

<p style="text-align: center;">COMITÉ CONSULTIVO Y CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL DEL SERVICIO CIVIL ACTA SESIÓN ORDINARIA N°2</p>
--

1.- Asistencia. A tres días del mes de septiembre de 2014, tiene lugar la segunda 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. Rodrigo Lavanderos, 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. Víctor Domingo Silva, Presidente Nacional de CONFENATS.
- Sra. Cristina Lazo, Ex Directivo de Gobierno.
- Sr. Christian Hansen, Subdirector de Alta Dirección Pública.
- Sr. Pedro Guerra, Subdirector de Desarrollo de Personas del Servicio Civil.
- Sr. Francisco Silva, Jefe de la División Jurídica y Asuntos Institucionales 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 saluda a los presentes, señalando que esta constituye una segunda sesión particular, dado que dos de los miembros del primer Comité debieron ser cambiados al asumir funciones de dirección en otros servicios públicos. En este sentido, saluda la presencia de la Sra. Cristina Lazo, quien asume en el Comité como ex Directivo de Gobierno, y Jaime Bellolio, quien no pudo asistir en esta oportunidad, y asumirá como experto en Recursos Humanos. Asimismo, pide excusar al Presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, quien no asistirá debido a compromisos agendados previamente.

Para esta ocasión, Servicio Civil propone dos temas a ser abordados por el Comité Consultivo. En primer lugar, el proceso de planificación estratégica realizado por el Servicio para el periodo 2014 -2018, el cual también está en proceso de revisión por parte del Ministro de Hacienda. El segundo tema a tratar, es revisar una primera versión de Instructivo Presidencial en Gestión y Desarrollo de Personas elaborado por el Servicio, y que recoge los principales elementos presentes en el Programa de Gobierno que no son de corte legal, y que se espera den continuidad al instructivo que emitió la Presidenta Bachelet en 2006 sobre Buenas Prácticas Laborales en el Sector Público, y aquello establecido en el Instructivo Presidencial del Presidente Piñera de diciembre de 2013. Este instructivo, trabajado con el Ministerio de Hacienda y DIPRES, se incluirá en las mesas de conversación con ANEF, CUT y otras organizaciones, para finalizar con una

revisión por parte de Presidencia y SEGPRES, y posteriormente realizar su firma y lanzamiento por parte de la Presidenta de la República.

El Director Egaña cierra esta introducción, presentando a los nuevos Subdirectores, Sr. Christian Hansen quien ha asumido como Subdirector de Alta Dirección Pública, y Pedro Guerra como Subdirector de Desarrollo de las Personas. Ambos serán quienes presenten la Planificación Estratégica y el borrador del Instructivo Presidencial en comento.

3. Planificación Estratégica Institucional: El Subdirector Hansen expone los principales componentes de la Planificación Estratégica 2014 – 2018, la cual es fruto de un trabajo realizado al interior de la organización durante los últimos tres meses. Este proceso inicia con el análisis de cumplimiento del plan estratégico anterior, además de más de 30 entrevistas a diversos stakeholders, que resultan en un primer diagnóstico sobre fortalezas, oportunidades y desafíos. Luego de lo anterior, se inicia un trabajo de reflexión que se hace cargo del diagnóstico elaborado, los lineamientos gubernamentales y los encargos programáticos, desde lo cual se define el *dónde estamos, adonde queremos llegar* y el *camino* a transitar para lograr lo planificado. Así surge una propuesta de narrativa estratégica institucional, que se presenta a grandes rasgos en este Comité.

La presentación del Subdirector Hansen introduce la misión y visión institucional, los objetivos estratégicos y los productos que surgen de estas definiciones. Respecto a la visión, Servicio Civil plantea *liderar la gestión y desarrollo de personas en el Estado y ser referente en materias de dirección y empleo público*, haciéndonos cargo del empleo público desde la perspectiva de la Alta Dirección y los trabajadores del Estado, en el marco del proceso de modernización. En relación a la misión, el Servicio busca *fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión de desarrollo de personas y Altos Directivos*, lo cual implica más de un producto y acciones distintas pero concatenadas. El objetivo planteado, de acuerdo a lo expuesto por el Subdirector Hansen, es aportar a la calidad del empleo público y a construir un Estado al servicio de los ciudadanos.

De lo anterior, surgen compromisos más concretos que se expresan en cinco objetivos estratégicos. Estos son: *Contribuir al proceso de modernización del Estado a través de la gestión de las personas y la profesionalización de la Dirección Pública*, y en específico transitar desde una lógica de asesoría a una de rectoría y de apoyo hacia la gestión de las personas. El segundo objetivo, es *contribuir al diseño e implementación de la modernización del empleo público a través del desarrollo de políticas y prácticas de gestión de personas en la administración civil del Estado*, apoyando el diseño e implementación de buenas prácticas en los servicios públicos. El tercer elemento es *fortalecer el Sistema de la Alta Dirección Pública, dotando al Estado de un cuerpo de directivos idóneos y competentes*, con una estrategia que acompaña el ciclo de vida del directivo, desde su ingreso, inducción, desarrollo e incluso su desvinculación. Un cuarto objetivo es *contribuir al fortalecimiento de las relaciones que el gobierno mantiene con las asociaciones de funcionarios* mediante una agenda de trabajo global, pero ajustada a las

necesidades de cada asociación. El último objetivo, de carácter interno, es *ser referente en materias de empleos y calidad de vida laboral*, de manera de ser un semillero de buenas prácticas que puedan aplicarse en la institucionalidad pública.

Finalmente, el Subdirector Hansen hace referencia a seis productos estratégicos que concretarán el camino estratégico mencionado previamente. El primer producto a desarrollar, es el diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos. En segundo lugar, el monitoreo y evaluación de las políticas y prácticas relativas a la gestión de personas. Un tercer punto son las acciones de fortalecimiento en las relaciones entre el gobierno y las asociaciones de funcionarios, aportando a su fortalecimiento desde nuestra expertiz. En cuarto lugar, la selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos a nivel central, regional y municipal. Como quinto elemento, las acciones de fortalecimiento institucional en materias de empleo, innovación y calidad de vida a nivel interno y externo. Finalmente, Servicio Civil considera iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público desde una perspectiva general, apegada a los desafíos planteados por el Programa de Gobierno.

Como mencionó el Director Egaña previamente, este documento está para la aprobación ministerial, luego de lo cual será expresado en proyectos y actividades específicas a desarrollar en el periodo 2014 – 2018.

Discusión

Abriendo el debate, la Sra. Lazo pregunta cuál es el límite y ámbito de la gestión de personas, a lo cual responde el Subdirector Guerra, estableciendo que existe un foco en el empleo público, por lo cual Servicio Civil desea abordar no solo los sistemas formales de gestión de personas, sino también otras temáticas referidas a cómo las personas conviven dentro de la organización. De esta forma, se incluyen materias emergentes como son las buenas prácticas laborales, mejoramiento del clima organizacional, prevención del acoso sexual y laboral, el rol de las jefaturas y el liderazgo, entre otros, los que actúan como promotores de un buen ambiente laboral.

La Sra. Lazo retruca que hay aspectos de la gestión de personas que deben considerarse sin lugar a dudas. Los aspectos por ella mencionados, son la evaluación del desempeño y su impacto, las indemnizaciones al retiro y en caso de despido, el límite al uso de contratas y honorarios, y la importancia que se da al presupuesto en capacitación.

A modo de respuesta, el Subdirector Guerra menciona que la construcción del Instructivo Presidencial en Gestión de Personas y la participación en la Mesa de Trabajo Gobierno – ANEF, están abriendo la reflexión respecto a principios orientadores y cambios más estructurales referidos a estos y otros temas. Respecto a temas específicos tratados en mesa, se mencionan la Gestión del Desempeño y los Sistemas de Calificación, las modalidades de contratación e ingreso de los empleados públicos, y los incentivos al retiro. Una parte importante del trabajo a realizar, será indagar los espacios de cambio que permita la legalidad, y estudios comparados que sirvan de referencia al dialogo.

Por otra parte, la Sra. Soto pregunta sobre las posibilidades de modificación al Estatuto Administrativo, una norma antigua que necesita ajustarse a las nuevas realidades del empleo público. El Subdirector Guerra establece que es un tema que se ha discutido en las Mesas con ANEF, sin embargo, el cambio a la legislación es un tema que escapa de nuestras atribuciones. Lo que se propone es al menos trabajar en principios orientadores que sean plasmados en un documento que contribuya al debate. El Director Egaña complementa la argumentación del Subdirector, mencionando que, en términos generales, no se considera esta discusión en el Programa de Gobierno, aun cuando hay aspectos que si se trabajarán en el periodo y que contribuyen al perfeccionando esta norma. También plantea que hoy no tenemos las capacidades internas para guiar esta discusión, sin embargo estamos muy interesados en participar del debate, el cual debería ser llevado por el Ministerio de Hacienda.

El Sr. Lavanderos señala que los lineamientos programáticos influyen en la adaptación del Estatuto Administrativo, aun cuando no se hable del cambio de la norma. Se reconoce que cambiar el Estatuto Administrativo es un tema de mediano y largo plazo, pero que la Mesa del Sector Público y las Mesas con ANEF, dan al menos la posibilidad de acercarnos a un posible cambio de orientación respecto a la carrera funcionaria y modalidades de contratación, entre otros. De esta forma, el Plan para 2014 es llegar a consenso en estas mesas y establecer ciertos lineamientos, para trabajar en esos acuerdos durante el año 2015 mediante instrumentos específicos, y así abordar en parte esta reforma.

El Sr. Víctor Domingo Silva menciona que CONFENATS fue incluida en el debate respecto a establecer un estatuto único de la salud, que se esperaba fuese un cambio radical a la Ley N°18.834, sin embargo, llevan más de un mes y medio de discusión y aún no hay claridad de los que se espera de este proceso de reforma. Menciona también, la preocupación respecto a los contratos a honorarios de Salud, los que sobrepasan de manera importante la proporción definida por ley, principalmente en los hospitales, en donde los trabajadores deben convivir con una importante inestabilidad laboral. Finalmente, reitera la importancia de contar con un seguro de cesantía y reforzar el impacto del Código de Buenas Prácticas Laborales en el sector.

La Sra. Lazo considera que sería interesante y altamente valorado incluir como tema la *movilidad funcionaria Intra-Sector-Público*, una posibilidad que estimularía la productividad, facilitaría una visión más transversal y permitiría a los jefes de servicio cierta flexibilidad respecto a los perfiles de sus colaboradores y su vinculación con los objetivos de la institución. Sugiere que el proceso de movilidad ocurra cada cinco años aproximadamente, en modalidades de movilidad intersectorial más horizontal. El Sr. Lavanderos menciona que este tema está incluido en la Mesa Gobierno – ANEF sobre Condiciones de Empleo, definido como carrera y movilidad, la cual separa conceptualmente pues la carrera es más vertical y la movilidad amplia en su sentido. Además, la Ley de Fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública incorpora la

movilidad como un factor motivacional. Este punto es ratificado por la Sra. George-Nascimento.

El Sr. Francisco Silva indica que el empleo público en Chile está en buenas condiciones en relación con la región, y que según un estudio comparado del BID – que será lanzado prontamente- nuestro país ha desarrollado algunos avances en movilidad horizontal y vertical, asociada principalmente a la contrata. Respecto al estudio en comento, El Sr. Silva plantea que Chile que está bien posicionado, sin perjuicio de los avances que deben realizarse a futuro. El Director Egaña se suma al comentario, señalando que los resultados de este estudio serán presentados por Koldo Echeverría en el Seminario Internacional que organiza el Consejo de Alta Dirección Pública, a realizar el 25 de Septiembre, al que serán cordialmente invitados.

Pasando a otro punto, la Sra. Soto sugiere incluir como producto un diagnóstico respecto a prácticas institucionales y la posibilidad de homologar criterios entre servicios públicos. El Subdirector Guerra menciona que tenemos un consolidado que aborda estos temas, denominado “Barómetro de la Gestión de Personas”, del año 2013. Asimismo, el Instructivo Presidencial en comento especifica el modelo de Políticas de Gestión de Personas que Servicio Civil desea promover, lo cual contribuye a la homologación.

Por su parte, la Sra. Lazo pregunta si se ha pensado como equilibrar el criterio de confianza política e idoneidad profesional para los Altos Directivos Públicos de Primer Nivel Jerárquico, a lo cual responde el Director Egaña, señalando que es un tema central en la propuesta de modificación del marco legal, respecto a mantener estos dos elementos en el modelo pero de una manera más equilibrada, sobretodo en los cambios de gobierno. Se espera que el Ministerio de Hacienda envíe una propuesta de modificación de la Ley del Servicio Civil y del Sistema a fines de este año.

La Sra. George-Nascimento complementa el punto, mencionando que existen diferencias entre el primer y el segundo nivel jerárquico. Al respecto, argumenta se han comenzado a apreciar algunos grados de confianza técnica más que política en el segundo nivel jerárquico, incluso desde el punto de vista de los candidatos que pese a no tener coincidencia ideológica con el gobierno de turno postulan y son considerados por la autoridad -a diferencia del Primer Nivel donde se requiere sintonía más fina con el gobierno que ha sido elegido por la ciudadanía-. Luego de 11 años de existencia, considera se ha ido hacia una alta dirección pública profesionalizada, una función pública con gente competente e idónea para el ejercicio de su cargo.

4. Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas. El Subdirector Guerra inicia su presentación hablando de los antecedentes que llevan a la dictación de este instructivo, en particular el contexto de mayores demandas de calidad y el imperativo de brindar mejores servicios a los ciudadanos. En este sentido, se instala una discusión respecto al perfil del servidor público para el siglo XXI, que dan cuenta de los desafíos que exige la gestión pública moderna.

A su vez, Guerra aborda los mandatos definidos por el Programa de Gobierno para el Servicio Civil, en particular nuestra contribución a la modernización del Estado, el desafío de generar un nuevo trato para el empleo público y el perfeccionamiento de la Alta Dirección Pública, lo cual plantea la pregunta ¿A qué nos referimos cuando hablamos de un Nuevo Trato? Servicio Civil considera que nuevo trato es construir un modelo de empleo de calidad que aborde las modalidades de contratación, pero también la negociación colectiva, la estabilidad laboral, el retiro en condiciones dignas, y la igualdad de oportunidades. Estos temas han sido plasmados en el Instructivo Presidencial que se presenta al Comité.

En relación al trabajo que ha antecedido y aportado a la construcción de este Instructivo, se menciona el Instructivo Presidencial del año 2006 sobre Buenas Prácticas Laborales; el Plan Nacional de Trabajo Decente establecido por el Ministerio de Trabajo y la Oficina Subregional de la OIT en 2007; el Programa Nacional de Empleo Decente de 2008, y el Instructivo Presidencial de 2013 sobre Políticas Descentralizadas en Gestión de Personas.

Respecto a los principios que orientan el presente documento, el Subdirector Guerra considera los siguientes. En primer lugar, aspirar a un Estado moderno, que promueva la democracia y facilite el dialogo; En segundo lugar, impulsar prácticas de gestión de personas que contribuyan a un empleo público coherente con el concepto de empleo decente; Como tercer punto, construir un Estado innovador, que garantice a los ciudadanos y ciudadanas el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato y condiciones laborales dignas; Y finalmente, revalorizar la función pública, a través de buenas prácticas en el desarrollo de las personas, poniendo como centro el mérito, la capacidad y la innovación.

Estos principios orientadores se expresan en cuatro ejes principales. El primero de estos son los Derechos Laborales, el respeto a la dignidad humana, la eliminación de tratos prepotentes, irrespetuosos o discriminatorios al interior de la Administración Pública, el cumplimiento adecuado y oportuno de la legislación laboral pública, la garantía de condiciones de empleo decente desde el ingreso a la desvinculación, y la protección a funcionarios con responsabilidades familiares.

El segundo eje se denomina condiciones de empleo, y busca promover empleos de calidad, de modo que los trabajadores públicos se desempeñen teniendo como base los principios de mérito, innovación y efectividad. Asimismo, se plantea fortalecer el rol del servidor público mediante los principios de probidad, transparencia, buen trato y respeto mutuo, y también potenciar la accesibilidad y amplia difusión de ofertas del empleo público. Adicionalmente, condiciones de empleo refiere a mejorar todos los subsistemas formales de gestión de personas, pero también regular las contrataciones a honorarios y promover acciones para mejorar el buen vivir de los trabajadores públicos, pasando desde una perspectiva de bienestar a una de calidad de vida.

El tercer punto, denominado ambientes laborales propone el desarrollo periódico de estudios de clima organizacional, evaluaciones de riesgo psicosocial y planes de intervención para resolver brechas detectadas. De la mano con esto, se plantea fortalecer el rol de liderazgo de jefaturas y directivos, quienes serán responsables de los resultados de clima de su equipo de trabajo. De la misma manera, se sugiere el desarrollo de acciones de conciliación laboral/personal/familiar, además de acciones de prevención del acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo.

En materia de políticas de desarrollo de personas, se señala que cada servicio del ámbito central del Estado deberá actualizar, diseñar o difundir su propia política de desarrollo de personas mediante una resolución dictada por el jefe superior del servicio, de manera que tenga la principal prioridad, y que defina y especifique el criterio y estándares que guiarán la gestión de personas. Se espera que esta política esté alineada con las estrategias y objetivos de la respectiva institución, para lo cual se incluye un segundo documento que ilustra los aspectos a considerar para la ejecución del Instructivo.

Para finalizar, el Subdirector Guerra refiere al rol que el Servicio Civil cumplirá en la implementación de estas instrucciones. Al respecto, nuestro Servicio asume un rol de apoyo experto para el diseño, perfeccionamiento y desarrollo de estas políticas, pero además de seguimiento, rectoría y monitoreo. Como el aludido define, este trabajo contemplará la definición de planes, objetivos, medidas, responsables, plazos, formas de implementación y seguimiento. Cada organismo podrá y deberá informar la fecha en que el Servicio Civil dispondrá de sus políticas, sin perjuicio que el Instructivo define una fecha específica.

Finalmente, Servicio Civil emitirá anualmente un informe a la Presidenta de la Republica sobre el desarrollo de los planes de cada servicio en materia de este instructivo.

Discusión

El Sr. Arcos llama la atención respecto a la redacción sobre honorarios para funciones transitorias, considerando que esta debiese ser menos imperativa pues la realidad de la Administración Pública es que muchas labores permanentes son realizadas por honorarios, y por ende, el proceso de cambio debe ser paulatino. Al respecto, el Director Egaña menciona que este texto recoge lo definido en el Programa de Gobierno y también ha sido visado por el Ministerio de Hacienda. De todas formas, Servicio Civil está haciendo un seguimiento al Oficio N° 6 del Ministerio de Hacienda, en donde se analiza ministerio por ministerio, que funciones cumplen las personas contratadas a honorarios. Egaña considera que la contratación a honorarios no está tan extendido en funciones regulares, salvo en ciertos servicios en que hay problemas más estructurales, por tanto, esta es una buena meta a realizar en el curso de estos cuatro años. El Sr. Arcos replica, le preocupa la realidad de servicios públicos que han crecido en base a los honorarios, a lo cual el Director Egaña responde que este Instructivo establece medidas de autocuidado, en donde los honorarios se usen para lo que están destinados. Esta situación debe ser también abordada para aquellos honorarios que han sido contratados

por Subtítulo 24 en programas especiales, que han tenido una larga duración y podrían configurarse como responsabilidades permanentes de un servicio.

Respecto algunas medidas que incentiven el cambio, el Sr. Lavanderos menciona dos planes que se están implementando. El primero proviene de un protocolo de acuerdo firmado durante el Gobierno anterior, que aumenta cupos a contrata con el objeto de migrar honorarios, lo cual no está exento de dificultades -como el cumplimiento de requisitos legales y la paridad de remuneraciones según modalidad de contrato-. El objetivo es migrar ahora y que en el presupuesto de 2015 esta glosa sea disminuida. También se están trabajando, junto con el Instructivo, en planes de migración que no tendrán efecto inmediato, pero que regularizarían esta cuestión hacia el final de este Gobierno. Los contratos a honorario son legales, tienen una funcionalidad en el Estado, pero no puede ser una forma de aumentar la dotación permanente.

De la mano con lo anterior, El Sr. Víctor Domingo Silva señala que los contratos a honorarios siempre han existido en el sector público, y que el problema es quién los ocupa y para qué los ocupa. Refiere al caso de salud, en donde los contratos a honorarios se hacen eternos, mientras no se permita modernizar ni aumentar las plantas, que están ya envejecidas dado que la gente no tiene incentivos para el retiro. Concluye que si no hay buenos incentivos para la desvinculación, no se podrá salir del círculo vicioso de la inestabilidad laboral, y espera que el Instructivo ayude a ver cómo y porqué se usa esta modalidad de contrato. Al respecto, el Director Egaña vuelve a mencionar cómo funciona el seguimiento a honorarios que está haciendo Servicio Civil, y el efecto positivo en el análisis de labores cumplidas por honorarios, montos de contratación u otros aspectos que faciliten una discusión más fundada sobre el tema. El Sr. Lavanderos apoya este punto, considerando que la mirada sectorial es muy importante en este diagnóstico.

Pasando a otro punto, la Sra. Lazo plantea la necesidad de establecer mecanismos que garanticen un empleo decente. Dado que el Instructivo habla de derechos laborales que deben resguardarse, es importante asegurar elementos suficientes para cumplir con lo que se plantea. En este sentido, el Director Egaña considera que el Instructivo apunta a cinco derechos fundamentales y ámbitos ya regulados por leyes específicas y que debiesen ser cumplidas a cabalidad. En este sentido, el Instructivo Presidencial instruye el correcto cumplimiento de la normativa vigente.

Siguiendo con esta lógica, la Sra. Soto considera que hablar de derechos laborales dentro de la Administración Pública es complejo, por lo que debe establecerse una redacción que explicita claramente los derechos que buscan resguardarse, y así analizar quiénes lo cumplen y quiénes no. Una redacción menos específica podría generar expectativas que no apliquen a algunas modalidades contractuales, por lo cual es importante ser claros en el mensaje. Asimismo, sugiere revisar con Contraloría la aplicación del reglamento de higiene y seguridad, y el alcance de derechos y obligaciones que define para las instituciones y los trabajadores.

El Comité concuerda respecto la importancia de la constitución de comités paritarios para el resguardo de estos temas. Asimismo, el Director Egaña señala que los Convenios de Desempeño de Altos Directivos Públicos también incorporarán el cumplimiento de las políticas de gestión y desarrollo de las personas como un tema a ser evaluado.

Para cerrar, el Director Egaña agradece a los presentes, y menciona que los comentarios hechos en esta sesión serán incorporados a los documentos en comento.

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

Acuerdo N° 1: Se aprueba, por unanimidad, citar este Comité Consultivo para finales de octubre. El tema a abordar será la propuesta de reforma de la Ley del Sistema de Alta Dirección Pública, que modifica también las responsabilidades y atribuciones del Servicio Civil.

Siendo las 11:15 horas, se levanta la sesión.

Nombre y cargo	Firma
Sr. Rodrigo Egaña, Director Nacional del Servicio Civil.	
Sr. Rodrigo Lavanderos, Representante Ministerio de Hacienda.	
Sr. Iván Arcos, Representante SEGPRES.	
Sra. Andrea Soto, Representante Ministerio del Trabajo.	
Sr. Víctor Domingo Silva, Vicepresidente Nacional CONFENATS.	
Sra. Cristina Lazo, Ex Directivo de Gobierno.	
Sr. Christian Hansen, Subdirector de Alta Dirección Pública.	
Sr. Pedro Guerra, Subdirectora (S) de Desarrollo de Personas.	
Sr. Francisco Silva, Jefe de la División Jurídica y de Asuntos Institucionales.	
Sra. Mariana George-Nascimento, Secretaria Técnica del Consejo ADP.	
Sra. Katherine Ross, Jefa de Gabinete.	