



Cuenta Pública Participativa 2021

Dirección Nacional del Servicio Civil
serviciocivil.cl/cuentapublica

SERVICIO CIVIL

CHILE

Cuenta Pública Participativa 2021



Tengo el agrado de presentar nuestra Cuenta Pública Participativa 2021. Habiendo asumido en marzo de 2022, nos corresponde, a través de este documento, exponer la gestión realizada por el Servicio Civil en sus distintos ámbitos de acción durante el año 2021.

Sabemos que este mecanismo de rendición de cuentas es una oportunidad para incrementar los niveles de transparencia en la gestión, como asimismo, una forma de promover y fortalecer los procesos participativos, generando espacios para involucrar a la ciudadanía en el desarrollo y evaluación de políticas públicas. De esta manera, el proceso que se realiza a través del presente documento es una pieza fundamental en una agenda de transparencia y rendición de cuentas que queremos fortalecer, entendiendo que de esta manera estamos contribuyendo a recuperar la confianza ciudadana en las instituciones públicas y sus funcionarias y funcionarios.

Es por esto que, como Servicio Civil, les invitamos a participar en esta Cuenta Pública, formulando sus consultas, opiniones o sugerencias, a través del correo cuentapublica@serviciocivil.cl. Y nos comprometemos a dar respuesta en un plazo máximo de 20 días.

Felipe Melo Rivara

Director Nacional del Servicio Civil
Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública





Misión y Visión

La **misión** del Servicio Civil es fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas y altas y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de la ciudadanía.

Nuestra **visión** apunta a liderar la gestión y desarrollo de personas en el Estado y ser referente en materias de dirección y empleo público, en el marco del proceso de modernización del Estado.

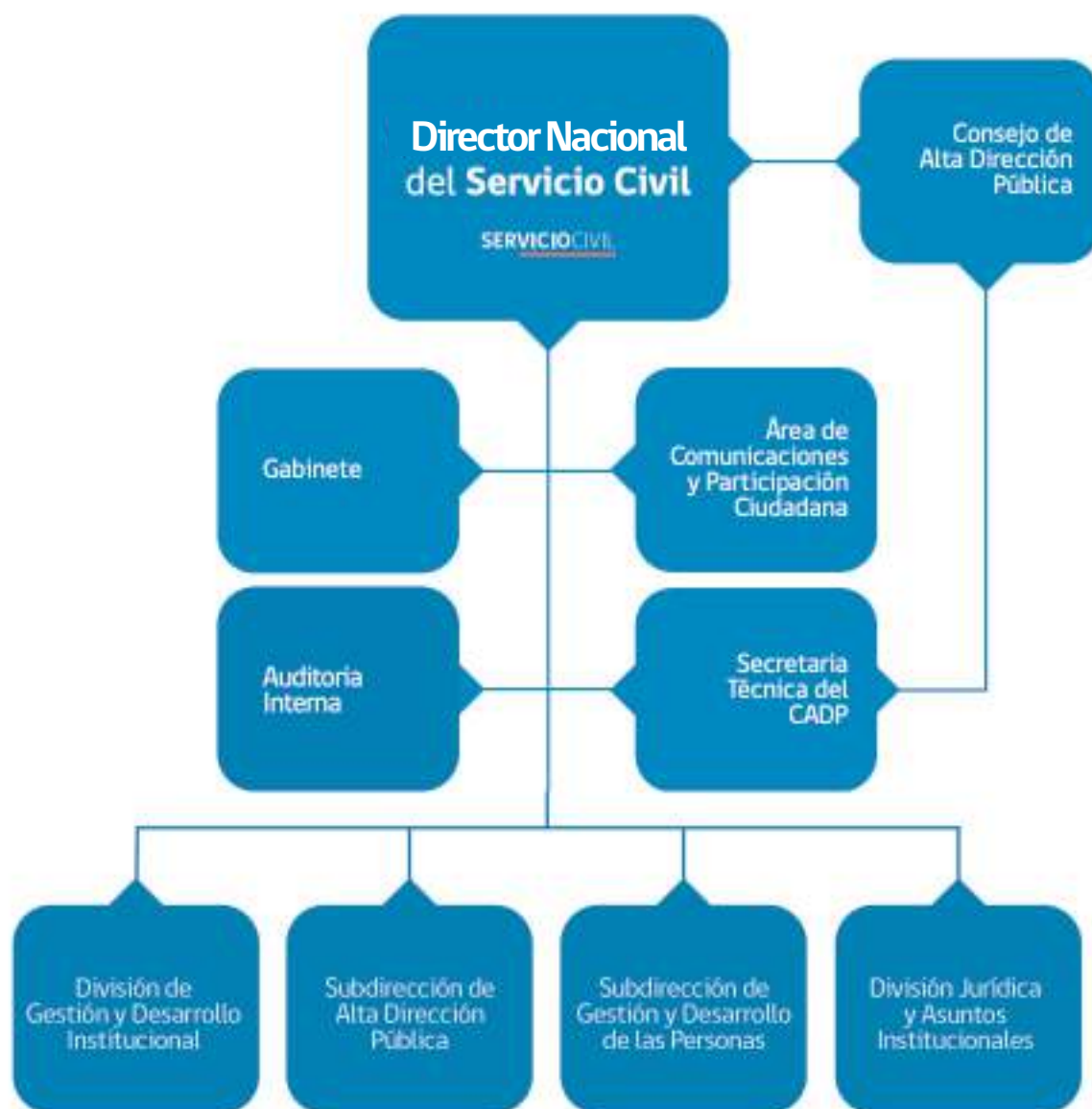




Objetivos Estratégicos

- Consolidar el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía, a través de la selección y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios públicos.
- Mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos para acercar el Estado a la ciudadanía, normando y acompañando los procesos que mejoren su productividad e impacto.
- Atraer talento al Estado poniendo a disposición de la ciudadanía programas y herramientas para incorporar nuevas vocaciones de servicio público.
- Contribuir al proceso de modernización del Estado pensando el Estado del 2050, proponiendo medidas y reformas que modernicen el empleo y la gestión pública.
- Participar en la coordinación entre el centro de gobierno, los servicios públicos y la sociedad civil, generando instancias de colaboración y análisis para el buen gobierno.

Organigrama Institucional



Presupuesto 2021

Ejecución Presupuestaria

99,7%

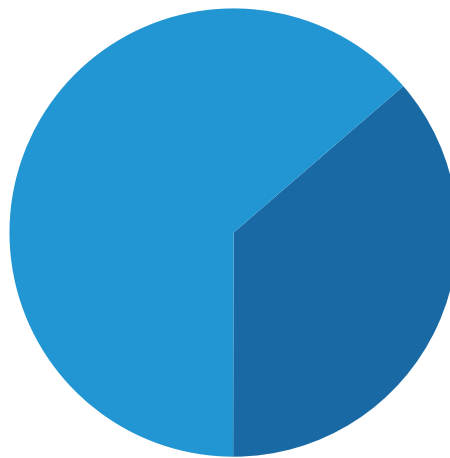
Presupuesto Total: \$11.641.428

Dotación

153 funcionarias y funcionarios



63,3%



36,6%



Nuestros Principales Logros 2021

- **5.008** es el universo total de cargos que se seleccionan con participación del Sistema de Alta Dirección Pública (ADP).
- **33.401** postulaciones a concursos ADP.
- **267** Convocatorias ADP publicadas.
- **68** días promedio de duración de los concursos.
- **365** directoras y directores de establecimientos educacionales nombrados con apoyo del Sistema ADP.
- **22** jefaturas DAEM nombradas.
- **34 %** de nombramientos por ADP corresponde a mujeres.
- **23%** del total de postulaciones a cargos ADP son de mujeres.
- **98,7%** es el cumplimiento promedio de Convenios de Desempeño por parte de altas y altos directivos públicos.
- **31.853** vacantes de trabajo en el Estado publicadas en www.empleospublicos.cl.
- **946.355** postulaciones a www.empleospublicos.cl.
- **3.675** estudiantes seleccionadas y seleccionados a través del Programa Prácticas Chile.
- **15.000** personas capacitadas a través de CAMPUS SC.
- **119** iniciativas postuladas al Concurso Funciona!, involucrando a un total de 657 funcionarias y funcionarios.
- **293** integrantes de la Red de Mujeres Líderes en el Estado.
- **100%** de los servicios reportaron cumplimiento de normas de aplicación general en materia de gestión y desarrollo de personas en 2021.



Sistema de Alta Dirección Pública

El Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) tiene como objetivo dotar a las instituciones del Estado, a través de concursos públicos y transparentes, de directivas y directivos con probada capacidad de gestión y liderazgo para ejecutar de forma eficaz y eficiente las políticas públicas definidas por la autoridad.



Consejo de Alta Dirección Pública

El Consejo de Alta Dirección Pública (CADP) es un cuerpo colegiado, de carácter autónomo, que cumple el rol de garante del buen funcionamiento de la Alta Dirección Pública. Junto con el Servicio Civil, integra la institucionalidad del Sistema.

Se compone de cinco integrantes: director/a nacional del Servicio Civil, y cuatro consejeras/os de reconocido prestigio por su experiencia y conocimientos en administración de personal y/o políticas públicas, designados o designadas por el Presidente/a de la República, con acuerdo de los 4/7 del Senado en ejercicio. Sus nombramientos son por períodos de seis años; sus nominaciones son por pares alternadamente cada tres años y tienen carácter inamovible.

Las y los integrantes del CADP el 2021 fueron Solange Garreaud, directora nacional del Servicio Civil y presidenta del CADP; Bettina Horst (2016-2022), Cristina Orellana (2019-2025), Eduardo Riquelme (2019-2025) y Eduardo Abarzúa (2016-2022).

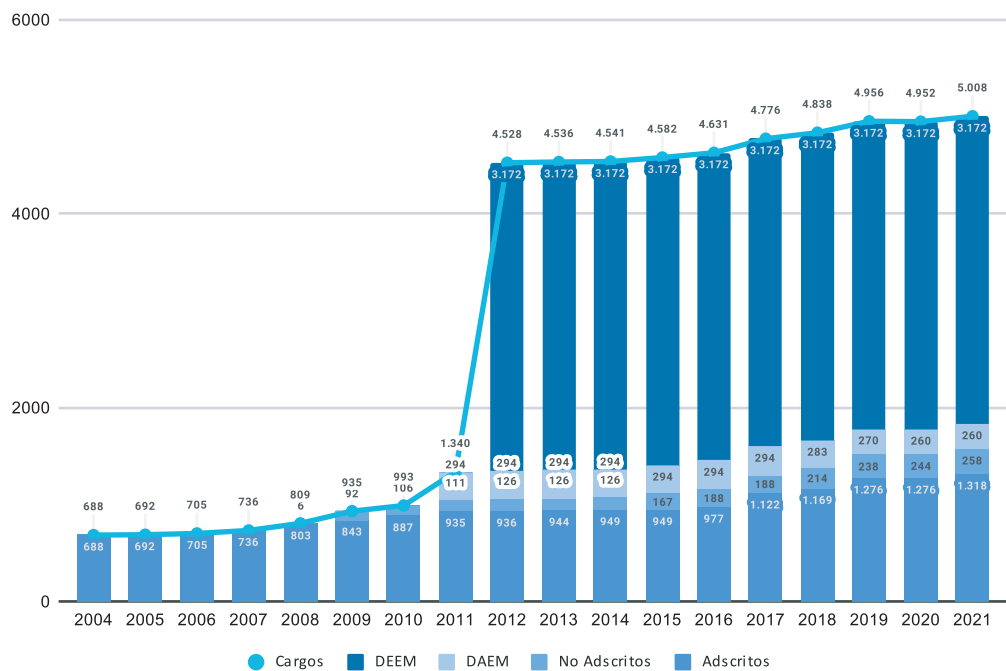
El 2021 el CADP sesionó en forma regular, pese a la pandemia, en modalidad remota y de la misma forma se efectuaron las evaluaciones y entrevistas de candidatas y candidatos.

TAREA	2021
Sesiones	99
Actualización de Perfiles	15
Acuerdos Alcanzados	402

Expansión del Sistema de Alta Dirección Pública

El 2021 se registró la cifra más alta de cargos elegidos con participación de la Alta Dirección Pública, superando la barrera de los 5 mil. Ello, debido -entre otras razones- a la incorporación de nuevos servicios adscritos al sistema, como Mejor Niñez, Onemi y Servicio Nacional de Migraciones.

Gráfico 1: Evolución de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública de I y II nivel.



Convocatorias y Postulaciones Promedio a Concursos ADP

En 2021 se publicaron 267 convocatorias de Alta Dirección Pública. El promedio de postulaciones por convocatoria fue de 123 personas.

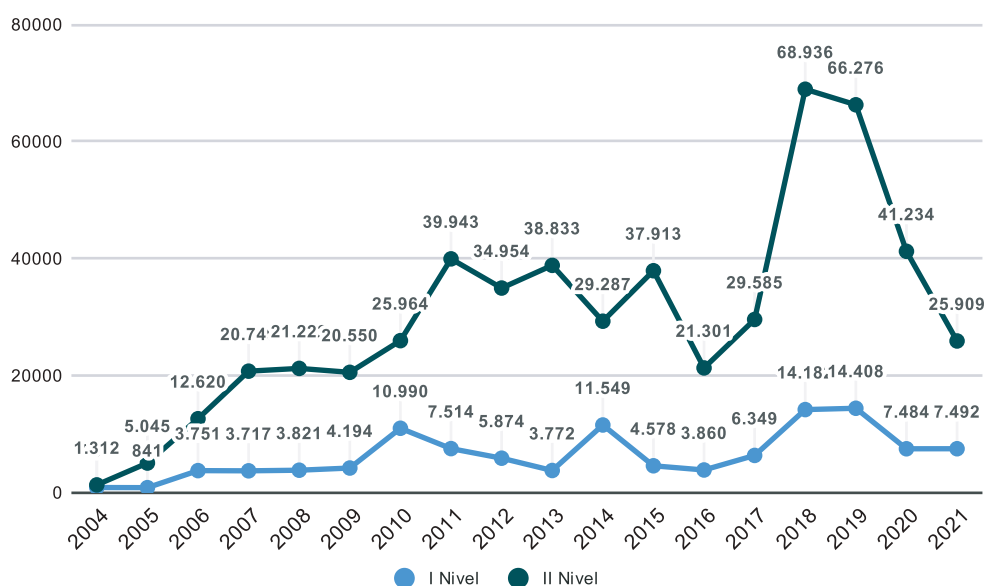
Gráfico 2: Convocatorias anuales de I y II nivel y postulaciones promedio.



Postulaciones Totales al SADP

En 2021 las postulaciones de I nivel se mantuvieron estables, mientras que las de II nivel disminuyeron en un 37%, situación que se explica por la menor cantidad de convocatorias generadas en el último año de gestión gubernamental.

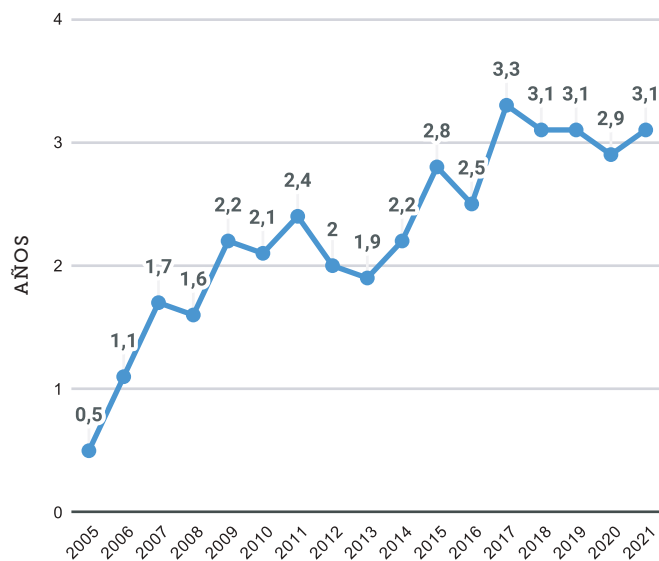
Gráfico 3: Postulaciones totales a concursos de I y II nivel.



Permanencia de Altas y Altos Directivos en sus Cargos

En 2021, el promedio de permanencia de quienes ocupan altos cargos directivos del SADP llegó a 3,1 años, manteniendo la tendencia de los últimos 4 años.

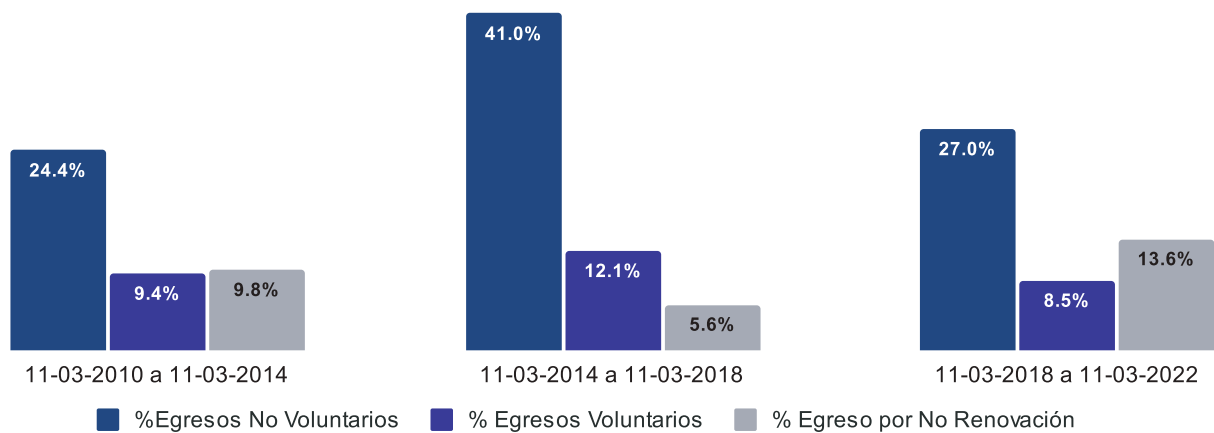
Gráfico 4: Permanencia en los cargos ADP en niveles I y II adscritos.



Egresos de Altas y Altos Directivos

Al 2021, el 27% de los egresos de altas y altos directivos públicos fueron No voluntarios, mientras que el 13,6% fueron debido a la no renovación en el cargo.

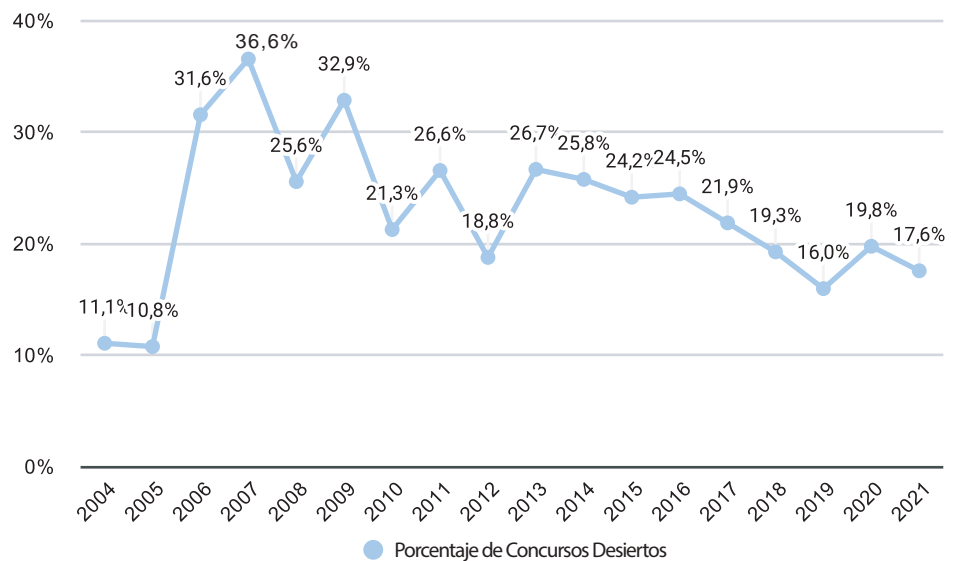
Gráfico 5: Egresos históricos por períodos, al cuarto año de gobierno, niveles I y II adscritos.



Concursos Declarados Desiertos

El índice de concursos declarados desiertos muestra una tendencia a la baja desde 2007, entre otros factores, por una mejor calidad de las nóminas de candidatas y candidatos, por la creación de un Banco de Candidatas y Candidatos, el uso de la herramienta Gestión de Candidatas y Candidatos y el término de la figura Transitorio y Provisional (TyP), tras la entrada en vigencia de la Ley N°20.955.

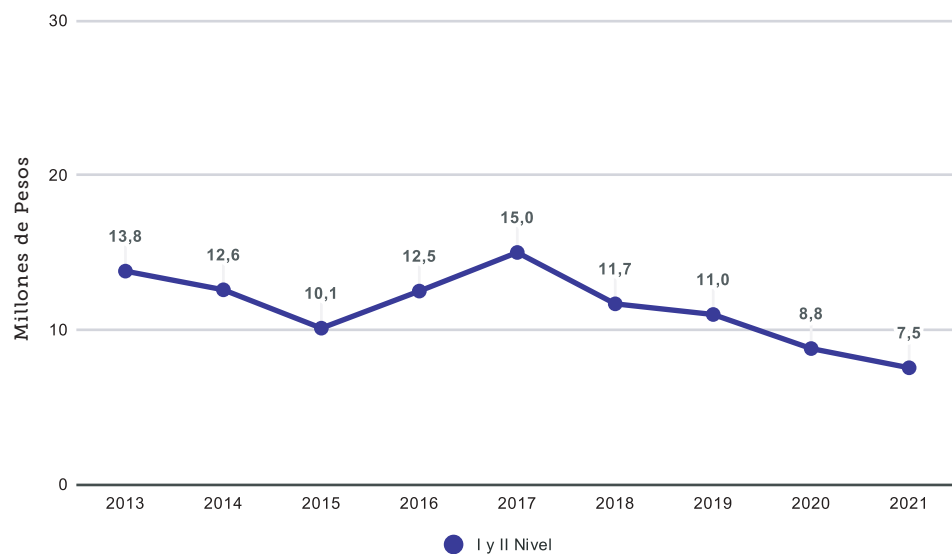
Gráfico 6: Concursos declarados desiertos niveles I y II.



Disminución de Costos de los Concursos ADP

Durante el 2021 el Servicio Civil mantuvo su esfuerzo para hacer un uso eficiente de los recursos públicos, registrándose un costo promedio de los procesos de \$7,5 millones para el I y II nivel.

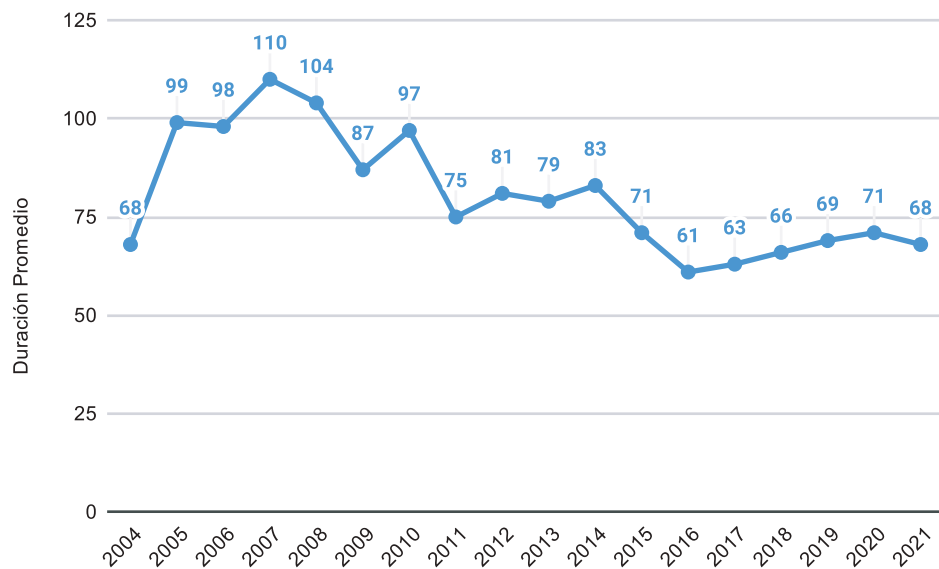
Gráfico 7: Costos directos promedio por concurso, para cargos I y II (Millones de Pesos).



Duración de los Concursos ADP

En promedio el 2021, los concursos registraron una duración de 68 días, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina.

Gráfico 8: Duración de concursos para cargos I y II nivel (días).



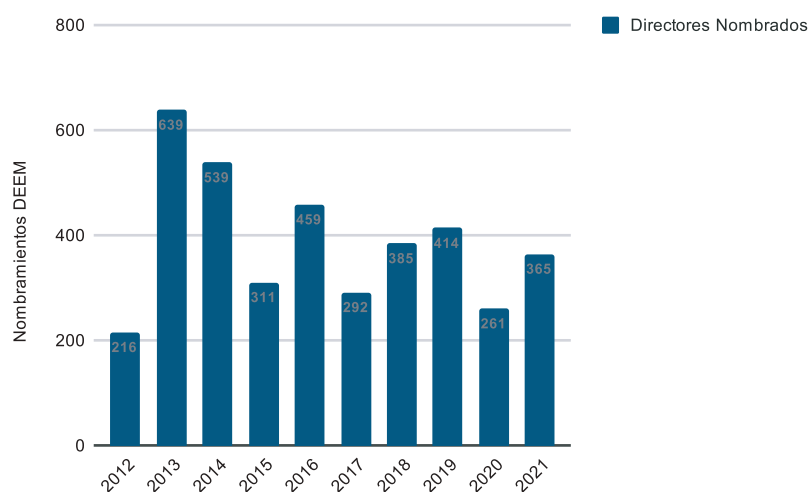
ADP

Educación

En total, el Sistema de Alta Dirección Pública participa en la selección de 3.172 directoras y directores de Establecimientos Educacionales y 260 jefas y jefes Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM). A ello se suman los primeros y segundos niveles de los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP).

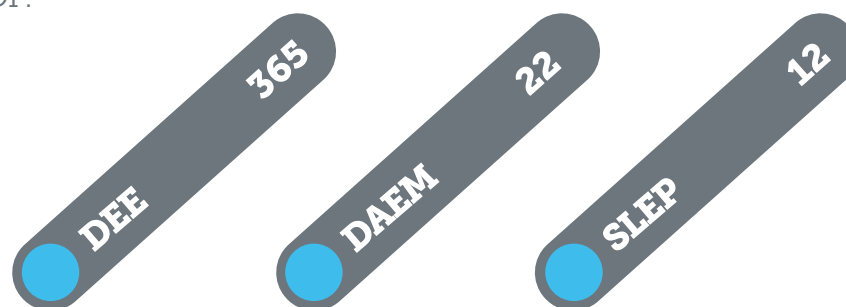
En el caso de las direcciones de escuelas y liceos (DEE), el 2021 se registraron 365 nombramientos a nivel nacional.

Gráfico 9: Nombramientos de Directoras y Directores de Escuelas y Liceos con apoyo del SADP.



En el caso de las jefaturas DAEM, en el mismo período, se registraron 22 nombramientos en total: 17 en las comunas con más de 1.200 estudiantes y 5 en las comunas con una matrícula inferior a esa cifra.

En el caso de los Servicios Locales de Educación Pública, el 2021 se nombraron 12 altas y altos directivos de II nivel jerárquico a través del SADP.



Convenios de Desempeño

El Convenio de Desempeño (CD) es un instrumento de gestión que orienta a las directivas y directivos en el cumplimiento de los desafíos que les exige su cargo y le establece objetivos estratégicos de gestión, sobre la base de los cuales serán evaluadas y evaluados anualmente y al término de su período de desempeño.

En 2021 el índice de cumplimiento de Convenios de Desempeño alcanzó al 98,7%.

NIVEL	2018	2019	2020	2021
I	96,0%	96,4%	94,9%	99,3%
II	97,9%	97,0%	97,5%	98,1%
Promedio	96,9%	96,7%	96,2%	98,7%

Acompañamiento y Desarrollo ADP

El 2021, la Subdirección de Alta Dirección Pública (SADP) realizó 28 actividades de inducción y formación, convocando a 1.201 asistentes.

TIPO ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	ASISTENTES
Jornadas Inducción	6	204
Actividades Formación	22	997
Total	28	1.201

ACTIVIDADES	
1	Inducción I nivel: Un Encuentro ADP de I nivel y Directoras/es Regionales.
2	Inducción II nivel: Cinco Jornadas de Inducción para ADP de II nivel.
3	Ciclo de Visión y Comunicación Estratégica en Crisis a cargo de TIRONI, entre ellos, curso Introducción a la Gestión de Riesgo de Desastres (GRD).
4	Ciclo de Manejo de Crisis y Negociación para ADP a cargo de HARDFUN.
5	Ciclo de Liderazgo y Gestión de Personas a cargo de LEAD Institute.
6	Ciclo Innovación y Mejora continua a cargo de la Universidad Adolfo Ibáñez, entre ellos, curso Ciencia de Datos para ADP a cargo de la Escuela de Gobierno de la UAI.
7	Ciclo Integridad y Ética Pública
8	Temas emergentes: <ul style="list-style-type: none"> a. Dos Workshop Virtualidad y Teletrabajo. b. Un Workshop Modernización del Estado. c. Un Webinar Mujeres en Chile: Avances y Desafíos.





Participación de la Mujer

Una de las prioridades del Servicio Civil es fomentar la participación laboral femenina en el sector público y promover que más mujeres ocupen cargos de liderazgo en el Estado.

Mujeres en Concursos de Alta Dirección Pública

Pese a los avances en materia de género en el país, el porcentaje de postulaciones por parte de mujeres en los concursos de ADP se mantiene en torno al 23% y representan solo el 34% de los nombramientos.

Gráfico 10: Porcentaje de postulaciones de hombres y mujeres a concursos ADP de I y II nivel.

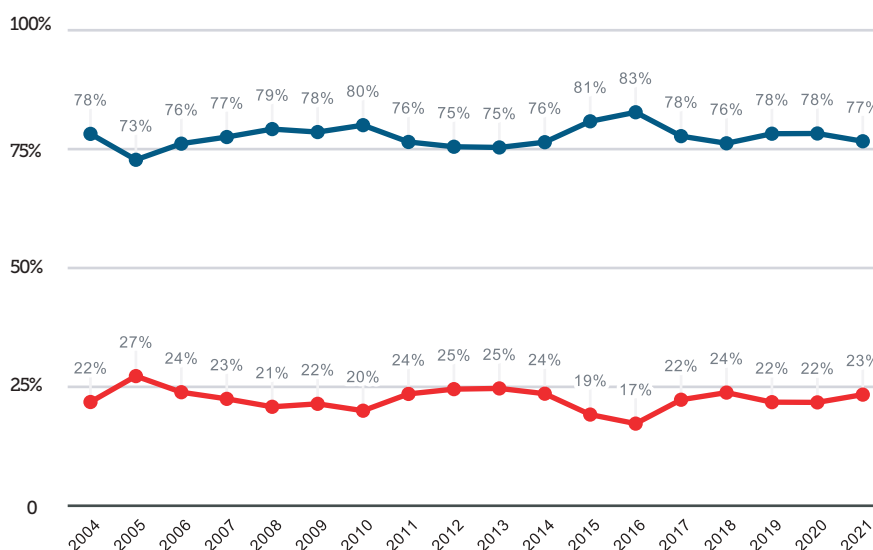
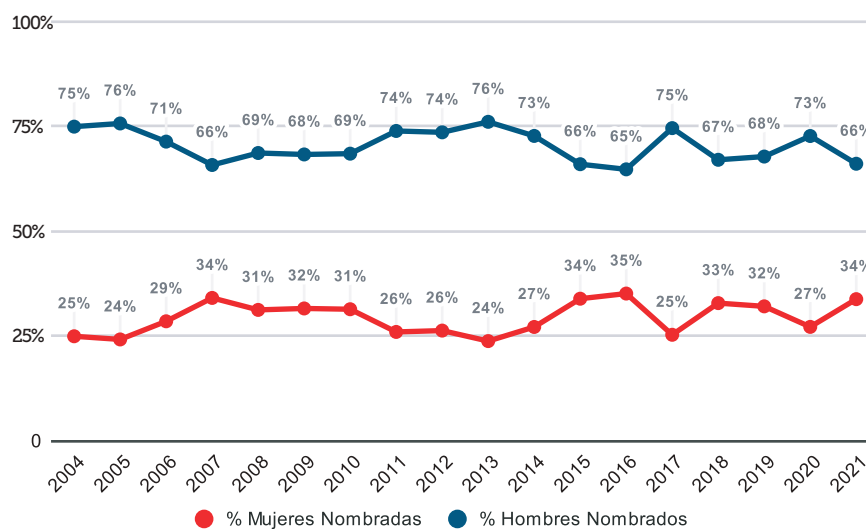


Gráfico 11: Porcentaje de nombramientos de hombres y mujeres en concursos ADP de I y II nivel.



Mujeres en la Educación

El 2021 se revirtió el alza que se había producido en 2020, y las mujeres volvieron a ser minoría en las postulaciones a concursos de Directores para Chile, representando solo el 38%.

Gráfico 12: Porcentaje de postulaciones de hombres y mujeres a concursos de Directores para Chile.

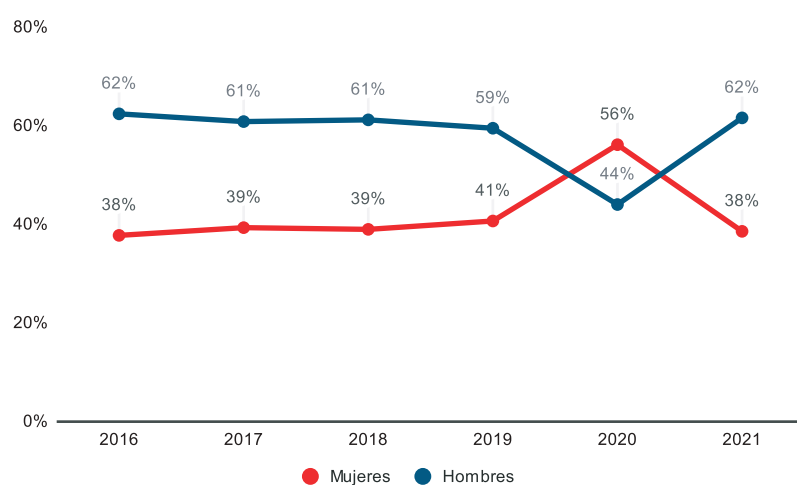
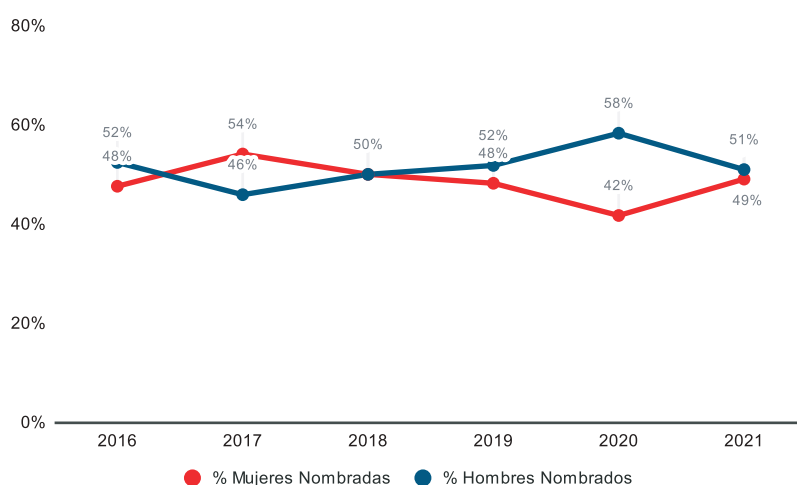


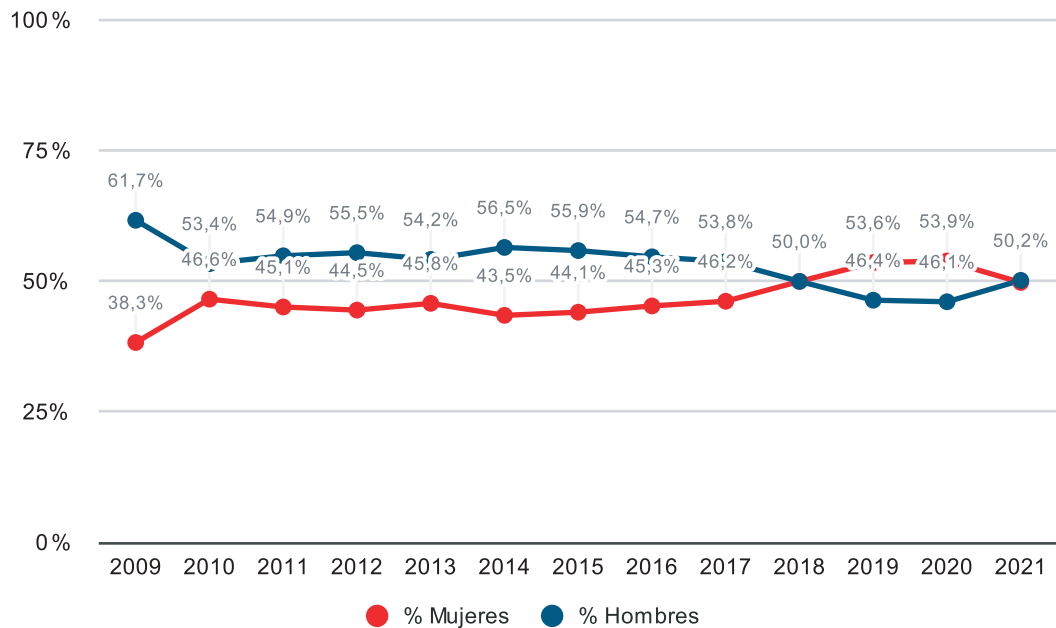
Gráfico 13: Porcentaje de hombres y mujeres seleccionadas en cargos de directoras y directores de escuelas.



Mujeres en el Portal Empleos Públicos

En 2021 la presencia de mujeres que postularon a empleos públicos disminuyó porcentualmente respecto de los años 2019 y 2020.

Gráfico 14: Porcentaje de postulaciones de hombres y mujeres a Empleos Públicos.



Mujeres en Prácticas Chile

El 2021 el porcentaje de mujeres que postularon a Prácticas para Chile volvió a crecer, llegando al 56% del total, con 15.933 postulaciones. Adicionalmente las mujeres representaron un 65% de las selecciones a prácticas (Con un total de 2.372 seleccionadas).

Gráfico 15: Porcentaje de postulaciones de hombres y mujeres a Prácticas Chile.

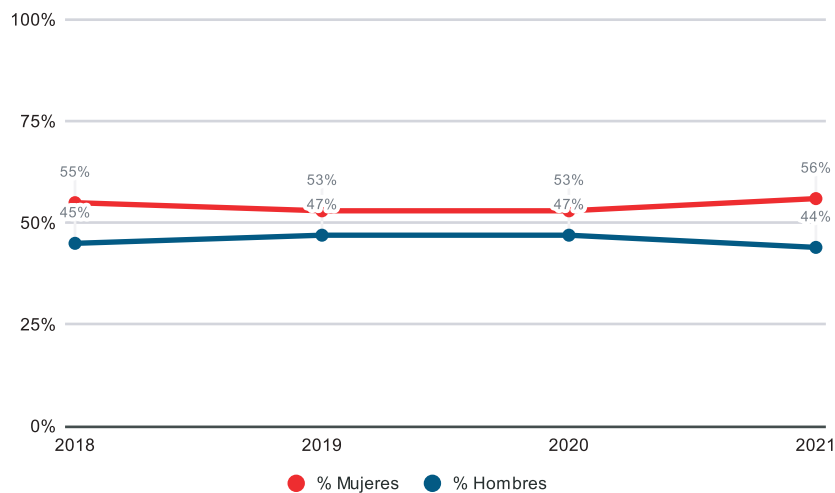
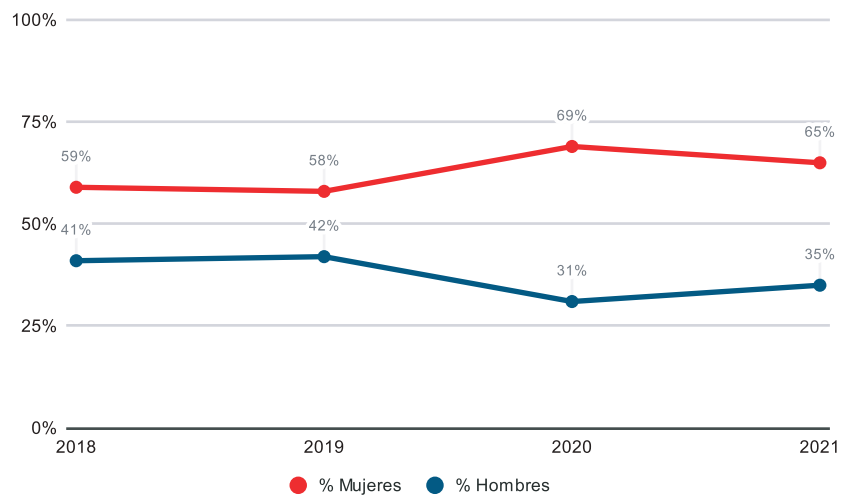


Gráfico 16: Porcentaje de hombres y mujeres seleccionadas en Prácticas Chile.



Red de Mujeres Líderes en el Estado

La Red de Mujeres Líderes en el Estado es un programa que tiene como objetivo que funcionarias públicas fortalezcan su desarrollo profesional. Mediante estrategias de formación, acompañamiento, mentorías (role model) y gestión de redes (networking), se busca potenciar su visibilidad laboral, su liderazgo y empoderamiento, para promover su participación en cargos de responsabilidad y directivos, así como también, en el SADP.

Actualmente, la Red, considerando sus tres versiones (2019-2020-2021) se encuentra conformada por 293 mujeres de 21 ministerios y 82 servicios públicos de la Administración Central del Estado (ACE) y 15 regiones del país (60% de RM y 40% otras) con un promedio de 42 años.

Entre las mentoras que han participado en este programa figuran la ex ministra de Agricultura, María Emilia Undurraga; la ex subsecretaria de Pesca y Acuicultura, Alicia Gallardo; la ex tesorera general de la República, Ximena Hernández; y la subgerenta de Asuntos Públicos del BancoEstado y exdirectora ejecutiva de la Asociación de Emprendedores de Chile (Asech), Soledad Ovando.

Consulta Red 2021

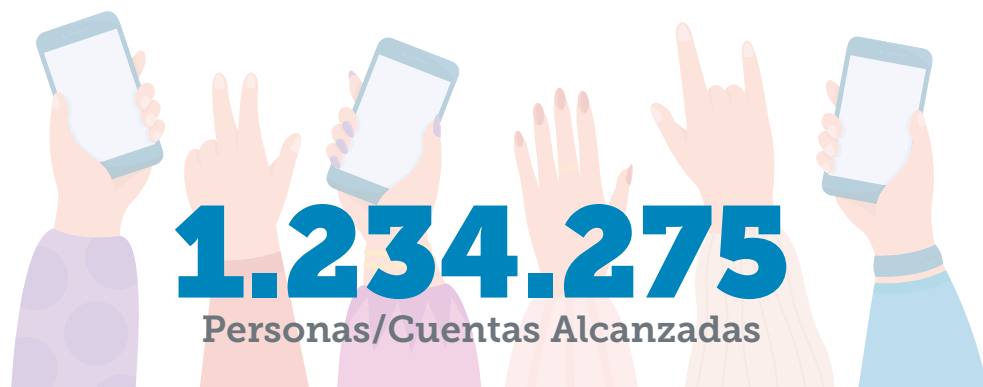
Con el objetivo de conocer la percepción de las guías respecto al programa, el Servicio Civil llevó a cabo encuestas a 150 participantes de las versiones 2019 y 2020 de la Red de Mujeres Líderes. En total, se recibieron 113 respuestas y entre los principales resultados destacan los siguientes:

- 74%** Han ocupado nuevos puestos de trabajo o funciones con mayor responsabilidad.
- 53%** Ha permanecido en el cargo con funciones de mayor responsabilidad.
- 60%** Dice estar preparada para nuevos desafíos.
- 97%** Indica que ha adquirido más herramientas personales y/o profesionales.
- +80%** Valora como bueno o muy bueno su desarrollo en ámbitos de empoderamiento y liderazgo.

Campaña #Poderosas

Por segundo año consecutivo, el 2021 el Servicio Civil llevó a cabo en redes sociales la Campaña #Poderosas.

La primera campaña, en 2020, tuvo como foco aumentar la participación femenina en cargos ADP, bajo el hashtag #ChileTeNecesita.



El 2021, con el hashtag #ChileTeAgradece, la campaña se centró en valorar el trabajo de las directoras de hospitales y centros de salud, por su labor durante la pandemia. Esta segunda versión de la campaña tuvo un alcance de más de 1 millón 234 mil personas y las interacciones alcanzaron a 312 mil.

Servicio Civil
@ServicioCivilCL

Mujeres **#Poderosas** están en cargos directivos y, desde allí, han cumplido un rol fundamental en el cuidado de los demás durante la pandemia. Son mujeres que, en tiempos difíciles, han sabido superar obstáculos y guiar equipos en pro de un mejor servicio a la ciudadanía. ¡GRACIAS!



Servicio Civil
@ServicioCivilCL

En esta pandemia nuestras mujeres han realizado una labor fundamental para cambiar la realidad de millones de personas. Muchas de ellas son Altas Directivas Públicas, mujeres **#Poderosas**, que dedicaron todo su tiempo y esfuerzo, a guiar a sus equipos y así cuidar a Chile ¡GRACIAS!



Servicio Civil
@ServicioCivilCL

En el Estado tenemos mujeres **#Poderosas** con vocación de servicio público y capacidad de cambiar la realidad, para el bienestar de los chilenos. Durante esta pandemia su labor es fundamental. A ellas ¡MUCHAS GRACIAS! por desafiarse a liderar a sus equipos en momentos críticos.



Servicio Civil
@ServicioCivilCL

Cuando Mujeres **#Poderosas** están al mando, éstas dan un nuevo impulso a sus organizaciones, instaurando la colaboración y la integración como elementos claves para el servicio público. Desde allí, su labor fue fundamental para cuidar a Chile durante la pandemia. A ellas, ¡GRACIAS!



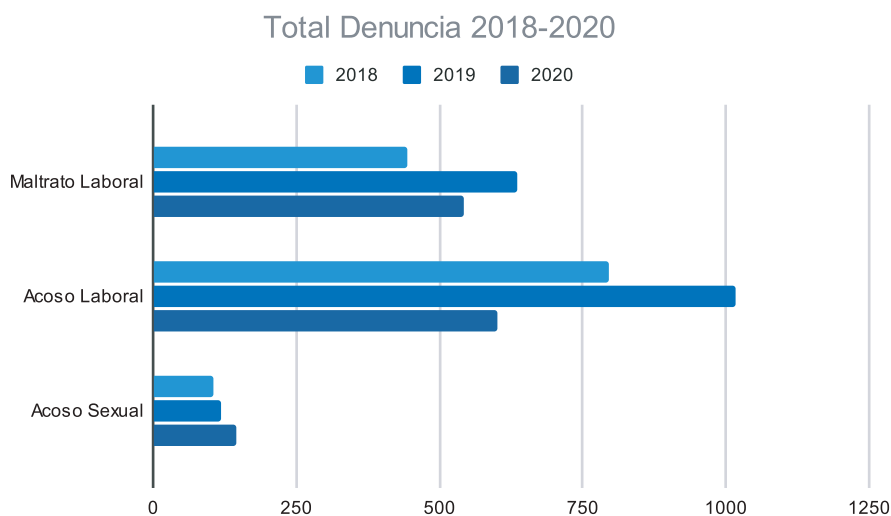
Instructivo Presidencial: Prevención Maltrato, Acoso Laboral y Sexual

En el marco del Instructivo Presidencial sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (IP MALS), el 2021 el Servicio Civil dio a conocer un informe estadístico que reveló que en 2020 hubo un total de 1.288 denuncias formales en esta materia.

La cifra es inferior en un 27,2% respecto a la registrada el 2019, cuando hubo 1.770 denuncias.

El reporte consideró 207 servicios de la Administración Central del Estado y señaló que del total de las denuncias formales recibidas, 600 correspondieron a acoso laboral (46,6%); 542 a maltrato laboral (42,1%) y 146 a acoso sexual (11,3%). En las tres categorías, un 72,6% de las denuncias fueron presentadas por mujeres y un 27,4% por hombres.

Gráfico 17: Número de denuncias de maltrato, acoso laboral y sexual.



Entre 2018 y 2020, los servicios públicos reportaron 4.403 denuncias formales, cifra que representa un 1,16% de las 378.660 funcionarias y funcionarios de la dotación total.





Gestión y Desarrollo de Personas

El Servicio Civil promueve buenas prácticas y acciones para el desarrollo y desempeño de las funcionarias y funcionarios públicos, con la finalidad de contribuir de manera efectiva al logro de los desafíos individuales y organizacionales.

Rol Rector Servicio Civil

Normas de Aplicación General

Las Normas de Aplicación General en materia de gestión y desarrollo de personas son disposiciones de carácter permanente y obligatorio, dictadas por el Servicio Civil, y de implementación descentralizada en cada servicio público.

El objetivo es establecer una agenda común para los servicios públicos, alineando contenidos y estándares, tanto técnicos como de implementación, así como posicionando y fortaleciendo la gestión y desarrollo de personas a un nivel estratégico en las organizaciones públicas.

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

Las 11 normas

Estas disposiciones están contenidas en las resoluciones 1 y 2, publicadas el 10 de noviembre de 2017 y el 22 de marzo de 2018, respectivamente, en el Diario Oficial:

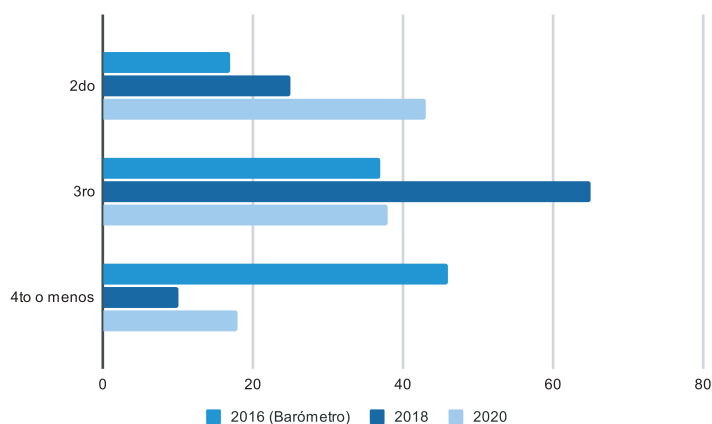
- *Estructura y Estándares de Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas.*
- *Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas.*
- *Procesos de Reclutamiento y Selección.*
- *Concursabilidad y Carrera Funcionaria.*
- *Programas de Inducción.*
- *Gestión de Prácticas Profesionales.*
- *Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral.*
- *Participación Funcionaria.*
- *Formación y Capacitación de Funcionarias y Funcionarios Públicos.*
- *Rol de Jefaturas en Dirección de Equipos.*
- *Gestión del Desempeño Individual y Sistema de Calificaciones.*

Principales Resultados

Aplicación Rol Rector

81,8% (2020) de las jefaturas de Gestión de Personas se encuentran en segundo o tercer nivel jerárquico.

Gráfico 18: Jefaturas de Gestión de Personas en niveles jerárquicos II y III.

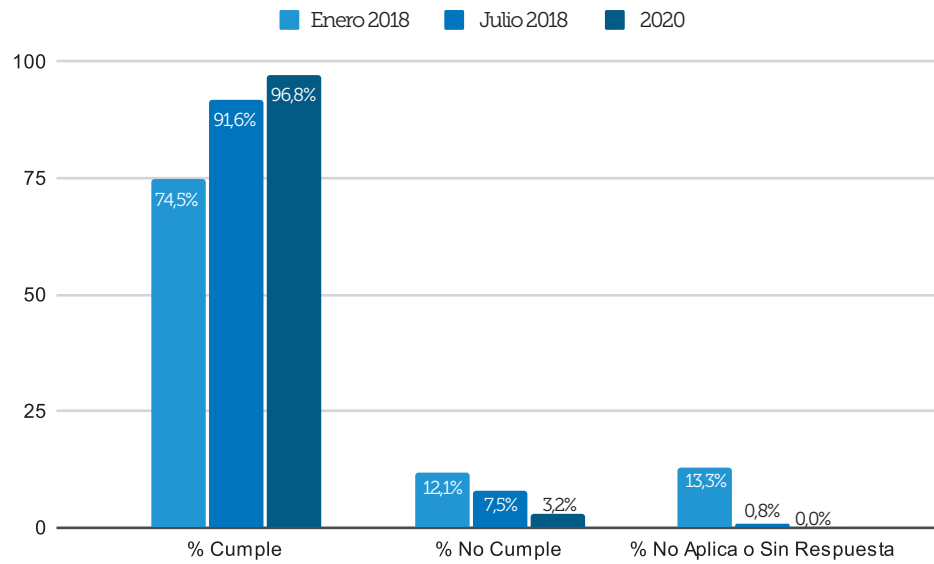


El 53,5% (2020) de los ingresos a Contrata y/o Código del Trabajo se hizo a través de procesos de Reclutamiento y Selección. Del 46% restante, un 90% se realizó sin aplicación de este procedimiento, fundamentado mediante resolución firmada por el jefe o jefa de servicio. Solo un 4,5% de dichos ingresos no fue fundamentado.

Tipificación de Ingresos 2020		N° de Cargos		%
		SubTotal	Total	
N° de ingresos a contrata y/o Código del Trabajo, a través de procesos de Reclutamiento y Selección.		2.912		53,5%
N° de ingresos a contrata y/o Código del Trabajo, sin proceso de Reclutamiento y Selección.	Con resolución que fundamenta el ingreso sin proceso de Reclutamiento y Selección.	2.286	2.548	42,0%
	Sin resolución que fundamenta el ingreso sin proceso de Reclutamiento y Selección.	248		4,5%
N° total de ingresos a contrata y/o Código del Trabajo		5.446		100%

Desde la implementación de esta norma, ha ido en aumento la cantidad de servicios que aplican el programa de inducción oportunamente en un plazo máximo de 30 días. La cifra se incrementó de un 74,5% en 2018 a un 96,8% en 2020.

Gráfico 19: Servicios públicos con programas de inducción.



Capacitación y Asesorías a Servicios Públicos 2021

El 2021, la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas (SGDP) realizó 341 actividades de capacitación, acompañamiento y programas de formación, con 20.146 participantes.

	ACTIVIDADES	ASISTENTES
Asesorías Telemáticas	301	3.423
Capacitaciones (Plan de Acompañamiento a servicios públicos y programas de formación CAMPUS)	40	16.723

Acompañamiento a servicios públicos 2021 en Pandemia		
Temática	Foco	Acciones
Servicios públicos en general: Acciones dirigidas a todos los servicios públicos (204), y actividades más focalizadas.	Impacto de la pandemia en la organización y desafíos a mediano y largo plazo en la gestión de equipos y su bienestar psicológico.	Webinar Bienestar Psicológico: 3 sesiones, con un promedio de 122 asistentes, vía telemática. Webinar Liderazgo Compasivo: 4 sesiones, con un promedio de 94 asistentes. Webinar en Inclusión Laboral, con 159 asistentes de servicios públicos.
Servicios del Sector Salud: Talleres dirigidos a las jefaturas intermedias de áreas clínico asistenciales, de apoyo y administrativo de 24 servicios de salud y sus establecimientos en red.	Desafíos y dificultades para jefaturas de Salud en pandemia y manejo de estrés en el mundo del trabajo.	Taller 1: Sensibilización frente al estrés en el mundo del trabajo. Participan 270 jefaturas. Taller 2: Acompañamiento a 4 establecimientos de Salud: Hospital Dr. Carlos Cisternas, de Calama; Hospital Clínico Dra. Eloísa Díaz, de La Florida; Hospital El Pino y Complejo Asistencial Padre Las Casas, sobre desafíos y dificultades en el ejercicio del rol de jefatura de salud en pandemia.
Servicios con atención directa a la ciudadanía: Tres talleres dirigidos a jefaturas y responsables de áreas y equipos de las oficinas de atención ciudadana.	Compartir reflexiones y experiencias de los propios servicios, para responder a las necesidades surgidas en la pandemia.	Tres talleres para 170 jefaturas y más de 300 personas de estas áreas de todas las regiones del país, de 11 servicios públicos: IPS, SII, Servicio de Tesorería, FOSIS, FONASA, Servicio de Registro Civil e Identificación, Dirección del Trabajo, Servicio Médico Legal; Instituto de Seguridad Laboral, SUSESO y SERNAC.

Campus Servicio Civil

- Creado en 2019, CAMPUS Servicio Civil es la primera plataforma transversal de formación para servidoras y servidores públicos, que permite acceder en forma simple y ágil a programas de formación de habilidades para entregar mejores servicios a la ciudadanía.
- Más de 28 mil funcionarias y funcionarios de 243 servicios públicos del país, han participado en distintas actividades de capacitación a través de la plataforma.
- En 2021, 27 servicios estuvieron en programas licitados vía gran compra en Liderazgo, Calidad de Servicio a la Ciudadanía, Gestión Ágil de Proyectos y Gestión Colaborativa de Equipos de Alto Desempeño, y hubo 15 mil 704 participantes.

**Programa de
formación por Año**

2019 **6** 2020 **17** 2021 **27**

**Servicios
por Año**

2019 **29** 2020 **60** 2021 **243**

**Número de
Participantes**

2019 **6.122** 2020 **6.550** 2021 **15.704**

Líderes Digitales

- Este programa del Servicio Civil apunta a disminuir la brecha digital en el Estado. Fue creado en 2019, bajo el sistema de mentoring inverso, para lograr una integración entre funcionarias y funcionarios públicos que guían a sus pares de mayor edad en estas temáticas, promoviendo así el diálogo intergeneracional y la transformación digital en el Estado.
- Desde 2019 a la fecha se han desarrollado cinco versiones del programa, en el que han participado 372 funcionarias y funcionarios de 110 instituciones públicas pertenecientes a la Administración Central del Estado.
- Promedio de edad de 28 años entre mentores y mentoras, y entre las y los mentee es de 55 años.
- Se abordan temáticas vinculadas al liderazgo, mentoring inverso, uso de plataformas digitales, redes sociales y transformación digital en el Estado. Todo ello con la colaboración del Laboratorio de Gobierno; Gobierno Digital del Min. Segpres, y la Contraloría General de la República.

372
Funcionarias/os



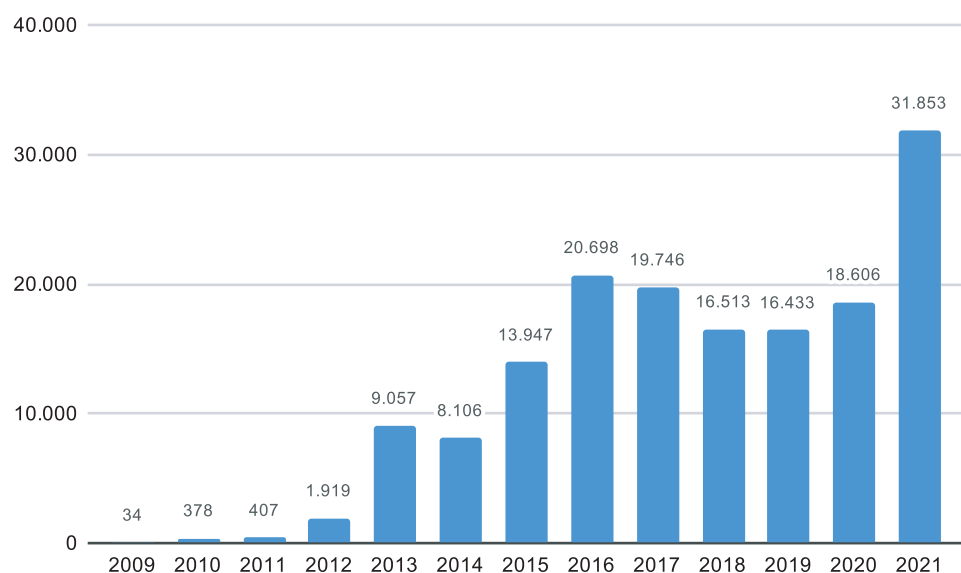
Portal Empleos Públicos

- En sus doce años de funcionamiento, el Portal **empleospublicos.cl** ha asegurado a la ciudadanía el acceso igualitario, transparente, no discriminatorio y rápido a la información sobre la oferta de empleo en el Estado, para cargos no ADP.
- Desde el 10 de noviembre de 2018, todos los servicios públicos de la Administración Central del Estado tuvieron la obligación de publicar sus convocatorias en línea en el Portal Empleos Públicos para las calidades jurídicas de planta, contrata y código del trabajo, y de los distintos estamentos del sector público.

Vacantes publicadas

El 2021 se registra el peak histórico de vacantes publicadas en el portal, especialmente por la alta demanda del sector Salud, con motivo de la pandemia.

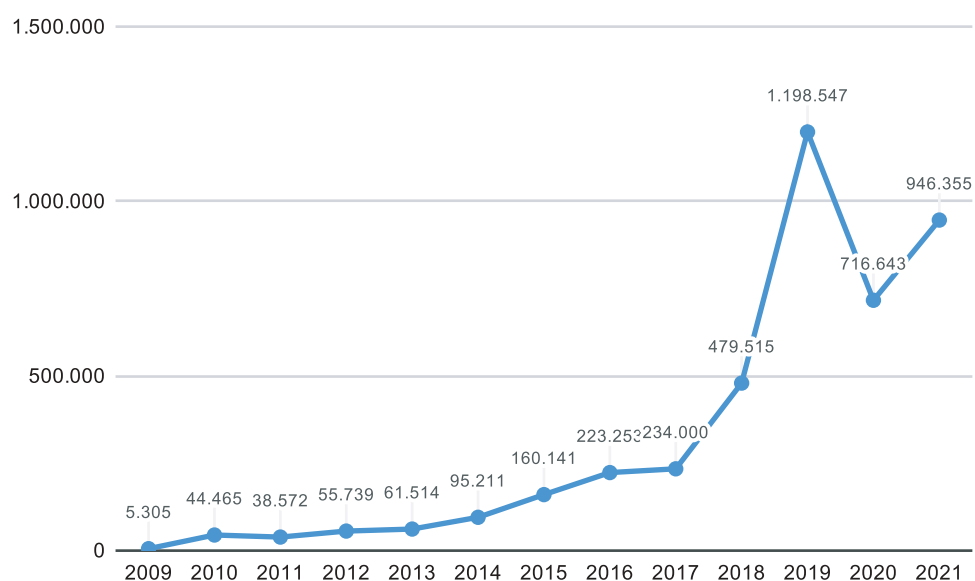
Gráfico 20: Número de vacantes publicadas en Portal Empleos Públicos.



Postulaciones Portal Empleos Públicos

Más de 900 mil postulaciones registró el portal en 2021. La cifra es mayor que en 2020, pero menor a la registrada el 2019. La menor apertura de empleos públicos producida a nivel general en los años 2020 y 2021, a raíz de la pandemia, explican estos resultados.

Gráfico 21: Número de postulaciones en el Portal Empleos Públicos.



Prácticas Chile

- Prácticas Chile es un programa gestionado por el Servicio Civil, que busca promover y atraer talento joven al Estado, y que permite a estudiantes de carreras universitarias y técnico profesionales realizar sus prácticas en ministerios y servicios públicos, poniendo al servicio del país sus conocimientos y habilidades.
- El objetivo es propiciar un acceso transparente y en igualdad de oportunidades, en base al mérito, aptitudes y motivaciones, permitiendo a las y los estudiantes conocer el Estado a través de una experiencia formativa.
- El 2021 el programa llevó a cabo 3.509 convocatorias, un 58% más que en 2020. Asimismo, registró la cifra más alta de estudiantes seleccionados, con un récord de postulaciones.
- El 2021, las personas seleccionadas provinieron de 125 establecimientos de enseñanza media técnico profesional, 51 universidades, 23 institutos profesionales y 21 centros de formación técnica.

Gráfico 22: Número de convocatorias publicadas en el Portal Prácticas Chile.

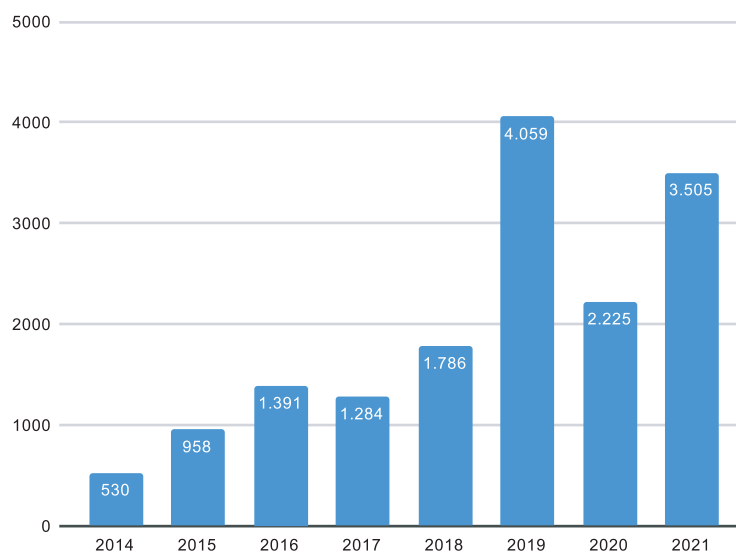


Gráfico 23: Número de Postulaciones registradas en el Portal Prácticas Chile.

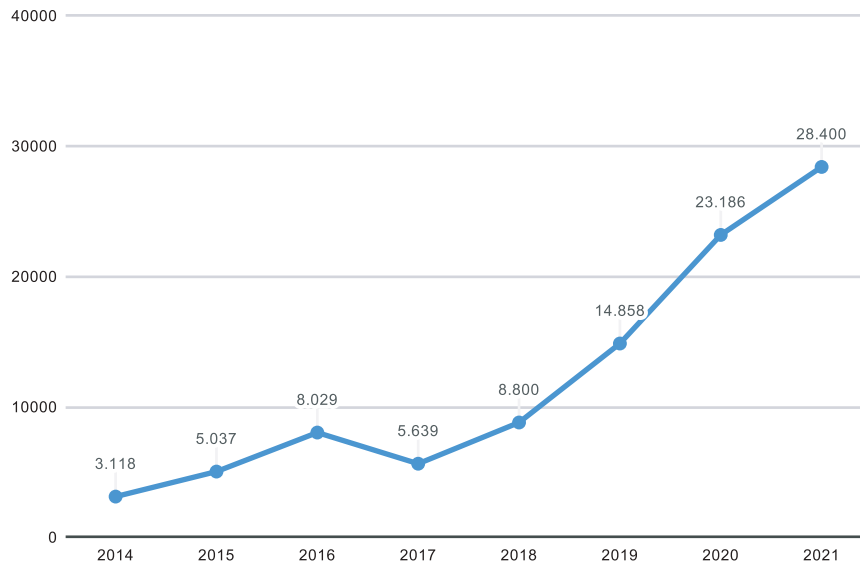
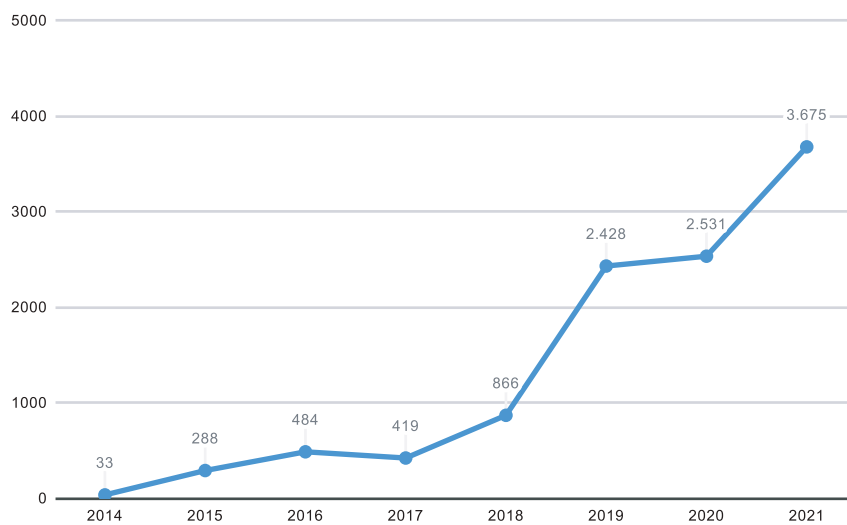


Gráfico 24: Número de estudiantes seleccionadas/os a través del Portal Prácticas Chile.



Trabajo con Asociaciones de Funcionarias/os y Participación 2018-2021

■ Curso de Formación en Competencias para los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en el Sector Público (2021):

- A partir de los acuerdos de la Mesa ANEF-Gobierno, y en el contexto de la mesa de trabajo de condiciones sanitarias, se realizó esta actividad junto a la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, ANEF, FENPRUSS y el Servicio Civil, para gestionar eficazmente la prevención de los riesgos laborales y biológicos, incluyendo el SARS-COV-2.
- Se realizaron tres versiones de cursos para 60 personas en total de diversos servicios públicos, tanto con personas formadoras contratadas por la OIT, como por facilitadoras y facilitadores de los mismos servicios públicos.

■ **Formación en Relaciones Laborales 2018–2021:**

- En el período participaron más de 200 personas en cursos de formación de Relaciones Laborales Colaborativas, entre ellos, dirigentes y dirigentes gremiales o jefaturas intermedias de los servicios públicos.

■ **Participación en mesas de trabajo bipartitas:**

- Empleo Público: Durante 2021, el gobierno -a través del Ministerio de Hacienda y el subsecretario de Hacienda- convocó a una mesa para trabajar con la ANEF los aspectos relevantes consensuados para una probable reforma al empleo público, a través de un proyecto de ley. Si bien no hubo concreción del proyecto de ley, quedó plasmada una propuesta por parte del gobierno anterior basada en temas como calificaciones y gestión del desempeño, modalidad de contratación, reclutamiento y selección y gestión de talentos, entre otros.

Concurso Funciona!

- El Concurso Nacional de Innovación Pública, coordinado desde 2014 por el Servicio Civil en colaboración con el Laboratorio de Gobierno, busca reconocer iniciativas innovadoras implementadas por funcionarias y funcionarios de la Administración Central del Estado y de municipios del país, cuyo objetivo sea mejorar la atención a la ciudadanía y elevar la eficiencia de los servicios públicos.
- En la versión 2021 postularon al concurso 119 iniciativas de 46 servicios públicos y 7 municipios, involucrando a un total de 657 funcionarias y funcionarios. Gendarmería de Chile, el Hospital Santa Isabel de Lebu y la Municipalidad de Los Ángeles fueron los ganadores, en las categorías Administración Central del Estado, Sector Salud y Municipal.
- Desde 2014 y hasta 2021, 482 servicios públicos y 82 municipios han postulado 1.338 iniciativas a este premio, con la participación total de 5.108 funcionarias y funcionarios. De ellos, han resultado ganadores 41 proyectos en estos últimos 7 años, premiando con pasantías y cursos de capacitación a más de un centenar de personas.



Premio Anual por Excelencia Institucional

- El Premio Anual por Excelencia Institucional (PAEI) es un reconocimiento que entrega el Gobierno de Chile, a través del Servicio Civil, a las tres instituciones del Estado que se destacan por su buena gestión, eficiencia institucional, la calidad de los servicios prestados y por sus políticas en gestión de personas.
- Este galardón se traduce en la entrega de un incentivo económico a las y los funcionarios de las tres instituciones ganadoras, equivalente al 5% mensual sobre los haberes que sirven de base de cálculo para la asignación de modernización.
- El 2021, un total de 36 instituciones postularon al PAEI. De ellos, 13 servicios pasaron a la etapa final, resultando ganadores la Agencia de la Calidad de la Educación, la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud (CENABAST) y la Superintendencia de Pensiones.
- Desde 2007, 23 servicios han obtenido el PAEI, beneficiando a un total de 70.874 funcionarias y funcionarios.



Formador de Formadores

- En el marco del levantamiento de la Red de Academias, Escuelas y Programas de Formación en el Estado, se generó la Red Formador de Formadores, que pretende fomentar el desarrollo y perfeccionamiento de las y los funcionarios dedicados a la docencia en sus servicios públicos.
- Al 2021, la Red está compuesta por 73 funcionarias y funcionarios públicos pertenecientes a 29 instituciones con academias, escuelas y programas.
- Desde el 2019 al 2021 se realizaron cinco encuentros, en temas vinculados a la formación, andragogía, metodologías de aprendizajes y formación e-learning en tiempos de pandemia, entre otros.
- Primera Jornada de Reconocimiento para Formador de Formadores: En 2019, se reconoció a 42 integrantes pertenecientes a 21 instituciones.
- Segunda Jornada de Reconocimiento para Formador de Formadores: Se realizó en 2021, y se galardonó a 31 integrantes pertenecientes a un total de 16 instituciones.





Integridad Pública y Códigos de Ética

Con el objetivo de mejorar las competencias éticas, prevenir actos de corrupción y faltas a la probidad y, a su vez, fortalecer la confianza ciudadana en el Estado, el Servicio Civil fue mandatado por la Ley N° 20.955, para impartir normas destinadas a la elaboración de Códigos de Ética y la instalación de Sistemas de Integridad al interior de los servicios públicos.

Entre los logros del año 2021 figuran:

188

Instituciones del nivel central implementaron Sistemas de Integridad.

86,7%

De las instituciones centrales cuentan con estructuras completas de Integridad (Comités de Integridad).

+2mil

Funcionarias y funcionarios públicos de todo el país capacitados en Sistemas de Integridad.

663

Funcionarias y funcionarios inscritos para la formación en Integridad en la plataforma CAMPUS SC.

463

Funcionarias y funcionarios municipales inscritos para la formación en Integridad en la plataforma de Subdere.

71

Municipios suscribieron en 2021 un compromiso de implementación de Códigos de Ética, como parte de la Alianza UNCAC, la SUBDERE, CGR, el PNUD y el Servicio Civil. Para 2022, se plantea la firma de otros 70 municipios. El objetivo es completar los 345 que existen en el país.



Datos Abiertos

Uno de los instrumentos relevantes y de transparencia del Servicio Civil es el sitio web de Datos Abiertos, que pone a disposición de la ciudadanía información sobre concursos, postulaciones, nombramientos, Convenios de Desempeño, Gestión de Personas, directoras y directores de establecimientos educacionales y que está a cargo de la División de Gestión y Desarrollo Institucional (DGDI).

Incorpora un tablero que muestra el cumplimiento de los indicadores más relevantes del Servicio Civil respecto a las metas definidas.

Se incluyen todos los documentos relevantes que muestran la gestión del Servicio, como cuentas públicas, informes al Congreso, entre otros.

Aplicaciones del Servicio Civil

App Personas en Línea

Difunde información relevante y promueve la coordinación y colaboración de jefaturas y equipos de las áreas de Gestión y Desarrollo de Personas de los servicios públicos. De esta manera, el Servicio Civil contribuye a mejorar los resultados de las instituciones y a la entrega de mejores servicios a la ciudadanía.

Al 31 de diciembre de 2021, contaba con 1.827 usuarias y usuarios, 639 de ellos activos. Asimismo, 199 usuarias y usuarios son de regiones diferentes de la Metropolitana. A esa fecha, registraba 1.003 publicaciones, tanto desde Servicio Civil como de las y los usuarios, con 7.659 visitas y 6.024 reacciones de Me Gusta.

App Servicio Civil

Espacio de comunicación y encuentro para ADP. Cuenta con características tales como Grupos, Feed de noticias, Biblioteca y Cursos desarrollados exclusivamente para la aplicación.

El 2021 la aplicación ha mantenido un trabajo permanente en la mejora de aspectos esenciales para la experiencia de las y los usuarios, iniciado por una campaña de re-fidelización, con el fin de mejorar el impacto de las comunicaciones e interacciones de la app, manteniendo un total de 337 usuarias y usuarios activos.



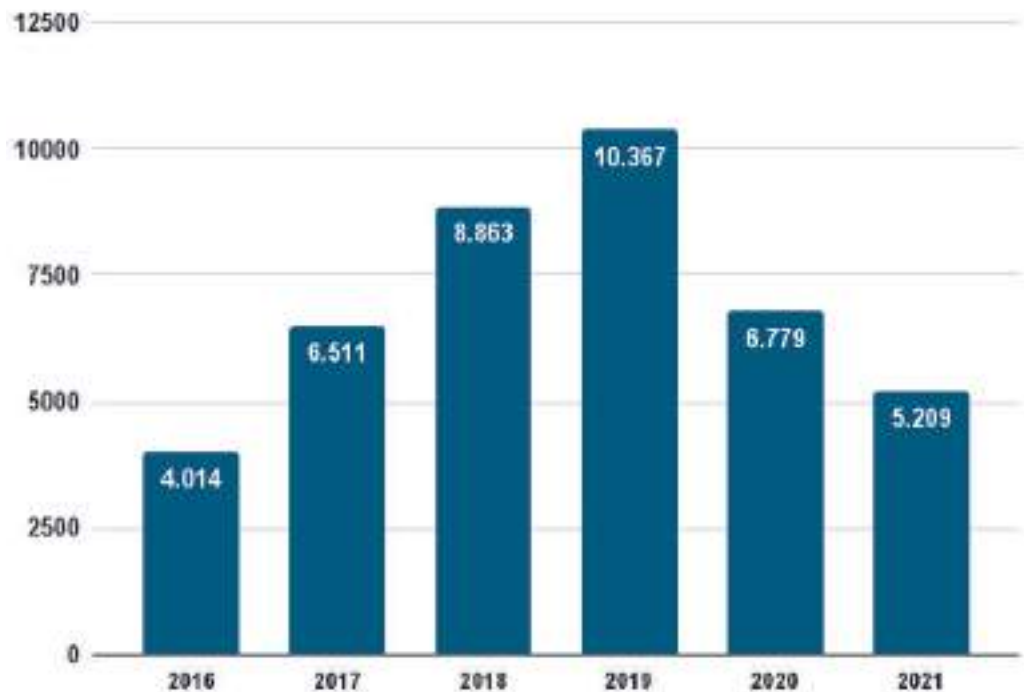
Resultados


Atención Ciudadana OIRS

Uno de los logros en Atención Ciudadana ha sido la reducción de los tiempos de respuesta de las solicitudes planteadas a través del Sistema Integral de Atención Ciudadana (SIAC). El 2021 éste alcanzó a 1,5 días hábiles. En 2018 era de 2,2 días.

La baja en las solicitudes OIRS el 2021, se explica por el contexto sanitario, una menor publicación de convocatorias ADP y de Empleos Públicos (Circular N° 15, que limitó la contratación en el Estado), y el correcto funcionamiento de las plataformas de postulación.

Gráfico 25: Número de solicitudes OIRS recibidas por año.





Experiencia de Usuarías y Usuarios e Innovación

Con la finalidad de desarrollar un modelo institucional que permita mejorar la experiencia de quienes interactúan con el Servicio Civil y, a su vez, fortalecer la innovación, la institución creó en noviembre de 2020 el Área de Experiencia de Usuarías y Usuarios e Innovación.

Durante 2021, esta área realizó las siguientes actividades:

Participación, por primera vez, en la medición del Índice de Innovación Pública, con tres proyectos institucionales, en el cual se midieron las capacidades de innovación del Servicio.

Asesoría en materias de diseño y experiencia usuaria, con levantamiento de mapa de interacciones de productos estratégicos: “Viajes de Usuarías y Usuarios” para el Modelo de Consultoría SGDP, Empleos Públicos y Alta Dirección Pública.

Participación en el índice de Satisfacción de Usuarías y Usuarios de la Secretaría de Modernización del Estado, con la medición de las 3 plataformas que registran las mayores interacciones con la ciudadanía: Registro en Portal de Empleos Públicos, Respuestas SIACS y postulaciones en Alta Dirección Pública.

Participación en la “Hackatón 2021 de Laboratorio de Gobierno”, en la cual se diseñó un producto único institucional, que contiene las principales estadísticas del Servicio para diversas autoridades.

Participación en consulta ciudadana, que permitió establecer prioridades para abordar temas de interés ciudadano y realizar webinar educativos, que se llevarán a cabo a partir de mayo del 2022.




Modernización del Estado: Nuevos Proyectos de Ley

En septiembre de 2021 ingresó al Congreso un proyecto de ley, que modifica la Ley N°19.882 y que pretende fortalecer las atribuciones del Sistema de ADP. A su vez, en diciembre de 2021, el Ministerio de Hacienda ingresó al Congreso un proyecto que buscaba modernizar los gobiernos corporativos de empresas del Estado -Enami, Banco Estado, Enap y Codelco- y de CORFO.

Desafíos 2022-2026

Lineamientos Programáticos

- En el marco del proceso de cambios que está viviendo el país, el Servicio Civil no está ausente de los desafíos que se han establecido y es por ello que nuestro primer gran objetivo para los próximos años será contribuir a recuperar la confianza por parte de la ciudadanía en las instituciones públicas y en quienes trabajan en ellas. Para cumplir este objetivo, entre otras medidas, desarrollaremos líneas de formación transversal que permitan fomentar y fortalecer la empatía del funcionariado público con la ciudadanía. En esa misma línea, trabajaremos fuertemente por aumentar la transparencia en los resultados y las rendiciones de cuenta –como esta- para dar a conocer el cumplimiento de los servicios públicos en las Normas de Aplicación General, el avance en indicadores de género y otras materias. Adicionalmente, trabajaremos con fuerza para atraer talento joven al Estado y dar espacio a las nuevas generaciones para servir al país.
- Como segundo énfasis, trabajaremos decididamente por democratizar el acceso al sistema de Alta Dirección Pública valorando la diversidad, abriendo los espacios de difusión y comunicación, así como los procesos de postulación. En la misma línea, desarrollaremos un plan de formación y acompañamiento de directivas y directivos conectados con las actuales necesidades del país.
- Nuestro tercer objetivo será transversalizar las políticas de género y diversidad en el sector público. Para avanzar en esta meta, implementaremos un Plan Nacional de formación en temáticas de género para el sector público; generaremos prácticas de gestión de personas sin sesgos de género; promoveremos la paridad de género en instancias que articule el Servicio Civil; impulsaremos una agenda de trabajo para las disidencias sexuales; y potenciaremos iniciativas que favorezcan el acceso y desarrollo de mujeres en altos cargos públicos.

- 
- Como cuarto objetivo, en los próximos años trabajaremos por ayudar a fortalecer la descentralización en el sector público, incorporando la dimensión territorial en todas las iniciativas desarrolladas por nuestro Servicio Civil, publicando indicadores que permitan visibilizar el trabajo que se realiza a lo largo del país, y generando alianzas con instituciones y servicios descentralizados para el desarrollo de los diversos programas gestionados por el Servicio.
 - Finalmente, buscaremos potenciar nuestro rol colaborador, coordinador y articulador dentro del Estado, generando alianzas intersectoriales, fortaleciendo el trabajo en terreno, y acompañando los procesos de transformación institucional.
 - A través de estos objetivos, esperamos en los próximos años fortalecer el rol del Servicio Civil con el objetivo de desarrollar un trabajo de excelencia que permita fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado al servicio de la ciudadanía.




Comentarios

Consejo de la Sociedad Civil a la Cuenta Pública 2021

El miércoles 25 de julio, el Consejo de la Sociedad Civil/Comité Consultivo del Servicio Civil, sesionó con el objetivo de conocer la Cuenta Pública 2021. El encuentro, presidido por el Director Nacional, Felipe Melo, contó con la participación de las siguientes personas: José Pérez Debelli, Presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF); Óscar Riveros, Secretario General de Confenats; Patricio Coronado, Director Nacional del Instituto de Previsión Social (IPS); Jaime Belloio, experto en Recursos Humanos y Ricardo Mayer, Coordinador de Servicios del Ministerio de Hacienda.

En la sesión, el Consejo de la Sociedad Civil agradeció el trabajo realizado durante 2021 y, asimismo, valoró y respaldó los desafíos planteados por el Director para la nueva administración. En este punto, los consejeros plantearon el desafío que supone para la institución los cambios que pueda conllevar la aprobación de una Nueva Constitución en temas como la función pública, organización del Estado, el desempeño de los servicios públicos, las y los funcionarios públicos y las atribuciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Respecto de la coyuntura nacional, esta instancia ciudadana también relevó la importancia del rol y los espacios de participación de las asociaciones de funcionarios y funcionarias en su contribución a un mejor Estado, mejores servicios públicos y una mejor función pública al servicio de la ciudadanía. El representante de Confenats se refirió a la difícil situación del sector salud durante la pandemia y agregó que no ha habido una relación constructiva, sino que en muchos casos obstructiva, entre las asociaciones de funcionarios y altos directivos públicos del sector salud. En este sentido instó al Servicio Civil a desplegar mayores esfuerzos en esta temática.



Considerando que la emergencia sanitaria aún no ha terminado, el Comité Consultivo planteó la necesidad de abordar integralmente los efectos y desafíos de ella en la función pública, y las y los funcionarios públicos, especialmente del sector Salud.

Adicionalmente, manifestaron la importancia de las atribuciones del Servicio Civil, en tanto organismo rector, para mejorar y fortalecer las normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas en el Estado. También, se sugirió considerar impartir nuevas normas que permitan mejorar y estandarizar materias relativas a este ámbito en ministerios y sus servicios públicos dependientes.

Teniendo presente la importancia del rol de liderazgo que tienen altas y altos directivos públicos en el modelamiento de conductas de las personas que trabajan en el Estado, se concordó la importancia del trabajo del Servicio Civil en cuanto a que su labor debe estar principalmente anclada en las necesidades de la ciudadanía, considerando su diversidad.

Finalmente, valorando y adhiriendo muchos de los desafíos presentados por el Director, se recomendó la priorización de los mismos en el corto, mediano y largo plazo, siendo especialmente destacado el objetivo estratégico en materia de equidad de género.

SERVICIOCIVIL

