COMITÉ CONSULTIVO Y CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL DEL SERVICIO CIVIL
ACTA SESIÓN ORDINARIA N°23
10 de diciembre de 2021

Participantes:

Tiene lugar la vigésimo segunda (22) sesión ordinaria del Comité Consultivo y Consejo de la Sociedad Civil del Servicio Civil.

La sesión inicia a las 9:00 hrs, con la presencia de las siguientes personas:

- Sra. Solange Garreaud de Mainvilliers, Directora Nacional del Servicio Civil.
- Sr. Raimundo Monge, Representante Ministerio SEGPRES.
- Sr. Patricio Coronado, Director Nacional del IPS.
- Sr. Enrique Rajevic, Experto en Gestión de Personas.
- Sra. Cristina Lazo, académica.
- Sr. José Pérez Debelli, Presidente ANEF.
- Patricia Valderas, Presidenta Confederación FENATS Nacional
- Sra. Angélica Fuenzalida, Subdirectora (S) 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.

1.- Apertura.

La Directora Nacional del Servicio Civil y Presidenta del Comité Consultivo inicia la sesión exponiendo la tabla basada en dos principales contenidos:

1. Balance del periodo 2018 – 2021 en Gestión y Desarrollo de Personas.
2. Balance del periodo 2018 – 2021 en Alta Dirección Pública.

Se expone la necesidad de hacer un balance de la gestión de periodo ante el consejo consultivo y dar cuenta de los resultados y avances en estos casi 4 años.

En el tema de Gestión de Personas, hará la presentación el Subdirector, Sr. Pedro Guerra. Una vez terminada, se inicia la presentación de los resultados y avances de ADP, a cargo de la Subdirectora (S), Sra. Angélica Fuenzalida.

2. Presentación y Contenidos.

El Subdirector Pedro Guerra expone los principales resultados de la gestión del periodo de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas (SGDP).

Los primeros resultados se centran en la instalación del rol rector que mandata al Servicio Civil para dictar y hacer monitoreo de la Normas de Aplicación General en gestión y

desarrollo de personas. Los resultados comparados en los tres años de implementación de este rol, dan cuenta de un avance en la mayoría de las 11 normas. No solo en su cumplimiento por parte de los servicios públicos, sino de la instalación de un rol nuevo para el Servicio Civil, basado en un proceso global de reporte por parte de los servicios, definición de indicadores y plataforma de reportabilidad, acompañamiento y consultoría de contenidos, y orientación de temáticas específicas cuando se requirió a los servicios públicos. De los resultados que más destacan, es el cumplimiento por sobre el 90% en la mayoría de las normas, salvo en la Norma N°3 referida a la obligatoriedad de procesos de reclutamiento y selección para ingresos a contrata y códigos del trabajo, donde en promedio, el porcentaje de personas que han ingresado por estos procesos no supera el 55% en los primeros años, y solo en 2021 se ha notado un avance cercano al 60%. Se explica que parte del incumplimiento es producto del abuso de la cláusula de la norma respecto al uso y formalidad de las excepciones.

Por su parte, otra de las normas que presentan un mediano cumplimiento es la Norma N°7 sobre Ambientes Laborales y Calidad de Vida, donde si bien se ha avanzado en la instalación y formalización de procedimientos en temas de maltrato, acoso laboral y sexual (MALS), aún hay un mediano porcentaje de servicios que están en la etapa de implementación de estos procedimientos y de procesos de prevención.

También se exponen resultados generales de la encuesta desarrollada por la SGDP con la idea de recoger percepciones de parte de tres actores relevantes en la implementación de normas. Jefes/as de servicio, jefes/as de gestión de personas y dirigentes/as gremiales. De los resultados y desafíos más relevantes es la falta de conocimiento de las normas y de las implicancias por parte de los jefes/as de servicio.

En cuanto a otras temáticas, se da cuenta de los resultados de los proyectos estratégicos liderados por la SGDP donde destacan CAMPUS Servicio Civil, Red de Mujeres Líderes en el Estado, Agenda Talento Joven y App Personas en Línea entre otras.

En cuanto a los resultados del periodo de la ADP, expuestos por la Subdirectora (S) Angélica Fuenzalida, se releva la disminución de costos en los últimos años de los concursos de I y II nivel jerárquico.

También se detalla el aporte del cambio de metodología de evaluación y el modelo basado en atributos y competencias, y ya no en base a test psicométricos. Esto ha significado un cambio de paradigma y una capacitación especializada de este modelo, tanto del equipo de ADP como para las consultoras especializadas que trabajan en el SADP. Lo anterior, destacó el proceso de certificación de consultoras llevada a cabo por una consultora de apoyo y el equipo de ADP.

También se muestra en detalle la gestión realizada en el ámbito de ADP Educación y el portal Directores para Chile.

3.- Comentarios y preguntas:

Cristina Lazo agradece la presentación y pregunta por el periodo de pandemia cómo ha sido el trabajo de los servicios públicos y el teletrabajo.

Respuesta: Se ha hecho un plan de acompañamiento específico para los temas de pandemia, incluso focalizado en el sector Salud.

José Pérez Debelli: Felicita el trabajo del Servicio Civil y agradece siempre la disponibilidad de la Directora a trabajar en un diálogo social vinculante y resolutivo. Solicita mantener la agenda de trabajo conjunto para 2022, especialmente en temas de capacitación de competencias para comités paritarios.

Enrique Rajevic: Comenta lo que para él es un “tibio” avance en la Norma de Reclutamiento y Selección, y pregunta qué está pensando el Servicio Civil para hacer cumplir esta norma.

Así también, habla de lo insatisfactorio que resulta para él el proyecto de ley de ADP ingresado hace poco al congreso por el gobierno, sin acuerdo del CADP y que no resuelve los problemas de ADP.

Respuesta: Directora responde que el avance de la Norma de Reclutamiento y Selección es lento y gradual, y prefiere la mirada optimista de entender que antes del 2018 no había ninguna obligatoriedad en esto, y hoy más del 60% de los casos al menos cumple con la norma y el resto lo fundamenta el Jefe de servicio formal y públicamente, cosa que antes no se hacía. Aclara que la responsabilidad del Servicio Civil es de monitorear y reportar a la CGR sobre los resultados, pero es la CGR quien debe sancionar los incumplimientos. En este sentido, una de las acciones que se ha pensado es trabajar con la CGR para acotar las fundamentaciones y razones de excepción que no están estipuladas en la norma y que se observa un abuso por parte de los servicios públicos.

Respecto al proyecto de ley de ADP, aclara que también intenta avanzar en temas de gestión de personas como en los temas de capacitación, y expresa que a ella le parece un buen proyecto de ley.

Patricia Valderas: Expone la situación de los funcionarios/as de salud, la baja participación de las asociaciones de funcionarios/as, los temas de maltrato y lo cansada que está la gente y no ha habido acciones en esta materia en este sector. Ni desde el SC ni desde el ministerio. Falta capacitación en materias de maltrato, acoso laboral, y temas de gestión de personas. La concursabilidad está cuestionada y se debería hacer una capacitación en estas materias desde el Servicio Civil porque en el Ministerio al parecer no hay expertise.

Respuesta: Directora responde que conoce la realidad de Salud porque le tocó trabajar dos años en la División de Gestión de Personas, y entiende las complejidades del sector y sus necesidades. No está de acuerdo con que todo se haga mal y no haya competencias al respecto.

Patricio Coronado: Felicita el trabajo realizado por el Servicio Civil.

Finalmente la Directora Solange Garreaud da a conocer el trabajo que se está haciendo de manera sistemática y planificada para hacer un buen traspaso de administración con esta información ya expuesta y otra mucho más de detalle, la que estará disponible en los próximos meses, previo al cambio de administración.

Siendo las 11:10 hrs, se cierra la sesión.