

COMITÉ CONSULTIVO Y CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL DEL SERVICIO CIVIL
ACTA
SESIÓN ORDINARIA N°16

1.- Asistencia. A días 24 del mes de agosto de 2017, tiene lugar la decimosexta sesión ordinaria del Comité Consultivo y Consejo de la Sociedad Civil del Servicio Civil.

La sesión inicia a las 09:39 horas, con la presencia de las siguientes personas:

- Sr. Rodrigo Egaña, Director Nacional del Servicio Civil.
- Sr. Enrique Paris, Representante Ministerio de Hacienda.
- Sr. Fernando Krauss, Representante Ministerio Secretaria General de la Presidencia.
- Sra. María José Armisen, Representante Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Sr. Patricio Coronado, Director Nacional del Instituto de Previsión Social.
- Sr. Carlos Insunza, Presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales.
- Sr. Jaime Bellolio, Experto en Gestión de Personas.
- Sra. Cristina Lazo, Ex Directiva Pública.
- Sr. Pedro Guerra, Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Sr. Francisco Silva, Jefe de la División Jurídica y Asuntos Institucionales.
- Sra. Mariana George Nascimento, Secretaria Técnica del Consejo ADP.
- Sra. Katherine Ross, Jefa de Gabinete del Servicio Civil.
- Sr. Hugo Marchant. Profesional de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.

2. Apertura.

El Director Egaña da la bienvenida a los presentes, excusando la inasistencia del Presidente de CONFENATS, quien presentó sus excusas. Posteriormente da inicio a la sesión, informando que el tema en esta oportunidad serán los resultados del segundo informe de avance sobre la implementación del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en el Estado, el cual fue entregado a la Presidenta de la República y al Ministro de Hacienda en mayo pasado. La presentación estará a cargo de Pedro Guerra, Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas junto con el profesional Hugo Marchant.

3. Contenidos.

El Subdirector Guerra agradece la oportunidad de presentar este reporte, recordando que en el año 2016 presentamos a este Comité los contenidos y avances del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales y Desarrollo de Personas dictado por la Presidenta Bachelet el 26 de enero de 2015, estando 253 servicios públicos sujetos a esta instrucción.

Recordó también los principios orientadores de dicho instructivo, a saber, la promoción de la igualdad, participación y dialogo con las Asociaciones de Funcionarios; la revalorización

de la función pública frente a la ciudadanía; y la construcción de un Estado innovador para tener servicios públicos de calidad, buen trato, transparencia y condiciones laborales dignas.

Comenta, además, que este trabajo comenzó con todos los Servicios Públicos en junio del 2015, y durante un semestre se capacitó a todos los servicios, pidiendo información de base y definiendo operacionalmente que significaba los principios y mandatos que estaban en el Instructivo. La lógica de operacionalización surge a partir de la comprobación de impacto del Código de Buenas Prácticas Laborales del año 2006, que, teniendo un muy buen mandato, fue implementado y entendido de formas muy diversas en los servicios públicos. Por lo tanto, en esta ocasión especificamos objetivos y productos, determinando una ruta clara para los servicios que está compuesta de la siguiente manera:

- En junio de 2015 solicitamos la entrega de un plan de trabajo con proyección a tres años plazo por parte de los Servicios Públicos que están sujetos a esta norma. Una vez entregados dichos planes, se realizó seguimiento sobre la base de determinados productos e hitos que debieron ir entregándose semestralmente desde 2015 a 2018.
- En julio se realizaron observaciones a los Planes Trienales por parte de nuestra institución. Asimismo, Servicio Civil preparó 11 documentos de apoyo y orientación técnica asociados a los contenidos del Instructivo Presidencial, que permitió a las instituciones entender cuáles eran los estándares y lineamientos del Servicio Civil en esta materia.
- A diciembre de 2015, los servicios públicos afectos al Instructivo Presidencial debieron entregar procedimientos en materias de Reclutamiento y Selección, Denuncia y Sanción del Maltrato y Acoso Laboral y Sexual, y un procedimiento de Egreso que refería a las condiciones de salida de los funcionarios públicos, cualquiera fueran las causales de esta.
- En el año 2016, se trabajó en el primer semestre en definiciones y procedimientos para programas de Inducción con estándares definidos por el Servicio Civil, procedimientos de conciliación de vida laboral, personal y familiar, y durante el segundo semestre, solicitamos un procedimiento de Gestión del Desempeño con énfasis en instancias de retroalimentación formales a los funcionarios públicos.

El hito central de este proceso fue la construcción de Políticas de Gestión de Personas por parte de los servicios públicos, entendidas como el documento que engloba el resto de los procedimientos. Lo que intencionamos con este plan de trabajo, fue formalizar prácticas concretas en procedimientos, escriturando declaraciones y principios.

- En el 2017 estamos abocados en monitorear los indicadores de implementación de instituciones rezagadas, y apoyar a aquellos servicios que todavía no han cumplido con el 100 % de los productos o indicadores que hemos pedido en este proceso. Asimismo, trabajamos en la preparación del informe final de implementación, que nos permitirá tener un balance de estos tres años de trabajo.

Dicho todo lo anterior, el Subdirector Guerra presentó los principales resultados del proceso. Con relación a los productos comprometidos, un 97% de los servicios habían cumplido con su procedimiento de Reclutamiento y Selección en el transcurso del 2016. En el caso de los procedimientos de Egreso alcanzamos un 96% de cumplimiento, trabajando durante 2017 con 19 servicios rezagados. En lo referido a procedimientos para la Prevención y Sanción del Maltrato y Acoso Sexual y Laboral, 246 servicios han enviado sus productos. En definitiva, un 97% de los servicios cuentan con un procedimiento estandarizado en cada una de estas tres temáticas mencionadas.

El profesional Hugo Marchant complementa lo presentado por el Subdirector, informando que el trabajo realizado en 2016 fue más intenso dada la cantidad de productos a cumplir, considerando también que los avances del año 2015 consignaban solo seis meses de trabajo, es decir este periodo fue más reducido. Junto con lo anterior, presenta cifras de avance en la construcción de políticas de gestión de personas, haciendo un análisis de calidad de sus contenidos, además de mostrar algunos indicadores de gestión asociados al Instructivo Presidencial que dan cuenta de los avances significativos en la instalación de buenas prácticas laborales en los servicios públicos. Dicho lo anterior, presenta algunas conclusiones generales a casi dos años de trabajo.

Como primera conclusión, declara los importantes avances realizados en la calidad de las Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas desarrolladas por los servicios públicos, las cuales han sido homologadas en contenidos y temáticas transversales, con un lenguaje y estructura común, lo que permite tener una base sólida para la implementación de normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas -tarea que asume Servicio Civil a partir de la promulgación de la Ley 20.955 de octubre de 2016-.

Respecto a la implementación de prácticas de Gestión de Personas y su mejora continua, plantea el desafío de reforzar en cobertura, calidad e implementación, recalcando el rol de las autoridades y una estratégica transversal. El Instructivo Presidencial desde un principio trata de instalarse dentro de esa lógica y esa discusión está instalada y debiera permitirnos construir desde ahí en adelante.

Asimismo, plantea la importancia de una agenda única y de largo plazo en el desarrollo de personas, en donde se consolide el trabajo sectorial, instalando capacidades y fortaleciendo la participación activa de todos los actores, en pos de mejores relaciones, condiciones y ambientes laborales en los servicios públicos. Este trabajo se ve favorecido gracias al rol que asume el Servicio Civil en el marco de la nueva Ley.

Para terminar, menciona los próximos pasos a seguir, en particular, el plan de difusión interno y externo de resultados del Instructivo Presidencial, el continuo proceso de retroalimentación a servicios públicos, el seguimiento de agendas sectoriales junto con el monitoreo de instalación de procedimientos y prácticas. Lo anterior, debe complementarse con el proceso de transición de contenidos del Instructivo Presidencial a Normas en Gestión y Desarrollo de Personas, a la fecha 11 en preparación, junto con crear instancias de reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales de los servicios públicos en el marco del Encuentro de Personas 2017.

Dicho esto, el Subdirector cierra el espacio, contando la experiencia de trabajo de la Subdirección. Este comentario es complementado por el Director Egaña quien manifiesta, que este ha sido un cambio enorme para el Servicio Civil, que pasa de la “asesoría a pedido” a la rectoría. Junto con reconocer al equipo a cargo, recalca que en estos 4 años se observa un tremendo esfuerzo y colaboración excepcional con todo el aparataje del sector central, una tremenda operación que no ha sido traumática.

Terminada la presentación, se ofrece la palabra a los presentes.

Discusión

El Señor Bellolio comparte lo planteado por el Director Egaña y felicita el trabajo realizado por la Subdirección, ya que trabajar con 250 instituciones, todas con sus propias características, no es fácil. Por lo mismo, insta a Servicio Civil a continuar esfuerzos en pos de un mejor Estado, moderno y profesional.

La Señora Lazo se suma al reconocimiento, y considera impresionante los resultados. Asimismo, valora el detalle de información e insta a realizar un mayor análisis sobre los problemas que se dan en la implementación de este tipo de medidas. Asimismo, consulta cómo fue el trabajo con las Asociaciones de Funcionarios en este proceso, respondiendo el Señor Marchant, quien plantea que el balance de trabajo es absolutamente positivo: las asociaciones tienen muy clara su misión, pero además comparten el sentido y propósito con los equipos directivos, en pos de un mejor Estado y mejores condiciones laborales. También plantea que el propio instructivo ha facilitado diálogos en espacios donde existía mayor desconfianza.

El Señor Insunza manifiesta que ha sido un desafío bastante importante para las asociaciones y con bases muy distintas. El trabajo del Instructivo Presidencial en algunos servicios se transformó en la explicitación de políticas y diálogos existentes, y en otros fue todo un desafío para emparejar los niveles de dialogo, niveles de participación, niveles de explicitación de criterios de políticas, y además hacerlo desde las particularidades, porque es evidente que no es lo mismo ser dirigente de un servicio como el IPS o SII de rango nacional, con gran volumen de funcionarios con una cultura muy arraigada en estas materias, que hacerlo en instancias donde la definición política es más compleja, como las Subsecretarías, Gobiernos Regionales o Intendencias.

El Señor Krauss felicita el trabajo hecho, particularmente por el nivel de profundización en lo efectuado. La Señora Armisen se suma al comentario, sobre todo al observar como paulatinamente Servicio Civil se ha incorporado en distintos temas, sin ser traumático para los servicios. Además, valora la construcción de instancias de dialogo que no existían, ya que gracias a estos espacios de conversación se genera un mejor servicio a nuestros usuarios.

El Director Egaña cierra este espacio planteando dos preocupaciones. La primera es respecto a la necesidad de dar continuidad a las gestiones realizadas por esta área de trabajo frente al cambio de gobierno que viene, ya que la Alta Dirección Pública está más regulada y ha quedado en la Ley mucho más establecida, aspecto que constituye un

desafío para la próxima administración. El segundo punto, es recordar que el progreso en estas materias debe ser un esfuerzo mancomunado entre equipos directivos y asociaciones de funcionarios, considerando además que los equipos de personas en los servicios tienden a mantenerse.

4. Acuerdos. Se llega a los siguientes acuerdos.

Acuerdo N°1: El Director Egaña agradece a todos su participación, y acuerda próxima sesión para el miércoles 29 de noviembre. El tema por tratar será el Modelo de Acompañamiento y Desarrollo Directivo, a cargo del Subdirector Basilio Peftouloglou. Katherine Ross, Secretaria Ejecutiva del Comité, enviará citación.

Siendo las 11:12 horas, se levanta la sesión.