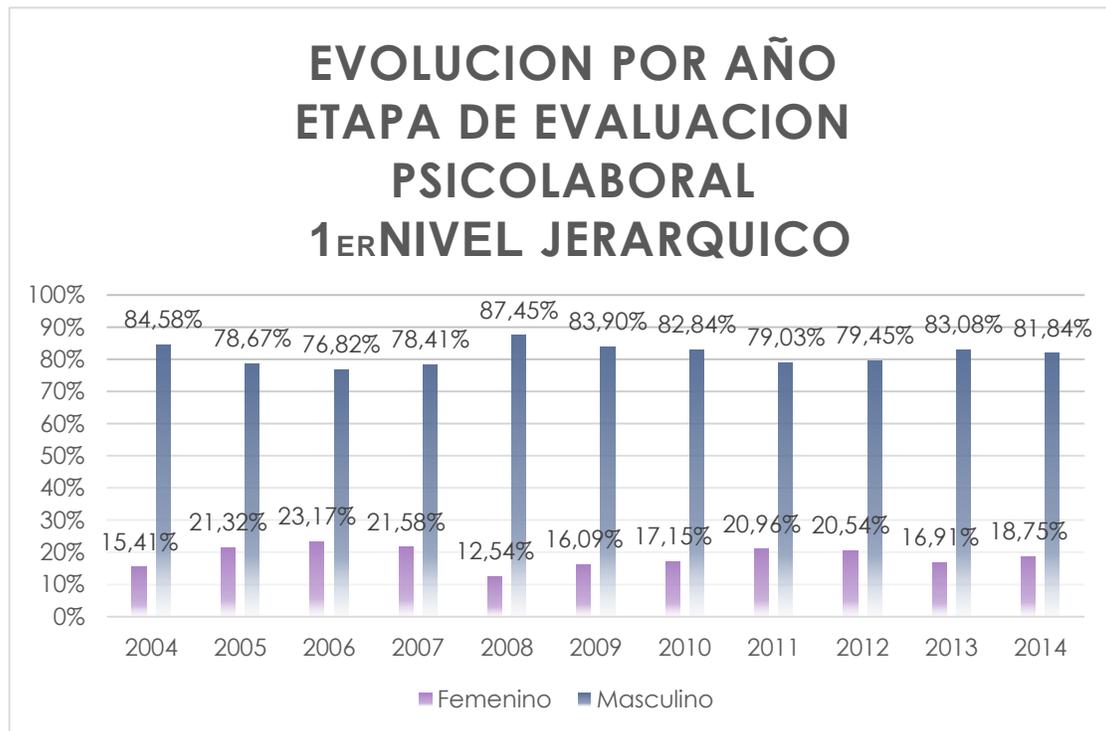
Como se puede apreciar en el gráfico, entre los años 2004 al 2014, en la etapa de convocatoria conjunta, 1^{er} y 2^o nivel jerárquico, la postulación de hombres es siempre mayor que la de mujeres, alcanzando éstos un porcentaje mínimo en el período, de 72.44% al año 2005, y las mujeres un 20.16%, el año 2010. El promedio porcentual de las convocatorias en el período, para los hombres fue de 77.13%, mientras que el de las mujeres alcanzó a un 23.31%. El máximo porcentaje de convocatoria alcanzado por los hombre fue de 79.97% el año 2014, mientras que el de las mujeres fue de 27.55% el año 2005. El diferencial más alto en postulaciones de produce el año 2010, con una brecha de 59.67%.

En general la tendencia es siempre la misma, ya que en ningún año se produce un alza considerable en la postulación de mujeres, como tampoco en la de los hombres, es decir el porcentaje de mujeres que entra en la etapa de convocatoria durante todo el período 2004 al 2014 es casi el mismo y en los hombres también, sin cambios significativos en la relación.

4.2 Etapa Psicolaboral

“Consiste en la evaluación de los atributos y competencias directivas incluidas en el perfil selección del cargo. Considera la realización de entrevistas por competencias, la aplicación de instrumentos de evaluación psicológica y la toma de referencias laborales”. (Servicio Civil , 2010)

4.2.1 Evolución por año 1^{er} Nivel Jerárquico



Fuente: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos por solicitud de transparencia

El gráfico N°4 representa la evolución desde el año 2004 al 2014 respecto a la evaluación psicolaboral del 1^{er} nivel jerárquico, en donde se puede observar que la representación porcentual masculina es siempre mayor que la de las mujeres; con una media porcentual de un 18.58% en las mujeres y un 81.46% en los hombres. La mayor brecha se produce el año 2008, con un 74.91%. El año 2006 se produce el mayor porcentaje de mujeres en esta etapa, con un 23.17%, en cambio el porcentaje mayor de hombres se produce en el año 2008, con un 87.45%.

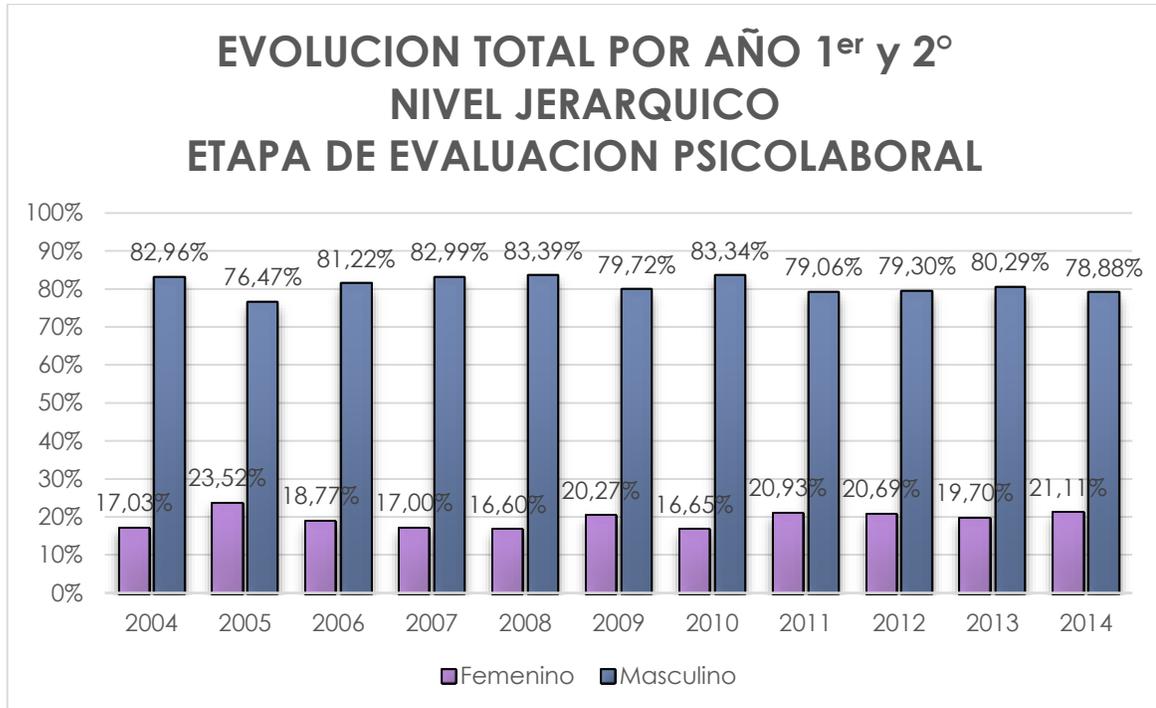
4.2.2 Evolución por año 2° Nivel Jerárquico



Fuente: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos por solicitud de transparencia

Como se puede apreciar en el gráfico N° 5, entre los años 2004 al 2014, en la etapa Psicolaboral en el 2° nivel jerárquico, en donde se puede observar que la representación porcentual masculina es siempre mayor que la de las mujeres; con una media porcentual de un 19.68% en las mujeres y un 80.31% en los hombres. La mayor brecha se produce el año 2007, con un 67.89%. El año 2005 se produce el mayor porcentaje de mujeres en esta etapa, con un 24.07%, en cambio el porcentaje mayor de hombres se produce en el año 2007, con un 83.94%.

4.2.3 Evolución por año total 1^{er} y 2^o Nivel Jerárquico



Fuente: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos por solicitud de transparencia

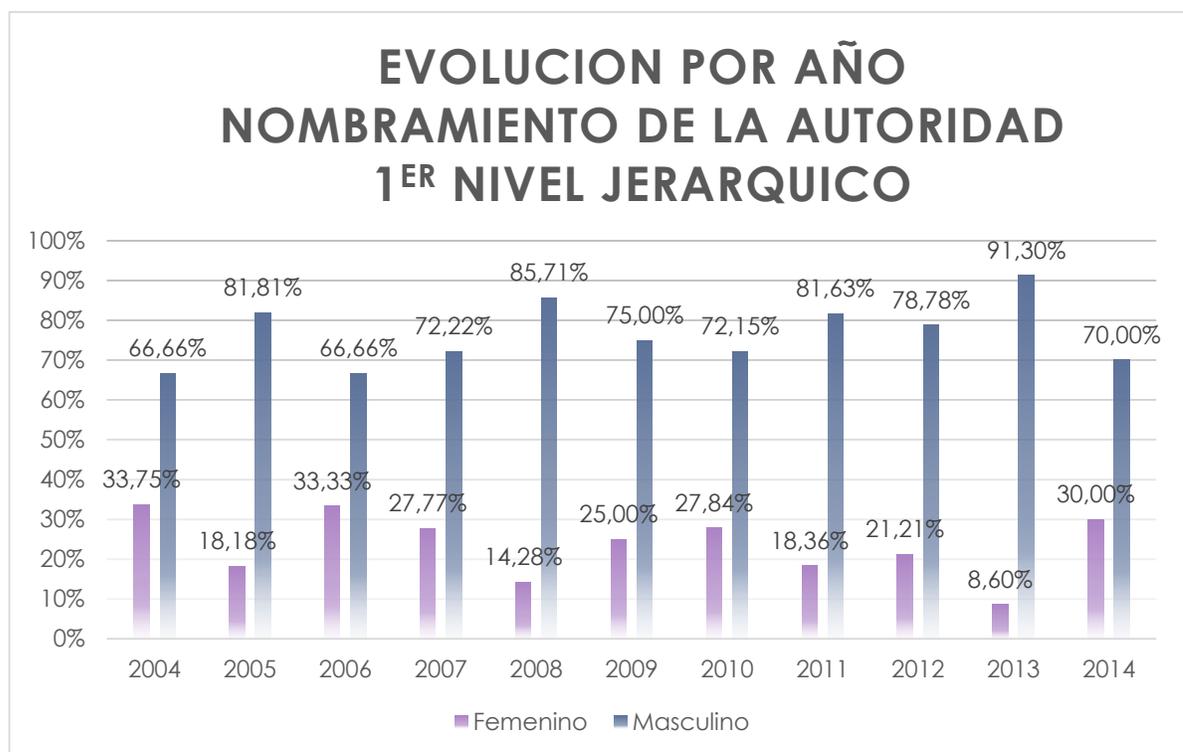
Para la elaboración del gráfico N°6 se sumó el 1^{er} y 2^o nivel jerárquico.

Como se puede apreciar en el gráfico, entre los años 2004 al 2014, en la etapa psicolaboral conjunta, 1^{er} y 2^o nivel jerárquico, los hombres alcanzaron un porcentaje mínimo en el período, de un 76.47% al año 2005, y las mujeres un 16.60%, en el año 2008. El promedio porcentual de la etapa psicolaboral en el período, para los hombres fue de un 80.69%, mientras que el de las mujeres alcanzó un 19.30%. El máximo porcentaje correspondiente a la etapa psicolaboral alcanzando por los hombres fue de 83.39% en el año 2008, mientras que el de las mujeres fue de un 23.52% en el año 2005. La mayor brecha se produce el año 2008, con un 66.79%, el año 2008.

4.3 Nombramiento

“El nombramiento consiste en seleccionar a la persona que cumple con todos los requisitos para el cargo, el nombramiento en el 1^{er} nivel jerárquico lo realiza el Presidente/a de la República, y en el 2^o nivel jerárquico lo realiza el Jefe/a superior del servicio”. (Servicio Civil , 2010)

4.3.1 Evolución por año 1^{er} Nivel Jerárquico

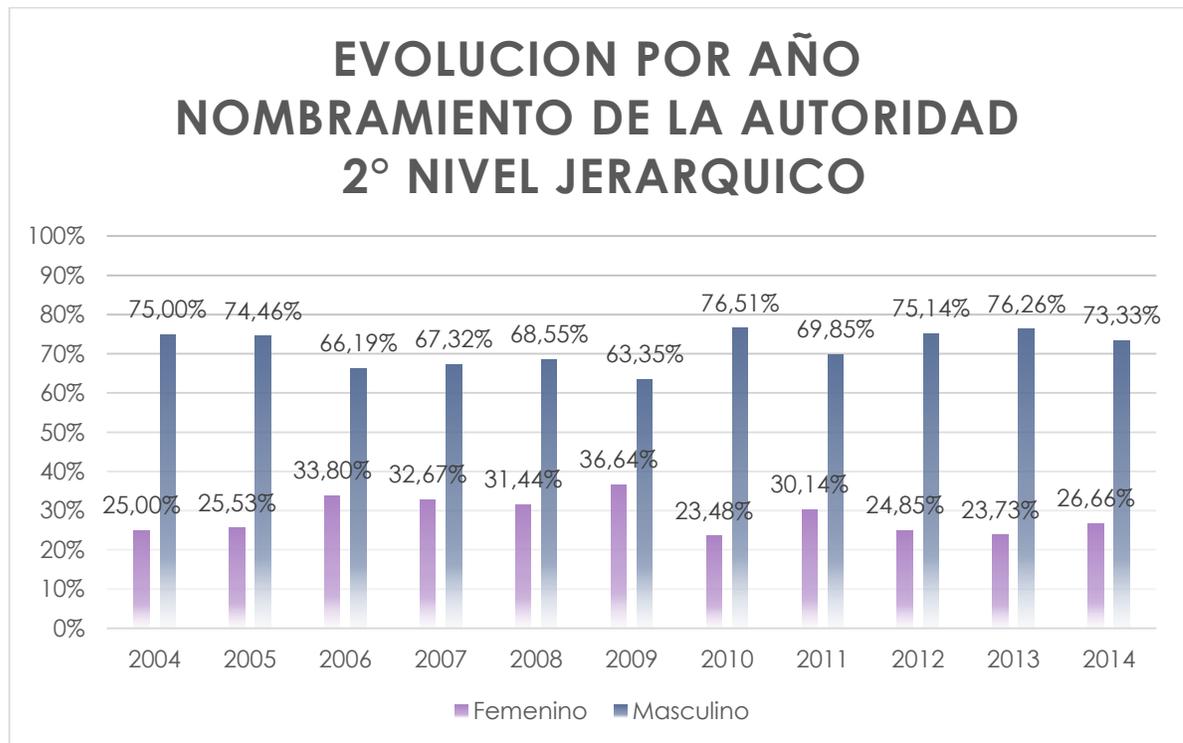


Fuente: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos por solicitud de transparencia

Como se puede apreciar en el gráfico N°7, entre los años 2004 al 2014, en el nombramiento en el 1^{er} nivel jerárquico, la cantidad de nombramientos masculinos es sistemáticamente mayor. La representación porcentual de hombres refleja un mínimo en el período de un 66.66%, en el año 2006; y las mujeres de un 8.60%, en el año 2013. El promedio porcentual del nombramiento en el período para los hombres fue de 76.54% mientras que el de las mujeres alcanzó un 23.48%. El máximo porcentaje de nombramiento alcanzado por los hombres fue de un 91.30% en el año 2013, mientras que el de las mujeres fue de un 33.75%

en el año 2004. El diferencial más alto en el nombramiento se produce en el año 2013, con una brecha de 82.72%.

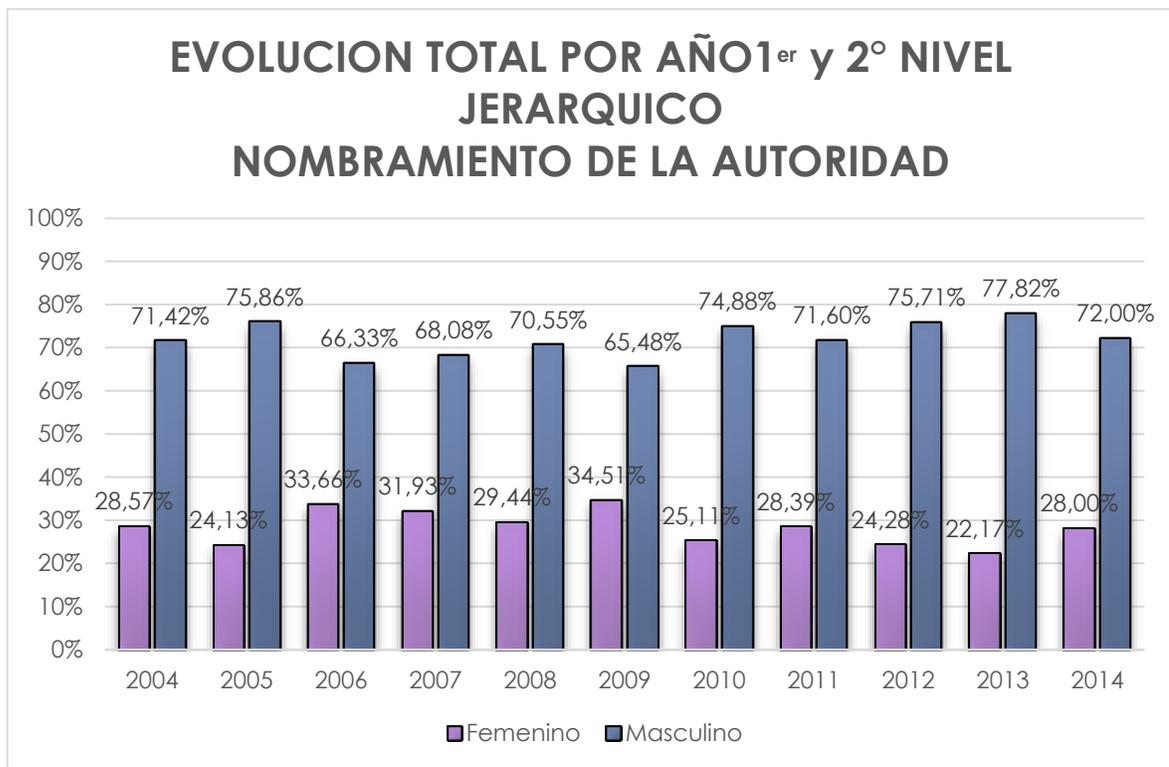
4.3.2 Evolución por año 2° Nivel Jerárquico



Fuente: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos por solicitud de transparencia

Como se aprecia en el gráfico N°8, entre los años 2004 al 2014, en el nombramiento en el 2° nivel jerárquico, los hombres alcanzaron un porcentaje mínimo en el período de un 63,35% al año 2009, y las mujeres de un 23,48%, en el año 2010. El promedio porcentual del nombramiento en el período, para los hombres fue de un 71.45%, mientras que el de las mujeres alcanzo a un 28.54%. El máximo porcentaje de nombramiento alcanzado por los hombres fue de 76.51% en el año 2010, mientras que el de las mujeres fue de un 36.64%, en el año 2009. La mayor brecha se produce en el año 2010, con un 53.03%.

4.3.3 Evolución por años totales 1^{er} y 2^o Nivel Jerárquico



Fuente: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos por solicitud de transparencia

Para la elaboración del gráfico N°9 se sumó el 1^{er} y 2^o nivel jerárquico.

Como se puede apreciar en el gráfico, entre los años 2004 al 2014, en el nombramiento conjunto, 1^{er} y 2^o nivel jerárquico, los hombres siempre lideraron la relación porcentual. El porcentaje mínimo en el período, es de 65.48% al año 2009, y las mujeres de un 22.17%, el año 2013. El promedio porcentual de nombramientos en período, para los hombres fue de 71.79%, mientras que el de las mujeres alcanzó a un 28.20%. El máximo porcentaje en el nombramiento alcanzado por los hombres fue de 77.82%, en el año 2013; mientras que el de las mujeres fue de un 34.51%, en el año 2009. La mayor brecha se produce en el año 2013, con un de 55.65%.

4.4 Análisis General de las Etapas

Respecto a las etapas señaladas; convocatoria, psicolaboral y nombramiento se puede deducir que en los periodos 2004 al 2014, no hay una evolución o mejora de la relación porcentual de mujeres, manteniéndose consistentemente la mayor participación masculina. La brecha global en la etapa de convocatoria fue de 59.67%, en la etapa de Evaluación Psicolaboral fue de 66.79%, y en la etapa de nombramientos fue de 55.65%

El sistema comenzó a funcionar el año 2004 durante el gobierno de Ricardo Lagos Escobar, y la postulación femenina fue muy baja respecto a la masculina, ya que al primer nivel jerárquico postularon 152 mujeres y 708 hombres (ver anexo 1), esta cantidad fue aumentando, hasta llegar al primer gobierno de la presidenta Michelle Bachelet, donde se alcanza una mayor participación femenina, una de las causales pudo ser el incentivo que generó el gobierno de la primera presidenta mujer en Chile, se observa que en la etapa de convocatoria la cantidad de mujeres que participó en el concurso es la más alta durante el período 2004-2014 (ver anexo 1), durante el gobierno de Sebastián Piñera esta cantidad disminuyó, observándose un retroceso en la cantidad de mujeres que entró en la etapa de convocatoria.

A la fecha de solicitada la información (septiembre 2014), la cantidad de mujeres que entraron a la etapa de convocatoria aumentó respecto al año 2013 (ver anexo1).

En el segundo nivel la cantidad de postulantes femeninos es mayor que en el primer nivel jerárquico, una de las causales puede ser a que los atributos para el ejercicio del cargo es menor que en el primer nivel jerárquico (ver anexo 2), al contrario del primer nivel jerárquico el segundo nivel siempre va en alza en lo que se refiere a la cantidad de postulantes femeninos.

El total de postulaciones durante el período 2004-2014, fue de 291.982, de los cuales 67.272 fueron mujeres, representando un 23.04% y los hombres alcanzaron la cifra de 224.710, correspondiente al 76.96%. En el primer nivel la postulación total ascendió a 54.238, la mujeres fueron 11.568, con un 21.37%, y los hombres 42.670, con un 78.67%.

En el segundo nivel jerárquico entran a la etapa de convocatoria en total 237.744 personas, de las cuales 55.704 son mujeres, con un 23.43% y 182.040 son hombres. Con un 76.57% (Ver anexo 1)

En la etapa de convocatoria la postulación femenina es consistentemente menor que la masculina, cada año, manteniéndose esta diferencia original a través de las siguientes etapas. Agudizándose más aún en la etapa psicolaboral.

En la fase del nombramiento, en el primer nivel, año 2006, es donde se produce la menor diferencia respecto a la equidad de género. De los 30 nombramientos del año, 10 corresponden a mujeres, con un 33.33%, mientras que 20 son los hombres, con un 66.67% (Ver anexo1)

Respecto a estos datos surge la necesidad de ver la cantidad de nombramientos respecto a la cantidad de postulantes, ya que por ejemplo en el año 2004 en el 1^{er} nivel jerárquico postularon un total de 152 mujeres de las cuales 2, un 1.32%, llegaron a ser nombrados; en cambio los hombres postularon 708 y fueron nombrados 4, un 0.56%, y así sucesivamente.

En el período del 2004 al 2014, el análisis que se realiza es la cantidad de nombrados dividido por la cantidad de personas que entran a la etapa de convocatoria, a continuación se detallara en términos porcentuales este análisis, para ver las diferencias respecto nombramientos versus postulantes.

4.5 Nombramientos versus Postulantes

Para la elaboración de las siguientes tablas se utilizó la información solicitada mediante transparencia en la página web del servicio civil, las cuales corresponden a dos tablas la primera de ellas correspondiente al nombramiento de la autoridad respecto al total (1^{er} y 2^o nivel Jerárquico), la cual se encuentra en el anexo N°1 (tabla N°7) y la segunda tabla que se utilizó es la de la etapa de convocatoria también respecto al total 1^o y 2^o nivel jerárquico, la cual también se encuentra en el anexo N°1 (tabla N°1).

4.5.1 Nombramientos Versus Postulantes 1^{er} Nivel Jerárquico

Años	% Nombramientos Femeninos	% Nombramientos Masculinos
2004	1,32%	0,56%
2005	1,08%	1,37%
2006	1,24%	0,67%
2007	0,55%	0,44%
2008	0,40%	0,60%
2009	1,33%	0,76%
2010	0,90%	0,57%
2011	0,60%	0,84%
2012	0,50%	0,58%
2013	0,25%	0,72%
2014	0,14%	0,10%

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos por solicitud de transparencia

Se puede observar que respecto a la cantidad de nombramientos versus la cantidad de postulantes femeninos, en los años 2004, 2006, 2007, 2009, 2010, y lo que va del 2014, en términos porcentuales la cantidad de nombramientos de mujeres es mayor que la de los masculinos, por lo tanto, en aquellos años y en el primer nivel jerárquico se refleja una tendencia hacia la equidad de género.

4.5.2 Nombramientos Versus Postulantes 2^o Nivel Jerárquico

Años	% Nombramientos Femeninos	% Nombramientos Masculinos
2004	0,61%	0,61%
2005	0,83%	0,97%
2006	0,75%	0,49%
2007	0,71%	0,42%
2008	1,10%	0,63%
2009	1,29%	0,65%
2010	0,56%	0,47%
2011	0,94%	0,64%
2012	0,51%	0,51%
2013	0,47%	0,51%
2014	0,10%	0,09%

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos por solicitud de transparencia

Con respecto al segundo nivel jerárquico se puede observar que los años 2004, y 2012 la cantidad de nombramientos versus los postulantes de ambos sexos es igual en términos porcentuales y la variación que se produce es mínima en donde incluso en algunos años los porcentajes femeninos superan a los masculinos, como por ejemplo en los años 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y lo que va del 2014 cuando se solicitó la información.

4.5.3 Nombramientos Versus Postulantes 1^{er} y 2^o Nivel Jerárquico

Años	% Nombramientos Femeninos	% Nombramientos Masculinos
2004	0,83%	0,59%
2005	0,86%	1,03%
2006	0,85%	0,53%
2007	0,68%	0,42%
2008	1,00%	0,63%
2009	1,29%	0,67%
2010	0,67%	0,50%
2011	0,87%	0,67%
2012	0,51%	0,52%
2013	0,45%	0,53%
2014	0,11%	0,09%

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos por solicitud de transparencia

Respecto a los totales sumados de ambos niveles (1^{er} y 2^o nivel jerárquico) se puede observar en términos porcentuales que existe una tendencia a una paridad, existiendo años en que se nombran más mujeres que hombres, lo que significa que se ha producido paulatinamente una tendencia a una mayor participación femenina en los niveles 1^{er} y 2^o, independiente de la desnivelación que existe en las etapas de convocatoria y entrevista Psicolaboral.

4.6 Total de Nombramientos por Servicios

El sistema de alta Dirección Pública se aplicará en servicios públicos regidos por el Título II de la ley N°18.575.

En la siguiente tabla se puede apreciar los ministerios con sus respectivos servicios incorporados en el proceso de selección de los Altos Directivos Públicos, solo se estudiaron

aquellos servicios adscritos⁴ al sistema de Alta Dirección Pública correspondientes al 1^{er} y 2^o nivel jerárquico, durante el período 2004-2014.

La información se obtuvo de los informativos mensuales disponibles en la página del servicio civil y se complementó con la solicitud de información vía transparencia.

Ministerio	SERVICIO	I Nivel		II Nivel		Totales	
		Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Agricultura	Instituto de Desarrollo Agropecuario	-	3	5	30	5	33
	Servicio Agrícola y Ganadero	-	3	6	40	6	43
	Comisión nacional de Riego	-	1	1	-	1	1
Defensa Nacional	Dirección de Previsión de Carabineros de Chile	-	2	-	8	-	10
	caja de previsión de la defensa nacional	-	-	4	8	4	8
	dirección general de aeronáutica civil	-	-	3	6	3	6
Economía, Fomento y Reconstrucción	Fiscalía Nacional Económica		1	2	3	2	4
	Instituto Nacional de Estadística	1	2	9	19	10	21
	Servicio Nacional de Pesca		2	5	17	5	19
	Servicio Nacional de Turismo		2	17	21	17	23
	Servicio Nacional del Consumidor	1	3	10	12	11	15
	Superintendencia de Electricidad y Combustibles	-	-	-	9	-	9
	Instituto de Propiedad Industrial	-	-	1	5	1	5

⁴ Cargos Adscritos: Se refieren a aquellos servicios u organismos públicos que, en conformidad con la ley, deben sujetarse, en la provisión de cargos de primero y/o de segundo nivel jerárquico, al procedimiento señalado por el Título VI de la ley N°19.882

Educación	Junta de Jardines Infantiles	1	-	14	3	15	3
	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	-	4	34	20	34	24
	Superintendencia de Educación	-	1	4	9	4	10
	Agencia de la Calidad en la Educación	3	4	2	3	5	7
	Dirección de Bibliotecas y Archivos de Museos	1	-	-	4	1	4
	Consejo de Rectores	1	-	-	-	1	-
	Comisión nacional de Investigación Científica	-	1	1	2	1	3
	Consejo Nacional de Educación	2	4	-	-	2	4
Hacienda	Dirección de Compras y Contratación Pública	1	2	4	5	5	7
	Superintendencia de Casinos de Juego	-	1	1	3	1	4
	Subsecretaría de Haciendas	-	1	-	-	-	1
	Tesorería General de la República	1	2	7	36	8	38
	Servicio Nacional de Aduanas	-	2	5	16	5	18
	Unidad de Análisis Financiero	1	1	3	6	4	7
Interior	Oficina Nacional de Emergencia	1	2	1	6	2	8
	Servicio Electoral	-	-	1	3	1	3
	Servicio nacional para la previsión y rehabilitación del consumo de drogas y alcohol	1	-	10	8	11	8
Justicia	Defensoría Penal Pública	1	1	3	9	4	10
	Servicio de Registro Civil e Identificación	-	1	9	15	9	16
	Servicio Médico Legal	-	2	1	7	1	9
	Superintendencia de Quiebras	1	-	2	1	3	1

	Gendarmería de Chile	-	-	-	2	-	2
Minería	Comisión Chilena del Cobre	-	3	2	5	2	7
	Corporación Nacional del Cobre	-	4	-	-	-	4
	Servicio Nacional de Geología y Minería	-	3	-	4	-	7
Energía	Comisión Chilena de Energía Nuclear	-	2	-	-	-	2
	Superintendencia de electricidad y combustible	-	1	1	13	1	14
	Comisión Nacional de Energía	-	1	1	-	1	1
Obras Públicas	Dirección de Contabilidad y Finanzas	1	1	-	1	1	2
	Dirección de Arquitectura	1	2	1	2	2	4
	Dirección de Aeropuerto	1	-	1	1	2	1
	Dirección de Obras Hidráulicas	1	1	-	3	1	4
	Dirección de Vialidad	-	1	2	3	2	4
	Dirección General de Aguas	1	1	-	5	1	6
	Dirección de Obras Portuarias	-	3	1	2	1	5
	Instituto Nacional de Hidráulica	-	1	-	3	-	4
	Superintendencia de Servicios Sanitarios	1	-	-	-	1	-
	Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas	-	1	1	1	1	2
Relaciones Exteriores	Instituto Antártico Chileno	-	1	-	1	-	2
	Agencia de Cooperación Internacional	1	1	1	-	2	1
Salud	Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud	1	1	3	11	4	12
	Servicios de Salud	21	51	102	229	123	280
	Instituto de Salud Pública	2	-	2	2	4	2

	centro de referencia de salud Peñalolén cordillera oriente	-	-	2	-	2	-
	Superintendencia de Salud	-	2	5	9	5	11
Secretaría General de Gobierno	Instituto Nacional de Deportes	-	-	3	31	3	31
Trabajo y Previsión Social	Dirección General de Crédito Prendario	-	2	2	1	2	105
	Instituto de Seguridad Laboral	1	1	-	4	1	5
	Instituto de Previsión Social	1	2	12	33	13	35
	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	-	3	8	33	8	36
	Instituto de Normalización Previsional	-	-	2	19	2	19
	Superintendencia de Pensiones	1	-	4	7	5	7
Vivienda y Urbanismo	Parque Metropolitano	1	1	1	4	2	5
	Servicio de Vivienda y Urbanismo	7	34	-	-	7	34
Corte de Apelaciones	Tribunal Aduanero	2	7	-	1	2	8
Medio Ambiente	Superintendencia de Medio Ambiente	-	3	-	2	-	5
	Servicio de Evaluación Ambiental	-	1	5	6	5	7
Transporte y Telecomunicaciones	Junta aeronáutica y civil	1	-	-	-	1	-
	Sin Servicio	1	3	-	-	1	3
Desarrollo Social / Planificación	Fondo de Solidaridad e Inversión Social	-	1	7	4	7	5
	Fondo Nacional de la Discapacidad	-	2	-	-	-	2
	Servicio Nacional de la Discapacidad	1	-	7	12	8	12
Total		64	189	341	788	405	1078

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de informativos mensuales del servicio civil

Dentro del período de estudio (2004-2014) de un total de 19 ministerios y 75 servicios adscritos al sistema se observó que en tan solo 3 ministerios hay una mayor participación de la mujer.

Aquellos ministerios son; el ministerio de educación, con los servicios de la junta nacional de jardines infantiles (con 15 mujeres y 3 hombres en total del 1^{er} y 2^o nivel jerárquico), junta nacional de auxilio y becas con 34 mujeres y 24 hombres en el 1^{er} y 2^o nivel jerárquico), también se encuentra el ministerio del interior con el servicio nacional para prevención y rehabilitación para consumo de drogas y alcohol (con 11 mujeres y 8 hombres en total del 1^{er} y 2^o nivel jerárquico), y por último el ministerio de desarrollo social con el fondo de solidaridad e inversión social (con 7 mujeres y 5 hombres en el 1^{er} y 2^o nivel jerárquico).

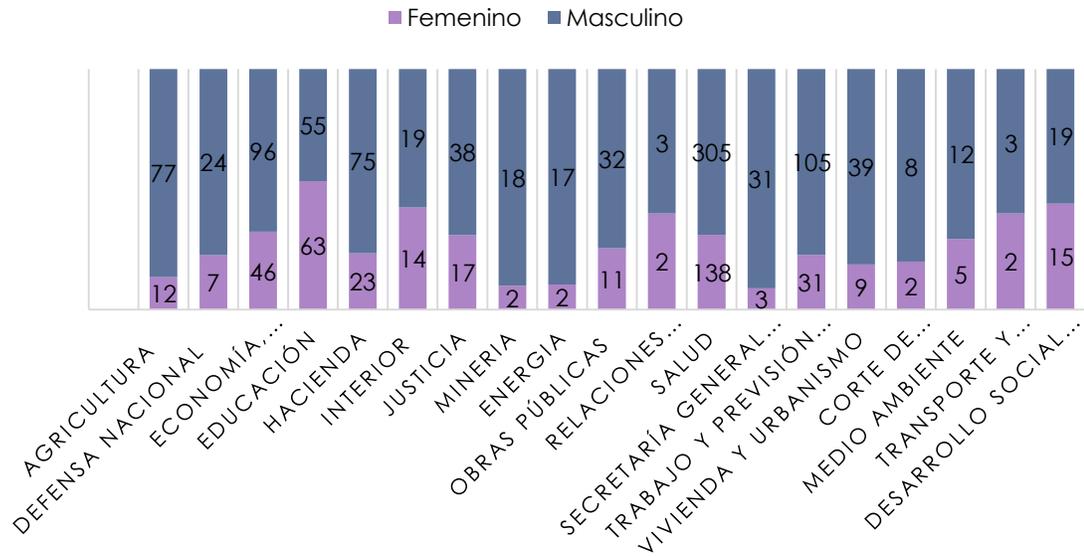
En total entre todos los servicios la suma del 1^{er} y 2^o nivel jerárquico corresponde a 405 mujeres y a 1078 hombres, de los servicios adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.

4.7 Nombramientos Masculinos versus Femeninos

El siguiente gráfico se elabora a partir de la tabla de los nombramientos por servicios, este gráfico muestra a los ministerios que han incorporado el sistema concurso público de altos directivos (los servicios están definidos en la tabla mostrada anteriormente). Se observa que el ministerio de salud con sus servicios incorporados al sistema es el que muestra una mayor cantidad de mujeres nombradas, junto con el ministerio de educación en comparación con los ministerios restantes.

Algunos de los ministerios estudiados muestran una cantidad de nombramientos femeninos muy bajos respecto a los otros como por ejemplo, energía, minería, la corte de apelaciones, relaciones exteriores y transporte y telecomunicaciones.

NOMBRAMIENTOS MASCULINOS VERSUS FEMENINOS



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de informativos mensuales del servicio civil

Capítulo IV

Diagnóstico General

Para este análisis se tomaron en cuenta los datos entregados mediante transparencia. Las siete etapas se encuentran definidas en el marco institucional. Cada etapa cuenta con sus años respectivos, sumados el 1^{er} y 2^o nivel jerárquico, se distinguen femenino y masculino, y se puede apreciar cómo ha sido la evolución en términos numéricos respecto a los años. (También se puede observar en el anexo número 1 cuantas mujeres y cuantos hombres entraron a la etapa de convocatoria correspondientes al 1^{er} y 2^o nivel jerárquico, y así sucesivamente en las siguientes etapas).

Se observa que la cantidad de hombres que postula a lo largo del período es siempre mayor que la de las mujeres, es en el año 2011 donde se produce la mayor cantidad de postulantes tanto de mujeres como de hombres.

Años	Etapa Convocatoria		Fase Análisis requisitos Legales		Etapa Análisis Curricular	
	F ⁵	M ⁶	F	M	F	M
2004	479	1688	322	1079	334	1117
2005	1618	4253	828	2728	1228	3399
2006	3961	12529	2517	8830	2519	8832
2007	5530	19075	3361	12816	3478	13282
2008	5254	20011	4098	16909	4101	16921
2009	5244	19042	4290	16420	4260	16373
2010	7895	31253	6722	27624	6726	27623
2011	10785	35224	9098	31003	9071	30957
2012	9929	30512	8144	26643	8146	26643
2013	10653	32390	8980	28328	8985	28337

⁵ F: Femenino

⁶ M: Masculino

2014	5924	18733	4749	15238	3992	12065
-------------	------	-------	------	-------	------	-------

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por transparencia

Años	Etapa Evaluación Psicolaboral		Etapa Entrevista		Etapa Conformación de la nómina		Nombramiento Autoridad	
	F	M	F	M	F	M	F	M
2004	61	297	20	133	3	18	4	10
2005	319	1037	48	153	40	124	14	44
2006	489	2116	355	1600	88	268	34	67
2007	727	3549	393	1802	101	349	38	81
2008	797	4002	406	1624	153	537	53	127
2009	913	3590	440	1406	202	524	68	129
2010	1219	6099	395	1846	190	796	53	158
2011	1949	7361	718	2450	351	1071	94	237
2012	1540	5901	580	1908	255	768	51	159
2013	1407	5733	513	1829	223	747	49	172
2014	501	1872	149	504	55	200	7	18

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por transparencia

En lo que respecta al segundo cuadro se analizaron las mismas etapas y también se hizo la distinción entre femenino y masculino, correspondiente al total del 1^{er} y 2^o nivel jerárquico. Respecto a los porcentajes de las mujeres se puede notar que varían entre un 20% y 34%; en cambio, en los hombres la variación es entre un 70% y un 80%.

	Etapa Convocatoria		Fase Análisis requisitos Legales		Etapa Análisis Curricular	
Años	F	M	F	M	F	M
2004	22,10%	77,80%	22,90%	77,00%	22,30%	76,90%
2005	27,50%	72,40%	23,20%	76,70%	26,50%	73,40%
2006	24,00%	75,90%	22,10%	77,80%	22,10%	77,80%
2007	22,40%	77,50%	20,70%	79,20%	20,70%	79,20%
2008	20,70%	79,20%	19,50%	80,40%	19,50%	80,40%
2009	21,50%	78,40%	20,70%	79,20%	20,60%	79,30%
2010	20,10%	79,80%	19,50%	80,40%	19,50%	80,40%
2011	23,40%	76,50%	22,60%	77,30%	22,60%	77,30%
2012	25,50%	75,40%	23,40%	76,50%	23,40%	76,50%
2013	24,50%	75,20%	24,00%	75,90%	24,00%	75,90%
2014	24,00%	79,90%	23,70%	76,20%	24,80%	75,10%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por transparencia

	Etapa Evaluación Psicolaboral		Etapa Entrevista		Etapa Conformación de la nómina		Nombramiento Autoridad	
Años	F	M	F	M	F	M	F	M
2004	17,03%	82,90%	13,00%	86,90%	14,20%	85,70%	28,50%	71,40%
2005	23,50%	76,50%	23,80%	76,10%	24,30%	75,60%	24,10%	75,80%
2006	18,80%	81,20%	18,10%	81,80%	24,70%	75,20%	33,60%	66,30%
2007	17,00%	83,00%	14,90%	82,00%	22,40%	77,50%	31,90%	68,00%
2008	16,60%	83,40%	20,00%	80,00%	22,10%	77,80%	29,40%	70,50%
2009	20,30%	79,70%	23,80%	76,10%	27,80%	77,10%	34,50%	65,40%
2010	16,60%	83,30%	17,60%	82,30%	19,20%	80,70%	25,10%	74,80%
2011	20,90%	79,00%	22,60%	77,30%	24,60%	75,30%	28,30%	71,60%

2012	20,70%	79,30%	23,30%	76,60%	24,90%	75,00%	24,20%	75,70%
2013	19,70%	80,30%	21,90%	78,00%	22,90%	77,00%	22,10%	77,80%
2014	21,10%	78,90%	22,80%	77,10%	21,50%	78,40%	28,00%	72,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por transparencia

En lo que respecta a la incorporación de la mujer a cargos de Altos Directivos Públicos, el Servicio Civil privilegia la idoneidad, la competencia y el mérito. Todos los postulantes entran en igual de condiciones, en los concursos que realizan, cualquiera sea su finalidad. No podrán producirse distinciones, exclusiones o aplicarse preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo. (Servicio Civil, 2014)

Por lo tanto, que postulen menos mujeres a los concursos públicos se puede deber, entre otros aspectos, a que tienen menos estudios, ya sea de magister o doctorados; otra de las causas es el tema de la maternidad, ya que la mujer espera a tener hijos y a que crezcan para postular a cargos de este nivel, ó, algunas postergan la maternidad y prefieren el desarrollo profesional. Como se observó en las tablas, la cantidad de mujeres versus hombres, presenta grandes diferencias, si bien la cantidad de mujeres ha ido aumentando aún queda mucho por hacer para lograr niveles de mayor igualdad, se tiene que seguir promoviendo la incorporación de la mujeres a cargos directivos en el sector público para que esta brecha pueda disminuir.

Propuestas

Establecido el diagnóstico se plantean algunas propuestas tendientes a mejorar la relación en todos los niveles del proceso de selección, pero esencialmente en las referidas a la convocatoria y el nombramiento.

- ✓ Es esencial incrementar el número de mujeres en la etapa de convocatoria, pues de este modo existen mejores posibilidades de llegar a la etapa de nombramiento. Se propone establecer cupos porcentuales de validación del concurso, es decir, que si no se alcanza el porcentaje de participación femenina, se ajuste el número a objeto de lograr el indicador esperado, el que debe irse elevando anualmente hasta alcanzar en un tiempo determinado un 50%.
- ✓ Es necesario establecer un porcentaje de equidad en los servicios públicos, por nivel, de tal forma que en plazos determinados - 5, 10, 15 años – se alcancen ciertos porcentajes predefinidos.
- ✓ Se propone considerar, mientras se regulan y alcanzan los porcentajes deseados, establecer concurso diferenciado por cupos, es decir hacer llamados a concursos en donde sólo participen mujeres, asegurando la obtención de un determinado número de nombramientos, que lentamente vayan aumentando la participación femenina en los cargos directivos.
- ✓ Crear una legislación adecuada respecto a la equidad de género, la cual señale lo referente a los cupos protegidos, para que así se respete la igualdad de condiciones.
- ✓ Promover la educación, formación y el desarrollo profesional de las mujeres, para que de esta forma no tengan miedo o reticencias a asumir un cargo directivo, ya que cuentan con las herramientas necesarias para postular a un cargo de este nivel.
- ✓ Incorporación del tema de la equidad de género en los colegios y también en la universidad, para que así las personas crezcan con una mentalidad distinta en lo

referente a la equidad de género, ya que tanto hombres como mujeres cuentan con las mismas capacidades.

- ✓ Mayor difusión de los progresos realizados en el país respecto a la equidad de género.

- ✓ Mayor apoyo por parte del Estado para que aumente la participación de la mujer a los cargos de directivos, lo que tiene que ir acompañado de un cambio de mentalidad en la sociedad, y no se estigmatice que ciertos cargos solo sirven para hombres, sino que tanto hombres como mujeres estén en igualdad de condiciones para postular a asumir un cargo directivo en el sector público.

CONCLUSIONES

El objetivo general de este trabajo de investigación fue “Evaluar si los procesos de selección de la Alta Dirección Pública han incorporado la variable de equidad”, lo que a su vez permitió adentrarse en aspectos relacionados como por ejemplo los nombramientos de los servicios que se encuentran incorporados a este sistema, siempre con el enfoque de la equidad de género lo que permite obtener las siguientes conclusiones finales:

- ✓ La equidad de género consiste en respetar las garantías de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades, es decir, que tanto hombres como mujeres cuenten con igualdad de oportunidades y condiciones, tanto en la vida diaria como en la vida laboral, no se puede discriminar a alguien tan solo por el hecho de ser hombre o mujer o tener alguna condición distinta.
- ✓ El sistema de Alta dirección pública es uno de los procesos de modernización del estado cuyo objetivo principal es dotar a las instituciones del gobierno central de directivos públicos, los que estarán sujeto a la exclusiva confianza de la autoridad competente.
- ✓ La incorporación de la mujer al sistema de alta dirección pública es importante, ya que la mujer ha ido aumentando gradualmente su participación en la vida laboral en general, y hay organismos que apoyan fuertemente el desarrollo de la mujer; como se observó en el análisis, ONU Mujer, es uno de esos organismos. Como administradores públicos podemos optar a tener un cargo directivo y es importante que tanto hombres como mujeres entren en igualdad de oportunidades y condiciones, y al ser servicios públicos los que están incorporados a este sistema es importante que no exista ningún tipo de discriminación referente al género.
- ✓ A diez años de la implementación del Sistema de Alta Dirección Pública la inserción de la mujer ha sido lenta, esto se pudo observar en el análisis ya que en ninguno de los años estudiados (2004- 2014), la cantidad de mujeres logró superar a la cantidad de hombres que entró en la etapa de convocatoria, y en lo que respecta a las etapas siguientes esta situación no se revirtió. Durante el primer gobierno de la presidenta Michelle Bachelet hubo un aumento de la cantidad de mujeres que entró al proceso,

esto se puede deber a que llego al gobierno la primera presidenta mujer, pero esto no fue en aumento en los siguientes años.

- ✓ Se observó que los servicios adscritos a este sistema, muestran una gran diferencia en la cantidad de hombres y mujeres nombrados. La mayor cantidad de mujeres se encuentra en el ministerio de educación, específicamente en la junta de jardines infantiles y la junta nacional de auxilio escolar y becas, lo que es un avance.
- ✓ Después del análisis realizado se pudo concluir que el Servicio Civil no cuenta con un programa referente a la equidad de género, pero los procesos de selección del sistema de alta dirección pública privilegian la idoneidad, el mérito y las competencias. Todas las personas que participan en los concursos lo hacen en igualdad de condiciones, por lo tanto no hay preferencias ni discriminación, ya sea por sexo, edad, raza, estado civil, color entre otros.
- ✓ La implementación de los procesos de selección de los cargos señalados en la ley N°19.882 son un avance, pero es necesario impulsar medidas que favorezcan la mayor inclusión de mujeres en los concursos, de tal forma que se logre mejorar la proporción de participación femenina en los niveles de decisión, para lo cual considerar algunas de las propuestas realizadas en el presente trabajo de titulación, podría tender a que el concepto de equidad de género pueda comenzar a reflejarse, no solo en la participación laboral, que ha ido aumentando, sino que también en el alto nivel decisonal de las organizaciones públicas, en donde una de ellas, que ha alcanzado en dos oportunidades la presidencia de la república, ha demostrado que es posible y que tienen mucho que aportar.

Bibliografía

19.882, L. (11 de Junio de 2003). *Ministerio de Hacienda*. Obtenido de http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/LEY%2019882_0.pdf

Alujas, A. R. (2007). *Hacia un modelo de excelencia en alta dirección y gestión de personas para el sector público*. Santo Domingo.

Arce, J. (9 de Junio de 2014). *www.chile21.cl*. Obtenido de <http://www.chile21.cl/2014/06/09/la-ruidosa-agenda-de-genero-2014-2017-tensiones-y-desafios/>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. SantaFé de Bogotá: McGRAW Hill.

Congreso Nacional. (2003). *Historia de la Ley N°19.882*. Santiago.

Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*.

Dirección de Presupuestos. (2009). *Requisitos técnicos y medios de verificación*.

Dirección del Trabajo. (2010). *El derecho a ganar lo mismo*. Santiago.

Dirección Nacional del Servicio Civil. (Mayo de 2008). *Empleos Públicos*. Obtenido de <http://www.empleospublicos.cl/documentos/aspectosGenerales.pdf>

Dolan, S. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos*. Madrid: McGraw Hill.

Eduardo Araya, Daniel Burgos-Bravo, Francisco Ganga Contreras. (2012). Coincidencias y diferencias de la oferta y la demanda en la formación de directivos públicos: una mirada al caso chileno. *CLAD Reforma y Democracia*.

González, H. D. (2004). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: ECOE EDICIONES.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw - Hill.

Iacoviello, M. (2010). *La calidad institucional del servicio civil chileno: evolución, avances y desafíos pendientes*. Santo Domingo.

Instituto Nacional de Estadística. (2011). *Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena*. Santiago.

Jaime Bonache, Á. C. (2006). *Dirección de Personas*. Madrid: Prentice Hall.

Lavanderos. (2006). Análisis y propuestas para la elaboración de perfil directivo chileno. Etapa II". *Revista Centroamericana de Administración Pública*, 50-51.

Mujer, S. N. (10 de Junio de 2014). *www.sernam.cl*. Obtenido de <http://portal.sernam.cl/img/upoloads/Diptico%20Sernam%2010-6-14%20%281%29.pdf>

Piñones, P. (2005). *La categoría de género como dispositivo analítico en la educación*. Mexico.

Piñones, P. (2008). *El lenguaje sexista*. Mexico.

Programa de Naciones Unidas Para el Desarrollo. (2014). <http://www.cl.undp.org>. Obtenido de http://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/ourwork/womenempowerment/in_depth/

Sernam. (12 de octubre de 2013). *Servicio Nacional de la Mujer*. Obtenido de http://www.sernam.cl/pmg/documentos_apoyo/Genero_en_las_politicas_publicas.ppt.

Servicio Civil . (2010). *Servicio Civil*. Obtenido de http://www.serviciocivil.gob.cl/etapas_adp

Servicio Civil. (2014). *www.serviciocivil.cl*. Obtenido de http://www.serviciocivil.gob.cl/sdp_reclutamiento

Sistema de las Naciones Unidas en Chile. (18 de Enero de 2012). *www.onu.cl*. Obtenido de <http://www.onu.cl/onu/derechos-de-las-mujeres-y-equidad-de-genero/>

Reporte mensual de información estadística año 2006 (Septiembre-Diciembre). Servicio Civil. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual-2006>.

Reporte mensual de información estadística año 2007 (Enero-Diciembre). Servicio Civil. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual-2007>.

Reporte mensual de información estadística año 2008 (Enero-Diciembre). Servicio Civil. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual-2008>.

Reporte mensual de información estadística año 2009 (Enero-Diciembre). Servicio Civil. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual-2009>.

Reporte mensual de información estadística año 2010 (Enero-Diciembre). Servicio Civil. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual-2010>.

Reporte mensual de información estadística año 2011 (Enero-Diciembre). Servicio Civil. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual-2011>.

Reporte mensual de información estadística año 2012 (Enero-Diciembre). Servicio Civil. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual-2012>.

Reporte mensual de información estadística año 2013 (Enero-Diciembre). Servicio Civil. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual-2013>.

Anexos



ENTREGA ACCESO A INFORMACIÓN A SOLICITANTE ANDREA NAMUNCURA LEMUS POR SOLICITUD CÓDIGO DE INGRESO AE004W-0000600 EN VIRTUD DE LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY N° 20.285.

RESOLUCIÓN EXENTA N°1091

Santiago, - 7 OCT. 2014

VISTOS: El artículo octavo de la Constitución Política de la República, el Decreto con Fuerza de Ley N°1/19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, de 2000, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N°20.285 sobre Acceso a la Información Pública de 2008 y su reglamento; la Ley N°19.880 sobre Procedimiento Administrativo; lo dispuesto en el Título VI de la Ley N°19.882, sobre el Sistema de Alta Dirección Pública; lo dispuesto en el artículo 16 de la ley N°20.285; el Decreto Supremo N°448 del Ministerio de Hacienda de 2014; y lo establecido en la Resolución N°1.600 de la Contraloría General de la República, de 2008, sobre Exención del Trámite de Toma de Razón;

CONSIDERANDO:

1) Que, doña Andrea Namuncura Lemus, ingresó con fecha 22 de septiembre de 2014, al Sistema Gestión de Solicitudes de Información, la solicitud Código de Ingreso AE004W-0000600, donde señala lo siguiente:

“Buenos Días, hace unos días solicite la siguiente información:

- Sexo de los postulantes desde el año 2004 al 2013
- Sexo de los candidatos desde el año 2004 al 2013
- Nombramientos a nivel nacional desde el año 2004 al 2013

Me enviaron un link, donde sale la distribución según género pero en nombramientos, no sé si sería posible que me mandaran la nómina de los postulante en total, ya sea con el nombre o la clasificación según género, y los que pasan a la siguiente etapa hasta llegar al nombramiento, la solicitud es para fines académicos”

2) Que, la solicitud de información se encuentra dentro de plazo para su respuesta, siendo este el 20 de octubre de 2014;

3) Que, respecto de la solicitud de información, no existen terceros a quienes pueda afectar la entrega de la información solicitada, conforme el artículo 20 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública;

4) Que, conforme a lo establecido por el artículo octavo de la Constitución Política de la República y lo dispuesto por el Artículo 16 de la Ley N°20.285, sobre acceso a la información pública y el artículo 31 y 32 del Decreto con Fuerza de Ley N°13 de 2009, sobre reglamento de la ley N° 20.285, la DNSC tiene la obligación de pronunciarse dentro del plazo de 20 días hábiles, ya sea entregando la información, denegándola o notificando a terceros la facultad que le asiste para oponerse a la entrega;



RESUELVO:

PRIMERO: ENTREGA ACCESO A LA INFORMACIÓN A DANIEL SEGURA CORDERO POR SOLICITUD CÓDIGO AE004W-0000600, detallando los datos estadísticos de Género, en las diversas etapas del proceso de selección:

ETAPA CONVOCATORIA:**CANTIDAD DE POSTULANTES POR AÑO Y GÉNERO**

TOTAL Año Publicación	I Nivel			II Nivel			Total		
	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
2004	152	708	860	327	980	1.307	479	1.688	2.167
2005	185	656	841	1.433	3.597	5.030	1.618	4.253	5.871
2006	803	2.977	3.780	3.158	9.552	12.710	3.961	12.529	16.490
2007	894	2.904	3.798	4.636	16.171	20.807	5.530	19.075	24.605
2008	739	2.972	3.711	4.515	17.039	21.554	5.254	20.011	25.265
2009	672	3.516	4.188	4.572	15.526	20.098	5.244	19.042	24.286
2010	2.442	9.994	12.436	5.453	21.259	26.712	7.895	31.253	39.148
2011	1.480	4.716	6.196	9.305	30.508	39.813	10.785	35.224	46.009
2012	1.384	4.463	5.847	8.545	26.049	34.594	9.929	30.512	40.441
2013	771	2.897	3.668	9.882	29.493	39.375	10.653	32.390	43.043
2014	2.046	6.867	8.913	3.878	11.866	15.744	5.924	18.733	24.657
Total	11.568	42.670	54.238	55.704	182.040	237.744	67.272	224.710	291.982

FASE ANALISIS DE REQUISITOS LEGALES O ADMISIBILIDAD:**CANTIDAD DE POSTULANTES ADMISIBLES POR AÑO Y GÉNERO**

TOTAL Año Publicación	I Nivel			II Nivel			Total		
	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
2004	99	467	566	223	612	835	322	1.079	1.401
2005	129	477	606	699	2.251	2.950	828	2.728	3.556
2006	587	2.296	2.883	1.930	6.534	8.464	2.517	8.830	11.347
2007	570	2.319	2.889	2.791	10.497	13.288	3.361	12.816	16.177
2008	664	2.733	3.397	3.434	14.176	17.610	4.098	16.909	21.007
2009	552	3.119	3.671	3.738	13.301	17.039	4.290	16.420	20.710
2010	2.058	8.733	10.791	4.664	18.891	23.555	6.722	27.624	34.346
2011	1.121	3.897	5.018	7.977	27.106	35.083	9.098	31.003	40.101
2012	997	3.694	4.691	7.147	22.949	30.096	8.144	26.643	34.787
2013	511	2.243	2.754	8.469	26.085	34.554	8.980	28.328	37.308
2014	1.626	5.675	7.301	3.123	9.563	12.686	4.749	15.238	19.987
Total	8.914	35.653	44.567	44.195	151.965	196.160	53.109	187.618	240.727

ETAPA ANALISIS CURRICULAR:**CANTIDAD DE POSTULANTES EN ANALISIS CURRICULAR POR AÑO Y GÉNERO**

TOTAL Año Publicación	I Nivel			II Nivel			Total		
	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
2004	100	467	567	234	650	884	334	1.117	1.451
2005	131	480	611	1.097	2.919	4.016	1.228	3.399	4.627
2006	588	2.296	2.884	1.931	6.536	8.467	2.519	8.832	11.351
2007	599	2.423	3.022	2.879	10.859	13.738	3.478	13.282	16.760
2008	664	2.733	3.397	3.437	14.188	17.625	4.101	16.921	21.022
2009	553	3.119	3.672	3.707	13.254	16.961	4.260	16.373	20.633
2010	2.060	8.734	10.794	4.666	18.889	23.555	6.726	27.623	34.349
2011	1.121	3.906	5.027	7.950	27.051	35.001	9.071	30.957	40.028
2012	997	3.694	4.691	7.149	22.949	30.098	8.146	26.643	34.789
2013	511	2.243	2.754	8.474	26.094	34.568	8.985	28.337	37.322
2014	1.535	5.242	6.777	2.457	6.823	9.280	3.992	12.065	16.057
Total	8.859	35.337	44.196	43.981	150.212	194.193	52.840	185.549	238.389

ETAPA DE EVALUACION PSICOLABORAL

CANTIDAD DE POSTULANTES EN EVALUACIÓN PSICO LABORAL POR AÑO Y GÉNERO

TOTAL Año Publicación	I Nivel			II Nivel			Total		
	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
2004	35	192	227	26	105	131	61	297	358
2005	58	214	272	261	823	1.084	319	1.037	1.356
2006	191	633	824	298	1.483	1.781	489	2.116	2.605
2007	158	574	732	569	2.975	3.544	727	3.549	4.276
2008	67	467	534	730	3.535	4.265	797	4.002	4.799
2009	121	631	752	792	2.959	3.751	913	3.590	4.503
2010	471	2.275	2.746	748	3.824	4.572	1.219	6.099	7.318
2011	353	1.331	1.684	1.596	6.030	7.626	1.949	7.361	9.310
2012	379	1.466	1.845	1.161	4.435	5.596	1.540	5.901	7.441
2013	161	791	952	1.246	4.942	6.188	1.407	5.733	7.140
2014	217	940	1.157	284	932	1.216	501	1.872	2.373
Total	2.211	9.514	11.725	7.711	32.043	39.754	9.922	41.557	51.479

ETAPA ENTREVISTAS CONSEJO DE ALTA DIRECCION PÚBLICA O COMITÉ DE SELECCIÓN.

CANTIDAD DE POSTULANTES EN ENTREVISTA POR AÑO Y GÉNERO

TOTAL Año Publicación	I Nivel			II Nivel			Total		
	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
2004	18	127	145	2	6	8	20	133	153
2005	8	32	40	40	121	161	48	153	201
2006	118	439	557	237	1.161	1.398	355	1.600	1.955
2007	75	272	347	318	1.530	1.848	393	1.802	2.195
2008	27	198	225	379	1.426	1.805	406	1.624	2.030
2009	57	264	321	383	1.142	1.525	440	1.406	1.846
2010	153	660	813	242	1.186	1.428	395	1.846	2.241
2011	115	442	557	603	2.008	2.611	718	2.450	3.168
2012	150	531	681	430	1.377	1.807	580	1.908	2.488
2013	66	261	327	447	1.568	2.015	513	1.829	2.342
2014	66	252	318	83	252	335	149	504	653
Total	853	3.478	4.331	3.164	11.777	14.941	4.017	15.255	19.272

ETAPA CONFORMACION DE NÓMINAS

CANTIDAD DE POSTULANTES EN NÓMINA POR AÑO Y GÉNERO

TOTAL Año Publicación	I Nivel			II Nivel			Total		
	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
2004	2	12	14	1	6	7	3	18	21
2005	7	26	33	33	98	131	40	124	164
2006	33	84	117	55	184	239	88	268	356
2007	14	52	66	87	297	384	101	349	450
2008	5	69	74	148	468	616	153	537	690
2009	30	114	144	172	410	582	202	524	726
2010	67	306	373	123	490	613	190	796	986
2011	40	202	242	311	869	1.180	351	1.071	1.422
2012	48	197	245	207	571	778	255	768	1.023
2013	32	130	162	191	617	808	223	747	970
2014	24	105	129	31	95	126	55	200	255
Total	302	1.297	1.599	1.359	4.105	5.464	1.661	5.402	7.063



NOMBRAMIENTO DE LA AUTORIDAD

CANTIDAD DE POSTULANTES NOMBRADO POR AÑO Y GÉNERO

TOTAL	I Nivel			II Nivel			Total			
	Año Publicación	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
	2004	2	4	6	2	6	8	4	10	14
	2005	2	9	11	12	35	47	14	44	58
	2006	10	20	30	24	47	71	34	67	101
	2007	5	13	18	33	68	101	38	81	119
	2008	3	18	21	50	109	159	53	127	180
	2009	9	27	36	59	102	161	68	129	197
	2010	22	57	79	31	101	132	53	158	211
	2011	9	40	49	85	197	282	94	237	331
	2012	7	26	33	44	133	177	51	159	210
	2013	2	21	23	47	151	198	49	172	221
	2014	3	7	10	4	11	15	7	18	25
Total		74	242	316	391	960	1.351	465	1.202	1.667

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE la presente resolución al correo señalado en el formulario de solicitud, esto es, a la dirección de correo electrónico detallada como: fer.namuncura.l@gmail.com

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



RODRIGO BGAÑA BARAONA
Director



FSD/CFG/cfg
Distribución:
- D. Jurídica.
- Of. Partes.

Anexo 2

Atributos para el ejercicio del cargo 1^{er} nivel jerárquico

DESCRIPCIÓN PONDERADOR

A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	15%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	15%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	25%

Atributos para el ejercicio del cargo 2^o nivel jerárquico

DESCRIPCIÓN PONDERADOR	
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	10%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10%