

**COMITÉ CONSULTIVO Y CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL DEL SERVICIO CIVIL**  
**ACTA**  
**SESIÓN ORDINARIA N°5**

**1.- Asistencia.** A veinticinco días del mes de marzo de 2015, tiene lugar la quinta 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.
- Sra. Andrea Soto, Representante Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Sr. Raúl de la Puente, Presidente Directorio Nacional ANEF.
- 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 del Servicio Civil.
- Sr. Francisco Silva, Jefe División Jurídica y de Asuntos Institucionales.
- 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, excusando a los señores Paris y Arcos que por motivos de fuerza mayor no podrán asistir, introduciendo además los temas que serán tratados en esta sesión. De acuerdo a la tabla de contenidos de la sesión, solicita sea revisada el acta de la sesión desarrollada el día 21 de enero, además de poner a disposición una propuesta de calendario que deberá ser acordada con los asistentes. Finalmente se aprueban ambos documentos, definiendo que las próximas sesiones sean el miércoles 27 de mayo, con el objeto de presentar y aprobar la cuenta pública del Servicio Civil; el día 29 de julio, abordando el Proyecto de Ley que fortalece el Sistema de Alta Dirección Pública y el Servicio Civil, y que se espera sea presentado al parlamento a partir del segundo trimestre del año; el 23 de septiembre, discutiendo acerca del Presupuesto y Plan de Acción del Servicio Civil para el año 2016; finalizando el miércoles 02 de diciembre, con los resultados de la encuesta de Clima Organizacional aplicado al Servicio y que será trabajado mediante un Plan de Gestión de Clima. El calendario del cuarto trimestre podrá ser modificado según disponibilidad de información.

Para la presente sesión, el tema a tratar será el nuevo modelo de trabajo y estructura de la Subdirección de Desarrollo de Personas de Servicio Civil, además de presentar el Programa Prácticas Chile, a cargo de esta Subdirección, de acuerdo a lo solicitado en la sesión pasada. El modelo de trabajo a abordar, se configura a fines del año pasado a partir del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Sector Público y el Proyecto de Ley que fortalece y moderniza el Servicio Civil, hoy en discusión. A partir de ambas propuestas, la Subdirección de Desarrollo de las Personas transita de un rol asesor a uno de rectoría en materias de gestión y desarrollo

de personas en el Estado. La presentación de dicho modelo estará a cargo del Subdirector Pedro Guerra.

Respecto a Prácticas Chile se informarán los avances del Programa. El reporte será realizado por la Jefa de Consultores Sectorialistas de la Subdirección de Desarrollo de las Personas, Lorena Pérez.

### **3. Contenidos y discusión.**

El Subdirector Guerra saluda a los presentes e introduce los temas que serán tratados. Respecto al nuevo modelo y estructura de trabajo de la Subdirección, adelanta se remitirá al proceso de cambio, las condiciones que lo hicieron necesario, además de presentar la forma como hoy se organizará la Subdirección de Desarrollo de las Personas y el plan de trabajo para el periodo. Además, introduce a la Sra. Perez y su presentación sobre el Programa Prácticas Chile.

El Plan Estratégico de la Subdirección de Desarrollo de Personas para el periodo 2014 – 2018 se funda en los lineamientos del Programa de Gobierno y las prioridades programáticas definidas por parte del Ministerio de Hacienda, en materias tales como empleo público, innovación y probidad. Al respecto, Servicio Civil deberá apoyar el desarrollo de nuevas capacidades en la gestión pública, capitalizar y “viralizar” buenas prácticas sobre gestión de personas desde un rol rector y de seguimiento, además de monitorear el sistema de ingreso al sector público, específicamente administrando la plataforma de postulación a procesos de reclutamiento y selección de los servicios públicos, el portal Empleos Públicos. Asimismo, DNSC apoyará a ministerios y servicios en el diseño y aplicación de sistemas de movilidad funcionaria, adquiriendo facultades para supervisar la calidad, uso y pertinencia de los fondos de capacitación, asegurando la coherencia estratégica de los Planes Anuales de Capacitación, además de instalar y velar por el cumplimiento de estándares mínimos en la implantación de procesos de evaluación de desempeño más modernos.

De acuerdo a lo expuesto por el Subdirector, de los cinco objetivos estratégicos planteados por Servicio Civil, tres de ellos dan cuenta del quehacer de la Subdirección de Desarrollo de las Personas, respecto a contribuir al proceso de modernización del Estado a través de la gestión de personas, y a la modernización del empleo público a través del desarrollo de políticas y prácticas de gestión de personas en la Administración Civil del Estado, fortaleciendo además las relaciones que el Gobierno mantiene con las Asociaciones de Funcionarios. Derivado de estos lineamientos, la visión de la Subdirección es instalar un nuevo modelo de gestión con los servicios públicos, que asegure alineamiento y función rectora. En segundo lugar, se busca mejorar el posicionamiento de la Subdirección de Desarrollo de Personas en su nuevo rol, en el aporte a los servicios públicos, y en la instalación de un equipo de trabajo legitimado que trabaje a nivel sectorial. En tercer lugar, se busca instalar programas estratégicos transversales, nuevos y de continuidad, entre los que puede contarse el Premio Anual por Excelencia Institucional, el Concurso Desafío Innovación y el Programa Prácticas Chile. En definitiva, el objetivo propuesto es transformarse en un referente técnico en materia de

gestión de personas, tanto dentro como fuera del Estado, instalando capacidades al interior de los servicios públicos, siendo también referente en materias de información de personas en el Estado, útil a la toma de decisiones de los servicios.

Esta nueva forma de organización asume el mandato de un rol rector en la gestión y desarrollo de personas en el Estado, modificando la relación con los servicios públicos: desde asesorías específicas a intervenciones integrales en el marco de implementación del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas en Desarrollo de Personas. Además, cambia el rol de los profesionales de la Subdirección, desde asesor experto al de consultor estratégico, quien exigirá cumplimiento a las instituciones públicas, solicitando información y justificación en caso de no cumplimiento. El marco definido por el Instructivo Presidencial estandariza productos y la calidad de estos, comprometiendo a los servicios en el éxito de sus iniciativas mediante la designación de un coordinador sectorial, cuyo papel es articular buenas prácticas laborales de los servicios dependientes de cada subsecretaría. Otro aspecto, ya mencionado, será fortalecer la capacidad interna de gestionar información relevante para la toma de decisiones de las autoridades, creando un área que genere información estratégica que pueda reportarse periódicamente a las autoridades.

Considerando estos aspectos, la Subdirección adapta su estructura creando un frente relacionado con proyectos transversales como lo son Premio por Excelencia Institucional, Desafío Innovación, Practicas Chile, PMG de Capacitación, apoyo normativo experto, registro y evaluación de consultoras y Portal Empleos Públicos, junto con temas emergentes en liderazgo, relaciones laborales, buenas prácticas laborales, clima y comunicación organizacional, conciliación y calidad de vida en el trabajo. Los proyectos transversales serán responsabilidad de un equipo de consultores especialistas, quienes trabajarán diseños metodológicos y contenidos. En complementación a los consultores especialistas, se instituye un equipo de profesionales que actuarán como consultores estratégicos o asesores de cabecera para cada sector, denominados consultores sectoriales. El consultor sectorial tendrá una visión amplia del sector que acompaña, recogiendo información y demanda, monitoreando el avance y las dificultades que puedan tener los servicios públicos dependientes. Así, la Subdirección transita de equipos especializados según etapa del ciclo de vida laboral (especialización compartimentalizada) a consultores estratégicos con mirada transversal y soluciones customizadas, enmarcadas en los requerimientos del Instructivo Presidencial. La estructura se constituye entonces por 23 personas: un staff administrativo, el equipo de especialistas, consultores sectorialistas, y un equipo más pequeño a cargo de la gestión y monitoreo de la información sobre personas en el Estado.

Según consigna el Sr. Guerra, los hitos principales del Plan de Acción son la difusión e implementación del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales, instalando los nuevos roles y estructuras de los equipos. En el segundo semestre de 2015 se realizará el monitoreo y el diseño piloto de algunos programas transversales, y los indicadores que se definan para hacer seguimiento. En el 2016 la Subdirección consolidará el modelo, monitoreando el cumplimiento del Instructivo e instalación de

Políticas de Gestión de Personas en los servicios, y durante 2017 y 2018 se consagrará el equipo de especialistas, planificando la formación de equipos de gestión de personas en los sectores.

Para terminar, el Subdirector menciona que durante la semana en curso se enviará a los servicios públicos la bajada operacional o instrucciones del instructivo, el cual concretiza los principios y ejes de trabajo definidos en este documento por la Presidenta Bachelet. Se espera que a partir de este año y hasta 2018, cada sector construya planes trienales de implementación, los cuales deberán insumar la construcción de políticas de gestión de personas, que deberán estar disponibles a diciembre de 2016 y serán evaluadas anualmente, dando cuenta a Presidencia y al Ministerio de Hacienda respecto al cumplimiento de lo comprometido y planificado.

#### *Discusión.*

El Señor Víctor Domingo Silva pregunta cuántos servicios han incorporado sus procesos concursales al Portal Empleos Públicos, a lo cual replica el Subdirector Guerra. Sólo un 25% de los servicios ocupa dicho portal. No obstante lo anterior, el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales enfatiza la necesidad de promover transparencia en el acceso al empleo público, tomando como base el uso de esta plataforma de difusión y postulación.

La Sra. Lazo felicita la presentación y solicita mayor explicación respecto a la dimensión regional de este modelo de trabajo. El Subdirector Guerra explica que luego de realizar una ronda de reuniones sectoriales con Subsecretarios, Jefes de Servicio y Jefes de Personas en Santiago, se estima desplegar una agenda de trabajo en regiones a partir de junio, con el objeto será difundir el Instructivo Presidencial y las líneas de implementación a autoridades regionales, jefes de personas de los servicios en regiones, y dirigentes gremiales regionales. Esto implicará un trabajo de formación y acompañamiento, con el propósito de dejar capacidades instaladas y generar crecimiento en esos equipos. El Director Egaña agrega que este nuevo instructivo es bastante innovador, e instala un importante desafío para Servicio Civil que deberá hacerse cargo de todos los servicios de carácter central localizados dentro y fuera de la región metropolitana. Esto implicará que dentro del proyecto de ley, deberá ir necesariamente una propuesta de fortalecimiento del Servicio y de la Subdirección de Desarrollo de las Personas y su equipo de trabajo.

La Sra. Soto felicita el trabajo realizado en el marco del Instructivo Presidencial, sobre todo el esfuerzo de modificar la estructura para conducir las nuevas tareas y desafíos. Asimismo, hace una observación respecto a la aplicabilidad del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas, ya que muchas veces las áreas de gestión de personas se encuentran con dificultades presupuestarias, normativas o estructurales para implementar cambios. En este sentido, considera importante comprometer los jefes de servicio y las unidades de control jurídico, con el objeto de reducir conflictos y aunar acuerdos. Agrega como ejemplo los cambios y dificultades aparejadas a la toma de razón de contratos por SIAPER TRA, lo cual puede incorporarse como tema desde lo práctico para evitar perder el impulso dentro de los servicios,

particularmente cuando son más antiguos.

El Director Egaña menciona la firma de un convenio de colaboración con la Contraloría, coordinado con el Ministerio de Hacienda y con la DIPRES, mediante el cual se busca tener información fidedigna sobre quienes trabajan en el Estado, coordinando esfuerzos que hoy están dispersos. Respecto a la sugerencia de trabajo con las áreas jurídicas, agradece la sugerencia hecha y determina será evaluada, dado que Servicio Civil trabaja lo jurídico mucho más en el Sistema de Alta Dirección Pública y sería positivo plantearlo en el marco de aplicación del Instructivo Presidencial.

El Sr. Bellolio considera este modelo de trabajo ambicioso, razón por la cual sugiere invitar a determinados servicios y empezar a trabajar con ellos, quienes serán los mejores promotores, dado que no existen las capacidades físicas para trabajar con 150 servicios al mismo tiempo. Sugiere implantar pilotos que entusiasmen al resto como una manera efectiva de difundir buenas prácticas, actuando los servicios como principales difusores del trabajo que se está haciendo. La idea es acogida positivamente por el Director Egaña y Subdirector Guerra, este último menciona la estrategia armada por el Equipo Sectorial que mapea los servicios a trabajar, además de reunir a los jefes de personas de los servicios que han ganado el Premio por Excelencia Institucional para debatir y presentarles experiencias prácticas en gestión de personas, que puedan replicar e ir instalando en sus realidades.

La Sra. Lazo pregunta respecto al rol de la ANEF en este marco de trabajo, y de cómo se complementaría con el trabajo de Servicio Civil. El Director Egaña menciona que existen las mesas de trabajo Gobierno – ANEF y la Mesa del Sector Público, en donde se trabaja desde el año pasado temáticas sobre condiciones laborales, buenas prácticas laborales, remuneraciones, género y relaciones laborales, entre otros. Estas instancias de trabajo, coordinadas por Hacienda y DIPRES, hoy están en proceso de redefinición respecto a su alcance y plazos. El Subdirector Guerra refuerza el punto, comentando que el borrador del Instructivo Presidencial presentado a este Comité, recibió comentarios tanto de la ANEF como también de la mesa del sector público, particularmente, respecto de la participación de las asociaciones en el proceso de definición de políticas de gestión de personas.

El Sr. Víctor Domingo Silva consulta respecto al proceso de socialización, a lo cual replica el Subdirector Guerra explicando que se harán reuniones sectoriales a nivel central, mientras en regiones se coordinará desde el Gobierno Regional. El Sr. Silva enfatiza la importancia de incorporar a la discusión a los jefes de recursos humanos y representantes de los trabajadores, quienes participen en conjunto con las autoridades ministeriales.

El Sr. De la Puente enfoca su atención en materias de empleo, desarrollo y respecto a la carrera de los funcionarios públicos, planteando la necesidad de regulación transparente y clara que limite la discrecionalidad en los despidos, e instaure un sistema de carrera para los funcionarios públicos. Menciona además, la importancia de preservar buenos climas laborales y promover condiciones de trabajo dignas, además de promover la formación ética y con sentido público de los altos directivos públicos, una institucionalidad que

permita que tengamos funcionarios públicos de excelencia tanto a nivel directivo como en la base. Pregunta ¿Cuál es el paradigma de empleo que queremos para la administración pública? ¿Cuál es el proyecto de desarrollo que queremos para los funcionarios públicos, la carrera funcionaria?, ¿Cómo es la formación y capacitación del funcionario público? Estos y otros aspectos estratégicos deberán considerarse en el plan de desarrollo de la Subdirección de las Personas y del Servicio Civil. Finalmente el Sr. De la Puente valora el Instructivo Presidencial dictado por la Presidenta, insistiendo en la difusión de sus contenidos.

El Director Egaña agradece y comparte el análisis realizado por el Presidente de la ANEF, reforzando la estrategia de difusión planteada por Servicio Civil para el segundo y tercer trimestre del año. Menciona la producción de un brochure sobre el Instructivo, pronto a ser difundido, y el envío de las instrucciones de implementación, luego de lo cual podrán definirse estrategias de seguimiento y exigencia del cumplimiento, aspecto que debe trabajarse con las organizaciones y que debe hacerse descentralizadamente. Respecto a la discusión de fondo planteado por el Sr. De la Puente, considera son aspectos que deben ser observados en su evolución. Dicho esto, el Director Egaña propone revisar el Programa Prácticas Chile.

#### *Contenidos.*

La Jefa de Consultores Sectoriales, Lorena Perez, saluda a los presentes e introduce su presentación sobre el Programa Prácticas Chile. Prácticas Chile es una iniciativa que surge el año 2011 por parte del Ministerio de Hacienda, dando espacio para prácticas nacionales e internacionales; Servicio Civil fue mandatado en agosto del año pasado para gestionar la modalidad nacional, mientras la internacional sigue radicada en la Subsecretaría de Hacienda. Este programa ofrece a estudiantes universitarios la oportunidad de realizar sus prácticas profesionales terminales en el Estado, canalizando la motivación e interés de los estudiantes por contribuir a la gestión pública y a los principales desafíos del país. El programa excluye a Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales, aun cuando hay gran demanda de estas instituciones y en los propios servicios públicos por disponer de espacios de práctica a nivel técnico, lo cual es un desafío para el programa.

Según consigna la Sra. Pérez, Prácticas Chile es una oportunidad transparente y abierta para que cualquier estudiante universitario que tiene interés por hacer su práctica en el Estado pueda hacerlo, en ese sentido, los esfuerzos apuntan a ampliar el alcance del programa con ministerios y servicios públicos, instalando procesos de selección imparciales. Los objetivos del programa son otorgar igualdad de oportunidades para la postulación a prácticas profesionales a lo largo de todo el país, favoreciendo la experiencia de futuros profesionales en el sector público, y afianzando la oportunidad de vincular esta experiencia con el primer trabajo de muchos estudiantes. La gestión pública requiere que las nuevas generaciones tengan un espacio para interesarse y canalizar su vocación de servicio público, y como organizador Servicio Civil busca que el programa pueda ser una contribución para acercar a los jóvenes al mundo laboral y que ellos

puedan considerar la opción del ingreso al Estado, y al empleo público una alternativa interesante y atractiva, derribando mitos respecto los trabajadores públicos.

En términos históricos, el programa parte el 2011 en la Subsecretaría de Hacienda, y en agosto de 2014 Servicio Civil asume la responsabilidad de administrar el programa. Prácticas Chile tenía un alcance bastante acotado que Servicio Civil quiso ampliar, diversificando la oferta de carreras, lo cual implicó coordinación con universidades, centros de alumnos, facultades y direcciones de asuntos estudiantiles, para vincular las necesidades de los servicios con la de los estudiantes. Lo mismo ocurrió con las prácticas regionales, hasta el año 2013 existieron pocas ofertas en regiones mientras hoy todas las convocatorias realizadas cubren todas las regiones, de manera incipiente pero con proyección al corto y mediano plazo.

Respondiendo a consultas realizadas por los miembros asistentes, la Sra. Perez explica que las cifras de oferta y demanda de práctica profesional han ido aumentando a partir de 2014, definiéndose tres convocatorias al año: primer semestre, segundo semestre y prácticas de verano, lo cual sirve a una mejor planificación por parte de los servicios. Además se pone a disposición de los organismos públicos el total de horas de práctica que las carreras necesitan cumplir, acordando con el alumno el periodo de práctica a desarrollar. Para alumnos internacionales, existen convenios con universidades de Estados Unidos y Europa, realidad que se busca diversificar, favoreciendo una mayor presencia de universidades de la región.

Respecto al proceso de postulación, Prácticas Chile opera mediante página web, un formato muy pertinente para este grupo de edad, aun cuando la plataforma debe ser mejorada y adaptada para una mayor demanda. Los alumnos visualizan las ofertas de práctica según sea su carrera y tienen la posibilidad de postular a máximo 5 ofertas en orden de preferencia, completando un formulario estandarizado o Currículo Vitae, de tal forma de homologar la información. Por su parte, los servicios evalúan la preferencia del alumno en el momento de la evaluación, junto con ponderar la concordancia entre el perfil de la práctica y el del alumno, dando cuenta también de sus motivaciones según sea consignado en la página web. Los requisitos de postulación son ser estudiante universitario con la obligatoriedad de realizar prácticas profesionales en el período final de carrera, lo cual es acreditado con un documento formal de la universidad.

Los alumnos en práctica profesional recibirán como estándar mínimo un apoyo monetario para movilización y alimentación. Además, Servicio Civil entrega orientaciones sobre cómo hacer el proceso de selección, por ejemplo, que haya entrevistas de selección y que en estas participe la persona responsable de la práctica del alumno, su tutor, aun cuando los resultados con los servicios son aún dispares.

De las convocatorias gestionadas por Servicio Civil, se inicia el primer proceso en octubre ofreciendo 300 prácticas, de 21 ministerios, y 64 servicios. En noviembre, se organiza una segunda entrega dada las necesidades de servicios que entregaron ofertas tardías, ofreciendo 230 prácticas, de 15 ministerios y 43 servicios. A principios de marzo se cierra la convocatoria a prácticas del primer semestre con 288 prácticas de 16 ministerios y 34 servicios. Consultada la expositora respecto al número de plazas postuladas, la Sra.

Perez responde que no todas fueron completadas, dado que muchas veces los servicios públicos ofrecen espacios de prácticas que son complejos de abordar de un alumno. En este sentido, se realiza un trabajo con los servicios sin postulantes, además de ampliar el número de universidades y carreras a las que se difunden las ofertas. Observando cómo se distribuyen las convocatorias, se observa una mayor concentración en la Región Metropolitana, razón por la cual Servicio Civil se plantea una estrategia de mayor presencia en las regiones, que se realizaría en alianza con INJUV –que integra el Directorio del Programa- y las Intendencias, dado que nuestro servicio no tiene presencia a nivel subnacional.

En relación a las carreras más solicitadas por los servicios y con más postulantes, se cuentan ingeniería comercial, civil industrial, administración pública, trabajo social, contador auditor y psicología. En este marco, Servicio Civil propone alternativas a los oferentes, de abrir espacios a otras carreras como sociología, diversas ingenierías o publicidad, diversificando el espectro profesional al que se accede tradicionalmente. Las carreras con menos postulaciones son periodismo y trabajo social, dado que muchas de estas carreras tienen convenios de prácticas suscritos previamente, por lo cual es necesario equilibrar el uso de convenios y dosificar nuestras ofertas. Cabe mencionar, que aun cuando la página de postulación del programa registra más de 7000 usuarios registrados, y entre 1800 y 2000 postulaciones por proceso, un 30% de la oferta no es completada, y ese es un foco importante de trabajo, de cómo equilibrar la demanda de los servicios con la necesidad de la universidad y del alumno.

Para finalizar, la expositora menciona que con objeto de agregar valor al programa, este organiza un espacio de inducción a los estudiantes respecto al funcionamiento general del Estado. Para la convocatoria octubre – noviembre se hizo una primera actividad de inducción para alumnos de la región metropolitana y regiones cercanas, que incluyó una visita guiada a La Moneda. En febrero se realizó una charla sobre medio ambiente con el Ministro Subrogante, con gran éxito. En Tarapacá se hizo una actividad con el Intendente, mientras el Ministerio del Deporte también hizo su propia actividad con alumnos. Para abril se programa una nueva inducción en Santiago, para los postulantes de la convocatoria I trimestre 2015. El programa también ha tenido presencia en los medios, en el programa de la radio INJUV online, en las Últimas Noticias y Meganoticias, lo cual subió las postulaciones en un 200%. Finalmente, los alumnos han solicitado también conocer más sobre temas de infraestructura, y lo que significa ser dirigente en la administración pública, aspecto que es puesto a disposición de las asociaciones que participan en este Comité.

#### *Discusión.*

El Director Egaña agradece la exposición de la Sra. Perez y agrega que este es un programa nuevo con gran potencial, y que busca ligarse con la iniciativa de primeros trabajos en el Estado, dada las dificultades de entrar al mundo laboral y la oportunidad de ganar experiencia en el Sector Público.

La Sra. Lazo consulta respecto a la coordinación con la Fundación para la Superación de la Pobreza y el Servicio País, además de preguntar respecto a la aplicación de encuestas



de salida a los participantes. La Sra. Perez confirma la coordinación con Servicio País mediante charlas y difusión conjunta, además de confirmar que el programa realiza tres evaluaciones: la evaluación del servicio, la evaluación del tutor o responsable de práctica del alumno, y la del alumno. Los resultados de dichas consultas estarán disponibles la primera semana de abril. Considerando este instrumento, el Sr. Bellolio propone hacer focus groups con alumnos, dado que ellos son los mejores difusores.

El Sr. De la Puente pregunta con qué universidades tiene convenio Servicio Civil, a lo cual replica el Director Egaña estableciendo que se trabaja con todas las universidades a lo largo del país, con apoyo de la División de Educación Superior del Ministerio de Educación que es miembro del Directorio del Programa, quienes difunden a través de los departamentos de asuntos estudiantiles de las universidades. Agrega, hubo una discusión respecto a incorporar solo universidades acreditadas, y la opinión del Ministerio fue incluir a todas las universidades. El foco es en instancias de término de carrera, en pregrado.

Además, el Director agrega tres elementos centrales. Lo primero es que este programa resuelve aspectos de transparencia e igualdad en la postulación a prácticas. El programa parte efectivamente como una cuestión acotada a ciertas universidades y carreras específicas, y desde el año pasado se amplía a todo tipo de alumnos y universidades. Lo segundo es que ordena y sistematiza la oferta de práctica, para que sea un proceso transparente y organizado, lo cual facilita la labor de reclutar alumnos. Lo tercero, y más potente del programa, es que a diferencia de como se hacía antes, Servicio Civil va proactivamente a las universidades, a ferias laborales, a dictar charlas a las universidades en Santiago y regiones, posicionando el valor de trabajar en el Estado en las nuevas generaciones, fidelizando a la futura fuerza laboral.

La Sra. Lazo pregunta si la demanda y oferta de prácticas desde las regiones tiende a aumentar o falta un trabajo de información, considerando que la opción de retorno de estudiantes a sus regiones de origen tiene un gran potencial. Complementando el comentario, la Sra. Perez menciona experiencias interesantes de alumnos de la quinta y la octava región, quienes demostraron interés genuino por la oportunidad de práctica y que puede irse replicando, fortaleciendo la difusión y la coordinación a nivel subnacional.

Para cerrar, se considera Practicas Chile como un desafío potente, de apoyo y motivación a las nuevas generaciones, dado el interés de los estudiantes de trabajar en el sector público.

El Director Egaña cierra la sesión, agradeciendo la presencia, discusiones y sugerencias hechas por los presentes.

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

Acuerdo N°1: Se aprueba citar este Comité Consultivo para el día 27 de mayo a las 09:00 horas. Para dicha ocasión, se presentará la Cuenta Pública del Servicio Civil para el año 2014, exponiendo el Director Nacional Rodrigo Egaña.

Siendo las 10:45 horas, se levanta la sesión.