CUENTA PÚBLICA PARTICIPATIVA '23 Servicio Civil

Presentación

Tengo el agrado de presentar la Cuenta Pública Participativa de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que expone la gestión y logros alcanzados durante 2022 y los desafíos para este 2023, año en que nuestra institución cumple 20 años.

Este mecanismo de rendición de cuentas incrementa los niveles de transparencia en la gestión, junto con promover y fortalecer los procesos participativos, generando espacios para involucrar a la ciudadanía en el desarrollo y evaluación de políticas públicas. Y ese fue justamente el propósito que marcó la gestión 2022: acercarnos a la ciudadanía con el objetivo de recuperar la confianza que tienen en el Estado y sus personas.

El año pasado fue un año intenso, en que abrimos el Servicio Civil en sus diversos espacios. Buscamos llegar a nuevos postulantes al empleo público, promoviendo la participación de mujeres y grupos subrepresentados de la sociedad, con el fin de aumentar la diversidad dentro del sector público, para contribuir así a un mejor Estado.

Ampliamos nuestras acciones, sumando en nuestro trabajo de asesoría y apoyo en materia de gestión de personas a diversas municipalidades, a la Agrupación de Empleados Fiscales, e iniciamos el diseño de un plan de capacitación nacional para funcionarios y funcionarias públicos de diversos estamentos del Estado en temas de equidad de género.

Y es que el cierre de las brechas de género fue uno de los principales énfasis de la gestión 2022, año en que logramos aumentar la postulación de mujeres a cargos de Alta Dirección Pública, elevando también sus nombramientos en cargos de primer nivel. No obstante, aún persiste una brecha y con más fuerza en los cargos de segundo nivel, desafío que esperamos abordar en el presente año.

Con esta cuenta pública estamos iniciando una ruta de trabajo con un nuevo Consejo de la Sociedad Civil, conformado por organizaciones representativas de la diversidad del país y sus territorios, quienes desde hoy nos acompañarán en nuestro esfuerzo para acercarnos a la ciudadanía. Juntos, abrimos la invitación a todas las personas a participar en esta Cuenta Pública, conocer nuestro trabajo y formular sus consultas, opiniones y sugerencias a través del correo cuentapublica@serviciocivil.cl. Nos comprometemos a dar respuesta en un plazo máximo de 20 días hábiles.

Felipe Melo Rivara
Director Nacional del Servicio Civil y presidente del Consejo de Alta Dirección Pública

Propósito

El Servicio Civil trabaja 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.

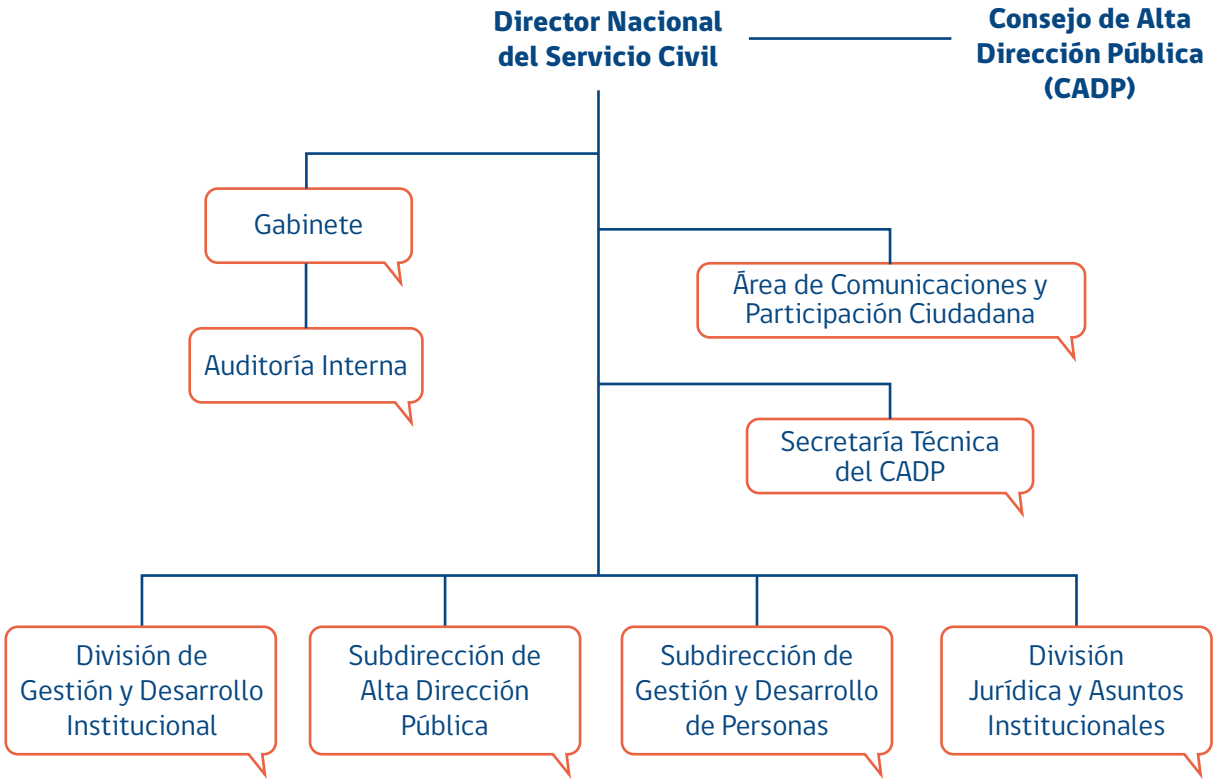
Misión

Nuestra misión es fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de funcionarias/os y directivas/os idóneas, motivadas, empáticas, diversas, íntegras e innovadoras.

Objetivos Estratégicos

- Promover la excelencia y diversidad en la gestión y desarrollo de personas en el Estado, aumentando la participación de mujeres y otros grupos subrepresentados de la población.
- Mejorar la calidad, participación, transparencia y satisfacción en los servicios que ofrece nuestra institución a la ciudadanía.
- Colaborar en las transformaciones institucionales para fomentar la excelencia, motivación, empatía, integridad, innovación y descentralización en la entrega de servicios a la ciudadanía.

Organigrama institucional Dirección Nacional del Servicio Civil



PRESUPUESTO 2022

M$ 11.134.574 Presupuesto Total
99,99% Ejecución presupuestaria

DOTACIÓN 2022

160 personas
64,8% Mujeres y 35,2% Hombres

I. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

CUENTA PÚBLICA PARTICIPATIVA '23 Servicio Civil

Planificación Estratégica

Con el propósito de recuperar la confianza ciudadana en las instituciones del Estado y sus personas, el Servicio Civil desarrolló un proceso de planificación estratégica en que definió sus objetivos para el período 2022-2026:

Objetivo 1: "Más mujeres": Promover la excelencia y diversidad en la gestión y desarrollo de personas en el Estado, aumentando la participación de mujeres y otros grupos subrepresentados de la población.

En el marco de este objetivo estratégico es que el Servicio Civil desarrolla dos proyectos:

- **Calidad 2.0.** A través de estudios, redes de trabajo y contacto con las usuarias y usuarios, busca analizar la base conceptual del mérito como principio rector del Servicio Civil, con una mirada actualizada que incluya la equidad y diversidad como componentes esenciales de la calidad. Asimismo busca generar un espacio de innovación que permita observar experiencias disruptivas, experimentar y generar iniciativas transformadoras en el ámbito de la gestión de personas, empleo público y alta dirección.

- **Agenda de Género, Diversidad e Inclusión.** Se trabajarán 6 iniciativas, que buscan sumar más mujeres en posiciones de liderazgo, instalar la temática de diversidad en la gestión de personas del Estado, y generar prácticas y políticas que aborden la desigualdad. Entre ellas está el Programa +Mujeres, dirigido a funcionarias públicas, el Plan Prevenir, para formar en equidad de género a funcionarias y funcionarios públicos y así cerrar brechas en el Estado, y mejoras a la inclusión laboral de personas con discapacidad, entre otras.

Objetivo 2: "Más postulantes": Mejorar la calidad, participación, transparencia y satisfacción en los servicios que ofrece nuestra institución a la ciudadanía.

Para avanzar en este objetivo se están desarrollando los siguientes proyectos:

- **Atracción, Desarrollo y Retención de Talento.** Busca mejorar la difusión de las ofertas de empleo y prácticas en el Estado, a través de una agenda anual de vinculación con el medio, encuestas para conocer opiniones y sugerencias de usuarios/as y contrapartes, un plan anual de gestión de convocatorias con servicios públicos para disminuir las tasas de concursos desiertos, difusión de los portales, promoción del portal CAMPUS, capacitaciones para servicios y ciudadanía, y la ejecución de Programa Mi Primer Empleo Público.

- **Servicio Civil Abierto.** Una de las iniciativas que sustenta este proyecto es la mejora de los portales de postulación al empleo público que administra el Servicio Civil, lo que permitirá mejorar la experiencia de las y los postulantes; el acceso a personas con discapacidad; y, posteriormente, mejorar los flujos de comunicación en las notificaciones que se realizan a medida que avanzan los procesos de postulación en el portal de Alta Dirección Pública. Otra iniciativa es Datos Abiertos 2.0, que buscará actualizar la información que hoy se entrega, para presentarla de manera más clara y oportuna a los diversos usuarios y usuarias del Servicio.

- **Fortalecimiento Interno del Servicio Civil.** Este proyecto busca aumentar el impacto del actuar del Servicio Civil en el Estado, así como generar las condiciones estructurales que permitan abordar los desafíos de la Alta Dirección y el Empleo Público de manera más coordinada.

Objetivo 3: "Mejor Estado": Colaborar en las transformaciones institucionales para fomentar la excelencia, motivación, empatía, integridad, innovación y descentralización en la entrega de servicios a la ciudadanía.

Para seguir contribuyendo a construir un mejor Estado, se desarrollan los siguientes proyectos:

- **Más Empatía Funcionaria y Directiva.** Este proyecto ha priorizado dos iniciativas. La primera busca realizar acompañamientos a servicios públicos con áreas de contacto directo con la ciudadanía, conformando un colectivo de servicios públicos, de quienes emerjan las mejores prácticas de atención a la ciudadanía que resulten replicables en otras organizaciones. La segunda iniciativa se orienta a levantar experiencias ciudadanas en contacto con servicios públicos, para potenciar la conexión y empatía con las necesidades de las personas.

- **Teletrabajo para el Estado.** En este proyecto se asesora, a través de los equipos consultores de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, a instituciones públicas para la formulación, preparación y aplicación de la modalidad de planes pilotos de teletrabajo, incluyendo además la implementación del piloto de teletrabajo dentro del Servicio Civil, a través del Área de Gestión de Personas.

- **Nueva Agenda Territorial.** Este proyecto busca coordinar el trabajo que el Servicio Civil realiza en los territorios. Para ello se realiza un levantamiento de datos que agreguen valor a la gestión en los territorios; revisión de los productos que se entregan y su alcance; y el desarrollo de una agenda territorial a largo plazo, que permita fortalecer la gestión territorial.

II.LOGROS 2022

CUENTA PÚBLICA PARTICIPATIVA '23 Servicio Civil

Logros 2022

Más mujeres y más diversidad:

30 mujeres fueron nombradas en cargos de Alta Dirección Pública Primer Nivel, el récord histórico del sistema. En 2022, 42% de los nombramientos realizados por el Presidente Gabriel Boric en cargos de primer nivel jerárquico recayó en una mujer. En el Servicio Nacional de Aduanas, la Superintendencia de Medio Ambiente y la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas por primera vez una mujer asumió el cargo. En tanto, las postulaciones de mujeres crecieron de 23% a 27% el año pasado y en casi un tercio de las nóminas finales que se envían a la autoridad hay al menos una mujer, el porcentaje más alto desde que comenzó el sistema.

170 profesionales participaron de +Mujeres, Liderazgo en el Sector Público, la cifra de participación más alta desde que se creó este programa de mentoría para funcionarias públicas en 2019. Así, en total, son 455 las mujeres que han participado del programa como mentoras o guiadas.

Implementación de Nombre Social en convocatorias de Empleos Públicos y Prácticas para Chile. Para eliminar las barreras de ingreso al Estado de las personas que pertenecen a grupos LGTBIQ+, el Servicio Civil dio un paso adelante en el reconocimiento de las identidades de género, al incorporar la posibilidad de postular con el nombre social y registrarse utilizando más opciones a las binarias. En 2022, 2.041 personas registraron su nombre social en estos portales y 1.802 utilizaron alguna de las alternativas no binarias para registrar su identidad de género.

Más participación y diversidad:

Más postulaciones. En 2022, se registraron 1.286.163 postulaciones a los portales de postulación al empleo público -Alta Dirección Pública, Empleos Públicos, Prácticas para Chile y Directores para Chile-. La cifra es 28% mayor que la de 2021. Cabe destacar que en 2022 **el portal de empleos públicos superó el millón de usuarios registrados** y tuvo más de 13 millones de visitas en el año, 18% más que en 2021.

Más participación. Durante los primeros meses de 2022, se sistematizaron los resultados de la consulta ciudadana 2021 que recogió la opinión de casi mil usuarios y usuarias de cada una de las plataformas que administra el Servicio Civil: Alta Dirección Pública, Empleos Públicos, Directores para Chile y Prácticas para Chile, con el objetivo de mejorar la participación ciudadana y los dispositivos de información y postulación a los empleos del Estado. En base a las opiniones de la ciudadanía, se realizaron tres webinar educativos, dos sobre el Sistema de Alta Dirección Pública y uno sobre cómo postular en el portal de Empleos Públicos. A fines de 2022 se realizó una nueva consulta que logró la participación de más de 6.200 personas, y buscó conocer los mecanismos de información de la ciudadanía sobre ofertas laborales y su opinión sobre los portales que administra el Servicio Civil, con el objetivo de mejorar la difusión e información de los mismos.

Mi primer empleo público. En 2022 se diseñó el programa que tiene por objetivo atraer y gestionar el talento de jóvenes profesionales recién titulados, con acreditada capacidad de gestión, potencial y compromiso social, evaluado y demostrado, a través de su paso por el programa Prácticas Chile, contribuyendo también a mejorar la inserción laboral de jóvenes. Desde noviembre de 2022, el portal de empleos públicos tiene un nuevo filtro de búsqueda –"No pide experiencia"– para informar los avisos a cargos que están en esa categoría. En 2023 se inició el piloto del programa.

Mejora de portales de postulación al empleo público. Para facilitar la postulación de las personas en los portales que administra el Servicio Civil, durante 2022 se implementó un cambio que permite que la declaración jurada solicitada en las convocatorias sea electrónica en los portales de Empleos Públicos y Directores para Chile. También se implementaron nuevos estándares de accesibilidad universal para facilitar la postulación de personas con discapacidad visual, además del cambio en la postulación con nombre social.

Mejor Estado:

Avances del Consejo de Alta Dirección Pública. En 2022, el Consejo celebró 127 sesiones – 28% más que en 2021–, en las cuales adoptó 562 acuerdos, el 97% de ellos de carácter unánime. Efectuó 769 entrevistas, 108% más que el año anterior, y conformó 80 nóminas.

Más de 13 mil personas se capacitaron en los cursos que ofrece la plataforma CAMPUS del Servicio Civil para formar a las y los funcionarios públicos, 42% más que el 2021.

Nuevas líneas de trabajo en el Estado. En 2022 se firmaron tres convenios de colaboración con las Municipalidades de Ñuñoa, Cerrillos y Renca para apoyar y asesorar en materia de gestión de personas, buenas prácticas laborales y concursabilidad. Asimismo se suscribió un inédito convenio de colaboración con la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, ANEF, para apoyar la formación de dirigentas y dirigentes.

Integridad. Dentro del trabajo en el ámbito municipal en la construcción de códigos de ética participativos, ya son 53 los municipios que cuentan con un código de ética y otros 47 que iniciarán ese trabajo en 2023.

1.014 profesionales del sector público han sido acompañados en los programas de mentorías del Servicio Civil: +Mujeres, Mentoría Digital y La Brújula. Este último nació en 2022 para apoyar a nuevos altos directivos y altas directivas públicas (ADP) a través del acompañamiento de otro ADP con mayor experiencia.

Profesionalización y transparencia. El Servicio Civil –en su rol rector de la gestión del empleo público– realizó una nueva evaluación de cumplimiento de normas de aplicación general. En este trabajo se evaluó el cumplimiento del año 2021, que arrojó que 62,4% de los ingresos a Contrata y/o Código del Trabajo se hizo a través de procesos de Reclutamiento y Selección abiertos a la ciudadanía, cifra que representa un aumento de casi 10 puntos porcentuales en comparación al 53% reportado en 2020.

III. MÁS MUJERES

CUENTA PÚBLICA PARTICIPATIVA '23 Servicio Civil

Más Mujeres

Agenda de género y resultados ADP

Una de las prioridades del Servicio Civil es cerrar las brechas de género que aún persisten en el Estado, ya que si bien las mujeres representan un 62% de la dotación total de la Administración Central, sólo ocupan 35% de los cargos directivos seleccionados a través del Sistema de Alta Dirección Pública (SADP).

El año pasado el Servicio Civil inició una agenda de trabajo decidida que permitió aumentar las postulaciones de mujeres a los cargos ADP y los nombramientos en cargos de Primer Nivel Jerárquico.

- **Nuevo avisaje de convocatorias a cargos del SADP.** Desde mayo de 2022 los avisos públicos que informan convocatorias a cargos ADP, además de ser publicados en diarios de circulación nacional y regional, se informaron a través de una estrategia digital en redes sociales, sumando rostros de directivas públicas reales y dando cuenta del bajo porcentaje de postulaciones de mujeres a la Alta Dirección Pública, con el objetivo de motivar su postulación.

- **Campaña "Mujeres para Liderar".** Junto a la ministra de la Mujer y Equidad de Género, Antonia Orellana y la ex subsecretaria de Hacienda, Claudia Sanhueza, las consejeras de Alta Dirección Pública y altas directivas públicas invitaron a las mujeres a participar de los procesos de postulación del sistema ADP, en una campaña en redes sociales lanzada en noviembre de 2022 que tuvo 1.742.998 visualizaciones. Adicionalmente, se generó una alianza con 8 organizaciones públicas y privadas, "embajadoras", que convocaron también a mujeres a sumarse a la Alta Dirección Pública: ONU Mujeres, Banco Interamericano del Desarrollo, Fundación Chile Mujeres, REDMAD, ODEGI, Asociación Red de Investigadoras, Observatorio de Género y Equidad y Woom Up.

- **Capacitación en género para contrapartes del proceso de reclutamiento y selección de cargos del SADP.** En el segundo semestre 2022 se realizaron actividades orientadas a entregar las distinciones necesarias para incorporar la perspectiva de género en el Sistema ADP. Consideró a profesionales expertas/os del Consejo ADP; empresas consultoras que realizan la evaluación de postulantes; representantes de ministerios y servicios públicos en los Comités de Selección y el equipo directivo del Servicio Civil, y se abordó el ejercicio del liderazgo directivo, junto con la identificación de estereotipos y sesgos de género.

- **Propiciar mayores grados de equidad de género en la postulación de mujeres.** El Consejo de Alta Dirección Pública (CADP) dispuso que todos los Comités de Selección estén integrados por al menos una mujer, para reducir eventuales sesgos de género en los procesos de selección de cargos de segundo nivel jerárquico. Se ajustó en el procedimiento de asignación de las y los profesionales expertos, y se solicitó a ministerios y servicios contar con un número equilibrado de representantes hombres y mujeres, fomentando la incorporación de mujeres como representantes en sectores más masculinizados. Al 31 de diciembre de 2022, 52,6% de quienes representan a las jefaturas de servicio y 54% de representantes ministeriales en dichos comités, eran mujeres.

- **Indagación sobre obstáculos a la postulación y al ejercicio del cargo.** Desde septiembre de 2022 se incluye en el cuestionario de entrada de las mujeres nombradas en cargos ADP una pregunta sobre si en alguna etapa del proceso de selección percibieron algún tipo de discriminación, positiva o negativa, por su género, y los factores considerados al momento de adoptar la decisión de postular. En el egreso del sistema, se les consulta por las principales dificultades que tuvieron en el ejercicio de sus cargos, para poder identificar eventuales sesgos, consultando también aspectos del Sistema ADP que debieran ser ajustados o incorporados para incrementar la postulación de mujeres.

- **Encuentros regionales con Directoras de Establecimientos Educacionales seleccionadas con la participación del SADP.** Junto con las Secretarías Regionales de la Región de Coquimbo de los Ministerios de Educación y de la Mujer y Equidad de Género, el año pasado se desarrolló una jornada de trabajo con directoras de escuelas públicas nombradas por ADP con el fin de conocer sus principales motivaciones para postular y conocer posibles barreras que enfrentaron en el ejercicio de sus cargos. Estas jornadas se han replicado durante 2023.

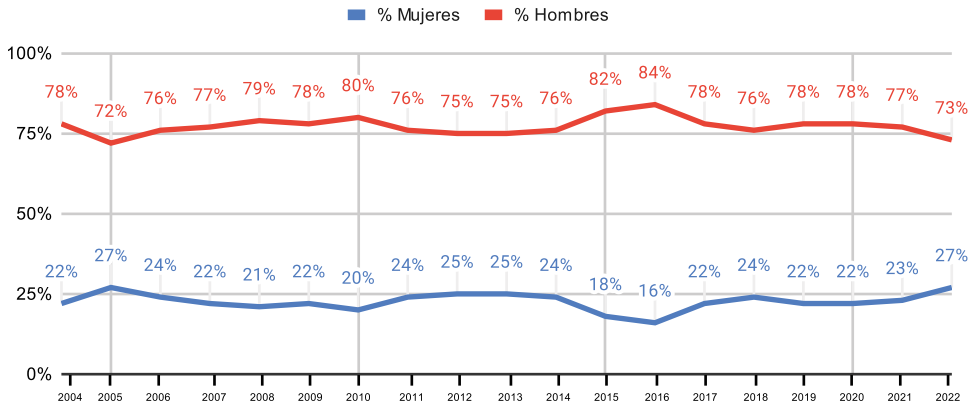
- **Nueva generación de +Mujeres, Liderazgo en el sector público.** Esta red es un programa de retención de talento, cuyo propósito es que las funcionarias públicas fortalezcan su desarrollo profesional. Mediante estrategias de formación, acompañamiento, mentorías (role model) y gestión de redes (networking), 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 Sistema ADP. Actualmente, la Red, considerando sus cuatro versiones (2019-2020-2021-2022) se encuentra conformada por 455 profesionales de 110 servicios públicos: de ellas, 58 han sido mentoras y 397 guiadas. Del total de guiadas, 59% son de la Región Metropolitana y 41% del resto de las regiones del país desde Arica y Parinacota hasta Magallanes. En la versión 2022, 170 mujeres participaron del programa, la cifra más alta en un año. Cabe destacar que en una consulta realizada a la red, 74% de las participantes declaró que han ocupado nuevos puestos de trabajo o funciones con mayor responsabilidad luego de participar de +Mujeres, 60% dice estar preparada para nuevos desafíos y 97% indica que ha adquirido más herramientas personales y/o profesionales.

- **Plan Nacional de Formación en Equidad de Género y Diversidad.** Con la meta de cerrar las brechas de género que aún persisten en el sector público, en 2022 se elaboró un plan de formación y capacitación para las funcionarias y funcionarios públicos del nivel central, subnacional y municipal en materia de género y diversidad. Será un plan escalonado a 3 años que comenzará su ejecución durante 2023, gracias al financiamiento del Fondo de Transversalización del Enfoque de Género del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

- A partir de las acciones mencionadas, durante 2022 se observó un aumento de las postulaciones de mujeres a los cargos ADP de un 23% a 27% -que en 2023 ya llega al 31%-, mientras que el porcentaje de mujeres que ingresó al portal creció 81%. Respecto de los nombramientos, en los cargos de I nivel jerárquico, **el Presidente Boric nombró 30 mujeres, la cifra más alta desde el inicio del sistema, y que representa un 42% de los nombramientos.**

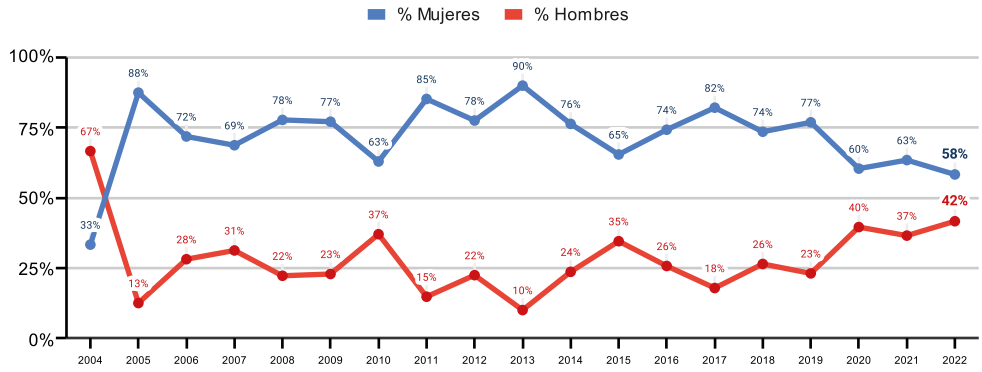
- En 2022 también hubo un incremento del porcentaje mujeres presentes en las nóminas que recibe la autoridad para realizar un nombramiento, las que aumentaron de 25% registrado en 2004 a 30,4% en 2022, el porcentaje más alto desde que comenzó el sistema.

Gráfico 1: Porcentaje de postulaciones a concursos ADP de I y II nivel jerárquico, por sexo



Fuente: Servicio Civil, 2023.

Gráfico 2: Nombramientos ADP I Nivel Jerárquico, por sexo



Fuente: Servicio Civil, 2023.

Adicionalmente, en 2022 se mantuvo en 38% la postulación de mujeres en los cargos de directoras de escuelas públicas, y 142 profesionales fueron nombradas para estos cargos (50% del total). En tanto, las postulaciones de mujeres en los portales de Empleos Públicos y Prácticas para Chile se mantuvieron en 53% y 59%, respectivamente.

IV. MEJOR ESTADO

CUENTA PÚBLICA PARTICIPATIVA '23 Servicio Civil

Sistema de Alta Dirección Pública

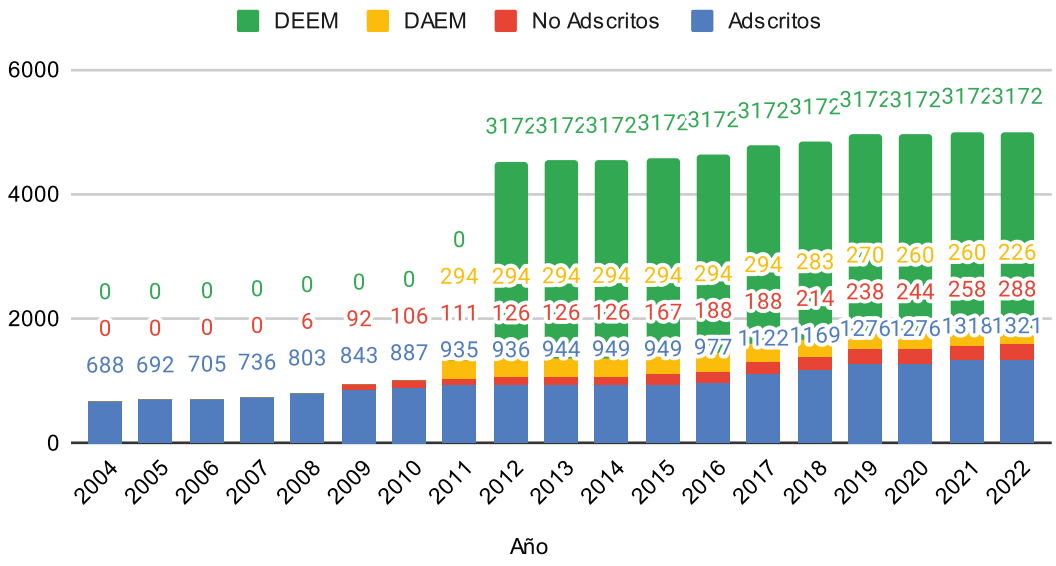
El Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) dota a las instituciones del Estado de directivas y directivos con probada capacidad de gestión y liderazgo para ejecutar eficaz y eficientemente políticas públicas definidas por la autoridad, a través de concursos públicos y transparentes. Desde su implementación, en 2004, cada vez son más los cargos que se han nombrado a través de esta vía, tanto a nivel central como en las distintas regiones del país.

Al 31 de diciembre de 2022, forman parte del Sistema 150 servicios y 1.321 cargos adscritos, 127 de primer nivel jerárquico (jefaturas de servicio, direcciones de Serviu y Servicios de Salud, entre otros) y 1.194 de segundo (jefaturas regionales, divisiones técnicas y otros). Al universo anterior se suman 288 cargos no adscritos en 254 organismos públicos. Cabe recordar que los cargos no adscritos son aquellos que el legislador ha ordenado proveer conforme con los procedimientos del sistema o con la participación de su institucionalidad, pero que no forman parte del mismo.

Además, de acuerdo a lo dispuesto por la ley N°20.501, de Calidad y Equidad de la Educación, se incluyeron 3.172 cargos de Directores/as de Establecimientos Educacionales Públicos y 226 cargos de Jefes/as de Departamento de Administración de Educación Municipal -DAEM-, de los cuales 166 corresponden a comunas con 1.200 o más alumnos matriculados y 60 a comunas con menos de 1.200 alumnos matriculados.

En consecuencia, al concluir 2022, el Sistema de Alta Dirección Pública participa -en distintas modalidades- de la selección de un total de 5.007 cargos en 464 instituciones públicas.

Gráfico 3: Evolución cargos Sistema ADP, I y II nivel



Fuente: Servicio Civil, 2023.

Consejo de Alta Dirección Pública

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

Tiene cinco integrantes: el Director Nacional del Servicio Civil, y cuatro consejeras y consejeros de reconocido prestigio por su experiencia y conocimientos en administración de personal y/o políticas públicas. Su designación la efectúa el Presidente de la República, con acuerdo de los 4/7 del Senado en ejercicio. Son nombrados por períodos de seis años; por pares alternados cada tres años y tienen carácter inamovible. En 2022 fueron nombradas con acuerdo del Senado las consejeras María Pía Martin -que reemplazó al consejero Eduardo Abarzúa- y Bettina Horst. Esta última inició así un nuevo periodo luego de haber cumplido su primer periodo entre 2016 y 2022.

En 2022, el Consejo celebró 127 sesiones -28% más que en 2021-, en las cuales adoptó 562 acuerdos, el 97% de ellos de carácter unánime. Efectuó 769 entrevistas, 108% más que el año anterior, y conformó 80 nóminas.

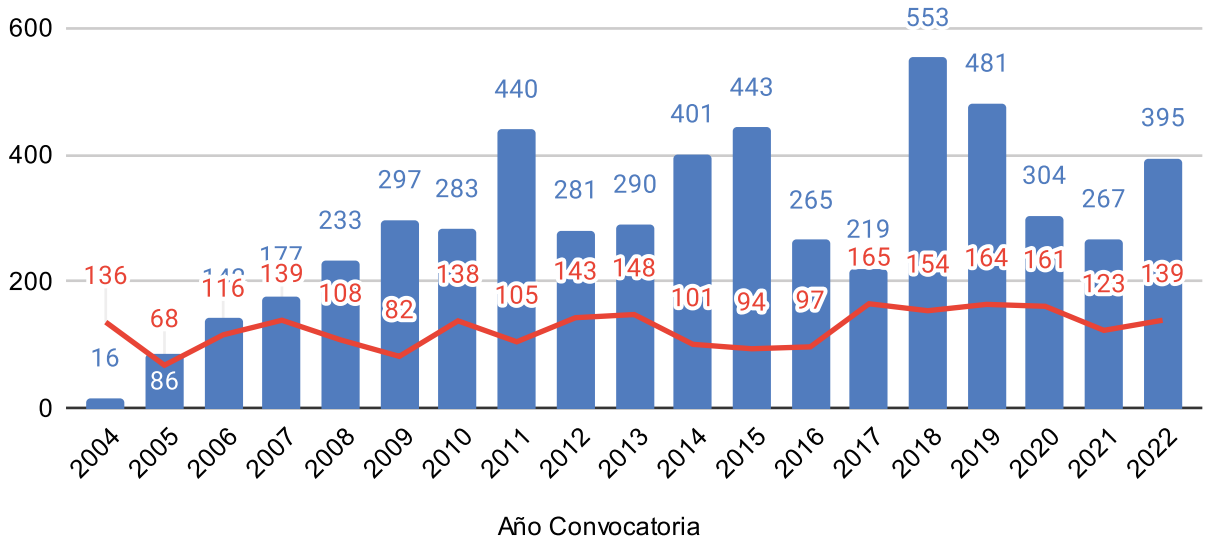
Integrantes del CADP: Felipe Melo Rivara, Director Nacional del Servicio Civil y presidente; Cristina Orellana (2019-2025), Eduardo Riquelme (2019-2025), Bettina Horst (2022-2028) y María Pía Martin (2022-2028).

Convocatorias de Alta Dirección Pública

Durante 2022 se publicaron 395 convocatorias, 119 de ellas destinadas a proveer cargos de I nivel jerárquico y 276 cargos de II nivel, tanto adscritos como no adscritos. 11.922 personas realizaron un total 51.788 postulaciones (cada una postuló en promedio a 4,3 convocatorias), de las cuales 29% correspondió a cargos de I nivel jerárquico y 71% a cargos de II nivel.

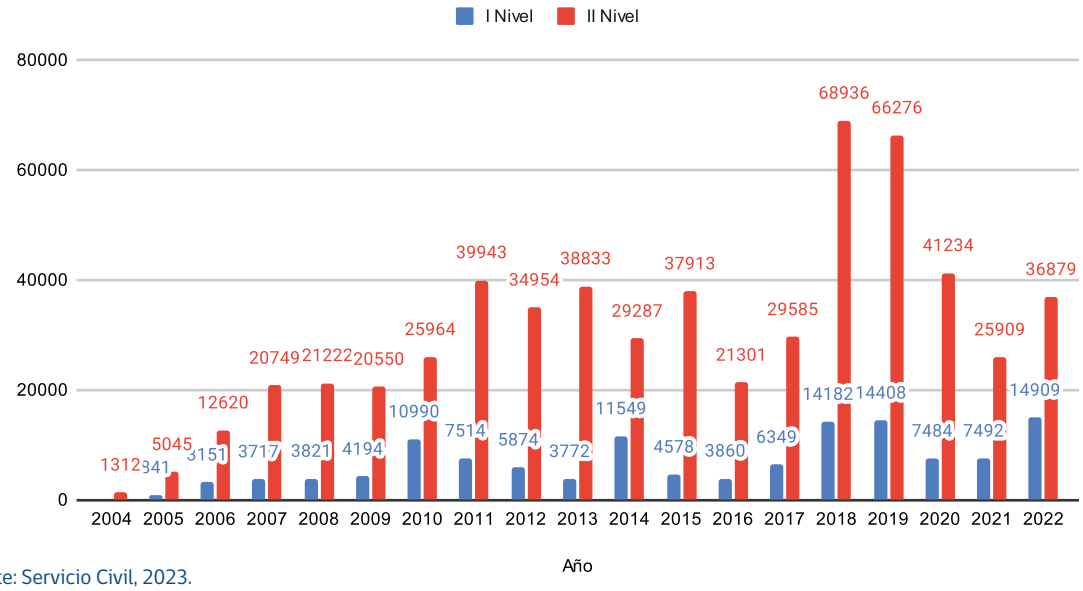
El promedio general de postulaciones por concurso fue de 139, siendo los cargos de I nivel jerárquico dependientes del Ministerio de Educación, seguidos por el Ministerio de Salud, los que tuvieron mayor interés. En el segundo nivel jerárquico, las postulaciones las congregaron los ministerios de Educación, Desarrollo Social y Familia y Salud.

Gráfico 4: Convocatorias anuales cargos adscritos al Sistema ADP I y II nivel / postulaciones promedio



Fuente: Servicio Civil, 2023.

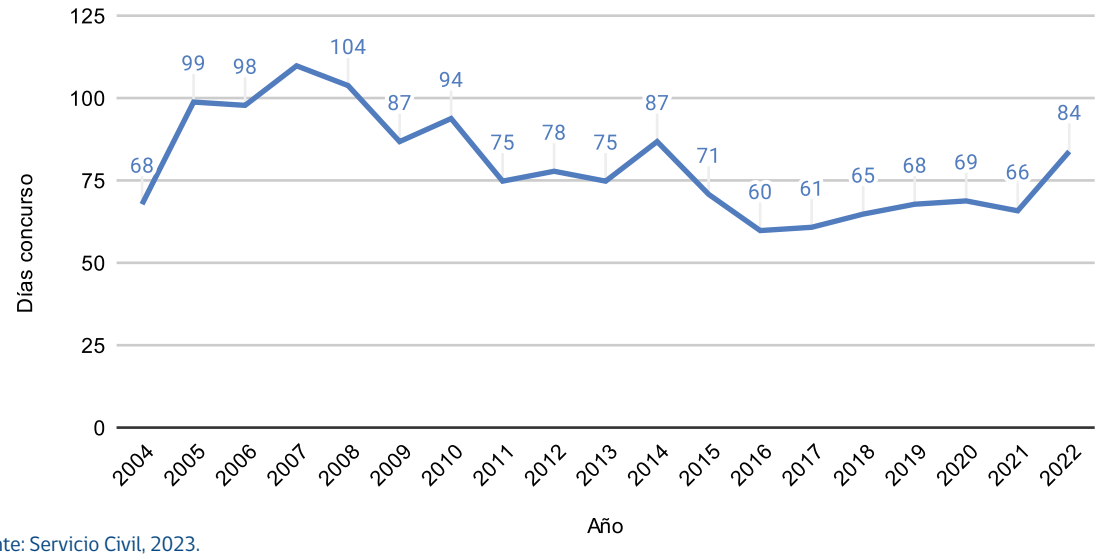
Gráfico 5: Postulaciones totales cargos adscritos ADP I y II nivel jerárquico



Fuente: Servicio Civil, 2023.

La duración de los concursos para los cargos adscritos -de I y II nivel- fue de 84 días corridos, desde la publicación de la convocatoria y el envío de la nómina a la autoridad facultada para el nombramiento. En el I nivel los concursos se extendieron por 105 días, mientras que en el II nivel, por 75. Cabe señalar que el alza en la duración de los concursos de 2022 va en la línea de lo registrado en los primeros años de gobierno en las últimas administraciones.

Gráfico 6: Duración de concursos para cargos adscritos ADP I y II nivel jerárquico (días)



Fuente: Servicio Civil, 2023.

En tanto, en 2022, los costos del Sistema de Alta Dirección Pública ADP registraron una disminución de 0,8% respecto del promedio de 2021: esto se explica porque el costo promedio de las publicaciones en prensa se redujo en 11,6% y disminuyó en 18,7% el número de concursos con servicios de búsqueda. En tanto, respecto del costo promedio de los servicios de evaluación, estos tuvieron un aumento de 5,8%. Así, el costo promedio del total de concursos concluidos en 2022 fue de $8,4 millones.

Gráfico 7: Evolución del costo promedio concursos de cargos adscritos y no adscritos, según nivel jerárquico, en MM$ (Valores actualizados al 31 de diciembre de 2022).

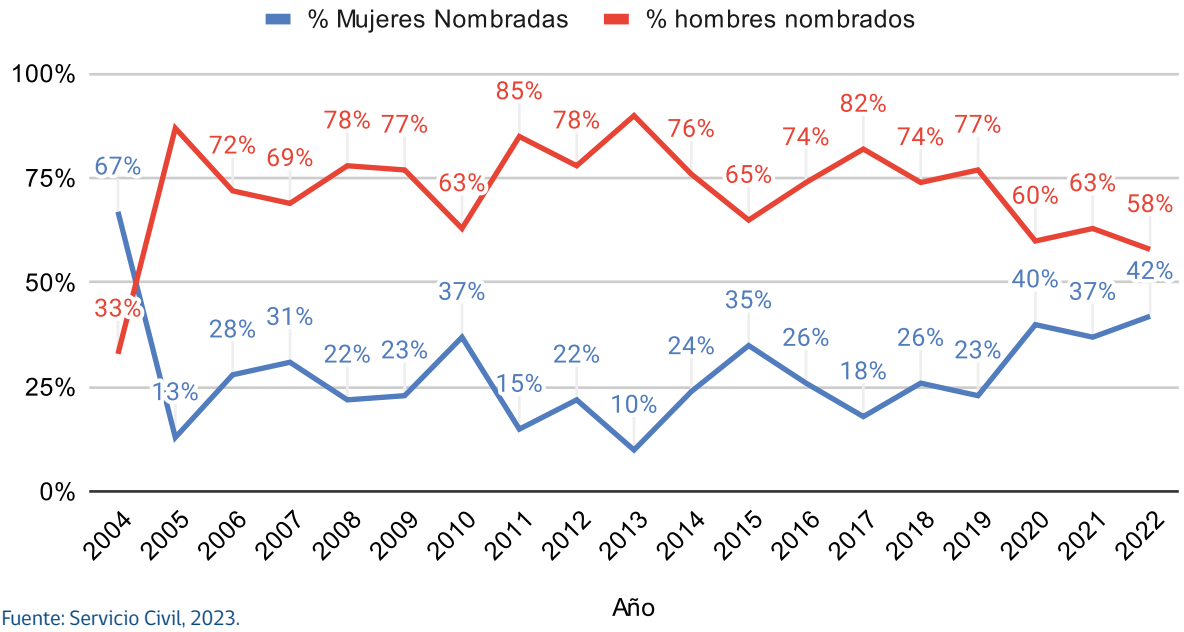
Año	I Nivel	II Nivel
2013	26,9	13,9
2014	26,4	9,4
2015	23,7	9,7
2016	26,5	12,4
2017	29,2	14,6
2018	22,1	10.6
2019	22,7	10,6
2020	13,4	9,2
2021	11,1	7,9
2022	10,2	7,6

Fuente: Servicio Civil, 2023.

Del total de concursos finalizados el año pasado, 20,5% fue declarado desierto: 10,7% por la autoridad y 9,8% por el Consejo o el Comité de Selección. En tanto, se produjeron 187 nombramientos. De esta forma, al 31 de diciembre del 2022, 50% de los cargos adscritos del sistema ADP contaba con un directivo o directiva titular, cifra similar a los primeros años de las últimas administraciones.

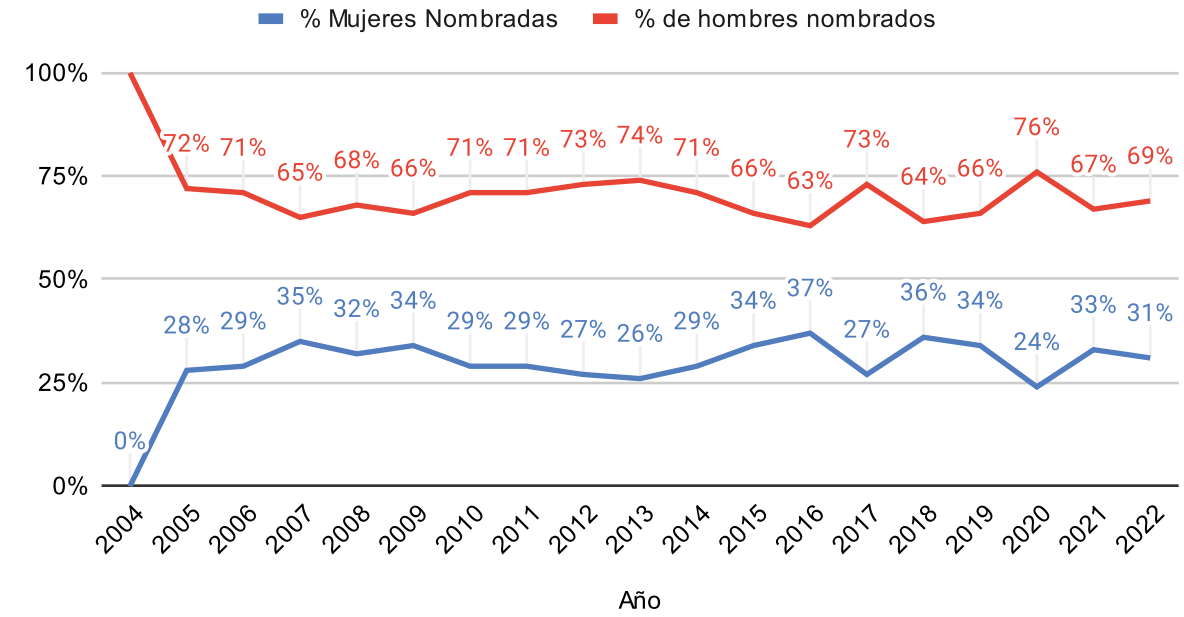
Respecto de los nombramientos, en el I nivel jerárquico 42% recayó en mujeres y 58% en hombres, disminuyendo así la brecha histórica del sistema. En tanto, en el II nivel jerárquico, la brecha se mantuvo similar a años anteriores, con 31% de los nombramientos para mujeres y 69% para hombres.

Gráfico 8: Nombramientos por año en cargos de I nivel desagregado por sexo.



Fuente: Servicio Civil, 2023.

Gráfico 9: Nombramientos por año en cargos de II nivel desagregado por sexo.

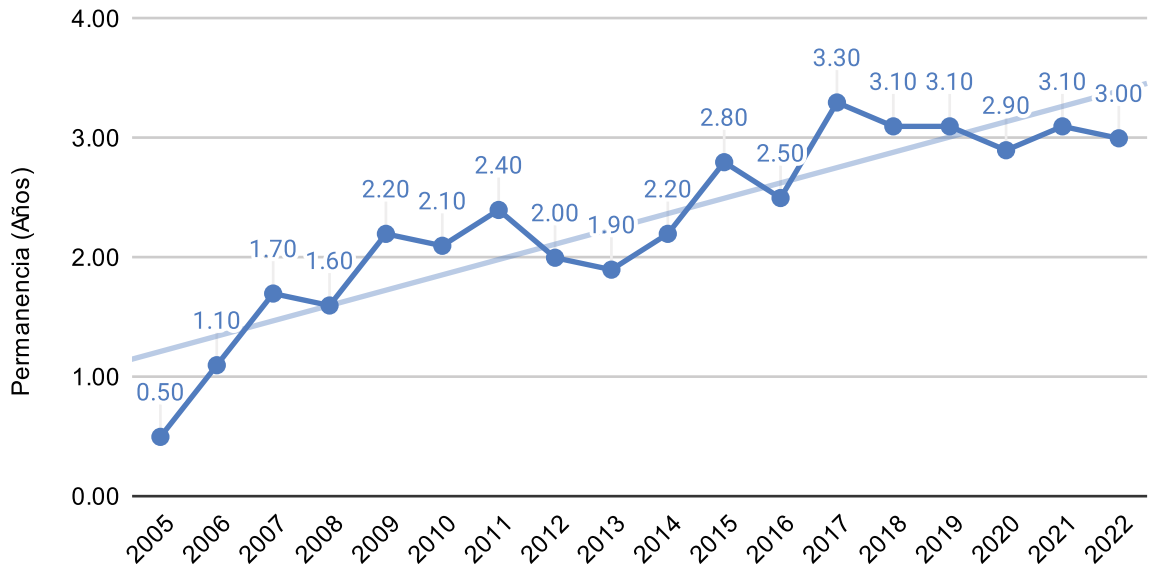


Fuente: Servicio Civil, 2023.

Permanencia, desarrollo, acompañamiento y egreso de Altas y Altos Directivos Públicos

En 2022, el tiempo promedio de permanencia de las y los altos directivos públicos llegó a 3 años, manteniendo la tendencia que se ha observado en los últimos seis años.

Gráfico 10: Permanencia en los cargos ADP en niveles I y II adscritos



Fuente: Servicio Civil, 2023.

Para acompañar la gestión de las y los directivos nombrados, se suscriben convenios de desempeño, instrumento fundamental que les orienta en el cumplimiento de los desafíos que les exige su cargo y establece objetivos estratégicos sobre los que serán evaluadas y evaluados anualmente. En 2022 el índice de cumplimiento de Convenios de Desempeño alcanzó al 97,4% promedio, de I y II nivel, manteniendo el promedio de los últimos años.

Y con el objetivo de potenciar la gestión de estas directivas y directivos, el Servicio Civil realiza acciones de acompañamiento y desarrollo. Para esto, en abril de 2022 se realizó una jornada de inducción a las y los 12 ADP de I nivel jerárquico designados directamente por el Presidente de la República, en virtud de lo dispuesto en el artículo trigésimo sexto bis de la ley N°19.882. A esta jornada se sumaron otras tres sesiones de inducción para las y los directivos de segundo nivel jerárquico, en las que participaron 47 personas, siendo la mayoría (53%) jefaturas que ejercen sus cargos en regiones.

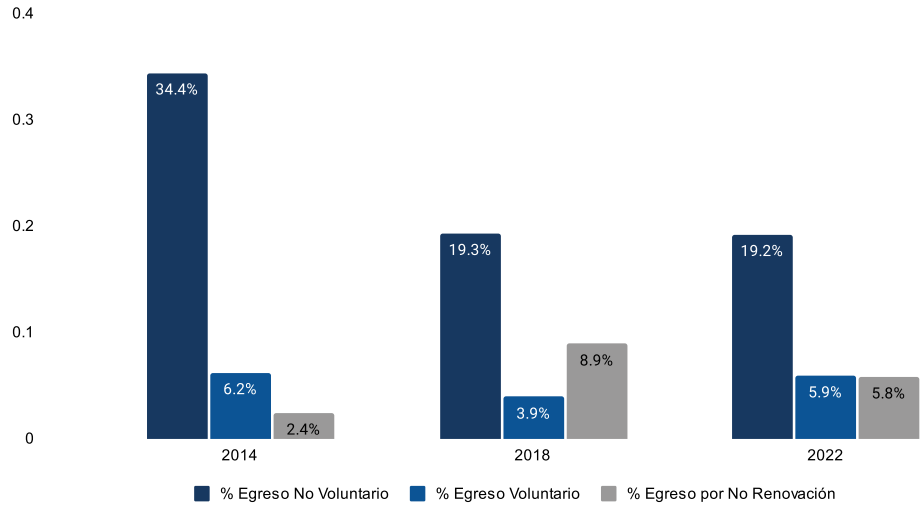
Adicionalmente, se realizaron actividades de formación enfocadas en el desarrollo de las siete competencias del perfil de ADP: Liderazgo y gestión de personas; visión estratégica; comunicación efectiva; manejo de crisis y contingencias; innovación y mejora continua; gestión de redes, y gestión y logro. En ellas participaron 354 ADP de todo el país.

Con el propósito de potenciar el trabajo en red de las altas y altos directivos públicos, en 2022 se lanzó "La Brújula, mentorías de ADPs para ADPs". Este programa está dirigido a directivas y directivos recientemente nombrados, quienes reciben apoyo y asesoría de otras y otros directivos de mayor experiencia que han ejercido previamente roles de similar responsabilidad. La primera generación de "La Brújula" contó con la participación de 19 mentores -12 mujeres y 7 hombres- y 24 guiados -13 de ellos mujeres y 11 hombres-, lo que dio lugar a la conformación de 24 duplas. Y con el objetivo de reconocer a aquellas jefaturas que cumplieron nueve años en sus cargos -es decir, fueron renovadas tres veces por diversas administraciones- en noviembre se celebró el encuentro anual de altas y altos directivos públicos, ocasión en que se reconoció a 15 ADP y además se graduó a los guiados del programa La Brújula.

En tanto, respecto de los egresos de altas y altos directivos públicos, entre el 11 de marzo y el 31 de diciembre de 2022, se registraron 397, de los cuales 76 fueron de carácter voluntario; 246 no voluntarios y 75 corresponden a quienes no fueron renovados en sus cargos luego de cumplir uno o dos períodos tras su nombramiento.

Al analizar específicamente los egresos no voluntarios, se observó que en 2022 estos representaron un 19,2% de los cargos. Al comparar esta cifra con el mismo período de las administraciones anteriores, se constata una reducción desde el año 2014 en adelante, siendo 2022 similar al 2018 (ver gráfico). Al desagregar la información, se observa que en el I nivel jerárquico esta situación se dio en el 52,8% de los cargos, cifra superior a los periodos anteriores (49,1% en 2014 y 41,8% en 2018), mientras que en los cargos de II nivel, los egresos no voluntarios se dieron sólo en el 15,2% de los cargos, cifra que está por debajo del 32,4% de 2014 y el 16,7% de 2018.

Gráfico 11: Egresos ADP por períodos, al primer año de gobierno, niveles I y II adscritos



ADP Educación

El Sistema de Alta Dirección Pública participa en la selección de 3.172 directoras y directores de Establecimientos Educacionales (DEEM) y 226 jefas y jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM), de los cuales 166 corresponden a comunas con 1.200 o más estudiantes matriculados y 60 a comunas con menos de 1.200 estudiantes matriculados. Se suman los I y II niveles de los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP) y de otros servicios del ámbito educativo, como la Agencia de Calidad de la Educación, el Consejo Nacional de Educación, la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, la Junta Nacional de Jardines Infantiles y la Superintendencia de Educación.

Durante 2022 la Dirección de Educación Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil desarrollaron una agenda conjunta, destinada a fortalecer las orientaciones dirigidas a los SLEP en materia de selección, inducción, acompañamiento y evaluación de directores y directoras de Establecimientos Educacionales públicos y a planificar, programar e instalar las capacidades necesarias para dotar a cada SLEP de las directivas y directivos de I y II nivel jerárquico idóneos para contribuir al desarrollo de los servicios y así, a contribuir en una mejor calidad de la educación para las niñas y niños del país.

Al 31 de diciembre de 2022, estaban nombrados 5 directoras y directores ejecutivos de los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP), que entraron en funcionamiento en 2022 y, en el caso de los cargos de II nivel correspondientes a esos Servicios Locales, se habían provisto 9 cargos. Adicionalmente, 23 comunas habían ejercido la facultad que la ley N°21.040 otorga a los alcaldes que cuentan con un Jefe DAEM seleccionado por el Sistema de Alta Dirección Pública, la posibilidad de prorrogar el nombramiento de quien se encuentra en ejercicio de dicho cargo hasta la fecha del traspaso.

En cuanto a los procesos de selección de directores y directoras de Establecimientos Educacionales traspasados a los 11 SLEP que formaron parte de la primera fase de instalación, durante 2022 se realizaron 95 convocatorias, de las cuales 57 terminaron con nombramiento, 17 fueron declarados desiertos y 21 aún se encuentran en proceso de selección, a la fecha de cierre del presente informe. En paralelo, para aquellos territorios donde aún no se implementan los Servicios Locales de Educación, el año pasado se registraron los nombramientos de 7 jefaturas DAEM en comunas con más de 1.200 estudiantes y 3 en comunas con matrícula inferior a esa cifra. Y, para dotar a las escuelas públicas de directoras y directores idóneos a través del sistema de Alta Dirección Pública, se realizaron 286 nombramientos. Así, **a la fecha hay 2.224 directoras y directores de escuelas y liceos nombrados, quienes representan al 72% de matrícula de dependencia pública.** El 49,6% son mujeres y 50,4% hombres.

.

Gestión y Desarrollo de Personas

Para contribuir de manera efectiva al logro de los desafíos en el Estado, el Servicio Civil promueve buenas prácticas y acciones para el desarrollo y desempeño de las funcionarias y funcionarios públicos. Adicionalmente, con la dictación de la Ley N°20.955 de 2016, cuenta con la facultad de impartir normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a los ministerios y sus servicios dependientes o relacionados.

Desde el 2017 se encuentran dictadas 11 Normas:

i) Estructura y Estándares de las Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas
ii) Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas
iii) Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección
iv) Concursabilidad y Carrera Funcionaria
v) Cumplimiento de Estándares en Programas de Inducción
vi) Gestión de Prácticas Profesionales
vii) Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral
viii) Participación Funcionaria
ix) Cumplimiento de Estándares en Formación y Capacitación de Funcionarios Públicos
x) Rol de Jefaturas en Dirección de Equipos
xi) Gestión del Desempeño Individual y Sistema de Calificaciones

Durante 2022 se realizó el proceso de verificación de cumplimiento normativo del año 2021 en 176 servicios públicos, revisando las normas de Cumplimiento de estándares en procesos de reclutamiento y selección, Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, Participación Funcionaria y Cumplimiento de estándares en formación y capacitación de funcionarias y funcionarios públicos. En términos generales, se observó que los servicios públicos tienen un porcentaje promedio de cumplimiento de 75,1%, con los siguientes resultados:

- **Norma de Participación Funcionaria.** El 88% de los servicios evaluados cumple con la ejecución de su plan de trabajo anual o plurianual o acciones realizadas con las y los funcionarios y/o representantes de las asociaciones funcionarias.

- **Norma de Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral.** El 87% de las instituciones ejecuta las acciones del Plan Anual de Prevención y Seguimiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, y, en al menos uno de los siguientes ámbitos normativos: Ambientes Laborales (medición, planes de intervención) y Protocolo de Conciliación.

- **Norma de Cumplimiento de Estándares en Formación y Capacitación de Funcionarias y Funcionarios Públicos.** El 88% de las organizaciones realizó un registro de las actividades de capacitación ejecutadas en la plataforma que administra el Servicio Civil y a lo menos 2 de los 3 siguientes hitos relevantes en el proceso de formación y capacitación: Plan Anual de Capacitación 2021, Cumplimiento de hitos de metodología de Transferencia y/o Informe Anual de Resultados.

- **Norma de Cumplimiento de estándares en procesos de Reclutamiento y Selección.** El 62,4% de los ingresos a contrata y/o Código del Trabajo en los servicios públicos sujetos a la norma, se realizaron a través de procesos de Reclutamiento y Selección públicos realizados a través del portal www.empleospublicos.cl del Servicio Civil. Este porcentaje de cumplimiento representa un alza de casi 10 puntos porcentuales respecto del año anterior, cuando un 53,5% de los ingresos se realizó por esta vía. Cabe señalar que, de aquellos ingresos que no se realizaron bajo procesos de reclutamiento y selección públicos, el 23,8% ingresaron con una resolución que fundamenta la necesidad de esa contratación y 13,8% no presentó resolución alguna.

  Anualmente, el Servicio Civil monitorea el cumplimiento de las normas e informa a la Contraloría General de la República los incumplimientos detectados según lo establecido en la Ley N°19.882, que fue modificada por la Ley N°20.955.

Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual

Para promover el buen trato y propiciar mejores ambientes laborales dentro del Estado, en 2022 el Servicio Civil entregó el cuarto informe de implementación del Instructivo Presidencial de 2018 que promueve la igualdad de oportunidades, prevención y sanción de las conductas de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual (MALS) en ministerios y servicios de la Administración del Estado.

Anualmente, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género junto con el Servicio Civil realizan un proceso de revisión de los Procedimientos de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, para entregar a las instituciones públicas retroalimentación a partir de las brechas detectadas en esas materias. Asimismo, indica los elementos que deben estar presentes en dicho procedimiento considerando el principio de igualdad de género.

El cuarto reporte dio cuenta del cumplimiento del año 2021, e indicó que 92,3% de los procedimientos de denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual de los servicios públicos alcanzó los contenidos mínimos solicitados en el instructivo, mientras que 5,3% estaba en proceso de integrar estos requerimientos y 2,4% mantuvo sus procedimientos sin integrar todo lo solicitado en el instructivo presidencial.

El instructivo presidencial exige además a los servicios públicos reportar al Servicio Civil el número de denuncias recibidas en cada año y el número de personas que participaron en acciones de capacitación y formación, solicitando información a 281 instituciones públicas de la Administración Central del Estado.

Resultados Informe MALS:

- **En el año 2021,** las 271 instituciones públicas que reportaron información recibieron, a través de los procedimientos internos, un total de 2.370 denuncias formales de maltrato y acoso laboral y sexual. De estas, 761 corresponden a acoso laboral, 763 a maltrato laboral, 170 a acoso sexual y 676 se presentaron por dos o más conductas simultáneas.

- **El 78% de las denuncias fueron realizadas por mujeres.** En el caso de acoso sexual, el porcentaje de denuncias realizado por mujeres fue 92% del total.

- **Más de 7.000 personas participaron en acciones de capacitación y/o formación en estas temáticas en 2021.**

Estos resultados refuerzan la necesidad de fortalecer el desarrollo de actividades de sensibilización para las personas que se desempeñan en los servicios públicos, autoridades, directivos y directivas, jefaturas intermedias y para áreas o equipos que resultan claves en estas materias. En esa línea el Servicio Civil ha impulsado un plan de formación en temas de equidad de género para las y los funcionarios públicos, tanto de la Administración Central del Estado como de servicios subnacionales y municipalidades. Su implementación comenzará este 2023.

Capacitación, apoyo y asesorías a servicios públicos

Cada año el Servicio Civil impulsa una agenda de apoyo, formación y asesoría para los servicios públicos en materia de gestión de personas, la cual ha crecido con el tiempo y en 2022 se amplió a nuevos sectores del Estado:

- **Se realizaron 903 asesorías para 203 servicios públicos, en normas de aplicación general; relaciones laborales, y teletrabajo, entre otras temáticas.**

- Más de 560 jefaturas y equipos de gestión de personas de diversos servicios públicos participaron en jornadas sobre conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, talleres de liderazgo para jefaturas, webinar sobre política de desarrollo de personas y calidad de vida laboral, y capacitaciones en temas de primeros auxilios psicológicos.

- De manera inédita, se firmó un convenio de colaboración con la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, ANEF, para capacitar a sus dirigentes y dirigentas. Y en ese contexto, se realizaron encuentros híbridos enfocados en formar sobre las normas de aplicación general en las regiones de Magallanes y Tarapacá, que reunieron a 250 personas.

- En la misma línea, el trabajo de asesoría y apoyo en materia de Gestión de Personas, se amplió al ámbito municipal, a través de la firma de tres convenios con las municipalidades de Ñuñoa, Renca y Cerrillos.

- Se retomó de manera presencial el Encuentro anual de Jefes de Gestión de Personas en el Estado, instancia que reunió a 330 personas (entre jefaturas y equipos) para abordar el impacto de los estilos de liderazgo en los equipos de trabajo, los ambientes laborales y la salud mental.

- Participación en mesas de trabajo en el marco de la Mesa del Sector Público: El Servicio Civil fue parte del proceso de negociación de Gobierno y gremios, y como resultado se establecieron una serie de compromisos para 2023 en materias de Salud Mental y Seguridad Funcionaria.

  En Salud Mental, el trabajo implica una coordinación intersectorial con el Ministerio de Salud y la Superintendencia de Seguridad Social, para la implementación de una agenda que involucra, entre otras acciones, la elaboración de orientaciones a equipos de Gestión y Desarrollo de Personas desde la perspectiva de la OIT y la OMS, para concluir con una norma de aplicación general en Salud Mental.

  En Seguridad Funcionaria, el Servicio Civil presentó el documento de "Orientaciones para el Diseño e Implementación del Protocolo de Actuación frente a Agresiones Externas a las Personas de una Institución" (Ley N° 21.188). La Subsecretaría de Prevención del Delito ocupará este documento como base para orientar a los servicios de la administración del Estado respecto de cómo actuar frente a agresiones que sufran sus funcionarias/funcionarios.

- Adicionalmente, participó en las mesas de trabajo para abordar la reducción de la jornada de trabajo del sector público a 40 horas y en la implementación del Teletrabajo en el Estado, entre otras materias.

Campus Servicio Civil

CAMPUS busca contribuir al fortalecimiento de conocimientos y habilidades de funcionarias y funcionarios para un mejor ejercicio de la función pública, a través de diversas alternativas de capacitación. En base a la oferta de mallas de formación, se busca aportar al mejor uso de los recursos públicos, aumentar la calidad de la capacitación y fortalecer una mirada transversal de Estado.

- Desde su creación en 2019, más de 30 mil funcionarias y funcionarios de 250 servicios e instituciones públicas del país han participado en distintas actividades de capacitación disponibles en **campus.serviciocivil.cl**, mejorando así la cobertura de la formación.

- En 2022 se realizaron compras coordinadas de cuatro programas de formación para 39 servicios públicos, en materias de Liderazgo Intermedio y Avanzado, Gestión Ágil de Proyectos, Calidad de Servicio a la Ciudadanía Intermedio y Avanzado, y Gestión Colaborativa de Equipos, en los que se formaron cerca de mil personas.

- Paralelamente, se entregaron casi 20.000 cupos gratuitos de cursos asincrónicos para funcionarias y funcionarios en temáticas de Gestión y Desarrollo de personas, Introducción al liderazgo público, Integridad, Género, Diversidad e Inclusión, Derechos Humanos, Análisis de datos y Transformación Digital. **Más de 13 mil personas se capacitaron en los cursos, 42% más que en 2021.**

- En materia de inclusión, en alianza con Pacto de Productividad, se avanzó en la implementación de un curso de inclusión laboral que ya cuenta con 597 funcionarios y funcionarias capacitadas. En esta misma línea, Pacto de Productividad ha generado orientaciones técnicas al Servicio Civil, y propuestas de mejoras a los portales de postulación al empleo que han permitido desarrollar innovaciones para favorecer la accesibilidad de personas ciegas en alianza con Fundación Luz.

Mentoría Digital

Tal como el programa +Mujeres, para potenciar el liderazgo en el sector público, y La Brújula, para acompañar y asesorar a altas y altos directivos públicos, en 2019 nació Mentoría Digital. Este programa busca disminuir la brecha digital existente en el Estado, promover el diálogo intergeneracional y avanzar en la transformación digital, a través de un mentoring inverso donde funcionarias y funcionarios públicos menores de 35 años guían a sus pares de mayor edad en estas temáticas.

Desde 2019 se han desarrollado seis versiones del programa, en las que han participado 612 funcionarias y funcionarios de 157 entidades públicas pertenecientes a la Administración Central del Estado. En la versión 2022 participaron 41 personas: el promedio de edad de quienes ejercen el rol de mentoría fue de 28 años, y de quienes la recibieron, 59 años. El 44% de las y los participantes fue de regiones distintas de la Metropolitana.

Durante 2023 se realizarán dos versiones del programa con 100 participantes, y por primera vez el programa se ampliará al ámbito municipal.

Reconocimientos a la Gestión Pública

CAMPUS busca contribuir al fortalecimiento de conocimientos y habilidades de funcionarias y funcionarios para un mejor ejercicio de la función pública, a través de diversas alternativas de capacitación. En base a la oferta de mallas de formación, se busca aportar al mejor uso de los recursos públicos, aumentar la calidad de la capacitación y fortalecer una mirada transversal de Estado.

Funciona!

El Concurso Nacional de Innovación Pública, coordinado desde 2014 por el Servicio Civil en colaboración con el Laboratorio de Gobierno, reconoce iniciativas innovadoras implementadas por funcionarias/os públicos, que buscan mejorar la atención a la ciudadanía y elevar la eficiencia de los servicios públicos.

En la versión 2022, postularon al concurso 81 iniciativas, 29 de ellas de servicios públicos; 13 de reparticiones con presencia regional y 20 de municipios. El Comité Técnico eligió los 18 proyectos finalistas que pasaron al proceso de votación ciudadana. En esta etapa se recibieron 80 mil votos de la ciudadanía y en 2023 corresponderá al jurado del concurso, elegir a los equipos ganadores.

Desde 2014 hasta 2022, 625 servicios públicos y 102 municipios postularon 1.820 iniciativas a este premio, con la participación total de 6.888 funcionarias/os. De ellos, 41 proyectos han ganado, recibiendo pasantías y cursos de capacitación.

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 funcionarios/as de las tres instituciones ganadoras, equivalente al 5% mensual sobre los haberes que sirven de base de cálculo para la asignación de modernización.

El 2022, 26 instituciones postularon al PAEI. De ellas, 10 pasaron a la etapa final, resultando ganadoras la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), el Instituto de Previsión Social (IPS) y el Servicio de Registro Civil e Identificación.

Desde 2003, 24 servicios han obtenido el PAEI, beneficiando a un total de 95.522 funcionarios/as.

Integridad Pública

Con el objetivo de fortalecer la integridad dentro del 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. A través de este trabajo, se ha avanzado con fuerza para mejorar las competencias éticas, prevenir actos de corrupción y faltas a la probidad dentro de los servicios públicos y los municipios. Así, al 2022 se han logrado los siguientes avances:

- 360 instituciones públicas poseen o están elaborando códigos de ética públicos.
- 93% de las instituciones de la Administración Central del Estado convocadas cuentan con estructuras completas de Integridad.
- Más de 2.400 funcionarias y funcionarios públicos de todo el país han sido capacitados respecto del funcionamiento de Sistemas de Integridad.
- 4.000 funcionarias y funcionarios públicos se han inscrito para la formación en Integridad en la plataforma CAMPUS Servicio Civil.
- 53 municipios a lo largo del país han elaborado códigos de ética, para establecer sus Sistemas de Integridad en los territorios.

Adicionalmente, en el marco de su agenda internacional, el año pasado el Servicio Civil participó de la "XX Conferencia de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado", y del "Foro Iberoamericano: Mecanismos Nacionales de Implementación de la Agenda 2030", desarrollados en Santo Domingo, República Dominicana durante mayo, y en noviembre se sumó al "XXVII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública" en Sucre, Bolivia.

V. MÁS PARTICIPACIÓN

CUENTA PÚBLICA PARTICIPATIVA '23 Servicio Civil

Con el propósito de recuperar la confianza ciudadana en el Estado y sus personas, el Servicio Civil ha avanzado en una agenda decidida para aumentar la participación de las personas respecto de sus procesos y entregar más información y difusión sobre los concursos públicos y transparentes para los diversos cargos dentro del Estado, con el objetivo de atraer talento y sumar a las y los mejores para servir a Chile.

En ese contexto, el Servicio Civil administra cuatro portales que permiten avanzar hacia el acceso igualitario, transparente, no discriminatorio y rápido a la información sobre la oferta de empleo en el Estado:

- **Alta Dirección Pública,** enfocado en difundir y realizar las convocatorias de estos cargos directivos.
- **Empleos Públicos,** que informa convocatorias para concursos de ingreso a la planta, cargos a contrata, reemplazos, contratos por el Código del Trabajo y de jefes de Departamento, entre otros, para los distintos estamentos existentes en el Estado.
- **Directores para Chile,** que permite la postulación a todas las convocatorias de directores y directoras de Establecimientos Educacionales nombrados con apoyo del Sistema de Alta Dirección Pública.
- **Prácticas Chile,** que permite a estudiantes de educación superior y educación media técnico profesional, postular a las prácticas que ofrece el Estado en todo el país.

Durante 2022, estos portales registraron más de 15 millones de visitas, 25% más que en 2021. Asimismo, se registró **un aumento de 28% en las postulaciones a las convocatorias de los diversos portales, las cuales se desagregan de la siguiente manera:**

1.169.526
Empleos Públicos SERVICIOCIVIL

51.788
Alta Dirección Pública SERVICIOCIVIL

39.770
Directores para Chile SERVICIOCIVIL

22.033
PRÁCTICAS CHILE SERVICIOCIVIL

El portal de Empleos Públicos en 2022 registró más de un millón usuarias/os inscritos y ofreció 33.790 vacantes.

Cabe destacar que las vacantes que el año pasado se ofrecieron a través de concursos públicos abiertos a toda la ciudadanía representan un crecimiento de más de 1.600% respecto de lo que ocurría hace una década (1.919 en 2012). Esta alza tiene directa relación con la dictación y aumento en el cumplimiento de la norma de Reclutamiento y Selección en el sector público del 2017, año desde el cual se observa un mayor crecimiento en las vacantes concursadas a través del portal www.empleospublicos.cl, permitiendo así profesionalizar y transparentar los procesos de postulación en el Estado.

Talento Joven

Para promover y atraer talento joven al Estado, el Servicio Civil gestiona desde 2014 el programa Prácticas Chile, que permite a estudiantes de educación superior y educación media técnico profesional realizar sus prácticas en ministerios y servicios públicos, poniendo al servicio del país sus conocimientos y habilidades.

El 2022 se publicaron 4.915 ofertas de práctica, 18% más que en 2021, siendo el 21% de ellas convocatorias para carreras técnicas. El programa terminó el año con 22.033 postulaciones y 3.720 alumnas y alumnos seleccionados. Las personas seleccionadas provinieron de 122 establecimientos de enseñanza media técnico profesional, 52 universidades, 24 institutos profesionales y 21 centros de formación técnica a lo largo de todo el país.

Con el objetivo de aumentar la difusión del portal, el año pasado se potenció el trabajo de vinculación con el medio, generando instancias de información y difusión con las personas encargadas de los programas de pregrado de la red Vertebral, la red de Centros de Formación Técnica del Estado y el Consorcio de Universidades Estatales de Chile, que reúnen a universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica, tanto públicos como privados.

Y con la meta de permitir que las y los jóvenes talentosos que quieren servir a Chile puedan tener mayores oportunidades laborales, durante 2022 se diseñó el programa Mi Primer Empleo Público, que tiene como objetivo atraer y gestionar el talento de jóvenes recién titulados, que cuentan con acreditada capacidad de gestión, potencial y compromiso social, evaluado y demostrado, a través de su paso por el programa Prácticas Chile, contribuyendo también a mejorar su inserción laboral.

Así, desde noviembre de ese año el portal de Empleos Públicos tiene un nuevo filtro de búsqueda que indica que el cargo "No pide experiencia". Los avisos que se encuentran en dicha categoría lo muestran como parte de la información esencial de la convocatoria con el objetivo de facilitar la búsqueda para los jóvenes dentro del portal. Durante el primer semestre de 2023 se iniciará un piloto del programa con un grupo de cargos de diversos servicios públicos.

Experiencia usuaria e innovación

Para desarrollar un modelo que permita poner al centro a las personas y mejorar su experiencia respecto de los servicios que entrega el Servicio Civil, mediante la identificación de las interacciones claves con los productos estratégicos de la institución, se creó en 2021 el Área de Experiencia Usuaria e Innovación. Esta área trabaja de manera transversal con todas las áreas del servicio y en 2022 impulsó una agenda de trabajo en la que destacan las siguientes acciones:

- **Medición de Satisfacción de Usuarios,** impulsada por la Secretaría de Modernización del Estado del Ministerio de Hacienda, para caracterizar y medir los niveles de satisfacción y de la calidad de servicio percibida por las y los usuarios de los servicios públicos de Chile. Según la medición, que consideró 2.025 personas, la satisfacción neta de la última experiencia de las y los usuarios con el Servicio Civil (es decir, la diferencia de evaluación positiva, menos la negativa) fue de 15%, observando una mejora de 12 puntos porcentuales respecto a la medición de 2021, mientras que la evaluación neta de la institución también mejoró, pasando de 12% a 24%.

  Como contrapunto, la tasa de problemas pasó de 10% a 15% de 2021 a 2022, volviéndose un aspecto relevante de trabajar, principalmente respecto de mejorar la transparencia de los procesos concursales.

- **Diseño de diversas mediciones de satisfacción de usuarias y usuarios** de los portales de postulación de Alta Dirección Pública; Empleos Públicos y Prácticas para Chile, cuyos resultados permitirán implementar mejoras en esas plataformas a partir de 2023.

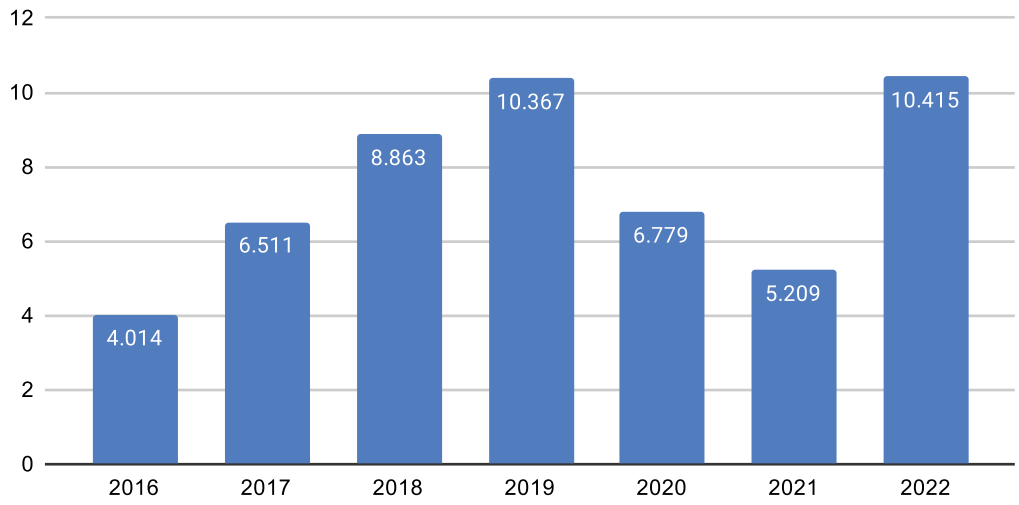
- **Participación en el Índice de Innovación Pública de Laboratorio de Gobierno (LabGob),** que busca contribuir a la construcción de un Estado que responda y se adapte a las necesidades y expectativas de la ciudadanía. Este índice evalúa 10 capacidades necesarias para desarrollar transformaciones más pertinentes, efectivas y eficientes en el contexto de una nueva Agenda de Modernización del Estado. Respecto de esta medición, el Servicio Civil alcanzó 46 puntos, de un total de 100, avanzando respecto de los 41 puntos registrados en 2021.

Más participación ciudadana

A partir de 2022, el Servicio Civil avanzó en una agenda para aumentar la participación de la ciudadanía, la que contempló el cumplimiento de los cuatro mecanismos de Participación Ciudadana obligatorios contenidos en la Ley 20.500, potenciando además los canales para llegar a más personas a través de plataformas digitales.

Acceso a información relevante y oportunidad. Uno de los logros en Atención Ciudadana fue la reducción de los tiempos de respuesta de las solicitudes planteadas a través del Sistema Integral de Atención Ciudadana (SIAC), llegando a solo un día hábil en promedio como tiempo de respuesta. Durante 2022 se respondieron 10.415 solicitudes; 5.000 más que las ingresadas en 2021.

Gráfico 12: Evolución de solicitudes al Sistema Integral de Atención Ciudadana



Fuente: Servicio Civil, 2023.

Datos Abiertos. A través de la plataforma datosabiertos.serviciocivil.cl, el Servicio Civil pone a disposición de la ciudadanía de manera proactiva información de interés público sobre concursos, postulaciones, nombramientos, costos de los procesos y gestión de personas en el Estado, entre otros. El año pasado, en el marco de la planificación estratégica del servicio, se inició un proyecto de mejora de los portales que permita presentar a la ciudadanía información más oportuna, clara y precisa del quehacer institucional.

Comunicación digital. Para fortalecer la comunicación digital con las personas, el Servicio Civil potenció el uso de sus redes sociales alcanzando 92.877 seguidoras/es, 25% más que el año anterior, desagregados de la siguiente manera:

48.836 **35.051** **5.750** **4.719**

Asimismo, se continuó el trabajo de la App **Personas en Línea,** que 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. Al 31 de diciembre de 2022, la App contaba con casi 2 mil usuarias y usuarios, más de 1.200 publicaciones y casi 10 mil visitas. En tanto, la App **Servicio Civil**, destinada a altas y altos directivos públicos mantiene 428 usuarias y usuarios para potenciar la comunicación en red, y acceder a información especial para estas jefaturas.

Campañas de difusión masivas. Con el objetivo de aumentar la difusión sobre las convocatorias al empleo público, el Servicio Civil incorporó una nueva estrategia de avisaje a través de las redes sociales y desarrolló campañas enfocadas a convocar a mujeres a participar de los procesos de postulación a los cargos de Alta Dirección Pública, y a profesionales de todo el país a postular a los cargos de directores y directoras de Establecimientos Educacionales públicos. Ambas campañas sumaron casi 3 millones de visualizaciones. Para el caso de la campaña del portal Directores para Chile, se sumó difusión en 29 radios de 17 localidades del país desde Antofagasta a Punta Arenas, para apoyar convocatorias en los diversos territorios del país y en zonas rurales.

Consultas Ciudadanas 2022. Durante los primeros meses de 2022, se sistematizaron los resultados de la consulta ciudadana 2021 que recogió la opinión de casi mil usuarios y usuarias de cada una de las plataformas que administra el Servicio Civil, con el objetivo de mejorar los dispositivos de información y postulación a los empleos del Estado. Para informar de mejor manera a la ciudadanía, a raíz de sus opiniones, se realizaron tres webinar educativos abiertos, dos sobre el Sistema de Alta Dirección Pública y uno sobre cómo postular en el portal de Empleos Públicos.

En diciembre, en tanto, se realizó una nueva consulta ciudadana destinada a conocer los mecanismos de información de las personas para postular a oportunidades laborales e identificar el grado de conocimiento de los portales de empleos que ofrece el Servicio Civil. De manera inédita, fue respondida por 6.254 personas, y sus principales hallazgos fueron:

- 42% de las personas se informa a través de portales de postulación y LinkedIn de las ofertas laborales, mientras que menos del 3% de las y los consultados utiliza los medios de comunicación tradicionales como diarios, radios y canales de televisión.

- El portal de empleos públicos tiene un alto nivel de conocimiento, coincidente con su alto tráfico. Asimismo, es la plataforma que registra el mayor porcentaje de postulaciones entre quienes contestaron la consulta.

- Las personas participantes solicitan más transparencia en los procesos de postulación, mejorar la información y facilitar la experiencia usuaria en los portales propiamente tal, tareas que el Servicio Civil está buscando abordar en el marco de su planificación estratégica.

La información provista a través de este mecanismo de participación ciudadana guiará las acciones para potenciar la difusión de nuestras plataformas de postulación de acuerdo a los principales canales de información que la ciudadanía planteó en ella. También permitirá mejorar estos portales de postulación, tanto respecto de su usabilidad como de la retroalimentación de las convocatorias, favoreciendo la transparencia de los concursos publicados en ellas.

Cuenta Pública 2021: Fue publicada en la página institucional el 31 de mayo de 2022 y enviada a más de 2 mil personas, la mayoría de ellos contrapartes de la Institución: integrantes del Comité Consultivo; ministros/as de Estado; subsecretarios/as; jefes/as de gabinete; altos/as directivos públicos vigentes; jefes/as DAEM; directores/as de Establecimientos Educacionales Municipales; profesionales expertos/as, y representantes del Consejo de Alta Dirección Pública. Además, fue difundida a través de las redes sociales de la institución.

Desafíos del Servicio Civil

El año pasado planteamos la necesidad de potenciar el trabajo que realiza el Servicio Civil poniendo al centro a las personas. Para esto aumentamos la transparencia y fomentamos más participación, impulsamos una decidida agenda para cerrar las brechas de género en la Alta Dirección Pública, diseñamos el Plan Nacional de Formación en Equidad de Género para funcionarias y funcionarios, y aumentamos el trabajo a lo largo de todas las regiones, fortaleciendo nuestro rol colaborador, coordinador y articulador dentro del Estado.

No obstante, aún tenemos mucho trabajo por hacer. En el año en que el Servicio Civil cumple 20 años desde su creación, ya es tiempo de avanzar en mejoras al empleo público. Por ello trabajaremos por avanzar en las 40 horas para el sector público, en regular el teletrabajo en el Estado, en desarrollar normas de aplicación general en temas fundamentales como Salud Mental y Equidad de Género, y avanzar así hacia un Nuevo Trato 2.0.

De la misma manera, el Consejo de Alta Dirección Pública ya ha acordado la importancia de avanzar en el perfeccionamiento del sistema ADP, con el objetivo de promover, reordenar y crecer.

De manera especial, debemos seguir trabajando por cerrar las brechas del Sistema de Alta Dirección Pública: pese a los avances de 2022, aún casi dos tercios de estos cargos están en manos de hombres. Es fundamental aumentar la presencia de mujeres para dotar así al Estado de directivas y directivos diversos que enriquezcan el desarrollo de políticas públicas que puedan integrar a toda la sociedad.

El Estado es uno solo, y por ello debemos seguir aumentando nuestro esfuerzo para llegar a más municipalidades, gobernaciones regionales, Fuerzas Armadas y del Orden con nuestro apoyo, planes de formación y asesorías para construir en conjunto un mejor Estado. Tal como este año 2023 llegaremos a 100 municipios que tendrán códigos de ética, esperamos seguir sumando en los territorios más convenios de apoyo en materia de gestión de personas, y más funcionarias y funcionarios capacitados en diversas materias que les permitan enfrentar de mejor manera su trabajo para responder a las necesidades de la ciudadanía.

En un contexto de cambios, seguiremos trabajando con más fuerza buscando en los próximos años fortalecer nuestro 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 de la Ciudadanía

El viernes 19 de mayo, se constituyó el nuevo Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) conforme la nueva Norma de Participación Ciudadana de esta institución. Con el objetivo de contar un COSOC diverso, pluralista y paritario, que dé cuenta de la diversidad de la sociedad y pueda acompañar al Servicio Civil en su quehacer, esta instancia quedó conformada por Juan Camilo Bustamante, presidente nacional de la Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile; María José Díaz, gerenta general de Fundación Chile Mujeres; María Paz Hermosilla Cornejo, directora de GobLab de la Universidad Adolfo Ibáñez; Álvaro Ramírez Alujas, presidente de la Fundación Observatorio del Gasto Fiscal; José Pérez Debelli, presidente de la Agrupación de Empleados Fiscales, ANEF, e Ingrid Rojas Fuenzalida, gerente Pacto de Productividad.

En esta sesión, a la que también asistieron representantes del Comité Consultivo del Servicio Civil, el Director Felipe Melo, presentó el borrador de la Cuenta Pública 2023, los que sirvieron como insumo para mejorar el presente documento, así como para levantar nueva información que pueda ser importante para la ciudadanía.

En la sesión José Pérez valoró la conformación del nuevo COSOC, lo cual fue secundado por los participantes de la actividad, y el trabajo que se ha realizado especialmente para cerrar las brechas de género en el Estado. Sobre ese tema, se planteó la necesidad de trabajar más respecto del cierre de brechas en los nombramientos de II nivel. Asimismo, María José Díaz, plantea que en temas de género aún se puede explorar más, por ejemplo, revisando si la rotación de cargos ADP es mayor entre mujeres, información que será levantada por el servicio para poder considerarla en futuras acciones. Patricio Coronado, director del Instituto de Previsión Social y miembro del comité consultivo del servicio, requirió información respecto de la cantidad de mujeres presentes en nóminas de concursos ADP -la cual se encuentra disponible en la página 15 de esta cuenta pública- y valoró la incorporación como desafíos del año 2023 avanzar con teletrabajo y 40 horas en el Estado, junto con abordar temáticas de inclusión en los servicios públicos, ya que considera complejo el avance cultural en las reparticiones estatales.

María Paz Hermosilla, solicitó información sobre el tiempo promedio de publicación de convocatorias en el portal Empleos Públicos, la cual será levantada por el Servicio Civil, y se consultó sobre la factibilidad de que en esta plataforma se activen funcionalidades que se adecúen al interés de las y los usuarios de este sitio web. Al respecto, ese trabajo actualmente está en curso en el marco del proyecto estratégico de mejora a los portales de postulación al empleo público que administra el servicio.

Asimismo, la directora de GobLab planteó la necesidad de avanzar en una reforma legal del Estatuto Administrativo que aborde con valentía Empleo Público, Presupuesto Público y el uso de datos en el Estado.

Por su parte Javier Ramírez, planteó que el COSOC debe pensar cómo pasar desde la participación a la colaboración, y a canalizar, ser un puente comunicante entre la sociedad civil y los servicios

públicos. Respecto de la cuenta pública, planteó que es importante contar con información sobre los costos de los concursos de Alta Dirección Pública, la cual está contenida en la página 22 del presente documento.

Juan Camilo Bustamante, comprometió el apoyo de la ASEMUCH, compuesta por más de 345 municipios del país, en la difusión de las actividades del Servicio Civil, especialmente las relativas a la prevención del maltrato, acoso laboral y sexual (MALS) y de la elaboración de códigos de ética participativos en municipalidades.

Ingrid Rojas, valoró especialmente que la temática de la inclusión haya sido considerada en el quehacer institucional, ya que es necesario generar un cambio cultural de manera de hacer efectiva la Ley 21.015 de Inclusión Laboral que tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado. Sostiene que la colaboración es palabra clave en este cometido. En esa línea, solicitó especificar de mejor manera los avances realizados en el marco del trabajo conjunto en la plataforma CAMPUS, los cuales fueron incluidos en la página 33 de este documento.

Sergio Herrera, representante del ministerio del Trabajo y Previsión Social –integrante del comité consultivo– releva la importancia de avanzar en el teletrabajo en el sector público, especialmente como un mecanismo que favorezca la inclusión laboral de personas con discapacidad, mientras que Leonardo Gutiérrez, de la Confenats –también parte del comité consultivo– valoró especialmente la transparencia en convocatorias de alta dirección pública y la relevancia que ha dado la Dirección del Servicio Civil al tratamiento de situaciones de maltrato en el Estado y en las temáticas de género.

CUENTA PÚBLICA PARTICIPATIVA '23 Servicio Civil

Dirección Nacional del Servicio Civil
Ministerio de Hacienda

Gobierno de Chile