

COMITÉ CONSULTIVO Y CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL DEL SERVICIO CIVIL
ACTA
SESIÓN ORDINARIA N°6

1.- Asistencia. A veintisiete días del mes de mayo de 2015, tiene lugar la sexta sesión ordinaria del Comité Consultivo y Consejo de la Sociedad Civil del Servicio Civil.

La sesión inicia a las 09:30 horas, con la presencia de las siguientes personas:

- Sr. Rodrigo Egaña, Director Nacional del Servicio Civil.
- Sr. Enrique Paris, Representante Ministerio de Hacienda.
- Sr. Alberto Espinoza, 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. 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.
- Sra. Carolina Aguilera, Subdirectora (s) de Desarrollo de Personas.
- Sr. Francisco Silva, Jefe División Jurídica y de Asuntos Institucionales.
- Sra. Katherine Ross, Jefa de Gabinete del Servicio Civil.

2. Introducción. El Director Egaña saluda a los presentes, dando la bienvenida al señor Alberto Espinoza, Jefe de la División de Coordinación Interministerial, quien fue nombrado como representante de SEGPRES para este comité; además anuncia la integración de un nuevo miembro, el Director Nacional del Instituto de Previsión Social, Señor Patricio Coronado, quien participará como representante de una de las instituciones que han obtenido el Premio Anual por Excelencia Institucional, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 19.882 y el reglamento que crea este cuerpo colegiado.

Para esta sesión, el tema a tratar será la Cuenta Pública de la Dirección Nacional de Servicio Civil que debe presentarse en primera instancia a este Comité Consultivo y Consejo de la Sociedad Civil, según define la Resolución Exenta N°125 de enero de 2015, quien comentará y hará observaciones a sus contenidos para después ser difundido públicamente. Cabe mencionar que Servicio Civil ha decidido no hacer un acto público para la presentación de esta cuenta pública, por el costo de oportunidad y operacional que pueda implicar convocar a nuestros incumbentes. Por tanto, se ha determinado difundir este documento a través de la página web y mediante correo electrónico, siendo una cuenta pública pero no presencial.

3. Contenidos y discusión.

La cuenta presentada en esta sesión presenta los avances desarrollados durante el año 2014, aun cuando se ha considerado también hacer un recuento de lo realizado de enero

a mayo de 2015. El Director Egaña menciona que los contenidos de esta presentación son aspectos ya conocidos por los miembros en la segunda sesión en donde se discutió la planificación estratégica institucional.

Para comenzar, la presentación detalla la misión y objetivos estratégicos del Servicio Civil, los cuales apuntan a fortalecer la función pública y contribuir en la modernización del Estado a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas y de altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos. Estos objetivos estratégicos, expresados en líneas de acción y 84 proyectos, son la base para construir la programación de actividades y presupuesto institucional, y también evaluar los logros organizacionales.

Dichos objetivos se vinculan a seis productos estratégicos: el diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas, para autoridades de gobierno y servicios públicos; el monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas; las acciones que se desarrollen para el fortalecimiento de relaciones laborales del Gobierno con las asociaciones de funcionarios; la selección y desarrollo de altos directivos públicos; las acciones de fortalecimiento institucional en empleo e innovación en calidad de vida, y finalmente, iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.

Dadas estas definiciones estratégicas, las acciones realizadas en 2014 se dividirán según sean del ámbito de Gestión de Alta Dirección Pública, Gestión y Desarrollo de Personas, y Gestión Institucional.

En términos de avances y logros en Alta Dirección Pública, Servicio Civil ha alcanzado una cobertura de 90% del total de cargos adscritos y no adscritos hacia fines del 2014, 1125 cargos han sido seleccionados por el sistema, y de ellos, 1011 han sido nombrados al menos una vez. Otro elemento importante es que se ha incrementado la participación de la mujer en la gerencia pública, con un 28% de nombramientos femeninos, mientras en el sector privado las cifras solo alcanzan un 15% en cargos de similar responsabilidad. En términos de gestión del sistema, se han disminuido la cantidad de concursos declarados desiertos por el Sistema, llegando a un 9% para 2014, lo cual no significa que la autoridad no pueda a su vez declarar desierto. Un elemento que llama la atención, es la disminución de postulaciones para el II Nivel Jerárquico en un 37%, mientras en el I Nivel aumenta en un 9% respecto al 2013, aspecto que debe analizarse en búsqueda de explicaciones y alternativas de intervención. Por otra parte, durante el año pasado se han mantenido los tiempos de realización de los procesos en 90 días corridos promedio, y este 2015 se están instalando innovaciones que esperamos contribuyan a bajar el total de días de los procesos. Asimismo, cabe consignar que el año pasado se hizo una campaña de apoyo al reclutamiento y selección ADP, que se espera replicar este año en relación con el avance que pueda tener la discusión del proyecto de ley en el parlamento.

En términos de desarrollo ADP, con los nuevos directivos nombrados realizamos procesos de inducción tanto en el I y II Nivel, priorizando la difusión del nuevo reglamento de convenios de desempeño aprobado a fines del gobierno pasado y tomado razón a

mediados del 2014. También se aumentó en el periodo la suscripción de convenios de desempeño de II Nivel, firmándose un 66% dentro de los plazos definidos por ley. En el I Nivel existen retrasos en la firma y solo se han suscrito un 20% de los convenios pendientes, por lo cual se genera un acuerdo de trabajo con DIPRES y SEGPRES, para agilizar la aprobación de contenidos de los convenios y así poder cumplir los plazos y programación concordada.

En 2014, también se avanza en el desarrollo del proyecto de fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública financiado por el Banco Mundial. Al respecto, concluyeron parte importante de los estudios, los cuales apuntaron al diseño y propuesta de implementación de instrumentos de medición del compromiso y desarrollo directivo; un diagnóstico sobre el proceso de reclutamiento y selección ADP; una propuesta de modelo de acompañamiento y desarrollo para altos directivos; un estudio comparado de remuneraciones de cargos ADP con el sector privado, como continuación a un estudio hecho previamente; además de analizar comparativamente experiencias nacionales sobre estructura de compensaciones para cargos del sector público. En 2015 se iniciará un nuevo estudio, especialmente diseñado para el sector salud y sus complejidades en términos de concursabilidad. Cabe mencionar que, como parte del proyecto, los Consejeros Lira e Inostroza, y la Secretaria Técnica de Consejo ADP, Señora George-Nascimento, visitaron algunos países de la OECD para conocer cómo funcionan sus Sistemas de Alta Dirección Pública, indagación complementada por la visita en curso de la Señora George-Nascimento a instalaciones de OECD y ENA en Francia. El resultado de estos trabajos serán difundidos en el Seminario Internacional ADP del año 2015, actividad organizada por el Consejo de Alta Dirección Pública año a año. Finalmente, es relevante destacar que este proyecto ha llevado a confirmar que el Sistema de Alta Dirección Pública está bien posicionado en la región y es de naturaleza única, aun cuando hay otros países trabajando en líneas similares, como lo es Perú.

Respecto a Alta Dirección Pública en Educación, Servicio Civil tiene dos responsabilidades a nivel municipal, la selección de los Jefes de Administración Educacional Municipal, denominados DAEM, además de participar en la selección de Directores de Escuelas y Liceos Públicos. Respecto a Jefes DAEM, tenemos un 61% de avance en la concursabilidad a diciembre de 2014, y hemos llegado a 1.801 Directores de Establecimientos Educacionales Municipales nombrados por el sistema, es decir, un 46% de avance en la concursabilidad de un total de 3.960 establecimientos afectos a la Alta Dirección Pública. Según establece la Ley 20.501, el Sistema debe terminar estos procesos a fines de 2016, aun cuando puedan existir cambios en la forma en que opera ADP en el marco de la reforma educacional, particularmente en la estructura gerencial del sector educacional municipal.

En otros temas sobre educación, el Director Egaña reporta que 140 municipios están utilizando el Portal Directores para Chile para postular sus concursos, con 3.875 usuarios y más de 16.000 postulaciones en línea durante el año pasado. También se efectúa un importante trabajo con los representantes del Consejo ADP en el ámbito educacional, mediante 22 sesiones de formación y acompañamiento, y una dedicada agenda de

trabajo con alcaldes, autoridades comunales y regionales, identificando cuales son los alcaldes con mayor dificultad para concursar y evaluando opciones para mejorar la gestión de pagos de los concursos, hoy prefinanciados por el municipio y finalmente cubiertos por el Ministerio de Educación, aspecto no exento de complicaciones. Con las empresas de Asesoría Externa, a cargo de la evaluación de antecedentes, se ha trabajado en sesiones de inducción y clínicas jurídicas con el objeto de entrenarlos en el rol que deben cumplir.

En gestión y desarrollo de personas, el año 2014 fue un año de cambio, nuevas prioridades y orientaciones programáticas del Ministerio de Hacienda, aun cuando continua la firma de convenios de colaboración con servicios públicos en virtud de los cuales los servicios solicitan asesorías específicas sobre ciertas materias, como la revisión de reglamentos de calificaciones, evaluación de desempeño, desarrollo de perfiles, etc. A 2014 se firmaron 34 convenios, que en algunos casos cubren tanto a subsecretarías como todos los servicios del ministerio. De la misma manera, durante el año 2014 138 servicios públicos usaron el Portal de Empleos Públicos para 3.372 convocatorias y 95.200 postulaciones, herramienta que va a potenciarse con la instrucción emitida por el Ministro de Hacienda respecto al uso obligatorio del portal para todas las convocatorias a concursos del Gobierno Central.

En otras materias, para la versión 2014 del Premio Anual por Excelencia Institucional fueron galardonados el Instituto de Previsión Social, el Servicio Agrícola y Ganadero, y la Defensoría Penal Pública, entregándose este reconocimiento en una ceremonia encabezada por la Presidenta de la República. Así también, durante el segundo semestre del año pasado Servicio Civil comienza a administrar el programa Practicas Chile, realizándose dos procesos de convocatoria en los cuales participaron 18 ministerios y 61 servicios públicos, incorporando 160 estudiantes a prácticas en el Estado. Dada la buena evaluación del programa, se considera instalar un proyecto piloto sobre primeros trabajos en el Estado, es decir, indagar las opciones para contratar recién graduados universitarios por un periodo de 6 meses en tareas profesionales, con el propósito de incentivar el ingreso de nuevos talentos al Estado y dar continuidad a lo realizado por Practicas Chile. Como tercer proyecto transversal en gestión de personas, puede mencionarse el Desafío Innovación, concurso también traspasado al servicio desde la Subsecretaría de Hacienda y que abre sus convocatorias en agosto, recibiendo 241 postulaciones de 86 servicios y premiando a tres servicios en marzo de este año, en específico, JUNJI, la Comisión Nacional de Energía y la Subsecretaría de Vivienda. Finalmente, el Director Egaña comenta que en 2014 comienza la preparación del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, además de iniciar una nueva línea de trabajo en relaciones laborales, que tiene que ver tanto con la participación del servicio en distintas mesas de trabajo entre el Gobierno y Asociaciones de Funcionarios, como lo son la Mesa Gobierno – ANEF y Mesa del Sector Público, además de participar en instancias de colaboración con ANEF.

Respecto a la Gestión Institucional, se destaca el proceso de planificación estratégica ya mencionado, con sus líneas de acción y 84 proyectos estratégicos en desarrollo. También

es relevante mencionar la instalación de este Comité Consultivo o Consejo de la Sociedad Civil de acuerdo a lo consignado en las Leyes 19.882 y 20.500, y que se acuerda sesionarse cada dos meses, siendo hoy su sexta sesión. De la misma manera se consigna la realización exitosa del Seminario Internacional de Alta Dirección Pública, enfocado a actores relevantes involucrados en la materia, y el Séptimo Encuentro Anual de Personas en el Sector Público, dirigido a jefes de servicios y encargados de personas de las diferentes instituciones. En el ámbito de cooperación y presencia internacional, Servicio Civil acuerda la realización de actividades en conjunto con AGCI, una de las cuales va a tener lugar en Antigua, Guatemala durante la segunda semana de junio. Similarmente, Chile propuso ser sede del próximo Congreso Anual del CLAD en 2016, tema que está siendo coordinado por SEGPRES y DNSC. En convenios de colaboración, el servicio firma tres convenios con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, el Consejo para la Transparencia y la Contraloría General de la República, con el objeto de compartir información elaborada por estas instituciones y construir alianzas en materias de empleo público y alta dirección. Respecto a la innovación al interior del Servicio Civil, el 2014 obtuvimos financiamiento de CORFO para un proyecto presentado en conjunto con el Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile, el cual busca instalar una cultura de innovación al interior del servicio y en donde participan más de 60 personas del servicio. Paralelamente, Servicio Civil fue invitado a participar en el directorio del Laboratorio de Innovación del Gobierno, GobLab, buscando coordinar las propuestas de este grupo con nuestras iniciativas. Además, cabe consignar la instalación de un Plan de Desarrollo Tecnológico para el periodo, área que necesitaba mayor desarrollo y que considera 10 proyectos para este año, entre los que se incluyen la actualización del portal de postulación para Alta Dirección Pública, Portal Empleos Públicos, Portal Directores para Chile y SISPUBLI, entre otros. Por último, en relación a los avances en gestión de personas interna, se han ido instalando espacios de colaboración con la Asociación de Funcionarios de Servicio Civil, junto con el desarrollo de protocolos de flexibilidad horaria y movilidad interna, y un documento con acciones y orientaciones sobre conciliación laboral/ personal/familiar, además del desarrollo del segundo estudio de clima laboral que deriva en un plan de gestión de clima para el servicio. Durante 2014, Servicio Civil participa en una encuesta sobre mejores lugares para trabajar para madres y padres en el área del sector público, quedando en sexto lugar el ranking, un importante aliciente para seguir mejorando.

Sobre reclamaciones y solicitudes de acceso a la información, durante el período 2013-2014, 578 concursos llegaron a la etapa de reclamación, recibándose un total de 620 presentaciones, de las cuales 105 corresponden a concursos de primer nivel y 515 a concursos de segundo nivel. En 2014, el Servicio Civil recibió 115 solicitudes de acceso a información por Ley de Transparencia. Las solicitudes fueron principalmente sobre informes psicolaborales, resultados de evaluación, currículum e identidad de candidatos incluidos en nómina y datos estadísticos sobre procesos de selección. Los miembros presentes preguntan respecto al tenor de las reclamaciones, aspectos que son detallados por el Director Egaña y complementados por el fiscal Francisco Silva.

En relación al trabajo del Consejo de Alta Dirección, el año 2014 se realizan 115 sesiones

de Consejo, se conformaron nominas en 401 concursos y el Consejo también realiza una importante labor en la preparación de una propuesta de modificaciones a la Ley 19.882 enviadas al Ministro de Hacienda en agosto.

Para el año 2015, se consignan los siguientes avances:

Entre enero y mayo se han llevado a cabo 141 concursos ADP, 28 de I Nivel y 113 de II Nivel. El tiempo de duración de los concursos adscritos ha disminuido a 86 días promedio, y nuestra meta es seguir disminuyendo los plazos. Adicionalmente, la Subdirección de Alta Dirección Pública ha continuado con actividades de inducción para I y II Nivel ADP, que se han complementado con talleres de formación que esperan realizarse de junio a diciembre. Respecto a procesos de Alta Dirección Pública en educación municipal, se han publicado a la fecha 14 concursos para Jefes DAEM, nombrado a 178 Directores de Establecimientos Municipales, y se han realizado 51 reuniones con alcaldes y jefes DAEM y 6 instancias de trabajo con SEREMIS de Educación.

En gestión y desarrollo de personas, se destaca el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado firmado por la Presidenta a fines de enero, y que comienza a difundirse en marzo mediante reuniones con todas las subsecretarías del gobierno central, en donde se dan orientaciones para el cumplimiento del primer hito, que es construir un plan trienal de implementación que compromete actividades a partir de 2015 y hasta 2018. A partir de junio, se llevará a cabo un despliegue en regiones, instancia en que Servicio Civil aprovechara para reunir a autoridades de la región, Altos Directivos Públicos elegidos por el sistema, Jefes DAEM, Jefes de Gestión de Personas y Asociaciones de Funcionarios, actores claves en nuestra agenda de trabajo.

En relación al programa Prácticas Chile, se efectuó en febrero la convocatoria de primer semestre, además de realizar actividades para los practicantes seleccionados, que son introductorias al Estado y el funcionamiento del Gobierno. Del Premio Anual por Excelencia Institucional, la versión 2015 definió como ganadores al Instituto de Previsión Social, el Parque Metropolitano de Santiago y el Servicio del Registro Civil e Identificación. En términos de evaluación de transferencia en la capacitación, actividad comprometida por los servicios en el PMG de Capacitación, Servicio Civil actúa como organismo técnico validador capacitando a los encargados de los distintos servicios públicos, y reeditando una guía práctica para gestión de la capacitación. Finalmente, en materias de relaciones laborales, nuestro servicio sigue participando en las mesas mencionadas previamente, y en reuniones y asambleas en que hemos sido invitados, particularmente para difundir contenidos del Instructivo Presidencial.

Dicho esto, el Director Nacional cierra la cuenta pública, abriendo un espacio de preguntas y comentarios.

Discusión.

El Señor de la Puente agradece y valora el reporte presentado, realizando comentarios y consultas. La primera es respecto al rol de Servicio Civil en el marco de las medidas

anunciadas por la Presidenta de la República sobre honorarios, el fortalecimiento del Servicio y la Alta Dirección Pública, y las medidas anunciadas para combatir la corrupción y asegurar mayores estándares de probidad. Asimismo, consigna que es necesario hacer mayor difusión del Instructivo Presidencial, ya que en diferentes instancias ha constatado que es poco conocido por los servicios públicos, y es necesario hacer frente a las demandas de dirigentes y funcionarios para la mejora de condiciones laborales, aspecto contenido en estas instrucciones presidenciales. También pregunta respecto a la situación del III Nivel jerárquico en el contexto del proyecto de ley que fortalece el Servicio Civil y perfecciona la ADP, además de plantear su preocupación respecto al perfil de los nombrados en Alta Dirección Pública.

El Director Egaña responde que, en relación a las medidas anunciadas por la Presidenta el 21 de mayo, es importante señalar que el servicio toma responsabilidad por aquello consignado en el Instructivo Presidencial, mientras otros temas de empleo público son asumidos por el Ministerio de Hacienda y DIPRES. En materia de honorarios, Servicio Civil ha estado a cargo del levantamiento de información a solicitud del Gabinete del Ministro, que ha sido reportada periódicamente a las autoridades en base a lo informado por los servicios públicos. Sobre el III Nivel jerárquico, lo que se ha levantado públicamente es la propuesta de la Comisión Engel de incorporar estos cargos al sistema; esta iniciativa no ha sido ratificada por ninguna autoridad de gobierno y es prudente esperar la definición que se haga en el proyecto de ley, aun cuando a título personal considera debiera mantenerse como parte de la carrera funcionaria y pensar alternativas para mejorar los procesos de selección que pudieran involucrar la tutela de Servicio Civil. Respecto a la Agenda de Probidad, a DNSC se le ha encargado tres cosas, promover y monitorear el uso obligatorio del Portal Empleos Públicos, colaborar en la construcción de orientaciones para un código de ética de la función pública en el marco de la Mesa UNCAC coordinada en conjunto con Contraloría, y participar en el proyecto de fortalecimiento del Servicio Civil y el Sistema de Alta Dirección Pública, que se espera sea despachado al Congreso en junio. En relación a la inquietud del Señor de la Puente sobre la difusión del Instructivo, comprende no haya habido un gran despliegue a la fecha aun cuando se está trabajando en una ardua agenda de reuniones con los sectores, asociaciones y prontamente a nivel regional. Considera existe un alto interés de Ministros y Subsecretarios, y recalca que la agenda regional es un trabajo inédito que genera gran valor para el trabajo posterior.

El Señor Paris recoge el comentario del Señor de la Puente, sugiriendo exista una metodología para verificar que las conversaciones sostenidas con los ministerios en el marco del Instructivo Presidencial sean conocidas y estén teniendo resultados en los servicios dependientes. Acerca de la definición de lineamientos para la construcción de Códigos de Ética de los servicios públicos, estima pertinente que instancias como este Comité Consultivo y las asociaciones de funcionarios puedan hacer sus contribuciones al documento. Lo tercero que propone es dar pasos en la línea del Gobierno Abierto, teniendo bases de datos accesibles a los ciudadanos que hagan transparente los procesos, por ejemplo, respecto a la información de concursos ADP abiertos, postulantes, etc. Esto ayudaría a legitimar el accionar público.

El Señor Bellolio felicita al equipo y agradece la información proporcionada, preguntando cuales son las cosas que el servicio considera podría haber hecho mejor o esta al debe. El Director Egaña comenta que el mayor debe es dotar al servicio de una mejor infraestructura de personal y financiera para hacer frente a las nuevas tareas, ya que el servicio no estaba preparado para todos los desafíos planteados, lo cual tensiona la institución. Menciona las solicitudes de ampliación de espacio y de dotación realizadas y respondidas negativamente, además del esfuerzo presupuestario que se está haciendo para desarrollar los talleres regionales, sin tener disponibilidad presupuestaria inmediata. Los presentes comentan que el nuevo proyecto de ley puede ser una oportunidad para solicitar nuevos recursos, sobretodo con el impulso que da la Agenda de Probidad y los roles que se encomiendan a Servicio Civil.

El Señor Victor Domingo Silva se suma a las felicitaciones, proponiendo se reevalúe el realizar una cuenta pública presencial. Plantea la necesidad de hacer difusión del Instructivo a nivel operativo, ya que estos contenidos no llegan a los hospitales y los funcionarios no conocen las medidas que puedan existir para prevenir, por ejemplo, el acoso laboral o sexual. Menciona también la importancia de evaluar el caso de los Altos Directivos Públicos en el sector salud, ya que los tiempos de concurso son extensos y afectan la gestión de los servicios sanitarios. El Director Egaña se compromete a evaluar otros métodos para difundir los contenidos del Instructivo, considerando publicaciones conjuntas. Propone además, traer un reporte de implementación del instructivo una vez revisados los planes trienales que deben ser entregados por los servicios al 30 de junio.

El Señor Coronado comenta cómo fue difundido el Instructivo en el Instituto de Previsión Social, con visitas de la dirección nacional a las regiones y con ayuda de las asociaciones de funcionarios. Al respecto, pone a disposición este modelo de trabajo como ejemplo a ser presentado y replicado en otros servicios, además de ofrecer las instalaciones de su servicio para las actividades que Servicio Civil estime pertinente.

Para cerrar, la Señora Aguilera precisa que en el marco del plan trienal de cada servicio, estos deben comprometer para este segundo semestre la difusión del Instructivo Presidencial. Por tanto, la difusión es una actividad obligatoria que será evaluado al reportar el cumplimiento de compromisos.

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: El día miércoles 29 de julio se realizara la séptima sesión ordinaria del Comité Consultivo, en la cual se revisara el Proyecto de Ley que fortalece el Servicio Civil y perfecciona el Sistema de alta Dirección Pública. Esta sesión será citada por correo electrónico.

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