SERVICIOCIVIL

Proyecto de Ley

Fortalece el Sistema de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil

Personas al **Servicio de Personas**

Proyecto de ley

1. Fortalecimiento del rol del Servicio Civil
2. Perfeccionamiento Ley 20.955
3. Modernización de la gestión y desarrollo de las personas en el Estado

Proyecto de ley

1. Fortalecimiento del rol del Servicio Civil

Estrategia Nacional de Desarrollo de Personas

- Servicio Civil debe proponer al Presidente/a de la República, a través del Ministro de Hacienda, orientaciones sobre las prioridades en el mediano plazo para la atracción de talento, el desarrollo y el desempeño de los funcionarios públicos.

  - ✓ Permite **unificar criterios, sumar esfuerzos y fortalecer la gestión de las personas** en el Estado desde una visión compartida, que oriente a las distintas reparticiones respecto a los logros y objetivos comunes a alcanzar en cada período.
  - ✓ **Complementa y refuerza** las definiciones que, en estas materias, se materializan a través de las **Normas de Aplicación General** en gestión y desarrollo de personas.
  - ✓ Releva la necesidad de contar con una **estrategia global**, desde la cual cada Servicio defina acciones planificadas de gestión de personas que permitan contar con información cuantitativa y cualitativa.
  - ✓ **Fortalece la implementación de las estrategias** de gestión de personas consideradas en la agenda de modernización del Estado.

SERVICIOCIVIL

Planes y programas de Capacitación y Desarrollo

- Otorga al SC la facultad de **instruir** a los jefes superiores de servicio respecto de las actividades de interés común, **aprobar** los planes anuales de capacitación de dichos servicios e **identificar prospectivamente** las necesidades de capacitación en los servicios públicos, diseñando programas y planes de formación.

  - ✓ Incorporar un **componente estratégico** en la definición de las materias.
  - ✓ Promover activamente el mejoramiento de **habilidades y destrezas** propias de la función a realizar.
  - ✓ Utilizar la capacidad del Estado para **agregar demanda** de modo estratégico
  - ✓ Fortalecer el procedimiento de **compras centralizadas** para los planes de capacitación, a través de Chilecompras.

Diagnóstico CAMPUS SC 2019

Falta perspectiva de Estado en temáticas de formación transversal, junto a excesivo gasto y baja capacidad negociación	Heterogeneidad en contenidos y calidad en temáticas de formación transversal Trabajo en silos.
Oferta de formación atomizada y dispersa, dificultad en acceso de funcionarios(as) regiones extremas	Actividades de formación con alta demanda e impacto relativo (Excel)

SERVICIOCIVIL

Planes y programas de Capacitación y Desarrollo

CAMPUS SC
Evolución propuesta programática 2019-2021

2019

Cursos presenciales	Cursos virtuales asincrónicos
Liderazgo y Gestión Ágil de Proyectos	Análisis de datos: Excel Básico 2010
Calidad de Servicio a la Ciudadanía	Análisis de datos: Excel Intermedio 2010
Trabajo en Equipo	Análisis de datos: Excel Avanzado 2010

2021

Virtuales asincrónicos
Análisis de datos: Excel Básico 2010
Análisis de datos: Excel Intermedio 2010
Análisis de datos: Excel Avanzado 2010
Análisis de datos: Excel Básico 2016
Análisis de datos: Excel Intermedio 2016
Análisis de datos: Excel Avanzado 2016
Gestión del Desempeño en SSPP
Modelo de Evaluación de Capacitación
Normas de Aplicación General
Gestión y Promoción del Buen Trato
Transformación Digital en el Sector Público
SIMPLE: El desafío de digitalizar para acercar el Estado a las Personas

Virtuales asincrónicos
Ambientes Laborales y Calidad de Vida
Política de Gestión y Desarrollo de Personas
Relaciones Laborales y Participación
Participación y Representación de Mujeres en Cargos de Responsabilidad en el Estado
Procedimiento de Reclutamiento y Selección
Gestión Estratégica de Personas en el Estado
Gestión de la Capacitación en sspp
Gestión Remota en sspp
Introducción al Liderazgo Público
Integridad Pública

Virtuales sincrónicos
Liderazgo
Calidad de Servicio a la Ciudadanía
Gestión Colaborativa para Equipos Alto Desempeño
Metodología Gestión Ágil de Proyectos

SERVICIOCIVIL

Planes y programas de Capacitación y Desarrollo

Mediante el proceso de Gran Compra Coordinada 2020, se ha logrado un ahorro de un **33%** aprox., en la contratación para los organismos públicos adheridos voluntariamente.

N°	Programa de Capacitación	N° participantes	Precio Unitario Proyectado	Precio Unitario Real	Monto Total Impuestos Incluidos Proyectado	Monto Total Impuestos Incluidos Real	% de ahorro por línea de formación
1	Gestión Ágil de Proyectos	75	$200.000	$120.000	$15.000.000	$9.000.000	40%
2	Liderazgo	233	$366.926	$199.990	$85.493.758	$46.597.670	45%
3	Gestión Colaborativa de Equipos de Alto Desempeño	155	$222.100	$177.000	$34.425.500	$27.435.000	20%
4	Calidad de Servicio a la Ciudadanía	274	$201.187	$161.000	$55.125.238	$44.114.000	20%
Monto Total impuestos incluidos					**$190.044.496**	**$127.146.670**	**33%**

SERVICIOCIVIL

Mérito y normas de aplicación general: Reclutamiento y selección

- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá **instruir y supervisar el cumplimiento** de los principios de mérito e idoneidad en los procesos de reclutamiento y selección del personal en los servicios de la Administración del Estado.
  - ✓ Permitirá instruir a las reparticiones públicas respecto a las formas y etapas de procesos de selección por mérito e idoneidad, pudiendo demandar su cumplimiento, avanzando de esta manera en la profesionalización del Estado.

Ingresos a contrata y/o Código del Trabajo (Norma 3C) 2020

Tipificación de ingresos		N° de cargos		%
		Subtotal	Total	
N° de Ingresos a contrata y/o Código del Trabajo, a través de procesos de Reclutamiento y Selección.			2.912	53,5%
N° Ingresos a contrata y/o Código del Trabajo sin proceso de Reclutamiento y Selección	Con resolución que fundamenta el ingreso sin proceso de Reclutamiento y Selección	2.286	2.534	42,0%
	Sin resolución que fundamenta el ingreso sin proceso de Reclutamiento y Selección	248		4,6%
N° total de Ingresos a contrata y/o Código del Trabajo.			**5.446**	**100,0%**

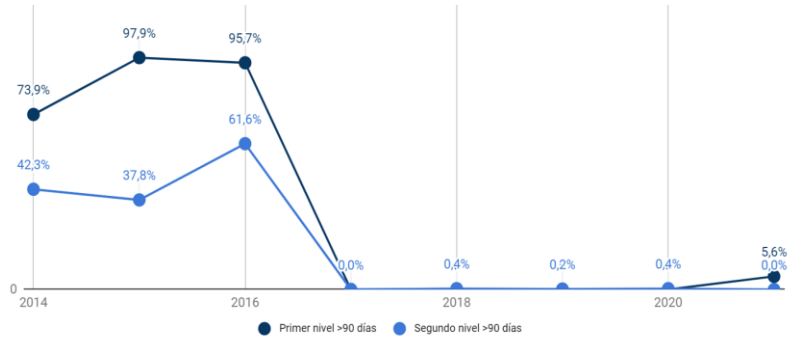
SERVICIOCIVIL

Convenios de Desempeño de Altos Directivos Públicos

- Evaluar la calidad de la formulación, evaluación y cumplimiento de los convenios de desempeño de altos directivos públicos.
- Cambio de ciclo de evaluación a ciclo anual.
- Obligación de informar al Presidente/a de la República, dos veces al año, los resultados obtenidos por los jefes de servicios.

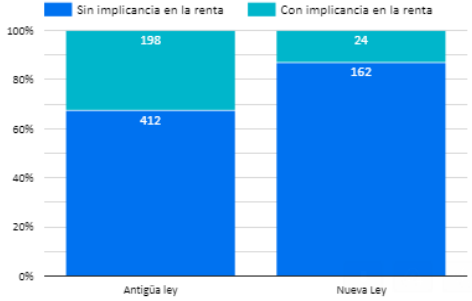
✓ Evaluar la calidad constituye un aporte técnico y estratégico a su perfeccionamiento.
✓ Informar sobre su cumplimiento impulsa la búsqueda de mejores indicadores de gestión I y II Nivel.
✓ Refuerza el rol del SC como socio estratégico de los servicios públicos.
✓ Considera la obligación del SC de publicar el porcentaje de cumplimiento de los CD en sitio web.

Porcentaje de suscripción dentro del plazo total y por nivel, y en comparación a antes de la ley 20.955. (Fuente: Servicio Civil)



Porcentaje promedio de cumplimiento total y por nivel, y comparación con lo que era antes de entrar en aplicación la ley 20955. (Fuente: Servicio Civil)

I nivel:
Antigua ley: 67,5% Sin implicancia en la renta, es decir con resultado de 100% en el convenio.
Nueva ley: 87,1% Sin implicancia en la renta, es decir con resultado mayor o igual a 95% en el convenio.



Proyecto de ley

2 Perfeccionamiento Ley 20.955

Expansión del Sistema de Alta Dirección Pública

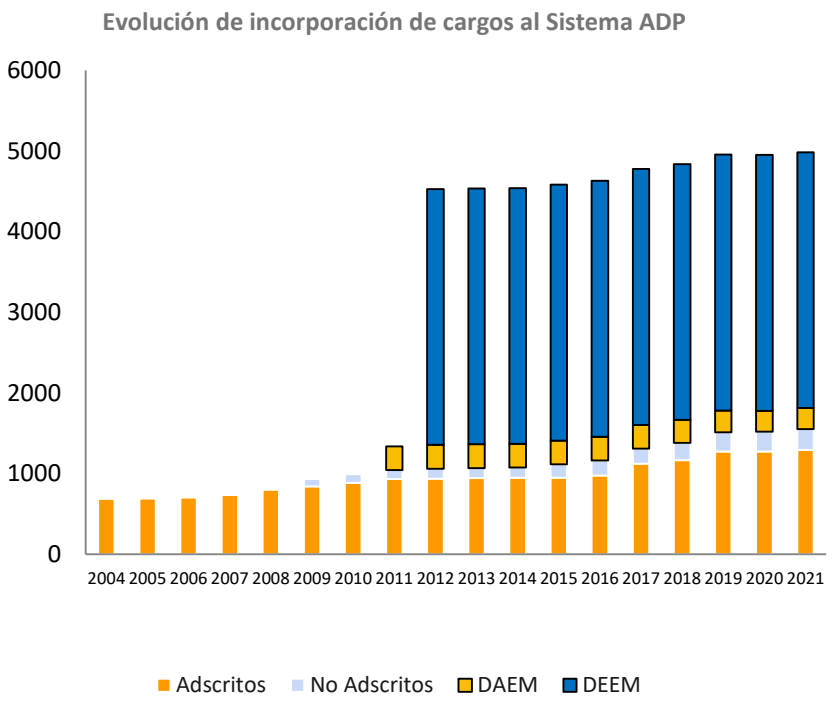
- Se suman al Sistema de Alta Dirección Pública dos cargos de primer nivel:
    - *Director General de Obras Públicas*
    - *Director Nacional de Planeamiento*
- 52 cargos de segundo nivel entre los que destacan los Directores Regionales del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), Instituto de Seguridad Laboral, así como numerosos cargos del sector salud.

✓ Desde su creación, Sistema de Alta Dirección Pública ha sido una exitosa política pública de Estado.

✓ Fomenta la coherencia de la arquitectura del Estado, incorporando a cargos de primer y segundo nivel de servicios adscritos al SADP y que, por su naturaleza, no deberían estar excluidos del mismo.

✓ Refuerza el carácter de la ADP como regla general de acceso a la dirección pública en nuestro país.

✓ Aporta el carácter sistémico de la ADP.

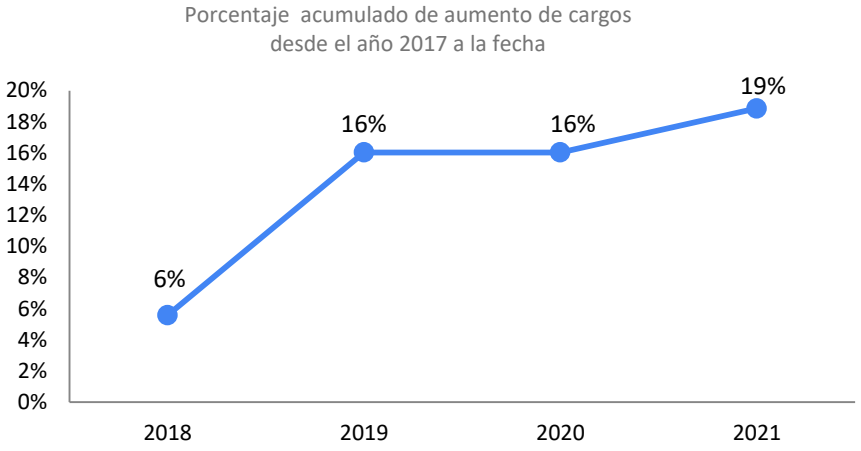


SERVICIOCIVIL

Informe técnico del Servicio Civil

- En aquellos casos en que se presente un proyecto de ley que proponga la utilización del proceso de selección o la participación de la DNSC o del CADP o sus representantes, se deberá enviar un informe técnico al Congreso Nacional .

  ✓ Contribuye a cautelar la arquitectura del Estado.
  ✓ Resguarda el sentido sistémico de la Alta Dirección Pública.



SERVICIOCIVIL

El mérito determina la continuidad ADP de segundo nivel jerárquico

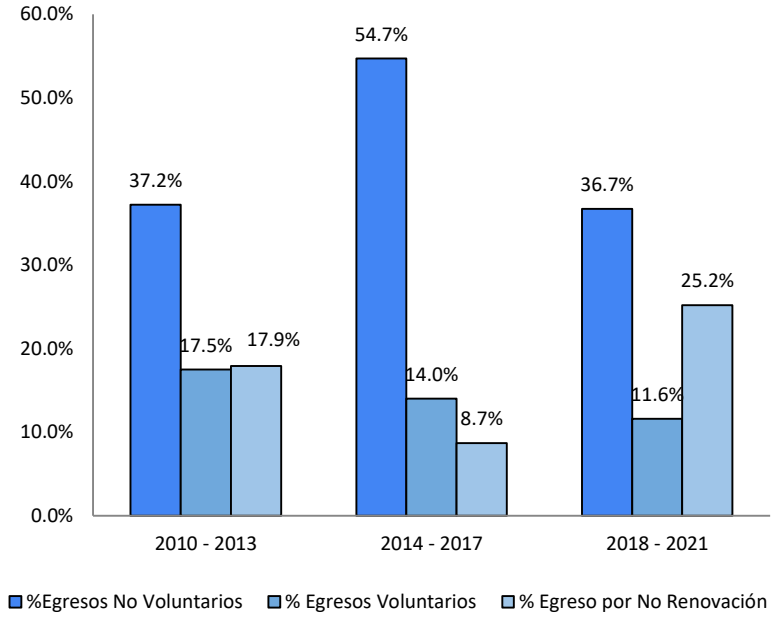
- Sólo cargos de I Nivel se mantienen como de exclusiva confianza para efectos de la remoción.
- Para los cargos de II Nivel, se establece que su egreso debe fundarse en :
  - *Cumplimiento deficiente del convenio de desempeño ADP*
  - Otros *hechos o aspectos evaluados en forma deficiente por la autoridad*
  - *Modificaciones del perfil del directivo y de las prioridades o desafíos del cargo*

✓ En cargos de II Nivel, limita la discrecionalidad de la autoridad para solicitar la renuncia, imponiendo el deber de fundar su determinación, lo que constituye un aporte en cuanto a la legitimidad y rendición de cuentas

✓ Avanza en la consideración del mérito como elemento relevante.

✓ Releva el desempeño directivo, salvo que existan requerimientos de gestión (cambio de perfil o desafíos).

Porcentaje de egresos de II Nivel acumulados al tercer año de administración respecto a los nombrados vigentes al inicio del período



SERVICIOCIVIL

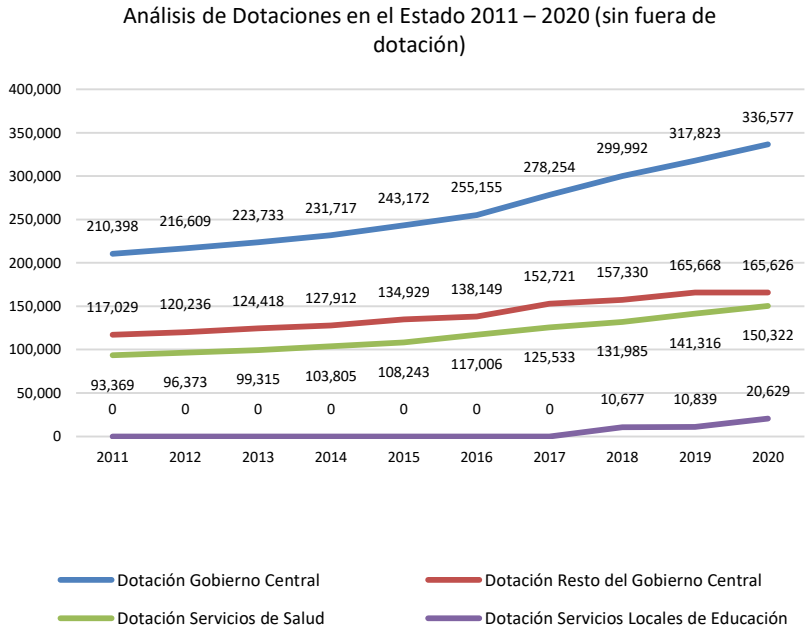
Proyecto de ley

3 Modernización de la gestión y desarrollo de las personas en el Estado

Estudios de remuneración y dotaciones

- Incorpora la realización de **estudios de dotaciones** que entregarán información relevante para la elaboración de la Ley de Presupuestos.

  ✓ Mayor **eficiencia** en la definición y gestión de estructuras y dotaciones de los servicios públicos, ajustadas en relación a sus misiones institucionales, objetivos y productos estratégicos.
  ✓ Definir **criterios homogéneos de acción**, considerando el diseño organizacional, las estructuras y bandas salariales.
  ✓ Permite **identificar brechas** y estandarizar metodologías de estudios.



SERVICIOCIVIL

Banco electrónico de datos de funcionarios/as públicos

- Administrar y disponibilizar un registro electrónico de funcionarios que ingresaron por mérito, certificación o acreditación de competencias, a la Administración Central del Estado.

  ✓ Facilitar la gestión del talento al interior del Estado.
  ✓ Generar ahorros de costos y tiempos de duración de concursos.
  ✓ Permitir que diversas autoridades (Ministros, Subsecretarios y Jefes de Servicios) puedan convocar a quienes integran este banco a participar de procesos de reclutamiento y selección o en nóminas de candidatos.
  ✓ Aprovechar los talentos de estos profesionales en diversas posiciones, permitiendo mayores grados de eficiencia en la provisión de personal.

➢ El costo promedio del Servicio de Búsqueda y Selección Completa (Jefatura Intermedia o Profesional) 2020 fue de M**$3.747.**

Fuente: Sistema de Evaluación de Consultoras DNSC

Período	Convocatorias publicadas	Vacantes ofertadas	Postulaciones ingresadas
2009	31	34	5.305
2010	341	378	44.466
2011	324	407	38.572
2012	692	1.919	55.742
2013	2.648	9.057	61.575
2014	3.373	8.106	95.236
2015	6.395	13.947	160.152
2016	8.967	20.698	223.262
2017	10.082	19.746	234.012
2018	9.474	16.513	480.663
2019	9.778	16.433	1.198.547
2020	6.993	18.606	716.433
2021*	6.169	14.945	452.323
Totales	**65.267**	**140.789**	**3.766.288**

SERVICIOCIVIL

Preselección y Registro de Alta Dirección Pública

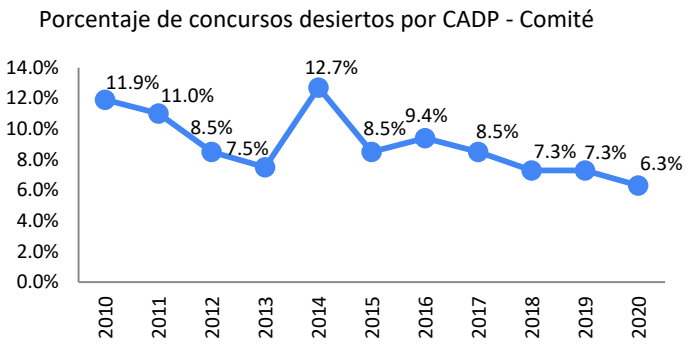
- Administrar un banco electrónico de directivos ADP, denominado "Registro de ADP", conformado por postulantes y preseleccionados.
- Permite la preselección a través de convocatorias amplias. Los candidatos evaluados idóneos, pasan al "Registro ADP".
- Permite, con los 4/5 del CADP, la remisión de antecedentes de personas incluidas en el registro para la provisión de cargos no SADP.

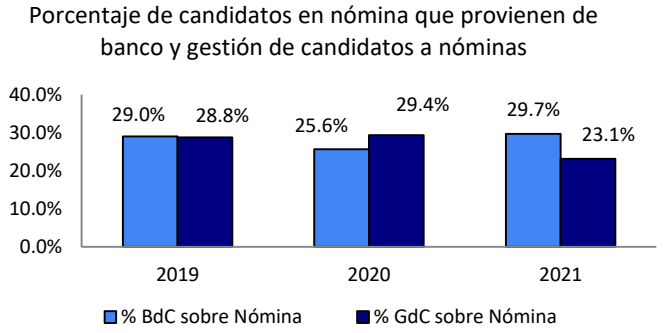
✓ Aumenta la capacidad de reclutamiento para el Estado a partir de bases de datos disponibles en el SC.

✓ Perfecciona modelo de gestión de candidatos y capacidad para reclutar buenos candidatos en beneficio de la administración del Estado.

✓ Contribuye a la disminución de costos involucrados en la provisión de nóminas para nombramientos y a la rebaja en porcentaje de desiertos.

✓ Disponibiliza registro a Subsecretarios, jefes de servicios, alcaldes, gerentes generales de empresas de Estado y rectores de Universidades del Estado.





SERVICIOCIVIL

Movilidad horizontal Altos Directivos Públicos

- Permite movilidad horizontal de primer nivel: Presidente/a de la República puede nombrar en cargos vacantes de primer nivel jerárquico a ADPs en ejercicio.

- Movilidad horizontal de segundo nivel: a solicitud fundada del Ministro o Subsecretario, por delegación del primero, se puede nombrar como titular a ADP de segundo nivel en ejercicio.

  - ✓ Permite convocar al servicio público y retener a profesionales de perfil directivo, incentivados por las posibilidades de proyectarse en la Administración.
  - ✓ Promueve el equilibrio entre mérito y confianza al permitir la movilidad de directivos bien evaluados a otras posiciones.
  - ✓ Facilita la continuidad operacional y celeridad de los nombramientos, al permitir la movilidad de directivos bien evaluados en cuyo cargo la autoridad prefiere otro perfil.

SERVICIOCIVIL

Algunas reflexiones

- En sus 18 años de existencia, el Servicio Civil y el Sistema de Alta Dirección Pública se han desarrollado, consolidándose como una de las principales políticas del proceso de modernización de la gestión pública.

- Su proyección hacia el futuro hará necesarias nuevas reformas que le permitan adaptarse de mejor forma a los nuevos desafíos que enfrenta el Estado.

- El proyecto de ley avanza en el sentido correcto y constituye un aporte al fortalecimiento de la gestión pública:

  - ✓ Expande el sistema ADP, fortalece el mérito y cautela la correcta arquitectura del Estado.
  - ✓ Avanza hacia el mérito en la definición de la continuidad de los ADPs de segundo nivel jerárquico.
  - ✓ Ofrece oportunidades de desarrollo y movilidad a los ADPs, permitiendo la gestión del talento público.
  - ✓ Disponibiliza talento para la provisión de otros cargos públicos.
  - ✓ Entrega al Servicio Civil un rol más activo en el control de la calidad y función estratégica de los Convenios de Desempeño de ADPs.
  - ✓ Confiere al Servicio Civil nuevas facultades en el diseño estratégico de políticas y desarrollo de personas, análisis de dotaciones, coordinación de la capacitación, selección y movilidad horizontal de los funcionarios públicos.

SERVICIOCIVIL

SERVICIOCIVIL
www.serviciocivil.cl