

# LÍNEA BASE GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

AÑO 2013

SUBDIRECCIÓN DE  
ENTORNO PARA  
LA INNOVACIÓN  
INNOVACHILE

07/11/2013

Unidad de Monitoreo y Evaluación  
Gerencia de Estrategia y Estudio Corfo

El presente documento contiene los resultados de la encuesta de línea base realizada a los funcionarios que trabajan en 10 servicios públicos del país que se encuentran participando en el Programa Gestión de la Innovación del Sector Público.



**Gobierno  
de Chile**

## Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>2</b>
a. Antecedentes Generales .....	2
b. Alcances metodológicos.....	2
<b>CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LOS ENCUESTADOS</b> .....	<b>3</b>
a. Distribución de las respuestas por institución .....	3
b. Distribución por sexo.....	3
c. Distribución regional .....	4
d. Edad.....	5
e. Años de antigüedad en la institución .....	5
f. Años de antigüedad en el sector público .....	5
g. Distribución por estamento.....	6
h. Distribución por último nivel educacional alcanzado. ....	6
<b>RESULTADOS DE LA ENCUESTA</b> .....	<b>7</b>
a. Autopercepción sobre la innovación.....	7
b. Percepción sobre la institución y la innovación.....	9

## INTRODUCCIÓN

### a. Antecedentes Generales

CORFO es la agencia pública encargada de promover la innovación y el emprendimiento en Chile, tanto en las empresas como en el Sector Público. Para ello dispone de una serie de programas e incentivos para que las empresas, emprendedores e instituciones públicas puedan concretar sus proyectos. No obstante, para que el país sea un referente en estas materias, es necesario fomentar una cultura que celebre el emprendimiento y la innovación, transformándolos en el sello de nuestro desarrollo.

Resulta de gran relevancia el rol que el sector público debe desempeñar en la contribución a la competitividad de un país y en la generación de adecuadas condiciones que fomenten un entorno propicio para el emprendimiento e innovación. Para ello, la mejora de su eficiencia en una condición de base, donde la innovación afrontada de manera sistemática, puede resultar ser un factor clave en este proceso, contribuyendo de manera concreta a elevar los niveles de creación y desarrollo de empresas del país.

En este contexto, existe en Chile evidencia de casos exitosos de proyectos innovadores en el sector público, cuyos resultados han generado importantes sinergias y eficiencia para la gestión y administración del Estado. Sin embargo, generalmente corresponden a innovaciones de carácter aislado, es decir, excelentes ideas que se desarrollaron e implementaron de manera exitosa en el contexto de potentes liderazgos, pero que no obedecen a un proceso de carácter sistemático de innovación al interior de la entidad pública, aunque en algunos casos, sí han sido iniciativas precursoras de otros proyectos innovadores.

Con el diagnóstico anterior, el 19 de Noviembre de 2012 la Gerencia de Innovación de CORFO, a través de la Subdirección de Entorno para la Innovación, desarrolló un concurso denominado “Gestión de la Innovación en el Sector Público”, buscando que el Estado y sus servicios públicos sumaran en sus estructuras Sistemas de Gestión de la Innovación, a través de asesoramiento experto de entidades especializadas en la materia.

De este concurso 10 proyectos se encuentran en ejecución, por un monto total aproximado de \$927,6 millones de pesos, con un aporte de InnovaChile de aproximadamente \$630,8 millones de pesos que corresponden al 68% del total.

En el presente reporte se muestra los resultados de la encuesta de línea base realizada a los funcionarios de los 10 servicios públicos participantes del Programa. La encuesta contiene datos para caracterizar a los encuestados, así como también, percepciones de innovación desde el punto de vista personal y desde el punto de vista de la institución.

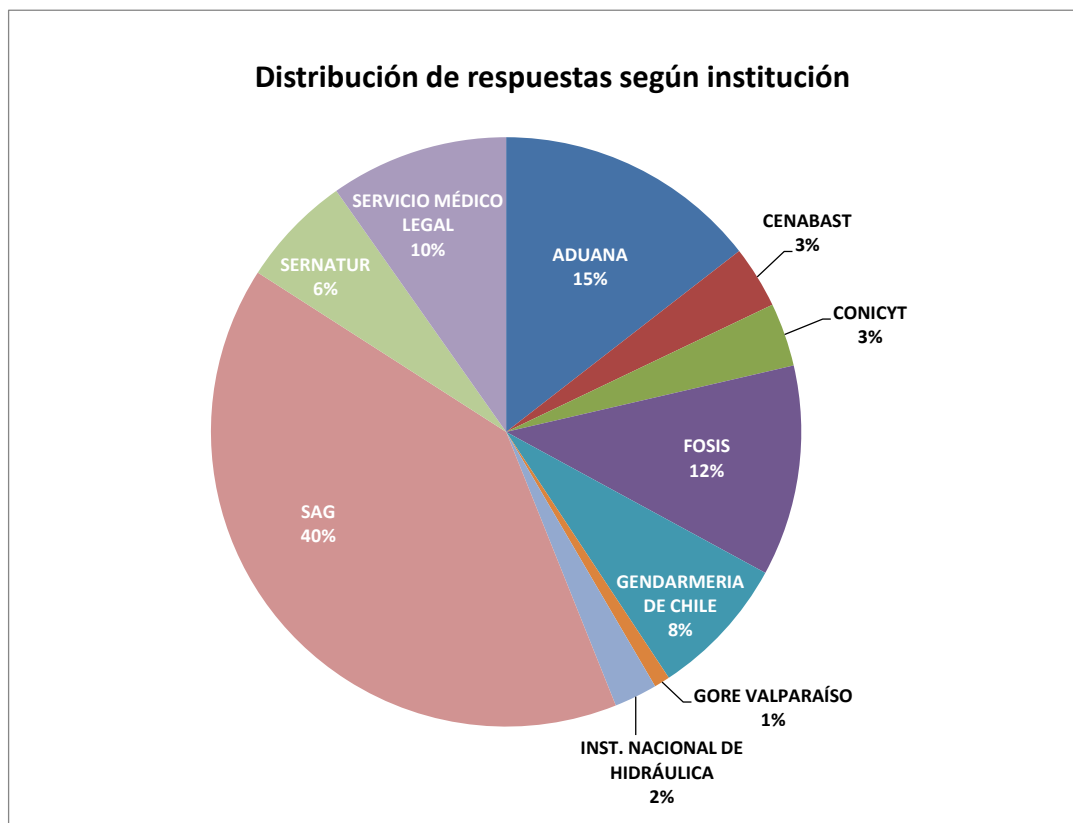
### b. Alcances metodológicos

La encuesta fue enviada a 9.862 funcionarios de 10 instituciones públicas participantes del Programa, obteniendo un total de respuestas de 1.609, lo que corresponde a un 2,24% de error a un nivel de confianza del 95%.

## CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LOS ENCUESTADOS

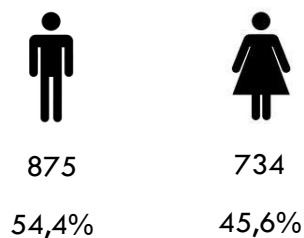
### a. Distribución de las respuestas por institución

Los 1.609 funcionarios pertenecen a 10 instituciones, su distribución se muestra en el gráfico a continuación.



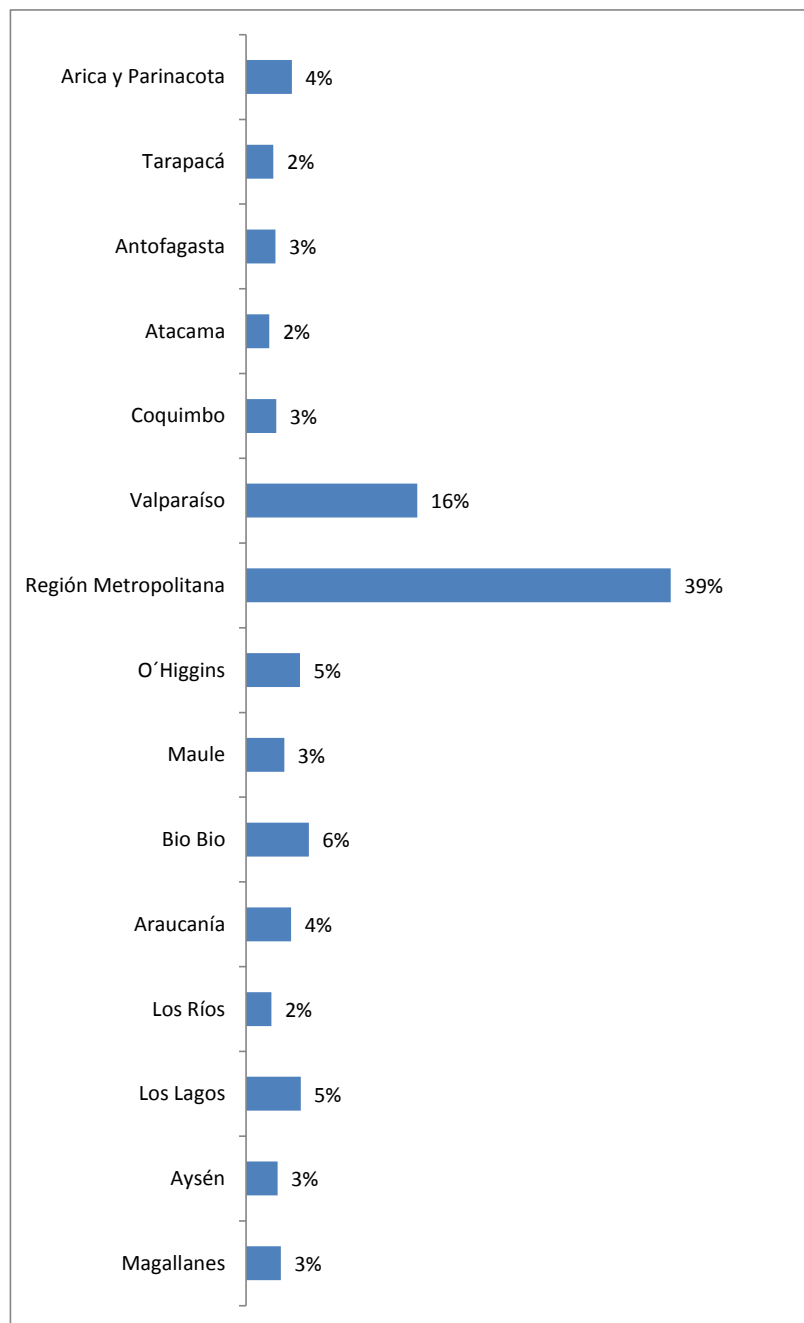
### b. Distribución por sexo

El 54,4% de las personas que respondieron la encuesta son hombres y el 45,6% restante son mujeres.



### c. Distribución regional

A continuación se presentan la distribución por región de las personas que respondieron la encuesta.



**d. Edad**

A continuación se presenta la edad promedio de los funcionarios que respondieron la encuesta.

Promedio de Edad (años)	Desviación Estándar (años)	Edad Mínima (años)	Edad Máxima (años)
42,7	11,7	20	84

**e. Años de antigüedad en la institución**

A continuación se presenta el promedio de años de antigüedad en la institución en la que trabaja actualmente.

Promedio de Años de Antigüedad (años)	Desviación Estándar (años)	Años de Antigüedad Mínima (años)	Años de Antigüedad Máxima (años)
12,2	11,3	0,1	59

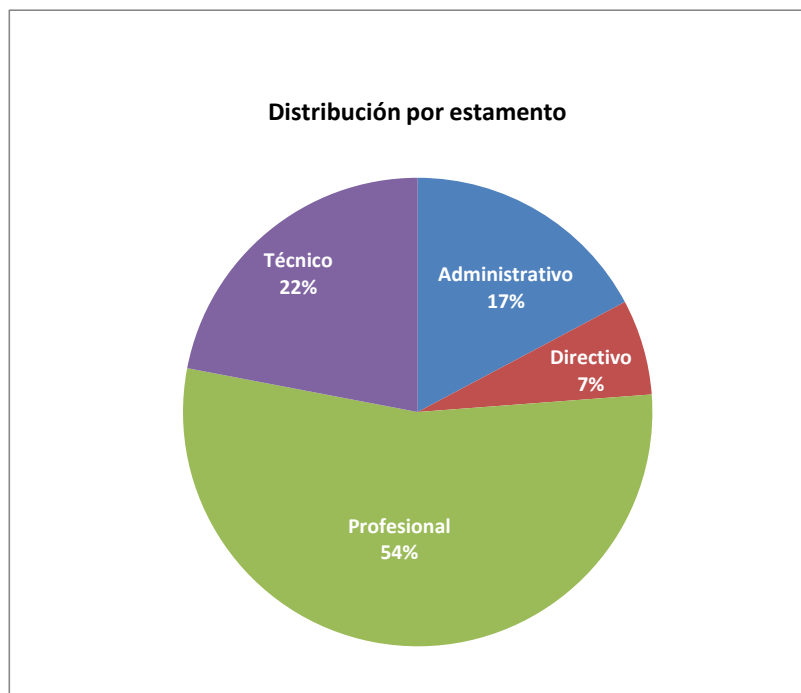
**f. Años de antigüedad en el sector público**

A continuación se presenta el promedio de años de antigüedad en el sector público.

Promedio de Años de Antigüedad (años)	Desviación Estándar (años)	Años de Antigüedad Mínima (años)	Años de Antigüedad Máxima (años)
14	11,7	0,3	59

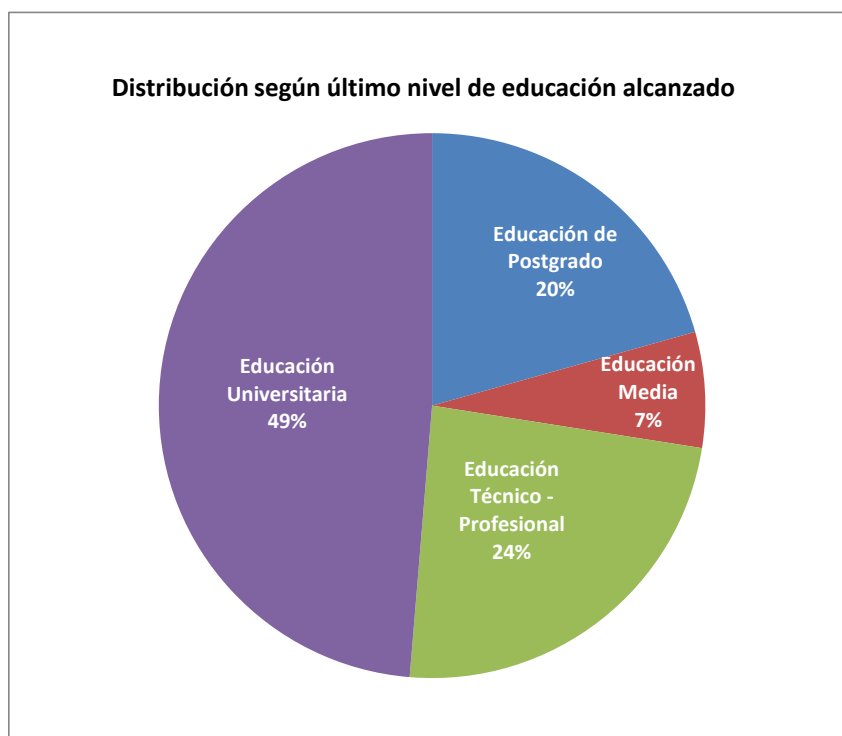
### g. Distribución por estamento

El 54% de los funcionarios que respondieron la encuesta corresponden a la planta profesional.



### h. Distribución por último nivel educacional alcanzado.

El 49% de los funcionarios que respondieron la encuesta tienen como último nivel educacional alcanzado la Educación Universitaria.



## RESULTADOS DE LA ENCUESTA

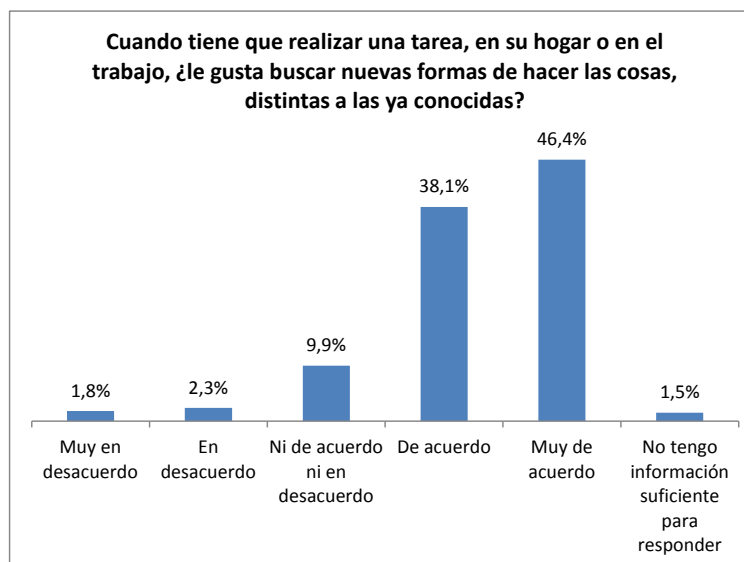
### a. Autopercepción sobre la innovación

En la encuesta de línea base se realizaron afirmaciones respecto de características personales que reflejan los valores de la innovación. Estas afirmaciones fueron elaboradas a partir de una adaptación de la Encuesta de Percepción Año de la Innovación, dirigida por la Unidad de Estudios de la Gerencia de Estrategia y Estudios de CORFO.

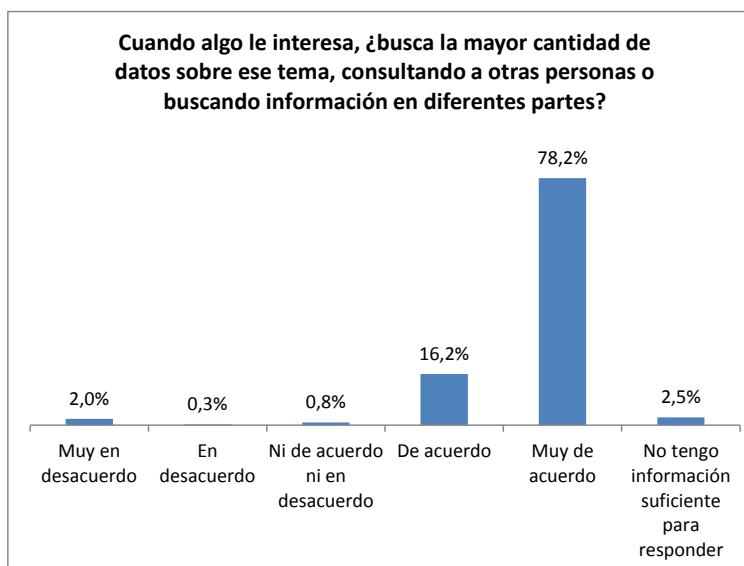
Cada una de las afirmaciones fue respondida con una escala desde “Muy en desacuerdo” hasta “Muy de acuerdo”, dejando la posibilidad que para cada pregunta contestaran No tener información suficiente para responder.

A continuación se presentan los resultados de estas afirmaciones.

Valor de la innovación:  
Disposición a aprender cosas nuevas

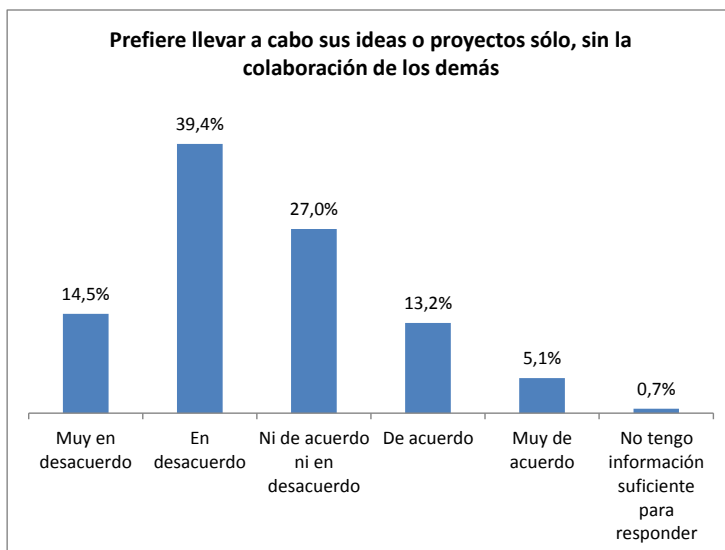


Valor de la innovación:  
Curiosidad

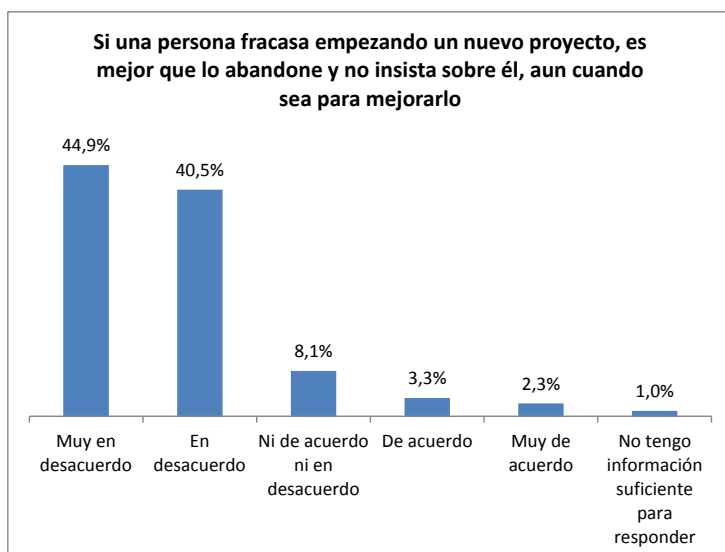




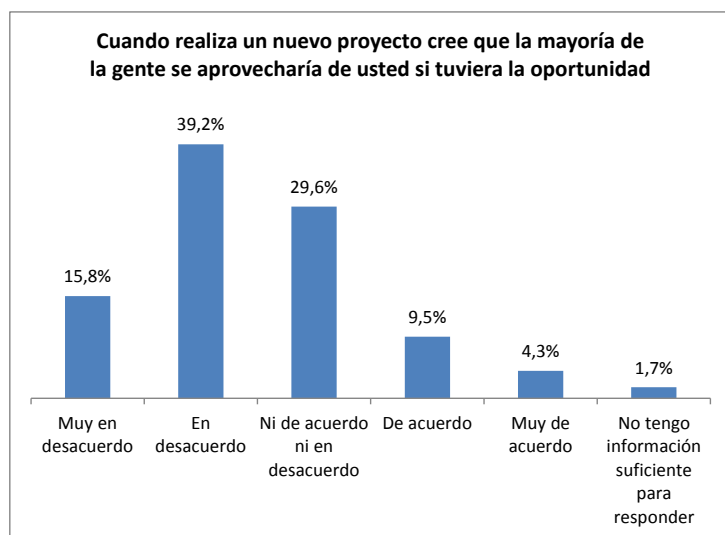
Valor de la innovación:  
Confianza en sí mismo



Valor de la innovación:  
Tolerancia a la frustración



Valor de la innovación:  
Confianza en los demás



## b. Percepción sobre la institución y la innovación

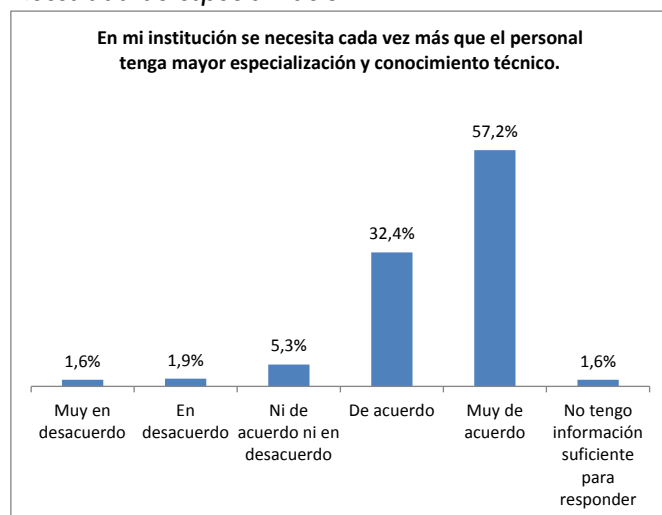
En la encuesta de línea base se realizaron afirmaciones que reflejan percepciones de la institución donde trabajan los encuestados. Estas afirmaciones fueron elaboradas a partir de adaptaciones de herramientas que miden la Gestión de innovación en las empresas.

Cada una de las afirmaciones fue respondida con una escala desde “Muy en desacuerdo” hasta “Muy de acuerdo”, dejando la posibilidad que para cada pregunta contestaran No tener información suficiente para responder.

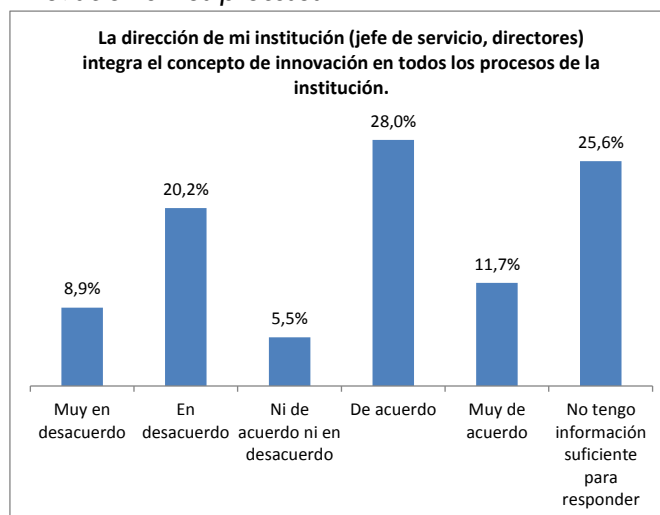
En la introducción de la encuesta se señaló que el concepto de innovación, es entendido como la introducción de un nuevo, o significativamente mejorado, producto (bien o servicio), de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un nuevo método organizativo, en las prácticas internas de la institución, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores.

A continuación se presentan los resultados.

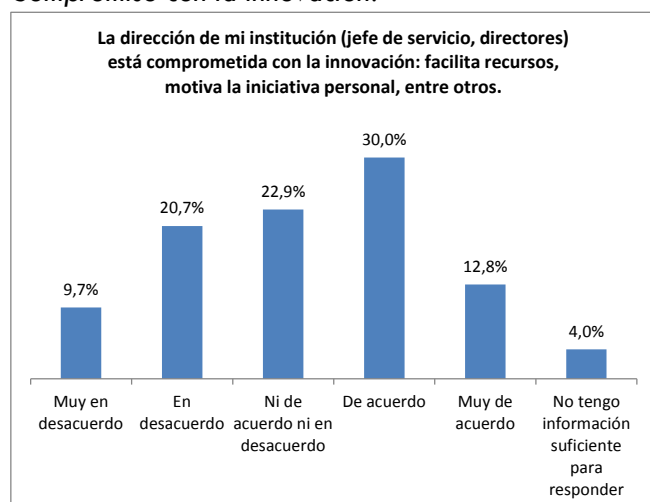
### Necesidad de especialización



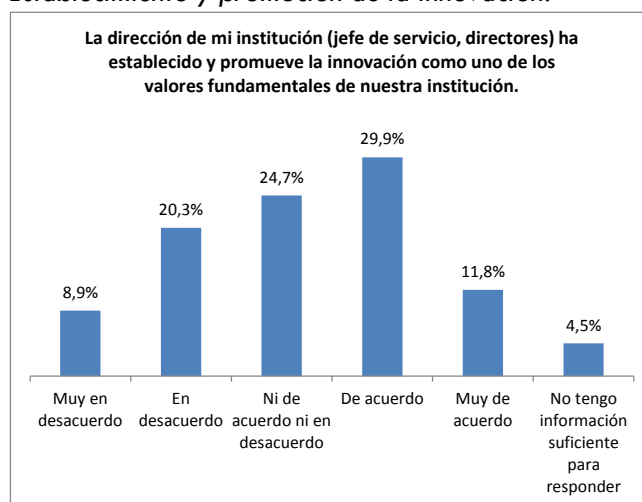
### Innovación en los procesos



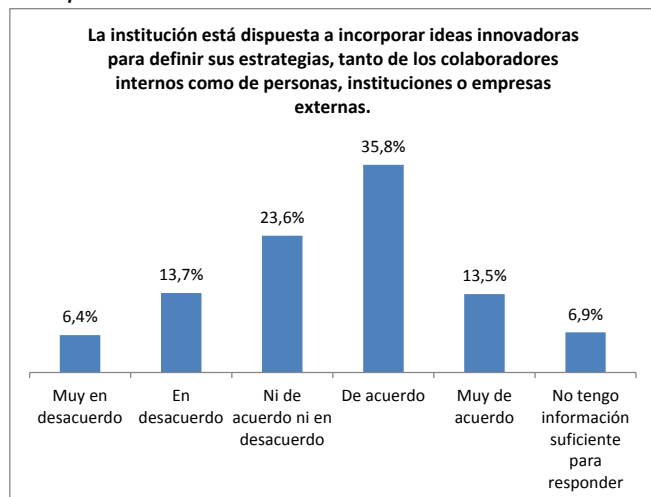
### Compromiso con la innovación:



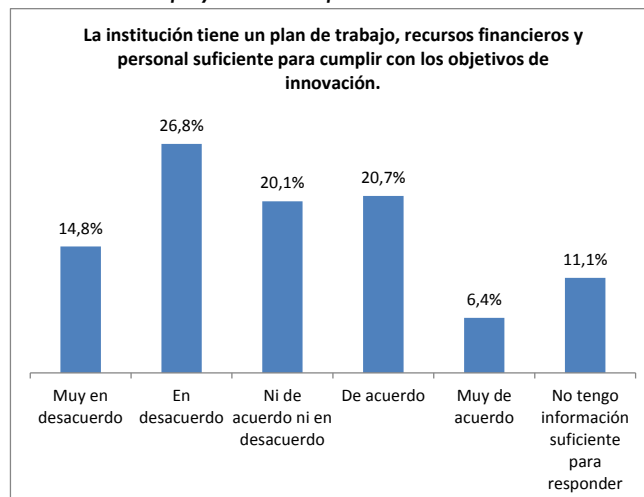
### Establecimiento y promoción de la innovación:



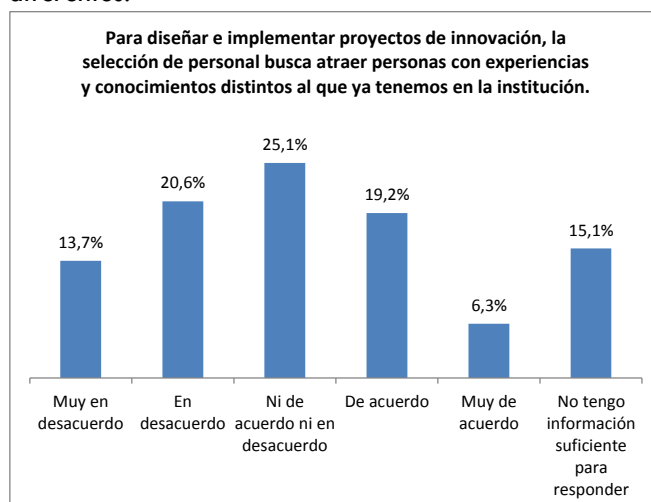
**Incorporación de ideas innovadoras:**



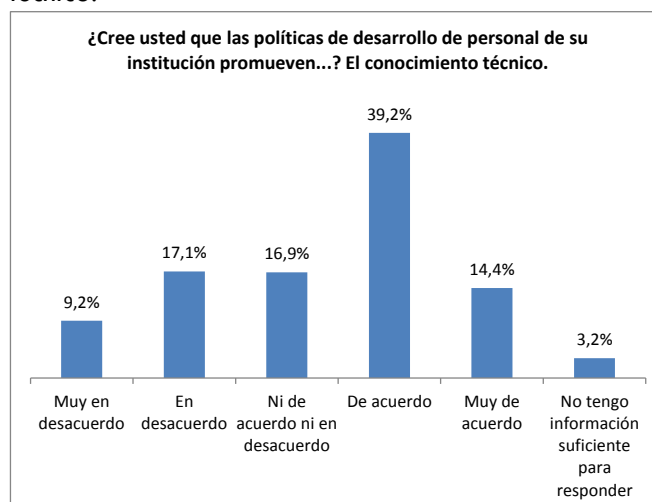
**Plan de trabajo y recursos para la innovación:**



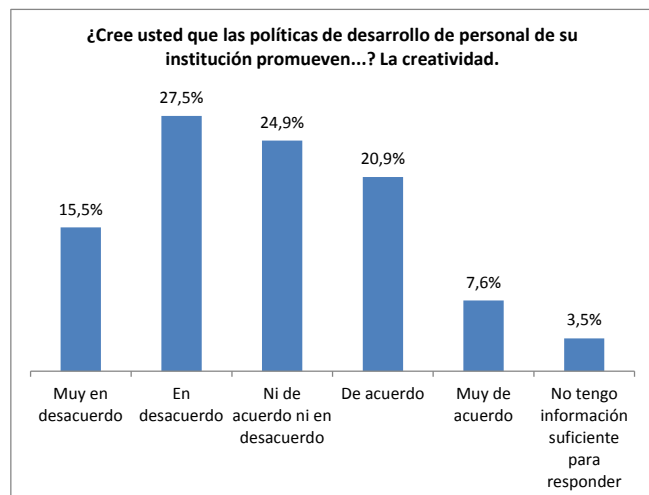
**Atracción de personas con experiencia y conocimientos diferentes:**



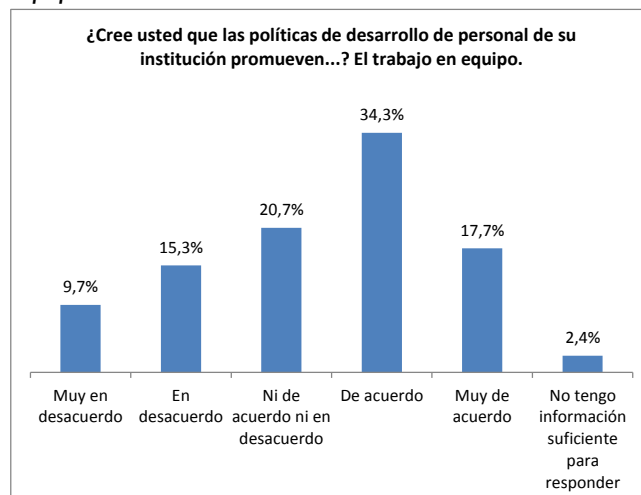
**Políticas de desarrollo y promoción del conocimiento técnico:**



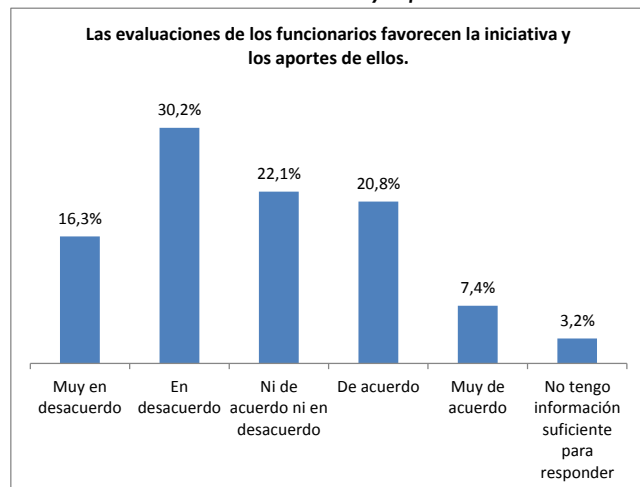
*Políticas de desarrollo y promoción de la creatividad*



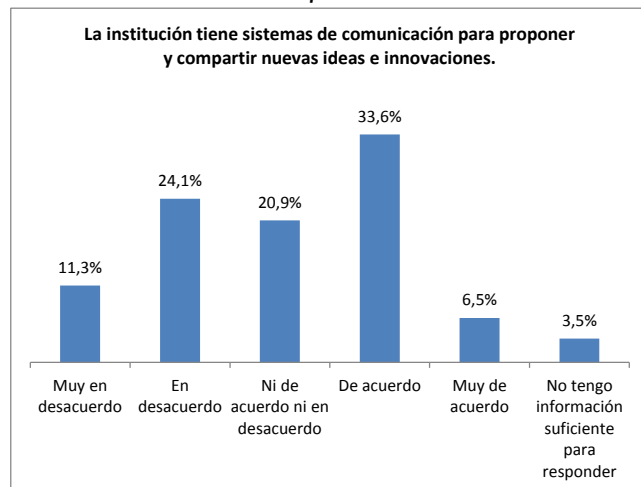
*Políticas de desarrollo y promoción del trabajo en equipo*



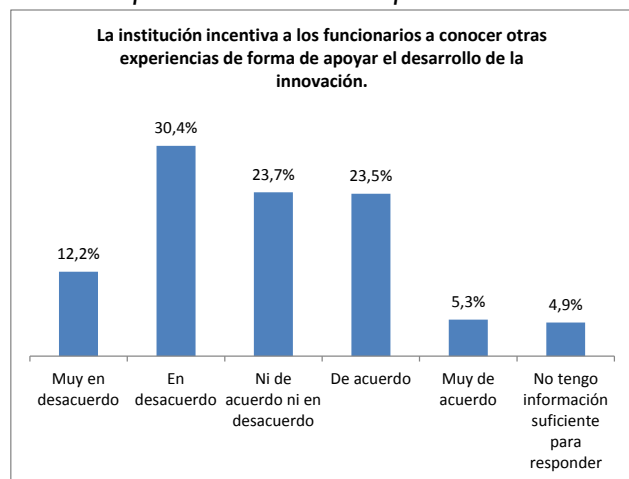
*Evaluación de los funcionarios y aportes*



*Sistema de comunicación para nuevas ideas*



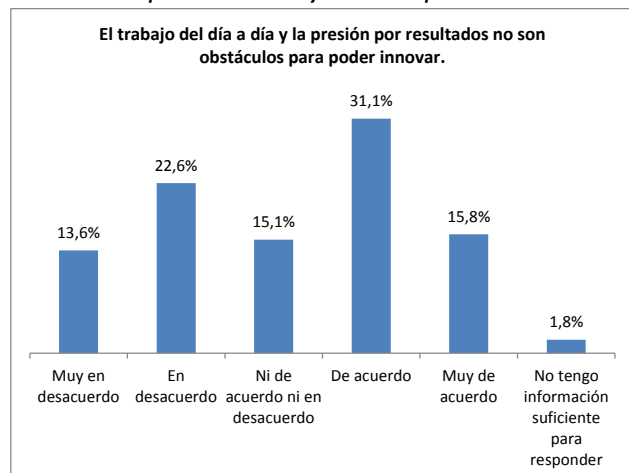
*Incentivos para conocer otras experiencias*



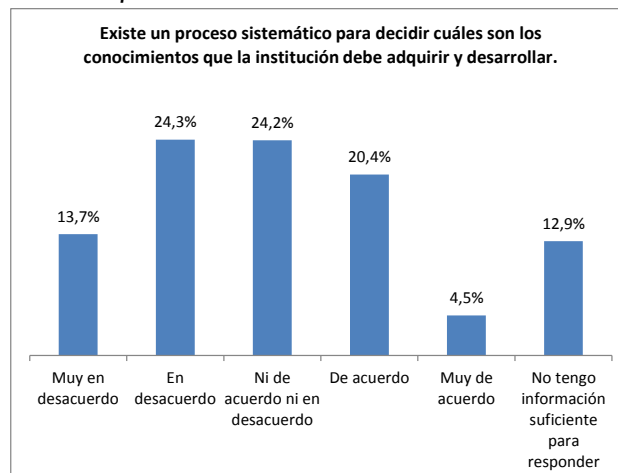
*Áreas específicas de innovación*



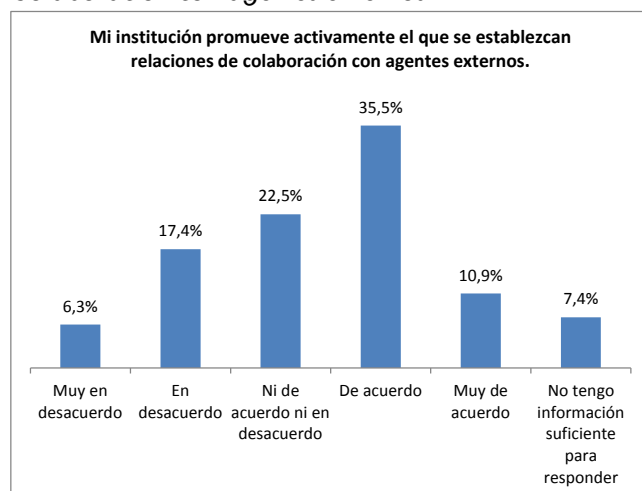
### Obstáculos para innovar y el trabajo



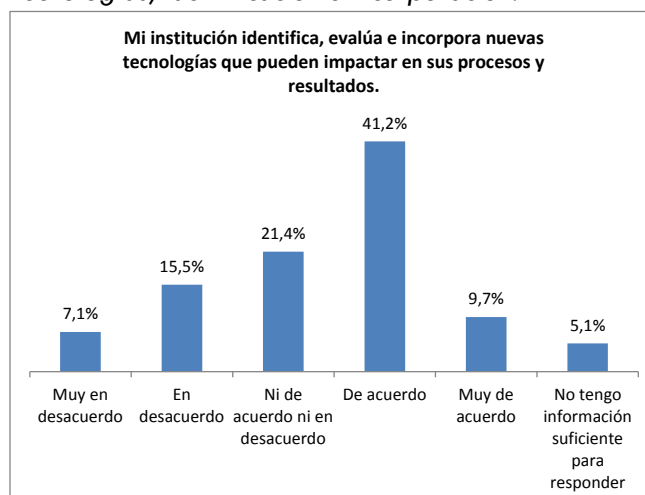
### Procesos para definir conocimientos



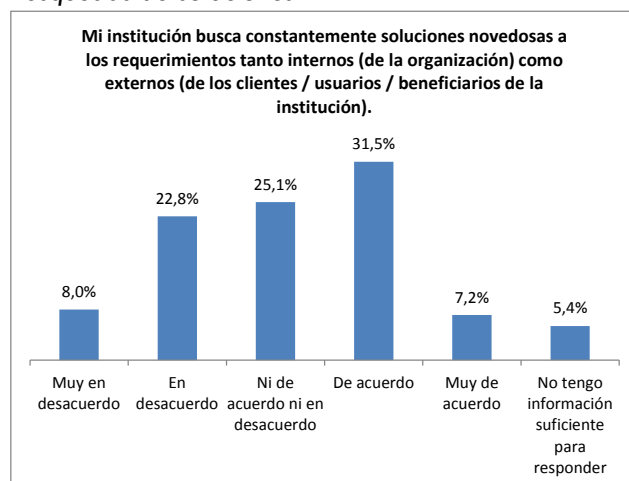
### Colaboración con agentes externos



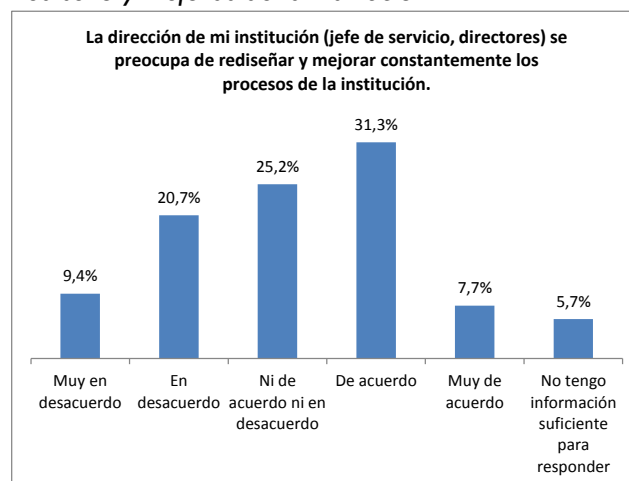
### Tecnologías, identificación e incorporación:



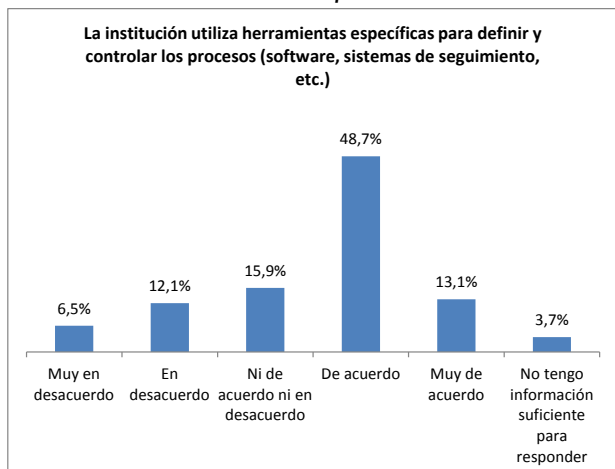
### Búsquedas de soluciones



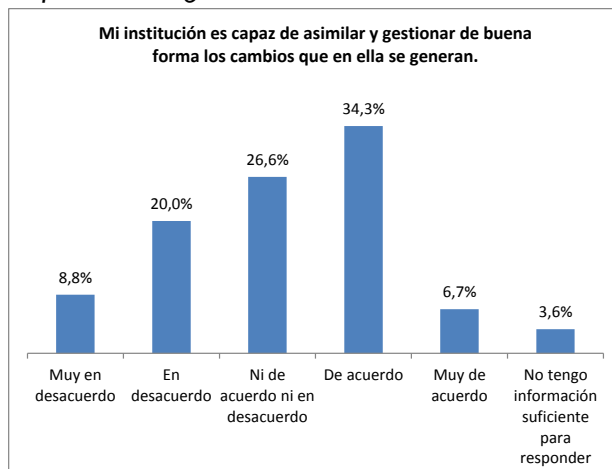
### Rediseño y mejoras de la institución



**Herramientas de control de procesos**



**Capacidad de gestión de cambios**



**Atención de necesidades de usuarios.**

