

<p style="text-align:center"><b>COMITÉ CONSULTIVO Y CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL DEL SERVICIO CIVIL</b> <b>ACTA</b> <b>SESIÓN ORDINARIA N°1</b></p>
---

**1.- Asistencia.** A dieciocho días del mes de junio de 2014, tiene lugar la primera sesión ordinaria del Comité Consultivo y Consejo de la Sociedad Civil del Servicio Civil.

La sesión inicia a las 09:30 horas, con la presencia de las siguientes personas:

- Sr. Rodrigo Egaña, Director Nacional del Servicio Civil.
- Sr. Enrique Paris, Representante del Ministro de Hacienda.
- Sr. Iván Arcos, Representante de la Ministra SEGPRES.
- Sra. Andrea Soto, Representante de la Ministra del Trabajo y Previsión Social.
- Sr. Raúl de la Puente, Presidente de la ANEF.
- Sr. Víctor Domingo Silva, Vicepresidente Nacional de CONFENATS.
- Sra. Patricia Ibáñez, Experta en Recursos Humanos del Sector Público.
- Sra. Tamara Agnic, Ex Directivo de Gobierno.
- Sr. Francisco Silva, Subdirector (S) de Alta Dirección Pública y Jefe de la División Jurídica del Servicio Civil.
- Sra. Carolina Aguilera, Subdirectora (S) de Desarrollo de Personas del Servicio Civil.
- Sra. Mariana George-Nascimento, Secretaria Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública.
- Sra. Katherine Ross, Jefa de Gabinete del Servicio Civil.

**2. Introducción.** El Director Egaña, quien preside este Comité, saluda y agradece la participación de los presentes, estableciendo que la constitución de este responde a dos lineamientos complementarios: la creación del Comité Consultivo consagrado en la Ley N° 19.882 y Consejo de la Sociedad Civil del Servicio Civil, establecido en las orientaciones generales entregadas por el Ministerio Secretaria General de Gobierno para implementar la Ley N° 20.500 sobre participación ciudadana.

A su vez, comenta que la iniciativa de constitución de este Comité nace a raíz de la sugerencia de la Agrupación de Empleados Fiscales, ANEF, quienes manifestaron como necesario reorganizar esta instancia fundada en la primera gestión del Servicio Civil y que dejó de funcionar durante los periodos siguientes. Manifiesta satisfacción de poder instalar el Comité nuevamente.

**3.- Presentación.** Luego de esta breve introducción, el Director Egaña realiza una presentación sobre el Servicio Civil, cuyo objetivo es ser un punto de partida común para la construcción de una agenda de trabajo y prioridades. Al respecto se plantearon los siguientes temas:

a) Organización del Comité. La Ley N° 19.882 señala que deberá constituirse un Comité Consultivo que asesore al Servicio en ámbitos de su competencia, conformado por expertos en recursos humanos, representantes de la administración y de las asociaciones de funcionarios. Asimismo, la Ley N° 20.500 estipula la creación de un Consejo de la Sociedad Civil en calidad de órgano consultivo, organizado de manera representativa y pluralista, por integrantes que tengan relación con competencias del servicio. El Servicio Civil decide combinar ambas iniciativas en una sola por motivos de optimización institucional, dejando como punto a debatir la composición de este Comité –ampliar el número de integrantes o invitar ponentes a sesiones-, su periodicidad – cada dos meses- y temas a tratar en cada sesión.

Como propuestas de temas a abordar en las próximas sesiones, se sugiere revisar en agosto el proceso de Planificación Estratégica del Servicio Civil desarrollado para el periodo 2014 – 2018. En octubre discutir el Proyecto de Ley de perfeccionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública, mientras en diciembre o enero abordar el Programa de Trabajo 2015 definido en función de la planificación estratégica.

b) Algunos datos del Servicio Civil. El Director Egaña presenta la misión y objetivos actuales del Servicio, declarando que, mediante el ejercicio de planificación estratégica en elaboración, se busca hacer un ajuste en la institución con un sentido más estratégico, asumiendo un rol de liderazgo en la gestión de personas en el Estado, tanto a nivel de los Altos Directivos Públicos como de los funcionarios.

Presenta además información sobre dotación y presupuesto del Servicio, mencionando su expansión, debido a la incorporación de nuevas tareas en la selección de directivos para el ámbito educacional municipal. Asimismo, presenta los productos estratégicos del periodo tanto en el ámbito de gestión y desarrollo de personas en el Estado, como en la selección, formación y capacitación de Altos Directivos Públicos, los cuales están siendo revisados en el proceso de planificación estratégica.

En términos de estructura, menciona que el Servicio Civil tiene una organización compuesta por dos subdirecciones, Alta Dirección Pública y Desarrollo de las Personas, además de un conjunto de áreas de apoyo como División Jurídica, Gestión Interna, Planificación y Desarrollo, Auditoría Interna, Secretaría Técnica del Consejo ADP, Comunicaciones y Gabinete. Además se cuenta con tres coordinadores regionales para temas de educación, ubicados en La Serena, Talca y Puerto Montt, quienes participan en el sistema de selección de directores de educación municipal y directores de colegios públicos municipales.

Finaliza este punto, presentando los principales avances del periodo en el ámbito de concursabilidad del Sistema de Alta Dirección Pública, a nivel central y municipal, y respecto a las principales iniciativas en gestión de personas.

c) Desafíos para el 2014. El Director Egaña plantea los desafíos que se presentan para el Servicio Civil durante este primer año de gestión. Entre ellos, aborda el fortalecimiento

institucional del Servicio y la reforma al Sistema de Alta Dirección Pública mediante un nuevo proyecto de ley; la labor de seguimiento al Instructivo Presidencial sobre Alta Dirección Pública publicado en marzo de este año; la estimación de concursos de primer y segundo nivel para el 2014, considerando las desvinculaciones ocurridas durante el periodo; el desarrollo de un modelo de formación y acompañamiento a los Altos Directivos Públicos, acompañado del perfeccionamiento de los Convenios de Desempeño Individuales; los desafíos de concursabilidad de DAEM y DEEM a nivel municipal; el fortalecimiento de las políticas de gestión y desarrollo de personas en los servicios, reforzadas por el desarrollo de un nuevo Instructivo Presidencial sobre Gestión de Personas; y, la incorporación de nuevas iniciativas al Servicio como son el monitoreo de honorarios del Gobierno Central, el Premio Innovación de Funcionarios en el Sector Público, y el programa Prácticas para Chile. Finalmente, manifiesta la intención de mejorar los estándares de tiempo, eficiencia y calidad en los concursos ADP, considerando el aumento de sus costos en el último periodo.

Respecto al proceso de planificación estratégica asumido por el Servicio para este periodo, se informan las etapas de trabajo desarrolladas a partir de abril, incluyendo un ejercicio de diagnóstico externo. Además, comenta la realización de una Jornada de Trabajo con todo el Servicio para el día 19 de junio, en donde se pondrá en común las reflexiones surgidas en cada una de las áreas de la institución. Se espera tener una propuesta de Plan Estratégico a mediados de julio, para luego validar el proceso con distintas instancias, incluyendo este Comité.

**4.- Discusión.** El Sr. de la Puente agradece la información proporcionada, valorando esta instancia de participación que formó parte de las reivindicaciones y negociaciones hechas por ANEF durante 2002 – 2003, y que dan pie a la creación del Servicio Civil. Plantea que este servicio nace de la necesidad de establecer políticas de desarrollo de personas en los servicios públicos, a la cual suma la propuesta de desarrollar un sistema de Alta Dirección Pública, ambos incorporados en la Ley del Nuevo Trato Laboral.

Asimismo, considera esta instancia como una oportunidad de enfatizar el desarrollo de la Subdirección de Desarrollo de las Personas, tema rezagado al priorizarse la Alta Dirección Pública, y al que debe darse relevancia si reconocemos que los funcionarios son actores estratégicos de todas las instituciones públicas. A su vez, analiza críticamente temas como la capacitación de los trabajadores, en términos de recursos utilizados e impacto en la gestión; las calificaciones y el escaso efecto que tienen en término de desarrollo de personas; y, los ascensos y promociones, como mecanismos de estímulo hoy colapsados. No obstante lo anterior, reconoce que el mayor problema para ANEF está en el empleo público que se ha flexibilizado, informalizado, desprotegido y precarizado gracias al aumento significativo de honorarios y contrataciones, en desmedro de los cargos de planta. De acuerdo a lo declarado por el Sr. de la Puente, el empleo debiera ser preocupación esencial del Servicio Civil.

Finalmente, manifiesta su preocupación respecto al Proyecto de Ley del Gobierno pasado, en donde el III Nivel Jerárquico de los servicios públicos se sometía a concurso

público, en vez de contribuir al desarrollo del personal de los servicios públicos. Plantea que de persistir este proyecto, sea discutido por este Comité.

La Sra. Ibáñez observa que el foco de atención del Servicio Civil debe ser construir una organización con sentido estratégico, lo cual implica tener liderazgo en la gestión de personas en todo el sector público, posicionándose en la materia. Declara no es tema de voluntad sino de institucionalidad, la cual permita pasar de un rol de asesor a uno rector en políticas y prácticas de personas, fortaleciendo su capacidad de abordar aspectos cruciales del empleo público. Hoy, hay dos aspectos centrales que no están en la mesa del Servicio Civil sino en Hacienda o DIPRES, el rediseño organizativo de las instituciones y las remuneraciones, y mientras esos dos temas estén fuera del ámbito de acción del Servicio, queda truncada la discusión.

Respecto a la Alta Dirección Pública, la Sra. Ibáñez declara estar preocupada por la rotación directiva observada en los últimos dos cambios de administración. Esto es algo que debe debatirse, considerando las críticas al sistema esgrimidas desde los servicios públicos, la baja capacidad del Sistema para agilizar los procesos de reclutamiento y selección, pero también en la formación y capacitación de directivos, pues es infructuoso crear modelos de formación y acompañamiento para directivos que duran en promedio 2 años. Para terminar, respecto a los Convenios de Desempeño, reconoce que su bajo impacto es un problema estratégico y no técnico. Los Convenios de Desempeño deben estar directamente vinculados a los incentivos y la desvinculación.

El Sr. Arcos considera natural la rotación cuando hay cambio de Gobierno, y llama la atención en analizar las diferencias en la rotación de funcionarios designados políticamente y aquellos nombrados por Alta Dirección Pública. Pese a lo anterior, manifiesta preocupación por aquellos directivos que no terminan su periodo y cuya causa de desvinculación no es necesariamente cambio de gobierno, sino situaciones internas de los servicios. Además, consulta respecto a la existencia de alguna relación entre el Sistema de Alta Dirección Pública y el Programa de Fortalecimiento de Capital Humano, ya que el Estado invierte una cantidad no menor de recursos para profesionales que hacen cursos de postgrado, y desconoce si hay iniciativas para aprovechar ese capital en el cual el Estado está invirtiendo, relacionándolo con un sistema que se busca fortalecer.

La Sra. Agnic suscribe a lo expresado por la Sra. Ibáñez y el Sr. de la Puente respecto a la Gestión de Personas en lo público, destacando la importancia de examinar el impacto de la capacitación, en donde instituciones pequeñas con escasos recursos para formación o muy grandes con enormes presupuestos, no logran dar valor agregado al Estado. En este sentido, la función que pudiera cumplir el Servicio Civil es generar una mirada estratégica hacia lo que se requiere en el ámbito de desarrollo de las personas, impulsando actividades que sean un aporte a toda la Administración Pública.

En relación al Sistema de Alta Dirección Pública, observa que este no está consolidado y no se pondera como adecuado para cumplir con los objetivos que cada Gobierno tiene, por lo que cabe hacer una reflexión sobre el aporte del Sistema al mejoramiento de la

gestión pública y la consecución de los objetivos gubernamentales. En particular, menciona los Convenios de Desempeño, que han sido parte de la burocracia del Sistema y no han servido como herramientas que optimicen la gestión.

Respecto a las desvinculaciones, le preocupa el II Nivel Jerárquico, un estamento en que se podría pensar está más enraizado el sistema, pero que puede verse afectado por niveles de desvinculación no menores. Situaciones como esas, por aisladas que sean, desincentivan la postulación de buenos profesionales y representan una señal errónea en torno al objetivo de hacer un Estado más profesionalizado y más eficiente.

Finalmente, la Sra. Agnic destaca el rol cumplido por el portal “Empleos Públicos”, evaluándolo como un buen sistema que ha alivianado la tarea de reclutamiento de los servicios públicos, razón por la cual concuerda con la necesidad de fortalecer dicho portal.

El Sr. Víctor Domingo Silva, interviene para agradecer la invitación a participar de esta instancia, considerando la cantidad de concursos del Ministerio de Salud gestionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, además de los necesarios desarrollos de este sector en materias de gestión de personas y buenas prácticas laborales. Por esta razón, considera relevante participar y aportar visiones desde este Comité.

La Sra. Soto agradece la invitación recibida, y aborda el tema de la rotación de los ADP, coincidiendo con el Sr. Arcos respecto a la selección de Altos Directivos de primer nivel, que debe responder una visión política y lidiar con la presión de poner en marcha un gobierno en cuatro años, siendo aún más complejo si los concursos pueden durar 60 días o 90 días. En esta misma línea argumental, observa que los segundos niveles jerárquicos de algunos servicios son cargos regionales, por lo que pasan a ser “primer nivel en la región” y requieren también una visión política al formar parte del gabinete de un Intendente, que incluso puede ser electo. Tener un gabinete regional conformado con integrantes que no son de “confianza política” es algo que hay que revisar.

El último tema destacado por la Sra. Soto es el fortalecimiento institucional del Servicio Civil en el área de gestión de personas, pues existen servicios públicos donde la gestión de personas es tremendamente avanzada y en otros en donde es básica, por lo tanto, estima importante establecer una política institucional en esa materia que plantee mayores exigencias a las instituciones, más aun en un Gobierno con enfoque hacia el empleo público.

El Sr. Paris establece que los mayores desafíos de este periodo son asegurar la consolidación y legitimación del Sistema de Alta Dirección Pública, pero también conseguir que la Subdirección de Desarrollo de las Personas sea un real espacio de desarrollo de personas para la gestión pública con medios, objetivos y metas claras. En relación a la Alta Dirección Pública, concuerda en que el sistema se ha convertido en un muy buen sistema de selección, pero plantea la necesidad de perfeccionarlo. Este es un tema que debe abordarse en el fortalecimiento del Servicio Civil, expresado hoy mediante una iniciativa de ley en preparación, que propone sea discutida en esta instancia con el

objeto de ser enriquecida a través de la mirada crítica y constructiva de personas que conocen el sistema. Haciendo mención de anteriores iniciativas de fortalecimiento que no lograron llegar o no fueron debatidas en el Congreso, insta a construir un amplio consenso, que surja a nivel de la sociedad civil, incorporando la opinión de las organizaciones y trabajadores del sector del sector público en un proceso importante de deliberación.

Para terminar, coincide con el Director Egaña en reunir este Comité cada dos meses, y que este espacio pueda conocer sobre el proceso de Planificación Estratégica del Servicio Civil. Respecto a la composición de este organismo, estima pertinente ampliar el Comité a otros integrantes, poniendo como ejemplo la inclusión de alcaldes o asociaciones municipales, como representantes de la Alta Dirección Pública en lo educacional – municipal, otros actores relevantes de la sociedad civil y/o usuarios del Servicio. Dentro de los temas a tratar en próximas sesiones, menciona la inclusión del enfoque de género en políticas de Gestión de Personas y Alta Dirección Pública, de acuerdo a las prerrogativas del Programa de Gobierno.

El Sr. Francisco Silva comenta sobre el sentido normativo del Comité Consultivo, que da al Servicio Civil una oportunidad de articular sus dos áreas, Alta Dirección Pública y Desarrollo de las Personas. Considera que el Servicio requiere una mirada conjunta, con personas que reflexionen críticamente desde afuera, cuestionando, por ejemplo, la configuración del empleo público en el contexto nacional. Insiste en la importancia de aprovechar esta instancia de trabajo, para nutrir los cambios que el Servicio necesita.

Para finalizar, la Sra. Agnic sugiere que en la formulación de un Instructivo Presidencial sobre Gestión de Personas, se agregue algún acápite sobre códigos de conducta y herramientas que combatan la corrupción al interior del Estado.

**5. Acuerdos.** Cerrado el espacio de discusión, se llega a los siguientes acuerdos.

Acuerdo N°1: Tras recoger las opiniones de los presentes, se aprueba, por unanimidad, citar este Comité Consultivo cada dos meses. La próxima sesión se realizará el día miércoles 27 de Agosto de 09:00 a 11:00 horas.

Acuerdo N°2: Junto con informar la preparación de un acta de sesiones, se acuerda enviar a los miembros del Comité, información relevante y sobre nuevos desarrollos del Servicio Civil durante el periodo.

Acuerdo N°3: Se aprueba, por unanimidad, tratar la propuesta de planificación estratégica del Servicio en la próxima sesión.

Acuerdo N°4: Los miembros coinciden respecto a la necesidad de introducir nuevos integrantes, permanentes o invitados, a las sesiones del Comité. Mientras para la próxima sesión no se citará otros actores, se aprueba incorporar como asistente permanente a un representante del mundo social, para lo cual el Servicio Civil solicitará información de posibles participantes a la División de Organizaciones Sociales de la Secretaría General

de Gobierno.

Luego de debatir respecto a la incorporación de representantes del mundo municipal, se acuerda incluir a este sector como invitado en la medida en que se discutan temas asociados a educación y gestión municipal.

Se llega a similar acuerdo, respecto a integrar como invitados a profesionales del mundo académico u otros que se estimen pertinentes en la discusión.

Siendo las 11:30 horas, se levanta la sesión.

<b>Nombre y cargo</b>
Sr. Rodrigo Egaña, Director Nacional del Servicio Civil.
Sr. Enrique Paris, Representante Ministerio de Hacienda.
Sr. Iván Arcos, Representante SEGPRES.
Sra. Andrea Soto, Representante Ministerio del Trabajo.
Sr. Raúl de la Puente, Presidente ANEF.
Sr. Víctor Domingo Silva, Vicepresidente Nacional CONFENATS.
Sra. Patricia Ibáñez, Experta en RRHH del Sector Público.
Sra. Tamara Agnic, Ex Directivo de Gobierno.
Sr. Francisco Silva, Subdirector (S) de ADP y Jefe de la División Jurídica.
Sra. Carolina Aguilera, Subdirectora (S) de Desarrollo de Personas.
Sra. Mariana George-Nascimento, Secretaria Técnica del Consejo ADP.
Sra. Katherine Ross, Jefa de Gabinete.