

**COMITÉ CONSULTIVO Y CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL DEL SERVICIO CIVIL**  
**ACTA**  
**SESIÓN ORDINARIA N°3**

**1.- Asistencia.** A cinco días del mes de noviembre de 2014, tiene lugar la tercera 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. Rodrigo Lavanderos, Representante del Ministro de Hacienda.
- Sr. Teresa Rey, Representante de la Ministra SEGPRES.
- Sra. Andrea Soto, Representante de la Ministra del Trabajo y Previsión Social.
- Raúl de la Puente, Presidente Directorio Nacional ANEF.
- Sra. Ada Iraira, Secretaria de Organización 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.
- 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 e introduce el tema que será tratado en esta sesión, en particular, las ideas que ha estado trabajando el Consejo de Alta Dirección Pública (CADP) para la modificación de la Ley 19.882. La presentación, realizada por la Secretaria Técnica del Consejo, Mariana George–Nascimento, resume la propuesta técnica enviada al Ministro de Hacienda en octubre, la cual aborda diversos mecanismos tendientes al fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública y el Servicio Civil.

Por tanto, el objetivo de la sesión es narrar la discusión acontecida en el CADP, partiendo por los aportes realizados al primer proyecto que envió el Gobierno de Sebastián Piñera en 2011, proyecto que no prosperó. Este debate fue retomado en 2012, en una revisión más completa que se expresó en los aportes del Consejo al proyecto enviado en 2013. Finalmente, durante 2014 se prepara una propuesta que incorpora aspectos más en detalle, enviada al Ministro de Hacienda en octubre. Esta sesión presenta los contenidos de esta propuesta.

**3. Contenidos.** La Secretaria del Consejo, Mariana George-Nascimento, introduce la propuesta, presentando esta como una prueba de la posibilidad de construir una política pública que trascienda los gobiernos, desde la diversidad y con una mirada de Estado. Los contenidos de la presentación son las motivaciones para reformar la Alta Dirección Pública (ADP), los antecedentes tenidos a la vista, y finalmente, las principales ideas que presenta el Consejo.

*Introducción.* En primera instancia, respecto al Sistema de Alta Dirección Pública se presentan dos fenómenos de manera paralela, por una parte, se reconoce la importancia de proyectar una política de Estado considerada positiva para el país, pero también se observa la necesidad de potenciar espacios de mejora constatados con el paso del tiempo. La Alta Dirección Pública generó un estándar mínimo de profesionalización para ejercicio de los principales cargos de la administración central del Estado, instaurando un filtro de mérito mediante procesos competitivos, con reglas claras, igualitarias y transparentes para todos.

En términos de avances, más de un 90% de los cargos que forman parte del sistema ya han sido concursados y un 58% de los nombrados no ocupaban antes el cargo, lo que implica se ha configurado un espacio para recoger nuevos talentos. Además, 28% de los altos directivos nombrados, y 23% de los candidatos son mujeres, lo que muestra un muy buen estándar, no solamente respecto del sector privado de Chile, en donde las mujeres representan un 15% de los cargos directivos, sino también en la comparación con países de la OECD. Además, se aprecia una baja sostenida de concursos declarados desiertos por el Consejo de Alta Dirección Pública y los Comités de Selección, y se ha mejorado sostenidamente la credibilidad del sistema frente a la autoridad: en un 84% de los casos la autoridad nombra a alguno de los 2 primeros ocupantes de la nómina propuestos por el Consejo o Comité. Sumado a lo anterior, el Sistema de Alta Dirección Pública configura una exitosa alianza público-privada, a través de la participación de las mejores empresas consultoras del mercado en temas de evaluación y búsqueda de directivos.

En suma, el principio de selección por mérito se ha ido instalando a partir del Sistema. No solamente ha crecido ADP dentro de su marco original, de 123 servicios y 417 cargos, hasta llegar a 111 servicios con 949 cargos, sino que también se ha ampliado hacia instituciones que no forman parte del sistema pero que recurren a sus procedimientos para nombrar directivos, denominados cargos no adscritos. Así, se han sumado a este universo de 949 cargos, más de 299 posiciones en 217 servicios e instituciones que no son parte del sistema, llegando a un total de 1.248 cargos entre adscritos y no adscritos. De la misma manera, la Ley de Calidad y Equidad de Educación, ha otorgado a ADP participación en la selección de Jefes de los Departamentos de Educación Municipal (DAEM), y de Directores de Establecimientos Educativos Municipales, que suman más de 4000 cargos.

*Motivaciones para reformar el sistema.* Respecto a las motivaciones para reformar el sistema, se cuenta en primer lugar, precaver el buen ejercicio de la gobernanza y de la gobernabilidad democrática en el contexto de alternancia del poder. El modelo original de la ADP generó ciertas limitaciones, entre las que destaca que los altos directivos públicos sean de exclusiva confianza, lo cual implica que la autoridad puede nombrarlos y removerlos a su arbitrio, siendo el filtro de mérito la única diferencia con el sistema de designación previo. La atribución de remoción en virtud de exclusiva confianza es plenamente legal, no obstante, se ha alcanzado a niveles importantes de desvinculación por este motivo, alcanzando un promedio de 65% en el I Nivel y un 40% en el II Nivel en los primeros años de gobierno, en particular, cuando ocurre cambio de coalición. En este sentido, el programa de la Presidenta Bachelet propone una regulación especial para las

desvinculaciones de II Nivel Jerárquico, vinculando la remoción a la evaluación de desempeño.

Asimismo, el uso de la figura legal del transitorio y provisional es un desincentivo para atraer postulantes y genera efectos negativos en la imagen de la Alta Dirección Pública. Mientras se realizan los concursos destinados a proveer un cargo, la autoridad puede nombrar a un subrogante legal u otra persona con la figura de ocupante transitorio y provisional. Esta persona, según la ley, no debería tener ningún privilegio a la hora de concursar, no obstante, al haber ejercido el cargo y ser nombrado por la autoridad, mantiene ciertas ventajas comparativas. Asimismo, dado que el transitorio y provisional debe cumplir con los requisitos del puesto para ser designado, aumentan las probabilidades de que este llegue a ser nombrado por la autoridad, lo cual afecta las tasas de postulación, según comprueba la experiencia.

Otro aspecto a considerar es la alta rotación de Directivos Públicos y cómo afecta el funcionamiento de los servicios públicos, afectando su desempeño, el cumplimiento de sus cometidos y de las expectativas ciudadanas. Además, trasunta costos elevados asociados al reclutamiento y selección, siendo imperativo construir un modelo más eficiente para poder proyectar el sistema de forma más adecuada.

Servicio Civil ha hecho esfuerzos durante estos 10 años para ir disminuyendo progresivamente la duración de los concursos, pero aun hay espacios de mejora, toda vez que la autoridad requiere contar con ejecutivos de Alta Dirección en plazos breves, más aún en Gobiernos de 4 años. Igualmente, es necesario fortalecer los Convenios de Desempeño de los altos directivos vinculando sus resultados con la evaluación de desempeño, junto con robustecer el sistema de remuneraciones e incentivos de los altos directivos. Se requiere también fortalecer la institucionalidad del Sistema de Alta Dirección Pública, el Servicio Civil y el Consejo de Alta Dirección Pública, precisando el ámbito de aplicación del sistema, sin perjuicio de que el mérito pueda seguir permeando hacia otros ámbitos, y que el sistema esté disponible a entregar su expertiz a otras iniciativas eventuales. Considerando todo lo anterior, es vital reformar este sistema, que ha sido contracultura, y requiere vencer una serie de resistencias culturales e ir avanzando hacia adaptaciones progresivas. Es razonable pensar que esta sea la primera de una serie de reformas que tenga que desarrollar la Alta Dirección Pública a futuro.

*Antecedentes.* Respecto a los antecedentes considerados para esta reforma, pueden mencionarse los siguientes. El más sustantivo es el Programa de Gobierno en materia de modernización del Estado, que propone dotar a Chile de un Estado moderno que permita hacer frente a los desafíos del desarrollo en la construcción de una sociedad más justa y con menos desigualdades, mediante reformas políticas e iniciativas de gestión. En ese marco, la Comisión de Modernización del Estado liderada por Enrique Paris, elaboró una serie de propuestas programáticas para el perfeccionamiento del sistema relacionadas con ampliar su cobertura, fortalecer garantías de mérito, avanzar en la inclusión desde la perspectiva de género, vincular la gestión de desempeño de los altos directivos con los objetivos estratégicos de cada gobierno, objetivar la desvinculación fortaleciendo la

evaluación de los convenios de desempeño, y mejorar la gobernanza del sistema mediante el reforzamiento de las funciones del Consejo de Alta Dirección Pública.

Un segundo antecedente son los proyectos de ley previos. El primero, es el proyecto de la Presidenta Bachelet del año 2007, junto con tres proyectos del Presidente Piñera. Los primeros dos proyectos de Piñera son prácticamente la misma propuesta, proyecto que en inicio ingresa al Senado, y luego es retirado y reingresado por la Cámara de Diputados con un nuevo número de boletín y sin modificaciones de fondo. Allí es analizado por la Comisión de Hacienda de la Cámara, siendo rechazado en sala y quedando detenido durante un año. Finalmente, el año 2013 se presenta un tercer proyecto, liderado por Salvador Valdés y el equipo de Hacienda, y que hasta ahora nunca ha sido analizado en el Congreso, pues se reconoce hay una serie de reformas que deben incorporarse, que son precisamente aquellas en preparación por un equipo del Ministerio de Hacienda, en conjunto con la DIPRES y el Servicio Civil.

Además, fueron considerados tres instructivos presidenciales para el perfeccionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública. En particular, un instructivo dictado durante el primer mandato de la Presidenta Bachelet, un segundo del Presidente Piñera, y el tercero, firmado por nuestro Ministro de Hacienda durante los primeros días del Gobierno de la Presidenta Bachelet. Finalmente, considera esta propuesta experiencias internacionales exitosas y mejores prácticas comparadas recogidas gracias a un proyecto financiado por donaciones del Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco Mundial, junto con los aprendizajes que hemos alcanzado en estos más de 10 años, incluyendo las propuestas realizadas por el Consejo previamente.

*Propuestas.* En términos generales, la primera propuesta es fortalecer la institucionalidad y ampliar el ámbito de aplicación, robusteciendo el rol del Servicio Civil en materia de empleo público, impartiendo directrices y definiendo estándares mínimos para modernizar la gestión de personas en el sector público. También se plantea la incorporación de nuevos servicios al Sistema de Alta Dirección Pública, y la definición de nuevas funciones para el CADP, enfatizando su rol de garante del sistema y acordando criterios con los Comités de Selección de II Nivel. Por otra parte, se desincentivan los nombramientos transitorios y provisionales, precisando que estos ejerzan de forma excepcional, y que por regla general, los subrogantes legales ocupen el puesto vacante mientras se lleve a cabo los procesos de concurso. Además se impide su postulación al cargo en concurso, no solamente respecto a aquellos en ejercicio, sino también quienes estuvieron dicha posición en el año anterior a la convocatoria. Se limita también el número máximo de transitorios y provisionales, y de subrogantes simultáneos en cargos de II Nivel de un mismo servicio; se establece un tope legal de 6 meses a los nombramientos provisionales, con prórroga de hasta 6 meses con acuerdo del Consejo de Alta Dirección Pública, y se limita sus facultades en materia de nombramientos y remociones. Adicionalmente, se busca reducir los impactos de cambios de gobierno en el sistema, facultando al Presidente de la República para que en los primeros meses de gobierno nombre directamente hasta un 20% de los cargos de I Nivel en base a sus principales lineamientos programáticos. Los nombrados deberían cumplir con el perfil de selección, lo que será verificado por el Consejo en una evaluación abreviada.

Considerando la experiencia dada en los procesos de cambio de Gobierno y Coalición, se suspende la obligación de concursar a los cargos vacantes durante los últimos 6 meses de un Gobierno, salvo que exista acuerdo del Consejo de cuatro quintos. Además, se establecen requisitos para pedir la renuncia de Altos Directivos de II Nivel, que no procederá en los primeros meses del nuevo Gobierno, la cual debe fundarse en la evaluación de su desempeño y constar por escrito; en este tenor, se faculta al Consejo ADP para citar Jefes de Servicio a informar en forma confidencial sobre el cumplimiento del Convenio de Desempeño, y los motivos de la desvinculación. Otra propuesta definida es consagrar “el elástico”, que es la posibilidad de retener empleos de planta a funcionarios que ejerzan como altos directivos en un único periodo y hasta 9 años, en consonancia con el pronunciamiento de Contraloría General de la República.

Se incorporan medidas para mejorar la eficiencia de los procesos ADP, tales como la gestión de candidatos: por razones fundadas y con un quórum elevado del Consejo, se pueden efectuar convocatorias especiales para completar nóminas. De esa forma puede matizarse el actual modelo de puestos de trabajo, y llevarlo hacia un estado mixto en el cual los altos directivos públicos puedan ser reconvocados, aprovechando su talento y experiencia, haciendo además rentable los esfuerzos puestos en el acompañamiento y desarrollo directivo. Se plantea también la creación de un banco de candidatos, de aquellos que alguna vez participaron en el Sistema, de modo tal de poder invitarlos especialmente cuando hayan convocatorias y hacer desde Servicio Civil un proceso de búsqueda de candidatos. Además, se definen plazos máximos para ciertos trámites, como informar vacantes, crear perfiles, nombrar representantes y pronunciarse frente a nóminas. También se consagran prácticas vigentes, como las entrevistas del Consejo en comisiones y la aprobación de perfiles de II Nivel por el Consejo.

En relación a ciertas medidas de resguardo a los Altos Directivos Públicos, se establece una indemnización de un mes por año a todo evento, derivadas de petición de renuncia no imputable al directivo, o de imposibilidad de renovación al noveno año. Hoy tenemos una indemnización de un mes por año con un tope de 6 y que requiere al menos un año de ejercicio, hoy se busca cambiar la norma, y asegurar indemnización incluso a aquellos que han ejercido el cargo por periodos breves.

Además, se recogen aprendizajes vinculados con el perfeccionamiento de los Convenios de Desempeño ADP: se establece un vínculo entre el perfil de selección y el Convenio de Desempeño. A partir de esta propuesta, los perfiles deben incluir los lineamientos y metas del Convenio, permitiendo que la persona que postula a un cargo sepa qué se espera de ella, produciendo además un mayor alineamiento con los objetivos gubernamentales y el Programa de Gobierno. Asimismo, se vincula incentivos monetarios al cumplimiento del Convenio, creando un bono por cumplimiento de metas anuales diferente a la Asignación de Alta Dirección Pública. Hoy día el alto directivo solo puede ver mermada su remuneración, en relación con el no cumplimiento de metas, en cambio aquí se planten nuevos incentivos. Se simplifica además el mecanismo de asignación de Alta Dirección Pública, en una única fórmula, de modo de simplificar este procedimiento y darle más transparencia y claridad.

Finalmente, el Consejo hizo llegar su propuesta a las autoridades del Ministerio de Hacienda, con el fin de contribuir desde su experiencia y su rol, al trabajo liderado por este ministerio. En base a este aporte, el Ejecutivo prepara un proyecto de ley destinado a perfeccionar el sistema, mientras las Comisiones de Hacienda de ambas Cámaras han manifestado su interés en avanzar en esta materia. Por su parte, el Consejo de Alta Dirección Pública, se pone a disposición para contribuir en todas aquellas acciones que aporten al fortalecimiento y proyección del Sistema de Alta Dirección Pública.

4. **Discusión.** El Señor Raúl de la Puente agradece la presentación, considerando que de la misma forma en que se fortalece el Sistema de Alta Dirección Pública, debe ponerse atención en los sistemas de Desarrollo de las Personas, dado que la Administración Pública no radica solo en la alta dirección, y la priorización de iniciativas debiera hacerse en forma equilibrada. Por su parte, valora que las personas de carrera puedan postular a posiciones de I y II Nivel Jerárquico manteniendo su cargo, ya que este era un importante desincentivo a la participación en el sistema. De todas formas considera que el beneficio no llegará a todos, ya que el 60% de los trabajadores del Estado son contratados y un 10% de honorarios, por tanto, la idea de más carrera funcionaria gracias a esta medida es relativa. También consulta sobre la propuesta del Gobierno de Sebastián Piñera, respecto a la concursabilidad del Tercer Nivel Jerárquico.

El Director Egaña responde que el Consejo ha decidido no poner en debate este tema, pues refiere a la carrera funcionaria y no se estima como ámbito de la Alta Dirección Pública. La discusión que se ha abierto es respecto a la situación dispar en servicios públicos, particularmente direcciones regionales, en donde algunos directores regionales están adscritos a la Alta Dirección, mientras en otros servicios son Tercer Nivel. En este contexto se considera importante generar condiciones de equidad.

El Señor de la Puente continúa su intervención, ponderando como importante el perfeccionamiento del perfil y proceso de selección, puesto que la evidencia empírica demuestra que en ocasiones los Altos Directivos Públicos seleccionados por el Sistema tienen poco conocimiento sobre el servicio, ámbitos y lógicas de trabajo. Asimismo, menciona que ANEF junto con la Universidad de los Lagos hará una presentación en noviembre de encuestas aplicadas a funcionarios públicos, en donde se les consulta respecto a las características que debiesen tener sus jefes de servicio y dirigentes sindicales, destacándose conceptos como la probidad y la consecuencia, aspectos que deben ser incluidos en el perfil. Junto con lo anterior, destaca que el Directivo Público debe tener habilidades políticas y manejo de las políticas públicas, diferente a las capacidades de un gerente. Le preocupa que esta distinción de conceptos se releve, y que por tanto, exista una institucionalidad especial para la formación de funcionarios y altos directivos públicos. Finalmente, en materia de remuneraciones estima que si se hacen ajustes a los salarios de la Alta Dirección, debe ponderarse el efecto en el funcionariado y en sus condiciones de desarrollo.

La señora George-Nascimento interviene, recalcando que cuando se declara la intención de fortalecer el rol del Servicio Civil en materia de empleo público y gestión de personas, el CADP trasciende la mirada de la Alta Dirección Pública, e integra materias

concernientes al funcionariado en términos de condiciones de desarrollo, evaluación de desempeño, capacitación, ingreso al sector público u otras. El Director Egaña complementa este punto, mencionando la propuesta de ampliación de responsabilidades y facultades del Servicio Civil en materias de gestión de personas.

El Señor Lavanderos agradece el aporte realizado por el Consejo con esta propuesta, agregando que esta ha servido de base para el trabajo de una mesa técnica que prepara el proyecto de ley del ejecutivo, y en donde participa Servicio Civil. Comparte lo planteado por Raúl de la Puente, respecto a resguardar las brechas que puedan darse entre la Alta Dirección Pública y el funcionariado, razón por la cual el proyecto de ley entrega a Servicio Civil instrumentos y herramientas para ejercer una labor rectora que contribuya a desarrollar y potenciar el capital humano en el Estado. Con este proyecto, Ministerio de Hacienda considera que Servicio Civil será fortalecido, no solamente en la Alta Dirección Pública, sino también su Subdirección de Desarrollo de las Personas.

La señora Rey felicita el trabajo realizado, dado que se ha incorporado diversas miradas para la construcción de esta propuesta, ofreciendo soluciones a vacíos que tenía la ley original y a desafíos que surgen de nuevas demandas de la sociedad. En este sentido, ofrece total disponibilidad para trabajar en aquello que sea solicitado a SEGPRES, particularmente en el trabajo pre-legislativo.

La señora Soto habla desde su experiencia en los Comités de Selección de II Nivel, y concuerda con la Señora Rey sobre lo realista de la propuesta, que se hace cargo de lo observado en los procesos de selección respecto a aquellos aspectos que desincentivan la postulación. Valora la propuesta de un sistema abreviado, y de la misma forma, considera relevante la vinculación que se hace entre perfil, metas, lineamientos y convenios de desempeño, más aún con un nuevo reglamento de Convenios de Desempeño en funcionamiento. Estima que un aspecto que debe abordarse en este proyecto es la labor de las empresas consultoras, ya que a veces éstas tienen dificultades para comprender lo que los servicios necesitan y no logran discernir el perfil solicitado, lo cual tiene efectos en la calidad de los candidatos, además de implicancias de costo y tiempo, particularmente si el proceso se declara desierto.

El Director Egaña responde que esta es una preocupación muy presente, un problema muy complejo que no tiene que ver con ninguna norma legal sino con prácticas de gestión, de cómo el Servicio Civil logra que las consultoras entiendan el perfil de un directivo público, diferenciado de un gerente. Para las consultoras no es obvia la diferencia, y es un problema. Una opción sería tener capacitaciones para aquellos consultores que participen en evaluación y búsqueda de Altos Directivos, que hoy se realizan pero parecen insuficientes. Menciona que el Servicio está en proceso de preparación de un nuevo convenio marco, el cual debería incluir este punto, que haya procesos de formación, y se entienda la distinción entre directivo y gerente, sus funciones y desafíos.

La señora Rey concuerda, agregando que las empresas consultoras no solamente deben entender qué es ser directivo público, sino también la disparidad de calidades entre los directivos públicos. Esto pues en el Sistema de Alta Dirección Pública, hay jefes muy

calificados y otros que requieren mayor experiencia o formación. Esa mirada pasa por capacitar a las empresas y poner más exigencias en los procesos de selección.

La señora Iraira felicita la presentación, destacando la propuesta de mantener una base de datos de aquellos que han ocupado cargos de Alta Dirección Pública, ya que es un espacio de incertidumbre permanente no saber qué persona puede llegar a ocupar un cargo ADP. Señala es tremendamente importante que las personas que asuman un cargo directivo tengan el perfil adecuado, habilidades comunicacionales, competencias blandas, pues no bastan los conocimientos técnicos. CONFENATS valora la propuesta de mantener la titularidad de planta por hasta 9 años mientras ejerce como alto directivo, aun cuando concuerda con el Sr. De la Puente en lo limitado del modelo.

Respecto a las empresas consultoras, la Señora George-Nascimento relata que cuando se parte trabajando con empresas consultoras, estas no tenían nociones previas sobre el Estado. La Alta Dirección Pública creó un nuevo marco de trabajo, y recuerda que desde entonces ha habido un gran compromiso del Consejo en inducir a las empresas consultoras sobre el mundo público y las diferencias entre un alto directivo público y un gerente de empresa privada, llegando a una serie de consensos respecto a elementos básicos a considerar. Agrega, el estudio de experiencias comparadas contribuyó a descubrir que algunos países certifican a las empresas que realizan la búsqueda y evaluación de candidatos, lo cual puede ser un elemento a considerar en nuestro modelo.

El Director Egaña menciona que Servicio Civil está preparando un documento respecto al perfil deseado de un directivo público, ya que curiosamente hay distintos documentos preparados a lo largo de los años sobre evaluación de desempeño, lineamientos u otros, pero no existe un texto que explique respecto al entorno, problemas y competencias del directivo público, sobre cómo ha evolucionado la mirada, etc. Este documento, será difundido a actores internos y externos, y espera sea utilizado por consultoras y los propios directivos públicos. Otro documento en preparación, es un manual de inducción, en proceso de mejora, el cual presenta los conceptos más fundamentales a ser conocidos por un Alto Directivo Público: probidad, transparencia, administración financiera del Estado, sumarios, etc. Estos textos, pueden ponerse en discusión en la próxima sesión.

La Señora Soto estima pertinente lo propuesto, ya que cuando se realiza la entrevista gerencial puede reconocerse la diferencia entre quienes han estado enfrentados al Estado y aquellos que no. Opina que este proceso de acercamiento a temáticas del Estado se haga incluso a los candidatos después de pasar determinadas etapas, para así evitar tener directivos nombrados con mayores dificultades en su instalación. La Señora Rey complementa el comentario, estableciendo que esta formación podría incluso estar instalada en el pregrado, y a modo de ejemplo expone la experiencia de República Checa en educación cívica. El Director Egaña concuerda, comentando la importancia que tuvo la educación cívica en su formación e interés por los asuntos públicos, y la importancia de este proceso de inducción y acercamiento al mundo público. La Señora Lazo estima que en el caso de personas que nunca han estado en el sector público podría ser rol de la empresa consultora, bien capacitada, de orientar a esos postulantes. Como ejemplo,

menciona la complejidad de ingresar por primera vez al Estado en el momento de la discusión presupuestaria.

Considerando el tenor de los comentarios, el Director Egaña propone hacer un programa de inducción para personas interesadas en postular, previo a la postulación. En particular plantea realizar un seminario de una semana en donde las personas se inscriban, y realicen una introducción al sector público. Desarrollar esta propuesta es un tema de gestión y no se requiere cambios legales. La señora Soto concuerda, mencionando que sirve para derribar mitos que las personas tienen sobre el servicio público previo a su ingreso, como ejemplo menciona la percepción respecto a las relaciones con las asociaciones de funcionarios. El plenario concuerda frente a este punto.

Con el objeto de concretizar la propuesta, el Director Egaña propone conversar con SUBDERE, pues podría desarrollarse un programa de inducción al Estado con universidades nacionales y regionales. Dispone trabajar en estas propuestas de capacitación. La señora Rey estima que con esta iniciativa, se definiría con mayor claridad la demanda de postulantes del Sistema de Alta Dirección Pública.

Para finalizar, la señora Lazo solicita abordar en próxima sesión la movilidad de los funcionarios públicos, la cual sea diferente a la comisión de servicio, y permita al funcionario pasar de un servicio a otro y estar actualizado. El Director Egaña replica que es un tema tratado en las mesas del Gobierno con la ANEF, aun cuando puede quedar en acta y pensar en presentar la discusión de las mesas Gobierno - ANEF en sesión de abril.

**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 citar este Comité Consultivo para el día 21 de enero a las 09:00 horas. Para dicha ocasión, se presentará el Plan de Acción 2014 – 2018, que ejecuta la Planificación Estratégica del Servicio Civil. De la misma forma, se distribuirá el documento “Perfil del Directivo Público” y “Manual de Inducción”.

Acuerdo N°2: El Director Egaña compromete mandar digitalmente la presentación de esta sesión.

Acuerdo N°3: En base a la propuesta de la señora Lazo, se acuerda que para la sesión de abril se aborden las discusiones de las mesas de trabajo Gobierno – ANEF. Queda pendiente definir cuándo serán discutidas las propuestas de formación a postulantes ADP.

Acuerdo N°4: Se acuerda indagar respecto a posibilidades de formación pública para postulantes al Sistema de Alta Dirección Pública.

Siendo las 10:45 horas, se levanta la sesión

<b>Nombre y cargo</b>	<b>Firma</b>
Sr. Rodrigo Egaña, Director Nacional del Servicio Civil.	
Sr. Rodrigo Lavanderos, Representante Ministerio de Hacienda.	
Sra. Teresa Rey, Representante SEGPRES.	
Sra. Andrea Soto, Representante Ministerio del Trabajo.	
Sr. Raúl de la Puente, Presidente ANEF.	
Sra. Ada Iraira, Representante CONFENATS.	
Sra. Cristina Lazo, Ex Directivo de Gobierno.	
Sr. Christian Hansen, Subdirector de Alta Dirección Pública.	
Sr. Pedro Guerra, Subdirector de Desarrollo de Personas.	
Sra. Mariana George-Nascimento, Secretaria Técnica del Consejo ADP.	
Sra. Katherine Ross, Jefa de Gabinete.	