

Reporte Ejecutivo 1

Evaluación de efectos Ley 20.955 sobre convenios de desempeño

Andrés E. Fernández Vergara y Javier E. Fuenzalida

Introducción

Esta minuta tiene por objetivo describir los cambios que se perciben en las evaluaciones de los Convenios de Desempeño (CD) posterior a la Ley N°20.955, que entró en vigencia en octubre del año 2016. Dicha ley amplía el rango de evaluación para el cual se percibe el incentivo de salarios en la Alta Dirección Pública. Antes de la reforma, el incentivo de directivos se percibía completo solo si la evaluación del CD era exactamente de un 100%. Posterior a la reforma este estándar cambió: el mismo incentivo se percibía completamente si es que la evaluación se encontraba entre un 95% y un 100% de cumplimiento. La reforma entonces, al ampliar el rango, esperaba que las evaluaciones pudieran ser más ajustables a la realidad de cada directivo y a su capacidad de cumplimiento.

Objetivos y pregunta de investigación

Hasta ahora no es claro el efecto que han tenido las modificaciones a los CD derivadas de las Ley 20.955 sobre los resultados reportados por parte de directivos públicos. Por lo tanto, la pregunta de investigación es **¿cuál es el efecto de la nueva normativa (Ley N°20.955) en la evaluación de los convenios de desempeño?**

Metodología

Para responder a la pregunta de investigación, se estudian los resultados de los 4.547 convenios de desempeño, con información entre los años 2005 y 2020. La cantidad de registros se presentan en la Tabla 1, junto al promedio de los resultados de las evaluaciones de los convenios de desempeño.

Tabla 1: registros de evaluaciones de convenio de desempeño según año

Año	Número de registros	Promedio de resultado
2005	7	100,0
2006	29	90,7
2007	85	90,4
2008	169	93,5
2009	226	95,4
2010	240	91,3
2011	231	94,5
2012	333	94,5
2013	379	95,6
2014	262	91,0
2015	236	97,5
2016	503	96,9
2017	527	97,1
2018	388	97,0
2019	386	97,2
2020	546	97,3
TOTAL	4.5478	95,7

Resultados de las evaluaciones de Convenios de Desempeño

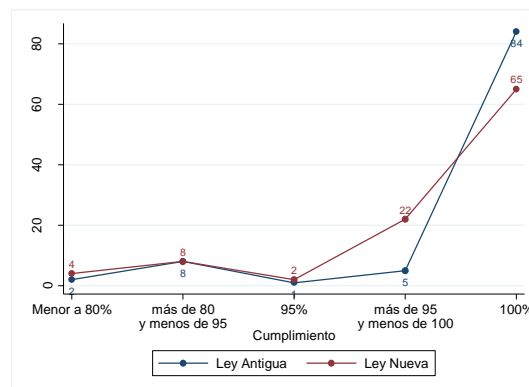
Al analizar los datos, se encuentran principalmente dos resultados relevantes respecto a la evaluación de los convenios de desempeño, posterior a la reforma. El primero de ellos es que, aunque el valor “nominal” de las evaluaciones postreforma varían, y se amplían en el rango esperado (95%-100%), el porcentaje de evaluaciones dentro del rango de cumplimiento se mantiene estable. El segundo resultado relevante de este estudio es que, posterior al año 2016, la capacidad de agencia de la Dirección Nacional del Servicio Civil se ve aumentada en cuanto a la obtención de resultados de evaluación (en línea) dentro de los plazos estipulados. Este resultado se debe también a la implementación del sistema SIGDE. Lamentablemente, como ambos cambios (Ley 20.955 e inicio del SIGDE) ocurren en periodos similares de tiempo, es difícil poder aislar las implicancias que cada una de estas iniciativas tuvo para la gestión del DNSC sobre los convenios.

Porcentaje de cumplimiento de evaluación de los convenios de desempeño

Tal como se muestra en la Figura 1, antes de la reforma, un 84% de las evaluaciones mostraban un cumplimiento de –exactamente– un 100%. Luego de implementarse la Ley N°20.955 y hasta el año 2020, el porcentaje de evaluaciones con 100% disminuye a un 65%. Esto puede explicarse por un 22% de evaluaciones que ahora se encuentran en el rango entre 95 y bajo 100%. Posterior a la ley, el cumplimiento del incentivo de sueldos también incluye el rango entre 95% y 100%, por lo tanto, para la nueva ley el porcentaje de evaluaciones que se encuentran dentro del cumplimiento es de un 86%. Esta última cifra es estadísticamente igual al 84% anterior a la reforma.

Figura 1: porcentaje de evaluaciones según rango de evaluación
Fuente: elaboración propia

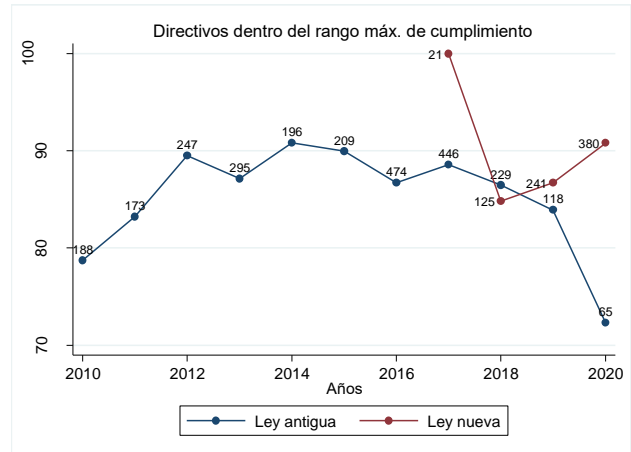
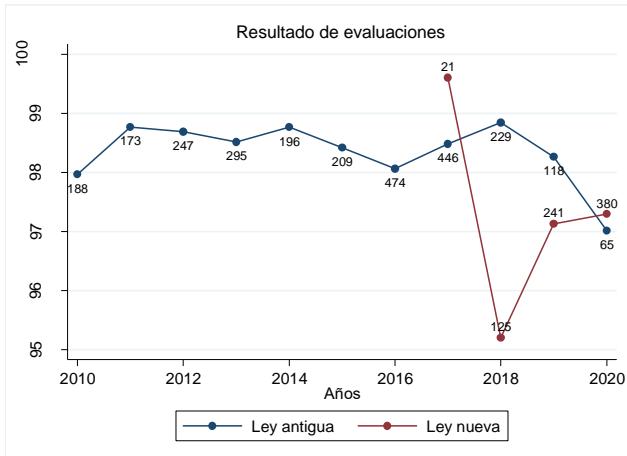
Para profundizar en la relación estudiada, se grafican los porcentajes promedio de los resultados de las evaluaciones entre el año 2010 y el año 2020 (Figura 2 – izquierda). En este gráfico se puede ver que el promedio de evaluación para la ley anterior a la N°20.955 se encuentra entre 98% y 99% (salvo para el año 2020¹). Al mirar el promedio de resultados de evaluación para los años 2019 y 2020, se puede ver que estos están en un valor entre 97% y 98%. Esta disminución del promedio de los resultados de evaluación puede explicarse justamente en que la nueva ley amplía el rango de evaluación para recibir incentivos asociados al salario. En cambio, al graficar la cantidad (porcentaje) de evaluaciones de desempeño que se encuentran dentro del rango de cumplimiento (Figura 2 – derecha), se puede ver que tanto la ley antigua como la ley nueva se encuentran en valores similares, cercanos al 95% de cumplimiento.



¹ Esto puede deberse a que, al cierre de este análisis, no existía una gran cantidad de datos de evaluación del año 2020.

Figura 2: Porcentaje promedio en los resultados de evaluaciones (izq.) y porcentaje de evaluaciones dentro del rango de cumplimiento en promedio (der.)
Fuente: elaboración propia

Al estudiar estos gráficos se puede asegurar que la implementación de la reforma trajo consigo una



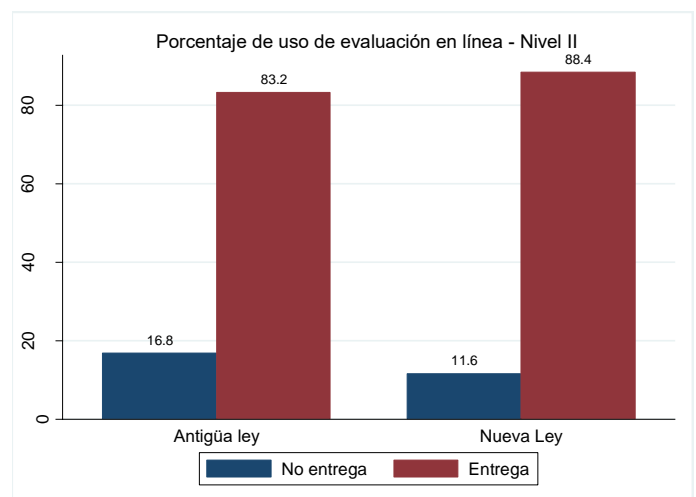
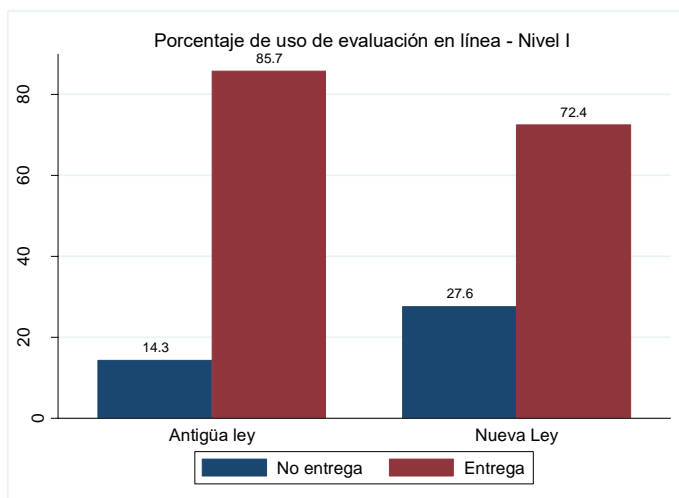
disminución en el promedio de los resultados, producto de la ampliación del rango de recepción de los incentivos salariales. Sin embargo, esto no modificó el promedio de evaluaciones dentro del rango de cumplimiento.

Gestión de los registros de Convenios de Desempeño

Gracias a la implementación de la reforma y del uso del sistema SICDE en el Servicio Civil, ha aumentado la capacidad de registrar evaluaciones de convenios de desempeño a tiempo. Aunque a nivel promedio no se perciban diferencias en el porcentaje de evaluaciones recibidas (antes y después de la ley), a nivel jerárquico se puede ver que es en el segundo nivel jerárquico cuando se ha percibido un aumento en el porcentaje de evaluaciones recibidas en línea (ver Figura 3). También se percibe una disminución en el primer nivel jerárquico.

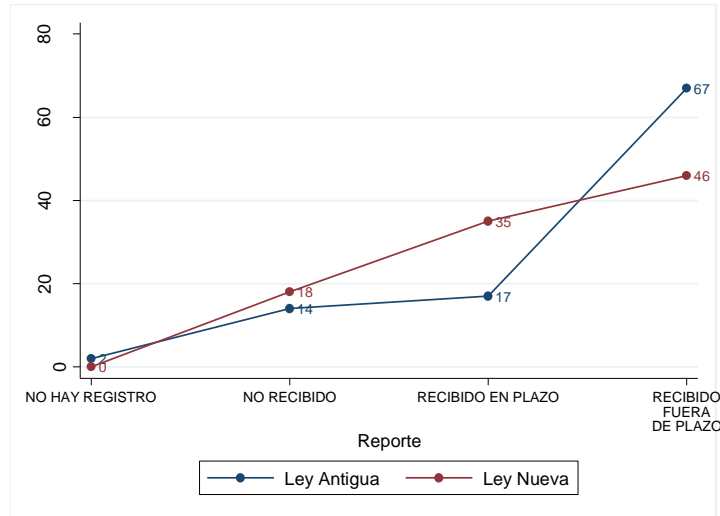
Sin embargo, al estudiar el plazo de recepción de las resoluciones que dan cumplimiento a las evaluaciones, se puede ver que, a partir de la nueva ley, el porcentaje de evaluaciones dentro de plazo aumenta de forma significativa. Antes de la reforma, el porcentaje de evaluaciones recibidas fuera de plazo es de 67%, mientras que posterior a la ley este porcentaje disminuye a 46% (ver Figura 4).

Figura 3: Porcentaje de evaluaciones recibidas por uso de evaluación en línea para I Nivel jerárquico (izq.) y II Nivel jerárquico (der.)



Fuente: elaboración propia

Figura 4: Porcentaje de evaluaciones recibidas vía resolución según estado de recepción



Fuente: elaboración propia

Síntesis

En síntesis, el valor “nominal” de las evaluaciones de los convenios de desempeño muestra una disminución en promedio, producto de la ampliación del rango de evaluación de la Ley 20.955. Sin embargo, el porcentaje de evaluaciones dentro del rango de cumplimiento no cambia y se mantiene estable. Esto quiere decir que la reforma no modificó por sí misma la capacidad efectiva de cumplir con los resultados esperados de los directivos de los servicios públicos. De algún modo, el cambio normativo solo diversificó nominalmente este cumplimiento entre el nuevo rango de porcentajes establecido. Por otra parte, con la implementación de la reforma y de SICDE, el Servicio Civil ha tenido una mayor capacidad para recolectar dentro del plazo requerido las evaluaciones de los convenios de desempeño; y ha podido captar más evaluaciones de los directivos de II Nivel jerárquico, no así aquellas del I Nivel.

Anexos

Porcentaje de evaluaciones que se encuentran en determinados porcentajes de cumplimiento, según nivel jerárquico.

