

COMITÉ CONSULTIVO Y CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL DEL SERVICIO CIVIL
ACTA
SESIÓN ORDINARIA N°11

1.- Asistencia. A veinte días del mes de mayo de 2016, tiene lugar la undécima sesión ordinaria del Comité Consultivo y Consejo de la Sociedad Civil del Servicio Civil.

La sesión inicia a las 09:10 horas, con la presencia de las siguientes personas:

- Sr. Rodrigo Egaña, Director Nacional del Servicio Civil.
- Sr. Enrique Paris, Representante Ministerio de Hacienda.
- Sr. Gabriel Gonzalez, 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. Raúl de la Puente, Presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales.
- Sra. Cristina Lazo, Ex Alto Directivo Público.
- Sr. Jaime Bellolio, Experto en Recursos Humanos del Sector Público.
- Sr. Basilios Peftouloglou, Subdirector de Alta Dirección Pública.
- Sr. Pedro Guerra, Subdirector de Desarrollo de las Personas.
- Sra. Lorena Pérez, Jefa Área de Desarrollo de las Personas.
- Sr. Francisco Silva, Jefe de la División Jurídica y de Asuntos Institucionales.
- Sra. Katherine Ross, Jefa de Gabinete del Servicio Civil.

2. Apertura.

El Director Egaña da la bienvenida a los asistentes, informando la inasistencia de Don Jaime Araya, Presidente de CONFENATS, luego de lo cual introduce el tema de la sesión, que según lo acordado en sesión pasada, es el avance del nuevo modelo de trabajo de la Subdirección de Desarrollo de las Personas.

Recuerda que en la sesión de marzo de 2015, se realizó una presentación sobre las nuevas orientaciones que Servicio Civil consideraba para implementar exitosamente el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas en Desarrollo de Personas, además de otras tareas encomendadas por la autoridad, que implicaban un cambio en el rol y funciones de la Subdirección de Personas. Este ajuste organizacional comienza a partir de diciembre del año 2014, y desde entonces el trabajo se ha ido consolidando. Recuerda también que Servicio Civil está ad portas de entregar un primer informe de cumplimiento del Instructivo Presidencial a la Presidenta de la República y al Ministro de Hacienda.

3. Contenidos.

El Subdirector Guerra inicia su presentación, mencionando que el objetivo es reportar los avances sobre lo presentado en esta misma instancia en marzo de 2015, con respecto a la organización interna y funcionamiento de la Subdirección de Desarrollo de Personas en

el marco de los compromisos definidos por el programa de Gobierno y nuestra autoridad ministerial. En relación a dicho desafío, la Subdirección comprende la importancia de abordar las siguientes tareas:

- Asumir mandato del Ministro de Hacienda de ejercer un rol rector en materias de personas hacia los servicios públicos, facultad que aún no tenemos pero está incluida en el proyecto de ley en discusión en el parlamento. Esto implicó una mirada más cercana e imperativa hacia los servicios públicos, potenciando y visibilizando nuestro trabajo.
- Definir lineamientos que asegurasen la instalación transversal de políticas de gestión de personas, mediante lineamientos comunes para todos los servicios públicos.
- Cambiar la relación entre Servicio Civil y otros organismos públicos, transitando desde asesores expertos a consultores estratégicos, asumiendo un rol más proactivo e instalando una agenda permanente en Gestión de Personas.
- Exigir el cumplimiento de compromisos transversales a los servicios públicos, solicitando información y justificación en caso de no cumplimiento. Un ejemplo de esto se da en materias de concursabilidad de planta y de tercer nivel jerárquico.
- Asegurar la generación de conocimiento nuevo, estandarizar productos de calidad y ser articulador de buenas prácticas en servicios y ministerios, con el objeto de replicar experiencias y generar coordinaciones virtuosas.

Respecto al modelo de gestión, este buscó armonizar la implementación del Instructivo con el desarrollo de proyectos transversales, tales como Premio Anual por Excelencia Institucional, el Concurso Desafío Innovación -hoy Funciona!-, Practicas Chile y nuestro rol como red de expertos para el PMG de Capacitación; junto con funciones permanentes de apoyo experto, administración del Portal de Empleos Públicos, Relatorías, Convenios, Evaluación de Consultoras, entre otros. Asimismo, fue necesario asumir una mirada más global a nivel de sectores, reconociendo problemáticas compartidas en la gestión de personas y en la relación con los gremios.

En relación a la estructura orgánica, la Subdirección de Desarrollo de Personas propuso organizarse en tres equipos de trabajo: Consultores sectoriales, actuando como ventanillas únicas para acoger demandas de los sectores; Un equipo de especialistas, que mantiene un perfil técnico experto, y que ayuda al monitoreo, implementación de medidas y el desarrollo de contenidos técnicos; y, un equipo de Información de Personas, que levanta datos relevantes a la gestión.

Mencionando los principales hitos y resultados en el año 2015, en enero ocurre la firma del Instructivo Presidencial y el envío formal por parte del Director Nacional de Servicio Civil a todos los Jefes de Servicios. En marzo se operacionalizan los hitos de la agenda de trabajo con los servicios públicos mediante el envío de instrucciones operacionales, traducidas en productos y plazos asociados a cada ítem del Instructivo Presidencial y que se expresaron en un plan trienal que los servicios públicos debían reportar a junio. En

este periodo, se solicita también el nombramiento de un coordinador ministerial, que por su perfil proporcionase una mirada transversal y tuviese mayor influencia.

En junio se solicitó a los servicios públicos sus planes trienales, en total 171, los que fueron revisados por el equipo de la Subdirección, solicitando mayor información, y generando recomendaciones y sugerencias. Asimismo, y dado el modelo de participación promovido por el Instructivo Presidencial, se inicia una línea de trabajo en Relaciones Laborales, difundiendo estos contenidos a nivel de autoridades, jefes de personas, y actores gremiales, actores claves en la entrega de información y sensibilización de los funcionarios. Esto significó también, iniciar una agenda regional de difusión, visitando siete regiones entre junio y diciembre, en reuniones encabezadas por el Intendente, y con la asistencia de gobernadores, altos directivos, jefes de personas, dirigentes gremiales e incluso directores de educación nombrados por el Sistema de Alta Dirección Pública. Respecto a los resultados del despliegue, se recalca la participación total de 376 Servicios y 1.327 personas.

En julio se inicia un proceso de formación a proveedores que son parte del convenio marco de servicios asociados a la gestión de personas, respecto a los contenidos y énfasis del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas en Desarrollo de Personas. Este mismo trabajo se hizo con los servicios públicos, repasando contenidos técnicos e informando sobre los proveedores disponibles en convenio marco. Se desarrollan también documentos técnicos de orientación, que permiten a los servicios tener una mirada común de los productos solicitados en 2015.

En agosto se realizan reuniones sectoriales de difusión y un librito del Instructivo Presidencial, con el propósito de reforzar contenidos principales, metodología de trabajo y formas de implementación. Estas resultaron exitosas, ya que en casi el 100% de los ministerios se contó con la presencia del Subsecretario o Subsecretaria y los Jefes de Servicios, luego de lo cual comienza el trabajo entre el consultor sectorial y el coordinador ministerial, asumiendo un enfoque según las necesidades y prioridades de la cartera.

Como es tradición, en octubre se realiza el VIII Encuentro Nacional de Personas, con la asistencia de 300 personas aproximadamente, difundiendo y fidelizando sobre la temática, además de lanzar cinco Documentos de Orientación, disponibles en nuestra página web. A partir de noviembre, el equipo comienza a consolidar la información y resultados de los avances 2015, recibiendo, registrando y analizando la información en enero, febrero y parte de marzo de 2016. Con la información proporcionada, se redacta durante abril y mayo un primer borrador del informe de implementación del Instructivo para el primer año, dirigido a la Presidenta de la República y al Ministro de Hacienda.

En síntesis, se implementó una nueva estructura y modelo de funcionamiento, reestructurando los equipos de trabajo mediante un proceso participativo. Comienza una nueva relación de trabajo con los servicios públicos, instalando una agenda de largo plazo en gestión de personas, pero también posicionando la temática a nivel de autoridades, en el nivel central y las regiones. Asimismo, DNSC consolida su rol como apoyo técnico y acompañamiento a Jefes de Personas, Proveedores y Asociaciones de Funcionarios,

asegurando la calidad técnica en estas materias, mediante una metodología clara y específica.

Como segundo punto, el Subdirector Guerra analiza el avance de proyectos transversales. El primero es la administración del Portal de Empleos Públicos, página que ha aumentado su uso en un 200% durante el periodo, producto de la Agenda de Probidad y Transparencia de la Presidenta Bachelet, que establece como obligatorio el uso del Portal de Empleos Públicos para difundir ofertas de empleo y realizar procesos de selección por parte de los servicios públicos.

Respecto al Programa Prácticas Chile, se inicia una estrategia más proactiva de visitas a universidades y coordinación con las Direcciones de Asuntos Estudiantiles, ampliando el programa a todas las universidades posibles a nivel nacional y regional. El objetivo fue sistematizar, ordenar y dar un estándar de calidad a las ofertas de prácticas del Estado, lo cual ha tenido muy buenos resultados. El Señor Bellolio consulta respecto a la duración de las prácticas, los resultados en postulación y las ofertas en regiones, además de los cupos y las carreras que más postulan. El Subdirector Guerra responde el primer punto, explicando que la duración de las prácticas depende de los requisitos de la carrera, pero que en promedio son tres meses; respecto al segundo punto, explica la estrategia de trabajo con las direcciones regionales de INJUV, con el propósito de vincular oferta y demanda. En relación a los cupos, más de 400 alumnos han realizado sus prácticas en el Estado en dos años y seis convocatorias, y las carreras con mayor número de postulantes son Administración Pública, Ingeniería Comercial, Derecho, Comunicaciones y Psicología. En relación a los servicios oferentes, estos son variados, pero hay algunos cupos más difíciles de llenar por condiciones de trabajo o accesibilidad, como son CONAF o Gendarmería de Chile.

El Señor Paris considera que hay que poner énfasis en el aumento de oferta por parte de los servicios públicos, y que se disminuya la cantidad de practicantes que llegan por referencia, transparentando el proceso y dando mayores oportunidades a alumnos con menor capital social. El Director Egaña interviene y menciona que Servicio Civil percibe una buena disposición por parte de los servicios públicos en recibir practicantes, pero actualmente falta normar mejor las condiciones de práctica. Actualmente, se pide a los servicios asegurar un aporte pecuniario para alimentación y movilización, pero debe hacerse a través de un contrato a honorarios, los cuales están restringidos de acuerdo a una norma general de la Ley de Presupuesto de este año, disminuyendo notablemente el uso de estos cupos para practicantes. Estima útil incluir en la Ley de Presupuesto del próximo año una norma general sobre contratación de practicantes, que permitiría afianzar el programa y ampliar la oferta de los servicios. Se ha probado que este es un programa validado, que apunta claramente a la ampliación de oportunidades a través de una plataforma transparente. Los presentes mencionan que las opciones de contratación a evaluar podrían ser el empleo a prueba o mediante Código de Trabajo, mientras el Director Egaña comenta que Servicio Civil ha optado por mantener separadas las ofertas de prácticas de aquellas de empleo en los portales de postulación disponibles, y que para vincular a los egresados con una primera experiencia laboral, se trabaja en un proyecto denominado "Mi primer empleo en el Estado".

Por su parte, la Señora Lazo consulta sobre la coincidencia entre oferta y demanda. La Señora Pérez interviene, manifestando que hay un 50% de efectividad. Las razones que se han ponderado son de tipo generacional, es decir, como los jóvenes asumen los procesos de selección e incentivos para aceptar o declinar ofertas, la baja competitividad de los salarios, y la dificultad de traslado de los interesados, que va en desmedro de movilizar más demanda a regiones.

El Subdirector Guerra retoma su exposición sobre proyectos transversales, presentando el Premio Anual por la Excelencia Institucional, el cual recibió 33 postulaciones en 2015, y 29 postulaciones en 2016, incluyendo servicios que nunca antes habían postulado y que llegaron a instancias finales. Para este año, fueron elegidos como ganadores INAPI, IPS y FONASA. Respecto al Concurso Funciona!, que busca fomentar las capacidades de innovación de los funcionarios públicos, se ha realizado una exitosa alianza con el Laboratorio de Gobierno, y en el año 2015 se presentaron 136 iniciativas, siendo premiadas iniciativas de Gendarmería de Chile, SEREMI de Vivienda de la Región de Antofagasta y SERVIU de la Región de Valparaíso. Cabe recordar que Funciona! reconoce iniciativas ya implementadas, con una pasantía exploratoria a países de la OCDE si se obtiene el primer lugar, de América para el segundo lugar y de Latinoamérica para el equipo que se adjudique el tercer lugar.

En materia de Relaciones Laborales, Servicio Civil, a través de la Subdirección de Desarrollo Personas, participa en la Mesa del Sector Público y en la Mesa de Trabajo Gobierno – ANEF, además de liderar una mesa de trabajo específica con ANEF. Además, el equipo ha trabajado en la formación de Altos Directivos y Jefes de Personas en contenidos y habilidades para una mejor gestión de relaciones laborales, como también con dirigentes de Asociaciones. Finalmente, el Subdirector Guerra consigna la constitución de una Mesa de Trabajo en Ambientes Laborales con actores públicos y académicos, además del rol que hemos asumido en gestión de reclamos y denuncias de asociaciones, a partir de los contenidos del Instructivo Presidencial.

Retomando el cumplimiento del Instructivo Presidencial, menciona que existe una buena tasa de retorno de información por parte de los servicios -96%-, y en materia de resultados, 75% de los servicios han remitido su Plan de Difusión del Instructivo, y un 68% ha enviado reporte de resultados del Plan de Difusión. Respecto a los tres procedimientos comprometidos a diciembre de 2015, un 91% de los servicios remitió su Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Sexual, un 88% envía Procedimiento de Reclutamiento y Selección, y un 81% su Procedimiento de Egreso.

Respecto a los desafíos para el año 2016, se continúa con la agenda de Instructivo Presidencial, y al final del primer semestre, los servicios deberán remitir para su revisión los procedimientos de conciliación laboral/familiar e inducción, mientras que en el segundo semestre se les solicita el envío de sus procedimientos de Gestión del Desempeño con foco en la retroalimentación, protocolos de Movilidad Interna para contratas, la actualización o desarrollo de sus Políticas de Gestión de Personas, además de remitir sus Reglamentos Especiales de Calificación, todo lo cual implica un importante despliegue.

El Subdirector Guerra cierra su exposición explicando los desafíos aparejados a los proyectos Premio Anual por Excelencia Institucional, Concurso Funcional, Prácticas Chile y el Portal de Empleos Públicos, además de nuevas iniciativas, como son el desarrollo del Segundo Barómetro de Gestión de Personas en los Servicios Públicos del Estado, nuestra participación en el XXI Congreso Internacional del CLAD, la instalación de un Observatorio de Relaciones Laborales, además del diseño operacional e implementación de las nuevas atribuciones aparejadas a la Ley que fortalece Servicio Civil.

Cerrado el espacio de conversación, el Señor de la Puente solicita mayores antecedentes respecto a las intervenciones de Servicio Civil en caso de no cumplimiento del Instructivo Presidencial y las denuncias de asociaciones de funcionarios. Asimismo, pregunta cuales son las medidas instaladas para promover el buen trato laboral, y solicita se retome la agenda regional y se desarrollen actividades conjuntas. Respondiendo al primer punto, el Director Egaña comenta que se ha instalado como práctica recibir a denunciantes, comunicarse con las contrapartes institucionales e intentar un proceso de mediación, que depende de la receptividad del servicio. En caso de incumplimiento, hoy no se cuenta con atribuciones de sanción o censura, sin embargo se evalúa el procedimiento para remitir antecedentes a Contraloría, en el marco de las funciones definidas por el proyecto de ley hoy en discusión. Respecto al segundo punto, existe un espacio de formación en relaciones laborales y gestión de personas incluido en la inducción de Altos Directivos Públicos, tema que veremos en una próxima sesión. Sobre los encuentros regionales, el Director menciona que ya hay visitas en carpeta pero se han aplazado debido a contingencias, además acoge la propuesta de realizar iniciativas conjuntas.

El señor de la Puente complementa sus comentarios y sugiere que, en el marco de la Ley de Incentivo al Retiro, se trabaje en un procedimiento para preparar a las personas en el momento de egreso. La señora Pérez comenta que se está abordando el tema y recogiendo información de los servicios públicos, con el propósito visibilizar buenas prácticas que puedan replicarse.

El Señor Paris pregunta respecto a la coordinación entre consultores sectoriales y equipo de especialistas, a lo cual responde el Subdirector Guerra mencionando que se realizaron talleres para gestionar el cambio e instalar este nuevo modelo de trabajo dentro de la Subdirección. Es así que el consultor sectorial, funcionando como ventanilla única del ministerio, hace requerimientos de información y asesoría técnica al especialista. Evalúa positivamente la coordinación en el periodo, pero también dentro y entre sectores.

El Director Egaña cierra, concluyendo que ha habido un positivo desarrollo de las temáticas de gestión de personas en este periodo, y que a partir de ahora y al término del periodo gubernamental, espera que esta sea un área consolidada que aborde integralmente las problemáticas de los servicios públicos para la gestión y desarrollo de personas.

3. Acuerdos. Se llega a los siguientes acuerdos.

Acuerdo N°1: Director Egaña agradece a todos la participación, y acuerda próxima sesión para el 20 de julio. El tema a tratar será el Sistema de Formación para el Liderazgo

Público y los avances en el proceso de implementación interna del Proyecto de Ley.
Katherine Ross, Secretaria Ejecutiva del Comité, enviará citación.

Siendo las 10:42 horas, se levanta la sesión.