

SERVICIOCIVIL

Agenda de Gobierno y desafíos en materia de personas en el Estado

XIV Encuentro de Gestión y Desarrollo de Personas 2022

Felipe Melo Rivara
Director Nacional Servicio Civil

02 diciembre 2022



Personas al **Servicio de Personas**



CONTENIDOS.

- 1. Contexto.**
- 2. Estado del arte del Servicio Civil.**
- 3. Focos para el Servicio Civil y el empleo público en este período.**
- 4. Ejes estratégicos 2022 - 2026**



1. Nuevo contexto: ¿dónde estamos?









APRUEBO
CHILE DIGNO - CHILE NUEVO







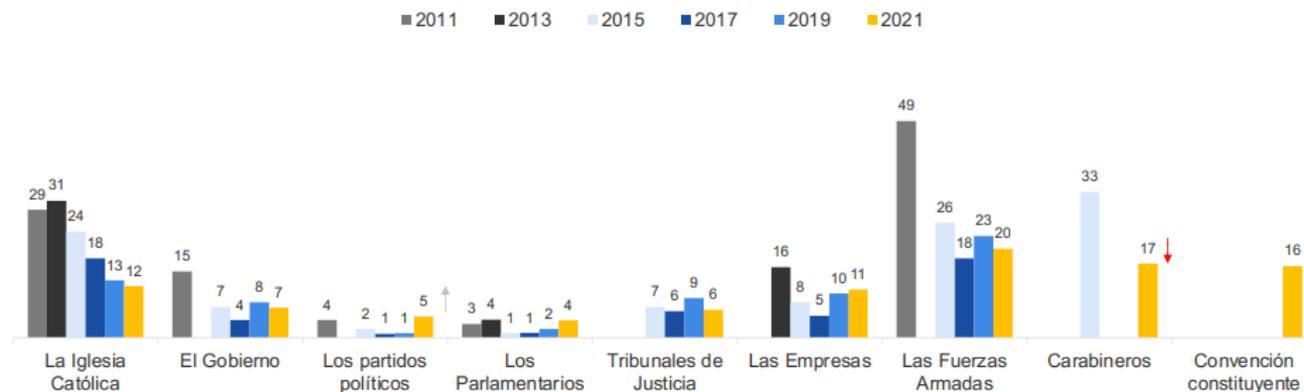


**¿Estamos preparados en el Estado para
enfrentar estas nuevas demandas y
escenarios?**

En general, ¿cuánto confía en las instituciones que le nombraré?

Base: Total muestra.

% Mucha confianza + % Bastante confianza



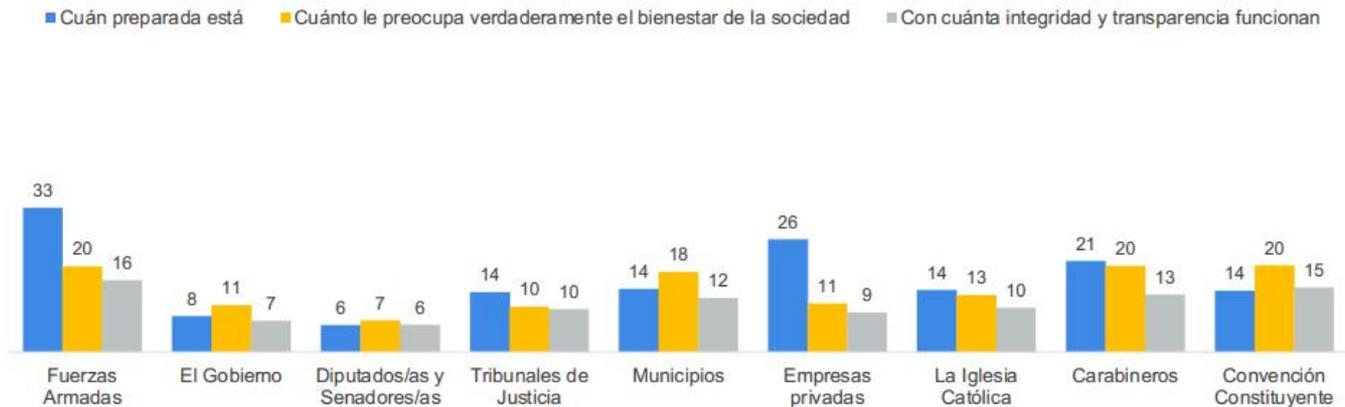
© Encuesta Nacional Bicentenario UC 2021 - Universidad Católica

↑ ↓ Diferencias significativas respecto a medición anterior 12

Respecto de las siguientes instituciones o personas...

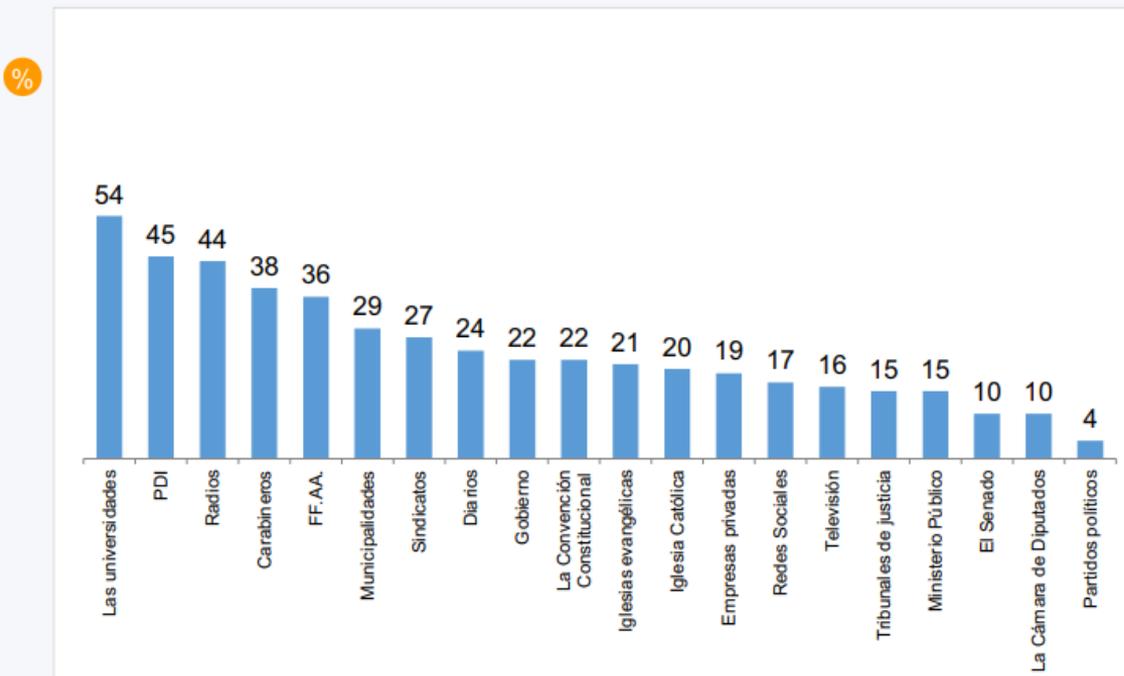


% Mucho + Bastante



A continuación le voy a leer los nombres de algunas instituciones. De acuerdo con las alternativas de la tarjeta, ¿Cuánta confianza tiene Ud. en cada una de ellas?

(Total muestra) (% Mucha + Bastante confianza)



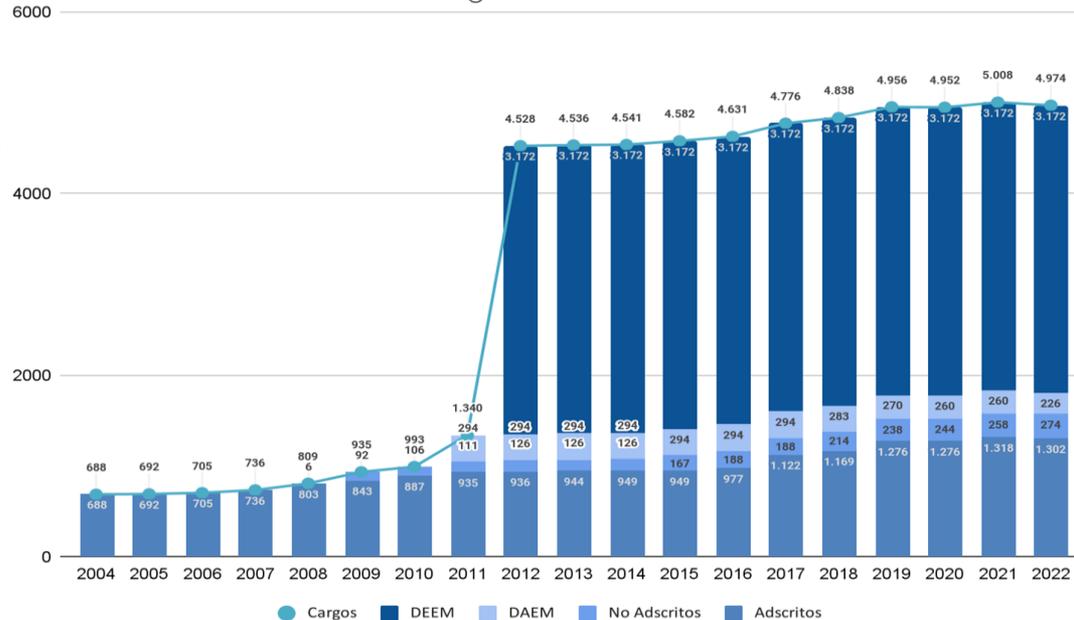
FUENTE: CEP, ENCUESTAS NACIONALES.

2. Estado del arte del Servicio Civil.

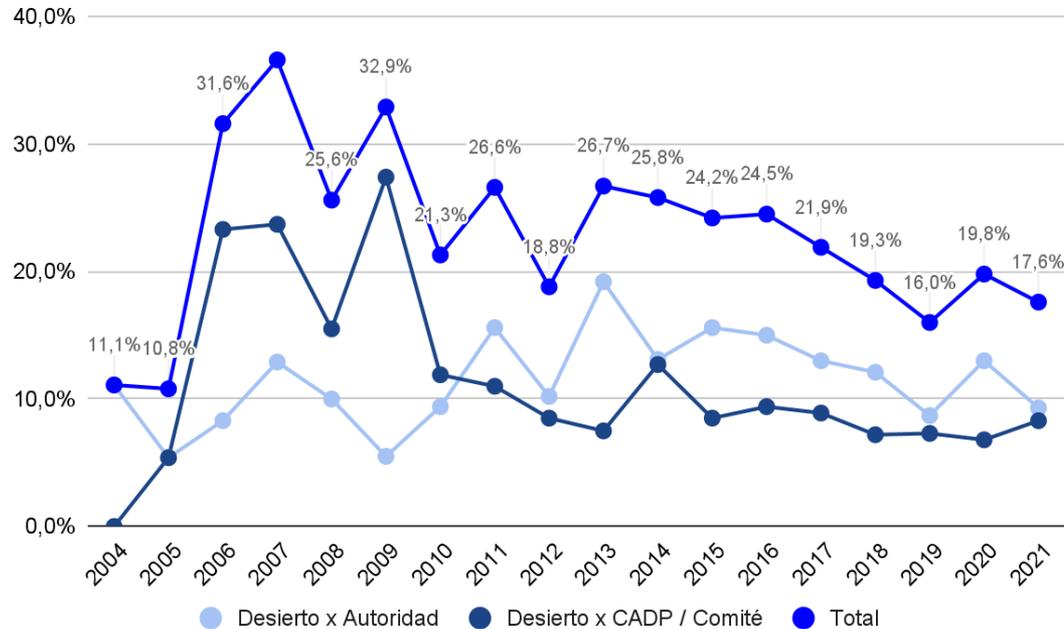
Evolución Cargos SADP

Actualmente
son 4.974 cargos
del SADP.

Gráfico 1: Evolución de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública.

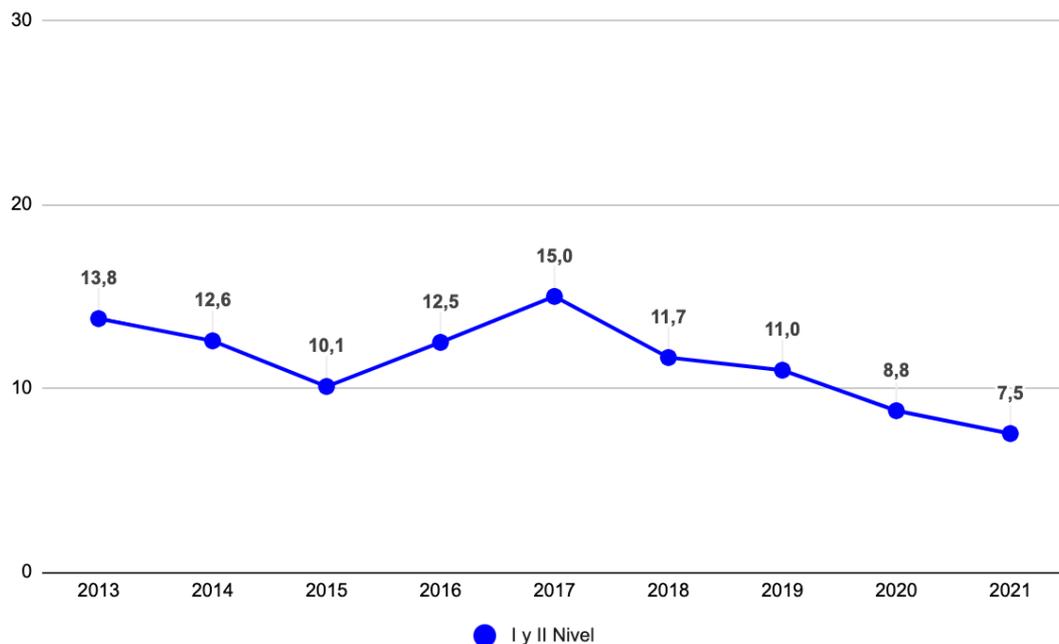


Evolución de concursos declarados desiertos niveles I y II.



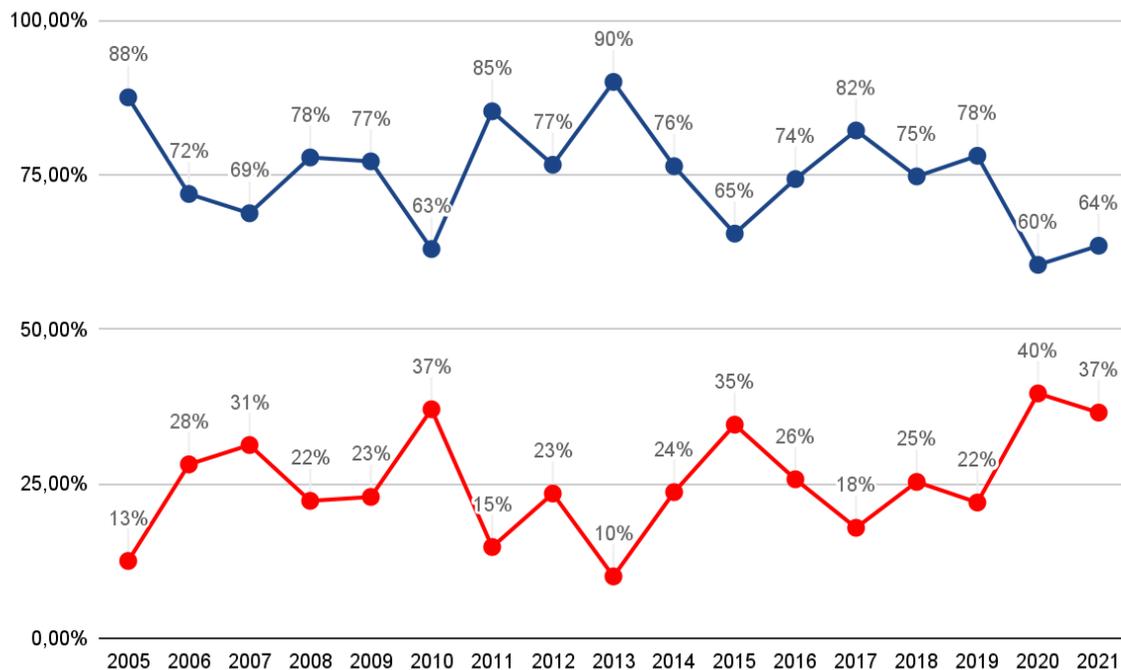
Disminuye el porcentaje de concursos desiertos desde 2012

Evolución de los costos directos promedio por concurso para cargos de I y II Nivel.

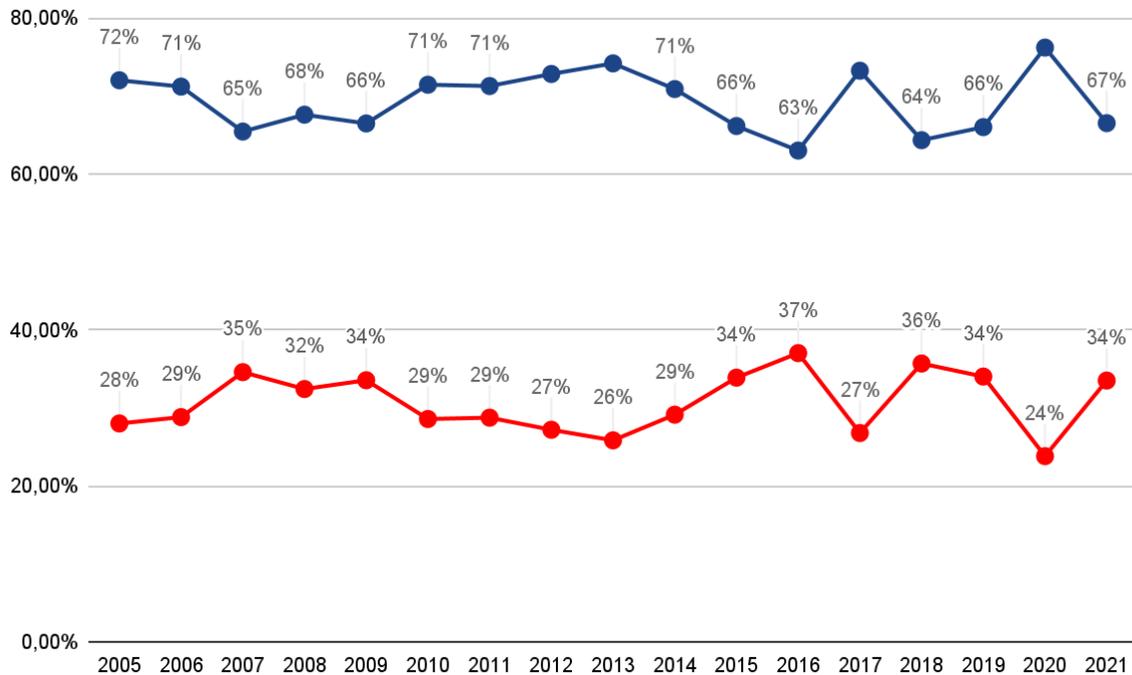


El costo promedio de un concurso ADP en 2021 fue de **MM \$7,5.**

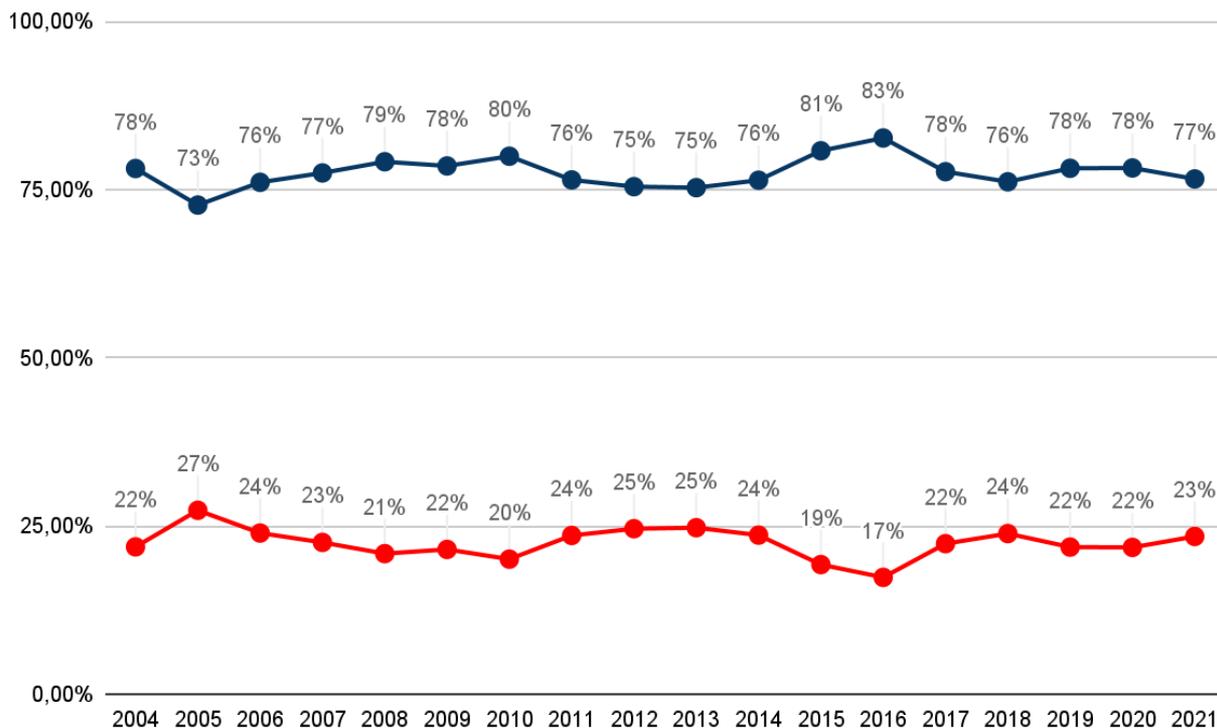
Brecha de nombramientos entre hombres y mujeres en cargos de I nivel.



Brecha de nombramientos entre hombres y mujeres en cargos de II nivel



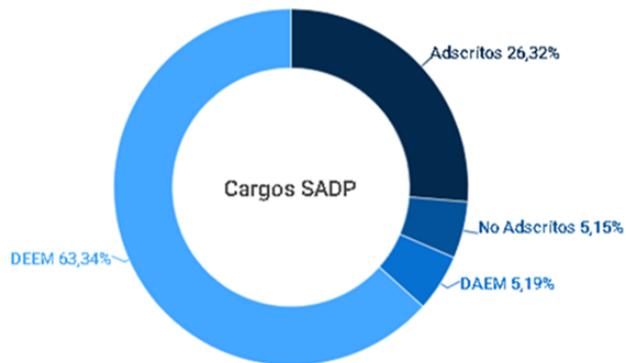
Brecha de postulaciones entre hombres y mujeres a concursos ADP de I y II Nivel.



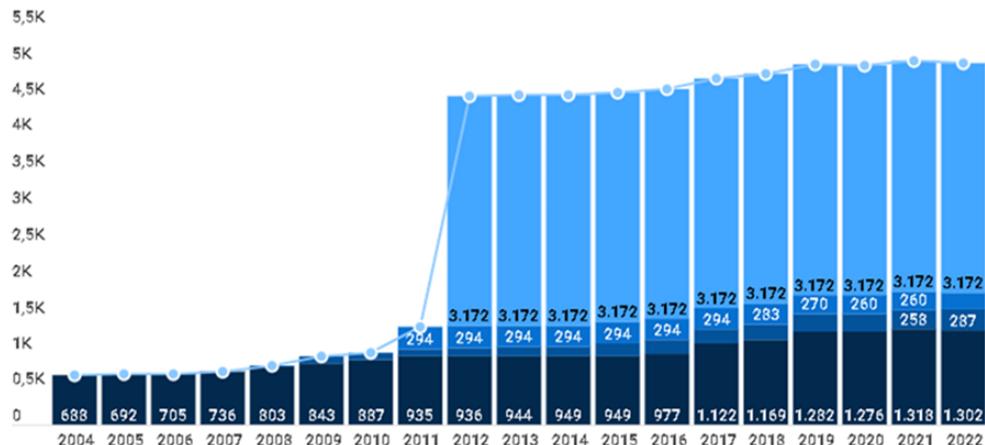
Evolución del Sistema ADP en cifras

Total Cargos SADP	Total Cargos Adscritos	Cargos de I Nivel	Cargos de II Nivel	Total Cargos No Adscritos	Cargos de I Nivel	Cargos de II Nivel	Cargos DAEM	Cargos DEEM
4.975	1.302	127	1.175	275	189	86	226	3.172

Desglose por tipo de cargo



Evolución de cargos bajo el Sistema de Alta Dirección Pública



3. ¿Y cuál será el rol del Servicio Civil en ese desafío?

Un Servicio Civil acorde a los tiempos...

- Una nueva lectura del **Mérito**. Qué talentos necesitamos. Dónde están.
- Un SC que ponga en el centro acciones que permitan **recuperar la confianza de la ciudadanía** en el Estado y en su gente.
 - **Democratizar** el acceso al empleo público.
 - Un SC **acorde a los cambios del país**.
- Un SC que sea un **servicio de COLABORACIÓN y de excelencia** que permita que los ministerios y actores responsables de implementar los programas de gobierno.
- Un SC que, en su ámbito de acción, se impregne de los desafíos en materia de **equidad de género, diversidad, descentralización**.



Personas al
Servicio de Personas

SERVICIO CIVIL

1. Rol del Sistema de Alta Dirección Pública.

- “Democratizar” los concursos y ampliar la mirada y requisitos a nuevos perfiles.
- Adecuar y focalizar a estilos de liderazgos con competencias para valorar la diversidad, y con empatía y sensibilidad en los usuarios/as.
- Directivos y directivas conectados y conectadas con las necesidades del país.

2. Contribuir a recuperar la confianza por parte de la ciudadanía en las instituciones públicas y en quienes trabajan ellas.

- Promover y visibilizar de manera transversal testimonios y reconocimiento de servidores y servidoras que han aportado desde su vocación pública, así como iniciativas de innovación y de aporte al país.
- Promover el Estado en las nuevas generaciones: atracción de talento joven.
- Desarrollar formación transversal en modelos de atención de usuarios, centrados en la empatía y la atención inclusiva.
- Transparentar resultados y “accountability” del cumplimiento de los servicios públicos en normas de desarrollo de personas, indicadores de género, entre otras.

3. Transversalizar las políticas de género y diversidad en el sector público.

- Plan nacional de formación en temáticas de género desde los diversos canales (CAMPUS, Mesa de género, alianza y colaboración con MMEG).
- Políticas y prácticas de gestión de personas transversalmente sin sesgos de género.
- Paridad en comités, jurados, comités de selección, y todas aquellas instancias que articule el Servicio Civil.
- Colaborador de la agenda de trabajo de inclusión y diversidades impulsada por diferentes ministerios.
- Mantener iniciativas que permitan desarrollar futuras directivas públicas y una red de mujeres del sector público que visibilice y debate sobre los problemas de desigualdad de género al interior de las instituciones públicas.



4. Ayudar a fortalecer la descentralización en el sector público.

- Transversalizar e incluir la dimensión territorial en todas las iniciativas promovidas y desarrolladas por el Servicio Civil.
- Publicar indicadores y oportunidades que visibilicen el trabajo del Servicio Civil a nivel territorial.
- Generar alianzas con entes descentralizados para los diversos programas gestionados por el SC.
- Generar convenios de colaboración con GOREs y Municipios que permitan ampliar el ámbito de acción del SC.



5. Servicio Civil como un servicio colaborador de excelencia.

- SC como “el socio de todos y todas”.
- Rol coordinador y articulador de alianzas intersectoriales.
- Entender el rol de colaboración, con excelencia y compromiso.
- Trabajar con empatía y en terreno con los servicios en su ámbito natural de acción.
- Disponer de información útil y oportuna para la gestión de ministerios y servicios en el ámbito de dirección pública y gestión y desarrollo de personas.

4. Énfasis Estratégicos 2022-2026



Propósito:

Recuperar la confianza ciudadana en las instituciones del Estado y sus personas.

OBJETIVOS



+ mujeres



+ postulantes



mejor Estado

INDICADORES



% de mujeres nombradas en la ADP



nuevos postulantes al Estado



concursos públicos y transparentes en el Estado

PROYECTOS

**1- Calidad 2.0
2- Género, Inclusión y diversidad**

**3- Atracción, Desarrollo y Retención de Talento
4- Servicio Civil abierto
5- Fortalecimiento Servicio Civil**

**6- Más Empatía Funcionaria y Directiva
7- Teletrabajo para el Estado
8- Nueva agenda Territorial**



28 iniciativas asociadas a 8 proyectos institucionales

Nuestro Manifiesto



En el Servicio Civil trabajamos para **recuperar la confianza ciudadana en el Estado y sus personas**, buscando **aumentar la participación de mujeres** y otros grupos subrepresentados; mejorando la calidad, participación, transparencia y **satisfacción de la ciudadanía** en nuestros servicios; y colaborando en las **transformaciones institucionales** que permitan fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado.

Más participación, más mujeres y mejor Estado para Chile.