



Alta
Dirección
Pública

MEMORIA

2011  2012

Consejo de Alta Dirección Pública

 *Chile en buen Estado*



MEMORIA

2011  2012

Consejo de Alta Dirección Pública

MEMORIA

2011 • 2012

Consejo de Alta Dirección Pública

Morandé 115, 9º piso
Santiago de Chile

Edición General: Secretaría Técnica del Consejo
de Alta Dirección Pública.

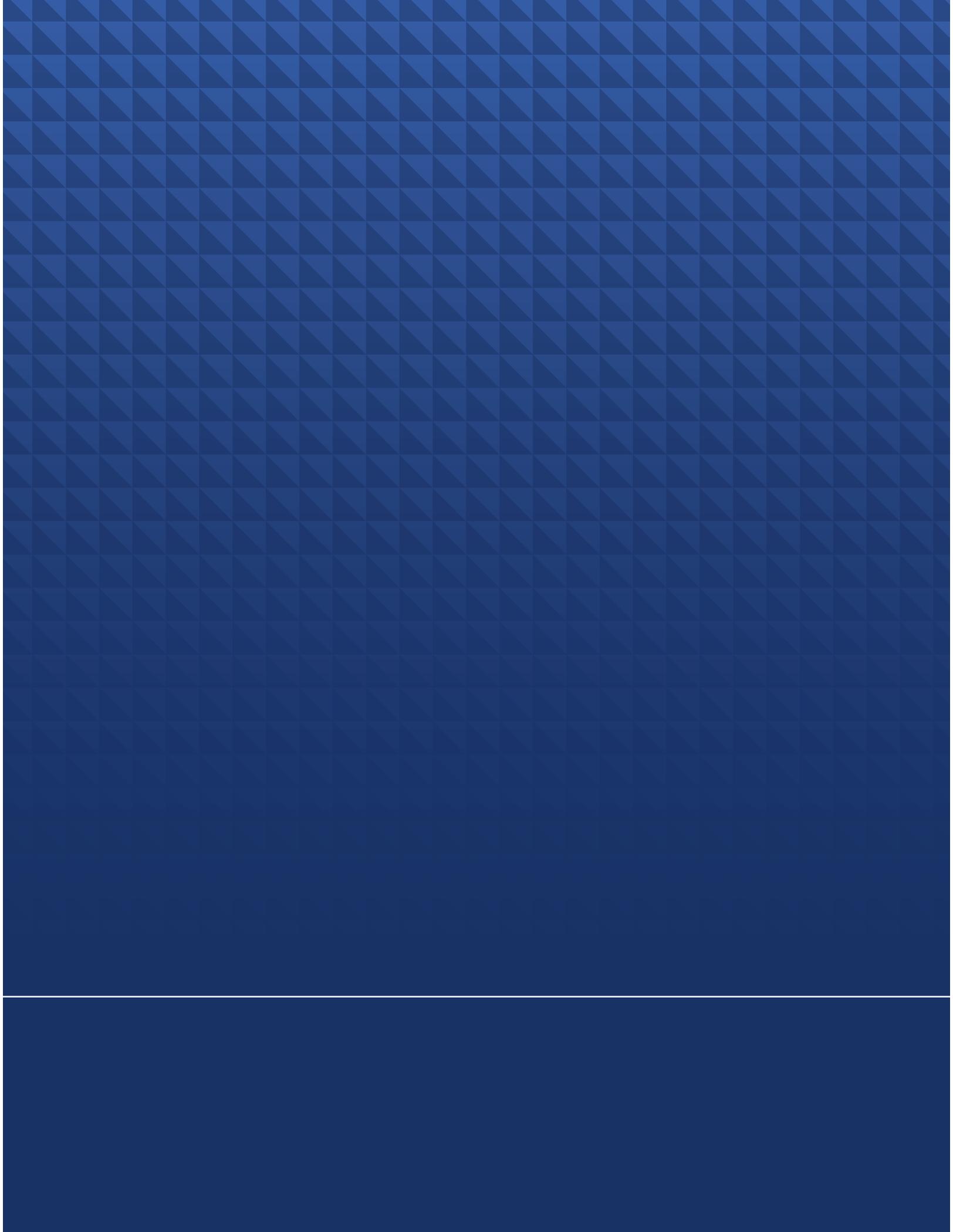
Diseño, diagramación e impresión: MAVAL
Impresores.

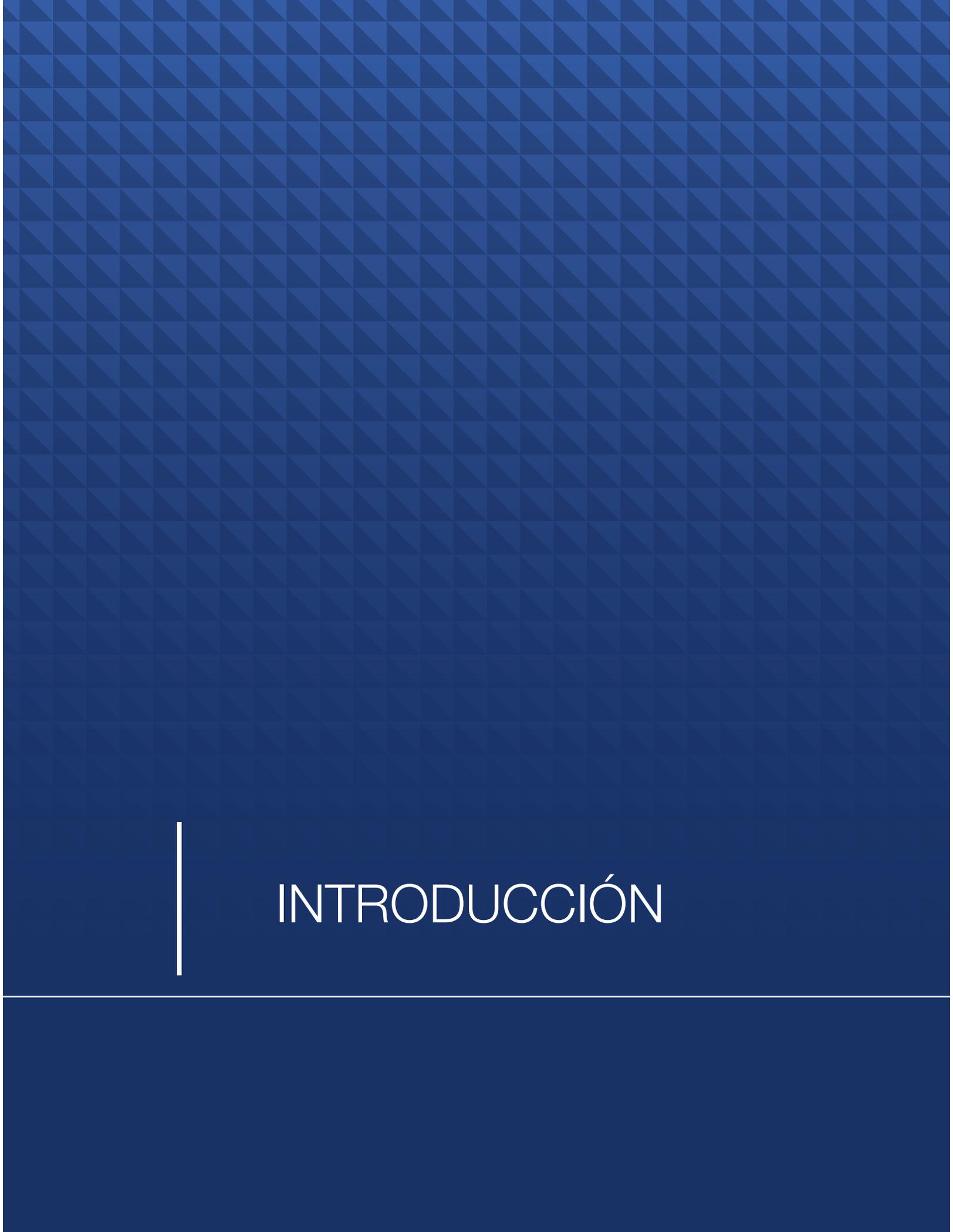
Se agradece la colaboración de: Catalina Silva,
Claudia Bilbao, Claudia Fuenzalida, Cristián
Irrarrázaval, Dinka Villarroel, Felipe Valdés,
Fernanda Reyes, Fernanda Vicuña, Fernando
Faúndez, Francisco Silva, Hector Cornejo,
Jacqueline Salinas, Jenny Aldana, José Luis
Arteaga, José Manuel Labra, Lorena Pérez,
Mónica Aguilar, Pamela Vera, Paola Herrera,
Pedro Montero, Raúl Madrid y Solange Garreaud
de Mainvilliers.

INDICE

Memoria del Consejo de Alta Dirección Pública 2011 -2012.

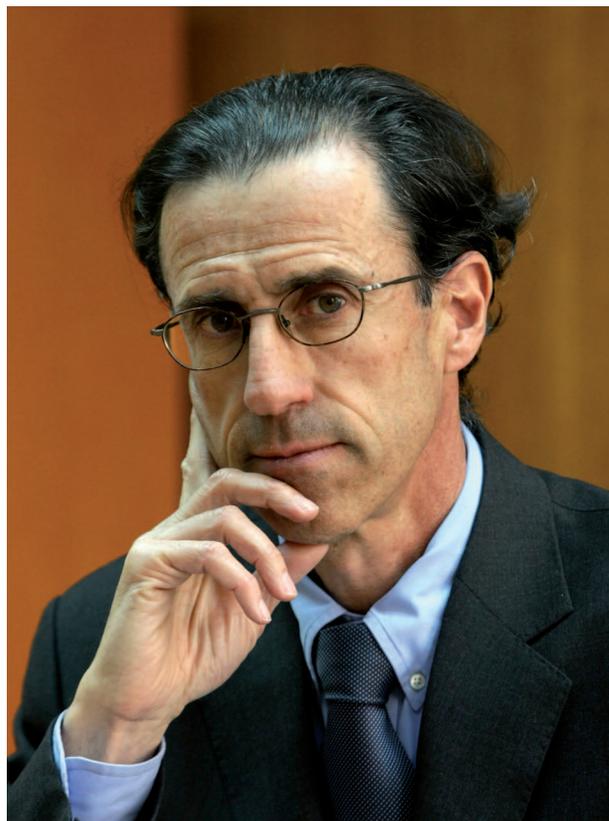
I. Introducción.	5
1. Editorial.	6
2. Presentación Consejo de Alta Dirección Pública.	13
3. El Sistema de Alta Dirección Pública.	16
3.1. Génesis y objetivos del Sistema de Alta Dirección Pública.	16
3.2. Ámbito de aplicación del Sistema.	16
3.3. Principales Actores.	17
3.4. Etapas del proceso de reclutamiento y selección.	19
3.5. Condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos.	22
3.6. Principios que informan el Sistema de Alta Dirección Pública.	23
II. Avances e hitos del Sistema de Alta Dirección Pública.	25
1. Principales logros del Sistema de Alta Dirección Pública.	26
2. Avances en la provisión de cargos durante el período 2011-2012.	27
3. Incorporación de nuevos cargos al Sistema de Alta Dirección Pública.	28
4. Cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.	31
5. Proyectos de ley vinculados al Sistema de Alta Dirección Pública.	36
6. Situación de los cargos del sector Salud.	42
7. Situación de los cargos del Servicio Médico Legal.	44
8. Instructivo Presidencial N° 007 de 2010 sobre el adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.	45
9. Empresas consultoras: búsqueda y evaluación de Altos Directivos Públicos.	49
10. Profesionales Expertos: representantes del Consejo de Alta Dirección Pública en el segundo nivel jerárquico.	50
11. Acreditación ISO 9001:2008 de los procesos de reclutamiento y selección de Altos Directivos Públicos y el Sistema de Gestión Integrada.	53
12. Sistema Antares.	54
13. Seguimiento y Desarrollo de Altos Directivos Públicos.	56
14. Reclamaciones y solicitudes de acceso a información pública.	58
15. Posicionamiento y difusión del Sistema de Alta Dirección Pública.	61
16. Gestión de redes del Consejo de Alta Dirección Pública.	62
17. Seminarios Internacionales sobre Alta Dirección Pública.	64
18. Presencia Regional del Consejo de Alta Dirección Pública.	68
19. Convenios de Colaboración.	70
20. Rol de la Alta Dirección Pública en el ámbito de la educación.	72
21. Estudio de Remuneraciones.	77
22. Proyectos de ley destinados a perfeccionar el SADP.	79
III.- Próximos desafíos.	83
1. Perfeccionamientos legislativos de la Alta Dirección Pública.	84
2. Mejoramiento del sistema de incentivos públicos.	84
3. Acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	84
4. Posicionamiento y difusión del Sistema de Alta Dirección Pública.	85
5. Perfeccionamiento de Convenios de Desempeño.	86
6. Profesionalización de la función pública y alternancia en el poder.	87
7. Perfeccionamiento de los procesos de selección del ámbito de la educación.	87
8. Extensión del SADP al ámbito Municipal y al Regional.	88
IV.- Anexos estadísticos.	91





INTRODUCCIÓN

1 EDITORIAL.



En la tarea de profesionalizar la función pública, se pone el acento en la calidad del capital humano del Estado, considerándolo como un elemento clave en la adaptación del aparato estatal a las crecientes y múltiples demandas impuestas por su proceso de modernización

El Sistema de Alta Dirección Pública se apronta a cumplir su primera década. Fue instaurado en junio de 2003, con el objeto de optimizar la gestión pública y mejorar la calidad de los servicios que el Estado proporciona a sus ciudadanos, a través de la provisión de algunos de los principales cargos directivos de la Administración Central del Estado por medio de concursos públicos basados en la idoneidad y el mérito.

El Sistema contribuye a que la dirección de las tareas fundamentales del Estado sea encomendada a las personas más idóneas, con las mejores calificaciones y con las competencias necesarias para potenciar los resultados de los servicios en los que se desempeñan. Es así como en la tarea de profesionalizar la función pública, se pone el acento en la calidad del capital humano del Estado, considerándolo como un elemento clave en la adaptación del aparato estatal a las crecientes y múltiples demandas impuestas por su proceso de modernización, ya que, más allá de las políticas públicas y de cambios de carácter estructural o procedimental, son personas las que llevan a cabo las transformaciones y, en el ámbito del Estado, son gerentes públicos competentes, innovadores y emprendedores los encargados de liderarlas.

La presentación de la memoria 2011-2012 del Consejo de Alta Dirección Pública, que me honra presidir, nos ofrece la oportunidad de efectuar un balance del período, dando cuenta tanto de los avances experimentados como de los desafíos y oportunidades que se presentan en torno a su perfeccionamiento y proyección.

Desde 2003 a la fecha, el Sistema ha transitado por diversas fases. En una etapa inicial los esfuerzos se destinaron preferentemente a la instalación de su institucionalidad -compuesta por la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Consejo de Alta Dirección Pública- y a la definición

Durante el bienio 2011-2012 se llevaron a cabo 722 procesos de selección -103 de primer nivel jerárquico y 619 de segundo- y se proveyeron 592 cargos. A diciembre de 2012, de los 942 cargos que lo integran, han sido provistos un total de 734, encontrándose 83 en proceso, lo que representa un avance del 89% respecto del total de cargos.

de sus procesos, procedimientos y estándares de funcionamiento. De esa forma, se puso en marcha un proceso que originalmente abarcaba a 417 cargos en 53 servicios y que, a diciembre de 2012, se extiende a 202 servicios y a 1.118 cargos, 942 de ellos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública y 176 que la ley ordena proveer conforme con sus procedimientos o con la participación de su institucionalidad, que hemos denominados cargos no adscritos.

Durante el bienio 2011-2012 la Alta Dirección Pública siguió respondiendo a los requerimientos del aparato estatal. Se llevaron a cabo 722 procesos de selección -103 de primer nivel jerárquico y 619 de segundo- y se proveyeron 592 cargos. A diciembre de 2012, de los 942 cargos que lo integran, han sido provistos un total de 734, encontrándose 83 en proceso, lo que representa un avance del 89% respecto del total de cargos.

Entre los logros alcanzados por la Alta Dirección Pública se encuentran su aporte a la renovación de los cuadros directivos del Estado, como lo demuestra el que -a diciembre de 2012-, el 58% de los Altos Directivos Públicos no habían ejercido antes el cargo y al aumento de la participación femenina en la gerencia pública, la que hoy casi duplica al escaso 15% de gerentes mujeres en el sector privado. Además, ha permitido incorporar a profesionales del ámbito privado, ya que un 28% de los nombrados proviene de ese sector y también ha generado un círculo virtuoso en la mayor parte de los servicios incorporados, en los que se ha extendido la concursabilidad hacia otros niveles de las mismas organizaciones.

Asimismo, el Sistema se caracteriza por incluir en su modelo de negocios una exitosa alianza público privada, plasmada en la participación en sus procesos de selección de empresas especializadas en búsqueda y evaluación de directivos, las que contribuyen con su expertise a desarrollar concursos que responden a estándares técnicos internacionales. En esta materia, cabe mencionar que en el período 2011-2012 entró en vigor un nuevo Convenio Marco de servicios de búsqueda y evaluación de Altos Directivos Públicos, por medio del cual fueron adjudicadas 57 empresas externas especializadas, entre las que se cuentan algunas de las más prestigiosas del mercado.

Los logros antes señalados han influido en que el Sistema -caracterizado por su contraculturalidad- se haya validado plenamente. Así lo demuestran más de 224.000 postulaciones y una clara tendencia a expandir constantemente su ámbito de acción inicial. En efecto, como consecuencia de los crecientes grados de madurez y consolidación alcanzados por la Alta Dirección Pública, prácticamente cada nueva ley que crea un servicio público o un cargo cuya provisión resulta crítica lleva aparejada a selección a través del Sistema. Abundantes ejemplos ilustran esta tendencia: 4 cargos de Directores de la Corporación Nacional del Cobre; Jueces y Secretarios Abogados de la Jurisdicción Tributaria y Aduanera; Integrantes del Consejo Nacional de Educación; Integrantes del Panel de Expertos del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones; Integrantes del Panel de Concesiones; Integrantes del Comité de Auditoría Parlamentaria, entre otros.

En la misma línea, es preciso considerar que en el período 2011-2012 se incorporaron al Sistema 55 cargos nuevos -4 de primer nivel jerárquico y 51 de segundo, lo que se traduce en que, al 31 de diciembre de 2012, se aplica a 942 cargos -110 de primer nivel jerárquico y 832 de segundo- en 111 servicios públicos. Además, se presentaron numerosos proyectos de ley que adscriben servicios al Sistema o consideran el uso de sus procedimientos de selección o la participación de su institucionalidad, lo que proyecta la tendencia hacia el futuro.

En relación con la expansión del Sistema cabe destacar muy especialmente uno de los más importantes hitos del período: la participación que la ley sobre Calidad y Equidad de la Educación asignó al Sistema de Alta Dirección Pública en la selección de casi 4.000 cargos

de Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal y Directores de Establecimientos Educacionales Municipales. El Consejo, consciente del desafío implícito en las responsabilidades que le fueron asignadas en este ámbito, ha comprometido sus mejores esfuerzos en su ejecución.

Además de sumar logros, el Sistema también ha efectuado avances en la superación de obstáculos; durante el período 2011-2012 se redujo el número de concursos declarados desiertos de 22.2% en 2010 a 18.2% en 2012, lo que ahorra recursos al Estado y permite proveer más oportunamente los cargos públicos. Asimismo, se constató una disminución en la duración de los concursos: hasta 2010 se extendían por un promedio de 101 días contados desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina, plazo que en 2012 se redujo a un promedio de 85 días, respecto de los cargos adscritos. En estos buenos resultados cabe reconocer el aporte del Instructivo Presidencial N° 007, de 2010, sobre el adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.

En relación con los cargos cuya provisión ha resultado crítica, también hay buenas noticias. Por una parte, en lo relativo a los cargos del sector salud que deben ser provistos a través del Sistema de Alta Dirección Pública y que representan un 34% del total de cargos, cabe destacar que -además de las fórmulas propuestas por el Consejo para mejorar la provisión de cargos- Contraloría ha acuñado una nueva jurisprudencia respecto a la compatibilidad de cargos funcionarios con cargos de Director de Hospital y de Subdirector Médico de Hospital y de Servicio de Salud, en virtud de la cual se extiende el beneficio que faculta a los Altos Directivos Públicos para retener empleos funcionarios anteriores no sólo al nombramiento por tres años sino que también a las prórrogas a dicho período. Asimismo, frente a las dificultades para proveer cargos críticos del Servicio Médico Legal, el anteproyecto de ley propuesto por el Consejo y recogido por el Ministerio de Justicia se transformó en el proyecto de ley que introduce mejoras en el régimen del personal del Servicio Médico Legal (Boletín N° 8129 - 17),



que extiende a los Altos Directivos Públicos que ejerzan los cargos de Subdirector Médico y Director Regional del Servicio Médico Legal, el beneficio de destinar el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial. Además, el proyecto los faculta para retener la propiedad de cargos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración, durante el primer período de su nombramiento a través del Sistema.

Los avances de los que he dado cuenta han sido posibles gracias al concierto de esfuerzos de los distintos actores del Sistema, destinados a perfeccionarlo. Vaya nuestra gratitud a todos ellos. Dichos esfuerzos se han manifestado a través del mejoramiento de los procesos del Servicio Civil; de la cautela de la confidencialidad; de la dictación de un Instructivo Presidencial y de la gestión de su cumplimiento; de su difusión; de la calidad y compromiso del equipo de Profesionales Externos, de las empresas consultoras y del personal del Servicio Civil; de la gestión de las redes del Sistema; de la apertura de espacios de reflexión e intercambio en torno a su perfeccionamiento; entre otros.

Durante el período 2011-2012, con el propósito de fortalecer el equipo de Profesionales Expertos y hacer frente a un creciente número de concursos, se llevó a cabo el proceso de incorporación de 22 nuevos integrantes al grupo de representantes del Consejo ante los Comités de Selección. Con el fin de apoyarlos en el desempeño de su rol y de reforzar los lineamientos y regulaciones impartidas por el Consejo, en el bienio se llevaron a cabo diversas reuniones periódicas de trabajo, jornadas de inducción y seminarios de capacitación.

Durante 2012 los procesos asociados al reclutamiento y selección de Altos Directivos Públicos se certificaron bajo la norma de calidad internacional ISO 9001: 2008, corroborando la calidad de los productos y servicios que el Sistema de Alta Dirección Pública provee a sus clientes, usuarios y beneficiarios. Asimismo, se avanzó en el desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información centrado en el cumplimiento de los requisitos normativos contenidos en el estándar ISO 27001:2005 y en el monitoreo de desempeño. También se ha construido e instalado un proceso destinado a identificar, evaluar, medir y reportar amenazas y oportunidades que afectan el logro de los objetivos o la continuidad operacional del Servicio Civil y del Sistema de Alta Dirección Pública, a fin de morigerar el impacto de eventuales amenazas a sus procesos críticos. Finalmente, cabe destacar que en 2012 se incorporaron a Antares herramientas de business intelligence destinadas a favorecer la toma de decisiones oportuna e informada sobre aspectos que impactan al Sistema.

Cabe también destacar, al hacer un balance del período, lo avanzado en materia de seguimiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos. En el bienio 2011-2012 se llevaron a cabo Jornadas de Inducción destinadas a proveer a los nuevos Altos Directivos de una introducción al marco general de distinciones propias del sector público; se dio inicio al Tercer Ciclo de Seminarios Regionales con Enfoque Territorial, esta vez destinados a fortalecer las competencias directivas de manejo de crisis y contingencia; se realizó el Tercer Coloquio de Liderazgo Femenino, sobre conciliación de vida laboral y familiar; se favoreció la realización de una segunda versión del Diplomado "Competencias Directivas Genéricas para la Alta Dirección Pública", dictado por Newfield Consulting y la Universidad del Desarrollo; se dio continuidad a las Jornadas de Difusión de Buenas Prácticas para la Alta Dirección Pública; se realizó el Cuarto Ciclo de Seminarios Regionales, en torno al fortalecimiento de las competencias en gestión de entorno y articulación de redes; se articuló y animó la Red de Altos Directivos Públicos; se elaboró un newsletter trimestral con las principales noticias de la red de Altos Directivos y se desarrolló el Programa Piloto de Outplacement, dirigido a Altos Directivos Públicos recientemente desvinculados.

En materia de acceso a información pública, en 2011-2012 se recibió un total de 189 solicitudes, las que fueron denegadas en virtud del deber de confidencialidad impuesto al Servicio Civil por la ley N° 19.882, respecto de la identidad de los candidatos, de la nómina y del proceso de selección.

En materia de Convenios de Desempeño, en el período 2011-2012 la Unidad de Seguimiento y Desarrollo de Altos Directivos Públicos desplegó esfuerzos dirigidos a agilizar y flexibilizar su proceso de suscripción, a través de un trabajo conjunto con la DIPRES y SEGPRES. Además, se dio inicio al estudio destinado al perfeccionamiento de este instrumento de evaluación y gestión, realizado en conjunto con el Centro de Políticas Públicas de la Universidad Católica, gracias al aporte del Banco Interamericano de Desarrollo.

En el bienio se recibieron 849 reclamaciones, ninguna de las cuales fue acogida por el Consejo por no constatarse la existencia de vicios o irregularidades que hayan afectado la participación igualitaria de los reclamantes en los respectivos procesos. En este punto cabe destacar que en el bienio se recibieron 88.805 postulaciones, lo que da cuenta de que se formula una reclamación cada 105 postulaciones.

En materia de acceso a información pública, en 2011-2012 se recibió un total de 189 solicitudes, las que fueron denegadas en virtud del deber de confidencialidad impuesto al Servicio Civil por la ley N° 19.882, respecto de la identidad de los candidatos, de la nómina y del proceso de selección. Como consecuencia de ello, el Consejo para la Transparencia conoció 6 solicitudes de amparo, 3 fueron declaradas inadmisibles y las restantes 3 acogidas, dando lugar a igual número de Reclamos de Ilegalidad ante la Corte de Apelaciones de Santiago, los cuales, al cierre de esta memoria, se encontraban en plena tramitación. Cabe destacar que el tema también ha sido analizado y debatido por el Tribunal Constitucional, el que acogió un Recurso de Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad que declaró inaplicable al caso en debate el inciso segundo, del artículo 5, y el literal b), del N° 1, del artículo 21 de la ley sobre acceso a Información Pública, por estimar que afectaban la vida privada del recurrente. En este punto cabe mencionar y agradecer el apoyo prestado por el Consejo de Defensa del Estado.

En el mismo bienio, el Consejo continuó desarrollando acciones destinadas a posicionar y difundir el Sistema de Alta Dirección Pública, tales como campañas de difusión en radios, medios electrónicos y redes sociales, el lanzamiento de una nueva imagen corporativa y la campaña focalizada en los concursos para proveer cargos de Directores de establecimientos de educación municipal. Además, en el bienio el Sistema figuró recurrentemente en la agenda noticiosa nacional a propósito de temas tales como la discusión de reformas legales dirigidas a perfeccionarlo; de su participación en la selección de cargos en diversos ámbitos, y su rol en el marco de la selección de la nueva institucionalidad educacional y de la Ley de Calidad y Equidad de la Educación.

Asimismo, durante el período 2011-2012 el Consejo de Alta Dirección Pública desarrolló una agenda de encuentros con aliados estratégicos, entidades públicas y stakeholders, dirigidas a potenciar y proyectar el Sistema de Alta Dirección Pública. Entre las principales actividades de esta índole cabe mencionar los encuentros con universidades y centros de pensamiento, con medios de comunicación, con el Presidente del Consejo de Defensa del Estado, y con el Colegio Médico y otros gremios del sector salud.

Asimismo, en el marco de la agenda de acciones destinadas a proyectar y desarrollar el Sistema de Alta Dirección Pública, el Consejo llevó a cabo dos seminarios internacionales -en 2011 y 2012- y un taller de análisis, los que contaron con el patrocinio del Banco Mundial, del Banco Interamericano de Desarrollo, de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, de la Agencia Española de Cooperación Internacional, de la Agencia de Cooperación Internacional de Chile, del Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile, de la Universidad del Desarrollo y del diario El Mercurio y que se vieron realizados con la participación de expertos nacionales e internacionales y con la asistencia de autori-

En noviembre de 2012 el Consejo desarrolló una intensa agenda de encuentros regionales. En este contexto sesionó, por primera vez, fuera de Santiago; participó de Seminarios Regionales del Sistema de Alta Dirección Pública y marcó su presencia regional en encuentros con autoridades y con actores relevantes de las regiones de Antofagasta y Los Lagos.

dades, representantes de centros de pensamiento, universidades, medios de comunicación, colegios profesionales, partidos políticos, Altos Directivos Públicos y actores del Sistema, así como delegaciones de Ecuador, Paraguay, Argentina, Uruguay, Bolivia y Costa Rica. A través de esta convocatoria, el Consejo generó una instancia de análisis y debate en torno a la modernización y profesionalización de la gestión en el ámbito de la Alta Dirección Pública, con el propósito de preparar una agenda de perfeccionamientos legales; de recoger mejores prácticas internacionales y de analizar tendencias en gestión pública, y en rentas y compensaciones de Altos Directivos Públicos.

En noviembre de 2012 el Consejo desarrolló una intensa agenda de encuentros regionales. En este contexto sesionó, por primera vez, fuera de Santiago; participó de Seminarios Regionales del Sistema de Alta Dirección Pública y marcó su presencia regional en encuentros con autoridades y con actores relevantes de las regiones de Antofagasta y Los Lagos. En ese marco se reunió con Altos Directivos Públicos, con quienes intercambió perspectivas en torno a los principales logros y desafíos del Sistema y con Jefes de los Departamentos de Administración de Educación Municipal, con quienes abordó el rol de la Alta Dirección Pública en el ámbito de la educación, los avances efectuados y los mecanismos disponibles para facilitar dichos procesos y llevarlos a cabo con la mayor eficiencia y eficacia. Asimismo, participó en encuentros con autoridades regionales, representantes de los medios de comunicación, representantes de centros de educación superior y la comunidad académica local.

Durante el período 2011 - 2012 el Consejo continuó con su política de generación de redes colaborativas, gestando y concretando convenios con diversos actores de su entorno relevante, entre los que cabe destacar los convenios con la Corte Suprema de Justicia; con el Senado de la República; con la Asociación Chilena de Municipalidades, y con el Consejo para la Transparencia.

En el período 2011 - 2012 el Sistema de Alta Dirección Pública jugó un rol protagónico en la selección de integrantes de la nueva institucionalidad de la Educación y de directivos del ámbito educacional a nivel local. En efecto, participó de la selección de seis de los diez integrantes del Consejo Nacional de Educación; de cinco Consejeros de la Agencia de Calidad de la Educación y a futuro seleccionará a los candidatos a Secretario Ejecutivo y a directivo del mismo organismo; al Superintendente de Educación y a los ocupantes de 4 cargos de Jefe de División. En el marco de la ley N° 20.501 sobre Calidad y Equidad de la Educación, el Sistema de Alta Dirección Pública inició el proceso de seleccionar a 292 Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal -DAEM- y de participar indirectamente en la provisión de aproximadamente 3.900 Directores de Establecimientos Educativos distribuidos en más de 300 comunas

En el referido período se registraron 55 convocatorias a concursos de Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal. A diciembre de 2012 habían sido nombrados 29 Jefes DAEM en 10 de las 15 regiones y se encontraban en curso otros 23 procesos de selección, lo que representa un avance del 10% respecto de los 292 cargos que deben ser provistos mediante este mecanismo de selección. En el caso de los directores de establecimientos educacionales, con una demanda estimada de 800 concursos anuales, el Consejo reclutó a un equipo de especialistas encargados de representarlo ante las Comisiones Calificadoras, el que a diciembre de 2012 contaba con 70 profesionales expertos en educación, distribuidos en 15 regiones. Además, el Servicio Civil implementó un Registro de Asesorías que, a diciembre de 2012, incluye a más de 500 inscritos entre personas jurídicas y naturales. Más de un 50% de dichas consultoras han participado en los cerca de 20 procesos de inducción que se han realizado a lo largo de todo Chile. Finalmente, cabe destacar que el Servicio Civil creó un área, con un equipo multidisciplinario y altamente profesionalizado, dedicado exclusivamente a estos concursos.

Otro importante hito del período dice relación con la ejecución del Estudio de Compensaciones y Prácticas de Recursos Humanos del Sector Público, en el marco del proyecto BID sobre Evaluación del Desempeño de Directivos y Funcionarios Públicos en Chile.

Otro importante hito del período dice relación con la ejecución –por parte de la empresa consultora Deloitte– del Estudio de Compensaciones y Prácticas de Recursos Humanos del Sector Público, en el marco del proyecto BID sobre Evaluación del Desempeño de Directivos y Funcionarios Públicos en Chile. El Consejo espera que dicho estudio constituya un aporte en la tarea pendiente de perfeccionar la política de remuneraciones del sector público y, particularmente, la asociada a los cargos que deben ser provistos a través del Sistema de Alta Dirección Pública.

Finalmente, cabe destacar que el Consejo continuó impulsando y apoyando las iniciativas destinadas a fortalecer y proyectar la Alta Dirección Pública a través de reformas legales dirigidas a precisar y ajustar su marco normativo. El proyecto del Ejecutivo, de 1 de marzo de 2011, –que recogía, en lo sustantivo, la propuesta de ley corta elaborada en 2010 por el Consejo– fue analizado, complementado mediante indicaciones y aprobado por la Comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados. Lamentablemente, en sesión de 8 de noviembre de 2011, la corporación rechazó en general el proyecto.

En octubre de 2012 el Consejo, tomando como base el texto aprobado por la Comisión de Hacienda de la Cámara, elaboró un anteproyecto de ley destinado a perfeccionar el Sistema, que hizo llegar al Ejecutivo, con el ánimo de contribuir a estructurar un nuevo proyecto de ley que, a la fecha de cierre de la presente memoria, se encuentra en proceso de elaboración. El Consejo espera que una nueva iniciativa para mejorar el marco normativo del Sistema culmine con éxito y cuente con el apoyo de todos los sectores, por que se trata de una política de Estado que le ha hecho bien a nuestro país.

En este balance del período 2011–2012 no puede faltar una mirada hacia los desafíos y oportunidades que deberá enfrentar la Alta Dirección Pública en el futuro próximo. Entre ellos destaca la necesidad de incorporar perfeccionamientos legales destinados a superar inconvenientes detectados en el diseño inicial; el mejorar el sistema de incentivos asociado a los cargos que deben ser provistos a través del Sistema; avanzar en materia de acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos, particularmente en el mejoramiento de los Convenios de Desempeño; profundizar la difusión del Sistema, con el propósito de aumentar su proyección e impactar en el reclutamiento de más y mejores candidatos; analizar fórmulas para equilibrar adecuadamente la profesionalización de la función pública con el efecto de la alternancia en el poder; perfeccionar los procesos de selección del ámbito de la educación, y enfrentar extensiones del Sistema a otros ámbitos, tales como el municipal y el regional.

El Consejo de Alta Dirección Pública invita al Congreso Nacional, al Gobierno, a la academia, a los actores sociales y a la ciudadanía, a reflexionar, analizar y debatir sobre la Alta Dirección Pública que queremos darnos, integrando aprendizajes, mediante las reformas legales y administrativas necesarias para proyectar una de las políticas públicas más exitosas del proceso de modernización de la gestión pública en nuestro país.

2 PRESENTACIÓN CONSEJO DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

Creado por ley con la misión de asesorar en la toma de decisiones al Presidente de la República, a Ministros de Estado y jefes de servicio, para la provisión de cargos de Altos Directivos Públicos de exclusiva confianza, el Consejo es un organismo autónomo e inamovible, inserto en la estructura de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Su composición fue diseñada para que su gestión en el tiempo no sea expuesta a la contaminación de coyunturas electorales. Está integrado por cinco miembros: el Director del Servicio Civil, quien lo preside y cuatro Consejeros de reconocido prestigio por su experiencia y conocimientos en administración de personal y/o políticas públicas, designados por períodos de seis años, por el Presidente de la República, con acuerdo de los 4/7 de los Senadores en ejercicio, siendo nominados por pares alternadamente cada tres años.

Entre sus funciones se encuentra el conducir y regular -coordinadamente con la Dirección Nacional del Servicio Civil-, los procesos de selección de candidatos a cargos de jefes superiores de servicios.

Asimismo, está encargado de revisar y aprobar los perfiles profesionales de aquellos cargos directivos que serán provistos a través del Sistema.

Respecto del primer nivel jerárquico -que incluye fundamentalmente a los jefes de servicio-, al Consejo le corresponde proponer al Presidente de la República una nómina de entre tres y cinco candidatos seleccionados en el respectivo proceso de selección. En el segundo nivel jerárquico, el Consejo integra -a través de uno de sus integrantes o de un Profesional Experto que actúa en su representación- los Comités de Selección encargados de proponer la nómina a la autoridad correspondiente.

En lo relativo a remuneraciones, tiene la responsabilidad de proponer al Ministro de Hacienda los porcentajes de la Asignación de Alta Dirección Pública asociados a cada cargo, tomando en consideración antecedentes relativos a los niveles de tecnificación y de responsabilidad de las respectivas instituciones y los perfiles requeridos, así como el conocimiento obtenido de las remuneraciones de mercado en el sector público o privado para funciones afines o asimilables.

Finalmente, le compete resolver reclamos de postulantes; disponer la contratación de empresas consultoras especializadas en evaluación y selección, y proponer a la Dirección Nacional del Servicio Civil la adopción de medidas o la elaboración de los estudios que estime pertinentes para el mejor funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.

En el ejercicio de todas sus funciones deberá cautelar los principios de no discriminación, imparcialidad y plena transparencia de los procesos de selección y garantizar la confidencialidad de la información.

El Consejo cuenta con una Secretaría Técnica encargada del seguimiento administrativo de sus acuerdos, del levantamiento de actas de las sesiones celebradas por el Consejo y de prestar la asesoría técnica requerida por este cuerpo colegiado. Asimismo, la Dirección Nacional del Servicio Civil le provee del apoyo técnico y administrativo necesario para el cumplimiento de sus cometidos.

El Consejo está integrado por cinco miembros: el Director del Servicio Civil, quien lo preside y cuatro Consejeros de reconocido prestigio por su experiencia y conocimientos en administración de personal y/o políticas públicas.



Actualmente el Consejo de Alta Dirección Pública está compuesto por las siguientes personas:



- » **Carlos Williamson Benaprés.** Director Nacional del Servicio Civil y Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública. Economista de la Pontificia Universidad Católica, Magíster en Economía de la misma casa de estudios superiores y Master of Arts in Economics de la Universidad de Chicago. Ha desarrollado su carrera en la Pontificia Universidad Católica de Chile, entidad en la que se ha desempeñado como académico; Director del Instituto de Economía; Director de Estudios y Planificación; Vicerrector Económico, y Pro Rector. Además, se ha desempeñado como Presidente de Educa UC; Director de Empresas UC; Vicepresidente del Consorcio Tecnológico de la Fruta; Presidente del Consorcio Tecnológico Biomedicina Clínico-Molecular; Presidente de la Agencia Acreditadora de Educación Superior Qualitas, y miembro del Directorio de diversas empresas privadas.



- » **Rafael Blanco Suárez.** Consejero (2007-2013). Abogado de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Postulado en Derecho Penal en la Universidad de Salamanca España. Profesor visitante de las Universidades de Loyola Chicago y Florida University, en Estados Unidos. Fue Jefe de la División Jurídica del Ministerio de Justicia; Coordinador General de la Reforma Procesal Penal y Secretario Ejecutivo de la Comisión Nacional de Ética Pública, durante el Gobierno del Presidente Frei Ruíz-Tagle y Secretario Ejecutivo de la Agenda de Probidad y Transparencia de la Presidenta Bachelet. Ha sido asesor de reformas procesal penales en América Latina, en países como México, República Dominicana y Panamá. Actualmente se desempeña como Director de Extensión y Relaciones Internacionales de la Facultad de Derecho de la Universidad Alberto Hurtado y profesor de las cátedras de Derecho Procesal Penal y Litigación de la misma casa de estudios.



- » **Beatriz Corbo Atria.** Consejera (2010 - 2016). Abogada de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Magíster en Humanidades con Mención en Relaciones Internacionales de la Universidad del Desarrollo, Diplomada en Estudios Internacionales de la Universidad de Nueva York y en Familia y Sociedad de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Es Directora del Área Legislativa de la Fundación Jaime Guzmán e integra el Consejo Nacional de Pesca desde 2004. Desde 2013 es Consejera de la Comisión Fulbright. Ha participado en varias mesas de trabajo sobre aspectos regulatorios, de modernización del Estado y en materia de relaciones exteriores.



- » **Rodrigo Egaña Baraona.** Consejero (2010 - 2016). Ingeniero Comercial de la Pontificia Universidad Católica de Chile. En el ámbito gubernamental se ha desempeñado como Director de Gestión de Políticas Públicas de la Presidencia de la República; Comisionado Presidencial para Asuntos Indígenas; Subsecretario General de la Presidencia; Director Ejecutivo del Proyecto de Reforma y Modernización del Estado; Director Ejecutivo de la Comisión Nacional del Medio Ambiente; Director de Coordinación Interministerial del Ministerio Secretaría General de la Presidencia y Director Ejecutivo de la Agencia de Cooperación Internacional. Ha sido profesor de las Universidades de Chile, Diego Portales, Alberto Hurtado, FLACSO, del Desarrollo, Adolfo Ibáñez y de Concepción. Actualmente se desempeña como Profesor Adjunto del Instituto de Asuntos Públicos de la Universidad de Chile, donde es Coordinador del Magíster en Gobierno y Gerencia Pública. Es consultor internacional de dilatada trayectoria y cuenta con diversas publicaciones especializadas.



- » **María Loreto Lira Domínguez.** Consejera (2010-2013). Ingeniera Comercial de la Universidad Católica y Master en Economía de la Universidad de Boston. Se desempeñó como investigadora ayudante en la Escuela de Gobierno de la Universidad de Harvard y de Economía de la Universidad de Boston. En Chile ha ejercido cargos directivos en instituciones privadas de salud y previsionales. Actualmente, es académica e investigadora en la Universidad de Los Andes. Ha ejercido también la docencia en la Pontificia Universidad Católica de Chile y es autora de diversas publicaciones.

- » **Mariana George-Nascimento Avendaño.** Secretaria Técnica. Abogada de la Universidad Católica de Valparaíso y Magíster en Gerencia y Políticas Públicas de la Universidad Adolfo Ibáñez. APSA - Fulbright Congressional Fellow 2002-2003 e Investigadora Visitante en el Centro de Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Georgetown. Se desempeñó en las Comisiones Legislativas del Senado de la República y como Asistente Legislativa en el Congreso de los Estados Unidos.

3 EL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

3.1 GÉNESIS Y OBJETIVOS DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

El 23 de junio de 2003, en el marco del Proceso de Modernización del Estado, se dictó la ley N° 19.882, sobre Nuevo Trato Laboral y Alta Dirección Pública, que introdujo una profunda reforma en la administración civil del Estado a través de una nueva política en materia de gestión y desarrollo de las personas y de la instauración del Sistema de Alta Dirección Pública, bajo la conducción de la Dirección Nacional del Servicio Civil y con la regulación y garantía del Consejo de Alta Dirección Pública.

El objetivo del Sistema de Alta Dirección Pública es dotar a las instituciones del gobierno central de equipos directivos que optimicen la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía y den cumplimiento a las políticas y programas definidos por la autoridad.

Con este fin se configuró un modelo mixto que busca conciliar la idoneidad, la confianza y la gobernabilidad democrática, en el cual el Consejo de Alta Dirección Pública o un Comité de Selección –según se trate de un cargo de primer o de segundo nivel jerárquico– selecciona, por concurso público, a los postulantes más idóneos para el cargo, los que son propuestos a la autoridad encargada del nombramiento, la que puede elegir libremente entre los nominados e incluso desestimarlos y solicitar un nuevo proceso de selección.

3.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL SISTEMA

No todos los servicios públicos se incluyeron en el Sistema de Alta Dirección Pública, ya que el mismo se estructura en torno a la distinción entre organismos que ejecutan políticas públicas y otorgan servicios a la ciudadanía y aquellos que definen políticas públicas, incluyéndose los primeros y excluyéndose los segundos. En efecto, de 127 servicios públicos, la ley incluyó 99 en el Sistema y excluyó a 28.

Siguiendo con las cifras, en el marco de la ley N° 19.882, del Nuevo Trato Laboral, un total de 3.114 cargos de libre designación gubernamental dejaron de serlo para proveerse en base al mérito. De dicho universo 749 cargos –98 de primer nivel jerárquico y 651 de segundo–, en 99 servicios públicos, debían ser provistos a través del Sistema de Alta Dirección Pública.

Sin perjuicio de lo anterior, en el curso de la vigencia del Sistema se han incorporado nuevos cargos y servicios, alcanzando –a diciembre de 2012–, a un total de 111 servicios y 942 cargos, 110 de ellos de primer nivel jerárquico y 832 de segundo.

Deben ser seleccionados a través del Sistema los cargos de primer y segundo nivel jerárquico de los servicios incorporados por ley al mismo. Los cargos de Altos Directivos de primer nivel corresponden, en general, a jefes de servicio y los de segundo nivel a subdirectores de servicio, directores regionales o jefaturas de unidades organizativas con dependencia inmediata del jefe superior.

El objetivo del Sistema de Alta Dirección Pública es dotar a las instituciones del gobierno central de equipos directivos que optimicen la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía y den cumplimiento a las políticas y programas definidos por la autoridad.

3.3 PRINCIPALES ACTORES

La institucionalidad del Sistema de Alta Dirección Pública está conformada por el Consejo de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil. Existen, además, otras entidades que participan del mismo. A continuación se incluye una reseña de todos ellos así como de los roles que cumplen en el Sistema.

3.3.1. Consejo de Alta Dirección Pública.

Previamente reseñado.

3.3.2. Dirección Nacional del Servicio Civil:

Es la agencia gubernamental encargada de implementar los cambios introducidos por la ley N° 19.882, impulsando y coordinando las políticas públicas destinadas a promover la gestión estratégica de los Recursos Humanos del Estado.

Ejerce su acción en dos ámbitos: la modernización y desarrollo de la carrera funcionaria y la implementación y desarrollo del Sistema de Alta Dirección Pública.

En este marco, cabe destacar el rol que desempeña la Subdirección de Alta Dirección Pública, cuyas principales funciones son coordinar y administrar los procesos concursales; informar de los avances de los concursos al Consejo de Alta Dirección Pública; elaborar perfiles de selección y descripciones de cargos; actuar como contraparte técnica de las empresas consultoras a cargo de la búsqueda y evaluación de Altos Directivos Públicos; coordinar acciones con ministerios y servicios públicos para el adecuado desarrollo de los concursos a su cargo y, en general, realizar las acciones necesarias para asegurar el eficiente y eficaz funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.

Se estructura en cuatro áreas: Reclutamiento y Selección, Educación, Calidad y Remuneraciones, a las que se suma el equipo de Staff Administrativo. Está encabezada por su Subdirectora y por los Jefes de las Áreas de Reclutamiento y Selección y de Educación.

A diciembre de 2012 el rol de Subdirectora de Alta Dirección Pública es ejercido por la señora Solange Garreaud de Mainvilliers, ingeniera comercial de la Universidad de Santiago, con una dilatada trayectoria como consultora de empresas en materias de Recursos Humanos. Se desempeñó como consultora en Langton Clarke y posteriormente en Arthur Andersen. Como



asesora independiente ha prestado servicios a empresas nacionales e internacionales en el diseño e implementación de proyectos de desarrollo y optimización de sistemas de recursos humanos. Fue Profesional Experta del Sistema de Alta Dirección Pública desde noviembre de 2008 hasta julio de 2012, fecha en que asume la Subdirectora de Alta Dirección Pública del Servicio Civil.

El Consejo hace propicia esta oportunidad para reconocer y agradecer la labor desarrollada por la Subdirección de Alta Dirección Pública, cuyo compromiso y calidad profesional constituye un aporte inestimable al eficiente y eficaz funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.

3.3.3. Autoridad gubernamental

Participa en la determinación del perfil de selección y de la renta asociada al cargo; en el nombramiento de uno de los nominados o en el rechazo de la nómina -el número de veces que estime necesario- y en la remoción de los Altos Directivos Públicos nombrados a través del Sistema, quienes tienen la calidad de funcionarios de exclusiva confianza de la autoridad.

3.3.4. Comités de Selección

Son los organismos encargados de conducir los procesos de selección de Altos Directivos de segundo nivel jerárquico. Se integran por un representante del jefe superior del servicio respectivo, un representante del Ministro del ramo y un miembro del Consejo de Alta Dirección Pública o un representante de éste, denominado Profesional Experto, quien lo preside.

3.3.5. Empresas consultoras

El Consejo de Alta Dirección Pública externaliza la evaluación de los postulantes en los procesos de selección del Sistema y entrega esta tarea a empresas especializadas en selección y búsqueda de directivos, que forman parte del Convenio Marco suscrito para estos efectos por la Dirección Nacional del Servicio Civil y Chilecompra.

En cada proceso de selección se define qué empresa o empresas específicas participarán del respectivo proceso de selección, la que deberá entrevistar a los postulantes preseleccionados, analizar sus antecedentes y contrastar sus observaciones con el perfil de selección pertinente. La intervención de la empresa consultora concluye con el informe de evaluación de los postulantes evacuado por ésta, el que constituirá un insumo central en la decisión que adopte el Consejo al determinar quienes integrarán la nómina de postulantes elegibles que será remitida a la autoridad encargada del nombramiento.

3.3.6. Postulantes

Desde la implementación del Sistema de Postulación en Línea, en marzo de 2006, y hasta el 31 de diciembre de 2012, el número de candidatos a cargos de Alta Dirección Pública asciende a 34.959 personas, las que han efectuado un total de 216.082 postulaciones. Si a esto se suman las postulaciones previas a la instalación del Sistema de Postulación en Línea, el número total de postulantes asciende a 42.459 personas, con un total de 224.119 postulaciones efectuadas en un 18.6% a cargos de primer nivel jerárquico y en 81.4% a los de segundo.

El 79% de los postulantes a cargos de primer nivel jerárquico son hombres y un 21% mujeres. En el segundo nivel, los postulantes hombres constituyen un 77% y las mujeres el 23%.

En cuanto al rango etéreo de las postulaciones a cargos de primer nivel jerárquico se caracteriza porque la mayor concentración –un 39% del total– se ubica en el rango que abarca entre los 36 y los 45 años; le siguen con un 25%, los candidatos de entre 46 y 55 años; con un 23% aquellos entre 26 y 35 años y los candidatos de entre 56 y 65 años, con un 11%. Algo similar ocurre con las edades de las postulaciones a cargos de segundo nivel jerárquico. La mayor concentración de postulaciones –38%– tiene entre 36 y 45 años; un 26% de postulaciones está entre los 26 y los 35 años; un 24% de postulaciones entre 46 y 55 años, y un 9% corresponde a postulaciones entre los 56 y 65 años.

3.4 ETAPAS DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

El Sistema de Alta Dirección Pública establece un mecanismo de reclutamiento y selección basado en la determinación de perfiles que miden competencias y permiten atraer hacia la función pública a los profesionales más idóneos para ejercer cargos de primer y segundo nivel jerárquico de la administración central del Estado, a través de procesos públicamente conocidos y apoyados de todas las herramientas modernas utilizadas en la selección de personal. El proceso de selección consta de las siguientes etapas:

3.4.1. Inicio del proceso

El proceso de selección se inicia, al producirse la vacancia de un cargo directivo en un servicio público adscrito al Sistema, por la solicitud de provisión del cargo realizada por el respectivo Ministro al Consejo de Alta Dirección Pública y por la construcción del perfil de selección, que será propuesto por la autoridad ministerial y aprobado por el Consejo. Este cuerpo colegiado, además, propondrá el porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública al Ministro de Hacienda.

3.4.2. Convocatoria

Consiste en la búsqueda de candidatos que satisfagan los requerimientos definidos en el perfil de selección, la que se realiza a través de un llamado público y abierto de amplia divulgación a través de medios de comunicación masiva y del Diario Oficial, la que es posible complementar a través de la contratación de servicios de búsqueda de candidatos.

3.4.3. Reclutamiento.

La siguiente etapa del proceso de selección es la de reclutamiento, en la cual los postulantes envían sus antecedentes a través del Sistema de Postulación en Línea, mediante formularios electrónicos accesables desde el sitio web de la Dirección Nacional del Servicio Civil, dando inicio a la revisión y análisis de la concurrencia de los requisitos legales para postular. Los antecedentes de quienes cumplen con los requisitos legales son remitidos a la empresa consultora a cargo de la evaluación de los candidatos.

3.4.4. Evaluación y Selección

La empresa consultora encargada del proceso evalúa a los postulantes mediante el análisis de sus antecedentes y de entrevistas personales. En primer término, los candidatos son evaluados curricularmente, elaborándose un ranking según su proximidad con el perfil de selección. Los mejor evaluados pasan a la siguiente fase de evaluación, en la que se entrevista a los candidatos y se analizan sus referencias, elaborando informes de evaluación técnica que serán considerados por el Consejo o el Comité de Selección en su evaluación final.

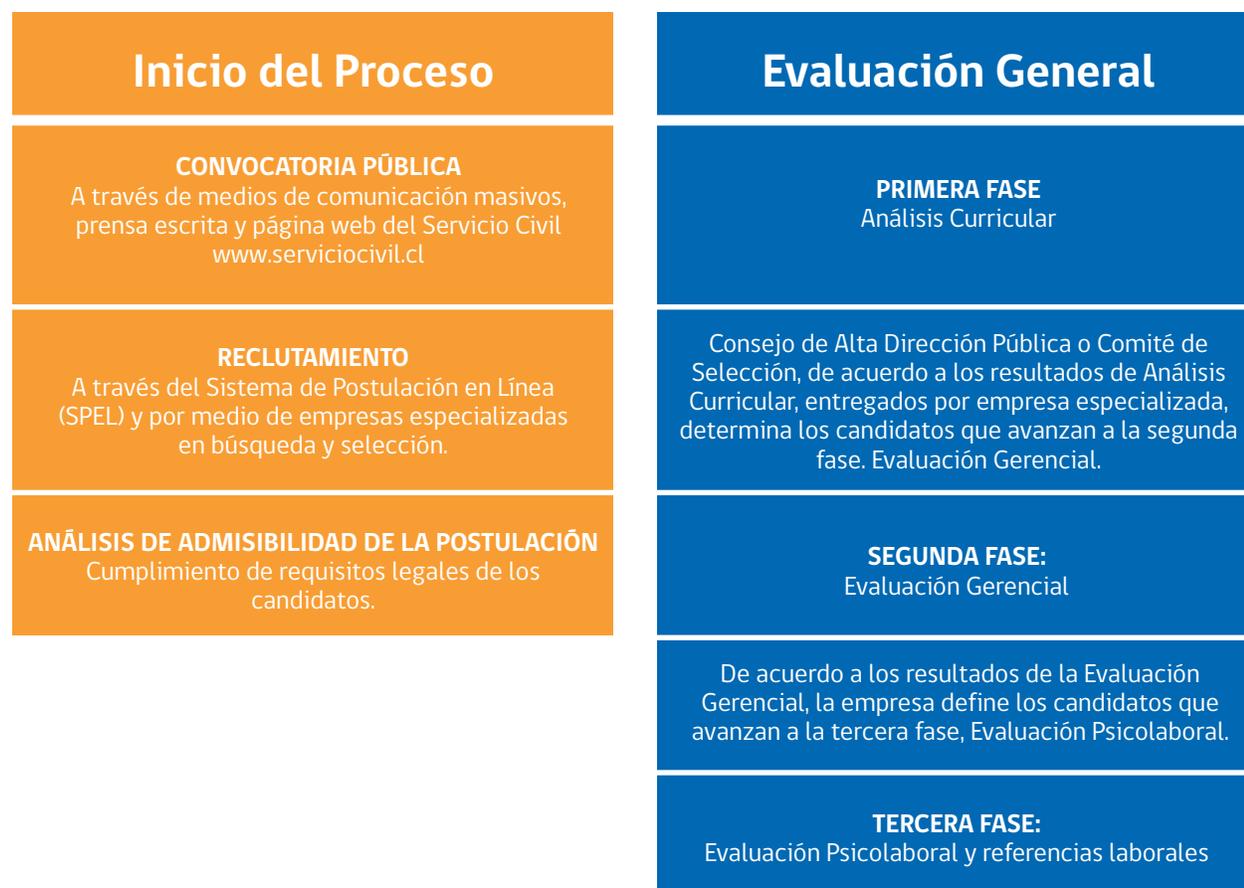
El Sistema de Alta Dirección Pública establece un mecanismo de reclutamiento y selección basado en la determinación de perfiles que miden competencias y permiten atraer hacia la función pública a los profesionales más idóneos para ejercer cargos de primer y segundo nivel jerárquico.

A continuación, el Consejo o el Comité de Selección, según se trate de un proceso de selección de primer o de segundo nivel jerárquico, entrevista a los candidatos mejor evaluados y conforma la nómina de candidatos elegibles que serán entregadas a la autoridad encargada del nombramiento. Si no se reúnen al menos tres candidatos para conformar nómina, el propio Consejo o el Comité de selección, en su caso, declarará desierto el concurso y deberá darse inicio a uno nuevo.

3.4.5. Nombramiento

La autoridad encargada del nombramiento, que en el primer nivel es el Presidente de la República y, en el segundo nivel, el respectivo jefe de servicio, comunica su decisión al Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública y al Ministro del ramo y se informa al elegido. El nombramiento se efectúa a través de un decreto supremo firmado por el Presidente de la República y por el Ministro del ramo y una copia del mismo es archivada por la Dirección Nacional del Servicio Civil, abriéndose un archivo individual del Alto Directivo, en el cual se incluye la información relevante disponible.

Finalmente, se hace entrega de certificados a los postulantes que integraron nómina, atestiguando el hecho, y se reciben las reclamaciones de los postulantes que consideren que se han producido vicios o irregularidades que afecten su participación igualitaria en el proceso de selección.



← El proceso de Selección tiene una duración aproximada de tres meses

Entrevistas Finales

Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, de acuerdo a los resultados de evaluación entregados por empresa especializada, determina los candidatos que avanzan a la fase de entrevistas finales

ENTREVISTAS FINALES

Realizada por:
Consejo de Alta Dirección Pública: I Nivel Jerárquico
Comité de Selección: II Nivel Jerárquico

DEFINICIÓN DE NÓMINA

Definida por:
Consejo Alta Dirección Pública: I Nivel Jerárquico
Comité de Selección: II Nivel Jerárquico.

Nombramiento

NOMBRAMIENTO POR AUTORIDAD FACULTADA

- 1) Presidente de la República: I Nivel Jerárquico.
- 2) Jefe/a superior del servicio: II Nivel Jerárquico.

3.5 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

El legislador consagró las siguientes condiciones específicas destinadas a facilitar y potenciar el mejor desempeño de los Altos Directivos Públicos:

3.5.1. Dedicación exclusiva

Los cargos de Altos Directivos Públicos del Sistema deben desempeñarse con dedicación exclusiva, por regla general.

Excepcionalmente, pueden desarrollar actividades docentes durante la jornada de trabajo, con un tope de doce horas semanales y con la obligación de compensar las horas en que no haya desempeñado el cargo efectivamente y con la excepción consagrada.

La ley N° 20.261, creó una nueva excepción al disponer que los Directores de Hospital o de Servicio de Salud seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán destinar un máximo de doce horas, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial.

Además, el 17 de febrero de 2012, fue publicada la ley N° 20.498 que modifica la ley N° 19.882 y flexibiliza la dedicación exclusiva de los cargos de Subdirectores Médicos de Servicios de Salud y de Hospital, habilitándolos para optar por sustituir la jornada de 44 horas semanales con dedicación exclusiva, por una jornada de 33 horas semanales, con la limitante de no ejercer otro cargo con responsabilidades directivas en el sector salud o por mantener la jornada de 44 horas, pudiendo en este caso destinar las horas de docencia que la ley autoriza ejercer a los ocupantes de estos cargos, al desempeño de la actividad clínica y asistencial.

3.5.2. Extensión del nombramiento

El nombramiento se efectúa por el término de tres años renovables por la autoridad competente hasta por dos veces, por el mismo plazo, considerando para ello las evaluaciones disponibles y, particularmente, el convenio de desempeño suscrito por el respectivo Alto Directivo Público. Una vez transcurridos los plazos antes señalados, el Alto Directivo Público que desee permanecer en el cargo deberá postular en igualdad de condiciones con el resto de los interesados.

Cabe destacar que, en materia de remoción, el legislador ha dispuesto que los Altos Directivos Públicos son funcionarios de exclusiva confianza de la autoridad facultada para el nombramiento, lo que implica que ésta puede removerlos del cargo en cualquier momento en que lo estime necesario y sin expresión de causa.

3.5.3. Indemnización

El Alto Directivo tiene derecho a gozar de la indemnización contemplada en el artículo 154 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis años. El derecho a indemnización se hace efectivo cuando el Alto Directivo cesa en sus funciones por concluir el período de nombramiento sin que éste sea renovado o cuando cesa en sus funciones por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación y no concurra causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal.

Dotar al Estado de una administración profesional contribuirá a crear las condiciones que permitan asegurar los principios de excelencia, transparencia, legalidad, probidad y no discriminación, a través de la aplicación de criterios de idoneidad y mérito.

3.5.4. Asignación de Alta Dirección Pública

Establecida en reemplazo de la Asignación de Alta Dirección Superior consagrada por la ley N° 19.863, será percibida por quienes desempeñen cargos de Alta Dirección Pública.

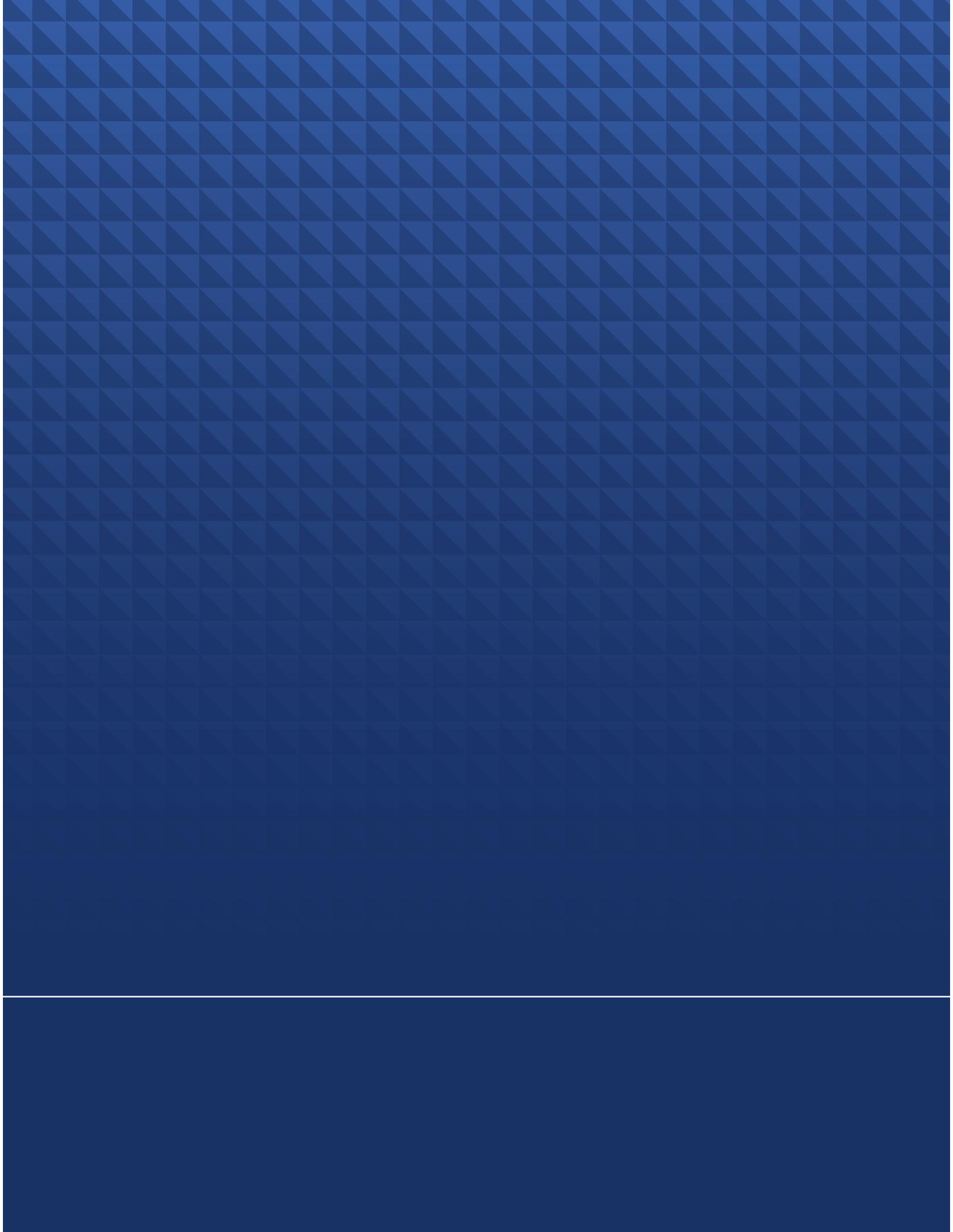
3.5.5. Convenio de desempeño

Suscritos entre el Alto Directivo y su superior jerárquico, consideran los programas de mejoramiento de gestión, las metas gubernamentales, la administración de los recursos presupuestarios y los compromisos específicos que contraiga el Directivo con la respectiva autoridad. La evaluación de su cumplimiento se reflejará en las remuneraciones del Alto Directivo Público.

3.6 PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

La profesionalización de la función pública favorece el fortalecimiento institucional de los países y la solidez del sistema democrático y es el eje central del adecuado funcionamiento de un Sistema de Alta Dirección Pública que aspira a ser moderno y capaz de enfrentar los desafíos que imponen los tiempos.

Dotar al Estado de una administración profesional contribuirá a crear las condiciones que permitan asegurar los principios de excelencia, transparencia, legalidad, probidad y no discriminación, a través de la aplicación de criterios de idoneidad y mérito.





AVANCES E HITOS DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

1 PRINCIPALES LOGROS DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

El Sistema de Alta Dirección Pública, a 9 años de su establecimiento, ha avanzado en su desarrollo y fructificado en logros significativos.

El camino recorrido en estos 9 años se inició con la tarea de hacer realidad la institucionalidad que sustenta al Sistema –la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Consejo de Alta Dirección Pública–, definir procesos, procedimientos y estándares de funcionamiento y poner en marcha un proceso que, a diciembre de 2012, considera 1.118 cargos, 942 pertenecientes al Sistema y 176 que la ley ordena proveer conforme con sus procedimientos o con la participación de su institucionalidad, también denominados cargos no adscritos.

Entre sus principales logros cabe destacar su aporte a la renovación de los cuadros directivos del Estado, lo que se evidencia al constatar que, a diciembre de 2012, el 58% de los nombrados no habían sido previamente titulares del cargo. También resulta importante considerar que el Sistema ha permitido incrementar la participación femenina en la gerencia pública, pues si bien sólo un 23% de las candidatas son mujeres, un 29% de los nombramientos del Sistema recaen en ellas, cifra que es claramente superior al 15% de presencia de mujeres en la gerencia del sector privado.

De igual modo, el Sistema ha logrado la validación entre quienes participan de sus procesos de selección, como se desprende de las más de 224.000 mil postulaciones registradas a diciembre de 2012; ha permitido incorporar a profesionales del ámbito privado, ya que un 28% de los nombrados proviene de ese sector, observándose una clara tendencia al alza en el período informado, y ha generado un círculo virtuoso en la mayor parte de los servicios incorporados, en los que se ha extendido la concursabilidad –y con ello la búsqueda de los mejores– hacia otros niveles de las mismas organizaciones.

Por otra parte, el Sistema ha ido superándose progresivamente. Durante el período en informe se obtuvo la certificación ISO 9001:2008 de los procesos de reclutamiento y selección del Sistema. También se constató una tendencia a la disminución del número de concursos declarados desiertos –el 22.2% de 2010 se redujo a 18.2% en 2012–, lo que implica un ahorro de recursos y permite que los servicios públicos puedan contar con directivos titulares para ejercer el cargo en el menor tiempo posible. Finalmente, se produjo una disminución de la duración promedio de los procesos de selección: de 101 días de duración promedio en concursos de cargos adscritos entre los años 2004 a 2010, registrándose 96 días promedio para el año 2010 y 92 días en el año 2009, se bajó a un promedio de 85 días en el año 2012 entre la convocatoria y el envío de la nómina, tratándose de cargos adscritos.

Cabe señalar que en el caso de los cargos no adscritos de primer nivel se registra un aumento de 109 días entre publicación y nómina entre los años 2007 y 2010 a 128 días para el año 2012. Las causas de ello radican tanto en el hecho de que los cargos no adscritos presentan procedimientos no homogéneos, que difieren de los del Sistema de Alta Dirección Pública –porque, por ejemplo, requieren la aplicación de pruebas técnicas especiales o la conformación de nóminas con un mayor número de integrantes– y a que, en el período observado, se hayan realizado concursos de más de un cargo que deben convocarse en forma simultánea. Lo anterior se traduce en un mayor volumen de candidatos y en procesos de selección más engorrosos, que implican plazos más largos destinados a la evaluación o a la conformación de nóminas.¹

1. Ejemplos de lo señalado fueron los concursos destinados a proveer 12 cargos de Jueces y Secretarios de Tribunales Tributarios y Aduaneros; 5 cargos de Consejeros de la Agencia de la Calidad de la Educación y 5 cargos de Ministros –titulares y suplentes– del Tribunal Ambiental de Santiago.

Los logros de la Alta Dirección Pública dan cuenta de una política de Estado que ha demostrado ser valiosa. La extensión de su ámbito de aplicación más allá de su ámbito de acción inicial, es consecuencia de los crecientes grados de madurez y consolidación alcanzados. Prácticamente cada nueva ley que crea un servicio público o un cargo cuya provisión resulta crítica lleva aparejada su selección con la participación del Sistema, sea que se les dé el carácter de cargo adscrito o no. Existen abundantes y elocuentes ejemplos de la tendencia descrita, tales como 4 cargos de integrantes del Directorio de la Corporación Nacional del Cobre; Jueces y Secretarios Abogados de la nueva Jurisdicción Tributaria y Aduanera; Integrantes del Consejo Nacional de Educación, Integrantes del Panel de Expertos del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones; Integrantes del Panel de Concesiones; Integrantes del Comité de Auditoría Parlamentaria, y casi 4.000 cargos del ámbito educacional entre Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal y Directores de Establecimientos educacionales Municipales, lo que pone de manifiesto que la Alta Dirección Pública ha alcanzado un logro mayor: vencer las resistencias y generar un cambio cultural en nuestra sociedad, en cuanto el mérito y la idoneidad y el libre e igualitario acceso a algunos de los cargos más relevantes del Estado son hoy una realidad imposible de revertir.

2 AVANCES EN LA PROVISIÓN DE CARGOS DURANTE EL PERÍODO 2011-2012: PRINCIPALES CIFRAS.

Durante el período 2011-2012, se convocaron 722 procesos de selección, 103 de primer nivel jerárquico y 619 de segundo, de los cuales un 30% corresponde a cargos del sector salud.

En el mismo período se proveyeron 592 cargos. En efecto, en 2011 los cargos provistos alcanzaron a 314 - 60 de primer nivel y 254 de segundo- y en 2012 a 278 cargos, 50 de primer nivel y 228 de segundo. A diciembre de 2012, de los 942 cargos que integran el Sistema, han sido provistos un total de 734 cargos, encontrándose 83 en proceso, lo que representa un avance del 89% respecto del total de cargos del Sistema.

Al distinguir por niveles jerárquicos se aprecia que, a la fecha antes señalada, el Sistema ha provisto 100 cargos de primer nivel jerárquico -además de 3 cuyos procesos de selección se encontraban entonces en curso-, representando un 94% del universo de cargos del referido nivel. En cuanto a los cargos de segundo nivel jerárquico, se proveyeron 650 cargos y 88 continuaron sus procesos de selección, lo que representa en conjunto un avance del 89% del total de cargos.

En el período 2011-2012 el Consejo de Alta Dirección Pública sesionó en 204 oportunidades, adoptando un total de 984 acuerdos, un 97,5% de ellos de carácter unánime. Ante este cuerpo colegiado se presentaron 84 perfiles de selección para igual número de cargos de primer nivel por los ministros y/o subsecretarios de las carteras de Salud; Economía, Fomento y Turismo; Transporte y Telecomunicaciones; de Relaciones Exteriores; Vivienda y Urbanismo; Trabajo y Previsión Social; Hacienda; Obras Públicas; Educación; Minería; Justicia; Agricultura, del Interior y Seguridad Pública y Medio Ambiente. Asimismo, han presentado perfiles autoridades de la Corte Suprema de Justicia; del Congreso Nacional; del Consejo para la Transparencia, y del Instituto Nacional de Derechos Humanos.

Durante el período 2011-2012, se convocaron 722 procesos de selección, 103 de primer nivel jerárquico y 619 de segundo, de los cuales un 30% corresponde a cargos del sector salud.

Durante dicho bienio el Consejo entrevistó a 734 postulantes a cargos de primer nivel jerárquico, efectuó 15 proposiciones de porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública y elaboró 111 nóminas de candidatos elegibles, las que fueron remitidas a la autoridad encargada de efectuar el nombramiento, dando lugar a 110 nombramientos -69 correspondientes a cargos adscritos y 41 a no adscritos- de primer nivel jerárquico.

En el segundo nivel jerárquico se efectuaron 2.040 sesiones de Comités de Selección, los que se pronunciaron respecto de 657 perfiles de selección, para un total de 501 cargos. Dichos Comités entrevistaron a 4.691 postulantes, dando origen a 504 nóminas de candidatos elegibles -un 32% correspondiente al sector salud- y, en definitiva, a 411 nombramientos.

Durante el periodo, concluyeron un total de 765 procesos de selección, de los cuales 592 -equivalente a un 77.4% del total- terminaron en nombramiento, mientras que 173 de ellos fueron declarados desiertos, representando a un 22.6% del total de procesos. De estos últimos, 76 obtuvieron dicha declaración por parte del Consejo o respectivo Comité de Selección y 97 de la autoridad llamada a efectuar el nombramiento.

3 INCORPORACIÓN DE NUEVOS CARGOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

El Sistema de Alta Dirección Pública se ha ido implementando gradualmente, conforme con el diseño definido por la ley N° 19.882, respondiendo a las necesidades emergentes del aparato estatal y de provisión de servicios a la ciudadanía.

Históricamente podemos constatar lo antes señalado: en el período 2004 - 2006 fueron incorporados al Sistema un total de 56 servicios y 461 cargos, 56 de primer nivel jerárquico y 405 de segundo. Durante el año 2007 y en cumplimiento de instrucción presidencial, se incorporaron 43 servicios y 288 cargos -42 de ellos de primer nivel y 246 de segundo-, adelantando la meta originalmente trazada para 2010. En dicho período también se incorporaron -mediante glosa presupuestaria- 15 cargos directivos del Instituto Nacional del Deporte y 29 cargos correspondientes a la instalación de las sedes regionales de diversos servicios públicos en las nuevas regiones de Los Ríos y de Arica y Parinacota, totalizando con ello 101 servicios y 793 cargos a marzo de 2008. A diciembre del mismo año, como consecuencia de adecuaciones a las estructuras de funcionamiento y de la creación de nuevos servicios, se excluyeron 5 cargos del Sistema, al tiempo que se incorporaron otros 49 cargos directivos, completando un total de 103 Servicios y 838 cargos. En el período 2009 - 2010 se incorporaron 69 nuevos cargos: 3 de primer nivel jerárquico y 66 de segundo, por lo que a diciembre de 2010 el Sistema de Alta Dirección Pública abarcaba 108 servicios públicos y un total de 892 cargos, 105 de primer nivel jerárquico y 787 de segundo.

En el bienio comprendido por la presente memoria se incorporaron al Sistema de Alta Dirección Pública un total de 55 nuevos cargos, 4 de primer nivel jerárquico y 51 de segundo, por lo que, a diciembre de 2012, su extensión alcanza a 942 cargos - 110 de primer nivel jerárquico y 832 de segundo- en 111 servicios públicos.²

En el bienio comprendido por la presente memoria se incorporaron al Sistema de Alta Dirección Pública un total de 55 nuevos cargos, 4 de primer nivel jerárquico y 51 de segundo, por lo que, a diciembre de 2012, su extensión alcanza a 942 cargos - 110 de primer nivel jerárquico y 832 de segundo- en 111 servicios públicos.

2. Cabe considerar que la ley N° 20.502, de febrero de 2011, que creó el Ministerio de Seguridad Pública y el Servicio Nacional para la Prevención del Consumo y Tráfico de Drogas, traspasó la Subsecretaría de Carabineros de Chile desde el Ministerio de Defensa a la Subsecretaría del Interior. Como consecuencia de lo anterior, también se traspasó la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, sin que los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública perdieran por ello la calidad de tales.

Los servicios y cargos incorporados al Sistema en el periodo 2011 - 2012 son los siguientes:

3.1 SERVICIO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y REHABILITACIÓN DEL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL.

La ley N° 20.502, de 21 de febrero de 2011, creó el Ministerio de Seguridad Pública y el Servicio Nacional para la Prevención del Consumo y Tráfico de Drogas y Alcohol, estableciendo que 20 cargos directivos de este último servicio -1 de primer nivel, el de Director Nacional y 19 de segundo -4 jefes de división y 15 directores regionales- fueren provistos a través del Sistema de Alta Dirección Pública.

Al 31 de diciembre de 2012 se han desarrollado procesos de selección para la proveer la totalidad de los cargos del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, encontrándose 14 cargos con nombramiento, dos en nómina y 4 cargos en desarrollo -dos procesos de jefes de división y dos de directores regionales.

3.2 NUEVA INSTITUCIONALIDAD PARA EL ASEGURAMIENTO Y CALIDAD DE LA EDUCACIÓN: AGENCIA DE CALIDAD DE LA EDUCACIÓN Y SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN.

La ley N° 20.529, de 27 de agosto de 2011, estableció el Sistema Nacional de Aseguramiento de Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y creó dos nuevos órganos encargados de velar por la calidad en materia educacional: la Agencia de Calidad de la Educación y la Superintendencia de Educación.

La Agencia es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo objetivo es evaluar y orientar el sistema educativo para que éste propenda al mejoramiento de la calidad y equidad de las oportunidades educativas, considerando las particularidades de los distintos niveles y modalidades educativas. La ley señala que está afecta al Sistema de Alta Dirección Pública. Sus órganos directivos son el Consejo y su Secretario Ejecutivo, quien es el jefe de servicio.

El Consejo de la Agencia es un órgano colegiado, responsable de diseñar y aplicar un sistema de medición de los resultados de aprendizaje de los alumnos, y de evaluar el desempeño de los establecimientos y sus sostenedores, en función de estándares de calidad definidos por el Ministerio de Educación y aprobados por el Consejo Nacional de Educación. Está constituido por cinco miembros de destacada experiencia en la actividad educativa, nombrados por el Ministro de Educación, previa selección conforme al Sistema de Alta Dirección Pública, el que deberá velar por garantizar el pluralismo en su conformación.

Las nóminas correspondientes a los 5 cargos de Consejero fueron remitidas a la autoridad en el mes de abril de 2012, siendo nombrados Luz María Budge Carvallo, Miguel Nussbaum Voehl, Paulina Araneda Díaz, Trinidad Montes Silva y Gonzalo Muñoz Stuardo.

En cumplimiento del mandato legal de proveer los cargos directivos de la Agencia de la Calidad de la Educación de acuerdo a lo establecido en el título VI de la ley N° 19.882, el DFL N° 3, del Ministerio de Hacienda, de 13 de marzo de 2012, incorporó al Sistema 5 cargos de segundo nivel jerárquico correspondientes a Jefes de División. Al 31 de diciembre de 2012, se encuentran en etapa de preparación los procesos de selección destinados a proveer los cargos de Secretario Ejecutivo y de Jefe/as de División de Evaluación de Logros de Aprendizaje, de Evaluación de Desempeño, de Estudios, de Información a la Comunidad y de Administración General.

La Superintendencia de Educación, por su parte, es un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, encargado de fiscalizar que los sostenedores y los establecimientos educacionales reconocidos por el Estado cumplan con las normas que se les aplican, y con el adecuado uso de los recursos de que disponen, para lo que podrá exigir que los establecimientos rindan cuenta de sus recursos, efectuar auditorías a la gestión financiera de los mismos y, en general, hacer las inspecciones y evaluaciones que sean necesarias para poder desempeñar sus funciones. También recibirá las denuncias o reclamos presentadas por cualquier miembro de la comunidad escolar, por la Agencia de Calidad o por el Ministerio de Educación, investigando y resolviendo las situaciones representadas y podrá aplicar sanciones frente a irregularidades, e incluso, solicitar al Ministerio de Educación que revoque el reconocimiento oficial de establecimientos educacionales que mantienen reiteradamente resultados deficientes en el nivel de aprendizaje de los alumnos o presentan problemas graves de gestión administrativa o financiera.

En este caso se proveen a través del Sistema los cargos de Superintendente de Educación, 4 cargos de Jefes de División y 15 de Directores Regionales. Al cierre de la presente memoria todos los referidos cargos se encuentran en diversas etapas del proceso destinado a proveerlos: el cargo de Superintendente de Educación se encuentra en etapa de nominación, 3 cargos de jefes de división y el de Fiscal se encuentran en evaluación y los 15 cargos de directores regionales en etapa de preparación.

3.3 SERNAC FINANCIERO.

Mediante la ley N° 20.555, de 5 de diciembre de 2011, que modifica la ley N° 19.496, sobre Protección de los Derechos de los Consumidores, para dotar de atribuciones en materias financieras, entre otras, al Servicio Nacional del Consumidor, se creó en la planta de directivos del SERNAC un cargo de Jefe de División grado 4° de la Escala Única de Sueldos, afecto al segundo nivel jerárquico del Título VI de la ley N° 19.882.

El proceso de selección destinado a proveer dicho cargo se encuentra en etapa de preparación y se proyecta remitir la nómina a la autoridad en los primeros meses de 2013.

3.4 SERVICIO ELECTORAL.

La ley N° 20.568, de 31 de enero de 2012, sobre inscripción automática, Servicio Electoral y sistema de votaciones, entre otras materias modificó el Servicio Electoral y vino a modernizar el sistema de votaciones.

En dicho marco se entregó al Consejo Directivo del Servicio Electoral la facultad de designar y remover al Director y al Subdirector del Servicio Electoral, cuyas designaciones deberán efectuarse a partir de una quina propuesta para cada caso por el Consejo de la Alta Dirección Pública, en conformidad a las normas del Título VI de la ley 19.882.

Conforme con la ley de planta -de 2009- también están afectos al Título VI³ de la ley N° 19.882³ cargos de Jefes de División y 15 cargos de Directores Regionales.

Al 31 de diciembre de 2012, se encontraban provistos a través del Sistema de Alta Dirección Pública los cargos de Director Regional de Tarapacá, Director Regional de Valparaíso y de Jefe de División de Gestión Interna del SERVEL.

3. El hecho que la ley disponga que se aplica el Título VI significa que deben considerarse incluidas las normas del Sistema de Alta Dirección Pública relativas a selección, nombramiento, convenios de desempeño, remuneraciones, Asignación de Alta Dirección Pública y condiciones de desempeño.

3.5 SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA.

En atención a las reformas introducidas por medio de ley N° 20.597, de 3 de agosto de 2012, se modificó el DFL N° 2, de 2011, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, estableciéndose que la Subdirección del Servicio Nacional de Pesca estará a cargo de un Subdirector Nacional de Acuicultura, grado 4° de la Escala Única de Sueldos, el que estará afecto al Sistema de Alta Dirección Pública.

Con lo anterior, se suma al Sistema de Alta Dirección Pública 1 cargo de segundo nivel jerárquico, cuyo proceso de selección, al 31 de diciembre de 2012, se encontraba en preparación.

4 CARGOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

Durante el período 2011-2012 se mantuvo la tendencia de que nuevas leyes recurrieren al procedimiento de selección o a la institucionalidad del Sistema de Alta Dirección Pública para proveer cargos determinados, sin por ello incorporarlos al Sistema. Además se llevaron a cabo diversos procesos de selección de cargos no adscritos previamente incorporados. Nos referiremos a ambas situaciones por separado.

4.1 CREACIÓN DE NUEVOS CARGOS NO ADSCRITOS.

Durante el período que abarca la presente memoria, se crearon los siguientes nuevos cargos que deben ser seleccionados por el Sistema, sin por ello integrarse al mismo:

4.1.1. Ley de Calidad y Equidad de la Educación

La ley N° 20.501 de Calidad y Equidad de la Educación, publicada en el Diario Oficial de 26 de febrero de 2011, establece la concursabilidad -con la participación del Sistema de Alta Dirección Pública- de 292 cargos de Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal y de aproximadamente 3.900 cargos de Directores de Establecimientos Educativos Municipalizados, distribuidos en más de 300 comunas del país.

En el caso de los Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal de comunas con 1200 o más alumnos matriculados en establecimientos educativos municipales, la ley establece un procedimiento de concurso análogo al utilizado para el nombramiento de directivos de segundo nivel jerárquico.

Tratándose de los Directores de Establecimientos Educativos Municipalizados, el Sistema participará de su selección en forma indirecta, mediante la definición de perfiles transversales, la elaboración de convenios de desempeño tipo, la conformación de un Registro de Expertos, Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública, quienes participarán de las Comisiones Calificadoras, encargadas de conformar nóminas de candidatos y de otro Registro de Consultores encargado de actuar como Asistencias Técnicas, evaluando las competencias de los candidatos a nivel nacional.

Durante el período 2011-2012 se mantuvo la tendencia de que nuevas leyes recurrieren al procedimiento de selección o a la institucionalidad del Sistema de Alta Dirección Pública para proveer cargos determinados, sin por ello incorporarlos al Sistema.

Al 31 de diciembre de 2012 se han iniciado un total de 55 concursos destinados a proveer cargos de Jefes DAEM, 29 de los cuales han concluido con nombramiento, a saber: los correspondientes a las comunas de Malloa, Limache, Huechuraba, Puerto Montt, Coquimbo, Arauco, Curacaví, Mejillones, Pitrufquén, Santa Cruz, Machalí, Quinta de Tilcoco, Mulchén, Villarica, Futrono, Rengo, Peralillo, Curepto, Coyhaique, La Granja, Curicó, El Monte, Los Vilos, San Carlos, Purranque, Salamanca, La Cabras, Río Negro y Canela. Encontrándose, además, en proceso o con solicitud de inicio los cargos correspondientes a las comunas de Puerto Montt, Huechuraba, Pitrufquén, Mejillones, Santa Cruz, Coquimbo, Arauco, Quinta de Tilcoco, Linares, Curacaví, Machalí, Maullín y de Coltauco, entre otros.

Asimismo, se han publicado un total de 804 procesos de selección de directores de establecimientos educacionales municipalizados, 226 de los cuales registran nombramiento al 31 de diciembre de 2012.

4.1.2. Tribunales Ambientales.

El 28 de junio de 2012 se publicó la ley N° 20.600 que creó los Tribunales Ambientales como órganos jurisdiccionales especiales, encargados de resolver las controversias medioambientales de su competencia y ocuparse de los demás asuntos que la ley somete a su conocimiento.

El referido cuerpo legal estableció tres tribunales: el Primer Tribunal Ambiental, con asiento en la comuna de Antofagasta, y con competencia territorial en las Regiones de Arica y Parinacota, de Tarapacá, de Antofagasta, de Atacama y de Coquimbo; el Segundo Tribunal Ambiental, con asiento en la comuna de Santiago, y con competencia territorial en las Regiones de Valparaíso, Metropolitana de Santiago, del Libertador General Bernardo O´Higgins y del Maule, y el Tercer Tribunal Ambiental, con asiento en la comuna de Valdivia, y con competencia territorial en las Regiones del Biobío, de La Araucanía, de Los Ríos, de Los Lagos, de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y de Magallanes y de la Antártica Chilena.

Cada Tribunal Ambiental está integrado por tres ministros, dos de ellos deberán tener título de abogado, haber ejercido la profesión a lo menos diez años y haberse destacado en la actividad profesional o académica especializada en materias de Derecho Administrativo o Ambiental. El tercero será un licenciado en ciencias con especialización en materias medioambientales y con, al menos, diez años de ejercicio profesional. Cada Tribunal tendrá, además, dos ministros suplentes: un abogado y un licenciado en ciencias, ambos con al menos ocho años de ejercicio profesional.

Los Ministros son nombrados por el Presidente de la República, con acuerdo del Senado, de una nómina de cinco personas que, en cada caso, propondrá la Corte Suprema. La Corte formará la nómina correspondiente de una lista que contendrá un mínimo de seis y un máximo de ocho nombres que, para cada cargo, le propondrá el Consejo de Alta Dirección Pública con sujeción al procedimiento establecido para el nombramiento de Altos Directivos Públicos del primer nivel jerárquico, contenido en el Párrafo 3° del Título VI de la ley N° 19.882.⁴

Los procesos de selección destinados a proveer los cargos de Ministros del Primer, Segundo y Tercer Tribunal Ambiental, se desarrollaron a partir de la fecha de aprobación de la ley, encontrándose, al 31 de diciembre de 2012, provistos los cargos de Ministros titulares y suplentes del Segundo Tribunal Ambiental, el que entró en funciones el pasado 28 de diciembre.

⁴ El procedimiento señalado por la ley tiene las siguientes modificaciones respecto del establecido para los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública: el perfil profesional de competencias y aptitudes del cargo concursado debe ser definido por el Consejo y en el concurso no podrán participar quienes se desempeñen o hayan ejercido el cargo de abogado integrante en las Cortes de Apelaciones o Suprema.

En el caso de los procesos destinados a proveer los cargos correspondientes a ministros titulares y suplentes del Primer y Tercer Tribunal Ambiental, a la fecha de cierre de la presente memoria, se encontraban en etapa de evaluación de candidatos, proyectándose el desarrollo de entrevistas para los meses de enero y marzo de 2013.

4.2 PROCESOS DE SELECCIÓN DE CARGOS NO ADSCRITOS, PREVIAMENTE INCORPORADOS.

En el período 2011-2012 se llevaron a cabo los siguientes procesos de selección de cargos no adscritos al Sistema, previamente incorporados al mismo:

4.2.1. Tribunales Tributarios y Aduaneros.

La ley N° 20.322, de 27 de enero de 2009, que fortalece y perfecciona la jurisdicción tributaria y aduanera, dispuso la aplicación del procedimiento establecido para el nombramiento de Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico a la selección -con modificaciones⁵- a 19 cargos de Jueces Tributarios y Aduaneros, 21 cargos de Secretarios Abogados y 1 cargo de Jefe de la Unidad Administradora de los Tribunales Tributarios y Aduaneros. Todo ello en una implementación gradual con un horizonte de 4 años.

En 2011 se llevó a cabo la tercera fase del proceso de selección de miembros de esta judicatura, conformándose -en el mes de septiembre del mismo año- nóminas para 4 cargos de Jueces y 4 de Secretarios Abogados de los Tribunales Tributarios y Aduaneros correspondientes a las Regiones de Aysén, Bío - Bío, Los Lagos y Los Ríos.

Durante 2012 se proveyó por segunda vez -tras la no renovación de la Directiva seleccionada en 2009- el cargo de Jefe/a de la Unidad Administradora de los Tribunales Tributarios y Aduaneros y, además, se conformó nóminas para 4 cargos de Jueces y 4 cargos de Secretarios Abogados de los Tribunales Tributarios y Aduaneros correspondientes a los tribunales de la Región Metropolitana y de las Regiones de Valparaíso y del Libertador General Bernardo O'Higgins.

4.2.2. Consejo Nacional de Educación.

El Consejo Nacional de Educación -en el contexto del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación-, es el organismo encargado de aprobar las bases, planes y estándares de calidad concebidos por el Ministerio de Educación para cada uno de los niveles de la educación regular parvularia, básica y media, y de administrar el sistema de licenciamiento de las nuevas instituciones de Educación Superior.

Conforme con lo dispuesto por la ley N° 20.370, General de Educación, de 12 de septiembre de 2009, el Consejo de Alta Dirección Pública debe participar en el nombramiento de seis de los diez integrantes del Consejo Nacional de Educación. Para ello debe proponer 6 ternas. En base a las primeras 2, el Presidente de la República designará a dos profesionales de la educación que ejerzan labores docentes en el ámbito municipal y particular, respectivamente. En base a las cuatro ternas restantes, el Presidente de la República elegirá a igual número de académicos y/o profesionales de reconocido prestigio, caso en el cual su decisión debe ser ratificada por los 2/3 de los Senadores en una única votación.

⁵ Entrega al Consejo la definición del perfil y la facultad de efectuar un nuevo concurso para conformar o completar la lista, según corresponda, en el evento de que no haya al menos cinco candidatos que cumplan los requisitos para integrar la nómina.

Tras aprobarse, el 29 de septiembre de 2010, el Reglamento para la designación de integrantes del Consejo Nacional de Educación, se dio inicio a los respectivos procesos de selección, conformando nómina para el nombramiento de los dos integrantes profesionales de la educación que ejerzan labores docentes en el ámbito municipal y particular el 10 de agosto de 2011 y para las cuatro ternas restantes, académicos y/o profesionales de reconocido prestigio en el ámbito educativo, dos de ellos en el área de la educación parvularia, básica o media, el 12 de octubre del mismo año.

El nombramiento correspondiente a estos 6 integrantes del Consejo, fue cursado el 18 de mayo de 2012, mediante decreto N° 172, de 9 de abril de 2012, del Ministerio de Educación y recayó en María Francisca Dussillant Lehmann, Lorna Prado Scott, Pedro Montt Leiva, Pedro Pablo Rosso, Jorge Toro Beretta y José Weinstein Cayuela.

4.2.3. Panel de Expertos del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

La ley N° 20.378, de 5 de septiembre de 2009, que crea un subsidio nacional para el transporte público remunerado de pasajeros, estableció un Panel de Expertos encargado, fundamentalmente, del ajuste mensual de las tarifas del transporte público en la Provincia de Santiago y las comunas de Puente Alto y San Bernardo. Conforme con dicho cuerpo normativo, el Panel está conformado por tres integrantes, de los cuales 2 son nombrados por el Ministro de Transportes, cada uno a partir de una terna propuesta por el Consejo de Alta Dirección Pública, con el voto favorable de los 4/5 de sus miembros. La misma normativa impone al Consejo la proposición de una tercera terna para proveer uno de dos cargos de suplente.⁶

El proceso destinado a proveer los referidos cargos culminó en febrero de 2010, con el nombramiento de los ingenieros comerciales José Tomás Morel Lara y Patricio Rojas Ramos, como titulares –por el término de seis y dos años, respectivamente–, y de María Eugenia Wagner Brizzi, como suplente.

Considerando que uno de los cargos de integrante titular se ejercía por el plazo de dos años, con fecha 29 de noviembre de 2011, se inició el concurso destinado a proveerlo. La autoridad, tras recibir la nómina conformada por el Consejo, nominó a Patricio Rojas Ramos, por un nuevo período.

4.2.4. Directores de CODELCO.

La Ley N° 20.392, de 14 de noviembre de 2009, modificó el estatuto orgánico de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, actualizando la normativa orgánica, el modelo de administración y el gobierno corporativo de CODELCO. Entre otros aspectos, la nueva ley hace aplicable a la empresa las normas que rigen a las sociedades anónimas abiertas, profundizando la modernización y transparencia de su gestión y reforzando su fiscalización y control.

La referida ley incrementó de 7 a 9 los directores de la empresa: 3 nombrados directamente por el Presidente de la República; 4 nombrados por el Presidente de la República, en base a una propuesta efectuada por el Consejo de Alta Dirección Pública, con el voto favorable de cuatro quintos de sus miembros, y 2 representantes de los trabajadores que deben ser propuestos al Presidente de la República, quien efectúa el nombramiento. Asimismo, dispuso la renovación parcial de los directores en periodos alternados y sucesivos y estableció que el período de nombramiento sería de cuatro años.

⁶ En este caso el procedimiento dispuesto por la ley se aparta de los propios del Sistema, particularmente cuando exige la aprobación por los 4/5 del Consejo de las tres ternas en base a las cuales el Ministro de Transporte efectuará los respectivos nombramientos.

Durante el período 2011-2012 se llevaron a cabo dos renovaciones de Directores seleccionados con la participación del Consejo de Alta Dirección Pública.

En diciembre de 2009, se inició el proceso de selección destinado a reemplazar a 2 de los 4 Directores nombrados originalmente, considerando que el 11 de mayo de 2011 expiraba el periodo de nombramiento de Marcos Lima Aravena y Marcos Büchi Buc. Como resultado del proceso de selección efectuado, se remitió a la Presidencia de la República una terna para cada cargo, nombrándose, en febrero de 2010, a los propios Lima y Büchi, por un período de 4 años.

Posteriormente, en diciembre de 2012, se inició el concurso destinado a reemplazar a los Directores Jorge Bande Bruck y Gerardo Jofré Miranda, cuyo período expira el 11 de mayo de 2013. La convocatoria fue publicada y el proceso de búsqueda iniciado con fecha 9 de diciembre de 2012. Al cierre de la presente memoria se encontraban programadas las entrevistas a los candidatos finalistas, a fin de remitir las nóminas al Presidente de la República antes del 12 de marzo del mismo año.

Cabe destacar que, en ambas ocasiones, el Consejo dispuso un procedimiento especial de búsqueda y selección de candidatos, el que consideró la búsqueda de candidatos por parte de una empresa de head hunting; la presentación al Consejo de los candidatos propuestos por la empresa; la entrevista de los candidatos seleccionados y la determinación de una nómina de candidatos aprobada por, al menos, los cuatro quintos del Consejo, la que fue remitida al Presidente de la República.

4.2.5. Instituto Nacional de Derechos Humanos.

La ley N° 20.405, de 10 de diciembre de 2009, creó el Instituto Nacional de Derechos Humanos, como una corporación autónoma de derecho público destinada a promover y proteger los Derechos Humanos de todos los chilenos establecidos en las normas constitucionales y legales; en los tratados internacionales suscritos y ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, así como los emanados de los principios generales del derecho, reconocidos por la comunidad internacional.

El referido cuerpo legal dispuso que quienes allí desempeñen funciones directivas sean seleccionadas mediante concurso público efectuado por el Servicio Civil, de conformidad con las normas que regulan los procesos de selección de la Alta Dirección Pública para cargos de primer nivel sobre la base de una terna conformada por el Consejo.

Tras efectuar los correspondientes procesos de selección, el Consejo de Alta Dirección Pública, con fecha 1 de abril de 2011, conformó las nóminas de candidatos a los cargos de Jefe de Unidad de Estudios; Jefe de Unidad de Educación y Promoción; Jefe de Unidad Jurídica y Judicial, y Jefe de Unidad de Administración y Finanzas, las que fueron remitidas a la autoridad llamada a efectuar el correspondiente nombramiento.

Posteriormente, el 11 de noviembre de 2011, se solicitó iniciar un nuevo proceso de selección destinado a proveer el cargo de Jefe de Unidad Jurídica y Judicial, ante la renuncia voluntaria de su titular, despachándose la nómina a la autoridad el 26 de enero de 2012.

4.2.6. Comité de Auditoría Parlamentaria del Congreso Nacional.

La ley N° 20.447, de 3 de julio de 2010, modificó la Ley Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, creando el Comité de Auditoría Parlamentaria como un organismo autónomo encargado de controlar el uso de los fondos públicos destinados a financiar el ejercicio de la función

parlamentaria y revisar auditorías de gastos institucionales. Dicho Comité está integrado por 3 miembros nombrados por los 3/5s de los parlamentarios en ejercicio, a propuesta de una Comisión Bicameral compuesta por igual número de Senadores y Diputados, miembros de las Comisiones de Régimen Interior del Senado y de Régimen Interno de la Cámara de Diputados, respectivamente.

En este marco, al Consejo de Alta Dirección Pública le corresponde proponer a la Comisión Bicameral del Congreso Nacional tres ternas para proveer igual número de cargos de miembros del referido Comité: un abogado y un contador auditor, ambos con al menos 10 años de ejercicio profesional, y un especialista en auditoría, debiendo en este último caso preferirse a quienes se hayan desempeñado por más de cinco años en la Contraloría General de la República o se encuentren registrados, por igual período, en la nómina de auditores de la Superintendencia de Valores y Seguros.

Con fecha 28 de noviembre de 2010 se publicó la convocatoria y el 17 de enero de 2011 se conformaron las nóminas en base a las cuales fueron nombrados Eduardo Pérez Contreras, Carlos Fuentes Berríos y Bernardo Mateluna Pacheco.

5 PROYECTOS DE LEY VINCULADOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

El Consejo de Alta Dirección Pública ha monitoreado en forma permanente la actividad legislativa y observado con especial interés la inclusión de normas vinculadas al Sistema en diversos proyectos de ley.

Durante el período 2011 - 2012, se presentaron al Congreso Nacional proyectos de ley que adscriben servicios al Sistema o consideran el uso de sus procedimientos de selección o la participación de su institucionalidad. Entre ellos cabe mencionar los siguientes:

5.1 PROYECTO DE LEY QUE CREA EL SERVICIO DE BIODIVERSIDAD Y ÁREAS SILVESTRES PROTEGIDAS Y EL SISTEMA NACIONAL DE ÁREAS SILVESTRES PROTEGIDAS (BOLETÍN N° 7487-12).

El proyecto crea el Servicio de Biodiversidad y Áreas Silvestres Protegidas, con la función de proteger la diversidad biológica, preservar la naturaleza y conservar el patrimonio ambiental del país.

La iniciativa dispone que el nuevo servicio público estará afecto al Sistema de Alta Dirección Pública.

5.2 PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE EL SISTEMA NACIONAL DE EMERGENCIA Y PROTECCIÓN CIVIL Y CREA LA AGENCIA NACIONAL DE PROTECCIÓN CIVIL (BOLETÍN N° 7550-06).

El proyecto crea la Agencia Nacional de Protección Civil, como un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, de carácter técnico y especializado.

El Consejo de Alta Dirección Pública ha monitoreado en forma permanente la actividad legislativa y observado con especial interés la inclusión de normas vinculadas al Sistema en diversos proyectos de ley.

La iniciativa entrega la dirección superior de la Agencia a un Director Nacional y dispone que el mismo será designado conforme con las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, establecidas por la ley N° 19.882. También adscribe al Sistema los cargos de Jefes de División y de Directores Regionales de la misma institución.

5.3 PROYECTO DE LEY QUE CREA EL DEPARTAMENTO AGENCIA NACIONAL DE MEDICAMENTOS EN EL INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA (BOLETÍN N° 7805-11).

El proyecto crea el Departamento Agencia Nacional de Medicamentos, como una unidad especializada con competencia en materia de control, evaluación y fiscalización de la calidad de los medicamentos y la inserta en la estructura del Instituto de Salud Pública.

Cabe destacar que quien ejerza la jefatura del citado Departamento contará con las atribuciones que la ley confiere al Director del Instituto de Salud Pública en lo que dice relación con las funciones de control de calidad de los medicamentos, sin perjuicio de las delegaciones administrativas que el Director del Instituto estime oportuno realizar.

Por último, es importante hacer presente que dicha jefatura corresponde, conforme con el proyecto, a un cargo de Jefe de Departamento, grado 3°, de la planta de personal del Instituto de Salud Pública, fijada en el decreto con fuerza de ley N° 32, de 1995, del Ministerio de Salud, en relación con lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 37, de 2003, del Ministerio de Hacienda, que especificó su incorporación al Sistema de Alta Dirección Pública.

5.4 PROYECTO DE LEY QUE CREA LA INTENDENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, FORTALECE EL ROL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y ACTUALIZA SUS ATRIBUCIONES Y FUNCIONES (BOLETÍN N° 7829-13).

El proyecto de ley aspira, entre otros objetivos, a modernizar la estructura orgánica y funcional de la Superintendencia de Seguridad Social, otorgándole nuevas atribuciones y funciones y definiéndola como un servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, encargado de ejercer la supervigilancia y fiscalización de los regímenes de seguridad social, como asimismo de las instituciones que los administren, dentro de la esfera de su competencia y en conformidad a la ley.

La iniciativa propone modificar la ley N° 16.395, reestructurando a la Superintendencia en Fiscalía, Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo e Intendencia de Beneficios Sociales y redefiniéndola como entidad fiscalizadora. Además, el proyecto incorpora a la Superintendencia al Sistema de Alta Dirección Pública y precisa que los cargos de Superintendente de Seguridad Social, Fiscal y de Intendentes, serán seleccionados por esta vía.

5.5 PROYECTO DE LEY RELATIVO AL FORTALECIMIENTO DE LA REGIONALIZACIÓN DEL PAÍS (BOLETÍN N° 7963-06).

Esta iniciativa legal propone que el Secretario Ejecutivo del Consejo Regional sea seleccionado a través de concurso público. Al efecto, faculta al Intendente para efectuar el nombramiento, con acuerdo del respectivo Consejo, entre quienes integren la nómina propuesta por el Sistema de Alta Dirección Pública, el que seleccionará a los candidatos mediante un procedimiento análogo al establecido para el nombramiento de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico. El mismo procedimiento, de acuerdo con el proyecto, será aplicado para seleccionar a los nuevos Jefes de División de los servicios administrativos de los Gobiernos Regionales.

El proyecto precisa que el Intendente definirá los perfiles profesionales, los que considerarán las competencias y aptitudes que deberán reunir los candidatos y señalar los desafíos asociados a cada cargo. Además, entrega la administración de este proceso al Consejo de Alta Dirección Pública y dispone la constitución de una Comisión Calificadora integrada por el Intendente o su representante, el Presidente del Consejo Regional y un miembro o un representante del Consejo de Alta Dirección Pública, elegido de una lista de profesionales aprobada por el propio Consejo.

5.6 PROYECTO DE LEY QUE CREA LA SUPERINTENDENCIA DE TELECOMUNICACIONES (BOLETÍN N° 8034-15).

El proyecto crea la Superintendencia de Telecomunicaciones como un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, encargado de supervigilar y fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y técnicas que rigen la instalación, operación y explotación de servicios de telecomunicaciones, y sancionar su incumplimiento. Asimismo, señala que le corresponderá participar en la operación del régimen de autorizaciones que dichos servicios requieren y en la del mecanismo por el cual se fijan, cuando corresponda, sus tarifas.

Cabe destacar que el mensaje introductor del proyecto hace presente la necesidad de que el nuevo organismo sea independiente del gobierno de turno y subraya que este objetivo se posibilita a través -entre otros elementos- "de la garantía de capacidad y solvencia técnica del Superintendente al involucrar en su nombramiento al Sistema de Alta Dirección Pública.". El proyecto precisa que la Superintendencia estará afecta al Sistema, por lo que no sólo el cargo de Superintendente de Telecomunicaciones sino que también los de segundo nivel jerárquico que se establezcan en su planta serán provistos de la misma forma.

5.7 PROYECTO DE LEY QUE CREA LA SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (BOLETÍN N° 8041-04).

A través de este proyecto se aspira a crear la Superintendencia de Educación Superior; modificar la ley de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, en lo que se refiere a las normas sobre información que deben entregar las instituciones de educación superior, y modificar la Ley General de Educación, introduciendo normas que obligan a las universidades no estatales a incorporar en sus órganos de dirección a directores independientes y regular las operaciones que se efectúen entre las universidades y sus personas relacionadas.

La iniciativa precisa que la Superintendencia de Educación Superior tendrá por objeto fiscalizar, en las materias de su competencia, a las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica. Además, la adscribe al Sistema de Alta Dirección Pública, precisando que el Superintendente de Educación Superior -jefe superior de la Superintendencia- será seleccionado en conformidad con sus normas.

5.8 PROYECTO DE LEY QUE CREA LAS AGENCIAS PÚBLICAS DE EDUCACIÓN LOCAL Y ESTABLECE OTRAS NORMAS DE FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN ESTATAL (BOLETÍN N° 8082-04).

El proyecto crea las Agencias Públicas de Educación Local, como personas jurídicas de derecho público, autónomas, con patrimonio propio y cuya principal función será administrar los establecimientos de su dependencia - para lo cual contarán con atribuciones para definir y establecer el proyecto de desarrollo institucional; las directrices técnico pedagógicas; la contratación, desarrollo y término de la relación laboral del personal; el presupuesto; la supervisión de los establecimientos de su dependencia; y la rendición de cuenta por su gestión, entre otras. Serán

sostenedoras de los establecimientos educacionales de propiedad y administración de los órganos del Estado, dentro de una comuna o agrupación de comunas y estarán especialmente sujetas a la supervisión y evaluación de la Superintendencia de Educación y la Agencia de la Calidad de la Educación, respectivamente.

La iniciativa precisa que estarán integradas por un Consejo Directivo, un Director Ejecutivo y los establecimientos educacionales de su dependencia y añade que su Director Ejecutivo será nombrado por el Consejo Directivo de entre la nómina propuesta por el Sistema de Alta Dirección Pública mediante un procedimiento análogo al establecido para el nombramiento de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico. Para estos efectos se constituirá una Comisión Calificadora integrada por un miembro del Consejo Directivo designado por éste; un miembro o un representante del Consejo de Alta Dirección Pública, y un director de un establecimiento educacional dependiente de la agencia respectiva que haya sido electo por el sistema establecido en la ley N° 20.501, elegido por sorteo.

5.9 PROYECTO DE LEY QUE CREA EL MINISTERIO DEL DEPORTE (BOLETÍN N° 8085-29).

El proyecto crea el Ministerio del Deporte, a través del cual, se adecuan las funciones del Instituto Nacional de Deportes en concordancia con aquellas que asume el Ministerio del Deporte. Reservando para el Instituto las funciones de ejecución y materialización de las políticas que determine el ministerio, convirtiéndolo en un ente técnico-operativo que se vincula con el Presidente de la República a través del nuevo Ministerio.

Como consecuencia de lo anterior, también se adecuan las atribuciones del Director Nacional y de los Direcciones Regionales del Instituto y se sustrae a los Directores Regionales del Instituto de ser electos por intermedio del Sistema de Alta Dirección Pública.

Actualmente se encuentran afectos al Sistema de Alta Dirección Pública los cargos de Directores Regionales del Instituto Nacional del Deporte. En efecto, mediante glosa presupuestaria de la ley N° 20.141, de Presupuestos del Sector Público para el año 2007, se estableció que dichos cargos serían provistos de acuerdo al procedimiento establecido para la selección de los Altos Directivos Públicos de los servicios adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, sujetándose, en todo, a las reglas establecidas al efecto por el Título VI de la ley N° 19.882. Dicha glosa ha sido renovada anualmente y se mantiene plenamente vigente en la actual Ley de Presupuestos.

En esta materia el proyecto dispone -en su artículo 5° transitorio- que los Directores Regionales del Instituto Nacional de Deportes que hubieren sido seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, y cuyos nombramientos se encuentren vigentes a la fecha de entrada en efecto del proyecto como ley, se mantendrán en sus cargos. No obstante lo anterior, sus nombramientos no podrán ser objeto de renovación.

Asimismo, su artículo 6° permanente -que modifica la ley N° 19.712, del Deporte- establece que quienes ejerzan los referidos cargos serán de exclusiva confianza del Director Nacional del Servicio.

Cabe señalar que el Consejo de Alta Dirección Pública hizo presente su inquietud frente al tema, sugiriendo no innovar en cuanto al actual formato de selección de los Directores Regionales del Instituto Nacional del Deporte. Además y considerando la adecuación de funciones del Instituto, que lo definen como un organismo ejecutor de políticas públicas, propone establecer que su Director Nacional sea también seleccionado a través del Sistema de Alta Dirección Pública.

5.10 PROYECTO DE LEY QUE FORMULA MODIFICACIONES A LEY N° 19.628, SOBRE PROTECCIÓN DE LA VIDA PRIVADA Y PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL (BOLETÍN N° 8143-03).

Este proyecto de ley aspira a establecer las condiciones regulatorias que permitan a los ciudadanos proteger sus datos personales y controlar su flujo y, al mismo tiempo, faciliten a las empresas nacionales y extranjeras el desarrollo de actividades que involucren el flujo de tales datos.

Entre otras modificaciones legales, el proyecto, en su artículo 3º, crea un cargo de Jefe de División, grado 4º, en la Planta Directiva del Servicio Nacional del Consumidor y dispone que el mismo estará afecto al segundo nivel jerárquico del Sistema de Alta Dirección Pública.

5.11 PROYECTO DE LEY QUE CREA LA SUBSECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS Y ESTABLECE ADECUACIONES EN LA LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO DE JUSTICIA. (BOLETÍN N° 8207-07).

Esta iniciativa crea la Subsecretaría de Derechos Humanos en el Ministerio de Justicia, con el objeto de asesorar y colaborar en la elaboración de planes, programas y toma de decisiones en el ámbito de los Derechos Humanos, concentrando la función de proponer y coordinar las políticas públicas relativas a la materia, hoy radicada en diversos órganos públicos.

El proyecto delega facultades al Presidente de la República para dictar uno o más decretos con fuerza de ley que, entre otras cosas, deberán fijar las plantas de personal de la nueva Subsecretaría, conforme -entre otras normas- con lo dispuesto por el Título VI de la ley N° 19.882.

5.12 PROYECTO DE LEY QUE PERFECCIONA EL ROL FISCALIZADOR DEL CONCEJO; FORTALECE LA TRANSPARENCIA Y PROBIDAD EN LAS MUNICIPALIDADES; CREA CARGOS Y MODIFICA NORMAS SOBRE PERSONAL Y FINANZAS MUNICIPALES. (BOLETÍN N° 8210-06).

El proyecto introduce adecuaciones y modificaciones en diversos cuerpos normativos en materias relativas a la administración municipal, a fin de actualizar, perfeccionar y complementar sus disposiciones en aspectos relativos a finanzas, fiscalización, transparencia y probidad, perfeccionando al efecto el rol del concejo; creando cargos en las plantas que no los consideran y modificando una serie de normas sobre personal municipal.

En dicho marco, crea el Sistema de Alta Dirección Pública Municipal, disponiendo la celebración de concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, para proveer cargos de Secretario Municipal, Secretario Comunal de Planificación y Jefes de las Unidades encargadas de las siguientes funciones genéricas: prestación de servicios y administración interna relacionada con desarrollo comunitario; obras municipales; aseo y ornato; tránsito y transporte públicos; administración y finanzas; asesoría jurídica y control, que no tengan la calidad de exclusiva confianza del alcalde.

El nombramiento será efectuado por el alcalde en base a la terna que le proponga una Comisión Calificadora -también responsable de definir el perfil- integrada por el administrador municipal o el funcionario que para dichos efectos determine el Alcalde; un miembro del Concejo Municipal designado por éste de entre sus miembros; un miembro o representante del Consejo de Alta Dirección Pública, y el Jefe del Departamento de Personal Municipal o el funcionario que cumpla dichas funciones, quien actuará como secretario técnico.

Los Altos Directivos seleccionados de esta forma gozarán de una Asignación de Alta Dirección Municipal y estarán sujetos a un convenio de desempeño.

5.13 PROYECTO DE LEY QUE SUSTITUYE EL RÉGIMEN CONCURSAL VIGENTE POR UNA LEY DE REORGANIZACIÓN Y LIQUIDACIÓN DE EMPRESAS Y PERSONAS, Y PERFECCIONA EL ROL DE LA SUPERINTENDENCIA DEL RAMO. (BOLETÍN N° 8324-03).

El proyecto aspira a establecer un marco normativo concursal con estándares internacionales, que permita el oportuno salvamento de empresas viables y la ordenada y expedita liquidación de empresas que no lo sean. Para ello crea la Superintendencia Concursal, órgano continuador de la actual Superintendencia de Quiebras, como un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, encargado fundamentalmente de supervigilar y fiscalizar las actuaciones de veedores, liquidadores, administradores de la continuación de las actividades económicas del deudor, asesores económicos de insolvencia y martilleros que se sometan voluntariamente a su control y, en general, a toda persona que por ley quede sujeta a su supervigilancia y fiscalización.

La nueva Superintendencia tendrá el carácter de institución fiscalizadora y estará afectada al Sistema de Alta Dirección Pública.

5.14 PROYECTO DE LEY QUE SUPRIME EL ACTUAL SERVICIO NACIONAL DEL MENORES, CREANDO DOS NUEVOS SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA. (BOLETÍN N° 8487-07).

El proyecto modifica la actual institucionalidad de la infancia y adolescencia, suprimiendo el Servicio Nacional de Menores y creando dos nuevos servicios: el Servicio Nacional de Protección de la Infancia y la Adolescencia y el Servicio Nacional de Responsabilidad Penal Adolescente, los que adscribe al Sistema de Alta Dirección Pública.

El Servicio Nacional de Protección de la Infancia y la Adolescencia tendrá por objeto la protección y promoción de los derechos de los niños, niñas y adolescente y la prevención de su vulneración. Asimismo, será la autoridad administrativa en materia de adopción de niños a nivel nacional y la autoridad central para adopciones internacionales. Su Director Nacional. Éste y sus Directores Regionales se seleccionarán a través del Sistema.

El Servicio Nacional de Responsabilidad Penal Adolescente, a su vez, deberá contribuir a la responsabilización y reinserción social de los adolescentes infractores de ley, a través de la coordinación de la política pública en materia de responsabilidad penal adolescente, ejecutando las medidas y sanciones impuestas por los Tribunales de Justicia.

5.15 PROYECTO DE LEY QUE CREA LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD “HOSPITAL CLÍNICO METROPOLITANO DE LA FLORIDA” Y “HOSPITAL CLÍNICO METROPOLITANO EL CARMEN DOCTOR LUIS VALENTÍN FERRADA” (BOLETÍN 8618-11).

El proyecto crea ambos centros, los que a la fecha de cierre de esta memoria se encuentran en la fase final de su construcción en las comunas de La Florida y Maipú. Ambos establecimientos estarán afectos al Sistema de Alta Dirección Pública.

El Hospital Clínico Metropolitano El Carmen Doctor Luis Valentín Ferrada será el sucesor, para todos los efectos legales, del Centro de Referencia de Salud de Maipú. El personal que sirva

cargos afectos al Sistema será traspasado al nuevo establecimiento y nombrado en un cargo del mismo nivel jerárquico de la planta de directivos del establecimiento. En este caso, el nombramiento se extenderá hasta la fecha de término del nombramiento anterior, sin perjuicio de su carácter de funcionarios de exclusiva confianza de la autoridad.

5.16 PROYECTOS DE LEY EN ACTUAL TRAMITACIÓN PRESENTADOS ANTES DEL PERIODO 2011-2012.

Entre las iniciativas legislativas en actual tramitación, presentadas con anterioridad al período 2011-2012, que contemplan la adscripción de cargos al Sistema de Alta Dirección Pública se encuentran los siguientes: el de transparencia, límites y control de gastos electorales (Boletín N° 4724-06), que entrega al Sistema de Alta Dirección Pública el nombramiento de dos Subdirectores del Servicio Electoral, el Electoral y el de Control de Gasto Electoral; el que crea la Autoridad Metropolitana de Transportes (Boletín N° 5077-15), que encomienda la selección de su Director Ejecutivo al Sistema; el que reforma el Sistema Registral y Notarial (Boletín N° 5836-07), que hace aplicable el Sistema de Alta Dirección Pública a la institución, mediante su participación en la provisión de los cargos de Superintendente de Quiebras y Registros y de los Intendentes, quienes constituyen el segundo nivel jerárquico de la organización; el que introduce perfeccionamientos en los regímenes de gobierno corporativo de las empresas del Estado y de aquellas en que éste tenga participación (Boletín N° 5840 - 05), que entrega al Sistema la selección del Director Ejecutivo y del Subdirector Ejecutivo de la Secretaría Técnica del Consejo Superior de Empresas; el que modifica la ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional, destinada a profundizar el proceso de descentralización del país y a perfeccionar la institucionalidad y gestión de los Gobiernos Regionales (Boletín N° 5872-06), el que dispone que el Sistema seleccionará a los Jefes de las Divisiones de Planificación y Desarrollo Regional, Presupuesto e Inversión Regional y Administración y Finanzas de los gobiernos regionales; el que regula los Servicios Sanitarios Rurales (Boletín N° 6252-09), que dispone que el Subdirector de Servicios Sanitarios Rurales del Ministerio de Obras Públicas será nombrado a través del Sistema; el que crea la Superintendencia de Obras Públicas (Boletín N° 6366- 09), que entrega al Sistema la selección del Superintendente de Obras Públicas; el que crea el Ministerio de Asuntos Indígenas y la Agencia de Desarrollo Indígena (Boletín N° 6726 - 06), que incorpora a la Agencia de Desarrollo Indígena al Sistema; el que fortalece la Educación Pública. (Boletín 6815-04), que incorpora al Sistema el nuevo Servicio Nacional de Educación.

Un total de 324 cargos del sector salud -35 de primer nivel jerárquico y 289 de segundo- deben ser provistos a través del Sistema de Alta Dirección Pública, cifra que corresponde a un 34% del total de cargos que legalmente deben recurrir a este mecanismo de selección.

6 SITUACIÓN DE LOS CARGOS DEL SECTOR SALUD.

Un total de 324 cargos del sector salud -35 de primer nivel jerárquico y 289 de segundo- deben ser provistos a través del Sistema de Alta Dirección Pública, cifra que corresponde a un 34% del total de cargos que legalmente deben recurrir a este mecanismo de selección.

De dicho universo, 169 -un 52% del total- corresponden a 76 cargos de Subdirector Médico -28 de Servicios de Salud, 46 de Hospital y 2 de Centros de Referencias de Salud- y a 91 de Director de Hospital. Dichos cargos han sido históricamente calificados de críticos, considerando las dificultades que presentan en su provisión, tal como lo reflejan las bajas tasa de postulación que los caracterizan y el elevado número de ellos que son declarados desiertos por no existir suficientes candidatos al cierre de la convocatoria o por falta de candidatos idóneos para conformar nóminas.



En efecto, las tasas históricas de postulación a cargos de Director de Hospital y de Subdirector Médico alcanzan a 42 y a 11 postulantes, respectivamente. Dichas cifras son claramente inferiores a los 116 candidatos que, en promedio, postulan a otros cargos del sector salud y a los 141 postulantes a otros cargos del Sistema de Alta Dirección Pública que no pertenecen al sector salud.

En materia de declaraciones de desierto también es posible constatar la criticidad de estos cargos al considerar que un 25.8% de los procesos de selección destinados a proveerlos han sido declarados desiertos por no reunirse al menos 3 candidatos idóneos para conformar nómina. Históricamente, han existido casos, como los de los concursos destinados a proveer los cargos de Subdirectores Médicos de los Servicios de Salud de Araucanía Norte y de Arauco, que han sido declarados desiertos hasta en 8 oportunidades.

Al analizar las causas de esta situación –la que ha sido estudiada y abordada en diversas oportunidades por el Consejo de Alta Dirección Pública, la Dirección Nacional del Servicio Civil y las autoridades ministeriales correspondientes– ha sido posible concluir que las mismas radican –entre otras– en las rentas asociadas a los mismos, las que presentan brechas significativas con las percibidas por los ocupantes de cargos análogos del sector privado; la exigencia de dedicación exclusiva como condición de desempeño del cargo, la que representa un costo de oportunidad relevante, considerando que se trata de cargos que deben ser servidos por médicos; la pérdida de los cargos de planta por parte de los profesionales de carrera que asumen cargos de Alta Dirección Pública, y la ausencia de suficientes incentivos no remuneracionales asociadas a los cargos críticos.

El Consejo de Alta Dirección Pública ha propuesto diversas fórmulas para hacer frente a esta situación, entre ellas cabe destacar algunas que se concretaron tales como el incremento de la Asignación de Alta Dirección Pública asociada a cargos de Subdirector Médico; la flexibilización de los requisitos para ejercer el cargo de Subdirector Médico, plasmada en la admisión de títulos profesionales otorgados por universidades extranjeras, en cuanto se encuentren debidamente validados en Chile, y la dictación de la ley N° 20.261, que intentó mitigar los efectos de la dedicación exclusiva y de la pérdida de la carrera funcionaria, permitiendo que el Subdirector

En el mes de diciembre de 2012, la Contraloría General de la República, mediante oficio N° 78.774, sentó las bases de una nueva jurisprudencia respecto a la compatibilidad de cargos funcionarios con cargos de Director de Hospital y de Subdirector Médico de Hospital y de servicio de Salud del Sistema de Alta Dirección Pública.

Médico de Hospital o de Servicio de Salud, seleccionado por la Alta Dirección Pública, pueda destinar un máximo de doce horas al desempeño de la actividad clínica y asistencial. Asimismo, el citado cuerpo normativo consagró la posibilidad de que dichos funcionarios pudieran retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles durante el primer período de nombramiento como Alto Directivo Público.

Finalmente, es preciso hacer presente que, en el mes de diciembre de 2012, la Contraloría General de la República, mediante oficio N° 78.774, sentó las bases de una nueva jurisprudencia respecto a la compatibilidad de cargos funcionarios con cargos de Director de Hospital y de Subdirector Médico de Hospital y de servicio de Salud del Sistema de Alta Dirección Pública. En dicha oportunidad la Contraloría se pronunció sobre si resultaba o no aplicable la compatibilidad de empleos establecida por el artículo 14, inciso quinto, de la ley N° 15.076, en el evento que un Alto Directivo Público que ejerza un cargo de Director de Hospital o de Subdirector Médico de Hospital o de Servicio de Salud sea prorrogado en el cargo de Alta Dirección Pública o sea nombrado nuevamente en el concurso convocado para proveer el mismo cargo.

Tras efectuar un análisis normativo y aplicar las normas de interpretación de la ley, concluyó que el beneficio de retención de los empleos anteriores -es decir la compatibilidad con el empleo funcionario- se extiende no sólo al nombramiento por tres años sino que también a las prórrogas a dicho período. Precizando que, por el contrario, no es posible aplicar dicho beneficio en el caso de un nuevo nombramiento para el mismo cargo.

7 SITUACIÓN DE LOS CARGOS DEL SERVICIO MÉDICO LEGAL.

El Servicio Médico Legal también cuenta con cargos críticos, desde el punto de vista de las dificultades que reviste su provisión. Particularmente, se trata de 15 cargos de Directores Regionales, los que tienen como requisito para su desempeño el estar en posesión del título profesional de médico cirujano, farmacéutico, químico-farmacéutico, bio-químico y/o cirujano dentista, además de acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Desde 2006 a la fecha se han efectuado 42 procesos de selección destinados a proveerlos, 39 de los cuales fueron declarados desiertos por los respectivos Comités de Selección por ausencia de suficientes candidatos al cierre de la convocatoria o por falta de candidatos idóneos para conformar nóminas. Lo anterior equivale a señalar que se ha declarado desierto el 92% de los concursos destinados a proveerlos, cifra muy superior al promedio de 26% registrado en el resto de los procesos del Sistema.

Por otra parte, su criticidad también queda de manifiesto al constatar que su tasa de postulación promedio es de 11 candidatos, cifra claramente inferior al promedio de 141 del resto del Sistema.

Cabe destacar que actualmente se encuentran provistos sólo 3 de los cargos en comentario a través del Sistema de Alta Dirección Pública -los correspondientes a las Direcciones Regionales de Antofagasta, Maule y Bío-Bío-, los 12 restantes están a cargo de ocupantes provisionales y transitorios.

Con el objeto de impulsar el desarrollo y cabal aplicación del Sistema de Alta Dirección Pública, S.E., el Presidente de la República, Sebastián Piñera, dictó -el 2 de noviembre de 2010- el Instructivo N°007, sobre el adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.

Al igual que los cargos médicos del sector salud, son varias las causas que generan esta situación: el exiguo monto de las remuneraciones y las condiciones de desempeño del cargo, particularmente, la dedicación exclusiva.

El Consejo de Alta Dirección Pública ha manifestado su preocupación frente a esta situación por considerar que la misma irroga graves perjuicios para el Servicio Médico Legal y para la adecuada prestación de servicios médico-legales y forenses a los órganos de la administración de justicia, particularmente en el ámbito penal, dificultada por no contar con la provisión de cargos claves para su adecuada satisfacción.

Como consecuencia de lo anterior, el Consejo preparó un anteproyecto de ley que fue recogido por el Ministerio de Justicia y que se tradujo en el proyecto de ley que introduce mejoras en el régimen del personal del Servicio Médico Legal (Boletín N° 8129 - 17), presentado a tramitación legislativa por el Ejecutivo en enero de 2012.

El proyecto aspira a extender a los Altos Directivos Públicos que ejerzan los cargos de Subdirector Médico y Director Regional del Servicio Médico Legal, el beneficio de destinar el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial. Además, permite que quienes ejerzan los cargos antes señalados puedan retener la propiedad de cargos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración, durante el primer período de su nombramiento a través del Sistema de Alta Dirección Pública.

A la fecha de cierre de esta memoria, la referida iniciativa legislativa se encuentra en su segundo trámite constitucional, ante el Senado de la República, tras haber sido aprobado en su primer trámite ante la Cámara de Diputados.

8 INSTRUCTIVO PRESIDENCIAL N° 007 DE 2010 SOBRE EL ADECUADO FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

Con el objeto de impulsar el desarrollo y cabal aplicación del Sistema de Alta Dirección Pública, S.E., el Presidente de la República, Sebastián Piñera, dictó -el 2 de noviembre de 2010- el Instructivo N°007, sobre el adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.

Junto con destacar su convicción de que el Sistema constituye un instrumento objetivo y eficaz para la selección de Altos Directivos Públicos, el señor Presidente hizo presente la existencia de vacíos que obstan a su adecuado funcionamiento, los que se busca subsanar a través del Instructivo, mientras se concreta una reforma legal destinada al mismo efecto.

Cabe recordar que, en lo fundamental, el Instructivo aborda dos aspectos que complejizan el proceso de selección de Altos Directivos Públicos, a saber: el efecto indeseado de que los ocupantes provisionales y transitorios participen de los procesos de selección destinados a proveer los cargos que ocupan provisional y transitoriamente y las demoras en los procesos de selección. Su cumplimiento ha sido monitoreado mensualmente por la Dirección Nacional del Servicio Civil por lo que se da cuenta en esta memoria de su efecto en el período 2011-2012.



8.1 EFECTOS INDESEADOS DE QUE OCUPANTES PROVISIONALES Y TRANSITORIOS DE UN CARGO PARTICIPEN DEL CONCURSO DESTINADO A PROVEER EL MISMO CARGO.

Conforme con lo preceptuado por el artículo quincuagésimo noveno de la ley Nº 19.882, los cargos de Alta Dirección Pública pueden ser provistos en forma transitoria y provisional por la autoridad facultada para el nombramiento, mientras se lleva a cabo el respectivo proceso de selección, en cuanto lo sea con personas que cumplan con los requisitos legales y los perfiles exigidos para desempeñarlos. Dichos nombramientos no pueden exceder de un año, transcurrido el cual sólo pueden proveerse por medio del Sistema de Alta Dirección Pública, a menos que los concursos no hayan podido ser resueltos, caso en el cual podrá extenderse la calidad provisional y transitoria previo informe positivo de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Además, el artículo sexagésimo dispone que la persona nombrada provisionalmente puede postular al proceso de selección que se convoque, sin que en ese caso sea posible considerar como mérito el desempeño provisional y transitorio del mismo cargo.

En la práctica se ha observado que este tipo de nombramientos puede generar efectos indeseados para el Sistema, derivados de la percepción pública de que la persona nombrada en calidad provisional y transitoria es el virtual ganador de un futuro concurso o de la asimetría implícita en la posibilidad de que un directivo seleccionado a través del Sistema de Alta Dirección Pública sea removido de su puesto por quien sólo ocupa un cargo mientras se lleva a efecto el concurso destinado a proveerlo en forma definitiva.

Como consecuencia de lo anterior, el Instructivo Presidencial impartió instrucciones -dirigidas a la Administración Central del Estado- para el adecuado funcionamiento del Sistema

de Alta Dirección Pública, las que entraron en vigor desde su dictación y que pueden sintetizarse en los siguientes términos:

1. La regla general para los nombramientos transitorios y provisionales es que no puedan durar más de seis meses, contados desde la fecha del decreto respectivo, plazo que puede extenderse por una sola vez y por el mismo plazo.
2. Las personas nombradas como ocupantes transitorios y provisionales de un cargo deben invocar tal calidad en sus actuaciones públicas, las que fueron definidas por el Servicio Civil.
3. Si el Presidente de la República declara desierto un concurso, la nueva nómina que se le presente debe precisar si sus integrantes ejercieron el cargo transitoria y provisionalmente. Por regla general deberá evitar nombrar a quien tuvo esa calidad si no integró la nómina rechazada.
4. El Ministro del ramo debe coordinarse con los ocupantes transitorios y provisionales de cargos de primer nivel jerárquico de su dependencia, a fin de que éstos le informen previamente en el evento de que deban remover a Altos Directivos Públicos de segundo nivel, pues se recomienda que dichas remociones se efectúen con aprobación ministerial previa.
5. Si el ocupante transitorio y provisional de un cargo es la autoridad facultada para proveer un cargo de segundo nivel jerárquico y se dispone a proveerlo transitoria y provisionalmente, se recomienda que efectúe dicho nombramiento una vez que concluya la convocatoria al concurso destinado a proveerlo. Se instruye al Ministro del ramo sobre la necesidad de informarse previamente sobre el punto anterior.
6. En el evento que una autoridad facultada para designar en cargos de segundo nivel jerárquico rechaza una nómina propuesta para dichos efectos y el Sistema de Alta Dirección Pública le presenta una nueva nómina, ésta deberá precisar si las personas que la componen ejercieron ese cargo en calidad transitoria y provisional. El Ministro del ramo deberá coordinarse con dicha autoridad con el objeto que la resolución de nombramiento no seleccione a un postulante que haya ejercido el cargo en esa calidad, en el evento que no haya integrado la primera nómina para ese cargo que la misma autoridad haya rechazado. Para estos efectos, se entenderá que la primera nómina es la primera que rechace después de la fecha del presente instructivo, y en cuyo concurso haya postulado esa persona.
7. El Ministro del ramo deberá coordinarse con la autoridad correspondiente para informarse previamente en el evento que un alto directivo de primer nivel designado en calidad de transitorio y provisional, reciba una nómina provista por el Sistema de Alta Dirección Pública para proveer un cargo directivo de segundo nivel y quede en situación de ejercer su facultad para designar un titular o declarar desierto el proceso de selección. Se recomienda que el directivo de primer nivel designado en calidad de transitorio y provisional postergue esa decisión, mientras no adquiera el carácter de titular.

El Consejo de Alta Dirección Pública valoró el Instructivo Presidencial por considerarlo un aporte toda vez que limitó las potestades de los ocupantes transitorios y provisionales de cargos del Sistema y propendió a evitar equívocos sobre el carácter transitorio con el que ejercen su cargo. Sin perjuicio de lo anterior, los Consejeros ratificados por el Senado hicieron presente su parecer en cuanto a que este esfuerzo debe complementarse con reformas legales destinadas a perfeccionar el Sistema en esta materia, entre otras. Además, manifestaron su compromiso de colaborar con la concreción de dichas reformas, en la convicción de que las mismas constituirán una oportunidad para perfeccionar el Sistema de Alta Dirección Pública, el que ha sido claramente beneficioso para la gestión pública y la modernización del estado en nuestro país.

8.2 DURACIÓN DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

La duración de los concursos ha sido, tradicionalmente, uno de los aspectos peor evaluados del Sistema de Alta Dirección Pública.

El examen de los procesos de selección antes de la vigencia del instructivo revelaba que, tratándose de cargos de primer nivel jerárquico, transcurrían en promedio 224 días entre la vacancia del cargo y el nombramiento, de los cuales el 57% del tiempo correspondía a trámites a los que la ley no fijó plazo, que deben cumplir la Dirección de Presupuestos, ministros y jefes de servicios. En el segundo nivel transcurrían, en promedio, 356 días entre la vacancia y el nombramiento, un 67% de los cuáles obedecían a trámites -tales como la determinación del porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública o el nombramiento de representantes ante los Comités de Selección-, que deben cumplir las autoridades mencionadas y que no se encuentran sujetos a plazo alguno.

En relación con esta materia, el Instructivo Presidencial consignó diversas instrucciones destinadas a agilizar los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública:

Estableció un plazo de 15 días -el que se eleva a 20 tratándose de cargos de primer nivel jerárquico- contados desde que un cargo que debe proveerse a través del Sistema queda vacante, para que la autoridad remita la solicitud de concurso, la propuesta de perfil de selección, la designación de los representantes ministeriales y de servicios y la propuesta de porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública.

Asimismo, señaló un plazo de 15 días para que los jefes de servicios se pronunciaran sobre los nombramientos o declaraciones de desierto en los cargos de segundo nivel jerárquico.

Finalmente, instruyó al Ministro de Hacienda para que -a través de la Directora de Presupuestos-, se pronunciara sobre la propuesta de porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública que efectúe el Consejo de Alta Dirección Pública o el ministerio respectivo, según se trate de cargos de primer o segundo nivel jerárquico, dentro de los 20 días hábiles siguientes a la recepción de dicha propuesta.

Desde la génesis del Instructivo, la Dirección Nacional del Servicio Civil ha dado seguimiento al cumplimiento de sus disposiciones, monitoreando mensualmente a los ministerios y servicios públicos involucrados y remitiendo esa información a la Presidencia de la República, al Ministerio de Hacienda y al Consejo de Alta Dirección Pública.

En un análisis comparado de los tiempos involucrados en las diversas etapas de los procesos de selección, es posible advertir una tendencia a la disminución de la duración de los procesos de selección como consecuencia del instructivo, tal como se refleja en las siguientes conclusiones:

1. Se han reducido de 17 a 5 días el tiempo que media entre la vacancia y la solicitud de inicio de un nuevo concurso, tratándose de procesos de selección destinados a proveer cargos de primer nivel jerárquico.
2. Ha disminuido de 129 a 94 días el lapso que media entre la solicitud del concurso y la convocatoria.
3. El plazo que media entre el envío de la nómina y la comunicación del nombramiento o la declaración de desierto ha disminuido de 36 a 32 días, en los concursos destinados a proveer cargo de segundo nivel jerárquico.

El próximo paso en la dirección adecuada sería la definición legal de los plazos hoy señalados a través del Instructivo Presidencial -también definidos por su antecedente, el Instructivo Presidencial de 20 de marzo de 2009-, a fin de constituir en un imperativo el evacuar dentro de un plazo determinado diversos trámites tales como la comunicación de vacancia, la proposición de perfil, la propuesta y determinación de porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública, el nombramiento de los representantes ministeriales y de jefe de servicio que integrarán el Comité de Selección y el nombramiento o declaración de desierto de cargos de segundo nivel. De esta forma se facilitaría la oportuna provisión de los cargos que deben proveerse a través del Sistema y se aseguraría la adecuada continuidad de la función directiva pública.

9 EMPRESAS CONSULTORAS: BÚSQUEDA Y EVALUACIÓN DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS.

El Sistema de Alta Dirección Pública externaliza los procesos de evaluación y búsqueda de candidatos a cargos de Alta Dirección Pública, entregando esta tarea a empresas consultoras especializadas en la materia, las que -tras participar de una licitación abierta que evalúa sus propuestas técnicas y económicas- se integran al grupo de prestadores de servicios de búsqueda y evaluación que participan del Convenio Marco suscrito para estos efectos por la Dirección Nacional del Servicio Civil y la Dirección de Compras y Contratación Pública, ChileCompra.

Durante el período 2011 - 2012 tuvieron aplicación dos Convenios Marco distintos. El primero de ellos -tercero de su especie- rigió entre el 10 de diciembre de 2008 y el 10 de septiembre de 2012 y el segundo, inició su vigencia en septiembre de 2012.

Por medio del primer Convenio Marco vigente en el período en análisis se adjudicaron servicios de búsqueda y evaluación de Altos Directivos Públicos a 41 empresas externas especializadas y por medio del segundo fueron adjudicadas 57 empresas. En ambos casos, los respectivos Convenios detallaron los servicios otorgados y las fórmulas de pagos por los mismos, de acuerdo a las ofertas presentadas por las empresas y las condiciones establecidas por cada Convenio.

Considerando las apreciaciones prácticas observadas durante la implementación del primero de los citados Convenios, la búsqueda de integración de aprendizajes y el interés en impulsar la mejora continua de procedimientos y resultados, se le efectuaron diversas modificaciones, entre las que cabe destacar el cambio de la ponderación de criterios de evaluación de la oferta -que se tradujo en elevar la evaluación técnica de 60 a 70% y bajar la evaluación económica de 40 a 30%- y el establecimiento de condiciones mínimas de infraestructura de las empresas consultoras para el desarrollo de sus servicios.

Además, el segundo Convenio Marco del período innova en cuanto establece que la Dirección Nacional del Servicio Civil no estará forzada a asignar tareas a todas las empresas consultoras adjudicadas y que dicha asignación dependerá del desempeño técnico y administrativo de las consultoras, el que será evaluado periódicamente y sus resultados debidamente informados a las empresas.

En relación con las empresas consultoras precisa que sus profesionales deberán ser validados por la Subdirección de Alta Dirección Pública, para lo que deberán participar en programas

El Sistema de Alta Dirección Pública externaliza los procesos de evaluación y búsqueda de candidatos a cargos de Alta Dirección Pública, entregando esta tarea a empresas consultoras especializadas en la materia.

El proceso de búsqueda y selección de los Altos Directivos Públicos correspondientes al segundo nivel jerárquico es conducido por un Comité de Selección integrado por un representante del jefe superior del servicio respectivo, un representante del ministro del ramo y un miembro del Consejo de la Alta Dirección Pública o un representante de éste.

de inducción y actividades de capacitación y traspaso de lineamientos operacionales. Las consultoras, además, deberán contar con convenios con instituciones reconocidas para la acreditación de conocimiento del idioma inglés al proveer cargos que así lo requieran y deberán firmar acuerdos de confidencialidad y comprometerse a declarar eventuales inhabilidades o conflictos de interés.

En materia de servicios de evaluación, distingue tres tipos: análisis curricular, evaluación gerencial y evaluación psicolaboral y considera la posibilidad de requerir sólo uno o diversas combinaciones de ellos, según las necesidades del proceso de selección de que se trate. Además, incluye normas especiales en materia de multiconcursos -procesos de selección destinados a proveer más de un cargo- y modifica la fórmula de pago para cada uno de los servicios requeridos.

Respecto de los servicios de búsqueda, se precisa que su objeto es la presentación de candidatos que reúnan la totalidad de condiciones, requisitos y competencias del perfil de selección, correspondiéndole a la consultora la presentación de sus currículum e informes de evaluación. Además, impone a las consultoras la obligación de no contactar candidatos sino durante el plazo de convocatoria y precisa que si el candidato contactado hubiese postulado previamente a través del sistema de postulación en línea, no podrá ser presentado por la empresa de búsqueda.

Durante el mes de noviembre de 2011 el Consejo sancionó los Lineamientos Operacionales para Empresas Consultoras adjudicadas en el Convenio Marco del Sistema de Alta Dirección Pública, los que consagran las orientaciones técnicas, metodológicas y administrativas destinadas a definir un marco de trabajo común y a transparentar los estándares de calidad esperados. Destaca el énfasis en los resultados de los procesos de selección, la evaluación permanente de su calidad, la retroalimentación de las empresas y el cumplimiento de los principios que informan el Sistema de Alta Dirección Pública.

Finalmente, cabe señalar que el costo asociado al total de concursos cerrados durante 2012, correspondiente al pago a consultoras externas especializadas en selección y búsqueda, ascendió a un total de \$ 2.609.401.898. Con el fin de optimizar el uso de los recursos públicos y agregar valor a los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública, durante el periodo 2011-2012 se intensificaron los esfuerzos destinados a alcanzar estándares más homogéneos y elevados en el trabajo de las empresas consultoras, aliadas estratégicas en la búsqueda de talento directivo para el Estado.

10 PROFESIONALES EXPERTOS: REPRESENTANTES DEL CONSEJO DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA EN LA PROVISIÓN DE CARGOS DE SEGUNDO NIVEL JERÁRQUICO.

El proceso de búsqueda y selección de los Altos Directivos Públicos correspondientes al segundo nivel jerárquico es conducido por un Comité de Selección integrado por un representante del jefe superior del servicio respectivo, un representante del ministro del ramo y un miembro del Consejo de la Alta Dirección Pública o un representante de éste.



Los Profesionales Expertos son los representantes del Consejo de Alta Dirección Pública ante los Comités de Selección y, en conformidad con la ley, deben contar con reconocidas capacidades en las áreas de administración de personal y/o políticas públicas. Su principal responsabilidad consiste en asegurar el adecuado funcionamiento de los Comités de Selección en los que participa, garantizando que éstos se ajusten a los lineamientos establecidos por el Consejo de Alta Dirección Pública y resguardando los principios sobre los cuales se sustenta el Sistema de Alta Dirección Pública.

A diciembre de 2010 el equipo de Profesionales Expertos estaba conformado por las siguientes personas: Andrés Mahnke Malschafsky; Carlos Henríquez Calderón; Carlos Pardo Bello; Carlos Ramírez Sánchez; Eduardo Moyano Berríos; Eolo Díaz-Tendero Espinoza; Ernesto Livacic Rojas; Francisco Javier González Silva; Gonzalo Terminel Krebs; Huberto Berg Monasterio; Isabel Undurraga Aránguiz; Jaime Gatica Barros; Jorge Garcés Jordán; Jorge Torres Jofré; Juan Claudio Benavides Calderón; Juan Enrique Vargas Viancos; Leontina Paiva Rojas; María Parada Tejías; Martín Costabal Llona; Miguel Angel Nacur Gazali; Mónica Espinosa Marty; Pablo Velozo Alcalde; Patricio Aguilera Poblete; Philip Wood Vargas; Raimundo Valdés Lyon; Solange Garreaud De Mainvilliers y Tomás Flores Jaña.

El fortalecimiento del equipo de Profesionales Expertos ha sido una preocupación permanente del Consejo de Alta Dirección Pública, debido al importante rol que desempeñan como garantes del Sistema y de los lineamientos y regulaciones impartidas por el Consejo para el buen funcionamiento del segundo nivel jerárquico. Por este motivo este cuerpo colegiado ha propendido a fortalecer las capacidades y precisar las atribuciones de los Profesionales Expertos con el propósito de permitirles enfrentar de mejor manera tanto los desafíos propios de su cargo -tales como evitar la captura del Sistema y cautelar sus valores- como la demanda de nuevos concursos.

En esta línea, durante el mes de marzo de 2011 y tras constatar la necesidad de incrementar el número de Profesionales Expertos como consecuencia del ingente número de concursos en desarrollo, se efectuó un proceso de selección que consideró una convocatoria por invitación, evaluación en base a antecedentes curriculares y entrevistas desarrolladas por el propio Consejo. Como resultado de este proceso de selección, se unieron al grupo antes mencionado las siguientes personas: Andrés Pérez Nicolás; Carlos Briceño Sotelo; Catalina Bau Aedo; Cristián Hansen Cruz; Eduardo Abarzúa Cruz; Erwin Hahn Huber; Fernando Martínez Pérez-Canto; Gabriel Aldoney Vargas; Gabriel Bastías Silva; Héctor Pérez Guzmán; Isabel Rivas Matus; Jacqueline Weinstein Levy; Jaime Bellolio Rodríguez; Jorge Cisternas Méndez; Jorge Dagnino Sepúlveda; Lorenzo Álvarez García; Manuel Inostroza Palma; María Pilar Vera Montoya; María Rosa Millán Massa; Marta Tonda Mitra; Patricia Ibáñez Crino y Ricardo Montero Jaramillo. Posteriormente fueron incorporados a este equipo los señores Alvaro Soto Roy, Gregorio Airola Gana y, la señora Tatiana Cayazzo Appelt.

Además, durante el período 2011-2012, el Consejo sostuvo reuniones periódicas de trabajo con Profesionales Expertos, destinadas a mantener una relación cercana y fluida, recoger sus inquietudes y sugerencias y entregarles herramientas para consolidar su desempeño. De esta forma materializó su interés en cultivar una estrecha relación con sus representantes a fin de perfeccionar la calidad de dicha representación y fortalecer la calidad de los procesos de selección de segundo nivel jerárquico

Como resultado de estos encuentros, el Consejo recogió los planteamientos e inquietudes formuladas por los Profesionales Expertos y tomó nota de los problemas detectados por éstos y de los perfeccionamientos cuya necesidad han podido constatar en el ejercicio de sus funciones. Estos antecedentes han sido tenidos a la vista por el Consejo en la adopción de acuerdos posteriores y en la definición de nuevos lineamientos e instrucciones en aspectos tales como definición de perfiles, trabajo de las consultoras externas, actuación de los demás integrantes de los Comités de Selección, gestión de referencias laborales, búsqueda de candidatos y desarrollo de Altos Directivos Públicos, entre otros.

Por otra parte, siguiendo con la política de fortalecer el desempeño y estrechar la relación del Consejo con sus representantes, durante los días 16 y 18 de mayo de 2011, se llevó a cabo la Primera Jornada de Inducción para los nuevos integrantes del equipo de Profesionales Expertos, en la que se abordaron aspectos tales como el Sistema de Alta Dirección Pública; el rol de los Profesionales Expertos; aspectos relevantes y críticos del proceso de selección, y técnicas destinadas al desarrollo de entrevistas de selección. Posteriormente, durante el mes de junio del mismo año, se efectuó una Segunda Jornada de Inducción dirigida a Profesionales Expertos e integrantes de Comités de Selección -con la participación de 71 personas-, la que tuvo principal objetivo, fue el entregar herramientas para una adecuada construcción de perfiles de selección, como a su vez, reforzar el rol evaluador de los integrantes del comité de selección, fortaleciendo estrategias de entrevistas de selección.

De esta manera se concluyó la fase de inducción de los nuevos Profesionales Expertos, dando paso a un período de acompañamiento en el desempeño de sus nuevas responsabilidades, previo a asumir en propiedad la conducción de los procesos de selección en los que les corresponde participar.

Como parte de las acciones de fortalecimiento de las capacidades del equipo de representantes, el 21 de noviembre de 2011 se realizó un Seminario sobre Evaluación del Desempeño en el que participan los expertos señores Francisco Longo y Carlos Portales. Este evento organizado por la Subdirección de Desarrollo de las Personas de la Dirección Nacional del Servicio Civil, consideró a todos los Profesionales Expertos del Consejo de Alta Dirección Pública.

En el mes de marzo de 2012 se llevó a cabo la jornada “Profesionales Expertos: recuento del año 2011 y desafíos para el 2012”. En ella, junto al recuento de acciones del año 2011, se presentó el marco de acción de los Profesionales Expertos, cuyo contenido conformará un futuro reglamento. De igual modo se dio a conocer el nivel de competencia esperado por cada atributo del perfil de Profesional Experto y su desempeño en el contexto de los Comités de Selección, para finalmente exponer los resultados de la encuesta aplicada a los profesionales expertos.

Durante el periodo de este informe, dejaron de desempeñarse como Profesionales Expertos los señores Andrés Mahnke Malschafsky; Carlos Pardo Bello; Eolo Díaz-Tendero Espinoza; Francisco Javier González Silva, Martín Costabal Llona; Pablo Velozo Alcalde; Tomás Flores Jaña; Ricardo Montero Jaramillo y las señoras Isabel Undurraga Aránguiz y Solange Garreaud De Mainvilliers.

El Consejo de Alta Dirección Pública hace propicia esta oportunidad para reconocer públicamente la inestimable labor desarrollada por los Profesionales Expertos, Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública en procesos de segundo nivel jerárquico, agradeciendo y destacando sus sólidos aportes al Sistema de Alta Dirección Pública.

11 ACREDITACIÓN ISO 9001:2008 DE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS Y EL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADA.

Durante el año 2012 y tras superar exitosamente la auditoria externa efectuada por la empresa Bureau Veritas, se certificaron bajo la norma de calidad internacional ISO 9001:2008 los procesos asociados al reclutamiento y selección de Altos Directivos Públicos. A través de dicha acreditación, el Sistema de Alta Dirección Pública ha corroborado la calidad de los productos y servicios que provee a sus clientes, usuarios y beneficiarios.

Cabe destacar que dicha certificación se logra en el marco del proyecto “Sistema de Gestión Integrada”, desarrollado por la Dirección Nacional del Servicio Civil, el que abarca 4 subsistemas o ejes de desarrollo, a saber: riesgos, calidad, seguridad de la información y monitoreo del desempeño.

En este contexto, el eje calidad inició su implementación en el año 2011, tomando como punto de partida -entre otros- los procesos de negocios relacionados con el Sistema de Alta Dirección Pública. Los objetivos en el mediano plazo, conforme con el Plan Trienal de Desarrollo del Servicio Civil, son constituir a todos los procesos de negocio susceptibles de ser estandarizados, en un Sistema certificado de Gestión de la Calidad ISO 9001.

En materia de Seguridad de la Información cabe señalar que, a partir de 2012, el Servicio Civil se ha abocado al desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información centrado en el cumplimiento de los requisitos normativos contenidos en el estándar ISO 27001:2005. Su implementación se caracteriza por la gradualidad y se enfoca hacia la consecución de activos

Durante el año 2012 se certificaron bajo la norma de calidad internacional ISO 9001:2008 los procesos asociados al reclutamiento y selección de Altos Directivos Públicos.

de información íntegros, que permitan resguardar la confidencialidad en aquellos ámbitos que la ley prescribe y que aseguren su disponibilidad en el tiempo.

En el ámbito del Monitoreo del Desempeño, el sistema ha evolucionado desde la mirada clásica de la formulación y seguimiento de los indicadores de desempeño institucional centrados en el cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión, PMG, a la integración de una gama más amplia de indicadores que arrojan información relevante que da cuenta de la marcha de la gestión del Servicio y del cumplimiento de las metas comprometidas. En base a esta nueva estructura se avanza hacia el diseño de un Cuadro de Mando Integral que permita definir un conjunto armónico de mediciones e indicadores para evaluar el desempeño institucional.

Finalmente, en materia de Gestión de Riesgos, se ha constituido e implementado un proceso estructurado, consistente y continuo, en todos los niveles organizacionales, destinado a identificar, evaluar, medir y reportar amenazas y oportunidades que afectan el logro de los objetivos o la continuidad operacional del Servicio Civil y del Sistema de Alta Dirección Pública. Dado lo anterior, a partir de la implementación de estrategias de mitigación de riesgos, se ha buscado disminuir el grado de exposición o de impacto que eventuales amenazas pudiesen generar en los procesos críticos del negocio. Cabe destacar que el Sistema de Gestión de Riesgos se basa mayoritariamente en las disposiciones de la norma ISO 31.000:2009 y el marco técnico definido por el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno -CAIGG- y se ha traducido en la aplicación de políticas, metodologías y prácticas de gestión. Actualmente, el alcance del Sistema de Gestión de Riesgos se extiende a la totalidad de los procesos de negocios y de soporte. En un futuro próximo se aspira a incluir los procesos de reclutamiento y selección de Jefes DAEM y de Directores de Establecimientos Educativos Municipales y de seguimiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos.

El Consejo destaca el trabajo desarrollado en esta materia por la Unidad de Planificación y Desarrollo de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

12 ANTARES, EL SISTEMA DE POSTULACIÓN EN LÍNEA Y DE GESTIÓN DE INFORMACIÓN DE CONCURSOS DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

Antares es un Sistema de Gestión de Procesos Administrativos implementado para modernizar y optimizar el proceso de gestión de la convocatoria, reclutamiento y selección de los Altos Directivos Públicos.

Antares es un Sistema de Gestión de Procesos Administrativos implementado para modernizar y optimizar el proceso de gestión de la convocatoria, reclutamiento y selección de los Altos Directivos Públicos. Se basa en un sistema computacional que consta de un workflow y herramientas de business intelligence, como conjunto de estrategias y recursos enfocados a la administración y creación de conocimiento mediante el análisis de datos existentes.

Antares obedece a la necesidad de administrar apoyos tecnológicos de manera integral, oportuna y eficiente a los procesos de selección del Sistema y facilitar la participación en los mismos de un amplio conjunto de actores: servicios y ministerios cuyos cargos directivos son provistos a través del Sistema de Alta Dirección Pública; la Dirección Nacional del Servicio Civil; el Consejo de Alta Dirección Pública; los profesionales expertos representantes del Consejo ante los Comités de Selección; las empresas consultoras expertas en selección y búsqueda de

Altos Directivos, y los propios postulantes. Asimismo, Antares permite responder a demandas de apoyo, fortalecimiento y capacitación de Altos Directivos, a la vez que facilitar su acceso a conocimiento e información proveniente del Sistema Integrado de Gestión que administra la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Este sistema de gestión e información integra en una única plataforma informática todos los procesos del Sistema de Alta Dirección Pública vinculados al desarrollo de procesos de selección tales como planificación, gestión de Comités de Selección, convocatoria, postulación, evaluación, reclamación, nombramiento y fortalecimiento de Altos Directivos Públicos.

En el actual contexto de aumento progresivo de concursos y usuarios, contar con un sistema de gestión de información se ha constituido en un imperativo pues, además de generar ventajas respecto a la estandarización de formas de trabajo y de centralizar los registros de información, es una herramienta esencial para facilitar la entrega de información hacia los postulantes, las empresas consultoras, los servicios públicos y la ciudadanía en general.

A tres años de su puesta en marcha se han registrado más de 36.000 nuevos usuarios y se han generado más de 110.000 postulaciones para los 1.100 concursos del Sistema de Alta Dirección Pública cuya convocatoria se ha efectuado a través de esta vía.

En una mirada retrospectiva es posible reconocer dos etapas: la primera, de implementación, en la que se migró la información histórica hacia Antares a fin de contar con un repositorio de los hechos más relevantes de la implementación del Sistema de Alta Dirección Pública y la segunda, caracterizada por la revisión de procesos y el mejoramiento de la calidad de la información generada. La segunda etapa también se ha distinguido por incorporar mejor tecnología destinadas a consolidar los datos registrados en el sistema de gestión de concursos y a facilitar el acceso a información en línea para todos los actores relevantes del Sistema de Alta Dirección Pública, con el objetivo de mejorar la oportunidad de entrega de información relevante sobre el avance y cobertura del mismo Sistema.

Finalmente, cabe destacar que la creciente incorporación de procesos de selección destinados a proveer cargos que no forman parte del Sistema de Alta Dirección Pública ha implicado modelar y ajustar los diseños de procesos según las características particulares -y generalmente disímiles- de cada uno de dichos concursos, generando nuevos desafíos para la eficiente operación de Antares.

Durante 2012 se incorporó a esta plataforma, herramientas de business intelligence con el fin de favorecer la comprensión del negocio y una toma de decisiones oportuna e informada. En este sentido, se trabajó en la implementación de un sistema de reportes de gestión en línea y en la sistematización de información para la realización de análisis y estudios de postulantes, procesos y de empresas consultoras, cuyo desempeño impacta significativamente en la calidad de los procesos de reclutamiento y selección del Sistema de Alta Dirección Pública.



13 SEGUIMIENTO Y DESARROLLO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS.

La Unidad de Seguimiento y Desarrollo de Altos Directivos Públicos aspira a promover la integración de los Altos Directivos Públicos al servicio público a través de la implementación de un modelo de seguimiento y desarrollo directivo que contribuya a mejorar la gestión pública.

La Unidad de Seguimiento y Desarrollo de Altos Directivos Públicos aspira a promover la integración de los Altos Directivos Públicos al servicio público a través de la implementación de un modelo de seguimiento y desarrollo directivo que contribuya a mejorar la gestión pública.

Con el objetivo antes señalado, durante el periodo comprendido por esta memoria, se llevaron a cabo 17 Jornadas de Inducción –9 de ellas en 2011 y 8 en 2012–, dirigidas a más de doscientos cincuenta Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico, a quienes se entregó una primera aproximación al marco general de distinciones propias del ámbito de lo público en variadas materias, tales como: presupuesto y cuentas nacionales, transparencia y acceso a información pública, compras públicas y recursos humanos en el estado. En estas Jornadas participan como relatores representantes del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, del Consejo para la Transparencia, de la Dirección de Presupuestos, de Chile Compra, de la Contraloría General de la República y de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

En 2011 se dio inicio al Tercer Ciclo de Seminarios Regionales con Enfoque Territorial, destinados a fortalecer las competencias directivas de manejo de crisis y contingencias. Dichos Seminarios –dirigidos a Altos Directivos Públicos de las macrozonas norte, centro y sur– se desarrollaron en las ciudades de Iquique, Santiago y Puerto Montt, respectivamente y a ellos asistieron 57 Altos Directivos Públicos.

Asimismo, en 2011 se dio continuidad al Tercer Coloquio de Liderazgo Femenino, sobre conciliación de vida laboral y familiar para directivos del Estado denominado “Conciliación vida y trabajo en la Alta Dirección Pública: hacia la promoción de buenas prácticas desde la gestión directiva”, del que participaron 21 Altos Directivos Públicos.

Entre diciembre de 2011 y mayo de 2012 se llevó a cabo una segunda versión del Diplomado "Competencias Directivas Genéricas para la Alta Dirección Pública", dictado por Newfield Consulting y la Universidad del Desarrollo. El Diplomado tuvo una duración de 126 horas de formación y 6 horas de dedicación semanal y sus actividades contemplaron 3 talleres presenciales de tres días de duración, laboratorios de aprendizaje, prácticas, réplicas con equipos de trabajo y coaching individual. Su objetivo era mejorar la gestión directiva a través de la entrega de herramientas destinadas a mejorar las competencias conversacionales y a potenciar la conformación de redes de sus 57 participantes, fundamentalmente Altos Directivos Públicos de primer y segundo nivel jerárquico de todo el país.

El año 2012 fue el escenario de diversas Jornadas de Difusión de Buenas Prácticas para la Alta Dirección Pública. Entre ellas, cabe destacar la denominada "Mejoramiento de la Gestión de los Convenios de Desempeño de Altos Directivos Públicos", dirigida a los Directores de Gestión de las Subsecretarías suscritas al Programa ChileGestiona y la "Jornada de Liderazgo y Ética Pública", celebrada durante el mes de agosto y organizada en conjunto con el Instituto de Asuntos Públicos de la Universidad de Chile. Esta última actividad consistió en una charla dictada por el destacado académico español, Dr. Manuel Villoria, Director del Programa de Alta Dirección Pública y del Curso Superior de Dirección y Gestión de la Seguridad Pública del Instituto Ortega y Gasset, la que fue comentada por el Secretario Ejecutivo de la Comisión para la Probidad y Transparencia, Alberto Precht y por el Consejero de Alta Dirección Pública, Rodrigo Egaña. En el evento participaron 123 personas, 59 Altos Directivos Públicos, 36 Jefes de Unidades de Gestión de Personas, 5 Profesionales Expertos y 22 Profesionales de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

También durante 2012 se realizó el Cuarto Ciclo de Seminarios Regionales, esta vez con el foco en el fortalecimiento de las competencias en el ámbito de la gestión de entorno y articulación de redes. Con este fin se realizaron seminarios en las macrozonas norte y sur, cuyas sedes fueron las ciudades de Antofagasta y Puerto Montt. En estos dos seminarios regionales, participó activamente el Consejo de Alta Dirección Pública. A ambos seminarios asistió un total de 52 Altos Directivos Públicos.

Por otra parte, durante el periodo 2011-2012, se envió trimestralmente el Newsletter para Altos Directivos Públicos, a través del cual gestiona la Red de Altos Directivos Públicos y se fomenta y facilita la comunicación e interacción de sus miembros.

Finalmente, durante 2012 se desarrolló un Programa Piloto de Outplacement dirigido a Altos Directivos Públicos recientemente desvinculados, por medio del cual se espera propiciar la adopción de buenas prácticas en la gestión de las desvinculaciones en los distintos servicios cuyos cargos se proveen a través del Sistema de Alta Dirección Pública. El Programa fue impartido en conjunto con la consultora People and Partners y en el participaron 5 ex Altos Directivos Públicos.

En materia de Convenios de Desempeño, durante el período se desarrollaron esfuerzos tendientes a agilizar y flexibilizar su proceso de suscripción, a través de un trabajo conjunto con la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, DIPRES y con el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, SEGPRES. Por otra parte, se puso énfasis en el mejoramiento de su calidad, incorporando a SEGPRES en el proceso de elaboración, de manera de incluir los lineamientos de gobierno en cada Convenio de Desempeño. Este aspecto constituye uno de los principales desafíos de la Unidad de Seguimiento y Desarrollo de Altos Directivos Públicos.

Para abordar de mejor forma esta tarea en 2012 se dio inicio a un trabajo conjunto con el Centro de Políticas Públicas de la Universidad Católica, cuyo objetivo es contar con insumos para mejorar la herramienta "Convenio de Desempeño de Altos Directivos Públicos", a través de un análisis de sus procesos de elaboración, suscripción, y evaluación, con el propósito de elaborar una Propuesta de Metodología ad hoc para cada uno de dichos procesos.

Entre diciembre de 2011 y mayo de 2012 se llevó a cabo una segunda versión del Diplomado "Competencias Directivas Genéricas para la Alta Dirección Pública", dictado por Newfield Consulting y la Universidad del Desarrollo.

14 RECLAMACIONES Y SOLICITUDES DE ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA.

El Consejo de Alta Dirección Pública toma conocimiento por diferentes vías de las presentaciones que efectúan los usuarios del Sistema de Alta Dirección Pública entre las que destacan los reclamos, las solicitudes de acceso a la información y las propias del Sistema de Información y Atención Ciudadana, SIAC, de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Las respuestas de dos de estos tres medios de comunicación ciudadana, reclamaciones y solicitudes de acceso a la información, son analizadas y propuestas por la División Jurídica del Servicio Civil, con el objeto de que sus contenidos sean pertinentes y consistentes con la política de transparencia y no discriminación dispuesta por el Consejo de Alta Dirección Pública. Por su parte, las respuestas propias del Sistema de Información y Atención Ciudadana, SIAC, son propuestas por las unidades operativas pertinentes y visadas finalmente por la División Jurídica, la que cautela la coherencia y pertinencia jurídica de las mismas.

El análisis detallado de cada una de las presentaciones son un importante insumo en el trabajo de prevención y mejoramiento continuo de las funciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil, las que han permitido definir el tipo de información que requiere la ciudadanía como los servicios en relación a la implementación del Sistema de Alta Dirección Pública.

14.1 RECLAMACIONES.

En virtud de lo dispuesto en el artículo quincuagésimo sexto de la ley N° 19.882, el Consejo de Alta Dirección Pública debe resolver los reclamos que interpongan aquellos candidatos que consideren que se han producido vicios o irregularidades que afecten su participación igualitaria en los certámenes de selección del Sistema de Alta Dirección Pública.

Una vez interpuesto el reclamo, se efectúa el análisis de admisibilidad del mismo y se propone la respuesta al Consejo de Alta Dirección Pública, la que es finalmente despachada y notificada por su Presidente dentro de los plazos legales.

Durante el período 2011-2012, y en virtud de lo dispuesto en el artículo quincuagésimo sexto de la ley N° 19.882, 746 concursos -106 de primer nivel jerárquico y 640 de segundo- llegaron a la etapa de reclamación, recibiendo un total de 849 presentaciones, de las cuales 159 corresponden a concursos de primer nivel y 620 a concursos de segundo. Ninguna de dichas presentaciones fue acogida por el Consejo de Alta Dirección Pública, por no verificarse en ellas la presencia de vicios o irregularidades que hayan afectado la participación igualitaria de los reclamantes en los respectivos procesos.

Cabe destacar que en los 746 concursos que llegaron a la etapa de reclamación, se efectuaron un total de 88.805 postulaciones, lo que implica que se recibió una presentación cada 105 postulaciones. Por otra parte, las 849 presentaciones recibidas se vinculan a 457 concursos -71 de primer nivel y 386 de segundo-, lo que implica que en el 61% del total de los concursos que llegaron a la etapa de reclamación al menos un postulante reclamó y que en el 39% de los concursos no hubo reclamo alguno por parte de los candidatos.

El Consejo de Alta Dirección Pública debe resolver los reclamos que interpongan aquellos candidatos que consideren que se han producido vicios o irregularidades que afecten su participación igualitaria en los certámenes de selección del Sistema de Alta Dirección Pública.

Durante el segundo semestre de 2011 el Consejo de Alta Dirección Pública solicitó la sistematización de la información relativa a las reclamaciones interpuestas por los candidatos, atendida su importancia en el proceso de mejora continua del Sistema de Alta Dirección Pública. Dicha sistematización –desarrollada por la Dirección Nacional del Servicio Civil– sirvió de base para la realización de Clínicas Jurídicas lideradas por la División Jurídica y dirigidas a los profesionales del mismo servicio, destinadas a analizar temas relevantes en la planificación y desarrollo de los procesos de selección. Asimismo, constituyó un insumo para la adopción de otras medidas tendientes a perfeccionar dichos procesos, tales como introducción de mejoras en el sitio Web de la Dirección Nacional del Servicio Civil, en las condiciones de postulación y en la definición de los lineamientos operacionales para las empresas consultoras, entre otras.

En dicho contexto, durante el tercer trimestre de 2012 se emitió el primer informe trimestral de reporte de reclamaciones, que entregó información procesada a partir de las presentaciones efectuadas en el período julio a septiembre de 2012, incluyendo la categorización de dichas presentaciones en atención a su contenido o materia y las conclusiones alcanzadas a partir de la información obtenida. Dicho informe concluyó que de un total de 89 presentaciones efectuadas por los postulantes en el período de reclamación, un 42% –equivalente a 37 presentaciones– correspondieron a reclamaciones propiamente tales; un 36 % –29– a presentaciones inadmisibles como reclamo, esto es, consultas u observaciones; un 18% –14 presentaciones– a otras materias, tales como agradecimientos, felicitaciones o manifestaciones de no tener reclamación alguna, y un 4% –3 presentaciones– a solicitudes de acceso a información pública. Asimismo, el informe identificó que de las 37 reclamaciones efectuadas en el trimestre informado un 35% dice relación con casos de disconformidad con el análisis curricular; 22 % con una supuesta falta de transparencia del proceso; 14% con la no promoción del reclamante a la etapa de entrevistas; otro 14% con un supuesto error en la notificación; un 5% con la entrevista efectuada por la consultora; otro 5% con supuesto incumplimiento de requisitos legales; un 3% con la no incorporación del reclamante en nómina, y un 3% con la existencia de resultados diferentes en concursos con perfiles semejantes.

El segundo reporte de reclamaciones, relativo al período entre octubre y diciembre de 2012, concluyó que de un total de 70 presentaciones recibidas en el periodo de reclamación, un 60% –46 presentaciones– correspondió a reclamos propiamente tales; un 21 % –16 presentaciones– a consultas u observaciones; un 12% –equivalente a 9 presentaciones– a felicitaciones u otros, y un 7% –5 casos– a solicitudes de acceso a la información. Asimismo, se identificó que de los 46 reclamos propiamente tales recibidos, un 37% dice relación con el análisis curricular; un 13 % con el cumplimiento de requisitos legales; un 11% con la entrevista efectuada por la empresa consultora; un 9% con la entrevista desarrollada por el Comité de Selección; un 2% con la no integración del reclamante en nómina, y un 2% con la disconformidad del reclamante frente al nombramiento final.

14.2 SOLICITUDES DE ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA.

Conforme con lo dispuesto por los artículos quincuagésimo y quincuagésimo quinto de la ley N° 19.882, la información relativa a la identidad de los candidatos, al proceso de selección y a la integración de las nóminas tiene carácter secreto o reservado y constituye una excepción al derecho de acceso a información pública. Su carácter excepcional se funda en la concurrencia de los supuestos exigidos por los artículos 8° de la Constitución Política de la República y 21 de la Ley de Transparencia, a saber: se trata de una norma de quórum calificado – por mandato de la disposición cuarta transitoria de la Constitución y del artículo 1° transitorio de la Ley de Transparencia– y su publicidad afecta el buen funcionamiento de la institucionalidad del Sistema de Alta Dirección Pública; los derechos de las personas –candidatos y empresas especializadas encargadas de su evaluación–, y el interés nacional.

En materia de aplicación de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, durante el período abordado por la presente memoria, se recibió un total de 189 solicitudes de acceso: 93 durante 2011 y 96 en 2012.

Los requerimientos de acceso a información se concentraron principalmente en las siguientes materias: informes psicolaborales, resultados de evaluación y currículum e identidad de nominados. Dichos requerimientos fueron denegados por la Dirección Nacional del Servicio Civil en virtud del deber de confidencialidad impuesto por la ley N° 19.882.

Durante el período 2011-2012 el Consejo para la Transparencia conoció de 6 solicitudes de amparo vinculadas con el Sistema de Alta Dirección Pública, 3 de las cuales fueron declaradas inadmisibles. En los 3 casos restantes, el Consejo para la Transparencia falló en contra de la posición del Sistema, ordenando la entrega de los resultados del examen psicolaboral. (Decisiones de Amparos Rol C1644-12 y Rol C971-12) y el Acta de Comité de Selección en la que se consignaba la identidad de los candidatos incluidos en nómina y el puntaje asignado a cada uno de ellos. (Decisión de Amparo Rol 891-11).

Considerando que se ordenaba la entrega de información que, a juicio del Sistema de Alta Dirección Pública, está exceptuada del deber de publicidad y habida cuenta de su deber de resguardar la información secreta o reservada -consagrado por el inciso 4, del artículo 22, de la Ley de Transparencia-, la Dirección Nacional del Servicio Civil dedujo 3 Reclamos de Ilegalidad ante la Corte de Apelaciones de Santiago -última instancia de decisión para la resolución del asunto controvertido-, los cuales, al 31 de diciembre de 2012, se encontraban en plena tramitación.

Cabe tener en consideración que el impacto de las normas de transparencia en el Sistema de Alta Dirección Pública también ha sido analizado y debatido en otras instancias jurisdiccionales. En efecto, en el mes de junio de 2012, el Tribunal Constitucional falló un Recurso de Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad, presentado por el candidato seleccionado en un proceso de selección del año 2011, como consecuencia del fallo pronunciado por el Consejo para la Transparencia en la solicitud de amparo Rol A336-09, que ordenaba a la Dirección Nacional del Servicio Civil la entrega -respecto del candidato seleccionado y recurrente de inaplicabilidad- de los criterios que fundaron su calificación; su historia curricular; la descripción de su motivación para participar en el concurso, y el puntaje obtenido en relación con cada atributo del perfil de selección, exceptuándose solamente las referencias de terceros sobre su persona, las que también habían sido solicitadas. En el caso en comentario, el Tribunal Constitucional acogió el Recurso de Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad, declarando inaplicable en la especie el inciso segundo, del artículo 5, y el literal b), del N° 1 del artículo 21, ambas normas de la Ley N° 20.285, sobre acceso a Información Pública, por estimar que afectaban la vida privada del recurrente, garantizada constitucionalmente por el artículo 19 N° 4 de la Constitución.

Finalmente, cabe destacar la positiva evolución de la jurisprudencia del Consejo para la Transparencia en relación con los casos de acceso a información vinculados al Sistema de Alta Dirección Pública. En efecto, a través de su fallo en la solicitud de amparo Rol C971-12, admitió la reserva de las opiniones contenidas en los informes psicolaborales, por considerar que su publicidad afectaría el debido funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.

Cabe destacar la positiva evolución de la jurisprudencia del Consejo para la Transparencia en relación con los casos de acceso a información vinculados al Sistema de Alta Dirección Pública.

15 DIFUSIÓN DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

Durante el periodo 2011 - 2012 el Consejo de Alta Dirección Pública -a través de la Unidad de Comunicaciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil- continuó desarrollando la estrategia de aportar al fortalecimiento y legitimación del Sistema de Alta Dirección Pública mediante acciones destinadas a posicionarlo y difundirlo a través de los medios de comunicación. Entre las principales actividades del período cabe destacar las siguientes:

15.1 DIFUSIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

Con el fin de difundir los concursos y dar cabal cumplimiento al mandato legal relativo a dar publicidad a los procesos de selección del Sistema, se continuó publicando los avisos de convocatoria en diarios de circulación nacional y regional. Adicionalmente, durante el período que abarca esta memoria, se potenció la difusión a través de la publicación de avisos en sitios web institucionales del Estado, en redes sociales y en sitios web de colegios profesionales.

A lo anterior se sumó, durante el mes de diciembre de 2011, el lanzamiento de una nueva imagen corporativa del Sistema -diseñada por la empresa Dittborn y Unzueta-, la que incluyó nuevos formatos de los avisos de reclutamiento y tuvo como objetivo fomentar la identificación del Sistema,

15.2 CAMPAÑA DE MEDIOS PARA LA ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

Durante los años 2011 y 2012 se llevaron a cabo dos campañas de difusión y apoyo al reclutamiento y selección de Altos Directivos Públicos, destinadas a incrementar el valor público de este mecanismo de selección y atraer un mayor número de postulantes a cargos del Sistema.

Ambas campañas se enfocaron en la idea de una Alta Dirección Pública que busca a los mejores profesionales para liderar y modernizar los servicios del Estado y ser protagonistas del desarrollo de Chile y se efectuaron en radios, portales electrónicos y redes sociales. La primera campaña, que tuvo lugar durante el mes de diciembre de 2011, contempló una inversión de \$ 46 millones y la segunda, lanzada en el mes de mayo de 2012, contó con una inversión de \$ 26 millones.

15.3 CAMPAÑA DE MEDIOS PARA PROCESOS DE SELECCIÓN DE DIRECTORES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES MUNICIPALES.

En el ámbito de los procesos de selección de Directores de establecimientos de educación municipal y en consideración a su particularidad e importancia, se desarrollaron diversas acciones comunicacionales, siendo las más relevantes dos campañas publicitarias en medios digitales destinadas a propiciar la participación de un número adecuado de postulantes y facilitar el reclutamiento de directivos idóneos, con capacidad de gestión y compromiso para llevar adelante la reforma educacional. La primera campaña se realizó en junio de 2012 y consideró una inversión de \$ 13 millones y la segunda, que tuvo lugar en diciembre de 2012, contó con una inversión de \$ 21 millones.

Durante el período 2011-2012 el Consejo de Alta Dirección Pública desarrolló diversos encuentros con aliados estratégicos, entidades públicas y stakeholders, dirigidos a potenciar y proyectar el Sistema de Alta Dirección Pública.

Producto de éstas y otras acciones, durante 2012 se registró un aumento sostenido en el promedio de visitas al sitio web www.reformaescolar.mineduc.cl, a través del cual se informa sobre las convocatorias a concursos de Directores, alcanzándose en el pick 20 mil accesos mensuales.

15.4 GESTIÓN DE MEDIOS.

Durante los años 2011 y 2012 se realizó un intenso trabajo comunicacional dirigido a incrementar el conocimiento de la Alta Dirección Pública y difundir sus aportes al mejoramiento de la gestión pública en nuestro país.

En el período del que da cuenta la presente memoria el Sistema de Alta Dirección Pública formó parte, en forma regular, de la agenda noticiosa nacional y, de esta forma, la ciudadanía pudo acceder frecuentemente a información sobre diversos aspectos relevantes del Sistema, tales como las reformas legales necesarias para su perfeccionamiento; su creciente participación en la selección de nuevos cargos en ámbitos tan diversos como la judicatura tributaria y aduanera, la judicatura medioambiental, el Comité de Auditoría Parlamentaria, el Directorio de CODELCO y su rol en la selección de la nueva institucionalidad educacional.

15.5 RECONOCIMIENTO AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA EN INFORME BARÓMETRO.

Cabe destacar que durante el mes de noviembre de 2012 el Informe Barómetro de Acceso a Información otorgó al Sistema de Alta Dirección Pública el 6º lugar entre 54 instituciones públicas.

El estudio fue realizado por la Fundación de la Prensa, la Universidad Adolfo Ibáñez y Adimark y se aplicó a 418 periodistas de prensa escrita, radio y televisión del país, quienes evaluaron a las citadas 54 instituciones en tres ámbitos: confiabilidad y precisión de la información; disposición a entregar información y oportunidad de la entrega.

16 GESTIÓN DE REDES DEL CONSEJO DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

Durante el período 2011-2012 el Consejo de Alta Dirección Pública desarrolló diversos encuentros con aliados estratégicos, entidades públicas y stakeholders, dirigidos a potenciar y proyectar el Sistema de Alta Dirección Pública. Entre las principales actividades de esta índole cabe mencionar las siguientes:

16.1 ENCUENTRO CON UNIVERSIDADES Y CENTROS DE PENSAMIENTO.

En junio de 2011 el Consejo de Alta Dirección Pública invitó a un selecto grupo de académicos vinculados a las políticas públicas, representantes de universidades y centros de pensamiento a intercambiar perspectivas sobre el Sistema de Alta Dirección Pública y explorar posibilidades de colaboración recíproca.

En ese marco, se analizó el rol del Sistema en el proceso de modernización del Estado, su estado de avance y los perfeccionamientos, tanto procedimentales como sustantivos, que se estimaba necesario incorporar a fin de proyectarlo hacia el futuro. Asimismo, se recogieron las consultas

e inquietudes de los invitados, las que versaron en torno a los aspectos tales como la expansión del Sistema; la evaluación de sus resultados; la estabilidad de los Altos Directivos Públicos y las estrategias para potenciar y proyectar la Alta Dirección Pública, entre otros.

Participaron de este encuentro representantes del Centro de Estudios para Latinoamérica, CIEPLAN; del Instituto Libertad y Desarrollo; de la Universidad Andrés Bello; de la Fundación Jaime Guzmán y del Centro Democracia y Comunidad.

16.2 ENCUENTROS CON MEDIOS DE COMUNICACIÓN.

El Consejo de Alta Dirección Pública, con el propósito de contribuir al posicionamiento y difusión del Sistema de Alta Dirección Pública en los medios escritos, sostuvo reuniones de trabajo con representantes de El Diario Financiero, El Pulso, La Tercera, El Mercurio y La Segunda.

En dichos encuentros el Consejo compartió con los representantes de los medios su visión sobre el estado de avance, logros y desafíos del Sistema de Alta Dirección Pública, el rol del mismo en el proceso de modernización del Estado y la situación del empleo público en Chile.

16.3 ENCUESTRO CON EL CONSEJO DE DEFENSA DEL ESTADO.

En abril de 2011, el Consejo se reunió con el Presidente del Consejo de Defensa del Estado, don Sergio Urrejola, con el objeto de intercambiar perspectivas sobre el Sistema de Alta Dirección Pública y sobre las implicancias de transgredir el deber de confidencialidad establecido por la ley N° 19.882 en relación con la nómina, la identidad de los candidatos y el proceso de selección.

En dicha oportunidad se agradeció la colaboración prestada por el Consejo de Defensa del Estado en la defensa judicial de los intereses del Sistema de Alta Dirección Pública en el marco de diversos Reclamos de Ilegalidad, deducidos en conformidad con el artículo 28 de la ley N° 20.285, contra decisiones adoptadas por el Consejo para la Transparencia en reclamos por denegación de información.

16.4 ENCUESTRO CON LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

En el mes de enero de 2012, el Consejo de Alta Dirección Pública se reunió con el Contralor General de la República, don Ramiro Mendoza, con el propósito de intercambiar perspectivas y recibir orientaciones respecto a las responsabilidades que la ley de Calidad y Equidad de la Educación le asigna al Consejo en materia de selección de Directores de Establecimientos Educacionales, particularmente en lo relativo a la correcta interpretación de las normas legales que regulan estos procesos de selección.

Además, se avanzó en la coordinación del traspaso de información oportuna respecto a la declaración de vacancia de los cargos del Sistema –incluyendo tanto la aceptación de renuncias voluntarias y no voluntarias como actos administrativos de declaración de vacancia–, de especial interés considerando que se trata de un hito que influye en la disminución de la duración de los procesos de selección y en la oportuna provisión de los cargos públicos en situación de vacancia.

16.5 ENCUESTRO CON COLEGIO MÉDICO Y COLABORACIÓN CON GREMIOS DEL SECTOR SALUD.

Durante el periodo 2011-2012 el Consejo de Alta Dirección Pública se reunió con representantes del Colegio Médico de Chile, del Colegio de Matronas y del Colegio de Enfermeras, con el fin de potenciar la participación de profesionales del área de la salud en los procesos de selección del Sistema

En este marco, en junio de 2011, se efectuó una reunión con el Presidente del Colegio Médico, Dr. Enrique Paris, en la que se analizaron estrategias para favorecer el reclutamiento de buenos candidatos, acordándose reforzar las publicaciones en la página web del gremio, con énfasis en las páginas regionales de la orden.

Posteriormente, el octubre del mismo año el Consejo se reunió con la Vicepresidenta del Colegio Médico, Dra. Magaly Pacheco y los directivos de la misma entidad, Drs. Rebeca Paiva y Roberto Ibáñez, ocasión en la que se destacó el interés del Consejo en explorar formas de mutua colaboración destinadas a fomentar el reclutamiento de médicos en concursos del Sistema de Alta Dirección Pública destinados a proveer cargos del sector salud, particularmente relevante considerando que representan un tercio del universo total de cargos del Sistema.

17 SEMINARIOS INTERNACIONALES SOBRE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

En el marco de la agenda de acciones destinadas a proyectar y desarrollar el Sistema de Alta Dirección Pública, el Consejo llevó a cabo dos seminarios internacionales y un taller.

17.1 PRIMER SEMINARIO INTERNACIONAL SOBRE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

El día 17 de noviembre de 2011 se efectuó el primer Seminario Internacional sobre Alta Dirección Pública, organizado por el Consejo de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil y patrocinado por el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo, la



Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, la Agencia Española de Cooperación Internacional, la Agencia de Cooperación Internacional de Chile, la Universidad del Desarrollo y el diario El Mercurio.

A través de esta convocatoria, el Consejo generó una instancia de análisis y debate en torno a la modernización y profesionalización de la gestión en el ámbito de la Alta Dirección Pública, con el propósito de preparar una agenda de perfeccionamientos legales y de recoger las mejores prácticas internacionales en la materia.

El Seminario contó con la asistencia de 250 personas y con la participación de destacados expertos nacionales e internacionales y con la asistencia de autoridades, representantes de centros de pensamiento, universidades, medios de comunicación, colegios profesionales, partidos políticos, Altos Directivos Públicos y actores del Sistema, así como delegaciones de Ecuador, Paraguay, Argentina, Uruguay y Bolivia.

El Seminario fue inaugurado por el Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública y Director Nacional del Servicio Civil, Carlos Williamson y se estructuró en torno a tres paneles. El primero de ellos -moderado por Ignacio Irrázaval, Director del Centro de Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica de Chile- abordó la evaluación, avances y desafíos de la experiencia chilena en Alta Dirección Pública y contó con la participación de Mario Weissbluth, ex Consejero Alta Dirección Pública y Director Académico del Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile; Salvador Valdés, Coordinador de Políticas Microeconómicas y Modernización del Estado, del Ministerio de Hacienda y de los Consejeros de Alta Dirección Pública Loreto Lira y Rafael Blanco.

El segundo panel, denominado "Experiencias Comparadas en Alta Dirección Pública: modelo, gestión del desempeño, rentas e incentivos", fue moderado por el Consejero de Alta Dirección Pública, Rodrigo Egaña y contó con la participación de Mariano Lafuente, especialista en Gestión Pública del Banco Mundial; Koldo Echebarría, Gerente General de Planificación Estratégica y Efectividad en el Desarrollo del Banco Interamericano de Desarrollo; Oscar Huerta Melchor, Analista de Políticas de la División de Reforma del Sector Público de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE, y de Cristóbal Aninat, Director del Magíster en Políticas Públicas de la Universidad Diego Portales.

El tercer panel versó sobre las claves para una Alta Dirección Pública 2.0 y contó con la participación de Francisco Longo, Director del Instituto de Gobernanza y Dirección Pública de ESADE; Eduardo Abarzúa, Académico de la Facultad de Economía y Negocios y Director del Magíster en Gestión de Personas de la Universidad Alberto Hurtado, y del Diputado Ernesto Silva, siendo moderado por la Consejera de Alta Dirección Pública, Beatriz Corbo.

La clausura del evento estuvo a cargo del Ministro Secretario General de la Presidencia, Cristián Larroulet, quien destacó los logros y desafíos del Sistema de Alta Dirección Pública a ocho años de su implementación, así como las orientaciones gubernamentales en la materia.

17.2 TALLER INTERNACIONAL SOBRE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

El 18 de noviembre de 2011, tras la clausura del primer Seminario Internacional sobre Alta Dirección Pública, se desarrolló este Taller, destinado a dar una mirada de mayor profundidad técnica a algunos aspectos sustantivos de la Alta Dirección Pública, tales como el modelo de Alta Dirección Pública; rentas e incentivos y gestión del desempeño de los Altos Directivos Públicos; vinculación de la gestión del Alto Directivo con la gestión de las personas en los servicios a su cargo, y tendencias en la gestión directiva de los servicios públicos en el gobierno central del estado.

El Taller se inició con la presentación de las principales inquietudes en torno a la Alta Dirección Pública, a cargo del Subdirector de Alta Dirección Pública, Gregorio Airola, las que fueron analizadas y comentadas por los expertos internacionales Francisco Longo y Koldo Echebarría. En una segunda fase, los expertos del Banco Mundial y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico expusieron sobre las principales tendencias en la gestión directiva de los servicios públicos en el gobierno central del estado.

Se accedió a esta actividad por invitación, las que fueron cursada a autoridades de gobierno; a un selecto grupo de académicos del ámbito de las políticas públicas y la gestión de personas; a miembros de los principales think tanks; a representantes de estados extranjeros y a actores del Sistema de Alta Dirección Pública de Chile.

17.3 SEGUNDO SEMINARIO INTERNACIONAL SOBRE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

El 18 de octubre de 2012 se llevó a efecto el Segundo Seminario Internacional sobre Alta Dirección Pública, "Modernización de la gestión: claves para una Alta Dirección Pública de excelencia", organizado por el Consejo de Alta Dirección Pública, la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile, con el patrocinio del Gobierno de Chile, del Banco Mundial, del Banco Interamericano de Desarrollo y del diario El Mercurio.

En este segundo encuentro el foco se centró en las tendencias y mejores prácticas en gestión pública; en rentas y compensaciones de los Altos Directivos Públicos y en los perfeccionamientos



que se aspira a introducir al Sistema de Alta Dirección Pública y que se espera formen parte de un futuro proyecto de ley sobre el particular.

El Seminario alcanzó una participación aproximada de 280 personas y convocó a Altos Directivos Públicos, autoridades gubernamentales, centros de pensamiento, académicos, representantes de organismos internacionales, funcionarios públicos, medios de comunicación y actores del entorno del Sistema de Alta Dirección Pública. Además, contó con la participación de una delegación de Costa Rica, interesada en conocer la experiencia chilena y la perspectiva de los expertos extranjeros sobre las últimas tendencias internacionales en gestión pública.

El evento –que se estructuró en base a una charla magistral comentada, dos paneles y una exposición final– fue inaugurado por el Subsecretario de Hacienda, Julio Dittborn y por el Director del Servicio Civil y Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública, Carlos Williamson.

La charla magistral titulada “Pensamiento Sistémico en el sector público”, estuvo a cargo del destacado psicólogo ocupacional e innovador en los conceptos de administración John Seddon, quien expuso sobre los beneficios de cambiar la forma de pensar la administración y transitar hacia una perspectiva sistémica. Su exposición fue comentada por el Coordinador de Políticas Microeconómicas y Modernización del Estado del Ministerio de Hacienda, Salvador Valdés y por el ex Consejero de Alta Dirección Pública y Director Académico del Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile, Mario Waissbluth. El módulo fue moderado por el Consejero de Alta Dirección Pública, Rodrigo Egaña.

El segundo panel, moderado por la Consejera de Alta Dirección Pública, Loreto Lira, se refirió a las tendencias y mejores prácticas en gestión pública y contó con la participación del asesor senior y co-gerente del Grupo de Expertos Globales en Gestión Pública del Banco Mundial, Nick Manning; del jefe de la División de Coordinación Interministerial de la Secretaría General de la Presidencia, Claudio Seebach; del Subdirector de Desarrollo de las Personas del Servicio Civil, Alejandro Weber; y del Secretario Ejecutivo del Programa Chile Gestiona, Guillermo Sarabia.

El tercer panel tuvo por objetivo aportar al análisis de posibles perfeccionamientos del modelo de rentas e incentivos del Sistema de Alta Dirección Pública a través de un análisis comparado de la materia; de la presentación del estudio que sobre el particular desarrolló Deloitte –gracias al generoso aporte del Banco Interamericano de Desarrollo– y de la perspectiva de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. En este marco intervinieron el especialista senior en Modernización del Estado de la División de Capacidad Institucional del Estado del Banco Interamericano de Desarrollo, Mariano Lafuente; el socio director de Consulting de la empresa Deloitte, Jaime Valenzuela y el Subdirector de Racionalización y Función Pública de la Dirección de Presupuestos, Hermann Von Gersdorff. Este panel fue moderado por la Consejera de Alta Dirección Pública, Beatriz Corbo.

Enseguida se llevó a cabo el panel titulado “Futuro de la Alta Dirección Pública: ideas para un perfeccionamiento del sistema”, en el cual el Consejero de Alta Dirección Pública, Rafael Blanco expuso sobre posibles perfeccionamientos legislativos al Sistema de Alta Dirección Pública, los que fueron comentados por el Director Ejecutivo del Instituto Libertad y Desarrollo, Luis Larraín y el Coordinador del Programa de Desarrollo, Cohesión Social y Democracia de CIEPLAN, Francisco Javier Díaz. El panel fue moderado por José Inostroza, Director Ejecutivo del Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile.

Finalmente, la clausura del evento estuvo a cargo del Ministro Secretario General de la Presidencia, Cristián Larroulet.

18 PRESENCIA REGIONAL DEL CONSEJO DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

Durante el mes de noviembre de 2012 el Consejo de Alta Dirección Pública desarrolló una intensa agenda de encuentros regionales. En este contexto sesionó, por primera vez, fuera de Santiago; participó de Seminarios Regionales del Sistema de Alta Dirección Pública y marcó su presencia regional en encuentros con autoridades y con actores relevantes de las comunidades locales de las regiones de Antofagasta y Los Lagos.

18.1 SESIONES DEL CONSEJO DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA EN REGIONES.

El 13 de noviembre de 2012 el Consejo de Alta Dirección Pública sesionó en la ciudad de Antofagasta.

En la primera parte de dicha sesión se reunió con 19 Altos Directivos Públicos de las regiones de Arica-Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama y Coquimbo, de los Servicios Agrícola y Ganadero; Electoral; de Evaluación Ambiental; Nacional de Pesca y Acuicultura; Nacional de Turismo; Nacional del Consumidor; de Salud; del Instituto Nacional de Deportes; del Instituto Nacional de Estadísticas; del Instituto de Previsión Social, y de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas. En este contexto, el Presidente del Consejo expuso sobre el impacto, los logros y desafíos que enfrenta el Sistema de Alta Dirección Pública. Por su parte, los presentes compartieron con el Consejo sus inquietudes en torno a convenios de desempeño; estabilidad en el empleo; rentas y compensaciones; estado de avance de las diversas iniciativas desarrolladas por el Consejo en su tarea de consolidar y proyectar la Alta Dirección Pública; modelo de Alta Dirección Pública imperante; equilibrio entre mérito y confianza; capacitación y acompañamiento directivo, y transparencia de proceso de nombramiento.

En la segunda parte de la sesión, el Consejo se reunió con 22 Jefes de los Departamentos de Administración de Educación Municipal de las comunas de Calama, Freirina, Mejillones, Diego de Almagro, General Lagos, Tocopilla, Caldera, Arica, Tal-Tal y Pozo Almonte y representantes de la Asociación Chilena de Municipalidades. En este marco, el Presidente del Consejo expuso sobre el rol del Sistema de Alta Dirección Pública en el ámbito de la educación, particularmente en la selección de Jefes DAEM y de Directores de Establecimientos Educacionales, en el marco de la Ley de Calidad y Equidad de la Educación, destacando los desafíos y proyecciones existentes en esta materia.

De la misma forma, el 27 de noviembre de 2012, el Consejo sesionó en la ciudad de Puerto Montt, convocando a Altos Directivos Públicos y a representantes del ámbito de la educación municipal.

En la primera parte de la sesión el Consejo recibió a 33 Altos Directivos Públicos de las regiones de Bío Bío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysén y Magallanes, quienes ejercen funciones en los siguientes servicios: Agrícola y Ganadero; de Registro Civil e Identificación; de Tesorería; de Evaluación Ambiental; Nacional de Pesca y Acuicultura; Médico Legal; de la Discapacidad; de Capacitación y Empleo; Nacional del Consumidor; de Salud de Ñuble, Bío Bío, Araucanía Sur, Araucanía Norte, Valdivia y Chiloé; del Instituto Nacional de Estadísticas; del Instituto de Previsión Social; de la Superintendencia de Electricidad y Combustible, y de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas. En esta ocasión, el Presidente del Consejo expuso sobre los prin-



cipales logros y desafíos del Sistema de Alta Dirección Pública, dando lugar a un interesante intercambio de perspectivas con los Altos Directivos presentes, la que permitió al Consejo el recoger sus principales inquietudes.

En la segunda parte de la sesión, el Consejo tuvo un encuentro con 62 actores del ámbito de la educación municipal -alcaldes, Secretario Regional Ministerial de Educación, Jefes DAEM y Directores de Colegios-, procedentes de diversas comunas de las regiones de Bío Bío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysén y Magallanes. En esta oportunidad, la Consejera Beatriz Corbo expuso sobre el rol del Sistema de Alta Dirección Pública en el ámbito de la educación, particularmente en la selección de Jefes DAEM y de Directores de Establecimientos Educativos, en el marco de la Ley de Calidad y Equidad de la Educación, destacando los desafíos y proyecciones existentes en esta materia. Finalmente, la Subdirectora de Alta Dirección Pública, Solange Garreaud de Mainvilliers, dio cuenta de los avances efectuados hasta la fecha y de los mecanismos disponibles para facilitar estos procesos y llevarlos a cabo con la mayor eficiencia y eficacia.

18.2 SEMINARIOS REGIONALES SOBRE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

En el marco de las sesiones celebradas por el Consejo de Alta Dirección Públicas en regiones, se desarrolló el Cuarto Ciclo de Seminarios Regionales en las ciudades de Antofagasta y Puerto Montt.

El tema de ambos Seminarios fue “Gestión de Entorno y Articulación de Redes” y estuvieron a cargo del Director del Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile, José Inostroza y en ellos participaron 52 Altos Directivos Públicos.

Durante el período 2011 - 2012 el Consejo de Alta Dirección Pública continuó con su política de generación de redes colaborativas, destinadas a potenciar el Sistema de Alta Dirección Pública, gestando y concretando convenios con diversos actores de su entorno relevante.

18.3 ENCUENTROS CON ACTORES RELEVANTES DE LA COMUNIDAD DE LAS REGIONES DE ANTOFAGASTA Y LOS LAGOS.

En el marco de las sesiones del Consejo de Alta Dirección Pública en regiones se efectuaron diversos encuentros con actores relevantes de las comunidades regionales de Antofagasta y Los Lagos.

En Antofagasta, con fecha 14 de noviembre, el Presidente del Consejo se reunió con la comunidad académica y con otros actores relevantes de la Región de Antofagasta, ante quienes presentó los avances y desafíos del Sistema de Alta Dirección Pública y del proceso de modernización del Estado. A la actividad asistieron 19 personas: rectores, decanos y jefes de carrera de algunas de las principales instituciones de educación superior de la zona -Universidad Católica del Norte, Universidad de Antofagasta, Universidad Santo Tomás, Universidad Arturo Prat e INACAP- y representantes de la Corporación para el Desarrollo Productivo de la Región de Antofagasta. En Puerto Montt, los días 27 y 28 de noviembre, el Presidente del Consejo efectuó diversas actividades de difusión del Sistema. Entre ellas cabe destacar la charla "La modernización del Estado y la Alta Dirección Pública" dictada a estudiantes y egresados de la carrera de Administración Pública de la Universidad de Los Lagos y la reunión con rectores, decanos y jefes de carrera de algunas de las principales instituciones de educación superior de la región, tales como la Universidad de Los Lagos, la Universidad Austral de Valdivia, la Universidad Santo Tomás, la Universidad San Sebastián y la Universidad Gabriela Mistral.

Tanto en Antofagasta como en Puerto Montt, el Consejo compartió comidas de camaradería con autoridades regionales y representantes de los medios de comunicación y de centros de educación superior.

19 CONVENIOS DE COLABORACIÓN.

Durante el período 2011 - 2012 el Consejo de Alta Dirección Pública continuó con su política de generación de redes colaborativas, destinadas a potenciar el Sistema de Alta Dirección Pública, gestando y concretando convenios con diversos actores de su entorno relevante.

19.1 CON LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

En el mes de septiembre de 2011, el Consejo de Alta Dirección Pública, la Dirección Nacional del Servicio Civil y la Corte Suprema de Justicia firmaron un convenio destinado a incorporar en los procedimientos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial los principios orientadores de los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública.

En virtud del citado convenio, el Consejo de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil se comprometieron a proporcionar a la Corporación Administrativa del Poder Judicial información sobre servicios de búsqueda y evaluación de candidatos y a asesorarla en la construcción y elaboración de perfiles de selección, en la definición de rentas e incentivos, en la elaboración y seguimiento de convenios de desempeño y en otras materias vinculadas a mejores prácticas en procesos de selección.

Por su parte la Corporación Administrativa del Poder Judicial se comprometió a suministrar al Sistema de Alta Dirección Pública información sobre sanciones administrativas y sobre an-

tecedentes de incompatibilidades e inhabilidades para el ingreso a la Administración Central del Estado.

19.2 CON EL SENADO DE LA REPÚBLICA.

En el mes de marzo de 2012, el Consejo de Alta Dirección Pública, la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Senado de la República suscribieron un convenio de colaboración mutua.

En virtud de este acuerdo, el Consejo de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil se comprometieron a proporcionar al Senado información relativa a las mejores prácticas del Estado en materias de gestión de personas y de reclutamiento y selección de directivos.

Por su parte el Senado se comprometió a proporcionar información precisa y oportuna acerca de proyectos de ley que modifiquen el estatuto legal del Sistema de Alta Dirección Pública o extienda su aplicación.

Una primera concreción de este convenio se plasmó en el apoyo prestado al Senado en el proceso de selección destinado a proveer el cargo de Jefe de Administración de dicha corporación, llevado a cabo por el Senado con la participación de la empresa consultora HK Human Capital y con la asesoría técnica de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

19.3 CON LA ASOCIACIÓN CHILENA DE MUNICIPALIDADES.

En el mes de abril de 2012, el Consejo de Alta Dirección Pública, la Dirección Nacional del Servicio Civil y la Asociación Chilena de Municipalidades firmaron un convenio de colaboración mutua en todas las acciones destinadas a dar cumplimiento y aplicación a la normativa que regula los procesos de selección destinados a proveer cargos de Jefes de Departamentos de Educación Municipal y de Directores de Establecimientos Educativos Municipales, basándose en los principios que orientan los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública.

Con este objetivo a la vista, la Asociación Chilena se comprometió a apoyar la difusión de las mejores prácticas del Sistema de Alta Dirección Pública para el desarrollo de los citados procesos de selección; a proporcionar su experticia técnica en materias municipales y a facilitar la participación de la Dirección Nacional del Servicio Civil en instancias propias de la Asociación, con el fin de entregar orientaciones y coordinar planes de trabajo con sus asociados.

Por su parte, el Consejo de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil se comprometieron a poner a disposición de la Asociación diversas herramientas destinadas a facilitar la administración y gestión de los procesos de selección destinados a proveer cargos de Director de Establecimientos Educativos Municipales.

19.4 CON EL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA.

Con fecha 5 de agosto de 2011 la Dirección Nacional del Servicio Civil, el Consejo de Alta Dirección Pública y el Consejo para la Transparencia firmaron un convenio de colaboración destinado a la realización de acciones conjuntas de promoción de la probidad y la cultura de la transparencia entre los Altos Directivos Públicos y los funcionarios de la Administración Central del Estado.

La ceremonia de firma del instrumento contó con la participación de miembros de ambos Consejos, quienes destacaron su voluntad de trabajo conjunto en pos de un Estado más transparente, eficiente, efectivo y eficaz.

El convenio considera la realización de actividades de tipo presencial, entre ellas, el desarrollo de módulos, ponencias y otros recursos pedagógicos dirigidos a apoyar procesos de inducción, capacitación y promoción, organizados por el Servicio Civil y orientado tanto a Altos Directivos Públicos como a funcionarios de todo el país. Asimismo, considera incorporar al portal Educa Transparencia del Consejo para la Transparencia, cursos del "Programa Chile Probidad", desarrollado por la Dirección Nacional del Servicio Civil, entre los años 2008 y 2010, con el objetivo de fortalecer la probidad y transparencia en la administración del Estado, de forma de optimizar el uso de los recursos públicos destinados a estas iniciativas.

20 ROL DE LA ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN.

Durante el período 2011 – 2012 el Sistema de Alta Dirección Pública jugó un rol protagónico en la selección tanto de integrantes de la nueva institucionalidad de la Educación, así como de directivos del ámbito educacional a nivel local.

Durante el período 2011 - 2012 el Sistema de Alta Dirección Pública jugó un rol protagónico en la selección tanto de integrantes de la nueva institucionalidad de la Educación, así como de directivos del ámbito educacional a nivel local.

El Consejo de Alta Dirección Pública, consciente del desafío implícito en las responsabilidades que le fueron asignadas al Sistema en este ámbito, comprometió sus mejores esfuerzos en su ejecución, con los resultados que se consignan a continuación:

20.1 CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN.

En conformidad con lo dispuesto por la ley N° 20.370, General de Educación, de 12 de septiembre de 2009, el Sistema de Alta Dirección Pública participó de la selección de seis de los diez integrantes del Consejo Nacional de Educación, organismo encargado de cautelar y promover la calidad de la educación parvularia, básica y media y superior.

Cabe señalar que la citada norma legal impuso al Consejo de Alta Dirección Pública el deber de proponer seis ternas. En base a las primeras dos, el Presidente de la República debe designar a dos profesionales de la educación que ejerzan labores docentes en el ámbito municipal y particular, respectivamente. En base a las cuatro ternas restantes, el Presidente de la República debe elegir a igual número de académicos y/o profesionales de reconocido prestigio en el ámbito educativo, dos de ellos en el área de la educación parvularia, básica o media. En este caso, su decisión deberá ser ratificada por los dos tercios de los Senadores en una única votación.

En mayo de 2011, tras la promulgación del Decreto N° 70, de 29 de septiembre de 2010, que aprobó el Reglamento para la Designación de Integrantes del Consejo Nacional de Educación, establecido en la ley N° 20.370, se procedió a efectuar las convocatorias a los concursos, los que culminaron con la conformación de las respectivas nóminas los días 10 de agosto y 12 de octubre de 2011.

El nombramiento correspondiente a estos 6 integrantes del Consejo, fue cursado el 18 de mayo de 2012, mediante decreto N° 172, del Ministerio de Educación, de 9 de abril de 2012 y recayó en las siguientes personas: Lorna Prado Scott, María Francisca Dussailant Lehmann, Jorge Toro Beretta, José Weinstein Cayuela, Pedro Montt Leiva y Pedro Pablo Rosso.

20.2 SISTEMA NACIONAL DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN.

La ley N° 20.529, que establece el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación -publicada en Diario Oficial de 27 de agosto de 2011-, creó la Agencia de Calidad de la Educación y la Superintendencia de Educación y, en ambos casos, entregó al Sistema de Alta Dirección Pública la selección de candidatos idóneos para ejercer algunos de sus principales cargos.

20.2.1. Agencia de la Calidad de la Educación.

En conformidad con la ley, al Sistema de Alta Dirección Pública le corresponde participar de la selección de los cinco Consejeros de la Agencia, además del Secretario Ejecutivo del mismo organismo.

La Agencia de Calidad de la Educación -que inició sus actividades en octubre de 2012- es el organismo encargado de evaluar y orientar el sistema educativo a fin de que el mismo propenda al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación, considerando las particularidades de los distintos niveles y modalidades educativas.

El Consejo de la Agencia está constituido por cinco miembros de destacada experiencia en la actividad educativa. Como se señalara previamente, el Sistema de Alta Dirección Pública debe participar de su proceso de selección -garantizando la pluralidad en su conformación-, quedando su nombramiento entregado al Ministro de Educación.



El proceso de selección destinado a proveer los cargos de Consejero se inició en agosto de 2011, las nóminas fueron conformadas y remitidas a la autoridad en abril de 2012. Los nombramientos se efectuaron el 22 de agosto de 2012 y recayeron en Luz María Budge Carvallo, Miguel Nussbaum Voehl, Paulina Araneda Díaz, Trinidad Montes Silva y Gonzalo Muñoz Stuardo.

El cargo de Secretario Ejecutivo de la Agencia y 5 cargos de segundo nivel jerárquico correspondientes a los Jefes de División de Evaluación de Logros de Aprendizaje, de Evaluación de Desempeño, de Estudios, de Información a la Comunidad y de Administración General –establecidos mediante DFL N° 3, del Ministerio de Hacienda, de 13 de marzo de 2012–, también deben ser seleccionados a través del Sistema de Alta Dirección Pública. Al 31 de diciembre de 2012 los procesos de selección destinados a proveer dichos cargos se encuentran en etapa de preparación y se espera publicar su convocatoria durante los primeros días de marzo de 2013.

20.2.2.- Superintendencia de Educación.- La ley entregó a la Alta Dirección Pública la selección de candidatos al cargo de Superintendente y de la plana directiva de la Superintendencia de Educación, encargada de evaluar y fiscalizar el cumplimiento de estándares de calidad por parte de los sostenedores, fiscalizar la ley y normativa educacional y la rendición de cuentas de los sostenedores públicos y privados.

El DFL N° 4, del Ministerio de Educación, de 29 de junio de 2012, definió que, además del cargo de Superintendente de Educación, deben proveerse con la intervención del Sistema de Alta Dirección Pública, 4 cargos de Jefe de División –Jurídica, Administración General, Comunicaciones y Denuncias y de Fiscalización– y 15 Directores Regionales.

Tras aprobarse los respectivos perfiles de selección se dio inicio a los procesos de selección. En el caso del cargo de Superintendente de Educación, el Consejo de Alta Dirección Pública conformó nómina con fecha 20 de diciembre de 2012, encontrándose pendiente de nombramiento al cierre de la presente memoria. Por su parte, los procesos de selección destinados a proveer los 4 cargos de Jefes de División se encuentran en etapa de evaluación y en el caso de los concursos de Directores Regionales se aspira a publicar su convocatoria los primeros días de marzo de 2013.

La ley N° 20.501 sobre Calidad y Equidad de la Educación entregó al Sistema de Alta Dirección Pública la selección de 201 Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal –DAEM– y dispuso su participación indirecta en la provisión de aproximadamente 3.883 Directores de Establecimientos Educativos distribuidos en más de 300 comunas.

20.3 LEY DE CALIDAD Y EQUIDAD DE LA EDUCACIÓN.

La ley N° 20.501 sobre Calidad y Equidad de la Educación, de 26 de febrero de 2011, aspira a fortalecer la educación pública a través de la incorporación de mejores directivos a los departamentos de educación municipal y escuelas públicas. Con este propósito, entregó al Sistema de Alta Dirección Pública la selección de 201 Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal –DAEM– y dispuso su participación indirecta en la provisión de aproximadamente 3.883 Directores de Establecimientos Educativos distribuidos en más de 300 comunas.

20.3.1. Selección de Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal.

Los Jefes DAEM son los responsables del diseño e implementación del proyecto educativo comunal y de la gestión administrativa, financiera y técnica pedagógica de los establecimientos educacionales. Por ello se busca a profesionales dotados de liderazgo, capacidad de gestión, experiencia directiva y compromiso con la educación, quienes son nombrados por 5 años y deben suscribir un convenio de desempeño público con el respectivo sostenedor, respondiendo ante éste y ante el concejo municipal por el grado de cumplimiento de metas y objetivos. La nueva legislación establece que su selección se efectúe por concursos públicos, basados en la idoneidad y el mérito y sujetos a los procedimientos y estándares de la Alta Dirección Pública.

En el caso de los directores de establecimientos educacionales, la ley entregó al Sistema de Alta Dirección Pública la definición de perfiles transversales, la elaboración de convenios de desempeño tipo y la conformación de registros de expertos que deben representar al Consejo en la selección de candidatos y de consultores encargados de evaluar competencias de los postulantes a nivel nacional.

Además, faculta al sostenedor para seleccionar a una de las personas que integren la nómina que al efecto se proponga.

Con el fin de responder adecuadamente a este nuevo desafío, el Sistema de Alta Dirección Pública orientó su trabajo a la revisión de estudios académicos, de centros de investigación y comisiones de trabajo; efectuó reuniones con expertos e investigadores –entre ellos el Centro de Investigación Avanzada de la Educación, el Instituto Chileno de Estudios Municipales y la Fundación Chile–, con el Ministerio de Educación, SUBDERE, autoridades locales, Jefes DAEM y docentes. Particularmente, para la generación de una propuesta de perfil para el cargo en cuestión, así como del convenio de desempeño antes mencionado se realizaron más de 70 entrevistas a lo largo de todo el país y se aplicaron más de 200 encuestas.

En el período 2011-2012 se registraron 55 convocatorias a procesos de selección destinados a proveer cargos de Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal. A diciembre de 2012 habían sido nombrados 29 Jefes DAEM en 10 de las 15 regiones y se encontraban en curso otros 23 procesos de selección, lo que representa un avance del 10% respecto de los 292 cargos que deben ser provistos mediante este mecanismo de selección.

Cabe destacar que se ha observado un aumento gradual de postulaciones llegando, al término de 2012, a 120 postulantes por concurso, lo que contrasta con los 11 candidatos que en promedio participaban de los concursos que se realizaban antes de implementarse la legislación vigente. En su mayoría los candidatos son profesionales de la educación, ingenieros civiles y comerciales, con más de 10 años de experiencia laboral y con estudios de magíster y/o doctorado, lo que da cuenta de un incremento también en la calidad de quienes se interesan en participar del desafío de mejorar la calidad y la equidad de la educación en nuestro país.

20.3.2. Selección de Directores de Establecimientos Educacionales.

En el caso de los directores de establecimientos educacionales, la ley entregó al Sistema de Alta Dirección Pública la definición de perfiles transversales, la elaboración de convenios de desempeño tipo y la conformación de registros de expertos que deben representar al Consejo en la selección de candidatos y de consultores encargados de evaluar competencias de los postulantes a nivel nacional. En cumplimiento de este mandato el Consejo, en conjunto con la Dirección Nacional del Servicio Civil, procedió a recabar información para la elaboración de los perfiles y de los convenios de desempeño, realizando más de 70 entrevistas y aplicando más de 400 encuestas a diversos expertos en el ámbito de la educación a lo largo de todo el país. Simultáneamente se estableció una alianza con el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, CPEIP, del Ministerio de Educación a fin de recibir su asesoría técnica.

Por otra parte, para poder asumir una demanda estimada de 800 concursos anuales, el Consejo de Alta Dirección Pública reclutó a un equipo de especialistas encargados de representarlo ante las Comisiones Calificadoras encargadas de seleccionar a los candidatos que integrarán las nóminas que se sometan a la consideración de la autoridad encargada del nombramiento. Actualmente el equipo consta de 70 profesionales expertos en educación, distribuidos a través de las 15 regiones del país, quienes fueron elegidos a través de procesos de selección ajustados a los estándares del Sistema de Alta Dirección Pública. Cabe destacar que después de haber sido elegidos, los Representantes del Consejo han sido sometidos a un riguroso proceso de capacitación con el fin de habilitarlos para el adecuado ejercicio del importante rol que deben cumplir.

Actualmente tienen la calidad de Representantes del Consejo las siguientes personas: en la Región Metropolitana, Emilia Paniagua Giannini, Magdalena Claro Tagle, Beatrice Ávalos Davidson, Ana Barriga Loyola, Kiomi Matsumoto Royo, Mercedes Ferrer Artigas, Andrea Krebs Kaulen, Patricia

Ibáñez Crino, Pilar Vera Montoya, Leonardo Vera Monroy, Alejandro Guerra Fodich, Oscar Vilches Santibáñez, Rodrigo Manríquez Rojas, Germán Gómez Veas, Julio Sagues Hadler, Jaime Aldunate Mozó, Rafael Irrarázabal Fernández, Andrés Rodríguez Valenzuela, Pedro Roa Becerra, Jaime Bellolio Rodríguez, Christian Hansen Cruz y Carlos Briceño Sotelo; en la XV Región, Mario Ovando Urbina; en la I Región, Mílisen Rivera Olivares y Jose Greenhill Martínez; en la II Región, José Vial Valdés e Ismael Riveros Araya; en la III Región, María Inés Yáñez Cortés; en la IV Región, Agustín Moreno Piñones, Eduardo Pizarro Vásquez, Héctor Lopéz Gómez y Mario Jorquera Araya; en la V Región, Elena Jofré Pavés, Jose Luis Widow Lira, Patricio Javier Manríquez Encina y Reinaldo Lefian Onetto; en la VI Región, Hernán Castro Monardes, Jaime Morales Oyarzun, Edmundo Urbubia Cornejo y Pedro Díaz Cuevas; en la VII Región, Inés Andrea Mundaca Cabrera, Rosa Azriek Méndez, Sebastián Donoso Díaz, Víctor San Martín Ramírez y Alejandro Aguirre Moraga; en la VIII Región, Juana Castro Rubilar, Paulina Bellolio Olivieri, Angélica Caro Rodríguez, Ximena Umaña García, García Oscar Nail Kroyer, Carlos Romero Rubilar, Héctor Gerardo Quiroz Muñoz, Daniel Villarroel Montaner y Jorge Ulloa Garrido; en la IX Región, Leyla Vera Álvarez, Lixza González Ibacache, Mauricio Federico Zech Penjean, Jorge Villagrán Sáez, Marcos Barros Vallejos y Jorge Miranda Ossandón; en la XIV Región, Hernán Peredo López; en la X Región, Valeria Muñoz Russell, Oscar Guzmán Solis, Roberto Canales Reyes, Juan Felipe Sotomayor Meza y Alejandro Sepúlveda Obreque; en la XI Región, Sebastián Steinmeyer Valenzuela, y en la XII Región, Rosa Cremaschi Ojeda y Juan Carlos Judikis Preller.

Adicionalmente y en conformidad con lo preceptuado por la ley, la Dirección Nacional del Servicio Civil implementó un Registro de Asesorías Técnicas –consultoras expertas en reclutamiento y selección–, el que actualmente cuenta con más de 500 inscritos entre personas jurídicas y naturales. Más de un 50% de dichas consultoras han participado en los cerca de 20 procesos de inducción que se han realizado a lo largo de todo Chile, efectuando la evaluación de los candidatos que participan de los procesos de selección.

Para poder responder al complejo desafío que implican las labores de administración, capacitación, soporte y monitoreo asociadas a los nuevos procesos de selección, el Servicio Civil conformó un equipo multidisciplinario y altamente profesionalizado, dedicado exclusivamente a los concursos asociados a la ley N° 20.501. Está compuesto por 15 personas, cuya diversidad de competencias y enfoques ha permitido enfrentar con éxito los desafíos propios de la implementación de las tareas que le han sido encomendadas.

Cabe destacar que, al 31 de diciembre de 2012, se han publicado un total de 804 procesos de selección de directores de establecimientos educacionales municipalizados, 226 de los cuales registran nombramiento informado al Ministerio de Educación, lo que representa un avance del 6% respecto a los 3.893 cargos que se proyecta deben ser provistos con la participación del Consejo de Alta Dirección Pública.

Como es posible apreciar, las nuevas responsabilidades confiadas al Sistema de Alta Dirección Pública constituyen un desafío enorme, tanto por la magnitud de la tarea como por la importancia de la misma en el marco del mejoramiento de la calidad de la educación en nuestro país. El Consejo de Alta Dirección Pública seguirá realizando los esfuerzos necesarios para cumplir a cabalidad con las tareas que le fueron encomendadas en este ámbito, a sabiendas de que el criterio de selección por mérito es de vital trascendencia para alcanzar crecientes grados de equidad, inclusión y desarrollo en la educación chilena.

Las nuevas responsabilidades confiadas al Sistema de Alta Dirección Pública constituyen un desafío enorme, tanto por la magnitud de la tarea como por la importancia de la misma en el marco del mejoramiento de la calidad de la educación en nuestro país.

21 ESTUDIO DE COMPENSACIONES Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PÚBLICO.

A través de este estudio se aspiraba a mejorar el sistema de compensaciones aplicable al sector público y a desarrollar información y herramientas objetivas de gestión de recursos humanos, para sustentar el establecimiento de políticas, normas y procedimientos en el ámbito de gestión de personas de la Administración Central del Estado.

En el marco del proyecto BID sobre Evaluación del Desempeño de Directivos y Funcionarios Públicos en Chile, la Dirección Nacional del Servicio Civil encomendó a la empresa consultora Deloitte –a través de licitación pública– la realización de un estudio destinado a analizar la situación de las compensaciones y de las prácticas vinculadas a las mismas, asociadas a cargos de primer y segundo nivel jerárquico del Sistema de Alta Dirección Pública, así como a cargos de tercer nivel jerárquico, correspondientes a jefaturas de departamento.

A través de este estudio se aspiraba a mejorar el sistema de compensaciones aplicable al sector público y a desarrollar información y herramientas objetivas de gestión de recursos humanos, para sustentar el establecimiento de políticas, normas y procedimientos en el ámbito de gestión de personas de la Administración Central del Estado. Particularmente, se apuntaba a los siguientes objetivos específicos:

- » Establecer una valoración y categorización de los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública en base a una metodología estándar que facilitara el compararlos entre sí y con otros similares del sector privado, además de definir grupos de cargos equivalentes que permitan establecer bases para la adopción de políticas de recursos humanos en el Estado.
- » Desarrollar un estudio de compensaciones y prácticas asociadas a la gestión del desempeño y a los sistemas de reconocimiento e incentivos en el mercado privado.
- » Realizar un levantamiento de las compensaciones percibidas por los ocupantes de los cargos del tercer nivel jerárquico del sector público, de sus perfiles y de los cargos específicos que desempeñan.
- » Analizar la equidad interna y externa de las compensaciones del sector público y la competitividad de sus compensaciones con las del mercado privado, identificando brechas de remuneraciones por cargos, niveles y zonas geográficas.
- » Presentar los resultados del benchmarking de compensaciones y prácticas asociadas a la gestión del desempeño y los sistemas de reconocimiento e incentivos en el mercado privado, incluyendo datos estadísticos de remuneraciones y análisis cualitativo de dichas prácticas y sistemas.

El estudio consideró una muestra de total de 367 cargos. De ellos, 249 corresponden a cargos de primer y segundo nivel jerárquico del Sistema de Alta dirección Pública, pertenecientes a 118 servicios públicos y dependientes de 21 ministerios. Además, se seleccionaron 194 cargos de tercer nivel jerárquico y se levantó información de cargos y remuneraciones de 167 instituciones, recopilando información relevante del cargo, su remuneración y beneficios asociados, para un total de 2.809 ocupantes. Habida cuenta de que el estudio incluía la comparación de los cargos antes señalados con otros análogos del sector privado, se tuvo a la vista para efectuar dicha comparación una muestra de 131 empresas.

Los resultados del estudio evidencian que a medida que se avanza en la escala jerárquica, disminuye la competitividad de las remuneraciones del sector público, dificultando la atracción de talentos ejecutivos desde el sector privado y la retención de quienes ejercen cargos directivos.

En cuanto a la metodología utilizada, cabe precisar que el estudio se inició con la conformación de un catastro de cargos, considerando perfiles y remuneraciones; evaluación y categorización de cargos con la participación de comités de evaluación y de validación de cargos y de paneles de expertos externos. Enseguida se llevaron a cabo análisis de equidad interna -determinando el peso relativo de los cargos, generando un ranking de cargos y definiendo su dispersión- y de competitividad externa, en torno a remuneraciones y beneficios, incentivos y gestión del desempeño, para luego determinar las brechas existentes, mediante la comparación de remuneraciones e incentivos. Finalmente se efectuaron conclusiones y recomendaciones.

Entre los principales resultados del estudio es posible señalar que, en materia de competitividad externa promedio, las remuneraciones asociadas a cargos de primer nivel jerárquico se encuentran un 55% por debajo del mercado. En el segundo nivel jerárquico la brecha es significativamente menor, ascendiendo al 17% y en el caso del tercer nivel es inexistente.

Del análisis de equidad interna desarrollado, se evidencia una baja relación entre la importancia del cargo y la remuneración del mismo. Asimismo, se observa que la escala fiscalizadora es aquella que genera el mejor posicionamiento de los cargos, los que se encuentran principalmente, sobre o muy cercano al límite superior definido en este estudio. A partir de lo anterior, el estudio sugiere mantener el análisis de equidad interna, como un procedimiento de gestión de compensaciones y adoptar políticas que permitan trabajar sobre las brechas de equidad de los cargos, a través de acciones concretas en el corto, mediano y largo plazo.

En cuanto al benchmarking de compensaciones con el mercado privado, los resultados del estudio evidencian que a medida que se avanza en la escala jerárquica, disminuye la competitividad de las remuneraciones del sector público, dificultando la atracción de talentos ejecutivos desde el sector privado y la retención de quienes ejercen cargos directivos.

Frente a lo anterior, y considerando las restricciones normativas, en el corto a mediano plazo, se sugiere eliminar el tope de 100% de la Asignación de Alta Dirección Pública, debido a que este tope, impide que las rentas de los Altos Directivos Públicos incrementen sus niveles equidad y competitividad con el mercado privado.

También se proponen, entre otras, las siguientes medidas: realizar periódicamente encuestas de remuneraciones y beneficios que incluyan a empresas privadas, a fin de contar con una perspectiva transversal de mercado y por segmento de industrias; realizar un levantamiento de todos los beneficios no monetarios que tiene cada servicio, ya que pueden ser un elemento diferenciador al momento de ofertar un cargo en el mercado; realizar un levantamiento de beneficios monetarios y no monetarios asociados a cargos de primer y segundo nivel jerárquico del Sistema de Alta Dirección Pública; establecer comités de evaluación y de homologación de cargos que ejerzan revisiones periódicas y propongan las correcciones necesarias.

Respecto a la determinación de brechas de compensaciones, se hace presente que a través de las variables, modelos y simulaciones utilizadas en el estudio es posible mejorar la equidad y la competitividad de las compensaciones de los cargos del Sistema y del tercer nivel jerárquico.

Finalmente, se destacan, entre otras, las siguientes recomendaciones: revisar el proceso de cálculo, administración y otorgamiento de la Asignación de Alta Dirección Pública; definir una política de ajuste, para los cargos más críticos, que permita minimizar la brecha de compensaciones con el mercado; considerar uno de los modelos propuestos para mejorar la competitividad y la equidad interna de los cargos a través de la administración de la Asignación de Alta Dirección Pública, y considerar como única restricción para el otorgamiento de la Asignación de Alta Dirección Pública el tope de renta del Subsecretario.

Los resultados del estudio Compensaciones y Prácticas de Recursos Humanos del Sector Público, fueron expuestos al Consejo en el mes de abril de 2012, por consultores de la empresa Deloitte y posteriormente fueron expuestos en el marco del Segundo Seminario Internacional sobre Alta Dirección Pública.

El Consejo considera de la mayor importancia el avanzar hacia el perfeccionamiento de la política de remuneraciones del sector público y, particularmente, la asociada a los cargos que deben ser provistos a través del Sistema de Alta Dirección Pública. El estudio en comentario constituye un aporte sustantivo en una tarea pendiente en la que seguirá comprometiendo sus mejores esfuerzos.

22 PROYECTOS DE LEY DESTINADOS A PERFECCIONAR EL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

Durante el período 2011-2012 el Consejo continuó impulsando y apoyando las iniciativas destinadas a fortalecer y proyectar el Sistema de Alta Dirección Pública a través de reformas legales dirigidas a precisar y ajustar su marco normativo.

Durante el período 2011-2012 el Consejo continuó impulsando y apoyando las iniciativas destinadas a fortalecer y proyectar el Sistema de Alta Dirección Pública a través de reformas legales dirigidas a precisar y ajustar su marco normativo.

Al inicio del período, con fecha 1 de marzo de 2011, el Ejecutivo presentó a tramitación legislativa el proyecto de ley destinado a modificar la ley N° 19.882, que establece y regula el Sistema de Alta Dirección Pública, y la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo. (Boletín N° 7485-05).

Dicha iniciativa modificaba diversos aspectos de carácter procesal que obstaban al mejor funcionamiento de Sistema y aspiraba a potenciar la competencia por méritos en el tercer nivel jerárquico de la Administración Pública. Obedecía a la constatación de deficiencias o falencias en el diseño original del Sistema y a la decisión de hacer frente a las mismas en dos etapas: una agenda corta de reformas -de las que se hacía cargo el proyecto-, enfocada hacia el fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública, y otra posterior, destinada a su consolidación y proyección. Además, respondía al deseo de efectuar ajustes a normas del Estatuto Administrativo propendiendo a la movilidad horizontal y eliminando las exenciones a la evaluación de desempeño y calificación de directivos de tercer nivel jerárquico.

La propuesta del Ejecutivo recogía, en lo sustantivo, la propuesta de ley corta elaborada en 2010 por el Consejo de Alta Dirección Pública, la que -al igual que el proyecto- abordaba perfeccionamientos de carácter procedimental; regularización de prácticas, y medidas de blindaje del Sistema, tales como la reducción de los plazos, el mejoramiento de las indemnizaciones y el acotamiento de la facultad de recurrir a directivos provisionales y transitorios en forma prolongada. Asimismo, excluía temas que requerían un análisis de más largo aliento, tales como el perfeccionamiento de los Convenios de Desempeño y de la Asignación de Alta Dirección Pública, los que se proyectaba incluir en la segunda fase de reforma.

El 20 de julio de 2011 el Ejecutivo retiró el proyecto en comentario de tramitación legislativa -hasta entonces estaba radicado ante la Comisión de Hacienda del Senado, la que conocía de su primer trámite constitucional y legislativo- y lo reingresó al día siguiente a la Cámara de Diputados, la que dispuso su análisis por su Comisión de Hacienda, denominándolo proyecto de ley que Perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública (Boletín 7822-05).

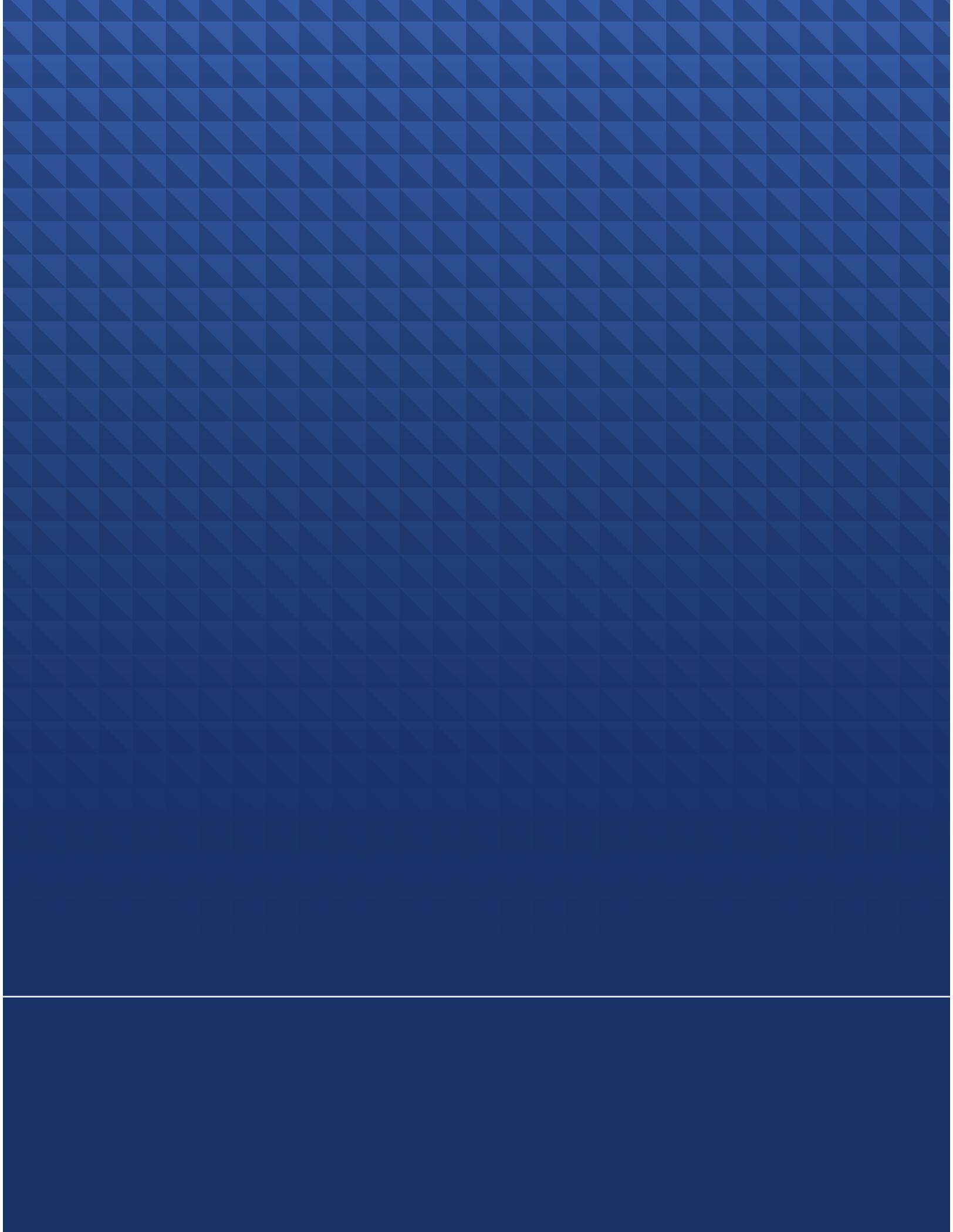
El Consejo celebró la iniciativa gubernamental por considerar que la misma transitaba por el camino correcto, sin perjuicio de hacer presentes sus observaciones, dirigidas a aportar su experiencia y perspectiva sobre el nuevo proyecto. .

La Comisión de Hacienda destinó 7 sesiones al análisis del proyecto, durante los meses de agosto y septiembre de 2011, a la cuales asistieron, entre otras autoridades, los integrantes del Consejo. Como consecuencia del debate legislativo, el Ejecutivo formuló indicación al proyecto original recogiendo los acuerdos alcanzados en dicha instancia. La Comisión votó el proyecto y las indicaciones formuladas al mismo, recomendando la aprobación del texto aprobado en su seno. En sesión de 8 de noviembre de 2011, la Cámara de Diputados rechazó en general el proyecto lo que, conforme con lo dispuesto por el artículo 68 de la Constitución Política de la República, implica que no puede renovarse sino hasta después de un año, sin perjuicio de la facultad del Presidente de la República -respecto de proyectos de su iniciativa- de solicitar su remisión a la cámara revisora a fin de que, si ésta lo aprueba por los 2/3 de sus miembros presentes, vuelva a la cámara de origen, la que sólo puede rechazarlo por los 2/3 de sus miembros presentes.

En el mes de octubre de 2012 el Consejo elaboró un anteproyecto de ley destinado a perfeccionar el Sistema de Alta Dirección Pública, el que hizo llegar al Ejecutivo, con el ánimo de contribuir al análisis de un nuevo proyecto de ley que, a la fecha de cierre de la presente memoria, se encuentra en proceso de elaboración.

Cabe señalar que el texto aprobado por la Comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados incorporaba al proyecto, entre otros, los siguientes temas: nuevas funciones para la Dirección Nacional del Servicio Civil; incorporación al Sistema de los siguientes servicios: Comité de Inversiones Extranjeras, Superintendencia de Seguridad Social, Instituto Nacional de la Juventud y Servicio Nacional del Adulto Mayor; otorgamiento de nuevas funciones al Consejo de Alta Dirección Pública; modificación del número de integrantes de las nóminas; regulación por reglamento de los Profesionales Expertos; circunscribe la participación del Subsecretario en el concurso a la definición del perfil; señala inhabilidades e incompatibilidades para ser nombrado Consejero; amplía la publicidad de las convocatorias; señala plazos a diversos hitos de los procesos de selección; excluye la participación del Presidente del Consejo en los Comités de Selección; permite que sea representante del jefe de servicio quien sin ser funcionario de la planta directiva forme parte del estamento profesional del mismo servicio; faculta al Consejo y al Comité para entrevistar con al menos dos de sus integrantes; permite y regula la gestión de candidatos; reitera y precisa el alcance de las excepciones al derecho de acceso a información pública; faculta a efectuar la notificación electrónica de las comunicaciones relativas a reclamaciones; mejora la indemnización por cese de funciones y crea la indemnización por renuncia voluntaria, y regula y limita la actuación de los ocupantes transitorios y provisionales así como su participación en los concursos para proveer el mismo cargo.

En el mes de octubre de 2012 el Consejo elaboró un anteproyecto de ley destinado a perfeccionar el Sistema de Alta Dirección Pública, el que hizo llegar al Ejecutivo, con el ánimo de contribuir al análisis de un nuevo proyecto de ley que, a la fecha de cierre de la presente memoria, se encuentra en proceso de elaboración.





PRÓXIMOS DESAFÍOS

El Consejo aspira a que el Ejecutivo de pronto impulso a un nuevo proyecto destinado a perfeccionar el Sistema de Alta Dirección Pública, con el propósito de superar falencias detectadas durante su desarrollo y lograr proyectarlo adecuadamente, de modo de permitirle hacer frente a nuevos desafíos en forma eficiente, eficaz y exitosa.

1 PERFECCIONAMIENTOS LEGISLATIVOS DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

El Consejo aspira a que el Ejecutivo de pronto impulso a un nuevo proyecto destinado a perfeccionar el Sistema de Alta Dirección Pública, con el propósito de superar falencias detectadas durante su desarrollo y lograr proyectarlo adecuadamente, de modo de permitirle hacer frente a nuevos desafíos en forma eficiente, eficaz y exitosa.

El Consejo de Alta Dirección Pública invita al Congreso Nacional, al Gobierno, a la academia, a los actores sociales y a la ciudadanía, a reflexionar, analizar y debatir en torno a la Alta Dirección Pública que aspiramos a tener en el futuro, integrando los aprendizajes alcanzados en la etapa de instalación y consolidación del modelo original a través de las reformas legales necesarias para proyectar una de las políticas públicas más exitosas en el proceso de modernización de la gestión pública en nuestro país.

2 MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE INCENTIVOS PÚBLICOS.

El Consejo de Alta Dirección Pública considera necesario avanzar hacia el perfeccionamiento de la política de remuneraciones del sector público y, particularmente, la asociada a los cargos que deben ser provistos a través del Sistema de Alta Dirección Pública.

Para abordar esta tarea -de la que deberán participar diversos actores-, compromete desde ya su colaboración, fundada en la experiencia adquirida en el ejercicio de las funciones que le son propias. Además, estima que el Estudio sobre Compensaciones y Prácticas de Recursos Humanos del Sector Público -desarrollado por la empresa consultora Deloitte, en el marco del proyecto BID sobre Evaluación del Desempeño de Directivos y Funcionarios Públicos en Chile-, constituye un insumo particularmente valioso, por lo que hace presente la conveniencia de considerarlo en el análisis que invita a llevar a cabo a la mayor brevedad.

3 ACOMPAÑAMIENTO Y DESARROLLO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS.

El Consejo otorga la mayor importancia al acompañamiento y desarrollo de los Altos Directivos Públicos seleccionados, por lo que hace presente la necesidad de avanzar en esta materia, particularmente en el mejoramiento de los Convenios de Desempeño.

Cabe señalar que la Dirección Nacional del Servicio Civil, dado el aumento del número de cargos que deben proveerse a través del Sistema y los recursos disponibles, ha optado por potenciar acciones que estima podrán generar un mayor impacto en la gestión directiva. En esta línea, para el futuro próximo, ha privilegiado tres aspectos del ciclo laboral del directivo: su inserción



inicial, particularmente los primeros seis meses de gestión; la gestión del desempeño, y la inserción del Alto Directivo Público en una red que facilite tanto la cooperación e integración de sus miembros, como la promoción de buenas prácticas de gestión.

Particularmente, en materia de inserción inicial, se aspira a fortalecer la inducción que se realiza a los Altos Directivos de segundo nivel jerárquico y a segmentar la inducción dirigida a los Directivos de primer nivel. Adicionalmente, se pretende instalar un proceso continuo de mentoring, dirigido a los Altos Directivos con menor experiencia, especialmente aquellos provenientes del sector privado.

A fin de contribuir a una efectiva inserción de los Altos Directivos Públicos en redes de pares y de promover buenas prácticas de gestión, se desarrollarán jornadas de trabajo y seminarios; se elaborarán documentos con orientaciones para ministerios y servicios, y se fortalecerá la comunidad virtual de Altos Directivos Públicos.

4 POSICIONAMIENTO Y DIFUSIÓN DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

El Consejo considera necesario potenciar el posicionamiento y difusión del Sistema con el doble propósito de extender el conocimiento que actualmente tiene la ciudadanía -lo que contribuiría a incrementar su valoración y, por tanto, su proyección futura- y de convocar a potenciales postulantes y, de esta forma, mejorar el reclutamiento de más y mejores candidatos.

Para ello, se llevará a cabo la Campaña de Difusión y Apoyo al Reclutamiento de Altos Dirección Pública, en radio y en medios on line, en su versión 2012. Asimismo, se tiene previsto continuar con la estrategia de apoyo al reclutamiento y selección de candidatos, a través de difusión del Sistema hacia potenciales candidatos, particularmente profesionales jóvenes, presentando al Estado como una alternativa interesante y gratificante de desarrollo profesional. Para ello, se

contempla efectuar charlas a alumnos de postgrado, participar en ferias laborales universitarias y promover los concursos en portales de empleos masivos.

Además, considerando que históricamente se registra un descenso de las postulaciones a concursos en periodos previos a una elección presidencial, se contempla el desarrollo de nuevas campañas de difusión a través de medios de comunicación masivos así como el uso de redes sociales para promover los concursos.

En el caso de procesos de selección de directores de establecimientos de educación municipal, durante el 2013 se desarrollarán acciones destinadas a difundir un nuevo portal, que permitirá dar a conocer los concursos y facilitará la postulación en línea, haciendo más eficientes y transparentes los procesos.

Finalmente, el Consejo continuará desarrollando reuniones con medios de comunicación, centros de pensamiento, universidades y otros aliados estratégicos en su labor de difusión y proyección del Sistema; reanudará sus desplazamientos a regiones, destinados a tomar contacto con autoridades y medios regionales, Altos Directivos Públicos y posibles candidatos, y seguirá convocando al análisis y al diálogo sobre el Sistema, en un afán de difundir y proyectar la Alta Dirección Pública.

5 PERFECCIONAMIENTO DE CONVENIOS DE DESEMPEÑO.

En el caso de procesos de selección de directores de establecimientos de educación municipal, durante el 2013 se desarrollarán acciones destinadas a difundir un nuevo portal, que permitirá dar a conocer los concursos y facilitará la postulación en línea, haciendo más eficientes y transparentes los procesos.

El Consejo aspira a avanzar en el mejoramiento de los Convenios de Desempeño de los Altos Directivos Públicos por considerar que constituyen una herramienta de sustancial valor para el mejoramiento de la gestión pública, en general, y de los Altos Directivos en particular.

En el futuro próximo, se continuará trabajando con el fin de potenciar esta herramienta. En lo inmediato se pondrá el acento en la entrega, por parte del superior jerárquico, de lineamientos estratégicos claros y oportunos para el desempeño del cargo. Por otra parte, en el marco del Convenio con el Banco Interamericano de Desarrollo denominado "Evaluación del desempeño de directivos y funcionarios públicos en Chile", correspondiente al convenio de cooperación técnica ATN/JF-11991-CH, se llevará a cabo un estudio destinado a perfeccionar y fortalecer esta herramienta, haciéndola más ágil y flexible y aumentando su impacto en la calidad de la gestión. Finalmente, se implementará un proceso de difusión de los Convenios a 260 contrapartes en ministerios y servicios.

6 PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y ALTERNANCIA EN EL PODER.

El pronto término del actual período presidencial vuelve a enfrentar al Sistema al desafío de trascender los cambios de gobierno y proyectarse en un marco de alternancia en el poder.

El pronto término del actual período presidencial vuelve a enfrentar al Sistema al desafío de trascender los cambios de gobierno y proyectarse en un marco de alternancia en el poder.

En relación con el punto, el Consejo ha hecho presente la conveniencia de explorar fórmulas destinadas a generar mayores niveles de estabilidad en los cargos de Alta Dirección Pública, sugiriendo el estudio de mecanismos destinados a incrementar la estabilidad, particularmente respecto de cargos directivos pertenecientes a servicios públicos encargados de la ejecución de políticas públicas.

7 PERFECCIONAMIENTO DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN.

Tras la implementación inicial de los procesos de selección destinados a proveer cargos de Jefes de Departamento de Educación Municipal y de Directores de Establecimientos Educativos Municipales Municipalizados, la Alta Dirección Pública en el ámbito de la educación deberá enfrentar nuevos desafíos.

Por una parte se desarrollarán acciones destinadas a incrementar el número de postulantes para ambos cargos. En esta materia tendrá especial importancia la próxima inauguración del Portal Directores para Chile, a través del cual se llevarán a cabo actividades de difusión de los procesos de selección. Asimismo, se continuarán desarrollando reuniones con Jefes DAEM, destinadas a incentivar el uso de sus propias herramientas de difusión y se llevará a cabo una completa campaña de medios -a nivel nacional y regional y en diversas plataformas- en apoyo de la difusión y del reclutamiento de más y mejores candidatos.

Además, se aspira a mejorar la calidad de los nuevos procesos, instaurando nuevos sistemas de control y monitoreo que permitan detectar falencias y enmendar errores en forma adecuada y oportuna. En este ámbito se espera implementar un sistema electrónico de gestión de concursos, a través del cual se efectuará un monitoreo en línea de las actividades de los procesos de selección; se recibirán observaciones de los Representantes del Consejo ante las Comisiones Calificadoras, y se facilitará la detección de posible atrasos y el análisis de información útil para la mejora continua de los concursos.

Otro de los desafíos que se acometerá en el futuro próximo es el desarrollo de un plan de capacitación y retroalimentación para los distintos actores involucrados en los concursos. Para ello se desarrollarán capacitaciones presenciales a nivel regional y nacional, dirigidas a Asesorías Externas y Representantes del Consejo; se profundizarán las acciones de retroalimentación, y se inaugurará un mini sitio para Representantes del Consejo, a través del cual se les prestará apoyo y capacitación continua.

Finalmente, cabe destacar la implementación, proyectada para 2013, del Portal Directores para Chile, a través de cual se pondrá a disposición de todos los municipios que quieran utilizarlo un sistema de postulación en línea que permitirá –en una primera etapa– difundir los concursos; facilitar y simplificar el acceso a información del público, y facilitar la transparencia y el acceso a información sobre el estado de desarrollo de los distintos procesos de selección. En una segunda fase, permitirá construir bases de concursos, potenciando su calidad y minimizando posibles ilegalidades; habilitará la postulación en línea, y permitirá administrar las postulaciones.

8 EXTENSIÓN DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA A LOS ÁMBITOS MUNICIPAL Y REGIONAL.

Los logros alcanzados por el Sistema de Alta Dirección Pública se han traducido en mayores grados de confianza hacia sus procesos e instituciones y en el reconocimiento de su aporte al proceso de modernización del Estado.

Los logros alcanzados por el Sistema de Alta Dirección Pública se han traducido en mayores grados de confianza hacia sus procesos e instituciones y en el reconocimiento de su aporte al proceso de modernización del Estado.

Como consecuencia del creciente prestigio y legitimación del Sistema diversas leyes e iniciativas legislativas han extendido su aplicación a nuevos servicios y cargos, incorporándolos al mismo, o han hecho aplicables sus procedimientos o han hecho participar a su institucionalidad en la provisión de cargos no adscritos al mismo.

Esta tendencia ha sido observada con atención por el Consejo de Alta Dirección Pública y, al analizar los desafíos que a futuro enfrenta el Sistema, no pasan desapercibidas las propuestas de extenderlo a los ámbitos regional y municipal.

A la fecha se encuentran en tramitación legislativa dos iniciativas vinculadas a esta materia:

En el ámbito regional, el 5 de octubre de 2011 se presentó a tramitación legislativa el proyecto de ley relativo al fortalecimiento de la regionalización del país, (Boletín N° 7963-06), que introduce modificaciones a la ley N° 19.175, orgánica constitucional sobre gobierno y administración regional y aspira a fortalecer la autonomía regional a través del aumento de las funciones y atribuciones de los Gobiernos Regionales y a complementar la reforma constitucional en materia de gobierno y administración regional, plasmada en la ley N° 20.390, de 2009.

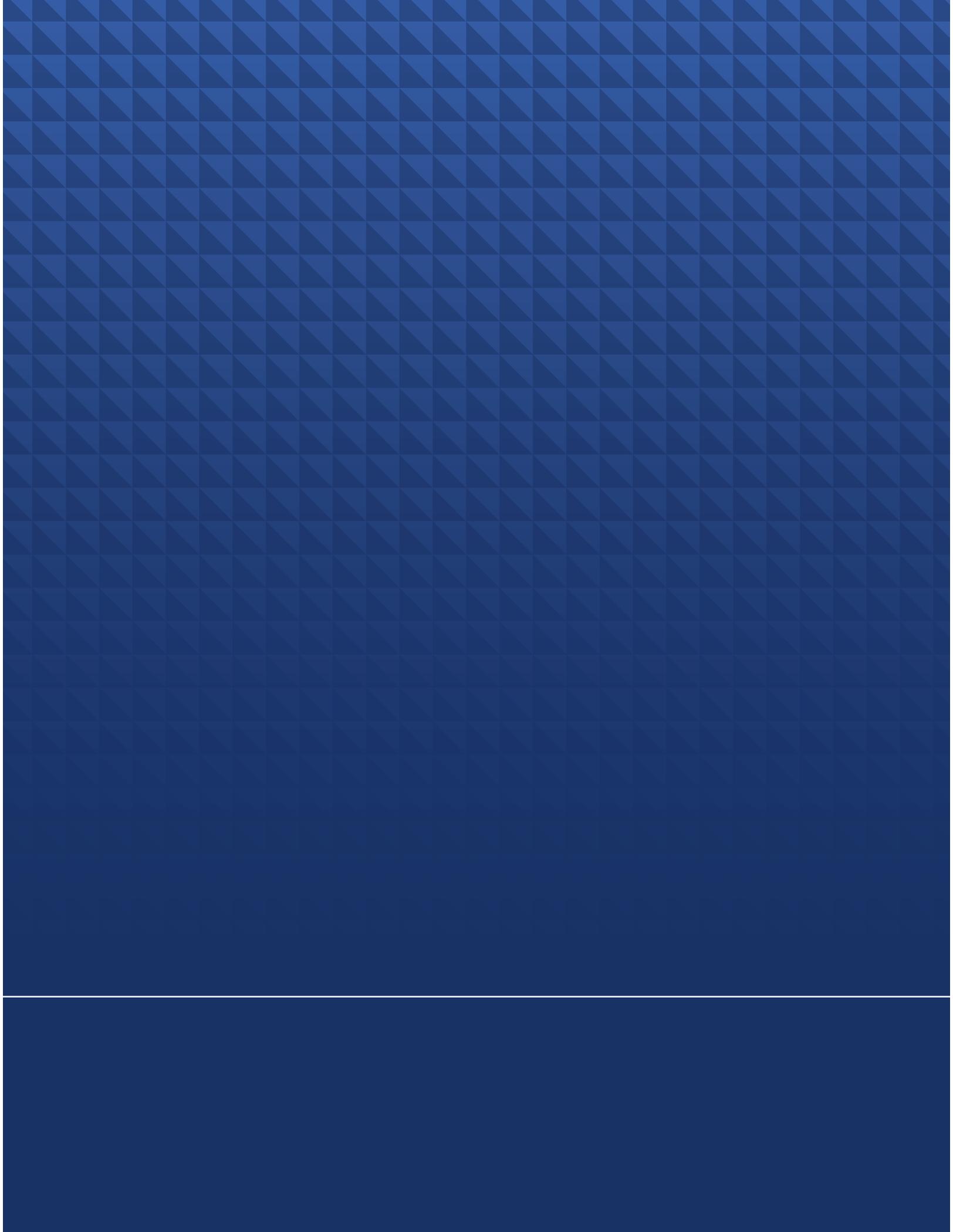
Dicha iniciativa –en lo relativo al Sistema de Alta Dirección Pública– contempla la selección por concurso público del Secretario Ejecutivo del Consejo Regional y de los Jefes de las Divisiones de Planificación y Desarrollo Regional, de Presupuesto e Inversión Regional y de Administración y Finanzas de los Gobiernos Regionales. El proyecto precisa que los ocupantes de dichos cargos serán seleccionados por el Intendente de entre los nominados propuestos por el Sistema de Alta Dirección Pública, a través de un procedimiento análogo al establecido para el nombramiento de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico.

A su turno, en materia de gobiernos locales, el 20 de marzo de 2012, se presentó el proyecto de ley que perfecciona el rol fiscalizador del concejo municipal; fortalece la transparencia y probidad en las municipalidades; crea cargos y modifica normas sobre personal y finanzas municipales (Boletín N° 8210-06). Esta iniciativa, entre otras materias, propone la creación

de un Sistema de Alta Dirección Pública Municipal, con la participación del Servicio Civil, cuya administración entrega al municipio respectivo y que considera la selección por concurso público de los cargos de Secretario Municipal, Secretario Comunal de Planificación y de las jefaturas de las Unidades de prestación de servicios y administración interna relacionada con desarrollo comunitario; obras municipales; aseo y ornato; tránsito y transporte públicos; administración y finanzas, y asesoría jurídica y control, que no tengan la calidad de exclusiva confianza del alcalde.

A juicio del Consejo ambas propuestas traslucen un encomiable interés por profundizar el proceso de descentralización del país y perfeccionar la institucionalidad y gestión de los Gobiernos Regionales y locales, aportando transparencia y situando a la selección en base a idoneidad y mérito en el núcleo de una gestión profesionalizada de lo público, en sus distintos niveles.

Sin perjuicio de que ambos proyectos se encuentran aún en etapas incipientes de tramitación y a que al 31 de diciembre de 2012 su aprobación definitiva aparece incierta, es un tema que ya ha sido puesto en debate, por lo que al Consejo sólo le resta observar como el mismo se desenvuelve en lo sucesivo, con la voluntad declarada de contribuir oportunamente con la experiencia adquirida en el desarrollo del Sistema.





N

ANEXOS ESTADÍSTICOS

INDICE anexos

Principales Estadísticas del Sistema

1. Servicios y Cargos del Sistema de Alta Dirección Pública.

Tabla N° 1:	Servicios incorporados al Sistema de Alta Dirección Pública en el período 2011 - 2012.	94
Gráfico N°1:	Cantidad de servicios incorporados anualmente al Sistema de Alta Dirección Pública, en el período 2004 - 2012.	94
Gráfico N°2:	Cantidad de cargos incorporados y acumulados por año al Sistema de Alta Dirección Pública, en el período 2004 - 2012, incluye cargos adscritos y no adscritos.	96
Tabla N°2:	Cargos incorporados al Sistema de Alta Dirección Pública en el periodo 2004 - 2010, desagregados por ministerio y nivel jerárquico.	95
Gráfico N°3:	Cargos adscritos de primer nivel jerárquico incorporados al Sistema de Alta Dirección Pública en el período 2004 - 2010.	96
Gráfico N°4:	Cargos adscritos de segundo nivel jerárquico incorporados al Sistema de Alta Dirección Pública en el período 2004 - 2012.	97

2. Concursos del Sistema de Alta Dirección Pública.

Tabla N°3:	Concursos convocados por ministerio y nivel jerárquico en el período 2011 - 2012.	97
Tabla N°4:	Concursos convocados por ministerio y nivel jerárquico en el período 2004 - 2012.	99
Gráfico 5:	Promedio mensual de concursos convocados entre los años 2004 - 2012, de primer y segundo nivel jerárquico.	99
Tabla N°5:	Concursos de Alta Dirección Pública finalizados entre los años 2004 - 2012, por tipo de cierre y nivel jerárquico.	100
Gráfico N°6:	Concursos de primer nivel jerárquico declarados desiertos en el período 2004 - 2012.	101
Gráfico N°7:	Concursos de segundo nivel jerárquico declarados desiertos en el período 2004 - 2012.	101
Tabla N°6:	Concursos de Alta Dirección Pública del Sector Salud finalizados en el período 2004 - 2012, por tipo de cierre y nivel jerárquico.	102

3. Nombramientos del Sistema de Alta Dirección Pública.

Tabla N°7:	Altos Directivos/as Públicos en ejercicio, vigentes al 31 de diciembre de 2011 por ministerio y nivel jerárquico.	103
Tabla N°8:	Altos Directivos/as Públicos en ejercicio, vigentes al 31 de diciembre de 2012 por ministerio y nivel jerárquico.	104
Tabla N°9:	Altos Directivos/as Públicos nombrados en los años 2011 - 2012, por ministerio y nivel jerárquico.	105
Gráfico N°8:	Promedio mensual de nombramientos efectuados en el periodo 2004 - 2012.	106

4. Postulaciones y caracterización de los Postulantes.

Tabla N°10:	Cantidad de postulaciones individuales por año (2004 - 2012).	106
Tabla N°11:	Cantidad de postulaciones a través de empresas de búsqueda de candidatos en el período 2011-2012.	106
Tabla N°12:	Promedio de postulaciones y cantidad de convocatorias por nivel jerárquico en el período 2004-2012.	106
Tabla N°13:	Cantidad de postulaciones anuales del Sector Salud, en el período 2004 -2012.	107
Tabla N°14:	Promedio de postulaciones y número de convocatorias por nivel jerárquico del Sector Salud en el período 2004 - 2012.	107
Gráfico N°9:	Promedio anual de postulaciones a concursos de Alta Dirección Pública, en el período 2004-2012.	107
Tabla N°15:	Cantidad de postulaciones por etapa del proceso de selección, en el período 2004 - 2012.	108
Tabla N°16:	distribución por género de postulantes en el período 2004 -2012.	108
Gráfico N°10:	Porcentaje de postulantes acumulados por género en el período 2004 - 2012.	108
Gráfico N°11:	Distribución de postulantes por edad al momento de realizar su primera postulación a la Alta Dirección Pública, en el período 2004 - 2012.	109

5. Caracterización de los Altos Directivos Públicos Nombrados.

Tabla N°17:	Distribución por género de los Altos Directivos Públicos nombrados en el año 2011.	109
Tabla N°18:	Distribución por género de los Altos Directivos Públicos nombrados en el año 2012.	109
Tabla N°19:	Distribución por género de los Altos Directivos Públicos nombrados en el período 2004 - 2012.	109
Gráfico N°12:	Distribución por género de Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico nombrados en el período 2004 - 2012.	110
Gráfico N°13:	Distribución por género de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico nombrados en el período 2004 - 2012.	110
Tabla N°20:	Cantidad de Altos Directivos Públicos nombrados en el año 2011, según sector de último cargo ocupado.	110
Tabla N°21:	Cantidad de Altos Directivos Públicos nombrados en el año 2012, según sector de último cargo ocupado.	110
Tabla N°22:	Cantidad de Altos Directivos Públicos nombrados en el período 2004 - 2012, según sector de último cargo ocupado.	111
Gráfico N°14:	Distribución por sector de último cargo ocupado de Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico nombrados en el período 2004 -2012.	111
Gráfico N°15:	Distribución por sector de último cargo ocupado de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico nombrados en el período 2004 - 2012.	111
Tabla N°23:	Nombramiento de Altos Directivos Públicos, según si son nuevos ocupantes o si ejercían el cargo de forma transitoria y provisional, Período 2004 - 2012.	111
Gráfico N°16:	Distribución de nombramientos de Altos Directivos Públicos de Primer Nivel Jerárquico realizados entre los años 2004 a 2012, según si son nuevos ocupantes o si ejercían el cargo en forma transitoria y provisional.	112
Gráfico N°17:	Distribución de nombramientos de Altos Directivos Públicos de Segundo Nivel Jerárquico realizados entre los años 2004 a 2012, según si son nuevos ocupantes o si ejercían el cargo en forma transitoria y provisional.	112
Gráfico N°18:	Porcentaje de nombrados en cargos de Alta Dirección Pública, según lugar ocupado en la nómina años 2011 - 2012.	112
Gráfico N°19:	Porcentaje de nombrados en cargos de Alta Dirección Pública de primer nivel jerárquico, según lugar ocupado en la nómina años 2011 y 2012.	113
Gráfico N°20:	Porcentaje de nombrados en cargos de Alta Dirección Pública de segundo nivel jerárquico, según lugar ocupado en la nómina años 2011 y 2012.	113
Gráfico N°21:	Distribución de nombrados según su edad al momento del nombramiento en el cargo, durante el período 2004 - 2012.	114

6. Tiempo y costos de los Procesos de Selección.

Tabla N°24:	Tiempo promedio de los concursos de cargos adscritos en los años 2011 y 2012.	114
Tabla N°25:	Costos directos promedios de los concursos del año 2011.	115
Tabla N°26:	Costos directos promedios de los concursos del año 2012.	116

7. Sesiones y dietas del Consejo de Alta Dirección Pública.

Tabla N°27:	Sesiones celebradas por el Consejo de Alta Dirección Pública y número de candidatos entrevistados entre enero 2011 y diciembre 2012.	117
Tabla N°28:	Dietas Pagadas a los Consejeros/as por asistencia a sesiones de consejo.	117

8. Glosario.

118

I SERVICIOS Y CARGOS DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

Tabla N° 1: Servicios incorporados a la Alta Dirección Pública en el período 2011 - 2012.

Ministerio	Servicio	2011	2012	Total
Ministerio de Energía	Comisión Nacional de Energía	0	0	0
Ministerio de Educación	Agencia Nacional de Educación	1	0	1
	Superintendencia De Educación	1	0	1
Ministerio de Hacienda	Servicio de Impuestos Internos	0	0	0
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	Servicio Electoral	0	0	0
	Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol	1	0	1
Ministerio de Justicia	Gendarmería de Chile	0	0	0
Ministerio del Medio ambiente	Servicio de Evaluación Ambiental	0	0	0
	Superintendencia del Medio Ambiente	0	0	0
Ministerio de Planificación	Servicio Nacional de la Discapacidad *	0	0	0
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	Instituto de Seguridad Laboral	0	0	0
	Instituto de Previsión Social **	0	0	0
Total Servicios Incorporados durante el período 2011-2012		3	0	3

Gráfico N°1: Cantidad de servicios incorporados anualmente al Sistema de Alta Dirección Pública, en el período 2004 - 2012.

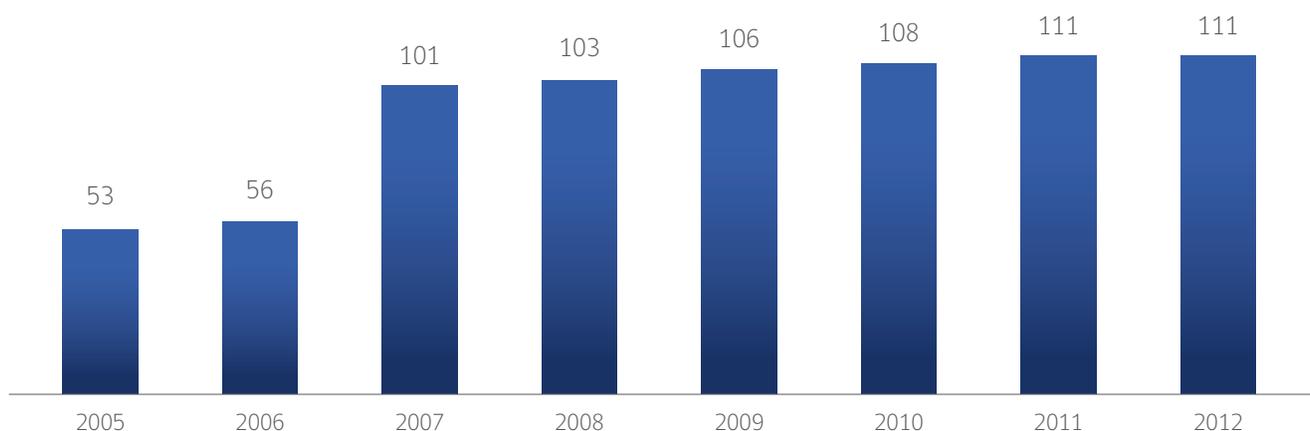


Tabla N°2: Cargos incorporados a la Alta Dirección Pública en el periodo 2004 - 2012, desagregados por ministerio y nivel jerárquico.

Ministerio	Cargos adscritos al SADP															Total cargos de ADP	
	Primer Nivel Jerárquico (I Nivel)								Segundo Nivel Jerárquico (II Nivel)								
	2004	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2004	2006	2007	2008	2009	2010	2011		2012
Ministerio de Agricultura	1	0	2	0	0	0	0	0	22	0	26	0	0	0	0	0	51
Ministerio de Defensa Nacional	0	0	3	0	0	-1	-1	0	0	0	31	0	0	-3	-6	0	23
Ministerio de Desarrollo Social	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	16	0	0	23
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	2	0	3	1	0	0	0	0	29	0	43	4	0	0	1	1	84
Ministerio de Educación	1	0	4	0	0	0	0	2	19	0	28	0	0	0	0	24	78
Ministerio de Energía	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	23	0	3	0	0	0	29
Ministerio de Hacienda	2	2	1	0	0	1	0	0	8	26	18	0	0	0	0	0	58
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	1	0	0	0	1	0	2	0	4	0	0	0	19	0	25	0	52
Ministerio de Justicia	1	0	3	0	0	0	0	0	4	0	41	0	0	2	0	0	51
Ministerio del Medio Ambiente	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	22	0	0	24
Ministerio de Minería	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	8
Ministerio de Obras Públicas	0	1	9	0	0	0	0	0	0	3	23	0	0	0	0	0	36
Ministerio de Relaciones Exteriores	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	7
Ministerio de Salud	30	0	4	1	0	0	0	0	233	0	18	38	0	0	0	0	324
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	2	0	2	0	1	0	0	0	45	0	15	0	7	0	0	0	72
Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	13	0	3	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	20
Total adscritos	53	3	44	2	3	2	1	2	364	29	286	42	29	37	20	25	942

Ministerio	Cargos no adscritos que se concursan a través del SADP															Total cargos de ADP	
	Primer Nivel Jerárquico (I Nivel)								Segundo Nivel Jerárquico (II Nivel)								
	2004	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2004	2006	2007	2008	2009	2010	2011		2012
Sin Ministerio	0	0	0	5	45	3	0	15	0	0	0	0	0	0	18	51	137
Min. Secretaría General de Gobierno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	15
Ministerio de Educación	0	0	0	0	6	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
Ministerio de Hacienda	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Ministerio de Minería	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Ministerio de Obras Públicas	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Total no adscritos	0	0	0	5	64	3	5	15	0	15	0	0	0	0	18	51	176
Total adscritos y no adscritos	53	3	44	7	67	5	6	17	364	44	286	42	29	37	38	76	1118

Nota: Ley N°20.502 (DO 21/02/2011) Ministerio del Interior y Seguridad Pública

Gráfico N°2: Cantidad de cargos incorporados y acumulados por año al Sistema de Alta Dirección Pública, en el período 2004 - 2012, incluye cargos adscritos y no adscritos.

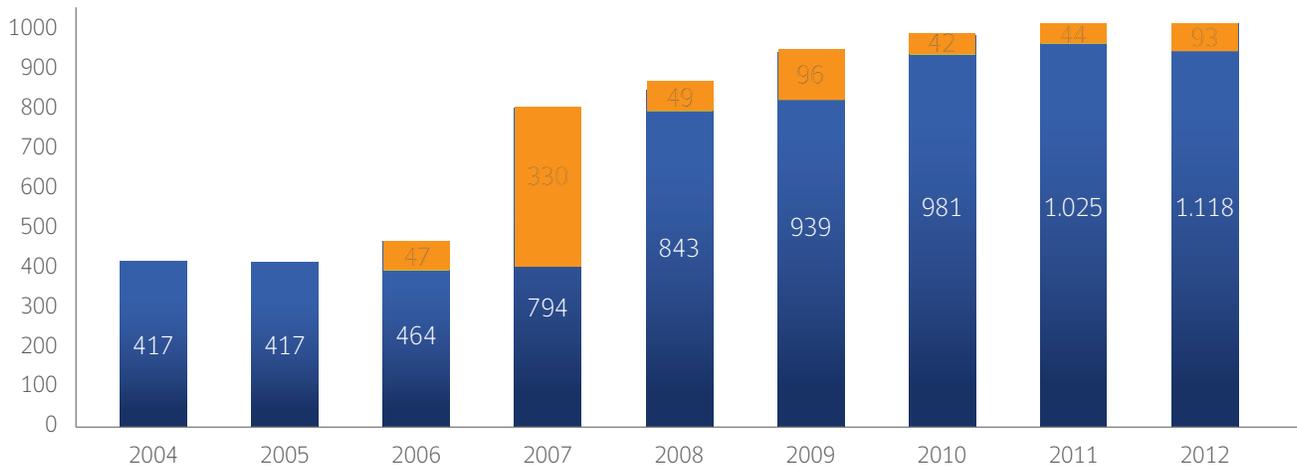


Gráfico N°3: Cargos adscritos de primer nivel jerárquico incorporados al Sistema de Alta Dirección Pública en el período 2004 - 2010.

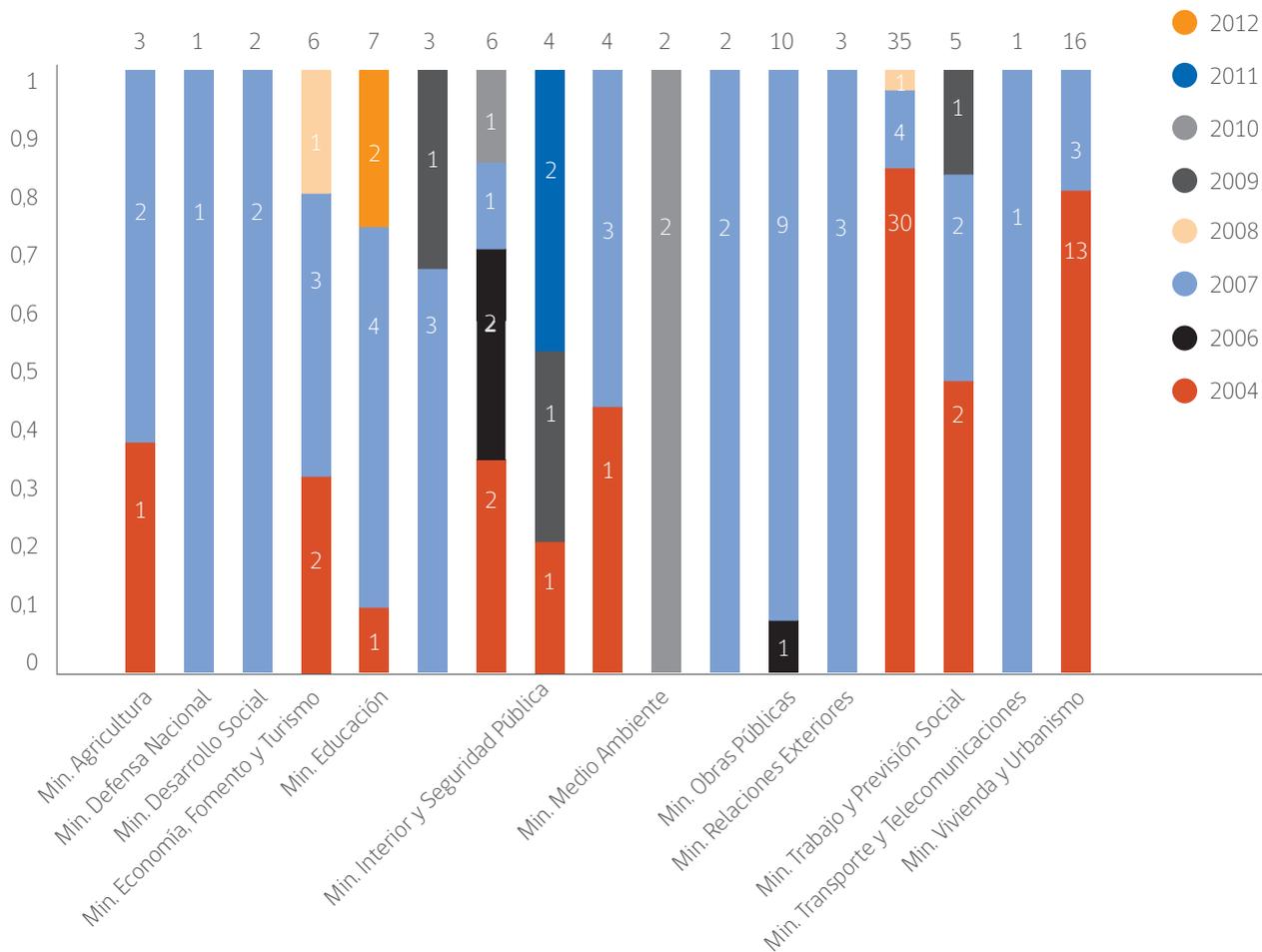
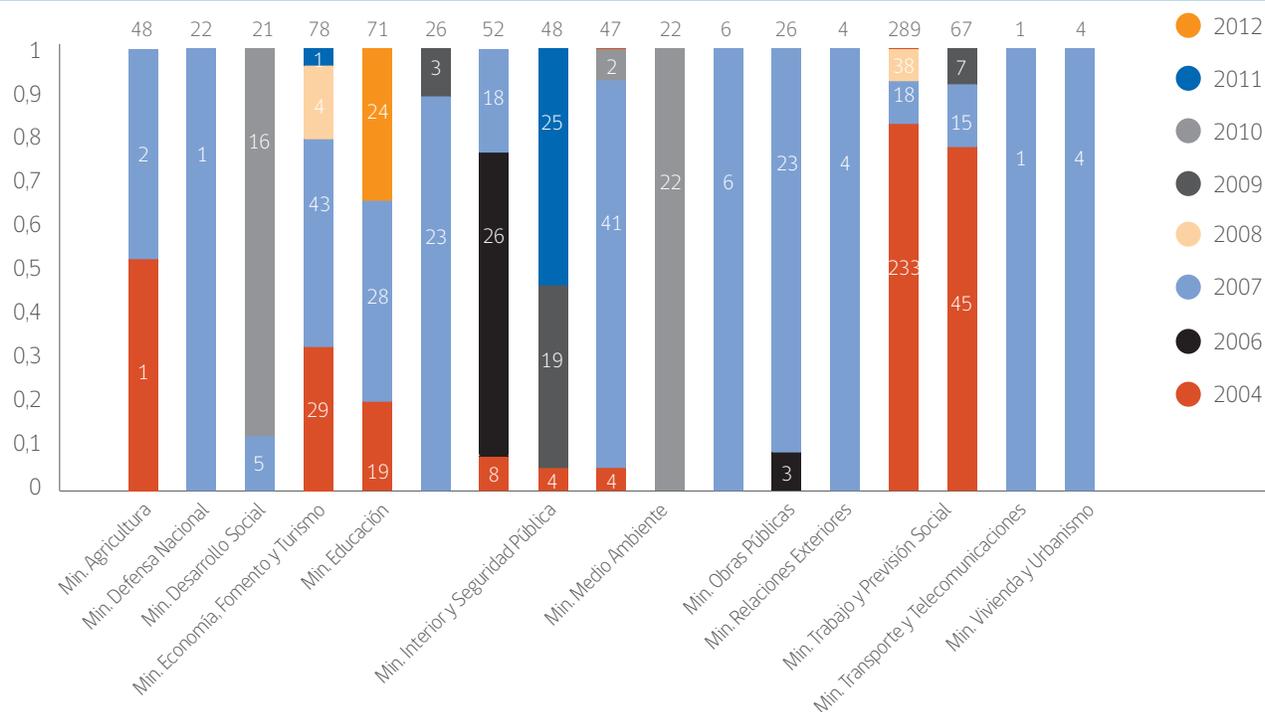


Gráfico N°4: Cargos adscritos de segundo nivel jerárquico incorporados al Sistema de Alta Dirección Pública en el período 2004 - 2012.



II CONCURSOS DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

Tabla N°3: Concursos convocados por ministerio y nivel jerárquico en el período 2011 - 2012.

Ministerio	Concursos de alta dirección pública convocados por Ministerio		Total Convocatorias
	2011 AL 2012		
	I NIVEL	II NIVEL	
Agricultura	2	36	38
Defensa Nacional	0	4	4
Desarrollo Social	0	28	28
Economía, Fomento y Turismo	2	37	39
Educación	16	47	63
Energía	0	6	6
Hacienda	5	38	43
Interior y Seguridad Pública	3	33	36
Justicia	2	28	30
Medio Ambiente	1	19	20
Minería	1	5	6
Obras Públicas	3	11	14
Relaciones Exteriores	1	2	3
Salud	15	205	220
Secretaría General de Gobierno	0	9	9
Sin Ministerio	37	40	77
Trabajo y Previsión Social	3	70	73
Transportes y Telecomunicaciones	1	0	1
Vivienda y Urbanismo	11	1	12
Total	103	619	722

Sin Ministerios: Corresponde a (1) una convocatoria del Instituto de Derechos Humanos; (40) cuarenta convocatorias para Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal; (15) quince convocatorias para Ministros del Primero, Segundo y Tercer Tribunal Ambiental; (20) veinte convocatorias para Secretarios Abogados y Jueces de Tribunales Tributarios y Aduaneros y (1) una convocatoria del Consejo de la Transparencia.

Ministerio	Concursos de alta dirección pública convocados por Ministerio						Total Convocatorias 2011-2012		
	2011			2012			I NIVEL	II NIVEL	TOTAL
	I NIVEL	II NIVEL	TOTAL	I NIVEL	II NIVEL	TOTAL			
Agricultura	2	22	24		14	14	2	36	38
Defensa Nacional		4	4			0	0	4	4
Desarrollo Social		24	24		4	4	0	28	28
Economía, Fomento y Turismo	1	23	24	1	14	15	2	37	39
Educación	14	27	41	2	20	22	16	47	63
Energía		2	2		4	4	0	6	6
Hacienda	2	23	25	3	15	18	5	38	43
Interior y Seguridad Pública	2	9	11	1	24	25	3	33	36
Justicia	2	22	24		6	6	2	28	30
Medio Ambiente		9	9	1	10	11	1	19	20
Minería		4	4	1	1	2	1	5	6
Obras Públicas	2	10	12	1	1	2	3	11	14
Relaciones Exteriores	1	1	2		1	1	1	2	3
Salud	12	136	148	3	69	72	15	205	220
Secretaría General de Gobierno		5	5		4	4	0	9	9
Sin Ministerio	9	12	21	28	28	56	37	40	77
Trabajo y Previsión Social	2	47	49	1	23	24	3	70	73
Transportes y Telecomunicaciones	1		1			0	1	0	1
Vivienda y Urbanismo	10		10	1	1	2	11	1	12
Total	60	380	440	43	239	282	103	619	722

Sin Ministerios: Corresponde a (1) una convocatoria del Instituto de Derechos Humanos; (40) cuarenta convocatorias para Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal ; (15) quince convocatorias para Ministros del Primero, Segundo y Tercer Tribunal Ambiental; (20) veinte convocatorias para Secretarios Abogados y Jueces de Tribunales Tributarios y Aduaneros y (1) una convocatoria del Consejo de la Transparencia.

Año	2011		2012	
Nivel	I Nivel	II Nivel	I Nivel	II Nivel
Total concursos convocados	60	380	43	239
Total por año	440		282	

Tabla N°4: Concursos convocados por ministerio y nivel jerárquico en el período 2004 - 2012.

Ministerio	Concursos de alta dirección pública convocados por el Ministerio		Total Convocatorias
	2004 AL 2012		
	I NIVEL	II NIVEL	
Agricultura	6	114	120
Defensa Nacional	1	22	23
Desarrollo Social	5	41	46
Economía, Fomento y Turismo	10	132	142
Educación	22	109	131
Energía	4	20	24
Hacienda	12	104	116
Interior y Seguridad Pública	6	51	57
Justicia	8	106	114
Medio Ambiente	2	24	26
Minería	12	14	26
Obras Públicas	19	29	48
Relaciones Exteriores	4	2	6
Salud	95	607	702
Secretaría General de Gobierno	0	40	40
Sin Ministerio	67	40	107
Trabajo y Previsión Social	11	160	171
Transportes y Telecomunicaciones	6	0	6
Vivienda y Urbanismo	47	5	52
Total	337	1620	1957

Sin Ministerios corresponde a: (3) tres convocatorias del Congreso de la República; (7) siete del Consejo para la Transparencia; (5) cinco convocatorias del Instituto de Derechos Humanos; (40) cuarenta convocatorias para Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal; (15) quince convocatorias para Ministros del Primero, Segundo y Tercer Tribunal Ambiental, y (37) treinta y siete convocatorias para Secretarios Abogados y Jueces de Tribunales Tributarios y Aduaneros.

Gráfico 5: Promedio mensual de concursos convocados entre los años 2004 - 2012, de primer y segundo nivel jerárquico.

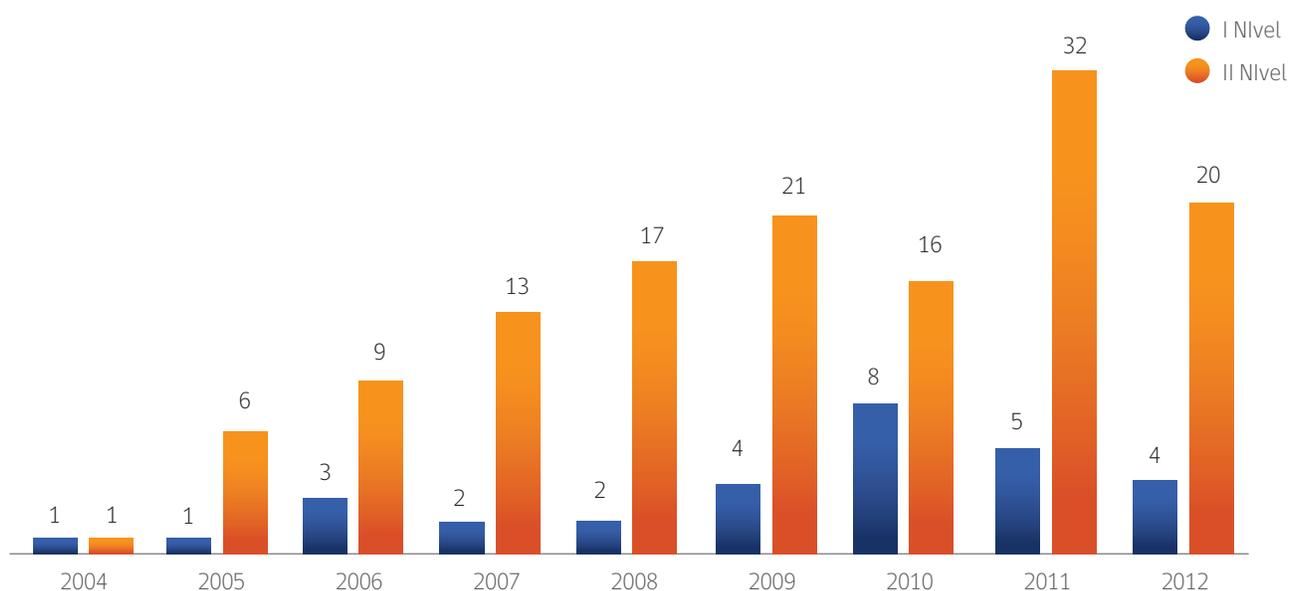


Tabla N°5: Concursos de Alta Dirección Pública finalizados entre los años 2004 - 2012, por tipo de cierre y nivel jerárquico.

Año	Concursos finalizados entre los años 2004 - 2012						Total
	Primer Nivel Jerárquico (I Nivel)			Segundo Nivel Jerárquico (II Nivel)			
	Declarados desiertos por CADP	Declarados desiertos por Autoridad	Finalizados con nombramiento	Declarados desiertos por Comité de Selección	Declarados desiertos por Autoridad	Finalizados con nombramiento	
2004	0	0	3	0	1	5	9
2005	0	0	8	2	2	25	37
2006	0	2	32	31	9	59	133
2007	2	3	16	44	22	107	194
2008	2	3	18	32	19	145	219
2009	1	3	35	79	13	160	291
2010	4	6	55	20	16	106	207
2011	4	6	60	43	58	254	425
2012	2	2	50	27	31	228	340
Total	15	25	277	278	171	1089	1855

Tipo de Cierre de Concursos	I Nivel	II Nivel	Total
Concursos Declarados Desiertos años 2004 a 2012	40	449	489
Universo: Concursos Finalizados años 2004 a 2012	317	1538	1855
% de Desiertos años 2004 a 2012	13%	29%	26%

Año	Concursos finalizados entre los años 2004 - 2012				Total
	Declarados desiertos por CADP	Declarados desiertos por Comité de Selección	Declarados desiertos por Autoridad	Finalizados con nombramiento	
2004	0	0	1	8	9
2005	0	2	2	33	37
2006	0	31	11	91	133
2007	2	44	25	123	194
2008	2	32	22	163	219
2009	1	79	16	195	291
2010	4	20	22	161	207
2011	4	43	64	314	425
2012	2	27	33	278	340
Total	15	278	196	1366	1855

Gráfico N°6: Concursos de primer nivel jerárquico declarados desiertos en el período 2004 - 2012.

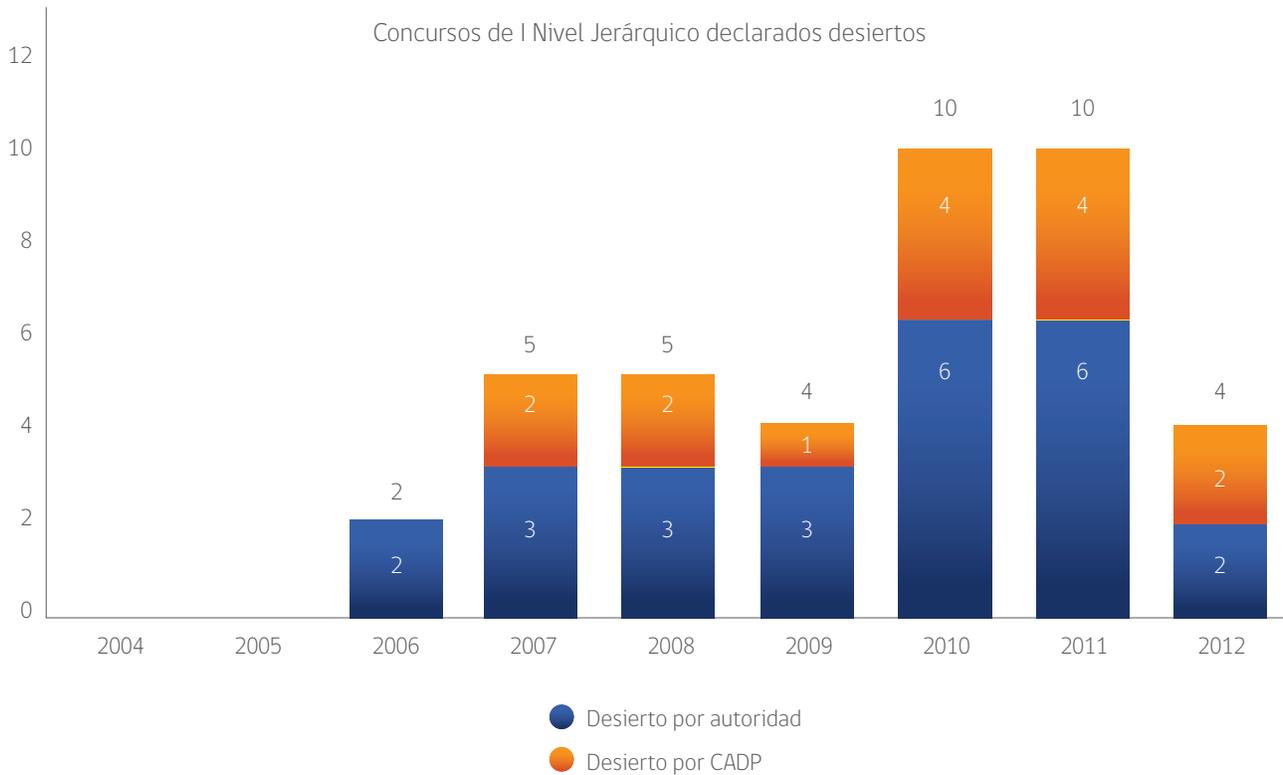


Gráfico N°7: Concursos de segundo nivel jerárquico declarados desiertos en el período 2004 - 2012.

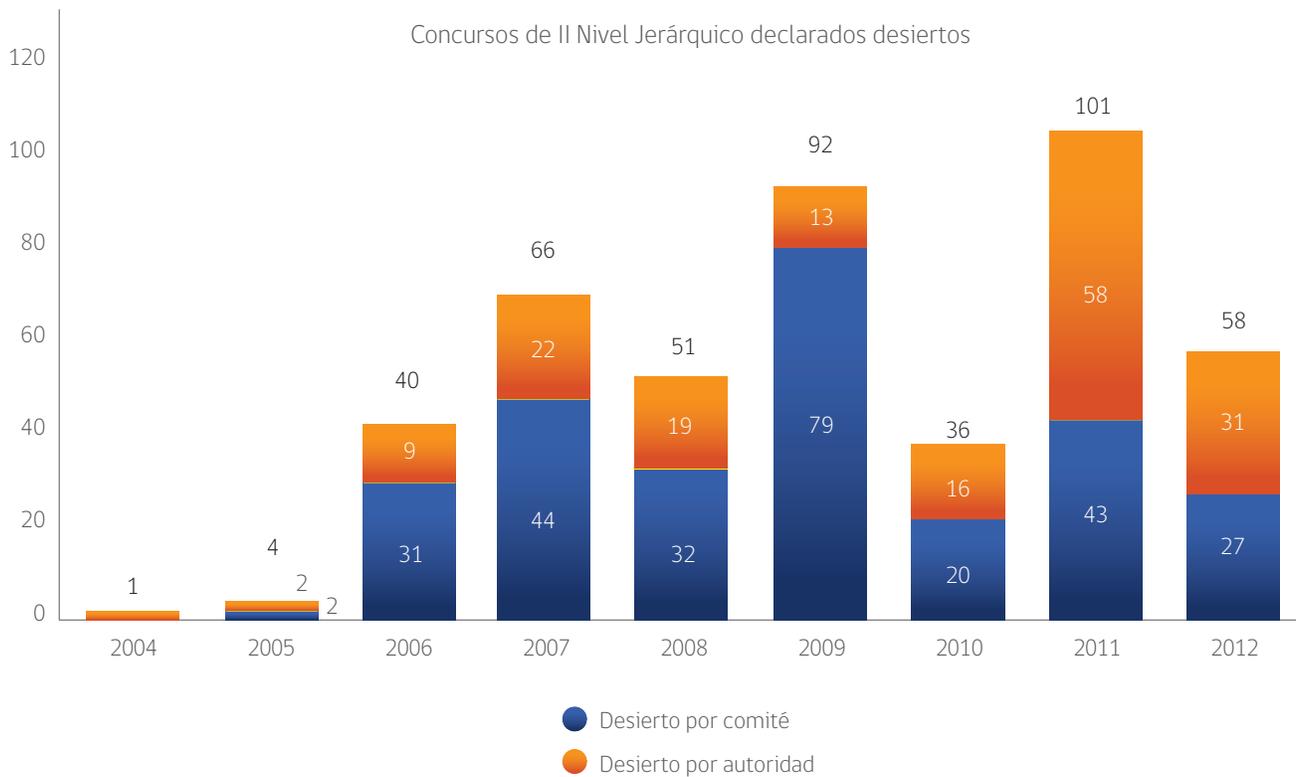


Tabla N°6: Concursos de Alta Dirección Pública del Sector Salud finalizados en el período 2004 - 2012, por tipo de cierre y nivel jerárquico.

Año	Concursos Finalizados entre los años 2004 - 2012 del sector salud						Total
	PRIMER NIVEL JERÁRQUICO (I NIVEL)			SEGUNDO NIVEL JERÁRQUICO (II NIVEL)			
	Declarados desiertos por CADP	Declarados desiertos por Autoridad	Finalizados con nombramiento	Declarados desiertos por comité de selección	Declarados desiertos por Autoridad	Finalizados con nombramiento	
2004	0	0	2	0	0	0	2
2005	0	0	4	2	0	4	10
2006	0	1	24	27	6	41	99
2007	2	0	4	26	13	52	97
2008	1	0	2	24	7	23	57
2009	1	1	6	41	3	66	118
2010	4	2	20	10	4	26	66
2011	2	2	12	20	17	90	143
2012	1	0	2	13	14	52	82
Total	11	6	76	163	64	354	674

Tipo de Cierre de Concursos	I Nivel	II Nivel	Total
Concursos Declarados Desiertos años 2004 a 2012	17	227	244
Universo: Concursos Finalizados años 2004 a 2012	93	581	674
% de Desiertos años 2004 a 2012	18%	39%	36%

Año	Concursos finalizados entre los años 2004 - 2012 del sector salud				Total
	Declarados desiertos por CADP	Declarados desiertos por Comité de Selección	Declarados desiertos por Autoridad	Finalizados con nombramiento	
2004	0	0	0	2	2
2005	0	2	0	8	10
2006	0	27	7	65	99
2007	2	26	13	56	97
2008	1	24	7	25	57
2009	1	41	4	72	118
2010	4	10	6	46	66
2011	2	20	19	102	143
2012	1	13	14	54	82
Total	11	163	70	430	674

III NOMBRAMIENTOS DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

Tabla N°7: Altos Directivos/as Públicos en ejercicio, vigentes al 31 de diciembre de 2011 por ministerio y nivel jerárquico.

Ministerio	Altos directivos públicos		Total en ejercicio vigente al 31/12/2011
	I NIVEL	II NIVEL	
	En ejercicio vigente al 31/12/2011	En ejercicio vigente al 31/12/2011	
Agricultura	2	36	38
Defensa Nacional	2	19	21
Desarrollo Social	2	12	14
Economía, Fomento y Turismo	6	48	54
Educación	9	22	31
Energía	3	11	14
Hacienda	5	37	42
Interior	1	4	5
Justicia	4	22	26
Medio Ambiente	1	9	10
Minería	6	4	10
Obras Públicas	9	14	23
Relaciones Exteriores	2	1	3
Salud	28	153	181
Secretaría General de Gobierno		12	12
Sin Ministerio	57	13	70
Trabajo y Previsión Social	3	35	38
Transportes y Telecomunicaciones	4		4
Vivienda y Urbanismo	13	4	17
Total Ministerios	157	456	613

Sin Ministerio corresponde a: 3 Cargos del Congreso de la República; 6 Directores del Consejo de la Transparencia; 3 Directivos del Instituto del Derechos Humanos; 13 Jefes del Departamento de Educación Municipal; 35 Jueces y Secretarios Abogado de los Tribunales Tributarios y Aduaneros; 5 Integrantes del Panel Técnico de la Subsecretaría de Obras Públicas y 5 Ministros del Segundo Tribunal Ambiental.

Tabla N°8: Altos Directivos/as Públicos en ejercicio, vigentes al 31 de diciembre de 2012 por ministerio y nivel jerárquico.

Ministerio	Altos directivos públicos		Total en ejercicio vigente al 31/12/2012
	I NIVEL	II NIVEL	
	En ejercicio vigente al 31/12/2012	En ejercicio vigente al 31/12/2012	
Agricultura	3	37	40
Defensa Nacional	2	22	24
Desarrollo Social	2	19	21
Economía, Fomento y Turismo	4	54	58
Educación	15	38	53
Energía	3	14	17
Hacienda	5	45	50
Interior	1	9	10
Interior y Seguridad Pública	0	11	11
Justicia	4	31	35
Medio Ambiente	0	9	9
Minería	5	5	10
Obras Públicas	8	18	26
Relaciones Exteriores	2	1	3
Salud	29	166	195
Secretaría General de Gobierno	0	14	14
Sin Ministerio	59	28	87
Trabajo y Previsión Social	2	50	52
Transportes y Telecomunicaciones	4	0	4
Vivienda y Urbanismo	12	3	15
Total Ministerios	160	574	734

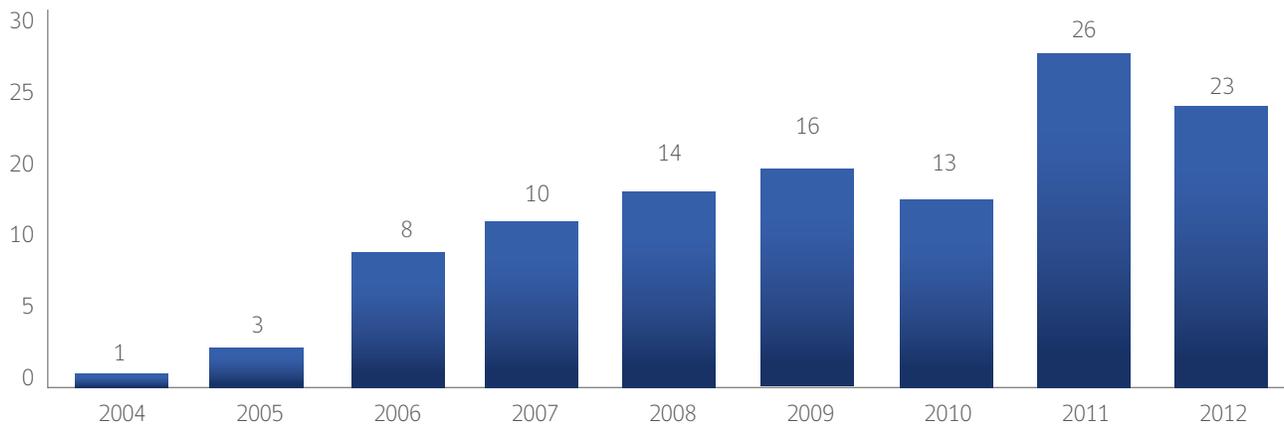
Sin Ministerio corresponde a: 3 Cargos del Congreso de la República; 5 Directores del Consejo de la Transparencia; 4 Directivos del Instituto del Derechos Humanos; 28 Jefes del Departamento de Educación Municipal; 37 Jueces y Secretarios Abogado de los Tribunales Tributarios y Aduaneros; 5 Integrantes del Panel Técnico de la Subsecretaría de Obras Públicas y 5 Ministros del Segundo Tribunal Ambiental.

Tabla N°9: Altos Directivos/as Públicos nombrados en los años 2011 – 2012, por ministerio y nivel jerárquico.

Ministerio	Nombramientos altos directivos públicos				Total
	2011		2012		
	I Nivel	II Nivel	I Nivel	II Nivel	
Agricultura	1	25	1	10	37
Defensa Nacional	1	3	0	6	10
Desarrollo Social	0	11	0	9	20
Economía, Fomento y Turismo	2	22	0	14	38
Educación	3	13	12	19	47
Energía	2	0	0	4	6
Hacienda	2	19	3	17	41
Interior	0	2	1	7	10
Interior y Seguridad Pública	0	0	0	12	12
Justicia	2	8	0	13	23
Medio Ambiente	1	10	0	6	17
Minería	4	3	0	1	8
Obras Públicas	1	10	1	3	15
Relaciones Exteriores	1	1	0	1	3
Salud	12	90	2	52	156
Secretaría General de Gobierno	0	9	0	3	12
Sin Ministerio	15	4	26	25	70
Trabajo y Previsión Social	2	24	0	26	52
Transportes y Telecomunicaciones	0	0	1	0	1
Vivienda y Urbanismo	11	0	3	0	14
Total Ministerios	60	254	50	228	592

Sin Ministerio corresponde a: 3 Cargos del Congreso de la República 5 Directivos del Instituto del Derechos Humanos, 29 Jefes del Departamento de Educación Municipal, 28 Jueces y Secretaríos, Abogado de los Tribunales Tributarios y Aduaneros, 5 Ministros del Segundo Tribunal Ambiental

Gráfico N°8: Promedio mensual de nombramientos efectuados en el periodo 2004 - 2012.



TOTAL NOMBRAMIENTOS (I y II Nivel)	8	33	91	123	163	195	161	314	278	1366
TOTAL CONVOCATORIAS (I y II Nivel)	16	86	142	177	233	297	284	440	282	1957
Años	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL

IV POSTULACIONES Y CARACTERIZACIÓN DE LOS POSTULANTES.

Tabla N°10: Cantidad de postulaciones individuales por año (2004 - 2012).

Nivel	Años									Total General
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
I	860	841	3.780	3.798	3.711	4.188	12.432	6.191	5.797	41.598
II	1.307	5.029	12.710	20.807	21.554	20.098	26.712	39.810	34.494	182.521
Total	2.167	5.870	16.490	24.605	25.265	24.286	39.144	46.001	40.291	224.119

Tabla N°11: Cantidad de postulaciones a través de empresas de búsqueda de candidatos en el periodo 2011 - 2012.

Nivel	Años		Total General
	2009	2010	
I	561	236	797
II	808	743	1.551
Total	1.369	979	2.348

Tabla N°12: Promedio de postulaciones y cantidad de convocatorias por nivel jerárquico en el periodo 2004 - 2012.

Nivel	Años									Promedio General
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total Convocatoria
Promedio de Postulaciones Primer Nivel Jerárquico (I Nivel)	143	76	108	181	143	100	134	103	135	123
Total Convocatorias Primer Nivel Jerárquico (I Nivel)	6	11	35	21	26	42	93	60	43	337
Promedio de Postulaciones Segundo Nivel Jerárquico (II Nivel)	131	67	119	133	104	79	140	105	144	113
Total Convocatorias Segundo Nivel Jerárquico (II Nivel)	10	75	107	156	207	255	191	380	239	1.620
Promedio Postulaciones por año	135	68	116	139	108	82	138	105	143	115
Total convocatorias por año	16	86	142	177	233	297	284	440	282	1.957

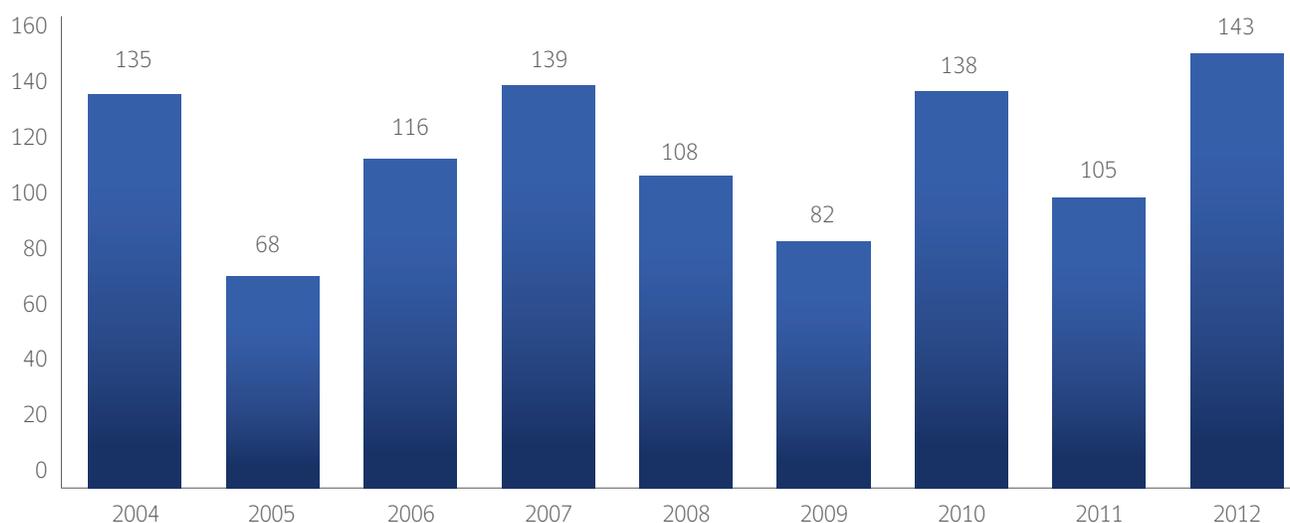
Tabla N°13: Cantidad de postulaciones anuales del Sector Salud, en el período 2004 - 2012.

Nivel	Sector Salud - Años									Total General
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
I	810	312	1.919	178	479	735	2.112	742	209	7.496
II	0	2.173	6.605	3.899	3.083	4.973	5.160	8.352	6.558	40.803
Total	810	2.485	8.524	4.077	3.562	5.708	7.272	9.094	6.767	48.299

Tabla N°14: Promedio de postulaciones y número de convocatorias por nivel jerárquico del Sector Salud en el período 2004 - 2012.

Nivel	Años									Promedio General
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total Convocatoria
Promedio de Postulaciones Primer Nivel Jerárquico (I Nivel)	270	52	77	59	68	82	78	62	70	79
Total Convocatorias Primer Nivel Jerárquico (I Nivel)	3	6	25	3	7	9	27	12	3	95
Promedio de Postulaciones Segundo Nivel Jerárquico (II Nivel)	0	52	89	56	66	42	101	61	95	67
Total Convocatorias Segundo Nivel Jerárquico (II Nivel)	0	42	74	70	47	118	51	136	69	607
Promedio Postulaciones por año	270	52	86	56	66	45	93	61	94	69
Total convocatorias por año	3	48	99	73	54	127	78	148	72	702

Gráfico N°9: Promedio anual de postulaciones a concursos de Alta Dirección Pública, en el período 2004 - 2012.



TOTAL NOMBRAMIENTOS (I y II Nivel)	16	86	142	177	233	297	284	440	282	1.957
TOTAL CONVOCATORIAS (I y II Nivel)	2.167	5.870	16.490	24.605	25.265	24.286	39.144	46.001	40.291	224.119
Años	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total

Tabla N°15: Cantidad de postulaciones por etapa del proceso de selección, en el período 2004 - 2012.

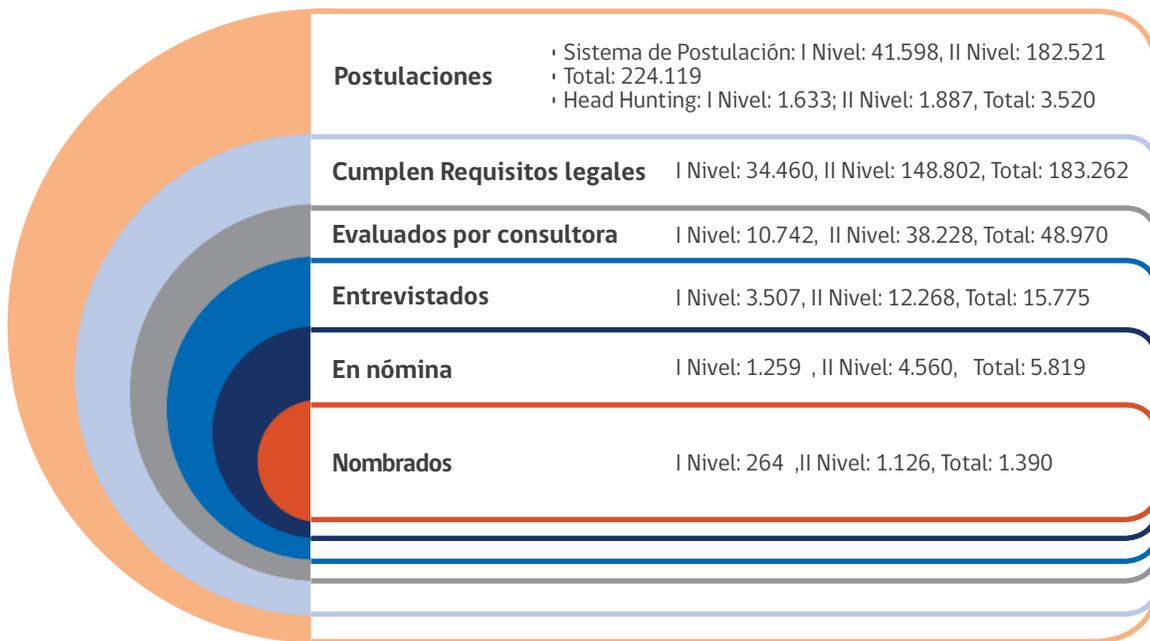


Tabla N°16: distribución por género de postulantes en el período 2004 -2012.

Postulantes por género		Total
Masculino	Femenino	
28.992	13.467	42.459

Gráfico N°10: Porcentaje de postulantes acumulados por género en el período 2004 - 2012.

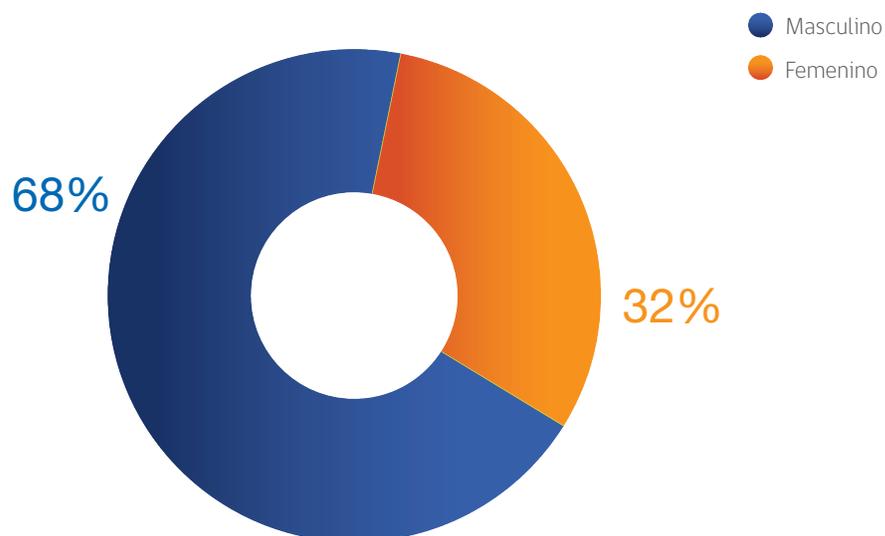
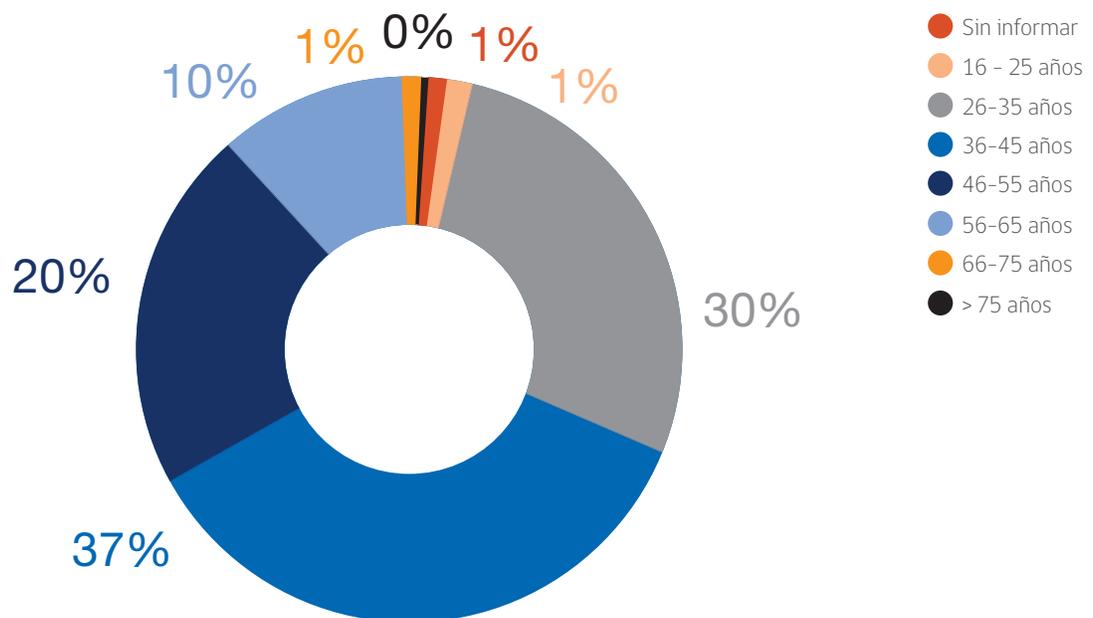


Gráfico N°11: Distribución de postulantes por edad al momento de realizar su primera postulación a la Alta Dirección Pública, en el período 2004 - 2012.



V CARACTERIZACIÓN DE LOS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS NOMBRADOS.

Tabla N°17: Distribución por género de los Altos Directivos Públicos nombrados en el año 2011.

Género	2011					
	I NIVEL	%	II NIVEL	%	Total	%
Masculino	51	85%	181	71%	232	74%
Femenino	9	15%	73	29%	82	26%
Total	60	100%	254	100%	314	100%

Tabla N°18: Distribución por género de los Altos Directivos Públicos nombrados en el año 2012.

Género	2012					
	I NIVEL	%	II NIVEL	%	Total	%
Masculino	38	76%	166	73%	204	73%
Femenino	12	24%	62	27%	74	27%
Total	50	100%	228	100%	278	100%

Tabla N°19: Distribución por género de los Altos Directivos Públicos nombrados en el período 2004 - 2012.

Género	Período 2004 - 2012					
	I NIVEL	%	II NIVEL	%	Total	%
Masculino	205	74%	762	70%	967	71%
Femenino	72	26%	327	30%	399	29%
Total	277	100%	1089	100%	1366	100%

Gráfico N°12: Distribución por género de Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico nombrados en el período 2004 - 2012.

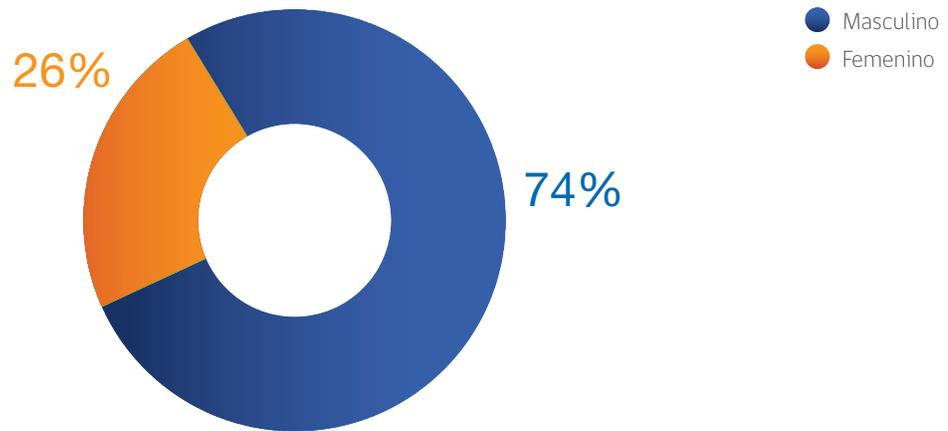


Gráfico N°13: Distribución por género de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico nombrados en el período 2004 - 2012.

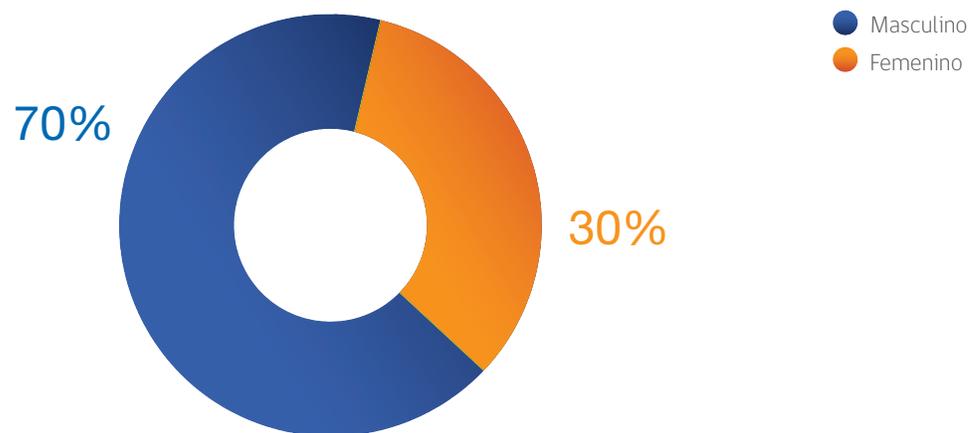


Tabla N°20: Cantidad de Altos Directivos Públicos nombrados en el año 2011, según sector de último cargo ocupado.

Sector	2011					
	I NIVEL	%	II NIVEL	%	Total	%
Privado	22	37%	103	41%	125	40%
Público	38	63%	151	59%	189	60%
Total	60	100%	254	100%	314	100%

Tabla N°21: Cantidad de Altos Directivos Públicos nombrados en el año 2012, según sector de último cargo ocupado.

Sector	2012					
	I NIVEL	%	II NIVEL	%	Total	%
Privado	19	38%	81	36%	100	36%
Público	31	62%	147	64%	178	64%
Total	50	100%	228	100%	278	100%

Tabla N°22: Cantidad de Altos Directivos Públicos nombrados en el período 2004 - 2012, según sector de último cargo ocupado.

Sector	Período 2004 - 2012					
	I NIVEL	%	II NIVEL	%	Total	%
Privado	81	29%	302	28%	383	28%
Público	196	71%	787	72%	983	72%
Total	277	100%	1089	100%	1366	100%

Gráfico N°14: Distribución por sector de último cargo ocupado de Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico nombrados en el período 2004 -2012.

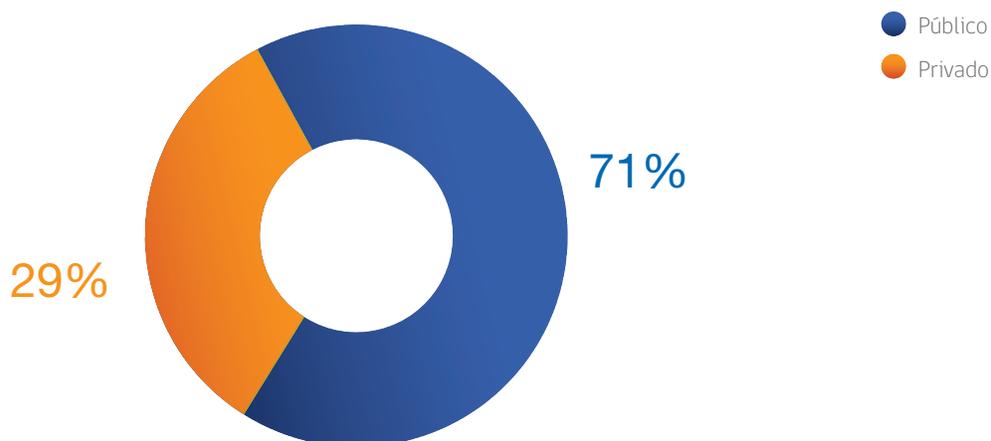


Gráfico N°15: Distribución por sector de último cargo ocupado de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico nombrados en el período 2004 - 2012.

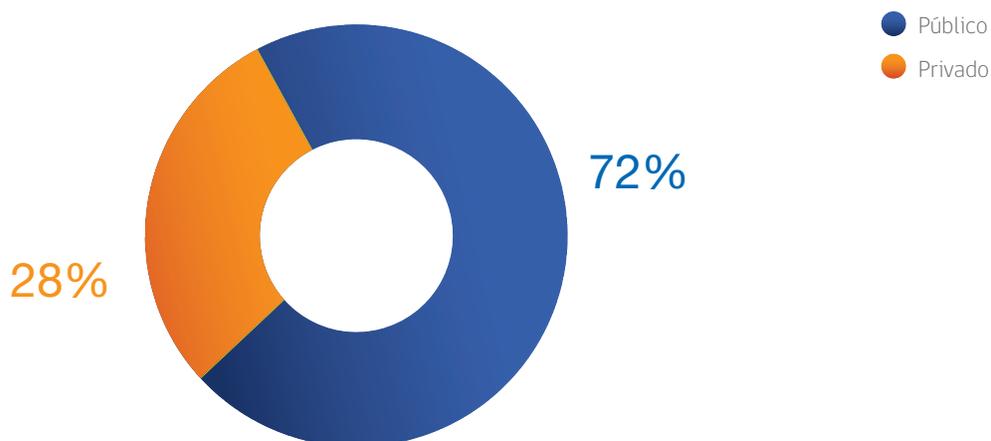


Tabla N°23: Nombramiento de Altos Directivos Públicos, según si son nuevos ocupantes o si ejercían el cargo de forma transitoria y provisional, Período 2004 - 2012.

Titulares antes del nombramiento	Período 2004 - 2012					
	I NIVEL	%	II NIVEL	%	Total	%
Nuevo en el cargo	168	61%	623	57%	791	58%
Ocupante del cargo	109	39%	466	43%	575	42%
Total	277	100%	1089	100%	1366	100%

Gráfico N°16: Distribución de nombramientos de Altos Directivos Públicos de Primer Nivel Jerárquico realizados entre los años 2004 a 2012, según si son nuevos ocupantes o si ejercían el cargo en forma transitoria y provisional.

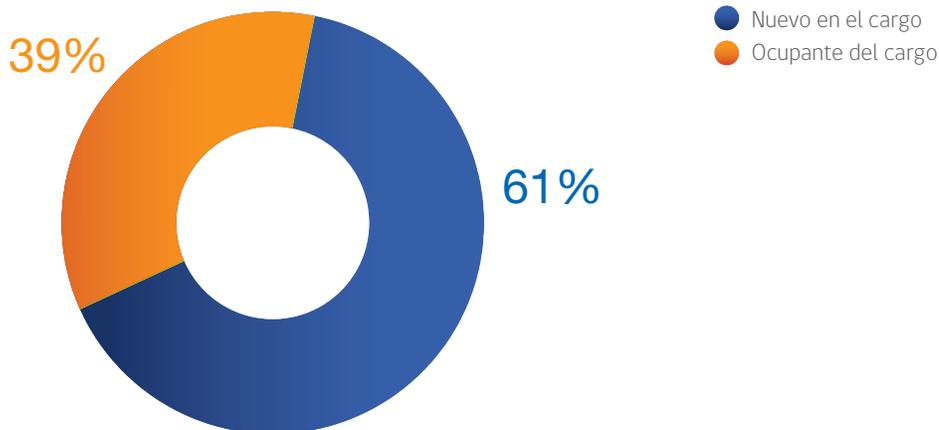


Gráfico N°17: Distribución de nombramientos de Altos Directivos Públicos de Segundo Nivel Jerárquico realizados entre los años 2004 a 2012, según si son nuevos ocupantes o si ejercían el cargo en forma transitoria y provisional.

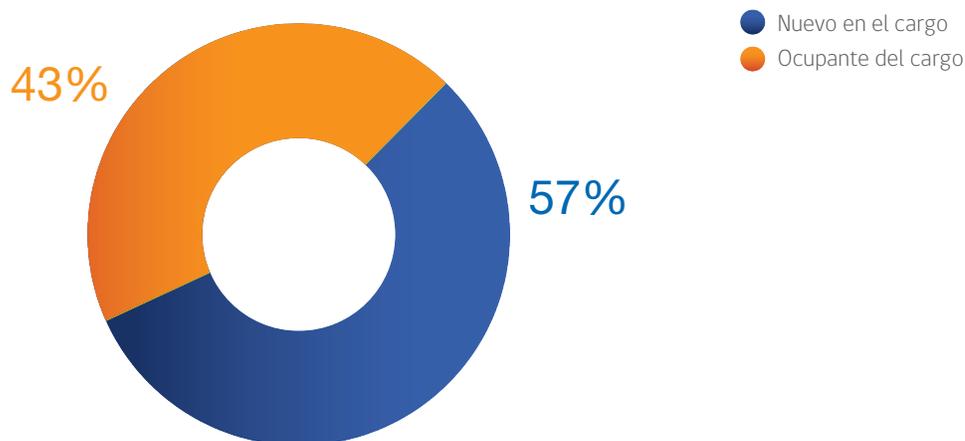


Gráfico N°18: Porcentaje de nombrados en cargos de Alta Dirección Pública, según lugar ocupado en la nómina años 2011 - 2012.a

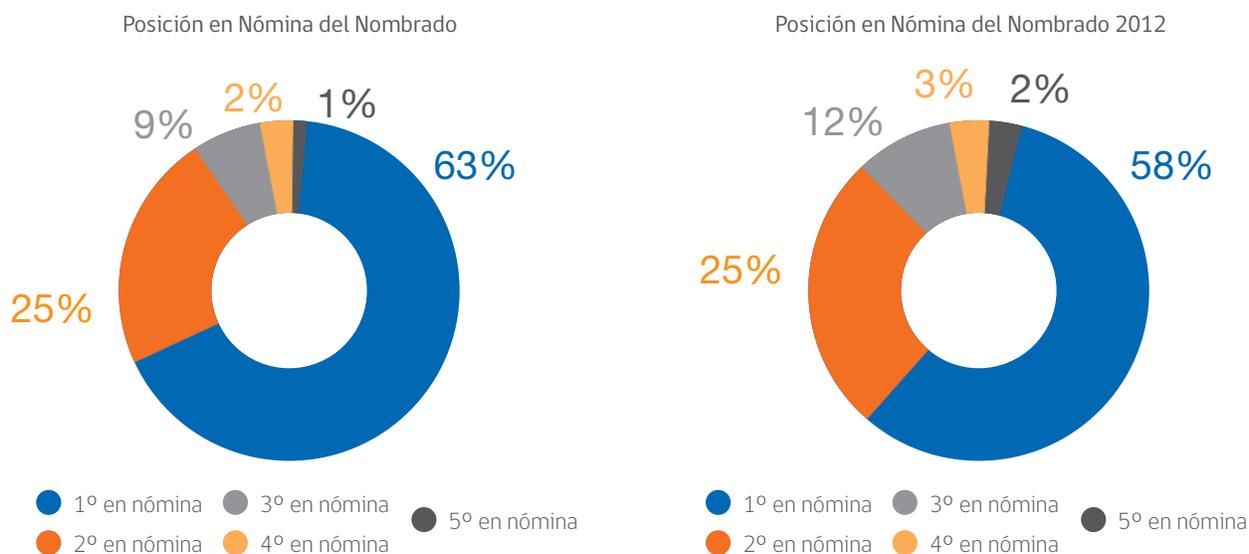


Gráfico N°19: Porcentaje de nombrados en cargos de Alta Dirección Pública de primer nivel jerárquico, según lugar ocupado en la nómina años 2011 y 2012.

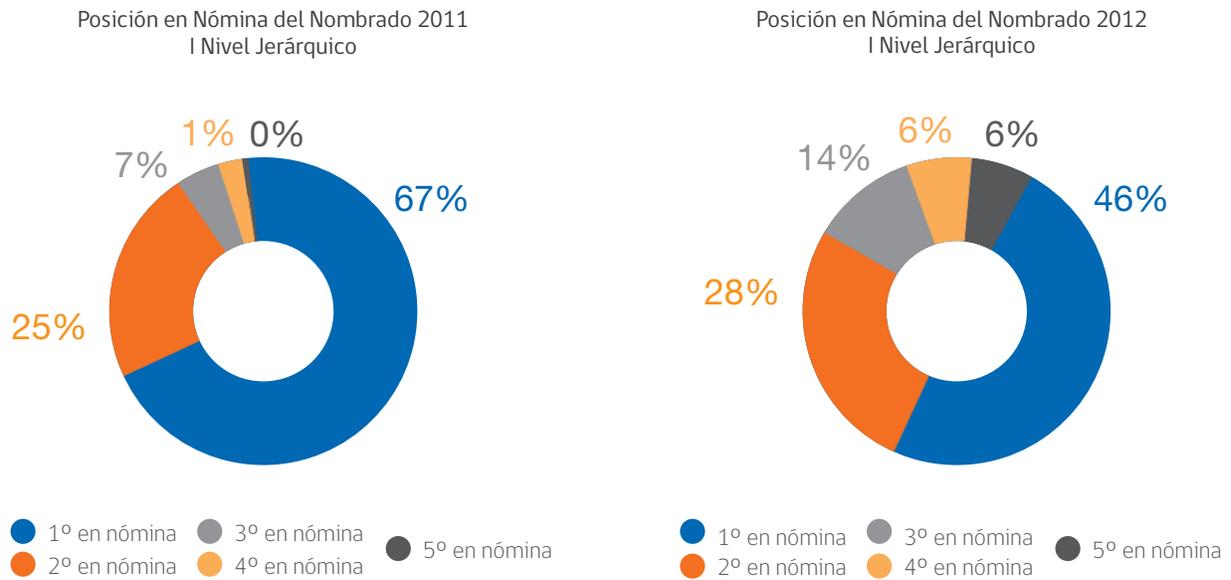


Gráfico N°20: Porcentaje de nombrados en cargos de Alta Dirección Pública de segundo nivel jerárquico, según lugar ocupado en la nómina años 2011 y 2012.

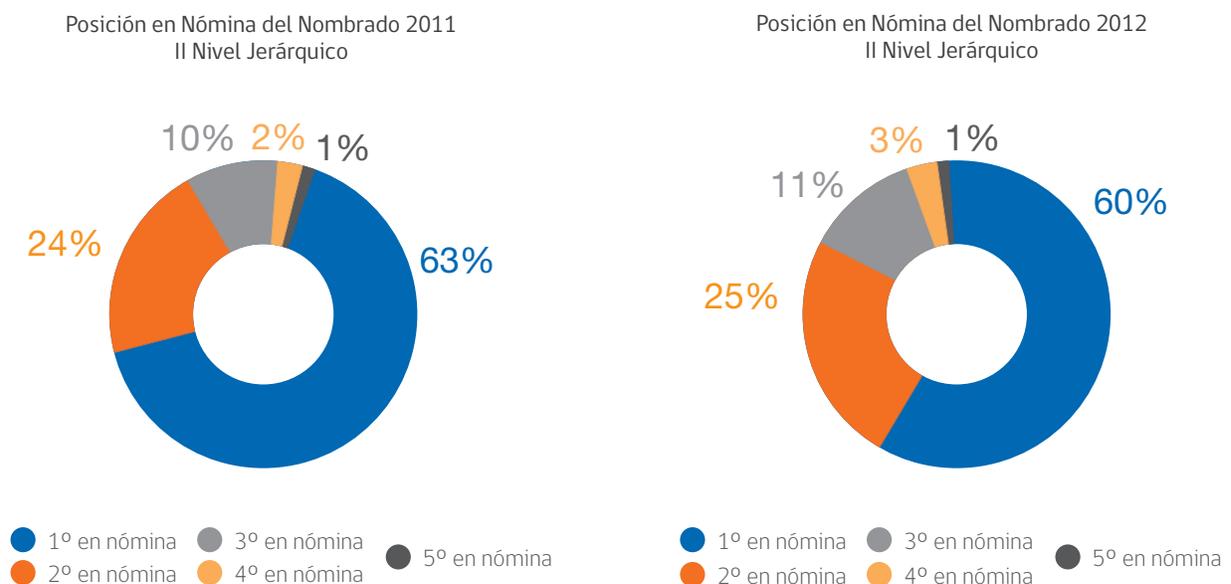
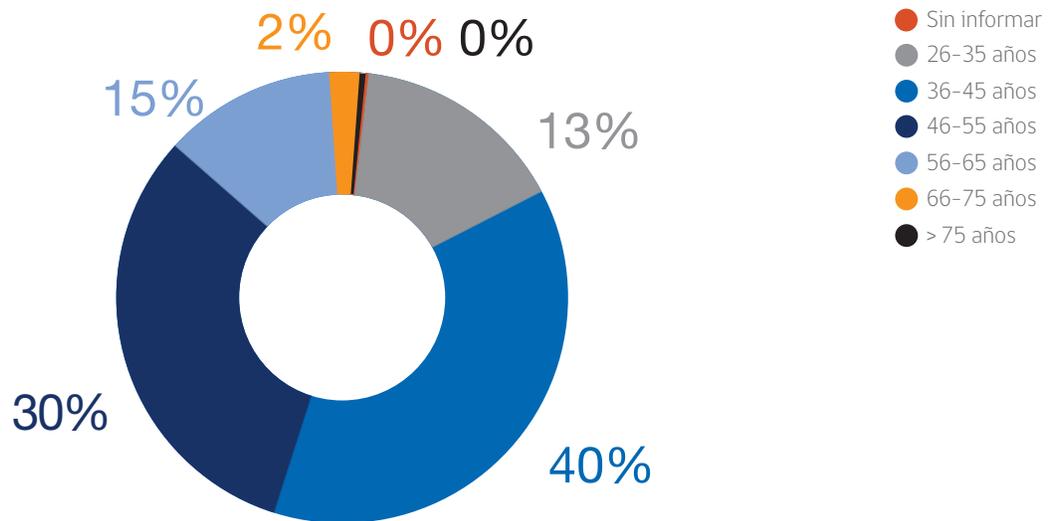


Gráfico N°21: Distribución de nombrados según su edad al momento del nombramiento en el cargo, durante el período 2004 - 2012.



Rango de Edad	Sin informar	26-35 años	36-45 años	46-55 años	56-65 años	66-75 años	>75 años	Total Nombrados
Cantidad de Nombrados	0	185	550	423	213	20	0	1.391

VI TIEMPO Y COSTOS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

Tabla N°24: Tiempo promedio de los concursos de cargos adscritos en los años 2011 y 2012.

Año	Primer Nivel Jerárquico (I Nivel)			Segundo Nivel Jerárquico (II Nivel)		
	Desde oficio de solicitud hasta publicación	Desde publicación hasta nómina	Desde nómina hasta nombramiento	Desde oficio de solicitud hasta publicación	Desde publicación hasta nómina	Desde nómina hasta nombramiento
	Número de días Calendario			Número de días Calendario		
2011	89	76	59	144	81	37
2012	109	88	74	106	85	30

No considera tiempos mayores a 400 días

Tabla N°25: Costos directos promedios de los concursos del año 2011

Cargos adscritos año 2011								
Nivel	DIARIO CIRCULACIÓN NACIONAL (\$) Promedio	DIARIOS REGIONALES (\$) Promedio	DIARIO OFICIAL (\$) Promedio	OTROS MEDIOS (\$) Promedio	CONSULTORA DE SELECCIÓN (\$) Promedio	CONSULTORA DE RECLUTAMIENTO (\$) Promedio	TOTAL (\$) Promedio	RELACIÓN COSTO TOTAL / RENTA PROMEDIO
	704.187	363.715	83.511	738.011	2.886.457	10.987.840	14.551.279	3,6
II	700.007	217.815	64.347	173.532	2.769.212	7.806.269	6.072.664	2,2
Promedio total	700.478	231.139	67.497	309.007	2.782.274	8.697.109	7.027.063	2,4

Cargos no adscritos año 2011								
NIVEL	DIARIO CIRCULACIÓN NACIONAL (\$) Promedio	DIARIOS REGIONALES (\$) Promedio	DIARIO OFICIAL (\$) Promedio	OTROS MEDIOS (\$) Promedio	CONSULTORA DE SELECCIÓN (\$) Promedio	CONSULTORA DE RECLUTAMIENTO (\$) Promedio	TOTAL (\$) Promedio	RELACIÓN COSTO TOTAL / RENTA PROMEDIO
	923.277	191.239	46.298	-	3.841.987	9.780.092	9.523.766	3,1
II	684.842	172.760	88.408	-	2.456.200		3.142.711	1,3
Promedio total	812.575	179.690	65.013	-	3.126.742	9.780.092	6.764.391	2,4

Total Cargos adscritos y no adscritos año 2011								
NIVEL	DIARIO CIRCULACIÓN NACIONAL (\$) Promedio	DIARIOS REGIONALES (\$) Promedio	DIARIO OFICIAL (\$) Promedio	OTROS MEDIOS (\$) Promedio	CONSULTORA DE SELECCIÓN (\$) Promedio	CONSULTORA DE RECLUTAMIENTO (\$) Promedio	TOTAL (\$) Promedio	RELACIÓN COSTO TOTAL / RENTA PROMEDIO
	760.848	323.913	72.566		738.011	3.137.912	10.702.372	3,5
II	699.447	215.659	65.828		173.532	2.754.944	7.806.269	2,1
Promedio total	708.133	227.636	67.225		309.007	2.808.447	8.783.481	2,4

RELACION COSTO TOTAL / RENTA PROMEDIO: Corresponde a la relación entre el costo directo del concurso efectuado para proveer el cargo y la renta que percibirá el Alto Directivo Público que sea nombrado.

Tabla N°26: Costos directos promedios de los concursos del año 2012

Cargos adscritos año 2012							
Nivel	DIARIO CIRCULACIÓN NACIONAL (\$) Promedio	DIARIOS REGIONALES (\$) Promedio	OTROS MEDIOS (\$) Promedio	CONSULTORA DE SELECCIÓN (\$) Promedio	CONSULTORA DE RECLUTAMIENTO (\$) Promedio	TOTAL (\$) Promedio	RELACIÓN COSTO TOTAL / RENTA PROMEDIO
	806.897	97.871	-	3.690.021	15.630.991	20.225.780	4,7
II	713.467	115.298	4.373	3.945.319	8.900.073	8.570.670	3,0
Promedio total	720.429	114.000	4.047	3.926.222	9.965.801	9.439.090	3,2

Cargos no adscritos año 2012							
Nivel	DIARIO CIRCULACIÓN NACIONAL (\$) Promedio	DIARIOS REGIONALES (\$) Promedio	OTROS MEDIOS (\$) Promedio	CONSULTORA DE SELECCIÓN (\$) Promedio	CONSULTORA DE RECLUTAMIENTO (\$) Promedio	TOTAL (\$) Promedio	RELACIÓN COSTO TOTAL / RENTA PROMEDIO
I	916.609	36.260	177.042	4.601.563	19.481.960	13.524.257	4,2
II	1.206.953	364.966	-	4.423.491	6.344.866	6.357.974	3,9
Promedio total	1.101.373	245.437	64.379	4.488.245	16.854.541	8.963.895	4,1

Total Cargos adscritos y no adscritos año 2012							
Nivel	DIARIO CIRCULACIÓN NACIONAL (\$) Promedio	DIARIOS REGIONALES (\$) Promedio	OTROS MEDIOS (\$) Promedio	CONSULTORA DE SELECCIÓN (\$) Promedio	CONSULTORA DE RECLUTAMIENTO (\$) Promedio	TOTAL (\$) Promedio	RELACIÓN COSTO TOTAL / RENTA PROMEDIO
I	863.159	66.275	90.791	4.157.478	16.772.019	16.789.101	4,5
II	777.202	147.543	3.808	4.007.305	8.850.457	8.284.897	3,0
Promedio total	788.016	137.319	14.751	4.026.259	10.495.704	9.354.781	3,3

VII SESIONES Y DIETAS DEL CONSEJO DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

Tabla N°27: Sesiones celebradas por el Consejo de Alta Dirección Pública y número de candidatos entrevistados entre enero 2011 y diciembre 2012.

Sesiones ordinarias del CADP entre enero 2011 y diciembre 2012	Sesiones destinadas a entrevistas	% de sesiones destinadas a entrevistas efectuadas por el CADP	Candidatos entrevistados
204	90	44	734

NOTA: Durante el año 2012 no existen costos de Publicación en el Diario Oficial

RELACION COSTO TOTAL / RENTA PROMEDIO: Corresponde a la relación entre el costo directo del concurso efectuado para proveer el cargo y la renta que percibirá el Alto Directivo Público que sea nombrado.

Tabla N°28: Dietas Pagadas a los Consejeros/as por asistencia a sesiones de consejo.

CONSEJERO/A	AÑO	Dieta total	Sesiones asistidas del CADP
BEATRIZ CORBO ATRIA	2011	\$22.269.086	102
	2012	\$21.411.275	82
MARIA LORETO LIRA DOMINGUEZ	2011	\$22.235.000	98
	2012	\$22.625.070	88
RAFAEL BLANCO SUAREZ	2011	\$21.019.026	82
	2012	\$20.629.412	70
RODRIGO EGAÑA BARAHONA	2011	\$22.908.039	108
	2012	\$22.209.601	89

VIII GLOSARIO.

Servicios adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública: aquellos servicios u organismos públicos que, en conformidad con la ley, deben sujetarse, en la provisión de cargos de primer y/o de segundo nivel jerárquico, al procedimiento señalado por el Título VI de la ley N°19.882.

Servicios no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública: aquellos servicios u organismos públicos que, en conformidad con la ley, deben sujetarse -total o parcialmente- al procedimiento de selección regulado por el Párrafo 3° del Título VI de la ley N°19.882, o a un procedimiento especial de selección en el que participen el Consejo de Alta Dirección Pública y/ o la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Concursos convocados: aquellos concursos cuya convocatoria ha sido publicada, dando de esa forma inicio al período de postulación.

Concursos cerrados: aquellos concursos que han concluido de cualquiera de las siguientes formas:

Por declaración de desierto pronunciada por el Consejo de Alta Dirección Pública o el Comité de Selección, según corresponda: aquel en que no ha sido posible conformar nómina debido a que no se han reunido suficientes candidatos idóneos para ejercer el cargo que se aspira a proveer.

Por conformación de nómina: aquel que concluyó al haberse conformado nómina, la que será remitida a la autoridad encargada del nombramiento. La autoridad puede, frente a dicha nómina, proceder a nombrar a alguno de sus integrantes o a declarar desierto el proceso de selección, caso en el cual debe efectuarse un nuevo concurso.



serviciocivil.gob.cl

