

**COMITÉ CONSULTIVO Y CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL DEL SERVICIO CIVIL**  
**ACTA**  
**SESIÓN ORDINARIA N°10**

**1.- Asistencia.** A catorce días del mes de abril de 2016, tiene lugar la décima sesión ordinaria del Comité Consultivo y Consejo de la Sociedad Civil del Servicio Civil.

La sesión inicia a las 09:20 horas, con la presencia de las siguientes personas:

- Sr. Rodrigo Egaña, Director Nacional del Servicio Civil.
- Sr. Gabriel Gonzalez, Representante Ministerio Secretaria General de la Presidencia.
- Sra. Andrea Soto, Representante Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Sr. Patricio Coronado, Director Nacional del Instituto de Previsión Social.
- Sr. Jaime Bellolio, Experto en Recursos Humanos del Sector Público.
- Sr. Basilio Peftouloglou, Subdirector de Alta Dirección Pública.
- Sr. Pedro Guerra, Subdirector de Desarrollo de las 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 del Servicio Civil.

**2. Apertura.**

El Director Egaña da la bienvenida a los asistentes, excusando a los Señores París, De la Puente, Araya y la Señora Lazo. Asimismo, señala que el sentido de esta sesión es presentar a los miembros del Comité la cuenta pública de Servicio Civil, la cual según lo establecido por ley e instructivo de participación ciudadana, debe realizarse una vez al año y ser subida a nuestro Portal de Internet.

Respecto a sus contenidos, menciona que luego de la introducción se verán los principales avances en el plan estratégico institucional, los que ya son conocidos por los miembros de esta instancia.

**3. Contenidos.**

El Director Egaña comienza su exposición mostrando la visión y misión de Servicio Civil, además de algunos antecedentes sobre ejecución presupuestaria y dotación de personas. Cabe destacar que la ejecución presupuestaria no fue de 100% dado que el ítem 21 tuvo una sub ejecución porque, algo normal que corresponde a remplazos. Respecto a la dotación, en la actualidad es de 132 personas, y de ellas 82 mujeres y 50 hombres.

En relación a los principales proyectos desarrollados durante el año 2015, comienza su relato con la tramitación del Proyecto de Ley que fortalece Servicio Civil y perfecciona el Sistema de Alta Dirección pública, que partió en julio y a principios de noviembre se aprobó en la Cámara de Diputados por amplia mayoría y aprobación casi unánime en todos sus artículos. Este año ya en tramitación en la Comisión de Hacienda del Senado,

en el día de ayer fue aprobado en general en la Comisión de Hacienda, y la próxima semana va a discusión general en la sala del Senado. Cabe comentar que la predisposición de los senadores en general ha sido positiva.

Respecto al Sistema de Alta Dirección Pública, detalla las principales tareas. A diciembre de 2015, 93% de 1.278 cargos había sido provisto alguna vez por el sistema. Se realizaron 443 convocatorias a concursos, 44 de Primer Nivel Jerárquico y 339 de Segundo Nivel. De estas, y algunos concursos pendientes de 2014, se enviaron 467 nóminas, declarándose desiertos un 8,5% de los concursos por parte del Consejo y Comités de Selección. Actualmente tenemos 106 concursos en curso, y 94 por concursar, aun cuando puede que los concursos de jefes DAEM, considerados como segundo nivel jerárquico, puedan bajar producto de las elecciones municipales.

Respecto a la evolución histórica entre nombrados, desiertos por la autoridad y desiertos por el Comité de Selección, se mantienen niveles similares en los últimos 7 años, independiente de los cambios de gobierno. Se destaca que hemos tenido una baja relativa en concursos declarados desiertos, en aproximadamente cuatro puntos porcentuales. Otros datos mencionados son la baja en postulaciones durante los dos últimos años, que puede vincularse con el descrédito de lo público y la existencia de la figura de Transitorios y Provisionales. En relación a procedencia de candidatos, un 70% proviene del sector público, cifra mantenida históricamente, lo cual no ha obstaculizado la renovación de los cargos: 50% de los nombrados en cargos adscritos no eran titulares previamente. Por otra parte, mientras 18% de postulantes son mujeres, 28% son nombradas, lo cual implica una mayor idoneidad respecto a lo que solicitan los perfiles. Comparado con el sector privado, que todavía mantiene un 15% el total de puestos ocupados por mujeres, esta situación es signo importante de mayor participación femenina en cargos directivos.

En cuanto a otras actividades realizadas, se desarrollaron 25 jornadas de inducción para Altos Directivos Públicos de primer y segundo nivel jerárquico, tanto en Santiago como en regiones. Además se efectuaron cuatro talleres de Habilidades Directivas y Liderazgo, con 161 Directivos, y como es tradición, en septiembre se sostuvo el Seminario Internacional de Alta Dirección Pública, con la participación del Banco Mundial e invitados de Bélgica, Holanda, Inglaterra y la OECD.

Para los cargos Alta Dirección Pública de Educación Municipal, Servicio Civil selecciona Jefes de Departamento de Educación Municipal (DAEM), haciendo una distinción en el proceso cuando se trate de municipios con más de 1.200 alumnos y menos de 1.200 alumnos, además de seleccionar a Directores de Establecimientos Educativos Municipales con 4 docentes o más – que a la fecha son 3.172 aproximadamente-. Respecto a las cifras de concurso, en el año 2015 se hacen convocatorias a Jefes DAEM en 54 municipios, y 595 concursos de Directores de Escuelas y Liceos, con una importante tasa de postulantes. Al final del año, se ha concursado 62% de los DAEM y 56% de Directores, de acuerdo a lo definido en la Ley 20.501, por lo cual 2016, es un año crucial para el cumplimiento de la meta de 100% a cinco años plazo. Cabe señalar que cumplido el plazo sigue siendo obligatoria la selección de DAEM y Directores por el

SADP, pero debemos revisar la transición del modelo con los Ministerios de Educación y Hacienda, en términos de financiamiento de los procesos de selección, pero también debido a la creación de los Servicios Locales de Educación. El Director Egaña concluye que 2016 y 2017 será un periodo de transición para toda esta temática.

En gestión y desarrollo de personas, la tarea más importante durante 2015 ha sido la implementación del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas, siendo rol del servicio diseñar la puesta en marcha del instructivo y el acompañamiento en el sector central de la administración. Para esto se realizó una agenda de trabajo, solicitando la entrega de un plan trienal por parte de las instituciones públicas, con hitos por semestre. Actualmente estamos preparando el primer informe de resultados para la Presidenta y el Ministro de Hacienda, que se informará oportunamente al Comité Consultivo. Se menciona también la realización de siete seminarios regionales de difusión, con un promedio de asistencia de 150 participantes –entre los que se cuentan jefes de servicio, asociaciones de funcionarios y jefes de gestión de personas-, que se espera continuar a partir de junio.

En relación al Premio Anual por Excelencia Institucional, en 2015 se premió al Parque Metropolitano de Santiago, el Instituto de Previsión Social y el Servicio de Registro Civil e Identificación. Para 2016, tenemos 29 servicios postulantes y el servicio está en pleno proceso de evaluaciones, y a fin de mes, el jurado seleccionará los 3 servicios ganadores. Los servicios postulantes deben cumplir y mediante una presentación mostrar mejoras en términos de calidad del servicio, gestión e innovación.

El Concurso Funciona! es un premio administrado por Servicio Civil para reconocer propuestas de innovación desarrolladas por funcionarios públicos, y en 2015 se realizó su primera versión, presentándose 136 iniciativas de 74 servicios públicos, y adjudicándose el primer lugar la Junta Nacional de Jardines infantiles - JUNJI, con el proyecto “Cuna JUNJI”; el segundo lugar la Comisión Nacional de Energía - CNE, con una aplicación para celulares para identificar dónde se encuentran los combustibles más baratos y cercanos al usuario; y el tercer lugar, la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo con una aplicación para la ejecución del Programa de Subsidio de Arriendos por parte del Estado. Para el año 2016 ya se adjudicaron premios a tres servicios, estos son Gendarmería de Chile, la Secretaría Regional Ministerial de Vivienda y Urbanismo de la Región de Antofagasta, y el Servicio de Vivienda y Urbanismo de la Región de Valparaíso.

El Programa Prácticas Chile, siendo continuidad de un programa que viene del gobierno anterior, fue traspasado a DNSC en 2014, y consiste en acercar oferta y demanda de prácticas profesionales de estudiantes universitarios de cursos terminales. Durante 2015 tuvimos más de 5 mil postulaciones, levantando ofertas de práctica en los servicios públicos en todo el país. De estos, 361 estudiantes realizaron sus prácticas en 19 ministerios y 65 servicios públicos. Esta iniciativa se desarrolla en colaboración con el Instituto Nacional de la Juventud, la División de Educación Superior del Ministerio de Educación y la Subsecretaría de Hacienda, además de tener una red amplia de coordinación con las direcciones administrativas estudiantiles de las universidades, y difundiendo el programa en ferias laborales en regiones y en Santiago. El Director Egaña

considera que si se continúa este camino, al final del periodo de gobierno el tema estará instalado en el Estado.

Respecto al uso obligatorio del Portal Empleos Públicos, medida como establecida en la agenda para la transparencia y probidad de la Presidenta Bachelet de mayo de 2015, se informa que la cantidad de ofertas hechas a través del portal ha aumentado significativamente a pesar de no existir capacidad imperativa, llegando a 6.376 ofertas publicadas para 171 servicios, y más de 160 mil postulaciones. Y se realizan medidas para mejorar nuestro servicio: Actualmente, el Servicio Civil administra 3 portales web, el primero es Empleos Públicos, el segundo es Directores para Chile, y el tercero es para Alta Dirección Pública. Estamos trabajando para aunar estos portales, teniendo una entrada única que distinga al postulante por grupo objetivo.

También se reportan importantes avances en relaciones laborales, en donde DNSC participa plenamente en la Mesa del Sector Público y la mesa Gobierno – ANEF, particularmente la mesa entre ANEF y Servicio Civil, en las cuales hemos podido instalar capacidades con propiedad. También menciona el rol del servicio en gestión del desempeño, evaluando la transferencia de capacitación al puesto de trabajo en todos los servicios públicos, siendo red de expertos de PMG, y asesorando durante el año 2015 a 102 servicios. Asimismo, se instaló una mesa de trabajo con la Organización Internacional del Trabajo, la Superintendencia de Seguridad Social, la Universidad de Chile y la Universidad Diego Portales, en los temas de calidad del empleo público y salud de los trabajadores, traduciéndose en el compromiso de aplicación de ISTAS 21 durante el 2016.

En materias internacionales, el Director Egaña comenta el aumento de actividad que se ha producido en el periodo, el cual se traduce en nuestra participación activa en CLAD, como representante alterno del gobierno, mediante el desarrollo de cursos e-learning y semi-presenciales, además de nuestra participación en el Congreso Anual CLAD. Asimismo, colaboramos con AGCI, participando en un convenio con Singapur para el desarrollo de capacidades en gerencia pública para países de habla inglesa en América Latina y el Caribe, asistiendo a capacitaciones en nuestro servicio 21 altos directivos de países del CARICOM, el cual se realizará nuevamente en 2016.

Adicionalmente mantenemos un programa de cooperación con Paraguay, en virtud de una cooperación triangular con la agencia USAID de Estados Unidos, al igual que Costa Rica, como parte de la cooperación Sur –Sur del Gobierno de Chile, en el cual Servicio Civil tiene responsabilidad en la ejecución.

Un siguiente tema de la Agenda Internacional es el lanzamiento de una Red Latinoamericana de Servicios Civiles, a partir de una iniciativa con AECID, discutiéndose la propuesta con 9 países de la región durante la semana en que se desarrolló el Seminario Internacional de Alta Dirección Pública. Hemos establecido contacto con BID, Banco Mundial, OECD y el CLAD mismo, para apoyar la red y preparar un programa de intercambio.

En materia de Gestión Interna, el Director Nacional destaca la renovación de certificación ISO 9001-2008, para procesos de reclutamiento y selección de primer y segundo nivel

jerárquico, los procesos DAEM, el desarrollo y gestión de altos directivos públicos, la gestión del Premio Anual por Excelencia Institucional y el Funciona!. Además, DNSC está en plena ejecución del plan de desarrollo tecnológico 2014 -2018, particularmente con el diseño e implementación del nuevo software para la gestión de concursos de Alta Dirección Pública, Antares 2.0; la digitalización de carpetas de antecedentes de candidatos ADP; la integración y mejoramiento del Portal Empleos Públicos; la digitalización de la gestión documental interna con un proyecto llamado “CERO PAPEL”; entre una veintena de proyectos que ha puesto a Servicio Civil en un nivel más avanzado. También finaliza un proyecto para instalar un sistema de innovación al interior de la organización, hecho en conjunto con el Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile y financiamiento de CORFO, el cual permitió instalar el concepto en la lógica de trabajo cotidiano.

Respecto a nuestra planificación estratégica y seguimiento de gestión institucional, a partir de 2014 se definieron líneas de acción y proyectos, con metas e hitos, instalando un sistema de planificación que se engarza con el presupuesto, y es monitoreado mensualmente con las áreas, mediante informes trimestrales y dos jornadas con todo el personal, a mediados de año y a inicios del año siguiente. Este ejercicio ha sido muy exitoso y ha servido a ordenar la gestión, a tal punto que está empezando a ser analizado en la Subsecretaría de Hacienda, para empezar a plantearse a servicios pequeños.

Otro tema interesante en 2015, fue establecer un protocolo de trabajo entre la Asociación de Funcionarios, AFUSEC, y la Dirección del Servicio, en el marco de discusión del proyecto de ley, con ocho grandes temáticas expresadas en mesas de trabajo que tienen que ver con el fortalecimiento institucional y que han tenido interesantes avances. Se propone informar en próximas sesiones al Comité Consultivo.

Otros temas relevados, son la participación del servicio en la mesa UNCAC, que es la mesa constituida por actores públicos, privados y de la sociedad civil, para gestionar los compromisos suscritos por Chile respecto a una Convención de Naciones Unidas contra la corrupción, la cual planteó la estrategia inicial para desarrollar códigos de ética en los servicios públicos, medida a cargo de Servicio Civil y que se trabaja con la colaboración de PNUD. Al mismo tiempo se está participando con SEGPRES, en particular con la Comisión Defensora Ciudadana y Transparencia, en la organización de una serie de seminarios regionales difundiendo sobre Ley de Lobby, Ley de Transparencia, Probidad y Códigos de Ética, llevando a la fecha tres seminarios regionales.

En relación a nuestros mecanismos de participación ciudadana, actualmente tenemos tres: El Comité Consultivo y Consejo de la Sociedad Civil, la Cuenta Pública que hoy presentamos, y será difundida en nuestras redes, y la consulta ciudadana que tenemos que hacer, que tiene una baja participación. De todas maneras consigna que tenemos otros mecanismos de consulta y participación, como inducciones, talleres y seminarios regionales, que han afiatado el lazo con profesionales expertos y representantes del Consejo ADP, representantes de servicios y ministerios, jefes de gestión de personas de todos los servicios, asociaciones de funcionarios, entre otros.

Los principales desafíos que surgen en 2015 y definen la ruta para lo que continúa son los siguientes.

El primero y principal es aprobar el proyecto de Ley, que esperamos sea promulgado el primer semestre. Actualmente, el servicio cuenta con un grupo transversal que trabaja en todos los ajustes de gestión interna que debemos hacer para poner en marcha esta norma. En materia de concursabilidad se espera concursar 230 cargos de Alta Dirección Pública de primer y segundo nivel jerárquico adscritos, aproximadamente, además de algunos cargos no adscritos al sistema que deben renovarse este año. También se planifica realizar concursos para 40 cargos de Jefes DAEM, y cumplir con la meta de 800 concursos de Directores de Establecimientos Educativos, realizando 2.500 procesos de selección al cabo de los 5 años.

Un segundo desafío es seguir con la aplicación del Instructivo Presidencial, y cumplir con aquello comprometido en los planes trienales, lo cual será reportado a este Comité. Un tercer desafío es fortalecer las relaciones laborales del gobierno con las asociaciones de funcionarios, participando en mesas de trabajo pero también atendiendo requerimientos de asociaciones y funcionarios, referentes a problemáticas en sus propios servicios. De la mano irá fortalecer nuestra oferta formativa en relaciones laborales, para dirigentes de agrupaciones de funcionarios y encargados de Recursos Humanos en los servicios.

Un cuarto punto es la implementación de códigos de ética en los servicios públicos, que implican un despliegue importante para sensibilizar y capacitar a los servicios públicos, mediante sus representantes y asociaciones de funcionarios. A fines de noviembre se espera que 254 servicios públicos tengan la primera versión de sus códigos de ética. Adicionalmente, estamos a cargo de organizar el XXI Congreso Internacional del CLAD, a ser realizado en Santiago. Para aquello, trabajamos en la gestión y producción del evento y su financiamiento, además de la presentación de paneles por parte de la academia, pero también desde los servicios públicos. El objetivo será difundir los avances que ha hecho Chile en Modernización del Estado, para lo cual coordinaremos el área de profesionalización de la Gestión Pública y Gobierno Abierto.

Otro elemento desafiante durante la gestión de 2016 ha sido la selección de facilitadores para cabildos ciudadanos del proceso constituyente, tarea encomendada por SEGPRES y autorizada por el Ministro de Hacienda, y que culminó de manera exitosa, aun cuando se hizo evidente la necesidad de que Servicio Civil cuente con un sistema de chequeo de antecedentes más profundo, y no tan sólo enfocado en los académico y laboral.

Para terminar, se abordan tres temas. El primero es el trabajo realizado para diseñar un sistema de formación de liderazgo público para la administración central del Estado. Este se funda en la convicción respecto al valor de formar actuales y futuros directivos para el Estado, considerando los impactos positivos de agrupar e impulsar iniciativas de formación y desarrollo en el mediano y largo plazo. Este tema será tratado en una sesión próxima.

Como segundo punto, Servicio Civil está poniendo en marcha el modelo de Desarrollo de Directivos Públicos que complementa los procesos de reclutamiento y selección de

directivos, y fortalece la gestión de su desarrollo y desempeño. Ya se está en fase final de diseño, que ha sido fortalecida gracias a los aportes de actores internos y externos, y que se estima presentar a este Comité en las sesiones que restan este año. Finalmente, y a nivel interno, serán desafíos implementar el protocolo entre Servicio Civil y AFUSEC para fortalecer a la organización, además de institucionalizar la innovación en la gestión cotidiana del servicio.

El Director Egaña finaliza mencionando que hay un mayor detalle de las medidas en el Balance de Gestión Integral del Servicio, disponible en la página web.

### Discusión

La señora Soto felicita los importantes avances hechos en el periodo y manifiesta que se siente parte de Servicio Civil, el cual realiza un trabajo profesional. Destaca los avances tecnológicos efectuados, el avance en cooperación internacional y el despliegue de códigos de ética. Asimismo, solicita apoyo en dos temas: el primero es en la implementación del proyecto de ley para la inclusión laboral de personas con discapacidad, en donde pide contribuir en la búsqueda de estrategias para asegurar la inclusión social y laboral de las personas en situación de discapacidad, incorporando a la discusión el acceso preferente de personas discapacitadas a procesos de reclutamiento y selección. El segundo punto, es respecto a la implementación de la nueva Bolsa Nacional de Empleos, y respecto a cómo este portal pueda vincularse con los de Servicio Civil en tanto difusor de ofertas de empleo público, además de acompañar a Ministerio del Trabajo desde una perspectiva técnica para el diseño del portal y la gestión de la información. El Director Egaña se manifiesta interesado y disponible para apoyar las dos iniciativas mencionadas, reconociendo el rol que tiene Servicio Civil en ambas materias.

El señor Coronado, junto con felicitar todo el trabajo realizado, propone que en base a un reciente dictamen de Contraloría que establece obligatoriedad de fundamentar desvinculaciones de funcionarios a contrata, Servicio Civil revise el sistema de evaluación del desempeño actual y las modificaciones que deban hacerse a los reglamentos de calificaciones, para que estos den cuenta efectivamente del desempeño de manera coherente y transparente, analizando incluso el uso de evaluaciones 360°. El Director Egaña agradece su intervención y comenta que este es un tema en agenda con DIPRES, sobretodo para transparentar la condición contractual de las contrata.

El señor Bellolio felicita el trabajo que despliega Servicio Civil y pide hacer extensiva la felicitación a todo el equipo de trabajo, compuesto por personas muy profesionales, motivadas y serias. El Subdirector Peftouloglou se suma al comentario, y menciona que la Subdirección de Alta Dirección Pública está implementando una serie de proyectos transversales con el propósito de mejorar la relación con profesionales expertos, empresas consultoras, además de mejoras tecnológicas asociadas a la asignación de los procesos de selección, entre otras.

La señora George – Nascimento aprovecha la instancia y la presencia del señor Bellolio para felicitar el compromiso y dedicación de los profesionales expertos, particularmente en el proceso de selección de facilitadores para el proceso constituyente.

**3. Acuerdos.** Se llega a los siguientes acuerdos.

Acuerdo N°1: Director Egaña agradecemos a todos la participación, y se acuerda que la próxima sesión será el 20 de mayo. El tema a tratar son los avances del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en desarrollo de personas. Katherine Ross, Secretaria Ejecutiva del Comité, enviará una propuesta de fechas.

Siendo las 11:21 horas, se levanta la sesión.