

**COMITÉ CONSULTIVO Y CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL DEL SERVICIO CIVIL**  
**ACTA**  
**SESIÓN ORDINARIA N°14**

- 1. Asistencia:** A doce días del mes de abril de 2017, tiene lugar la décimo cuarta sesión ordinaria del Comité Consultivo y Consejo de la Sociedad Civil del Servicio Civil.

La sesión inicia a las 09:00 horas con la presencia de las siguientes personas:

- Sr. Rodrigo Egaña, Director Nacional del Servicio Civil.
- Sr. Alberto Espinoza, Representante Ministerio Secretaria General de la Presidencia.
- Sra. Andrea Soto, Representante Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Sr. Patricio Coronado, Director Nacional del Instituto de Previsión Social.
- Sr. Jaime Bellolio, Experto en Recursos Humanos del Sector Público.
- Sra. Cristina Lazo, ex Alta Directiva Pública.
- Sr. Basilio Peftouloglou, Subdirector de Alta Dirección Pública.
- Sr. Pedro Guerra, Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Sr. Francisco Silva, Jefe División Jurídica y de Asuntos Institucionales.
- Sra. Mariana George-Nascimento, Secretaria Técnica del Consejo ADP.
- Sra. Claudia Cerda, Jefa de Equipo Desarrollo Normativo
- Sra. Magdalena Rojas, Jefa de Gabinete (S) del Servicio Civil.

**2. Apertura**

El Director Egaña da la bienvenida a los asistentes y excusa a los señores Enrique Paris, Jaime Araya y Carlos Insunza para luego revisar los temas de la sesión. En primer lugar, se presentará la Cuenta Pública Participativa del Servicio Civil, para luego exponer las nuevas Normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de Personas a cargo del Sr. Pedro Guerra.

**3. Contenidos**

a. Cuenta Pública Participativa

El Director Egaña expone los principales logros de la gestión realizada durante el año 2016 en el Servicio Civil, así como las prioridades y desafíos de la institución. Dentro de los principales puntos presentados, destacan:

- La promulgación y publicación de la Ley N°20.955 que perfecciona al Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece al Servicio Civil durante el año 2016. La nueva ley amplía la cobertura del sistema a nuevos servicios públicos, elimina la figura de Transitorios y Provisionales, limita los concursos en los últimos 8 meses de gobierno y establece plazos legales para el pronunciamiento de la autoridad después de recibida la nómina, dentro

de las principales medidas relacionadas al Sistema de Alta Dirección Pública (SADP). En cuanto al Servicio Civil, la nueva ley consagra legalmente la existencia de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, le otorga un rol rector al Servicio Civil en materias de gestión y desarrollo de personas, y lo asigna como responsable de promover la probidad.

- En 2016 se llevaron a cabo 268 convocatorias, se recibieron más de 25 mil postulaciones y se finalizaron 263 concursos con 175 nombramientos del Sistema de Alta Dirección. De los 1.470 cargos adscritos y no adscritos al SADP, un 76% habían sido provistos a diciembre de 2016. Destaca el hecho de que las postulaciones de mujeres han disminuido respecto al año anterior.
- Respecto la implementación de la Ley Nº20.501 de Calidad y Equidad de la Educación, el 59% de los cargos de Jefes de Departamentos de Administración Municipal (DAEM) han sido nombrados, y se registra un 67% de avance respecto de los 3.172 cargos de Directores de Escuelas y Establecimientos Educativos. El portal web Directores para Chile registró más de 24 mil postulaciones durante 2016.
- El Servicio Civil seleccionó a más de 200 facilitadores de los cabildos ciudadanos comunales, provinciales y regionales para el proceso constituyente. Los seleccionados fueron entrevistados por un Comité de Calificación con representantes del Servicio Civil, el Consejo de Observadores Ciudadanos y la Secretaría General de la Presidencia.
- En el marco de la implementación del segundo año del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, el Servicio Civil desarrolló una agenda de trabajo para 229 servicios públicos con más de 254 reuniones sectoriales.
- En 2016 el Servicio Civil reconoció al Fondo Nacional de Salud, al Instituto de Previsión Social y al Instituto Nacional de Propiedad Industrial como ganadores del Premio Anual por Excelencia Institucional. También, junto al Laboratorio de Gobierno, premiaron en 2016 a Gendarmería de Chile con el proyecto "Recicla Santiago Sur", a la SEREMI de Antofagasta con la iniciativa "Automatización de catastro del estado de las calzadas" y al SERVIU de Valparaíso por "Aplicativo móvil de consulta de damnificados Incendio de Valparaíso 2014" por la versión 2015 del Concurso Funciona!
- El programa Prácticas para Chile dio la bienvenida a 580 jóvenes que desarrollaron sus prácticas profesionales en instituciones públicas del país. A su vez, el portal de Empleos Públicos difundió un total de 8.967 convocatorias, un 41% más que el año anterior.
- El Servicio Civil en temas de relaciones laborales, tuvo una activa participación en la Mesa del Sector Público y en la Mesa Gobierno-ANEF y se realizaron 11 programas de Capacitación y Formación de Dirigentes Gremiales en materias de Relaciones Laborales.

- En 2016 se creó el Sistema de Liderazgo Público (SLP) para contribuir a la formación de actuales y futuros directivos. El SLP levantó información sobre los modelos de formación de Escuelas y Academias de los Servicios Públicos y realizó un estudio de mallas curriculares de programas de post-gradados en gestión y políticas públicas en Chile.
- El Servicio Civil puso en marcha la implementación de la medida presidencial de la implementación de Códigos de Ética y a diciembre, 180 servicios públicos ya contaban con su Código de Ética.
- El 2016 Chile volvió a ser sede de la XXI versión del Congreso Internacional del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo y fue organizada por el Servicio Civil junto a la Secretaría General de la Presidencia.
- En cuanto a los desafíos futuros, se identifican los relativos a la implementación de las nuevas atribuciones y funciones de la nueva ley, la instalación del Consejo Triministerial, la implementación de programas de inducción y acompañamiento para los altos directivos públicos, la instalación del Portal Integrado de Empleos Públicos, entre otros.

Una vez terminada la presentación, el director Egaña da la palabra al Sr. Pedro Guerra para referirse a la propuesta normativa en gestión y desarrollo de personas.

#### b. Propuesta Normativa 2017

El Sr. Pedro Guerra comienza su presentación señalando que su objetivo es recoger las impresiones y opiniones de los asistentes para la próxima presentación ante el Consejo Triministerial.

La propuesta normativa del Servicio Civil se basa en las nuevas facultades normativas otorgadas por la Ley N°20.955 que permite impartir normas de general aplicación, solicitar información, estandarizar materias relativas a gestión y desarrollo de personas, velar por el cumplimiento de las normas, generar una implementación descentralizada e informar semestralmente a la Contraloría General de la República de los cumplimientos de los servicios públicos.

Luego se procedió a presentar el plan de normas para el año 2017 y los criterios y el proceso de elaboración. Las primeras siete normas que se enviarán en mayo del presente año a Contraloría General de la República y sus principales objetivos son:

1. Estructura y Estándares de las áreas de Gestión y Desarrollo de Personas: Sus objetivos son instalar la Gestión y Desarrollo de Personas a nivel estratégico, entregar elementos de homogeneidad en su estructura, funciones y denominación y establecer un perfil mínimo para las jefaturas del área.
2. Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas: Busca que los Servicios Públicos desarrollen e implementen una Política de Gestión y Desarrollo de Personas para otorgar

mayor objetividad y transparencia en el proceso de toma de decisiones y la formalicen a través de una resolución o decreto.

3. Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección: Norma que busca generar las condiciones para que el ingreso de personas a contrata y en Código del Trabajo se realice considerando el mérito, la idoneidad, la inclusión e igualdad de oportunidades, además de asegurar el desarrollo e implementación de procedimientos de reclutamiento y selección de cargos públicos que observen los principios de objetividad, transparencia, no discriminación, igualdad de condiciones y calidad técnica.
4. Concursabilidad y Carrera Funcionaria: Busca regularizar la situación de los cargos de planta vacantes y que no han sido provistos de acuerdo a la normativa vigente y dar cumplimiento de manera oportuna a la carrera funcionaria.
5. Cumplimiento de Estándares en Programas de Inducción: Proyecta formalizar y estandarizar los procesos de integración de las personas que ingresan a la organización, cambian de funciones o se reintegran después de un periodo prolongado, además de coordinar que los servicios públicos contemplen los programas que realizan la Contraloría General de la República, el Consejo para la Transparencia y otros organismos del Estado.
6. Gestión de Prácticas Profesionales: Contempla atraer nuevos talentos a la función pública y asegurar el desarrollo de prácticas profesionales y/o técnicas de calidad, con estándares mínimos de ejecución y difusión.
7. Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral: Busca que los servicios desarrollen Programas de Calidad de Vida Laboral para propender a mejores grados de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social, además de potenciar la realización oportuna de evaluaciones del estado de los ambientes laborales.

En agosto de 2017 se enviarán cinco nuevas normas a CGR:

1. Integración Estratégica de Relaciones Laborales y Participación
2. Cumplimiento de estándares en capacitación de funcionarios públicos
3. Cumplimiento de estándares en procesos de egreso
4. Rol de Jefaturas en Dirección de Equipos y Ambientes
5. Cumplimiento de estándares en gestión del desempeño

La sesión no presenta comentarios, y concluye con felicitaciones de los asistentes.

#### **4. Acuerdos**

Siendo las 11:00 horas, se da por finalizada la sesión.