

COMITÉ CONSULTIVO Y CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL DEL SERVICIO CIVIL
ACTA
SESIÓN ORDINARIA N°4

1.- Asistencia. A veintiún días del mes de enero de 2015, tiene lugar la cuarta sesión ordinaria del Comité Consultivo y Consejo de la Sociedad Civil del Servicio Civil.

La sesión inicia a las 09:15 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. Víctor Domingo Silva, Presidente Nacional de CONFENATS.
- Sra. Cristina Lazo, Ex Directivo de Gobierno.
- Sr. Jaime Belloio, Experto en Recursos Humanos del Sector Público.
- Sr. Christian Hansen, Subdirector de Alta Dirección Pública.
- Sr. Pedro Guerra, Subdirector de Desarrollo de Personas.
- 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 a los presentes dando una especial bienvenida al Señor Belloio que asiste por primera vez como experto en Recursos Humanos del Sector Público. Hecho esto, introduce los temas que serán tratados en esta sesión, de acuerdo a tabla definida.

En primera instancia, se solicita a los presentes revisar y aprobar el acta de la sesión pasada, desarrollada el día 05 de noviembre de 2014. Por unanimidad se aprueban sus contenidos, (Acuerdo N°1). Se consigna además, que esta y las actas anteriores son públicas y estarán disponibles en la página web del Servicio Civil.

Como segundo punto, se propone discutir el cambio a la Norma General de Participación de la Dirección Nacional del Servicio Civil. De acuerdo a la Ley N° 20.500 sobre Asociación y Participación Ciudadana en la Gestión Pública y al Instructivo Presidencial N°007 de agosto de 2014, el Servicio Civil deberá crear una unidad de participación ciudadana, que se integrará a la Unidad de Comunicaciones del servicio (Unidad de Comunicaciones y Participación Ciudadana). La norma en comento, define las modalidades formales y específicas de participación que tendrán personas y organizaciones interesadas, en particular, cuentas públicas anuales, sistema de acceso a la información, y la instalación del Consejo de la Sociedad Civil constituido en junio de 2014. Respecto al proceso de cuenta pública, que a la fecha sólo ha sido realizado vía página web, se propone hacer un ejercicio presencial en donde se invite a entidades y personas involucradas en las labores del Servicio Civil, es decir, profesionales expertos, representantes del Consejo de Alta Dirección Pública para educación, representantes de ministerios y servicios, encargados de unidades de Gestión de Personas, asociaciones de funcionarios, empresas consultoras y centros de pensamiento, entre otros. Esta cuenta deberá ser aprobada por el Comité Consultivo previo a ser presentada públicamente.

A su vez, la norma introduce el Sistema de Acceso a Información Relevante, en específico el Sistema Integrado de Atención Ciudadana (SIAC), vigente a la fecha. Junto con lo anterior, se incorpora al debate el desarrollo de consultas ciudadanas y su pertinencia, en base al acuerdo que exista en este Comité. El último punto a discusión, es definir un mínimo de cinco sesiones al año del Comité Consultivo y Consejo de la Sociedad Civil, las que deberán ser programadas.

Luego de revisar la propuesta, los integrantes del Comité Consultivo aprueban la norma, haciendo hincapié en el valor de las cuentas públicas, como una iniciativa positiva para difundir y dar a conocer las labores de la Dirección Nacional de Servicio Civil. Por último, se sugiere que esta cuenta sea también comentada y aprobada por el Consejo de Alta Dirección Pública. Esta modificación será incorporada a la norma (Acuerdo N°2).

Como tercer tema en tabla, acordado en la última sesión, es hacer una presentación sobre el Plan Estratégico del Servicio Civil para el periodo 2014 . 2018, el cual es expresado en objetivos, líneas estratégicas y proyectos que serán puestos a consideración de este Comité.

3. Contenido principal. El Director Egaña inicia su presentación recordando que la propuesta de Plan Estratégico fue presentada en la segunda sesión ordinaria de esta instancia consultiva, luego de lo cual se entregó al Ministerio de Hacienda para su aprobación. Posteriormente, se iniciaron conversaciones con todo el personal y reuniones por áreas de trabajo, con el propósito de traducir los cinco objetivos estratégicos del Plan en líneas de acción, y por cada línea de acción, identificar los proyectos que se consideraban factibles de desarrollar en el periodo. El Plan de Acción que hoy se presenta, fue trabajado por un Comité que recogió ideas y propuestas de los equipos de trabajo, las cuales fueron posteriormente presentadas a las jefaturas del servicio, con quienes se discutió los desafíos y brechas a trabajar para poder implementar lo planificado. La última sesión de trabajo se tuvo el miércoles 14 de enero con todo el personal del Servicio, instancia en donde se expuso el Plan de Acción 2014 . 2018, luego de lo cual se trabajó en grupo, retomando y profundizando el diagnóstico realizado por las jefaturas.

Según lo consignado, en esta sesión se presenta de manera general los proyectos y líneas de acción del plan en comento, considerando que en el curso de futuras reuniones el Comité pueda abordar estas propuestas con mayor detalle, de acuerdo a la planificación de sesiones que se defina para el año.

Plan de Acción 2014 . 2018: El Plan Estratégico del Servicio Civil tiene cinco objetivos que se relacionan con desafíos y responsabilidades internas y externas. El primer objetivo del plan es *contribuir al proceso de modernización del Estado a través de la gestión de personas y la profesionalización de la Dirección Pública*, el cual se expresa en 7 líneas de acción. La primera línea de acción, refiere al proceso de reforma del Sistema de Alta Dirección Pública y de la Dirección Nacional de Servicio Civil, fortaleciendo la ADP y asumiendo un rol rector en materias de gestión de personas. Una segunda línea apunta al desarrollo de los Asuntos Institucionales, creando una estructura a cargo de los asuntos corporativos de la institución. La tercera línea de acción refiere al mérito y atracción de

talento al Estado, fijándose una serie de iniciativas para el desarrollo de personas en el Estado como también para la Alta Dirección Pública. En este punto, los asistentes solicitan se explique en mayor detalle que es el Programa Prácticas Chile, a lo cual el Director Egaña explica es un programa que parte en la Subsecretaría de Hacienda durante el Gobierno anterior, y tiene por finalidad ofrecer espacios de prácticas profesionales por parte de ministerios y servicios públicos para universitarios previo a graduarse, siendo rol del Servicio Civil centralizar la oferta, difundir las oportunidades de práctica en universidades y medios de comunicación en conjunto con INJUV y MINEDUC, sistematizar las postulaciones y generar espacios de inducción para los practicantes. A la fecha, se han realizado más de 4.000 postulaciones en la página del Programa, y la mitad de estas ofertas se concentran en Santiago lo cual plantea ciertas interrogantes en torno a la descentralización de oportunidades y desarrollo. Dado el interés de los presentes, se solicita abordar este tema en la próxima sesión de Comité.

Volviendo a la presentación del Plan de Acción, la cuarta línea se enfoca en generar instancias de análisis, debate y contribución en materias de gestión de personas y dirección pública, desarrollado mediante seminarios y publicaciones. A modo de ejemplo, el Director Egaña introduce los contenidos del Manual de Inducción, que será entregado prontamente a los comensales. La quinta línea de acción para el primer objetivo, es insertar al Servicio Civil en el contexto internacional, que se expresa en demandas de cooperación de países latinoamericanos trabajadas en conjunto con AGCI, nuestra participación en el CLAD como representante alterno de Chile, convenios de colaboración con el Banco Interamericano, Banco Mundial y PNUD, más aún, considerando la experiencia del Sistema de Alta Dirección Pública como referente para la región. Al respecto, la Sra. Lazo estima que Servicio Civil puede ser un actor relevante para la cooperación Sur . Sur, dado que las principales demandas de países vecinos son sobre modernización del Estado y fortalecimiento institucional.

Respecto a la sexta línea de acción, esta apunta a la gestión de información sobre personas en el Estado, particularmente mediante un Convenio de Colaboración con Contraloría General de la República cuyo propósito es acceder a las bases de datos de SIAPER.

La última línea de acción refiere a Descentralización y Alta Dirección Pública (ADP), siendo básica la discusión sobre cómo participa la ADP en todos los procesos de descentralización que se están planteando, tanto en la formación o ampliación de los gobiernos regionales y la nueva institucionalidad de educación.

El segundo objetivo del Plan de Acción 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*, siendo responsabilidad de la Subdirección de Desarrollo de Personas. Para este objetivo, se han identificado cinco líneas de acción. La primera es el nuevo modelo de trabajo de la Subdirección que, usando como base el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales próximo a ser promulgado, cambia su rol desde la asesoría a rectoría en materias de gestión de personas, actuando como impulsores proactivos de políticas de personas renovadas y

que promuevan el bienestar del funcionariado. La segunda línea de acción refiere a la definición y evaluación de estándares para la gestión de personas en los servicios públicos, haciendo referencia nuevamente al Instructivo Presidencial. La tercera línea de propuestas, es la generación de capacidades para la gestión de personas en los servicios públicos, mediante el diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de instituciones del Gobierno Central y otros órganos del Estado. La cuarta línea de acción es el fortalecimiento, monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público, y para este año, Servicio Civil actúa como Red de Experto PMG para la medición de la transferencia de la capacitación al puesto de trabajo. La quinta y última línea de acción apunta a generar incentivos que promuevan la excelencia y la innovación en la gestión pública, propuesta que se expresa en el Premio Anual por Excelencia Institucional y el Concurso Desafío Innovación para funcionarios públicos, ambos de responsabilidad de nuestro servicio. Para terminar, el Director Egaña añade que Servicio Civil participa en el Comité a cargo de GobLab, una iniciativa que busca impulsar la innovación en gestión pública.

El tercer objetivo responde básicamente al Sistema de Alta Dirección Pública, y busca *fortalecer el SADP, dotando al Estado de un cuerpo directivo idóneo y competente, implementando estrategias para su desarrollo, que les permita mejorar la gestión pública a nivel central, regional y municipal*. Identificadas cuatro líneas de acción, la primera es el fortalecimiento y proyección del Sistema de Alta Dirección, básicamente el mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección, dado que 80% del tiempo se destina a la concursabilidad. Para este propósito, se han dictado Instrucciones Presidenciales específicas (Circular N°7 del Ministerio de Hacienda de 31 de marzo de 2014) y además se ha indagado en propuestas para el fortalecimiento del sistema mediante un proyecto en conjunto con el Banco Mundial. La segunda línea es el desarrollo de Altos Directivos Públicos, apuntando no solo a la selección y nombramiento, sino el desarrollo y acompañamiento de los nombrados, proyecto que está en definición. La tercera línea de proyectos refiere a Educación Pública y Alta Dirección, que son todas las responsabilidades que la Ley N° 20.501 otorga a Servicio Civil y que se espera mantener para la nueva institucionalidad en educación. Para el cumplimiento de este objetivo, se realiza un trabajo mancomunado con MINEDUC, tanto en la aplicación de la ley como en aquello asociado a la reforma. La cuarta línea de acción de este objetivo, es el posicionamiento y gestión del Consejo de Alta Dirección Pública, clave para el funcionamiento del Sistema.

El cuarto objetivo del Plan Estratégico es *contribuir al fortalecimiento de las relaciones que el Gobierno mantiene con las asociaciones de funcionarios a través del establecimiento de una agenda de trabajo en materias relacionadas con el empleo público*, el que se expresa en tres líneas de acción. La primera es participar en el desarrollo de relaciones entre el Gobierno y las asociaciones de funcionarios, en base a las orientaciones del Ministerio de Hacienda y la demanda de los sectores. A la fecha, Servicio Civil participa en la Mesa del Sector Público y la Mesa Gobierno . ANEF. Dada la consulta del Sr. Silva respecto a cómo se canaliza el trabajo con asociaciones, el Director Egaña y el Sr. Paris indican que la labor de Servicio Civil apunta a instancias transversales de trabajo y

materias generales que tocan a distintos sectores, y que en casos específicos, se definen convenios de colaboración para fortalecer las políticas de gestión de personas y aspectos asociados a relaciones laborales.

La segunda línea de trabajo es definir instancias formativas y de capacitación para funcionarios y directivos de asociaciones de funcionarios, iniciativa en programación que se pone a disposición de las instituciones y que contribuirá a la formación de dirigentes, facilitando la interlocución y el conocimiento. Adicionalmente, esta línea de acción considera la formación de altos directivos en materias de relaciones laborales, un aspecto altamente demandado. El Sr. Silva menciona la intención de CONFENATS de formar a afiliados, solicitando colaboración en la medida en que se defina el proyecto.

La última línea de acción de este objetivo es desarrollar acciones para el fortalecimiento de las relaciones laborales del Gobierno con las asociaciones de funcionarios, una propuesta que apunta a monitorear relaciones laborales, ser un observatorio de buenas prácticas y levantar información relevante. Este objetivo debe desarrollarse durante este año.

El quinto y último objetivo apunta al desarrollo interno del Servicio Civil en su calidad de servicio público. De acuerdo a lo planteado por el Director Egaña, nuestra intención es *ser un referente en materia de empleo y calidad de vida laboral, implementando políticas y prácticas innovadoras y de vanguardia en el sector público*, a través de cinco líneas de acción. El primer punto a tratar es desarrollar una nueva cultura institucional, instalando sistemas de innovación, procesos de integración intra-institucional, desarrollo de equipos directivos, capacitación y desarrollo de personas, y sistemas de gestión participativos. Como segunda línea, se propone desarrollar buenas prácticas laborales al interior del servicio, lo cual implica gestión de las relaciones laborales, el vínculo la Asociación de Funcionarios de Servicio Civil, protocolos de movilidad interna y la definición de una política de jefatura, entre otros. La tercera línea se enfoca en la calidad de vida y bienestar de los funcionarios, consignando la conciliación entre vida y trabajo, la salud laboral y el autocuidado, y al análisis de clima laboral y las cargas de trabajo. A la fecha se han desarrollado dos estudios de clima en el servicio, siendo el más reciente de noviembre de 2014. Dado el interés de los presentes en este punto, se acuerda hacer una entrega de resultados de la encuesta de clima en una próxima sesión.

La cuarta línea de trabajo del objetivo cinco, que es calidad del servicio y nuevos estándares de desarrollo, apela al desarrollo de competencias internas, uso de nuevas tecnologías de información y la aplicación de un sistema de inteligencia de negocios para mejorar la reportabilidad interna y externa, entre otros. Finalmente, la quinta línea de acción refiere a la planificación y control de la gestión institucional, expresados en el monitoreo de este Plan de Acción, los procesos de gestión financiera y auditoría, además de la certificación de procesos internos mediante la norma ISO 9001.

Con este último punto, se cierra la presentación del Plan Estratégico de Servicio Civil.

4. Discusión. El Sr. Paris agradece la presentación y agrega que el valor de este documento no es sólo la ruta trazada, sino también la forma en que se construyó dicho Plan: un espacio de participación que espera facilite una mayor adhesión y compromiso. Recuerda los talleres en que participó y las jornadas institucionales, en donde se trabajaron brechas y acciones concretas de mitigación, catalogando el proceso como un potente espacio de participación.

La Sra. Lazo pregunta si los objetivos del plan son a tres años plazo. El Director Egaña explica que este es el mapa de tareas, y que actualmente se trabajan los resultados esperados para el término del periodo. Asimismo, se están ordenando las líneas de trabajo por unidades de responsabilidad, ahondando incluso en la definición de proyectos conjuntos que se espera sean calendarizados en marzo. Finalmente, se destaca que el presupuesto institucional fue construido a partir de este documento, y que los Programas de Mejoramiento de la Gestión, Convenios de Desempeño Colectivo e Indicadores de Gestión están enlazados con esta estructura, por lo cual se considera un ejercicio positivo.

El Sr. Bellolio evalúa el plan como una muy buena práctica, aun cuando ambiciosa como iniciativa. Al respecto propone priorizar proyectos por año y de esta forma manejar expectativas realistas para las personas que trabajan en el Servicio, quienes deberán combinar el trabajo cotidiano con el desarrollo de estos proyectos. Al respecto, el Director Egaña manifiesta que este plan se está traduciendo en un cronograma a tres años, con hitos trimestrales y resultados esperados por cada año. A su vez, establece que el plan es resultado de la discusión de cada equipo, y que las responsabilidades quedarán bien delimitadas en las fichas de proyecto, permitiendo que cada funcionario ubique sus propios proyectos. Por su parte, el Subdirector Hansen señala que mucho del trabajo cotidiano se expresa en el plan, poniendo desafíos y ordenando lo que hay, además de instalar cosas nuevas. La Sra. George-Nascimento recalca que este es un plan participativo que ordena tareas y permite un mapeo a disposición de todos, en un servicio que trabaja muchas veces en compartimentos estancos. De acuerdo a su apreciación, este trabajo fue tremendamente bien valorado, y los funcionarios sintieron que había un gran respeto hacia ellos y lo que hacen, entendiendo además que hay una serie de sinergias posibles que permiten proyectarnos con bastante optimismo respecto a nuestra capacidad de hacer lo que estamos presentando.

El Sr. Paris concuerda con el punto, sin embargo valora la recomendación del Sr. Bellolio, de establecerse los mínimos, ponderando y priorizando proyectos en base a los recursos disponibles y concentrando allí las energías. Recomienda identificar resultados esperados y ajustar expectativas en base a esto. El Director Egaña recoge las sugerencias y agrega que parte de los proyectos ya han sido alcanzados durante el 2014, poniendo como ejemplo el Sistema de Postulación en Línea para la Alta Dirección Pública, que siendo un proceso complejo y con muchas fallas, fue puesto a consideración, rediseñado y licitado, esperando la implementación de una nueva plataforma de postulación para finales de 2015. Otro ejemplo destacado es el monitoreo de honorarios del sector público, un encargo del Ministerio de Hacienda que se realiza a partir de mayo del 2014 y que está en

proceso de perfeccionamiento mediante el uso de inteligencia de negocios.

Para finalizar, la Sra. Lazo solicita sea abordada en sesión las posibilidades de movilidad de los funcionarios públicos intrasector, no en comisión de servicio sino como una figura diferente. El Director Egaña replica que esta es una definición sobre empleo público que está siendo trabajada por el Ministerio de Hacienda, y en la medida que se determine, podríamos incorporarnos en su discusión.

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

Acuerdo N°1: Se aprueba por unanimidad acta de la sesión pasada.

Acuerdo N°2: Se aprueba por unanimidad Norma General de Participación Ciudadana de la Dirección Nacional de Servicio Civil con modificaciones. En particular, se propone que la cuenta pública del Servicio sea también comentada y aprobada por el Consejo de Alta Dirección Pública.

Acuerdo N°3: El Director Egaña propone sesionar los meses de marzo, mayo, julio, septiembre y diciembre, los penúltimos miércoles de cada mes. Se compromete revisar una propuesta de calendario en próxima sesión.

Acuerdo N°4: Se acuerda por unanimidad realizar la próxima sesión el día 25 de marzo. El tema a abordar será el modelo de trabajo de la Subdirección de Desarrollo de las Personas y sus nuevos proyectos emblemáticos (Programa Prácticas Chile y Concurso Desafío Innovación).

Siendo las 10:25 horas, se levanta la sesión.

Nombre y cargo	Firma
Sr. Rodrigo Egaña, Director Nacional del Servicio Civil.	
Sr. Enrique Paris, Representante Ministerio de Hacienda.	
Sr. Víctor Domingo Silva, Presidente Nacional CONFENATS.	
Sra. Cristina Lazo, Ex Directivo de Gobierno.	
Sr. Jaime Bellolio, Experto en Recursos Humanos del Sector Público.	
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.	