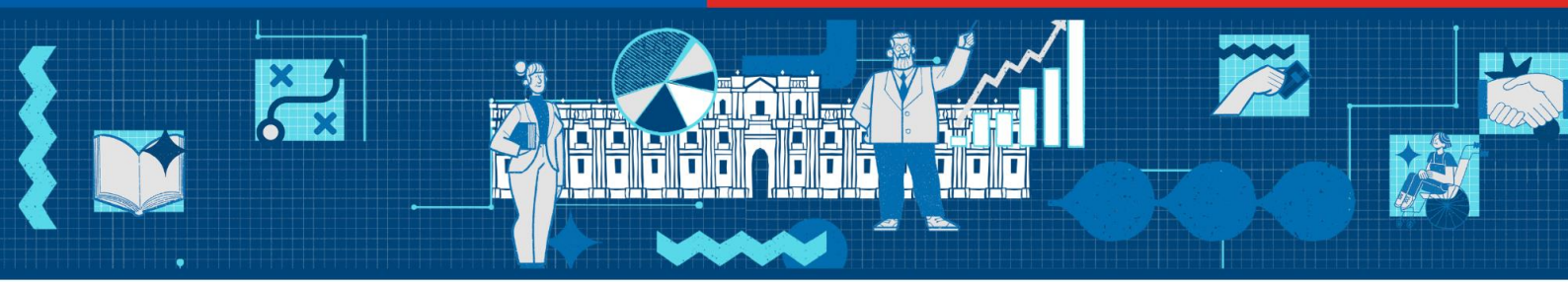

Acta Sesión 01/10/2025

Consejo Asesor Permanente para la Modernización del Estado

1 de octubre de 2025 – 14:30 a 16:30 hrs. – Ministerio de Hacienda - Formato Hibrido

I. Asistentes

FORMATO PRESENCIAL

1. Trinidad Inostroza, Presidenta del Consejo
2. Ignacio Irarrázaval, Vicepresidente del Consejo
3. Jorge Lira, representante CPC
4. Lautaro Videla, representante UNAPYME
5. Ramiro Mendoza, Consejero
6. Rafael Epstein, Consejero
7. Natalie González, Consejera
8. Rafael del Campo, Consejero

FORMATO DIGITAL

1. Helmuth Griott, representante ANEF
2. Claudio Castro, representante ACHM
3. Kathya Araujo, Consejera
4. Alejandro Ferreiro, Consejero

También asisten por el Ministerio de Hacienda: Isabel Millán y Francisca Vidal, Directora y Encargada área de Estudios de la Secretaría de Modernización del Estado, y José Inostroza, Director Secretaría de Gobierno Digital. Excusan su asistencia: Jorge Flies, representante de la Asociación de Gobernadores y Gobernadoras Regionales de Chile; y las Consejeras Alejandra Pizarro y Andrea Rodriguez. Asisten además, Hans Rosenkranz, de Comunidad de Organizaciones Solidarias en representación de Consejera Pizarro, y Patricia Castillo y Nicolás Vargas, de Municipalidad de Renca.

II. Contenidos de la sesión

En esta sesión, se plantea como objetivo escuchar presentaciones sobre dos temáticas de interés del Consejo asesor para la Modernización del Estado, ellas son:

14:30 **Evaluación focalizada de ámbito de Programa de Reforzamiento de la Atención Primaria de Salud, Dirección de Presupuestos (DIPRES).**

Presentan:

- Valeria Signorini, Jefa Subdepartamento de Evaluación de Programas.
- María José Pérez, Analista Subdepartamento de Evaluación de Programas.

15:30 **Propuesta de reforma al régimen de empleo público, Pivotes**.
Presentan:

- Juan Francisco Galli, director ejecutivo.
- Jose Antonio Valenzuela, director de incidencia.

Les acompañan:

- Angélica Cepeda, gerente general.
- Antonieta de la Fuente, directora de comunicaciones

III. Desarrollo

La sesión inicia a las 14:30 hrs. El Vicepresidente del Consejo, Ignacio Irarrázaval, da la bienvenida a las y los Consejeras/os presentes. La Secretaria Ejecutiva del Consejo, Isabel Millán, plantea los objetivos de la sesión y da la bienvenida a representantes de la Dirección de Presupuestos (DIPRES).

Primera parte: Evaluación focalizada de ámbito de Programa de Reforzamiento de la Atención Primaria de Salud, Dirección de Presupuestos (DIPRES).

Se realiza una breve ronda de presentaciones, y se da la palabra a Valeria Signorini, Jefa del Subdepartamento de Evaluación de Programas de DIPRES.

La sta. Signorini inicia la presentación dando cuenta del Sistema de Monitoreo y Evaluación, en el cual se enmarcan las evaluaciones expost, que analizan un período de funcionamiento de los programas públicos, en resguardo del cumplimiento eficiente y eficaz de sus objetivos, y entregando recomendaciones para mejorar su desempeño. Recalca que la existencia del Sistema es relevante, pues 45% de los recursos públicos corresponden a la oferta programática.

A continuación, presenta aspectos normativos, y líneas de evaluación ex post, para centrarse luego en las evaluaciones focalizadas de ámbito, que analizan programas en ámbitos específicos, y son realizadas por un equipo evaluador mixto, compuesto por un evaluador externo y profesionales DIPRES, que se pronuncian sobre aspectos de diseño, implementación y costos eficiencia del programa evaluado.

Seguidamente, María José Pérez, analista del Subdepartamento de Evaluación de Programas de DIPRES, presenta los objetivos y alcance de la Evaluación Focalizada de Ámbito realizada a los Programas de Reforzamiento de Atención Primaria de Salud (PRAPS). Describe el programa, la metodología de evaluación aplicada, y las principales conclusiones y recomendaciones de la evaluación.

Entre las principales conclusiones destacan:

En términos de diseño, señalan: 1) PRAPS no es una estrategia con enfoque territorial y temporal; 2) Se desarrolla como un mecanismo de financiamiento.; 3) Se observa una baja tasa de declaración de perspectiva de género.

En cuanto a la implementación, sobre la base del análisis de los convenios plantean: 1) El flujo de procesos del PRAPS tiene un alto costo administrativo. Los equipos encargados del PRAPS tienen alta dedicación a rendiciones y seguimiento, en detrimento del análisis técnico; 2) Es importante identificar si la distribución del gasto de los convenios responde adecuadamente a las prioridades estratégicas y las necesidades de la población; 3) Por zona geográfica, no se evidencia flexibilidad que permita que el PRAPS se adapte al enfoque de equidad en salud.

A partir de entrevistas a referentes de División de Atención Primaria de Salud del Ministerio de Salud y de Servicios de Salud, señalan: 1) Se percibe PRAPS como un recurso valioso para cubrir necesidades no contempladas en el financiamiento per cápita, y para financiar proyectos con enfoque local en etapas iniciales o intermedias; 2) A nivel central se decide generalmente la distribución de los recursos, lo que restringe la adaptación de los recursos a las necesidades locales; 3) Una debilidad es la elaboración de al menos un convenio por cada iniciativa que implementa cada comuna; 4) Referentes PRAPS dedican aproximadamente 25% de su jornada a tareas administrativas; 5) Valoran que los convenios admiten el gasto retroactivo.

Adicionalmente, a partir de adaptación de modelo de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para el sistema de financiamiento, concluyen: 1) PRAPS se ha convertido en un complemento al per cápita; 2) Se detectan ineficiencias en los esquemas de pago; 3) Se evidencia descoordinación interinstitucional.

Finalmente, las representantes de DIPRES plantean recomendaciones en ámbitos de diseño e implementación.

A continuación, se abre espacio para preguntas y comentarios de las y los Consejeras/os. Junto con reconocer la relevancia de la temática, y los desafíos planteados por la evaluación, el Consejo observa que el rol de los municipios en la ejecución de los PRAPS es fundamental, lo que debería haberse considerado en las entrevistas realizadas.

Segunda parte: Propuesta de reforma al régimen de empleo público, Pivotes.

Seguidamente, se da la bienvenida a los representantes de PIVOTES, para la presentación de la propuesta de Reforma al Empleo Público. Se realiza una breve ronda de presentaciones, y se da la palabra a Juan Francisco Galli, director ejecutivo de PIVOTES.

El sr. Galli agradece la recepción del Consejo, resumiendo el diagnóstico para luego entrar a elementos clave de la propuesta.

Como contexto informa que Pivotes hizo un ejercicio de incidencia, conocido como “Hagámonos cargo”, en que convocó a 20-25 personas involucradas en lo público, para realizar un diagnóstico sobre qué está afectando la eficacia del Estado y generar propuestas.

Uno de los ejes abordados en este diagnóstico fue cómo se está regulando el empleo público.

Como resumen de diagnóstico, plantea que:

1) El sistema de regulación del empleo público está bastante obsoleto. El estatuto administrativo no ha tenido grandes cambios, sigue pensando la regulación de las personas como funcionarios de planta, en tanto la gran mayoría de los funcionarios no está en tal condición. Señala que el régimen era bastante cómodo, como administración de personas, porque era flexible al ingreso y a la salida. Había proceso natural de evaluación de tales funcionarios. Sin embargo, el dictamen de Contraloría General respecto de la confianza legítima, zanjada por tribunales luego, mantuvo flexibilidad a la entrada pero rigidizó la salida de las personas a contrata.

2) La evaluación de desempeño para funcionarios de planta se aplica también a los de contrata, pero no cumple su objetivo en este último caso. A su juicio, los procesos de evaluación son inoficiosos y grandes equipos se dedican a ellos.

   A la vez, existen mecanismos informales de movilidad (como la reserva de planta para moverse a contrata o ascender) pero son vistos como sistemas de privilegio, más que como mecanismos de movilidad horizontal.

3) El gasto en personal en el gobierno ha aumentado progresivamente como porcentaje del producto interno bruto, pero además la ciudadanía no aprecia una mayor eficacia en la gestión de gobierno. Hay una brecha que es contraria a todos los países OCDE: en otros países la ciudadanía tiene mejor opinión de funcionarios que del gobierno, en Chile es al revés. Además, en Chile, hay un menor porcentaje de personas que reporta tener una confianza alta o moderadamente alta en los funcionarios públicos.

En síntesis, plantea que el sistema está obsoleto, hay mucha rigidez y el funcionariado no se percibe como eficaz, pese al aumento del gasto.

Informa entonces la propuesta de PIVOTES, que considera:

i. Separar roles, lo que es especialmente urgente ante los cambios de coalición de gobierno. Requiere establecer regímenes diferenciados para personal en funciones de gobierno de aquellas que son de administración.
ii. Establecer con régimen general de empleo público, para todas las personas del Estado, respetando naturaleza de los honorarios para funciones específicas. Incluyendo el nivel jerárquico más alto posible, hasta subsecretarías como jefes de servicio en régimen de planta permanente (salvo aquellas subsecretarías más políticas, con viceministros, que serían de confianza exclusivo). Con concursos públicos objetivos y trazables para ingreso de los funcionarios públicos. Y, aumentar movilidad, particularmente horizontal, entre reparticiones.
iii. Contar con un sistema de evaluación obligatorio, en base a distribución normal. Separándolo de la desvinculación. Dado lo anterior, establecer otras causales de

desvinculación, para hacerse cargo de contingencias, particularmente en el primer y segundo nivel jerárquico. Y, algún grado de protección ante desvinculación.

iv. Establecer régimen especial para personal que entra y sale con las administraciones. Aplicable a ministros, vice-ministros (creados para roles políticos), embajadores, Seremis, delegados presidenciales y asesores. Con régimen especial para asesores, limitando número (máximo 0,5% dotación total) y dando atribuciones al Presidente respecto de este número, conforme sus prioridades.

v. Fortalecer rol de gerencia de personas (Servicio Civil), especialmente si se fortalece movilidad horizontal. Alguien debe tener mejor información agregada de los funcionarios. Separando dirección de Servicio Civil de la presidencia del Consejo de Alta Dirección Pública.

A continuación, se da espacio a preguntas y comentarios de las y los Consejeras/os. Reconociendo la relevancia de la carrera funcionaria y que a ésta se debe entrar por mérito, se deja planteada la interrogante de qué pasa durante la transición con quienes forman parte en la actualidad del funcionariado público, y que eventualmente no ingresaron por mérito.

IV. Presentaciones

- Programas de Reforzamiento de Atención Primaria de Salud – PRAPS. Subsecretaría de Redes Asistenciales. Departamento de Atención Primaria de Salud, Ministerio de Salud. Elaborada por Dirección de Presupuestos. 1 octubre 2025.

- Reforma al Empleo Público. PIVOTES. 1 octubre 2025.

V. Acuerdos

1. PIVOTES hará llegar al Consejo una minuta con respuesta a algunas de las preguntas y observaciones realizadas por el Consejo.

2. Se realizará sesión extraordinaria durante octubre, para presentación de ANEF sobre reforma al empleo público.

3. Consejo, con el apoyo de la Secretaría Ejecutiva, organizará un seminario sobre condiciones habilitantes para la modernización del Estado y Empleo Público, en enero 2026. La Secretaría solicitará auditorio a Contraloría General.