

TEMOR A PAROS EN PLENA CAMPAÑA ELECTORAL MARCÓ PAGO DEL INCENTIVO

Bono para funcionarios públicos: las negociaciones que permitieron entregarlo incluso a los peor evaluados

Por : [Fernando Vega](#) en *Actualidad y Entrevistas*
 Publicado: 28.09.2017

COMPÁRTELO PUBLICALO SUSCRÍBETE A "ACTUALIDAD Y ENTREVISTAS"

Artículo Comentarios (0)



Este año, por primera vez, todos los funcionarios públicos (más de 100 mil) que postularon al bono por mejoramiento de gestión (PMG) recibirán el 100% del incentivo, que equivale a un 13er sueldo. Ello, aunque la auditoría inicial hecha por un ente externo indicó que 45 organismos públicos no cumplieron sus metas. En

las apelaciones posteriores, el peso de los ministros de cada sector y de la ANEF evitó que algunos servicios quedaran excluidos. CIPER reconstruyó el proceso, en el que destaca la baja exigencia de las metas que se evalúan. El pago significa el desembolso de \$90 mil millones.

Por primera vez el bono por mejoramiento de gestión (PMG) será pagado al 100% de los funcionarios públicos que postularon a ese beneficio, equivalente a casi un sueldo adicional. Negociaciones de última hora, intervenciones personales de los ministros de cada sector, veladas amenazas de conflicto por parte de los funcionarios y finalmente una orden directa del gobierno, consiguieron que 100.021 personas de 128 reparticiones puedan llevarse el incentivo. Esto, a pesar de que en la primera parte del proceso, cuando la evaluación es exclusivamente técnica, 45 entidades no cumplieron con los requisitos, lo que se revirtió en las etapas finales, donde las apelaciones se analizan con criterios más políticos.

En la cultura de los funcionarios públicos, este premio ya está considerado año a año como parte de sus ingresos normales. Las metas para conseguirlo las negocian ellos mismos e, incluso, cuando algún profesional postula a una vacante del Estado, regularmente la oferta de salario incluye esta suerte de 13er sueldo, según explicaron a CIPER personas que han sido tentadas con un cupo en el aparato fiscal.

Hasta el primer trimestre de este año, de las 128 reparticiones que fueron examinadas por el Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG), 45 estuvieron a punto de perder el bono. Sus funcionarios de planta y contrata no habían cumplido con el piso mínimo para conseguir el bono: alcanzar al menos el 90% de sus metas para elevar los estándares de su trabajo. Las alarmas estaban encendidas.

Hubo reuniones, llamados telefónicos y conversaciones que se prolongaron incluso los fines de semana con el fin de que a esos 45 servicios no se les eximiera del pago del bono. El temor a un escenario de movilizaciones de los funcionarios, en plena campaña electoral y en la recta final del gobierno, era potente.

Inicialmente, las autoridades del Ministerio de Hacienda querían que se respetaran los resultados. Sus técnicos consideraban inadecuado entregar una señal contraria, justo cuando el mismo gobierno reconocía dificultades económicas y fiscales, producto del menor crecimiento. También, apuntaban a evidentes problemas de eficiencia y a la necesidad de reformar esta fórmula de premio.

Expertos en gestión coinciden en que, al estar tan implantado en la cultura del sector público el contar con este ingreso extra, las metas asociadas a los PMG carecen de ambición. Un ejemplo es la Presidencia de la República. Allí, sus 352 funcionarios se comprometieron –entre otras cosas– a mantener “una atención oportuna e integral a los requerimientos de la Presidenta y su equipo de apoyo”. Para lograrlo se obligaron –junto a otras metas– a tener autos disponibles para el uso de la Mandataria y su comitiva, y a que los inventarios estén valorizados sin diferencias; dos logros que en cualquier empresa privada constituyen el piso básico.

Paradigmático es el caso del Registro Civil. En 2015, la entidad se impuso ocho grandes metas relacionadas con reducir los tiempos de atención, procesamiento y entrega de información o documentos. En 2016, se comprometió a hacer exactamente lo mismo y solo cambió sutilmente las ponderaciones (vea aquí los compromisos 2015 de la entidad y los de 2016). En ambos períodos, sus 3.204 trabajadores han cobrado el bono. Esto, aunque en 2015 ese servicio protagonizó una huelga de 39 días.

Ni la mala percepción de la ciudadanía respecto de la calidad de las prestaciones entregadas por muchas reparticiones del Estado, ni el fuerte cuestionamiento hacia algunos servicios ha logrado que se revierta o al menos se mitigue la práctica de autoimponerse metas de fácil cumplimiento. Incluso, los 4.048 funcionarios del Servicio Nacional de Menores (Sename), que carga con una investigación judicial por la muerte de más de 1.300 niños y adolescentes en dependencias propias o de instituciones colaborativas, recibirán este año el premio a su gestión al ser aprobado un 94,25% de cumplimiento de sus compromisos. Entre sus obligaciones para 2016 figuraba bajar el porcentaje de menores de 6 años que permanecían internados, así como la tasa de reclamos (vea aquí los compromisos del Servicio).

“RITUALISMO ADMINISTRATIVO”

Desde 1998 los trabajadores del Estado se comprometieron a auditar cada año el cumplimiento de sus metas de gestión. Si cumplen el 90% o más de sus compromisos, reciben como premio un bono equivalente al 7,6% de su remuneración base anual, que en los hechos equivale a un 13er sueldo. Si logran menos del 90%, el incentivo baja a la mitad (3,8% de la remuneración base anual) y desaparece si la auditoría arroja que hicieron menos del 75%.



Carlos Castro, Director Ejecutivo del Centro de Sistemas Públicos (CSP), Ingeniería Industrial, U. Chile

“En general, existe una tendencia a la formulación de metas e indicadores formalistas, de bajo valor estratégico. Esto lleva a que tanto autoridades políticas como directivos públicos presten escasa atención y perciban el Programa de Mejoramiento de Gestión como un ritualismo administrativo”, señala el director ejecutivo del Centro de Sistemas Públicos (CSP) de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile, Carlos Castro, cuya institución evaluó el sistema PMG en 2016 por encargo del Ministerio de Hacienda. El profesional acusa, además, que se ha generado una tendencia al “gaming” en las instituciones; es decir, que definen indicadores y metas que están seguros de poder alcanzar.

Cuando el 23 de agosto pasado la Dipres anunció los resultados 2016 del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG), todavía se podían sentir los tiras y aflojas que las áreas técnica y política del gobierno protagonizaron en los últimos meses en torno a este premio. Mientras los primeros consideraban que el bono no debía pagarse a quienes estaban al borde de sus compromisos, el gobierno decidió otorgárselos a todos para evitar nuevos conflictos en su último año, marcado por su baja popularidad y la amenaza de perder el poder.

Aunque desde la Dipres –que dirige **Sergio Granados**– enfatizaron a CIPER que “no tenemos evidencia que el mecanismo de PMG se use para evitar conflictos laborales”, lo cierto es que tanto en el gobierno como en la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) todavía está patente el efecto del bono que en 2016 decidieron los funcionarios de Fonasa. Al enterarse que ese año perderían el bono de cumplimiento de gestión, paralizaron labores y exigieron la renuncia de su directora, Jeannette Vega.

Basta revisar los acuerdos suscritos por cada servicio para comprobar que en algunos su cumplimiento resulta altamente plausible. Salvo casos muy contados, se podría decir que no hay compromisos de difícil alcance. Es cierto que varios dependen de variables externas, como que se presenten oferentes a una licitación o que el servicio de un proveedor sea de la calidad contratada (sepa aquí a qué se comprometió cada una de las 128 reparticiones auditadas).

En todo caso, tanto Castro como funcionarios y dirigentes sindicales con los que CIPER se contactó para este reportaje coincidieron en destacar la importancia que inicialmente tuvieron estos bonos para elevar el estándar de la función pública y mejorar las condiciones de sus funcionarios. Gracias a este mecanismo, la burocracia local pudo, por ejemplo, acelerar la digitalización de sus procesos, generar mejores condiciones de atención a la ciudadanía y comprometerse con plazos, entre otros avances. Pero con el tiempo, todo eso se fue diluyendo.

COSTO FISCAL DE \$90 MIL MILLONES

“Conseguir el bono también implica una demostración de la capacidad de liderazgo de un ministro o subsecretario”, explica el presidente de una asociación de funcionarios. Añade que usualmente los secretarías de Estado o sus subalternos más directos se comprometen personalmente con la obtención de estos recursos. Políticamente, esta negociación es considerada también una prueba de la “muñeca” de cada ministro ante la Dipres para conseguir esos recursos.

La ANEF juega un rol estelar en este proceso. Cada año, entre enero y marzo, meses en que se deciden las apelaciones, esa organización sindical designa a un grupo de dirigentes para pelear el bono ante las autoridades. Este año recibieron el mandato de asegurar el beneficio los directivos de la multigremial, Cristián Inzunza, y los directivos Esteban Tumba y Mario Iraragorri. En numerosas ocasiones los tres se reunieron con la Secretaría Técnica de la Dipres, subsecretarios y ministros involucrados en el proceso, especialmente para apoyar a los 16 servicios que en la recta final de las apelaciones todavía estaban en la cuerda floja para la obtención del bono.

Esta vez la situación era compleja. La prueba está en un documento de la propia Dipres donde se lee: “Respecto del cumplimiento de los objetivos de gestión, en 2016 se aprecia que sólo el 31,3% de las instituciones logró cumplir el 100% de ellos, cifra menor a la del año 2015 (49,6%). El 52,3% cumplió entre el 95% y el 99% de los objetivos propuestos, mientras que el 16,4% de las instituciones logró cumplir entre el 90% y 94%”. Aunque estos resultados indican que el total de las instituciones estuvo por sobre el 90% de cumplimiento, por lo que se adjudicaron el bono completo, la Dipres destacó el amplio margen que no alcanzó el 100% de las metas: “Esto significa que el 68,7% de las instituciones no cumplió en un 100% con todos los sistemas de gestión comprometidos” (ver informe de Dipres).

Solo si se analizan los resultados del programa desde 2012 (gobierno de Sebastián Piñera) hasta 2016 (gobierno de Michelle Bachelet) resulta que el porcentaje de funcionarios que se lleva la totalidad del bono no para de subir: 89,2% en 2012, 97,4% en 2013; 99,5% en 2014, 97,6% en 2015 y 100% en 2016.



Cristián Inzunza, Director de la ANEF (Fuente: Twitter)

#YOAPOYOACIPER
 APOYA EL PERIODISMO INDEPENDIENTE

ETIQUETAS

ARTÍCULOS RELACIONADOS

FACTURAS RECTIFICADAS POR SQM SUMAN MÁS DE \$103 MILLONES
 Los pagos de SQM a proveedores de la campaña de Sebastián Piñera en 2009

Por: [Alberto Arellano](#) y [Pedro Ramírez](#)
 Publicado: 26.09.2017

COLUMNA

La democracia en las calles

Por: [Sergio Ramírez](#)
 Publicado: 21.09.2017

MUNICIPIOS MINEROS II. MÁS DE \$44 MIL MILLONES ENTRE 2010 Y 2010

Caja negra bajo sospecha: las millonarias donaciones de mineras a municipios

Por: [Alberto Arellano](#) y [Catalina Albert](#)
 Publicado: 20.09.2017

OPINIÓN

Presidenciales 2017: El que gane, probablemente perderá

Por: [Juan Pablo Luna](#)
 Publicado: 15.09.2017

OPINIÓN

Ciencia para “nuestra realidad” o para “los indicadores”: sobre la orientación de nuestro sistema científico

Por: [Pablo Astudillo Besnier](#)
 Publicado: 15.09.2017

Camaleón: Post Periodismo

Por: [Juan Andrés Guzmán](#)
 Publicado: 13.09.2017

CIPER REHIZO LA RUTA DE CÓMO SQM FINANCIÓ EL PODER DEL EX LÍDER GREMIALISTA

Así operó la máquina que armó Longueira para financiar su actividad política

Por: [Mónica González](#) y [Nicolás Sepúlveda](#)
 Publicado: 13.09.2017

OPINIÓN

AFP: Un sistema para hombres

Por: [Trinidad Moreno](#) y [Diego Vida!](#)
 Publicado: 11.09.2017

COLUMNA

Una montaña de aserrín

Por: [Sergio Ramírez](#)
 Publicado: 07.09.2017

DIPUTADAS VALLEJO Y NOGUEIRA ENTRE LEGISLADORES QUE PRESENTAN MÁS CASOS DE TEXTOS COPIADOS

Asesorías parlamentarias: al menos 40 diputados pagaron por informes plagiados

Por: [Gabriela Pizarra](#) y [Nicolás Sepúlveda](#)
 Publicado: 07.09.2017

DEJA CORRALITO DE \$43 MIL MILLONES CON FÓRMULAS SIMILARES AL FRAUDE DE LA POLAR

Intervención de Cooperativa Financoop pone en jaque nuevo banco de Vicente Caruz

Por: [Fernando Vega](#)
 Publicado: 04.09.2017

MILES DE MILLONES SE EVAPORARON ANTES QUE EL SII INICIARA SU OFENSIVA

Las zombis que usaron Ponce Lerou, Leonidas Vial y Andrés Navarro para eludir impuestos

Por: [Juan Andrés Guzmán](#) y [Catalina Albert](#)
 Publicado: 31.08.2017

Aunque las metas de gestión son auditadas por un tercero independiente, el mismo sistema permite que, una vez conocidos los primeros resultados de la auditoría, sean los jefes de servicios y después los subsecretarios o ministros quienes soliciten una revisión. Así, un número malo termina convertido en uno mejor y un bono menor o inexistente, en el premio máximo.

Para graficar lo que le cuesta al Estado el pago de este premio por gestión, hay que decir que el año pasado, para pagar los PMG de 2015 –que le correspondieron al 98% de la administración pública– se debió desembolsar **\$85 mil millones**. Son las cifras oficiales entregadas a CIPER por la Dipres.

Consultada la Dipres sobre el costo del bono de este año, la respuesta fue: "El pago del bono por desempeño correspondiente al cumplimiento del PMG 2016, se paga en 2017, por lo que es un proceso en desarrollo".

En 2015, el PMG cubrió a 127 instituciones y 98.077 funcionarios de planta y contrata, mientras que en 2016 fueron 128 reparticiones y 100.021 personas. Sindicatos del sector público calculan en torno a **\$90 mil millones** el monto destinado a pagar el beneficio este año.

SALVANDO A 16

Regularmente el proceso de los PMG parte en septiembre, cuando se fijan las metas que deberán cumplir los funcionarios públicos para el año que viene. El plazo para definir los compromisos es diciembre y corre por cuenta de los técnicos de la Dipres y de cada ministerio. Una vez finalizada la ejecución de esas metas de gestión, en diciembre del año siguiente, una entidad externa – contratada especialmente para esa tarea– los audita. En las primeras semanas de enero cada servicio "carga" en un aplicativo web *ad-hoc* sus matrices de cumplimiento del año que terminó y se somete a los controles de estos evaluadores.

En 2015 la auditoría fue realizada por el **Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile**. Sus resultados indicaron que solo el 35% de las instituciones cumplió sus metas. No obstante, al finalizar el proceso el bono completo se pagó al 98% de las divisiones. ¿Cómo se produjo este salto tan grande? Según un informe elaborado por la Dipres, en la fase inicial se registraron errores y problemas en la presentación de los datos por parte de los propios servicios. Tras ser subsanados, la cifra de organismos que podría contar con todo el bono subió a 64% y terminó en 98% después de la apelación final de los ministros.

Según explican expertos en gestión, esta fase de la auditoría externa es auto reportada, por lo que los evaluadores deben hacer un acto de fe en la veracidad de lo que cada servicio informa como cumplimiento de tareas.

Este año, la empresa que se contrató para evaluar la gestión 2016 fue el **Centro de Profesionales para el Desarrollo e Innovación de la Gestión**, la que cobró \$40 millones. Sus resultados indicaron que 83 de las 128 reparticiones obtuvieron un cumplimiento superior al 90%, es decir, que conseguirían el bono completo. Esto significa que solo un 65% de los organismos auditados obtendrían el 100% del beneficio. El 35% restante (45 instituciones) tuvo que apelar.

La fase de apelaciones fue realizada por los mismos evaluadores externos, los que contaron con el apoyo de expertos en instituciones públicas con conocimiento especializado (por ejemplo, en finanzas). La revisión de las apelaciones arrojó un nuevo informe: los servicios merecedores del bono completo subieron a 112.



Ministerio de Hacienda

Así, 16 reparticiones –cerca del 13% del total– quedaban sin derecho a la totalidad del incentivo. Pero, como el mecanismo provee una tercera oportunidad, entraron a escena los ministros de los servicios cuestionados ante una instancia llamada Comité Triministerial, integrada por los ministros de Interior, Hacienda y Secretaría General de la Presidencia. Cada apelación debe quedar registrada en un acta. CIPER solicitó esos documentos a las tres secretarías de Estado involucradas, pero todas declinaron entregarlas.

El **Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec)** fue uno de los organismos que recurrió a todas las instancias. En su apelación, la institución, que depende del Ministerio de Economía, consideró que la verificación de sus cumplimientos de gestión fue insuficiente o inconsistente.

-El servicio logró el cumplimiento de sus metas, pero se le aplicaron descuentos por error de omisión (*al informar los resultados*), lo que tuvo un impacto negativo en el porcentaje de cumplimiento. Aunque fundamentamos el origen de estos errores, el examinador mantuvo sus observaciones. Como no se cuestionó el cumplimiento de las metas, en la última instancia el servicio mejoró la calidad de las evidencias y el ministro de Economía obtuvo el cumplimiento parcial de los indicadores -indicó a CIPER, la gerenta de desarrollo de Sercotec, Erika López.

Habiendo alcanzado un cumplimiento del 91% de sus metas, los 301 funcionarios de Sercotec recibirán un bono por el 100% de sus metas comprometidas.

LOS PEOR EVALUADOS Y LOS QUE MEJORAN

La entidad que exhibe los peores resultados en el ejercicio 2016 es la **Subsecretaría de Medioambiente**. No obstante, en el proceso de las apelaciones, obtuvo una aprobación del 90,11% de sus metas. Casi lo justo para que sus 440 funcionarios se llevaran el 100% del bono, aunque la evaluación arrojó una caída de 9,89% en sus niveles de cumplimiento respecto de 2015. Lo más cuestionable fue su fracaso en las metas de reducción de los accidentes del trabajo, bajar el número de licitaciones declaradas desiertas y mitigar los riesgos de la seguridad de su información.

Débiles fueron también los resultados del **Gobierno Regional de los Ríos** (91% de cumplimiento), el **Serviu de la IX Región** (91,1%), la **Dirección de Aeropuertos del MOP** (92%), el **Instituto Nacional del Deporte** (92%); la **Secretaría General de la Presidencia** (93%) y el **Servicio Médico Legal** (93%); entre otros. Para una historia cuyo registro no es público quedará el detalle de sus fallas, porque por cumplir más del 90% de sus metas, todos sus funcionarios se llevarán el bono.

Entre los trabajadores de "excelencia" destacan los funcionarios de la **Subsecretaría de la Prevención del Delito**. Si en 2015 se quedaron sin su 13er sueldo, porque cumplieron con apenas el 73% de sus metas, en 2016 recibirán el bono completo al aprobar con el 95%. Llama la atención que entre sus metas logradas aparezca la disminución del promedio de días para la transferencia de recursos a los proyectos del Fondo Nacional de Seguridad Pública, aumentar el porcentaje de municipios con consejos comunales de seguridad pública y de barrios intervenidos, entre otros ([ver compromisos](#))

También subió con fuerza la **Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JunaeB)**: saltó desde el 93,5% al 100% de cumplimiento. Entre sus logros aparece el aumento del porcentaje de jóvenes provistos de la nueva Tarjeta Nacional del Estudiante (TNE) al 31 de mayo y otros indicadores relacionados con la calidad y cobertura de su millonario Programa de Alimentación Escolar ([ver compromisos](#)).



La **Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (Conadi)** saltó del 85,32% al 99,24% del cumplimiento de sus metas tras lograr aumentar el porcentaje de jardines infantiles interculturales, certificar planes para la enseñanza de lenguas nativas e incrementar el número de familias beneficiadas con la compra de predios. Este último es el ítem más polémico de las tareas desarrolladas históricamente por la Conadi ([ver compromisos](#)).

Dirigentes de las distintas asociaciones de funcionarios públicos reconocieron a CIPER que con el correr de los años, las metas se han ido "relajando". Hay falta de ambición y en algunos casos derechamente desidia, como repetir cada año el objetivo de la "descentralización". Y también la utilización de ciertos "trucos", como dividir las licitaciones para evitar que queden desiertas por falta de oferentes, pues al comprar por montos menores siempre hay más interesados.

Consultada la Dipres si en los próximos procesos está considerando incorporar la satisfacción de los usuarios en la medición, la respuesta fue: "En el PMG se incorpora la satisfacción de los usuarios a través de indicadores que miden las percepciones levantadas en encuestas y que miden los tiempos y cobertura de resolución de reclamos. No obstante, la elaboración de dichos indicadores está circunscrita a servicios que atienden usuarios finales, y por lo tanto, no aplica en todos los casos".

Los cambios al bono que el gobierno discutirá con la ANEF

En 2016, el Programa de Modernización del Ministerio de Hacienda encargó al Centro de Sistemas Públicos (CSP) de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile una evaluación sobre el funcionamiento del PMG con el objetivo de generar recomendaciones para mejorarlo. Sus conclusiones fueron lapidarias ([ver documento completo](#)).

-Hay una clara tendencia a aumentar el porcentaje de servicios que reciben el bono. Esta tendencia, además, se ha visto incrementada a medida que el bono ha significado cada vez una mayor proporción del ingreso de los funcionarios. En particular, a partir del 2004, el porcentaje de ingreso variable institucional se incrementa progresivamente desde 5% hasta 7,6% de la actualidad, y el porcentaje de servicios que reciben la totalidad del bono pasa de 75% a 100%. En los escasos casos en los que los servicios no reciben el bono, emerge con fuerza la noción de que estos bonos son derechos adquiridos –señaló a CIPER Noam Titelman, investigador asociado de ese organismo.



Noam Titelman, Investigador asociado del Centro de Sistemas Públicos (CSP), Ingeniería Industrial, U. Chile

En la Dipres coinciden en que existe plena convicción de la pertinencia de actualizar y mejorar el instrumento. De hecho, en base a las recomendaciones de un primer estudio que en 2007 hizo el Banco Mundial, más el análisis de la Universidad de Chile y la propia opinión de los equipos técnicos y directivos de la Dipres y de los ministerios involucrados, se presentó un informe a las autoridades de gobierno y de la ANEF.

Hasta antes del cambio de gabinete del 31 de agosto pasado, el entonces ministro de Hacienda, Rodrigo Valdés, tenía agendadas una serie de reuniones con la ANEF para negociar las modificaciones que se harán al PMG.

El dirigente de los trabajadores municipales y coordinador de la Mesa del Sector Público, Ramón Chanqueo, aseveró a CIPER que el nuevo ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, ya "se comprometió a analizar esos cambios, una vez que parta el proceso de negociación del reajuste del sector público".

La ANEF creó un equipo para trabajar en estos cambios y el tema estará sobre la mesa en las negociaciones para el reajuste del sector público que debiese comenzar en las próximas semanas. El recién asumido nuevo equipo económico tras el cambio de gabinete ya fue notificado al respecto. En su rol como ministro de la Secretaría General de la Presidencia, Eyzaguirre fue uno de los tres secretarios de Estado que aprobó las apelaciones por los PMG. Las modificaciones –si finalmente se concretan– serán aplicadas durante el próximo gobierno.

COMPÁRTELO PUBLICALO SUSCRÍBETE A "ACTUALIDAD Y ENTREVISTAS"



Directora: Mónica González
Editores: Pedro Ramírez - Juan Andrés Guzmán
José Miguel de la Barra 412, 3er. Piso,
Santiago de Chile.
Fono: (56-2) 26332629 / Fax: (56-2) 26332676

Todos los Derechos Reservados. ©2010

REPORTAJES DE INVESTIGACIÓN

ACTUALIDAD Y ENTREVISTAS

OPINIÓN

ACCESO A LA INFORMACIÓN

BLOG

LIBROS

RADAR

MULTIMEDIA

ACERCA DE CIPER

NEWSLETTER

RSS

ESCRIBE AL EDITOR

COLABORA CON CIPER