

COMITÉ CONSULTIVO Y CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL DEL SERVICIO CIVIL
ACTA SESIÓN ORDINARIA N°18
25 de mayo de 2018

Participantes:

Tiene lugar la decimoctava (18°) sesión ordinaria del Comité Consultivo y Consejo de la Sociedad Civil del Servicio Civil.

La sesión inicia a las 16:30 horas, con la presencia de las siguientes personas:

- Sr. Alejandro Weber, Director Nacional del Servicio Civil.
- Sr. Raimundo Monge, Representante Ministerio SEGPRES.
- Sra. Sandra Ponce de León, Representante Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Sr. Jaime Bellolio, Experto en Gestión de Personas.
- Sr. Patricio Coronado, Director Nacional del IPS.
- Sr. Octavio Navarro, Presidente FENATS.
- Sr. Enrique Rajevic, Experto en Gestión de Personas.
- Sr. Carlos Insunza, Presidente ANEF.
- Sr. Basilio Peftouloglou, Subdirector de Alta Dirección 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.
- Sr. Tomas Hoffmann, Jefe de Gabinete del Servicio Civil.

1.- Apertura.

Esta es la Primera Sesión Ordinaria de esta nueva administración encabezada por el Director Nacional Sr. Alejandro Weber, quien da la bienvenida a los presentes, señalando que en esta oportunidad rendirán cuenta de lo que ha hecho el Servicio Civil en el año 2017 dando cumplimiento a la presentación de la Cuenta Pública respectiva al año de gestión 2017. Así también, se pretende informar énfasis y elementos centrales en el contexto del nuevo gobierno del Presidente Sebastián Piñera.

*Director Weber hace hincapié en que **“particularmente yo fui nombrado el 11 de marzo del 2018, por lo tanto estoy dando cuenta de una Gestión que como política de Estado, que es de continuidad, pero también les contaremos algunos elementos que son relevantes hoy en día en el marco del cambio de gobierno y sobretodo en el contexto de los cambios legales importantes que sufrió el Servicio Civil y la Alta Dirección Pública en octubre del 2016 y que tuvieron un impacto definitivamente en el rol del Servicio Civil y también en la Gestión de cara a la Alta Dirección Pública. Muchas Gracias por estar acá”**.*

2. Presentación y Contenidos.

Se informa que el Servicio Civil hoy cumple un Rol que es rector en materia de Desarrollo y Gestión de Personas, sobre todo a partir de la modificación legal establecida el año 2016, que nos permite por ejemplo en otras materias, definir normas de generar aplicación para Gestión y Desarrollo de Personas.

Hoy ya se cuenta con 11 normas que han sido publicadas en el Diario Oficial y que dan cuenta de eso. Y además existe un rol importante de cara al Empleo Público, es decir pensar en el Estado del futuro y cómo debe construirse y qué Estado necesitamos para avanzar hacia el desarrollo y por otra parte tenemos un rol importante en encabezar no sólo en la selección, sino en el acompañamiento de los liderazgos públicos, hoy día recogidos a través de la Alta Dirección Pública fundamentalmente.

En términos muy generales, el Servicio Civil cuenta con un presupuesto de aproximadamente \$12.000 millones, con una dotación efectiva de 147 funcionarios, con una participación de 96 funcionarias (65%) y 51 funcionarios (35%).

La Ley de octubre de 2016 incorporó varias modificaciones, una de ellas en la Alta Dirección Pública, la cual introdujo algunos pasos hacia la Confianza y hacia el Mérito.

- Se eliminó la figura del Provisional y Transitorio (PyT), el que fue reemplazado por la Subrogancia Legal.
- Se avanzó un paso a la confianza, al establecer las hoy conocidas “12 Balas de Plata”, que son 12 cargos de designación directa que tiene el Presidente de la República por única vez y en los primeros tres meses de gobierno, para eximir a las Instituciones en el I Nivel Jerárquico de concursar por el Sistema de Alta Dirección Pública.
- Y en II Nivel Jerárquico, se dio un paso hacia el Mérito, al tener que justificar basado en Confianza o Desempeño la salida de los directivos y además de entregar la atribución al Consejo de Alta Dirección Pública el poder convocar a los directivos de I Nivel Jerárquico a dar cuenta sobre estas salidas.

En materia de Alta Dirección Pública al 31 de diciembre del 2017

- Formaban parte del Sistema de Alta Dirección Pública 131 servicios públicos con 1.122; cargos adscritos, 125 de ellos de I nivel jerárquico y 997 de II nivel jerárquico.
- Se suman 385 no adscritos 127 de ellos de I nivel jerárquico y 258 de II nivel jerárquico- en 261 organismos públicos.
- Hemos avanzado en la Ley de Calidad y Equidad de la Educación, la que dispuso la participación del Sistema de Alta Dirección Pública en la selección de 3.172 Directores de Escuelas Municipales en 345 comunas y de 294 Jefes DAEM.

- Además el Servicio Civil tuvo activa participación en el proyecto que culminó con la promulgación de la Ley N°21.040 que creó el nuevo “Sistema de Educación Pública”.
- En materia de Acompañamiento y Desarrollo de Altos Directivos Públicos, del presupuesto del SC, \$4.400 mill. son costos directos de concursos ADP y solamente un 3% de este presupuesto (\$700 mill. Aprox.) es dedicado al Acompañamiento y Desarrollo, y con eso se ha podido llegar a un 85% de los Altos Directivos con Procesos de Inducción, Talleres, Información, Asesorías para la elaboración de los Convenios de Desempeño, una aplicación en la red para Directivos Públicos y acompañamiento en el egreso.

En materia de Gestión y Desarrollo de Personas

- **Normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de Personas**

Hasta antes del 2016, el Servicio Civil cumplía un rol fundamental de entregar orientaciones y de directrices a la instituciones públicas, pero sin ninguna capacidad real de sanciones. Hoy día tenemos más herramientas para diseñar normativas para que estas se cumplan.

En el marco de su rol rector, el Servicio Civil elaboró 11 normas de aplicación general, vigentes (7) desde noviembre del año 2017; y desde marzo del año 2018 (4).

1. Estructura y estándares de las áreas Gestión de Personas.
2. Implementación de Políticas de Gestión de Personas.
3. Cumplimiento de estándares en procesos de Reclutamiento y Selección.
4. Concursabilidad y Carrera Funcionaria.
5. Cumplimiento de Estándares en Programas y Prácticas de Inducción.
6. Gestión de Prácticas Profesionales.
7. Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral.
8. Participación Funcionaria.
9. Cumplimiento de estándares en Formación y Capacitación de funcionarios públicos.
10. Rol de Jefaturas en dirección de equipos.
11. Norma sobre Gestión del desempeño individual y sistema de calificaciones.

Hoy día tenemos un enorme desafío, de poder compatibilizar una mano firme, es decir que todas las instituciones logren un estándar mínimo en materia de Gestión de Personas y que avancen en virtud de sus capacidades, sus compromisos, su dedicación, y es la intención del Servicio Civil lograr combinar dos elementos que son complejos de combinar, por una parte el rol rector desde el Gobierno Central, pero por otra parte avanzar hacia una organización transformadora que acompañe sistemáticamente a los servicios públicos para que estos puedan hacer mejor sus trabajos.

- **Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas**

Durante 2017, el Servicio Civil continuó monitoreando el cumplimiento del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas, y al verificar todos los productos está registró un cumplimiento superior al 90%. Universo total: 251 Servicios Públicos.

- ✓ Procedimiento de Egreso
- ✓ Procedimiento de Reclutamiento y Selección
- ✓ Procedimiento de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual
- ✓ Procedimiento de Inducción
- ✓ Procedimiento de Conciliación

- **Gestión del Reconocimiento**

- **Premio Anual por Excelencia Institucional (PAEI)**, 25 instituciones postularon al PAEI 2017, de ellas 8 pasaron a la final. Las tres instituciones ganadoras fueron el Servicio de Tesorerías, el Servicio Nacional del Consumidor y la Subsecretaría de Educación.
- **Concurso Funciona!**, En 2017 la convocatoria de este concurso culminó con la postulación de 188 proyectos, iniciativas que contaron con la participación de 71 servicios públicos e involucraron a 677 funcionarios/as.
- **Programa Prácticas Chile**, En 12 convocatorias realizadas desde octubre 2014 a noviembre 2017, Prácticas Chile difundió un total de 4.163 ofertas de prácticas profesionales de 169 instituciones públicas, para más de 308 carreras universitarias de todo el país. En ese período recibió 21.823 postulaciones y formalizó 1.224 prácticas profesionales. Este año el programa tiene una nueva plataforma de postulación que ofrece prácticas en cuanto estas se abren, además incorporó prácticas de carreras técnicas y programas de nivel medio superior.

- **Portal Empleos Públicos**, tenemos un portal que unifica la oferta de empleos en el Estado y los Servicios también tienen la obligación de publicar a través de nuestro portal. El año 2017 postularon 234 mil personas a empleos publicados por las instituciones públicas con un promedio de postulación de 89 personas.

- **Capacitaciones**, el Servicio Civil apoya la gestión de las capacitaciones de los Ministerios y Servicios Públicos, a través del Sistema Informático de Capacitación, SISPUBLI. La cantidad de actividades de capacitación en el año 2017 fue de 9.790 actividades con aproximadamente 130 mil participantes. Cabe destacar que durante el año 2017 hubo 669 actividades de capacitación y 23.908 participantes más que durante el año 2016. Adicionalmente, se capacitó a más de 180 jefaturas y dirigentes, en talleres de habilidades para la gestión de relaciones laborales.

El gasto en el 2017 fueron de \$24 mil millones destinado a capacitaciones, y en un registro inicial se ha identificado que entre un 3% y 5% de este gasto, se podría eventualmente ser ejecutado por instituciones del Estado y no ser contratados a terceros.

- **Sistema de Formación para el Liderazgo Público en el Estado**

- ✓ En agosto de 2017 se crea la Red de Academias, Escuelas y Programas de Formación de Servicios Públicos, que reúne a 26 reparticiones estatales para potenciar la oferta formativa en el Estado.
- ✓ Durante el 2017 y enero de 2018, esta red realizó cuatro encuentros para discutir modelos de formación y gestión del conocimiento en el marco de los objetivos propuestos.

Logros y avances

- **Códigos de Ética y Sistema de Integridad**

- ✓ En abril de 2017 se hizo entrega de los Códigos de Ética de los Servicios Públicos, con un nivel de cumplimiento de 98,8% de las instituciones públicas, de un total de 256 convocadas.
- ✓ A diciembre de 2017, el Servicio Civil había capacitado en sistemas de integridad al 80% de los funcionarios de estas instituciones.

- ✓ En materia de Acoso Laboral y Sexual, nosotros como Servicio Civil mantuvimos un rol muy protagónico en el diseño del Instructivo Presidencial que viene a consolidar un grupo de materias que han sido ya trabajadas por el SC, como las normas, los códigos y parte de lo que se incorpora no solamente las estrategias de prevención, de formación y elaboración de protocolos, sino que también un catastro.

En esas materias vamos a tener un registro, ya que en junio del presente año los servicios tienen la obligación de reportar y los próximos reportes serán a enero de cada año.

- **Cooperación Internacional**

- ✓ El año pasado 204 funcionarios públicos de diversos países de Iberoamérica siguieron los cursos virtuales que el Servicio Civil impartió. Otras 400 personas participaron en el webinar (**tipo de conferencia, taller o seminario que se transmite por Internet**) sobre el Modelo Gestión y Evaluación de Capacitación chileno.
- ✓ 10 funcionarios de diversas áreas del Servicio Civil participaron el XXII Congreso Internacional del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), realizado en noviembre en la ciudad de Madrid, España. Participaron en diversos paneles relacionados al Empleo público y la Alta Dirección Pública desde los patrones de empleo público de la OCDE, Códigos de Ética y la nueva facultad rectora del Servicio Civil chileno.

- **En materia de modernización**, durante 2017 se implementaron 3 plataformas:

- ✓ **Trabaja en el Estado**, que consolida todos los portales que antes que estaban disgregados en materia de Empleos Públicos, Alta Dirección Pública, Directores para Chile y estamos evaluando eventualmente la incorporación de Practicas Chile. La idea es simplificar y generar una ventanilla única para el acceso de los ciudadanos.
- ✓ **Nuevo SISPUBLI 2.0**, que nos permite consolidar mejor la información de capacitaciones y que permite a los funcionarios públicos con un click emitir sus certificados de las capacitaciones realizadas históricas.
- ✓ **SICDE**, que es una plataforma que permite a las Instituciones Públicas poder diseñar y evaluar los Convenios de Desempeño de los Altos Directivos Públicos.

Director comenta que evidentemente hoy en día estamos en un cambio de gobierno, cambio de administración y nos ha tocado una tarea muy intensa, y a partir de una instrucción del Presidente de la República cumplimos un rol preponderante en la instalación del gobierno. Por supuesto cuando uno conversa con los actores políticos la evaluación es que *“la instalación es lenta en las regiones”*, esa es la percepción.

Ahora nosotros queremos dar cuenta de lo que ha ocurrido al menos en materia de Alta Dirección Pública, que es un proceso efectivamente desde la concursabilidad depende del Servicio Civil.

Me permito señalar que hemos tenido un rol activo de visitas permanente a todos los Ministros, a los Subsecretarios y a los Jefes de Servicios nombrados para dar a conocer el sistema, para dar a conocer la Ley, para que ellos sepan y que en nuestro rol de promoción y de educadores del sistema que es lo que *“pueden hacer y que no pueden hacer”*, y hemos tenido una recepción razonable y en la mayoría de los casos el ejercicio de la prudencia. Esto es desde el punto de vista de la salida de los Altos Directivos Públicos.

En cuanto a la producción del SC, a la décima semana de gobierno tenemos 78 convocatorias de concursos de I y II Nivel Jerárquico.

Desafíos 2018 del Servicio Civil

Nuestra Institución se encuentra desarrollando un proceso de Planificación Estratégica para identificar y proyectar los desafíos para los próximos años, considerando la agenda gubernamental y la experiencia acumulada en 15 años de vida de la institución.

Dicho Plan Estratégico permitirá definir los objetivos y líneas de acción a ejecutar por las distintas áreas de trabajo en el futuro.

3.- Comentarios y preguntas:

Respecto al programa Prácticas Chile, Sandra Ponce de León pregunta cuántas prácticas quedan sin cubrir y por qué. Y se sugiere hacer seguimiento a este punto. Se propone también incorporar la idea de incluir prácticas de post grado.

Director Weber comenta que sí existen Prácticas internacionales, gestionadas por la Subsecretaría de Hacienda.

Carlos Insunza (ANEF) propone hacer el cruce entre vacantes generadas y vacantes que son cubiertas. Y que la información de vacantes disponibles se puede extraer de SIAPER.

Respecto a publicaciones en el portal de Empleos Públicos, Enrique Rajevic propone conocer la información de publicaciones v/s número de cargos postulados.

Respecto a los temas de integridad y códigos de ética, Octavio Navarro da cuenta de la situación de directivos del sector Salud que han estado cuestionados en su integridad pública, y pregunta cómo se incorpora este filtro en los procesos de selección de ADP. Propone que sea tarea primordial del SC capacitar a las serias jurídicas y fiscalías en materias de interés y sanciones de problemas de integridad.

E. Rajevic agrega la importancia de contar con una reportabilidad de investigación y sanciones de probidad y ética.

C. Insunza pregunta si hay filtro o chequeo en los procesos de ADP de conflictos de intereses?

Respecto a lo ADPs, Octavio Navarro pregunta por el número de convocatorias acumuladas por semana. En el caso de Salud, hay una incidencia entre sus metas y los CDI. Solicita conocer dato pormenorizado de razones de causas de desvinculación en los ADPs.

C. Insunza: el SC es una política de Estado. Solicita revisar la forma en que se presentan los datos de ADPs por cambios de gobierno, pues no ayuda a ser una política de Estado.

Debe compararse con dos ciclos completos de gobierno, mostrando una información más agregada.

Aún es temprano hacer un análisis de causa, y si es así, es una buena noticia en la incidencia de las modificaciones legales.

E. Rajevic concuerda respecto a la observación anterior de la forma en que se presentan los datos, y agrega algunas variables que no lo hacen comparables: número de cargos del sistema, universo distinto, cuántos cargos son (los porcentajes no son idóneos como medida de comparación). ¿Otros datos? Duración promedio de concursos, duración promedio de altos directivos en sus cargos, costos de los concursos.

Se propone diseñar una encuesta cualitativa de los usuarios del sistema. Tanto de los que han ganado concursos como de los que no.

Carlo Insunza solicita información de mujeres postulantes a ADPs, y poner en la cuenta el proyecto piloto de Evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género en el que el SC colaboró con ANEF, Hacienda e ISL.

Agregar también información del Concurso Funciona!.

Finalmente, el Director Weber agradece la participación de todos los miembros de este Comité Consultivo, de las reflexiones y aportes que se hicieron desde esta instancia, los cuales sin duda ayudaron a fortalecer y dar sentido a nuestro trabajo.

Siendo las 11:10 horas, se levanta la sesión.