



FUNCIONAMIENTO DEL  
SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN  
PÚBLICA  
AÑO 2021

CONSEJO DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA



Mayo de 2022



## Contenido

<b>I.- PREFACIO.</b>	1
<b>II.- RESUMEN EJECUTIVO.</b>	2
<b>1.- Antecedentes generales.</b>	2
<b>2.- Rendición de cuentas.</b>	3
<b>3.- Mirada de futuro.</b>	6
<b>III.- ANTECEDENTES GENERALES.</b>	10
<b>1.- El Sistema de Alta Dirección Pública.</b>	10
1.1.- Génesis y objetivos del Sistema de Alta Dirección Pública.	10
1.2.- Ámbito de aplicación del Sistema.	11
1.3.- Principios que forman parte del Sistema de Alta Dirección Pública.	16
1.4.- Etapas del proceso de reclutamiento y selección.	16
1.5.- Condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos.	19
<b>2.- El Consejo de Alta Dirección Pública.</b>	20
2.1.- Características y composición.	20
2.2.- Cambio de gobierno.	22
2.3.- Actividad del Consejo de Alta Dirección Pública.	23
<b>3.- Aplicación del Sistema de Alta Dirección Pública en el año 2021.</b>	25
<b>4.- Avances en la provisión de cargos durante 2021.</b>	26
4.1.- Avances en la provisión de cargos adscritos durante 2021.	30
4.2.- Avances en la provisión de cargos no adscritos durante 2021.	32
4.3.- Avances en provisión de cargos de Directores de establecimientos educacionales públicos y Jefes DAEM de comunas con matrícula menor a 1.200 alumnos.	34
<b>5.- Postulaciones y candidatos.</b>	35
5.1.- Caracterización de postulantes por género.	37
5.2.- Caracterización por aspectos sociodemográficos y procedencia.	38
5.3.- Caracterización de postulantes según cómo se informaron del concurso.	39
<b>6.- Egresos 2018-2021.</b>	41
<b>7.- Selección de Directores de establecimientos educacionales municipales y el tránsito hacia la Nueva Educación Pública.</b>	43
<b>8.- Provisión de cargos de Jefe/a de la Unidad de Control de los Gobiernos Regionales.</b>	45
<b>9.- Selección de Jefes de Programa.</b>	46
<b>10.- Proyectos Estratégicos 2021.</b>	47
10.1.- Modernización de la Gestión del Desempeño de Altos Directivos Públicos.	47
10.2.- Estudios de Evaluación de Resultados del Sistema de Alta Dirección Pública.	48
10.3.- Reclutamiento y Selección.	52
10.4.- Mejoramiento de la experiencia usuario.	54
<b>IV.- RENDICIÓN DE CUENTAS</b>	57
<b>1.- Duración de los procesos de selección.</b>	57
1.1.- Etapa de preparación del proceso de selección.	57
1.2.- Proceso de selección.	58
1.3.- Etapa posterior al proceso de selección.	59
<b>2.- Acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos.</b>	62
2.1.- Fase de Inducción.	62
2.2.- Formación, Desempeño, Acompañamiento y Reconocimiento.	63
2.3.- Fase de egreso.	65
<b>3.- Empresas consultoras.</b>	66
3.1.- Evaluación de Empresas Consultoras.	66
3.2.- Capacitación a empresas consultoras.	70
<b>4.- Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública.</b>	71
4.1.- Profesionales Expertos.	71

4.2.- Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública en procesos de selección de Directores de Establecimientos Educativos Municipales y de Servicios Locales de Educación Pública.	76
<b>5.- Evaluación Directiva y Convenios de Desempeño.</b>	77
5.1.- Estado de suscripción de convenios de desempeño.	78
5.2.- Estado de evaluación de convenios de desempeño.	80
5.3.- Avances en la gestión de convenios de desempeño.	82
<b>6.- Costos del Sistema de Alta Dirección Pública.</b>	83
<b>7.- Proyectos 2022.</b>	89
7.1.- Aseguramiento de la calidad de los concursos y uso eficiente de recursos.	90
7.2.- Acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	90
7.3.- Experiencia del usuario del Sistema de Alta Dirección Pública.	92
7.4.- Empresas consultoras.	92
7.5.- Profesionales Expertos.	93
7.6.- Convenios de Desempeño.	93
7.7.- Alta Dirección Pública en el ámbito de la Educación.	94
<b>8.- Otros hitos relevantes del Sistema de Alta Dirección Pública en 2021.</b>	95
8.1.- El Sistema de Alta Dirección Pública en el marco de la crisis sanitaria.	95
8.2.- Coloquios sobre Empleo Público y Alta Dirección Pública.	96
<b>V.- MIRADA DE FUTURO.</b>	99
<b>1.- A cinco años del perfeccionamiento de la Alta Dirección Pública: reflexiones en torno al modelo.</b>	99
<b>2.- Ampliación del Sistema de Alta Dirección Pública.</b>	101
<b>3.- Complejidades derivadas de la ampliación del Sistema de Alta Dirección Pública.</b>	103
3.1.- La ampliación del Sistema no ha ido aparejada de un incremento de recursos destinados a hacer frente a estas nuevas responsabilidades.	103
3.2.- La conveniencia de considerar la opinión técnica del Consejo al analizar futuras ampliaciones del Sistema.	103
<b>4.- La incorporación de criterios de género en la provisión de cargos que la ley encomienda al Sistema de Alta Dirección Pública.</b>	104
<b>5.- Los desafíos de la Alta Dirección Pública en el sector salud.</b>	105
<b>6.- Alta Dirección Pública en el ámbito de la educación.</b>	107
<b>7.- Alta Dirección Pública y empresas del Estado.</b>	108
<b>8.- Alta Dirección Pública en el ámbito local y regional.</b>	109
<b>9.- Perfeccionamientos legales al Sistema de Alta Dirección Pública.</b>	110
9.1.- Procesos de selección destinados a proveer cargos de Jueces Ambientales.	111
9.2.- Posibilidad de que los Altos Directivos Públicos postulen a cargos de elección popular sin perder la titularidad de su cargo.	112
9.3.- Eventuales conflictos de interés de nombrados en cargos de Alta Dirección Pública.	112
<b>10.- Empleo público y temas emergentes: el teletrabajo.</b>	113
<b>11.- Proceso constituyente: desafíos para el Sistema de Alta Dirección Pública.</b>	114
<b>ANEXOS</b>	116
<b>ANEXO 1: FÓRMULA DE CÁLCULO PARA EL PAGO DE SERVICIOS A EMPRESAS CONSULTORAS DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.</b>	116
<b>ANEXO 2: ACTUALIZACIÓN DE DATOS AL MES DE ABRIL DE 2022.</b>	117
<b>1.- El Sistema de Alta Dirección Pública.</b>	117
<b>2.- Avances en la provisión de cargos durante 2022.</b>	118
2.1.- Avances en la provisión de cargos adscritos durante 2022.	121
2.2.- Avances en la provisión de cargos no adscritos durante 2022.	122
2.3.- Avances en provisión de cargos de Directores de establecimientos educativos públicos y Jefes DAEM de comunas con matrícula menor a 1.200 alumnos.	124
<b>3.- Postulaciones y candidatos.</b>	125

3.1.- Caracterización de postulantes por género.	126
3.2.- Caracterización por aspectos sociodemográficos y procedencia.	127
3.3.- Caracterización de postulantes según cómo se informaron del concurso.	128
<b>4.- Egresos 2010 - 2022.</b>	<b>129</b>
<b>5.- Selección de Directores de establecimientos educacionales municipales y el tránsito hacia la Nueva Educación Pública.</b>	<b>130</b>
<b>6.- Duración de los procesos de selección.</b>	<b>131</b>
<b>7.- Empresas consultoras.</b>	<b>134</b>
<b>8.- Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública.</b>	<b>135</b>
8.1.- Profesionales Expertos.	135
8.2.- Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública en procesos de selección de Directores de Establecimientos Educacionales Municipales y de Servicios Locales de Educación.	138
<b>9.- Evaluación Directiva y Convenios de Desempeño.</b>	<b>139</b>
<b>10.- Costos del Sistema de Alta Dirección Pública.</b>	<b>142</b>
<b>ANEXO 3: SERVICIOS ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN</b>	<b>146</b>
<b>ANEXO 4: SERVICIOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA</b>	<b>150</b>
<b>ANEXO 5: CARGOS ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA POR MINISTERIO</b>	<b>156</b>
<b>ANEXO 6: CARGOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA POR MINISTERIO</b>	<b>188</b>
<b>ANEXO 7: CONCURSOS PUBLICADOS DE CARGOS ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA POR MINISTERIO</b>	<b>202</b>
<b>ANEXO 8: CONCURSOS PUBLICADOS DE CARGOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA</b>	<b>211</b>
<b>ANEXO 9: CONCURSOS NOMBRADOS DE CARGOS ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA POR MINISTERIO</b>	<b>215</b>
<b>ANEXO 10: CONCURSOS NOMBRADOS DE CARGOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA POR MINISTERIO</b>	<b>223</b>
<b>ANEXO 11: CONCURSOS ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA FINALIZADOS</b>	<b>227</b>
<b>ANEXO 12: CONCURSOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA FINALIZADOS</b>	<b>236</b>

## Índice de gráficos.

Gráfico 1: evolución del ámbito de aplicación del Sistema de Alta Dirección Pública. ....	25
Gráfico 2: N° de convocatorias anuales a concursos de primer nivel, adscritos y no adscritos, al 31 de diciembre de 2021.....	27
Gráfico 3: N° de convocatorias anuales a concursos de segundo nivel, adscritos y no adscritos, al 31 de diciembre de 2021.....	27
Gráfico 4: N° de convocatorias mensuales a concursos destinados a proveer cargos adscritos y no adscritos, año 2021.....	28
Gráfico 5: evolución de concursos declarados desiertos, adscritos y no adscritos. ....	30
Gráfico 6: N° de convocatorias anuales a concursos de primer nivel adscritos, al 31 de diciembre de 2021. ....	30
Gráfico 7: N° de convocatorias anuales a concursos de segundo nivel adscritos, al 31 de diciembre de 2021. ....	31
Gráfico 8: distribución de concursos destinados a proveer cargos adscritos, de primer y segundo nivel, concluidos al 31 de diciembre de 2021.....	31
Gráfico 9: N° de convocatorias anuales a concursos de primer nivel no adscritos.....	32
Gráfico 10: N° de convocatorias anuales a concursos de segundo nivel no adscritos. ....	32
Gráfico 11: distribución de concursos destinados a proveer cargos no adscritos de primer y segundo nivel, concluidos al 31 de diciembre de 2021. ....	33
Gráfico 12: concursabilidad de Jefes DAEM al 31 de diciembre de 2021. ....	34
Gráfico 13: N° de postulantes y promedio de postulaciones, por ministerio, a cargos adscritos y no adscritos de primer nivel jerárquico. ....	36
Gráfico 14: N° de postulantes y promedio de postulaciones, por ministerio, a cargos adscritos y no adscritos de segundo nivel jerárquico.....	36
Gráfico 15: promedio de postulaciones por año y total de concursos convocados por año.....	37
Gráfico 16: evolución del número de postulaciones, según sexo de los candidatos, por año.....	38
Gráfico 17: evolución del porcentaje de mujeres que integran nóminas, por año. ....	38
Gráfico 18: evolución de la procedencia de los postulantes. ....	39
Gráfico 19: medio por el que se enteraron del concurso los postulantes a cargos de primer nivel, adscritos y no adscritos.....	40
Gráfico 20: medio por el que se enteraron del concurso los postulantes a cargos de segundo nivel, adscritos y no adscritos.....	40
Gráfico 21: Comparación de egresos voluntarios, no voluntarios y no renovaciones, de directivos de primer y segundo nivel, acumulados al cuarto año de gobierno. ....	41
Gráfico 22: comparación de egresos voluntarios, no voluntarios y no renovaciones, de directivos de primer nivel jerárquico adscritos, acumulados al cuarto año de gobierno. ....	42
Gráfico 23: comparación de egresos voluntarios, no voluntarios y no renovaciones, de directivos de segundo nivel jerárquico adscritos, acumulados al cuarto año de gobierno.....	42
Gráfico 24: días corridos promedio entre la publicación de la convocatoria y el envío de la nómina a la autoridad, para cargos adscritos de primer nivel jerárquico.....	58
Gráfico 25: días corridos promedio entre la publicación de la convocatoria y el envío de la nómina a la autoridad, para cargos adscritos de segundo nivel jerárquico. ....	59
Gráfico 26: días promedio entre el envío de la nómina a la autoridad y el nombramiento, respecto de cargos adscritos de primer nivel jerárquico. ....	60
Gráfico 27: días promedio entre el envío de la nómina a la autoridad y el nombramiento, respecto de cargos adscritos de segundo nivel jerárquico. ....	60

Gráfico 28: promedio de días hábiles entre el envío de la nómina y el nombramiento, por ministerio, en 2021 para cargos adscritos de primer nivel jerárquico. ....	61
Gráfico 29: promedio de días hábiles entre el envío de la nómina y el nombramiento, por ministerio, en 2021 para cargos adscritos de segundo nivel jerárquico. ....	61
Gráfico 30: distribución de empresas por servicio prestado y nivel jerárquico, según rango de notas. ....	69
Gráfico 31: distribución de Profesionales Expertos según categorías de evaluación. ....	75
Gráfico 32: cantidad de Profesionales Expertos por competencia evaluada. ....	75
Gráfico 33: estado de suscripción de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico, nombrados y renovados en 2021. ....	79
Gráfico 34: estado de suscripción de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico, nombrados y renovados en 2021. ....	79
Gráfico 35: situación de convenios de desempeño no suscritos, correspondientes a Altos Directivos de segundo nivel, con nombramiento vigente al 31 de diciembre de 2021. ....	80
Gráfico 36: evaluaciones de Convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos recibidas al 31 de diciembre de 2021. ....	80
Gráfico 37: evaluaciones de Convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos recibidas en plazo al 31 de diciembre de 2021. ....	81
Gráfico 38: cantidad de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos con nombramiento vigente al 31 de diciembre de 2021 según porcentajes de cumplimiento. ....	81
Gráfico 39: cantidad de evaluaciones por ministerio y nivel promedio de cumplimiento de convenios de desempeño de primer y segundo nivel, 2021. ....	82
Gráfico 40: distribución de costos asociados a Alta Dirección Pública. Ejecución 2021 MM\$. ....	85
Gráfico 41: evolución costo promedio de concursos por nivel jerárquico adscritos y no adscritos, en MM\$. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2021. ....	87
Gráfico 42: evolución costo promedio de concursos desagregado por tipo de servicio en MM\$. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2021. ....	87
Gráfico 43: evolución del ámbito de aplicación del Sistema de Alta Dirección Pública, al 30 de abril de 2022. ....	117
Gráfico 44: N° de convocatorias anuales a concursos de primer nivel, adscritos y no adscritos, al 30 de abril de 2022. ....	118
Gráfico 45: N° de convocatorias anuales a concursos de segundo nivel, adscritos y no adscritos, al 30 de abril de 2022. ....	119
Gráfico 46: N° de convocatorias mensuales a concursos destinados a proveer cargos adscritos y no adscritos, al 30 de abril de 2022. ....	119
Gráfico 47: evolución de concursos declarados desiertos adscritos y no adscritos, al 30 de abril de 2022. ....	120
Gráfico 48: N° de convocatorias anuales a concursos de primer nivel adscritos, al 30 de abril de 2022. ....	121
Gráfico 49: N° de convocatorias anuales a concursos de segundo nivel adscritos, al 30 de abril de 2022. ....	121
Gráfico 50: distribución de concursos destinados a proveer cargos adscritos, de primer y segundo nivel, concluidos al 30 de abril de 2022. ....	122
Gráfico 51: N° de convocatorias anuales a concursos de primer nivel no adscritos, al 30 de abril de 2022. ....	122
Gráfico 52: N° de convocatorias anuales a concursos de segundo nivel no adscritos, al 30 de abril de 2022. ....	123
Gráfico 53: distribución de concursos destinados a proveer cargos no adscritos de primer y segundo nivel, concluidos al 30 de abril de 2022. ....	123

Gráfico 54: concursabilidad de Jefes DAEM al 30 de abril de 2022. ....	124
Gráfico 55: N° de postulantes y promedio de postulaciones, por ministerio, a cargos adscritos y no adscritos de primer nivel jerárquico, al 30 de abril de 2022. ....	125
Gráfico 56: N° de postulantes y promedio de postulaciones, por ministerio, a cargos adscritos y no adscritos de segundo nivel jerárquico, al 30 de abril de 2022. ....	125
Gráfico 57: promedio de postulaciones por año y total de concursos convocados por año, al 30 de abril de 2022. ....	126
Gráfico 58: evolución del número de postulaciones, según sexo de los candidatos, por año, al 30 de abril de 2022. ....	126
Gráfico 59: evolución del porcentaje de mujeres que integran nóminas, por año, al 30 de abril de 2022. ....	127
Gráfico 60: evolución de la procedencia de los postulantes, al 30 de abril de 2022. ....	127
Gráfico 61: medio por el que se enteraron del concurso los postulantes a cargos de primer nivel, adscritos y no adscritos, al 30 de abril de 2022. ....	128
Gráfico 62: medio por el que se enteraron del concurso los postulantes a cargos de segundo nivel, adscritos y no adscritos, al 30 de abril de 2022. ....	128
Gráfico 63: renunciaciones voluntarias y no renovaciones de jefaturas de servicio a partir del 11 de marzo (2010, 2014, 2018 y 2022), en porcentaje, al 29 de abril de 2022. ....	129
Gráfico 64: renunciaciones voluntarias y no renovaciones de altos directivos de segundo nivel a partir del 11 de marzo (2010, 2014, 2018 y 2022), en porcentaje, al 29 de abril de 2022. ....	130
Gráfico 65: días corridos promedio entre la publicación de la convocatoria y el envío de la nómina a la autoridad, para cargos adscritos de primer nivel jerárquico, al 30 de abril de 2022. ....	131
Gráfico 66: días corridos promedio entre la publicación de la convocatoria y el envío de la nómina a la autoridad, para cargos adscritos de segundo nivel jerárquico, al 30 de abril de 2022. ....	131
Gráfico 67: días promedio entre el envío de la nómina a la autoridad y el nombramiento, respecto de cargos adscritos de primer nivel jerárquico, al 30 de abril de 2022. ....	132
Gráfico 68: días promedio entre el envío de la nómina a la autoridad y el nombramiento, respecto de cargos adscritos de segundo nivel jerárquico, al 30 de abril de 2022. ....	132
Gráfico 69: promedio de días hábiles entre el envío de la nómina y el nombramiento, por ministerio, al 30 de abril de 2022 para cargos adscritos de primer nivel jerárquico. ....	133
Gráfico 70: promedio de días hábiles entre el envío de la nómina y el nombramiento, por ministerio, al 30 de abril de 2022 para cargos adscritos de segundo nivel jerárquico. ....	133
Gráfico 71: distribución de empresas por servicio prestado y nivel jerárquico, según rango de notas. ....	134
Gráfico 72: distribución de Profesionales Expertos según categorías de evaluación, al 30 de abril de 2022. ....	137
Gráfico 73: cantidad de Profesionales Expertos por competencia evaluada, al 30 de abril de 2022. ....	137
Gráfico 74: estado de suscripción de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico, nombrados y renovados al 30 de abril de 2022. ....	139
Gráfico 75: estado de suscripción de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico, nombrados y renovados al 30 de abril de 2022. ....	139
Gráfico 76: situación de convenios de desempeño no suscritos, correspondientes a Altos Directivos de segundo nivel, con nombramiento vigente al 30 de abril de 2022. ....	140
Gráfico 77: evaluaciones de Convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos recibidas al 30 de abril de 2022. ....	140
Gráfico 78: evaluaciones de Convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos recibidas en plazo al 30 de abril de 2022. ....	141

Gráfico 79 cantidad de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos con nombramiento vigente al 30 de abril de 2022 según porcentajes de cumplimiento.....	141
Gráfico 80: cantidad de evaluaciones por ministerio y nivel promedio de cumplimiento de convenios de desempeño de primer y segundo nivel, al 30 de abril de 2022.....	142
Gráfico 81: distribución de costos asociados a Alta Dirección Pública. Ejecución al 30 de abril de 2022 MM\$.....	142
Gráfico 82: evolución costo promedio de concursos por nivel jerárquico adscritos y no adscritos, en MM\$. Valores actualizados al 30 de abril de 2022.....	144
Gráfico 83: evolución costo promedio de concursos desagregado por tipo de servicio en MM\$. Valores actualizados al 30 de abril de 2022.....	144

## Índice de tablas.

Tabla 1: glosario sobre el estado de los procesos de selección. ....	19
Tabla 2: servicios y cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, por ministerio, al 31 de diciembre de 2021. ....	26
Tabla 3: N° de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, según dependencia, al 31 de diciembre de 2021.....	26
Tabla 4: distribución de estado de concursos cerrados en 2021. ....	29
Tabla 5: N° de concursos y directores nombrados por año. ....	35
Tabla 6: situación de los concursos de Directores de establecimientos educacionales iniciados por los SLEP en 2021, al 31 de diciembre del mismo año. ....	44
Tabla 7: listado de Altos Directivos Públicos que cumplieron 9 años en el cargo. ....	65
Tabla 8: criterios para evaluación de empresas consultoras. ....	67
Tabla 9: evaluación de empresas. Servicio de búsqueda de Altos Directivos Públicos. ....	67
Tabla 10: evaluación de empresas. Servicio de evaluación. ....	67
Tabla 11: resultado de evaluaciones, según tipo de cargo. ....	68
Tabla 12: distribución de notas a empresas consultoras en materia de gestión de personas. ....	70
Tabla 13: listado de Profesionales Expertos vigentes al 31 de diciembre de 2021. ....	72
Tabla 14: evaluación promedio de Profesionales Expertos por competencia. ....	75
Tabla 15: indicadores asociados a Comités de Selección 2021. ....	76
Tabla 16: listado de Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública en Comisiones Calificadoras vigentes al 31 de diciembre de 2021. ....	76
Tabla 17: ejecución presupuestaria Servicio Civil al 31 de diciembre 2021. Cifras a diciembre 2021 en MM\$. ....	83
Tabla 18: ejecución presupuestaria Servicio Civil año 2021. Subtítulo 21, Gasto en Personal. Cifras al 31 de diciembre de 2021 en MM\$. ....	83
Tabla 19: ejecución presupuestaria Servicio Civil año 2021. Subtítulos 22, 29 y 34. Cifras a diciembre 2021 en MM\$. ....	84
Tabla 20: costos promedios de concursos concluidos en 2021 en MM \$. ....	85
Tabla 21: evolución costo promedio de concursos por tipo de cargo en MM\$. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2021. ....	86
Tabla 22: evolución de costo promedio de concursos, desagregado por tipo de servicio en MM\$. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2021. ....	87
Tabla 23: costos actividades de acompañamiento y desarrollo en MM\$. ....	88
Tabla 24: costos de educación. ....	88
Tabla 25: servicios y cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, por ministerio, al 30 de abril de 2022. ....	117
Tabla 26: N° de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, según dependencia, al 30 de abril de 2022. ....	118
Tabla 27: distribución de estado de concursos cerrados al 30 de abril de 2022. ....	120
Tabla 28: N° de concursos y directores nombrados por año, al 30 de abril de 2022. ....	124
Tabla 29: renunciaciones no voluntarias, voluntarias y no renovaciones de jefaturas de servicio, acumuladas desde el 11 de marzo hasta el 29 de abril de 2022. ....	129
Tabla 30: Renunciaciones no voluntarias, voluntarias y no renovaciones de altos directivos de segundo nivel, acumuladas desde el 11 de marzo hasta el 29 de abril de 2022. ....	130
Tabla 31: situación de los concursos de Directores de establecimientos educacionales iniciados por los SLEP al 30 de abril de 2022. ....	130
Tabla 32: resultado de evaluaciones, según tipo de cargo, al 30 de abril de 2022. ....	134
Tabla 33: distribución de notas a empresas consultoras en materia de gestión de personas, al 30 de abril de 2022. ....	135
Tabla 34: listado de Profesionales Expertos al 30 de abril de 2022. ....	135
Tabla 35: evaluación promedio de Profesionales Expertos por competencia, al 30 de abril de 2022. ....	136
Tabla 36: indicadores asociados a Comités de Selección, al 30 de abril de 2022. ....	137

Tabla 37: listado de Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública en Comisiones Calificadoras vigentes al 30 de abril de 2022.....	138
Tabla 38: costos promedios de concursos concluidos al 30 de abril de 2022 en MM \$.....	143
Tabla 39: evolución costo promedio de concursos por tipo de cargo en MM\$. Valores actualizados al 30 de abril de 2022.....	143
Tabla 40: evolución de costo promedio de concursos, desagregado por tipo de servicio en MM\$. Valores actualizados al 30 de abril de 2022.....	144
Tabla 41: costos de educación al 30 de abril de 2022.....	145
Tabla 42: servicios adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública. ....	146
Tabla 43: servicios no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.....	150
Tabla 44: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Agricultura. ....	156
Tabla 45: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Ciencias, Tecnologías, Conocimiento e Innovación. ....	157
Tabla 46: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. ....	157
Tabla 47: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Defensa. ....	158
Tabla 48: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Deporte.....	158
Tabla 49: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. ....	159
Tabla 50: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. ....	161
Tabla 51: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación.....	163
Tabla 52: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Energía.....	167
Tabla 53: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Hacienda. ....	168
Tabla 54: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Interior y Seguridad Pública.....	169
Tabla 55: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. ....	170
Tabla 56: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Medio Ambiente. ....	172
Tabla 57: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Minería. ....	173
Tabla 58: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.....	173
Tabla 59: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras Públicas. ....	173
Tabla 60: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Relaciones Exteriores. ....	175
Tabla 61: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Salud. ....	176
Tabla 62: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. ....	183
Tabla 63: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. ....	186
Tabla 64: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Vivienda y Urbanismo. ....	186
Tabla 65: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Agricultura. ....	188
Tabla 66: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Bienes Nacionales.....	188
Tabla 67: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Desarrollo Social y Familia. ....	188
Tabla 68: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Economía, Fomento y Turismo. ....	188
Tabla 69: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Educación.....	189
Tabla 70: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Energía. ....	190
Tabla 71: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Hacienda... ..	190
Tabla 72: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Interior y Seguridad Pública.....	191

Tabla 73: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. ....	191
Tabla 74: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Minería. ....	191
Tabla 75: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras. ....	192
Tabla 76: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Salud. ....	192
Tabla 77: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Administración local. ....	192
Tabla 78: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de los Tribunales Tributarios Aduaneros. ....	197
Tabla 79: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Subsecretaría Secretaría General de la Presidencia de la República. ....	198
Tabla 80: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Congreso Nacional. ....	198
Tabla 81: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de los Tribunales Ambientales. ....	198
Tabla 82: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Consejo para la Transparencia. ....	199
Tabla 83: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Instituto Nacional de Derechos Humanos. ....	199
Tabla 84: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio Electoral. ....	200
Tabla 85: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. ....	200
Tabla 86: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. ....	201
Tabla 87: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Vivienda y Urbanismo. ....	201
Tabla 88: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Defensoría de los Derecho de la Niñez. ....	201
Tabla 89: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Consejo Nacional de Televisión. ....	201
Tabla 90: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Agricultura. ....	202
Tabla 91: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. ....	202
Tabla 92: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Defensa Nacional. ....	202
Tabla 93: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. ....	203
Tabla 94: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. ....	204
Tabla 95: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación. ....	204
Tabla 96: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Energía. ....	205
Tabla 97: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Hacienda. ....	205
Tabla 98: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. ....	205
Tabla 99: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. ....	206
Tabla 100: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de las Culturas, las artes y el Patrimonio. ....	206
Tabla 101: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras Públicas. ....	206
Tabla 102: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Relaciones Exteriores. ....	207
Tabla 103: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Salud. ....	207

Tabla 104: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.....	208
Tabla 105: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Deporte.....	208
Tabla 106: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.....	209
Tabla 107: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Medio Ambiente.....	209
Tabla 108: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.....	209
Tabla 109: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Administración local.....	211
Tabla 110: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.....	211
Tabla 111: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación.....	211
Tabla 112: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras Públicas.....	212
Tabla 113: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Consejo para la Transparencia.....	212
Tabla 114: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Defensoría de los Derechos de la Niñez.....	212
Tabla 115: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Instituto Nacional de Derechos Humanos.....	213
Tabla 116: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de los Tribunales Ambientales.....	213
Tabla 117: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio Electoral.....	213
Tabla 118: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de los Tribunales Tributarios Aduaneros.....	213
Tabla 119: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia.....	213
Tabla 120: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.....	214
Tabla 121: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio Secretaría General de Gobierno.....	214
Tabla 122: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Agricultura.....	215
Tabla 123: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Defensa Nacional.....	215
Tabla 124: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.....	215
Tabla 125: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.....	216
Tabla 126: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación.....	217
Tabla 127: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Energía.....	217
Tabla 128: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Hacienda.....	218
Tabla 129: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.....	218
Tabla 130: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.....	218
Tabla 131: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.....	219

Tabla 132: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras Públicas.....	219
Tabla 133: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Relaciones Exteriores.....	219
Tabla 134: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Salud.....	219
Tabla 135: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.....	221
Tabla 136: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Deporte.....	221
Tabla 137: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.....	222
Tabla 138: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Medio Ambiente.....	222
Tabla 124: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.....	222
Tabla 140: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Administración local.....	223
Tabla 141: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.....	223
Tabla 142: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.....	224
Tabla 143: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación.....	224
Tabla 144: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Energía.....	224
Tabla 145: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Minería.....	224
Tabla 146: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras Públicas.....	224
Tabla 147: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.....	225
Tabla 148: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Consejo para la Transparencia.....	225
Tabla 149: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Instituto Nacional de Derechos Humanos.....	225
Tabla 150: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio Electoral.....	225
Tabla 151: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de los Tribunales Tributarios Aduaneros.....	226
Tabla 152: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de los Tribunales Ambientales.....	226
Tabla 153: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Agricultura.....	227
Tabla 154: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Defensa Nacional.....	227
Tabla 155: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.....	227
Tabla 156: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.....	228
Tabla 157: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Educación.....	229
Tabla 158: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Energía.....	230
Tabla 159: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Hacienda.....	230

Tabla 160: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. ....	230
Tabla 161: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. ....	231
Tabla 162: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de las Culturas, las artes y el Patrimonio. ....	231
Tabla 163: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Obras Públicas. ....	232
Tabla 164: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Relaciones Exteriores. ....	232
Tabla 165: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Salud. ....	232
Tabla 166: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Vivienda y Urbanismo. ....	234
Tabla 167: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio del Deporte. ....	234
Tabla 168: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio del Interior y Seguridad Pública. ....	234
Tabla 169: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio del Medio Ambiente. ....	235
Tabla 170: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. ....	235
Tabla 171: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados de la Administración local. ....	236
Tabla 172: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados de la Defensoría de los Derechos de la Niñez. ....	236
Tabla 173: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. ....	236
Tabla 174: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. ....	237
Tabla 175: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Educación. ....	237
Tabla 176: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Energía. ....	237
Tabla 177: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Minería. ....	237
Tabla 178: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Obras Públicas. ....	237
Tabla 179: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio del Interior y Seguridad Pública. ....	238
Tabla 180: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio Secretaría General de Gobierno. ....	238
Tabla 181: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Consejo para la Transparencia. ....	238
Tabla 182: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Instituto Nacional de Derechos Humanos. ....	238
Tabla 183: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados de los Tribunales Ambientales. ....	239
Tabla 184: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Servicio Electoral. ....	239
Tabla 185: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados de los Tribunales Tributarios Aduaneros. ....	239

## I.- PREFACIO.

Por medio del presente informe el Consejo de Alta Dirección Pública da cumplimiento a la obligación de rendir cuentas a las Comisiones de Hacienda del Senado y de la Cámara de Diputados sobre el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública, consagrada por el artículo cuadragésimo segundo, letra k), de la ley N°19.882.

El citado mandato legal dispone que el Consejo de Alta Dirección Pública informará anualmente, en el mes de mayo de cada año, respecto a la duración de los procesos de selección, los programas de inducción y acompañamiento de Altos Directivos Públicos, los costos del Sistema, la evaluación de las empresas consultoras, el desempeño de los Profesionales Expertos y el estado de cumplimiento de los Convenios de Desempeño de Altos Directivos Públicos registrados en la Dirección Nacional del Servicio Civil durante los doce meses previos a dicho informe.

La rendición anual de cuentas sobre el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública no es sólo una oportunidad para dar a conocer sus logros y desafíos, sino que también constituye una instancia para compartir perspectivas sobre su desarrollo y proyección.

Tenemos la convicción de que este ejercicio anual de análisis conjunto contribuirá a avizorar obstáculos y oportunidades y a definir formas de hacer frente a unos y otros con el objetivo de potenciar su impacto en la modernización de la gestión pública y la calidad de los servicios que el Estado provee a sus ciudadanos.

**Felipe Melo Rivara**  
Presidente

**Bettina Horst Von Thadden**  
Consejera

**Cristina Orellana Quezada**  
Consejera

**Eduardo Abarzúa Cruz**  
Consejero

**Eduardo Riquelme Portilla**  
Consejero

## II.- RESUMEN EJECUTIVO.

El Consejo de Alta Dirección Pública, a través del presente Informe, cumple con la obligación legal de rendir cuentas sobre el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública durante el año 2021.

### 1.- Antecedentes generales.

Al 31 de diciembre de 2021, el Sistema a Dirección Pública está conformado por un total de 149 servicios y 1.318 cargos, universo al que se suman 434 cargos no adscritos en 333 organismos públicos y 3.172 cargos de Directores de Establecimientos Educacionales públicos y 260 cargos de Jefes de Departamento de Educación Municipal -DAEM-, lo que significa que participa –en distintas modalidades- de la selección da un total de 5.008 cargos en 567 instituciones públicas.

En el período se efectuaron 267 convocatorias, en las que se recibieron 8.314 postulaciones, finalizaron 336 procesos de selección, llevándose a cabo 257 nombramientos y declarándose desiertos 55 concursos, encontrándose pendiente la decisión de la autoridad en los 24<sup>1</sup> casos restantes al concluir el período en informe. En el caso de los Directores de Establecimientos Educacionales Municipales, en 2021 se efectuaron 573 Convocatorias y 146 nombramientos, 44 concursos fueron declarados desiertos y 5 fueron anulados, mientras que los restantes 378<sup>2</sup> se encontraban en proceso de selección al 31 de diciembre. Tratándose de cargos de Jefes DAEM de comunas con matrícula menor a 1.200 alumnos, se publicaron 5 convocatorias, se registraron 2 nombramientos y las 3 restantes se encontraban en proceso de evaluación al 31 de diciembre de 2021.<sup>3</sup>

En materia de egresos de Altos Directivos Públicos, en 2021 se registraron 143. De dichos egresos 68 fueron de carácter voluntario, 52 no voluntarios y 8 correspondieron a quienes no fueron renovados en sus cargos al cumplir uno o dos períodos de nombramiento.

Cabe señalar que los egresos acumulados entre marzo de 2018 y diciembre de 2021, ascienden a un total de 571, lo que representa un 49,1% de los 1.165 cargos directivos incorporados al Sistema al inicio del referido periodo presidencial. Un 8,5% de dichos egresos fue de carácter voluntario, un 27% fue no voluntario y un 13,6% correspondió a quienes no fueron renovados en sus cargos al cumplir uno o dos períodos de nombramiento. Del total de egresos acumulados, 81 corresponden a Altos Directivos de primer nivel jerárquico, de los cuales 8 son voluntarios, 54 no voluntarios y 19 corresponden a no renovaciones al cumplir uno o dos períodos de nombramiento. En el segundo nivel, el total llega a 490, de los cuales 91 han sido voluntarios, 260 no voluntarios y 139 corresponden a no renovaciones. Al comparar los porcentajes de

<sup>1</sup> De los 24 cargos que se encontraban en nómina al 31 de diciembre de 2021, 12 finalizaron con nombramiento y 2 fueron declarados desierto por la autoridad y, en los 10 restantes, aún se encontraba pendiente la decisión de la autoridad, al 30 de abril de 2022,

<sup>2</sup> De los 378 cargos que se encontraban en procesos de selección, 137 finalizaron con nombramiento, 31 fueron declarados desierto y 2 fueron anulados, mientras que los 208 restantes continuaban en procesos de selección al 30 de abril de 2022.

<sup>3</sup> Los 3 cargos que se encontraban en proceso de evaluación, continuaban en ese estado al 30 de abril de 2022.

egresos acumulados al final del ciclo presidencial que concluyó en marzo de 2022, con los de los dos gobiernos anteriores, se constata que ha disminuido el porcentaje de egresos no voluntarios y voluntarios, mientras que el porcentaje de egresos por no renovación del nombramiento mayor que los registrados en los cuatrienios anteriores.

## 2.- Rendición de cuentas.

El mandato legal establece, respecto del Consejo de Alta Dirección Pública, la obligación legal de rendir cuentas anualmente, respecto a los siguientes aspectos: duración de los procesos de selección: programas de inducción y acompañamiento de Altos Directivos Públicos, costos del Sistema, evaluación de empresas consultoras, desempeño de los representantes del Consejo de Alta Dirección Pública y el estado de cumplimiento de los convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos registrados durante los doce meses previos a esta rendición de cuentas. Cada uno de dichos aspectos será abordado a continuación.

En lo relativo a la duración de los procesos de selección –la que se extiende entre la publicación de la convocatoria y el envío de la nómina a la autoridad-, en 2021 ésta alcanzó un promedio de 68 días corridos para cargos adscritos. La fase que media entre el envío de la nómina y el pronunciamiento de la autoridad, registró un promedio de 39 días en primer nivel, mientras que en segundo nivel ascendió a 16 días, la menor duración de concursos desde la implementación del Sistema.

En materia de acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos, en 2021 se llevaron a cabo diversas acciones dirigidas a potenciar la gestión directiva y la creación de valor público en las instituciones que dirigen, las que tienen lugar a lo largo de todo su ciclo de desarrollo, el que incluye inducción, formación, gestión del desempeño y acompañamiento al egreso.

En lo relativo a inducción, en 2021 se aplicaron cuestionarios de ingreso a los nuevos directivos, con el fin de diagnosticar sus necesidades y, además, se llevaron a cabo 5 Jornadas, dirigidas especialmente a Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico, las que contaron con la participación 97 directivos, un 56% de los cuales se desempeñan en regiones.

En materia de formación, en el período se llevaron a cabo 28 actividades, entre las que cabe destacar el “Ciclo de Visión y Comunicación Estratégica en Crisis para Altos Directivos Públicos”, a cargo de la consultora Tironi, el que incluyó un *webinar* y talleres de Comunicación en contexto de crisis; el “Ciclo de Manejo de Crisis y Negociación para Altos Directivos Públicos”, a cargo de la consultora *Hard Fun*, compuesto por talleres de Manejo de Crisis y Negociación; el “Ciclo de Liderazgo y Gestión de Personas”, a cargo de Lead Institute, que incluyó un *webinar* y talleres de “Liderazgo Público desde la pasión”; el “Ciclo de Innovación y Mejora Continua”, a cargo de la Universidad Adolfo Ibáñez, compuesto por un *webinar*, el taller “*Mindset* y Métodos de Innovación” y el curso “Formulación de Proyectos con Ciencia de Datos”; el “Ciclo de Integridad y Ética Pública” a cargo de la Universidad Adolfo Ibáñez, que incluyó dos *webinar*, y el “Ciclo de Temas Emergentes” a cargo de la Universidad Adolfo Ibáñez que incluyó un *webinar* y la realización de *workshop*. De estas actividades participaron 1.201 Altos Directivos Públicos.

En materia de gestión del desempeño, en 2021 se prestaron 367 asesorías a Altos Directivos Públicos, servicios y ministerios, para la elaboración, suscripción y evaluación de convenios de desempeño. En lo relativo a acompañamiento directivo, cabe destacar que la aplicación móvil APP-Servicio Civil –que al 31 de diciembre de 2021 contaba con 329 usuarios activos- continuó sirviendo como vehículo de información, comunicando eventos, compartiendo alertas y propiciando la generación de un ambiente colaborativo entre la comunidad de Altos Directivos Públicos.

Finalmente, en 2021 se aplicaron instrumentos destinados a evaluar la percepción de los Altos Directivos Públicos desvinculados sobre su proceso de egreso, tales como cuestionarios de salida y entrevistas de cierre.

Un tercer tópico de esta rendición de cuentas aborda la evaluación de las empresas consultoras externas que prestan servicios de asesorías para procesos de selección de personal y de desarrollo y gestión de personas. Dada la amplitud de la norma, se incluyen antecedentes sobre empresas consultoras que participan en los procesos de selección de Alta Dirección Pública; las que participan en concursos destinados a proveer cargos de Directores de Establecimientos Educativos municipales y Jefes DAEM de comunas con menos de 1.200 alumnos matriculados, y las que prestan servicios de consultoría en materias de reclutamiento, selección, desarrollo y gestión de personas a la Administración Central del Estado.

Otro de los aspectos considerados en esta rendición de cuentas es la evaluación del desempeño de los Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública, categoría que incluye a aquellos que integran los Comités de Selección de candidatos a cargos de segundo nivel jerárquico del Sistema de Alta Dirección Pública, denominados Profesionales Expertos, y a quienes forman parte de las Comisiones Calificadoras responsables de seleccionar candidatos a Director/a de establecimientos educacionales y Jefes DAEM de comunas con menos de 1.200 alumnos. A marzo de 2021, el total de Profesionales Expertos vigentes era de 43, de ellos 27 participaron del proceso de convocatoria interna dirigida a los miembros del equipo con más de 6 años en el ejercicio del rol, resultando renovados 21. Además, se incorporaron 14 nuevos Profesionales Expertos, completando un equipo de 51 integrantes, consistente con las proyecciones de concursabilidad para los siguientes años. En 2021, 39 Profesionales Expertos tuvieron al menos una evaluación, sin embargo, sólo 36 fueron objeto de evaluación anual, dado que se precisa para ello que hayan sido evaluados en más de una oportunidad. Del total de evaluados, 14 fueron categorizados en nivel de desempeño muy bueno, 21 en nivel bueno y 1 en regular, no encontrándose ninguno en nivel sobresaliente ni en nivel malo. La evaluación promedio fue de 5,8, en escala de 1 a 7. En el caso de los Representantes del Consejo en concursos de Directores de establecimientos educacionales municipales, en 2021 se inició su primera evaluación del desempeño, cuyo modelo considera 2 evaluaciones y concluirá en septiembre de 2022.

Un quinto aspecto incluido en la rendición de cuentas es el nivel de cumplimiento de los Convenios de Desempeño de Altos Directivos Públicos, registrados en el Servicio Civil durante 2021. Al efecto debe considerarse que, al 31 de diciembre de 2021, un total de 1.011 cargos del Sistema -124 de primer nivel y 887 de segundo- contaban con nombramiento vigente. De ese total, 369 cargos –48 de primer nivel y 321 de segundo-, que representan un 36% del total, fueron provistos o renovados durante 2021. De los Altos Directivos Públicos nombrados o renovados en 2021, el 62,5% de los de primer nivel y el 71,3% de los de segundo habían suscrito su convenio, encontrándose el resto

en proceso de suscripción al 31 de diciembre del mismo año. Además, el 98,9% de los convenios fueron suscritos dentro de plazo. Cabe señalar que el diferencial entre los convenios de desempeño suscritos e informados al Servicio Civil durante 2021 obedece, en la mayoría de los casos, a que los nombramientos se efectuaron en el último trimestre del mismo año por lo que el plazo para cumplir con esta obligación excede al 31 de diciembre de 2021, fecha de cierre del presente informe.<sup>4</sup> .

En cuanto a la evaluación de los convenios, al 31 de diciembre de 2021, del universo de 1.011 Altos Directivos Públicos con nombramiento vigente, 671 debieron contar con al menos una evaluación anual, recibándose 528 dentro de plazo y encontrándose 143<sup>5</sup> en proceso de elaboración al cierre del presente informe.

En cuanto a los costos asociados a la realización de los procesos de selección y a las actividades de acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos -último de los temas objeto de rendición de cuentas-, éstos ascendieron en 2021 a MM\$2.721, incluyendo aquellos derivados de servicios de evaluación y búsqueda de candidatos, que representan el 80,2% del gasto; los relativos a publicación de convocatorias, que constituyen el 4,5% del gasto; los destinados a acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos; los asociados al pago de dietas y viáticos de Consejeros y Profesionales Expertos, y otros costos operacionales que alcanzan al 2,9%, al 12,3% y al 0,1%, respectivamente.

En 2021 concluyeron 288 concursos, con un costo promedio de MM\$7,5. En los concursos para proveer cargos adscritos el costo promedio fue de MM\$7,6 y en los no adscritos de MM\$ 7,2. Cabe destacar que en 2021 se registró una disminución de MM\$1,3 con respecto al costo promedio del año 2020, lo que obedece principalmente a una disminución de la cantidad de convocatorias publicadas, en comparación con 2020, lo que es propio de un cuarto año del ciclo gubernamental.

Durante 2021 las actividades de acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos tuvieron un costo de MM\$78, el 98% de los cuales se destinó a talleres de formación directiva. En el período, los costos por concepto de dietas de Profesionales Expertos y Consejeros ascendieron a MM\$.336. En el caso de los Profesionales Expertos, se pagaron MM\$174 y en el caso de los Consejeros las dietas sumaron un total de MM\$162.

En cuanto a los costos asociados a los procesos de selección destinados a proveer los cargos de Jefes DAEM en comunas de menos 1.200 estudiantes y cargos de Directores de establecimientos educacionales, éstos ascendieron a MM\$254, monto que considera 574 concursos de Directores y 5 de Jefes DAEM de municipios con matrícula menor a 1.200 alumnos, e incluyen: honorarios y viáticos de Representantes del Consejo ante las Comisiones Calificadoras, traslados, arriendo de oficinas regionales, publicación y difusión de convocatorias, y mantención y soporte de sistemas informáticos.

---

<sup>4</sup> Al 30 de abril de 2022, de los 110 convenios que no se encontraban suscritos -18 de primer nivel y 92 de segundo nivel jerárquico-, la totalidad fue firmado dentro del plazo legal.

<sup>5</sup> Del universo de 143 evaluaciones pendientes al 31 de diciembre de 2021, al 30 de abril de 2022, se habían recibido 36 y 107 aún se encontraban en proceso de evaluación.

### 3.- Mirada de futuro.

El Consejo invita a reflexionar sobre algunos de los desafíos que enfrenta el Sistema de alta Dirección Pública y sobre aspectos asociados al mismo que inciden en el proceso de modernización del Estado.

En primer término, a 5 años del perfeccionamiento del Sistema a través de la dictación de la ley N° 20.955, el Consejo constata con preocupación que, pese a las medidas adoptadas con el fin de reducir el impacto de la alternancia en el poder en la permanencia de los directivos seleccionados por Alta Dirección Pública, las cifras de desvinculación siguen siendo relevantes y constituyen uno de los principales desafíos que enfrenta el Sistema de Alta Dirección Pública en nuestros días.

Frente a esta situación propone revisar el modelo de Alta Dirección Pública imperante en nuestro país o, al menos, introducir nuevos ajustes a la ecuación entre mérito y confianza, que contribuyan a generar mejores condiciones en un futuro cercano, tales como la creación de mecanismos de movilidad horizontal de Altos Directivos Públicos de alto desempeño; el establecimiento de procesos abreviados de selección de cargos transversales; un rol más activo del Consejo en la gestión del desempeño directivo; la revisión de los cargos de primer nivel jerárquico que deban formar parte del Sistema y de aquellos que se califican como de primer nivel en circunstancias que podrían ser de segundo; la limitación a la desvinculación de Altos Directivos Públicos de segundo nivel y el análisis respecto a si todos los cargos de primer nivel jerárquico deben tener un tratamiento uniforme en materia de desvinculación de sus ocupantes. Además, hace presente que una revisión del modelo de Alta Dirección Pública -política que se encuentra pronta a cumplir dos décadas de existencia- debería considerar también otros aspectos, tales como el gobierno corporativo del Sistema, tema que no fue incluido en la reforma de 2016.

Como un segundo tópico, el Consejo se refiere a la ampliación del ámbito de aplicación del Sistema el que, desde su creación en 2004, ha aumentado en un 628%. Destaca que durante 2021 se incorporaron 80 nuevos cargos adscritos y 14 no adscritos, tendencia que debería mantenerse, como lo evidencian 50 proyectos de ley que contemplan la participación del Sistema de Alta Dirección Pública en los procesos de selección de nuevas autoridades. Particularmente, llama la atención sobre 3 proyectos: el que fortalece el Sistema de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil (Boletín N°15.482-05), que incorpora 2 cargos de primer nivel y 52 de segundo; el que crea el Servicio de Empresas Públicas y perfecciona los gobiernos corporativos de las empresas del Estado y de aquellas en que éste tenga participación (Boletín N°11.485-05), que sumaría 95 nuevos cargos, y el que establece un nuevo marco de gobierno corporativo para la Empresa Nacional de Minería, el Banco del Estado de Chile y la Corporación de Fomento de la Producción (Boletín N°14769-05), que suma 13 cargos más.

Si bien el Consejo de Alta Dirección Pública valora la expansión del Sistema, hace presente las complejidades que la misma representa en su operación, particularmente en lo relativo al hecho de que no ha ido aparejada de un incremento de recursos destinados a hacer frente a estas nuevas responsabilidades y a la forma inorgánica en que se ha producido. Respecto de este último aspecto, sugiere que en aquellos casos en que un proyecto de ley proponga la utilización del proceso de selección regulado por el Párrafo 3°, del Título VI, de la presente ley o la participación de la Dirección Nacional del Servicio Civil o del Consejo de Alta Dirección Pública o sus representantes para proveer un cargo,

el mismo proyecto deba adjuntar un informe de este cuerpo colegiado que dé cuenta de sus observaciones técnicas sobre la respectiva iniciativa legal, en el marco de sus competencias.

Un cuarto aspecto que el Consejo destaca entre los temas emergentes para el Sistema de Alta Dirección Pública, es la incorporación de criterios de género en la provisión de algunos cargos que lo integran o deben ser provistos con su intervención. Al efecto, hace presente que tanto la ley N°21.302 que creó el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, como el proyecto de ley que crea el Servicio de Empresas Públicas y perfecciona los gobiernos corporativos de las empresas del Estado y de aquellas en que éste tenga participación (Boletín N°11.485-05), consideran normas en tal sentido, las que imponen una adecuación de la forma en que se lleven a cabo los respectivos procesos de selección, además de evidenciar la necesidad de enfrentar la complejidad derivada del tradicional menor número de postulantes de género femenino o a la existencia de fenómenos de segregación ocupacional de la mujer, que tienden a circunscribir su participación sólo a ciertos tipos de cargos. En esta materia, se anticipa que el desafío será acoger la demanda ciudadana por mayores grados de equidad de género e inclusión de grupos tradicionalmente subrepresentados y equilibrarla con el mérito que orienta y caracteriza al Sistema de Alta Dirección Pública.

En quinto lugar, el Consejo -al igual que en sus memorias e Informes previos- llama la atención sobre los desafíos que enfrenta la Alta Dirección Pública en el sector salud, de especial relevancia tanto por el rol de dicho sector en la provisión de servicios esenciales, como por el hecho que el 26,9% de los cargos del Sistema corresponden a este ámbito. Destaca entre los problemas recurrentes la alta rotación y las dificultades para proveer los cargos de Subdirector Médico, de Servicio de Salud y de Hospital, cuyo ejercicio la ley reserva para profesionales médicos, los que representan el 24,2% de los cargos del sector que deben proveerse por la Alta Dirección Pública y cuyas tasas de postulación promedio son claramente inferiores a las de los demás cargos del sector, lo que se ha explicado por el monto de las remuneraciones ofrecidas y la complejidad de la tarea encomendada.

Se destaca que aun cuando el problema ha sido recurrente, los cambios introducidos hasta ahora han sido insuficientes, por lo que sigue siendo necesario impulsar un análisis exhaustivo de fórmulas dirigidas a hacer frente a esta preocupante situación. Sugiriéndose también examinar la incorporación al Sistema de otros cargos estratégicos para la buena provisión de servicios a la ciudadanía, tal como los de Jefes de Gestión de Personas de los Servicios de Salud.

Otro aspecto que el Consejo de Alta Dirección Pública considera relevante destacar es la conveniencia de fortalecer el sistema de selección de Directores de establecimientos educacionales públicos, para lo que resulta necesario perfeccionar algunos aspectos de los concursos de Directores de establecimientos educacionales públicos, dirigidos a robustecer el rol y las atribuciones del Consejo y del Servicio Civil; a garantizar mejores condiciones para el funcionamiento de la Comisión Calificadora -entidad encargada de llevar a cabo los procesos de selección-, y a perfeccionar el proceso de suscripción, seguimiento y evaluación de los convenios de desempeño. Cabe destacar que la Dirección Nacional del Servicio Civil elaboró una propuesta que se hace cargo de la materia, la que se sugiere sea considerada en las instancias pertinente a fin de contribuir a mejorar la calidad de la educación que reciben los niños, niñas y adolescentes de nuestro país.

En séptimo lugar, el Consejo aborda la propuesta –formulada por diversos proyectos de ley- de ampliar la participación del Sistema en la selección de miembros de directorios de empresas públicas, hoy circunscrita a CODELCO, ENAP y FOINSA. Sobre el particular, ha destacado la conveniencia de continuar avanzando con el objeto de perfeccionar sus gobiernos corporativos, considerando que su calidad es crucial para optimizar el desempeño de las empresas, maximizar su valor económico, velar por su viabilidad financiera, actuar bajo estrictas normas de integridad y cumplir los fines que le han sido encomendados. Además, sugiere considerar aspectos asociados a equidad de género y a la participación de representantes de los trabajadores en los directorios.

Otro aspecto destacado por el Consejo de Alta Dirección Pública es la conveniencia de someter la selección de directivos de los ámbitos locales y regionales al Sistema. Señala que, en el ámbito local, se presentó a tramitación legislativa el proyecto de ley que modifica diversos cuerpos legales con el objeto de fortalecer la integridad pública, probidad y transparencia en las municipalidades. (Boletín N° 14839), el que propone establecer un Sistema de Alta Dirección Pública municipal, como parte de un conjunto de iniciativas legales orientadas a fortalecer el sistema de integridad pública y la transparencia, iniciativa que valora por considerar que avanza, en términos generales, en la dirección correcta, al aplicar a la selección de los directivos municipales criterios coherentes con los aplicables en la Administración Civil del Estado. En relación con el ámbito regional, el Consejo considera que los cargos de Jefes de División de los Gobiernos Regionales deberían incorporarse al Sistema de Alta Dirección Pública –actualmente sólo se aplica a la selección de los Jefes/as de las Unidades de Control-, considerando que el proceso de descentralización del Estado, el fortalecimiento de los Gobiernos Regionales y las nuevas atribuciones entregadas a los mismos, demandan directivos idóneos y capaces de hacer frente a los desafíos derivados de la gestión regional.

En noveno lugar, el Consejo sugiere algunos perfeccionamientos legales al Sistema que no forman parte del proyecto de ley que fortalece el Sistema de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil (Boletín 14582-05). Particularmente, propone establecer plazos para las actuaciones de las diversas autoridades que participan de la selección y nombramiento de los miembros de los Tribunales Ambientales; sugiere establecer la inhabilidad de los Altos Directivos Públicos para ser candidatos a cargos de elección popular, considerando la importancia de elevar los estándares exigidos a quienes optan por incorporarse al segmento directivo de la Administración del Estado, en consonancia con la creciente demanda ciudadana por mayores grados de integridad y legitimidad en el ejercicio de la función pública y, además, señala la conveniencia de que el legislador precise las inhabilidades e incompatibilidades derivadas de conflictos de interés que puedan afectar a quienes asumen cargos de Alta Dirección Pública.

En otro orden de ideas, el Consejo –en un afán de integrar en la visión del Sistema de Alta Dirección Pública el contexto en el cual se desempeñan los directivos seleccionados- sugiere avanzar en un modelo integral de empleo público que articule las distintas categorías de funcionarios y funcionarias y resuelva en favor de la calidad del empleo y el buen servicio las diferentes modalidades contractuales existentes; que modernice los sistemas de evaluación, remuneraciones y desarrollo, para promover un desempeño de excelencia. Del mismo modo, en un contexto más amplio de revisión de la normativa relativa al empleo público, sugiere abordar aspectos tales como los derechos a negociar colectivamente, el derecho a huelga y la inamovilidad de los funcionarios públicos.

Además, se hace presente la conveniencia de legislar sobre el teletrabajo en el Estado, considerando el importante número de funcionarios y funcionarias públicas que, al día de hoy, han adoptado esta modalidad de trabajo, como consecuencia de la pandemia de Coronavirus. Lo anterior, teniendo a la vista que el eventual término de la alerta sanitaria -que actúa como condición necesaria para la aplicación del dictamen de Contraloría que regula el teletrabajo en pandemia- puede significar un conflicto importante en el sector público o bien, una muy considerable merma en las condiciones laborales de numerosas funcionarias y funcionarios públicos, lo que afectaría gravemente, tanto las condiciones de desempeño de las y los directivos públicos, como la capacidad de los servicios para responder a las necesidades de la ciudadanía.

Finalmente, el Consejo llama la atención sobre los desafíos que surgen para el Sistema de Alta Dirección Pública a partir de la eventual aprobación del proyecto de nueva Constitución, derivados de la necesidad de adecuar su actuación y su marco normativo a las disposiciones de la nueva carta fundamental.

Al efecto, cabe considerar que, el borrador aprobado por la Convención Constitucional aborda propuestas relativas a la Administración y los servicios públicos, respecto de los cuales precisa su objetivo y principios rectores; el empleo y la función pública, cuyos principios señala, además de consagrar la carrera funcionaria, la movilidad horizontal de los funcionarios y funcionarias públicos y su derecho a la capacitación; reconoce los derechos colectivos de los trabajadores del sector público, admitiendo su derecho a sindicalizarse, negociar colectivamente y declararse en huelga; entre otros consagra los principios de legalidad, probidad y transparencia, asociados al ejercicio de la función pública; señala como deber del Estado el definir mecanismos de modernización de sus procesos y organización, y dispone la integración paritaria de órganos públicos colegiados, autónomos y de los directorios de las empresas del Estado.

Es importante destacar la consagración constitucional de la Dirección Nacional del Servicio Civil como organismo autónomo responsable del fortalecimiento de la función pública y de los procedimientos de selección de cargos de la Administración Pública y demás entidades que establezca la Constitución y la ley, resguardando los principios de transparencia, objetividad, no discriminación y mérito; encargándole la función de regular los procesos de selección de candidatas y candidatos a cargos del Sistema de Alta Dirección Pública o de aquellos que deben seleccionarse con su participación y de conducir los concursos destinados a proveer cargos de jefaturas superiores de servicios, a través del Consejo de Alta Dirección Pública. Además, propone excluir expresamente del Servicio Civil a los cargos de exclusiva confianza del gobierno central, regional y municipal, los que, dada la naturaleza de sus funciones, integran el gobierno.

Además, se dispone constitucionalmente la participación del Consejo de Alta Dirección Pública en el nombramiento de integrantes del Consejo de la Justicia, organismo responsable de fortalecer la independencia judicial y del nombramiento, gobierno, gestión, formación y disciplina del Sistema Nacional de Justicia.

### **III.- ANTECEDENTES GENERALES.**

#### **1.- El Sistema de Alta Dirección Pública.**

El Sistema de Alta Dirección Pública aspira a 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, así como a contribuir a seleccionar a los mejores profesionales para el ejercicio de funciones públicas en otras entidades estatales. Su conducción le corresponde a la Dirección Nacional del Servicio Civil y cuenta con la regulación y garantía del Consejo de Alta Dirección Pública. Su marco normativo está establecido por el Título VI de la ley N°19.882, de 2003, perfeccionado y fortalecido por la ley N°20.955, de 2016.

Se estructura como un modelo mixto que intenta 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, quienes 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.

Desde 2016, a la selección se suma el mandato legal de diseñar y ejecutar planes y programas de inducción, acompañamiento, formación y desarrollo de Altos Directivos Públicos, los que son elaborados por la Dirección Nacional del Servicio Civil y aprobados por el Consejo de Alta Dirección Pública, el que entrega las directrices para su diseño e implementación.

La institucionalidad del Sistema está conformada por la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Consejo de Alta Dirección Pública y sus principales actores incluyen a la autoridad gubernamental, Profesionales Expertos y Representantes del Consejo ante las Comisiones Calificadoras encargadas de seleccionar candidatos a directores de establecimientos educacionales públicos, Comités de Selección, empresas consultoras y a los propios candidatos.

##### **1.1.- 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. Su marco normativo, tras trece años de funcionamiento, fue perfeccionado y fortalecido por la ley N°20.955, de 20 de octubre de 2016, la que inauguró una nueva fase en su desarrollo, caracterizada por crecientes desafíos y oportunidades.

El Sistema de Alta Dirección Pública aspira a 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.

Se estructura como 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. Estos, 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.

## **1.2.- Ámbito de aplicación del Sistema.**

**1.2.1.- Cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.** Originalmente, no todos los servicios públicos estuvieron incluidos en el Sistema de Alta Dirección Pública, ya que el mismo se estructuró –en su fase original– 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 base a dicha distinción, al iniciar su funcionamiento, la Alta Dirección Pública incluyó sólo a 93 de los 127 servicios públicos existentes en esa fecha.

La expansión del Sistema se produjo en forma progresiva, mediante diversas leyes que fueron incorporando a nuevos servicios tales como el Instituto Nacional del Deporte, la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, la Superintendencia de Seguridad Social, el Servicio Nacional de Pesca, el Servicio Nacional para la Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, la Agencia de Calidad de la Educación, la Superintendencia de Educación, el Servicio Electoral, el Servicio Nacional de la Discapacidad, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Comisión Nacional de Energía y la Superintendencia de Medioambiente, entre otros. Dicha incorporación de servicios no ha incluido siempre los cargos de primer nivel jerárquico, razón por la cual al 31 de diciembre de 2020 había 149 servicios incorporados al sistema y 143 primeros niveles.

La ley N°20.955 amplió el ámbito de aplicación del Sistema, constituyéndolo en regla de general aplicación respecto de todos los servicios públicos de la Administración Central del Estado, con escasas excepciones. En efecto, la ley incorporó a los siguientes servicios: la Oficina de Políticas Agrarias, el Servicio Nacional de Menores, el Instituto Nacional de la Juventud, el Servicio Nacional del Adulto Mayor, la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, la Dirección del Trabajo, el Fondo Nacional de Salud, la Dirección Nacional del Servicio Civil, la Dirección General de Obras Públicas y la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas.

En 2021 se incorporaron al Sistema ochenta nuevos cargos adscritos, 30 pertenecientes a los Servicios Locales de Educación de Magallanes, Aysén, Licancabur, Punilla Cordillera y Maule Costa; 23 al Servicio Nacional de Migraciones; 2 a la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo; 1 de la Fiscalía Nacional Económica, y 24 al Servicio Nacional de Protección Especializada de la Niñez y Adolescencia.

Son excepciones a esta regla general la Presidencia de la República, las subsecretarías, el Consejo de Defensa del Estado, la Agencia Nacional de Inteligencia, la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales, la Corporación de Fomento de la Producción y la Dirección de Presupuestos. Su exclusión se funda en la naturaleza del servicio o en el hecho de haberse encontrado en tramitación -a la fecha de dictación de la ley- proyectos de ley que abordaban el tema sectorialmente.

Desde la perspectiva de los cargos, la regla es que 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 Públicos 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.

No obstante, existen algunos servicios en que sólo se considera la inclusión en el Sistema de cargos específicos, a saber: los Subdirectores del Servicio Civil; los cargos de segundo nivel de la Dirección General de Obras Públicas y de la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas; los cargos de Subdirector Técnico y de Administración y Finanzas de Gendarmería de Chile y el de Director Nacional del Servicio de Impuestos Internos.

Las cifras antes señaladas deberían continuar elevándose de aprobarse algunos de los diversos proyectos de ley que consideran la expansión del Sistema, entre los cuales cabe mencionar el que fortalece el Sistema de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil (Boletín N° 14582-05); el que reforma el Fondo Nacional de Salud y crea un Plan de Salud Universal (Boletín N°13863-11); el que fortalece la institucionalidad del adulto mayor (Boletín N°13822-07); el que crea el Servicio de Empresas Públicas (Boletín N°11485-05); el que crea el Servicio Nacional Forestal y modifica la Ley General de Urbanismo y Construcciones (Boletín N°11175-01); el que crea el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil e introduce modificaciones a la ley N°20.084, sobre responsabilidad penal de adolescentes, y a otras normas que indica (Boletín N°11174-07) y el proyecto de ley que regula la protección y el tratamiento de los datos personales y crea la Agencia de Protección de Datos Personales (Boletín N°11144-07), entre otros.

**1.2.2.- Cargos no adscritos.** Al cabo de algunos años de funcionamiento del Sistema pudo apreciarse la tendencia a que se dispusiera por ley la provisión de diversos cargos - que no formaban parte del mismo- recurriendo al proceso de selección de la Alta Dirección Pública o a la participación de su institucionalidad. Entre ellos se encuentran cargos de Directores de CODELCO, del Comité de Auditoría Parlamentaria, de jueces de los Tribunales Tributarios y Aduaneros y de los Tribunales Ambientales, del Panel de Concesiones de Obras Públicas y del Panel de Expertos del Transporte Público, entre otros.

En el año 2011 la ley N°20.501, sobre Calidad Equidad de la Educación, dispuso un mecanismo perfeccionado de selección de los ocupantes de cargos de Directores de Administración de Educación Municipal y de Directores de Establecimientos Educativos Municipalizados, en más de 300 comunas del país, basado en el mérito, con aplicación de los estándares del Sistema de alta Dirección Pública.

Más tarde, la ley N°20.955 también amplió el universo de cargos no adscritos al incorporar al Fiscal y a los Gerentes de CORFO; al disponer la aplicación del procedimiento de selección de Altos Directivos Públicos de segundo nivel a determinados jefes de programas radicados en Subsecretarías, y al comprometer la remisión de proyectos de ley destinados a incorporar criterios de mérito al reclutamiento y selección de directores de empresas públicas y de directivos del ámbito municipal.

En 2021 se incorporaron al Sistema 14 nuevos cargos no adscritos: 3 cargos del Instituto Nacional de Derechos Humanos; 5 del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, 5 de la Defensoría del Contribuyente y 1 del Servicio Electoral.

El total de cargos no adscritos también debería aumentar de aprobarse proyectos de ley tales como el proyecto que consagra la autonomía legal de la Defensoría Penal Pública y fortalece su institucionalidad (Boletín N° 14753-07); el que modifica la ley N°19.640, orgánica constitucional del Ministerio Público, en materia de igualdad de género y fortalecimiento democrático de su integración (Boletín N°13004-07); el que modifica la ley orgánica constitucional del Congreso Nacional y otros cuerpos legales en lo relativo a probidad y transparencia (Boletín N°10264-07); el que crea una nueva institucionalidad del Sistema Estadístico Nacional (Boletín N°10372-03), y la eventual participación del Sistema de Alta Dirección Pública en el nombramiento de Consejeros del Consejo de Defensa del Estado (Boletines Ns°10160-07, 11127-07, 11129-07 y 13522-07), entre otros.

**1.2.3. 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.

**a) Consejo de Alta Dirección Pública.** Es un cuerpo colegiado, autónomo, creado por ley que, en conjunto con la Dirección Nacional del Servicio Civil, integra la institucionalidad del Sistema de Alta Dirección Pública, correspondiéndole la responsabilidad de velar por su correcto funcionamiento.

Su composición es de carácter transversal, lo que permite que su gestión trascienda coyunturas electorales. Está integrado por cinco miembros: el Director Nacional 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.

En cumplimiento de la misión que le es propia, al Consejo le corresponde regular los procesos de selección de candidatos a cargos del Sistema de Alta Dirección Pública o de aquellos que deben seleccionarse con su participación o con arreglo a sus procedimientos y conducir los concursos destinados a proveer 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, debiendo resguardar que los perfiles estén formulados de modo de garantizar un proceso de selección competitivo y fundado en las necesidades objetivas del cargo.

Respecto del primer nivel jerárquico -que incluye a los jefes de servicio-, es el Consejo quien propone al Presidente de la República una nómina de tres o cuatro candidatos elegidos en el respectivo proceso de selección. En el segundo nivel jerárquico, el Consejo participa de los Comités de Selección encargados de seleccionar a sus Altos Directivos, por medio de la designación de uno de sus integrantes o de un profesional experto que actúe en su representación.

En materia de remuneraciones para los nuevos Altos Directivos, el Consejo cumple el rol de proponer al Ministro de Hacienda los porcentajes de la Asignación de Alta Dirección Pública, destinada a salvar brechas de remuneraciones con el sector privado, 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.

También le corresponde 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.

Adicionalmente, puede disponer la contratación de empresas consultoras especializadas en evaluación y selección de personas 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.

El Consejo es responsable de conocer y aprobar las directrices para el diseño e implementación de los planes y programas de inducción, acompañamiento, formación y desarrollo de Altos Directivos Públicos. Además, tiene la responsabilidad de aprobar, con el acuerdo de cuatro de sus miembros, la utilización del mecanismo de gestión de candidatos, que permite evitar concursos declarados desiertos por no reunirse suficientes candidatos idóneos para conformar nómina, mediante la invitación a integrarse al proceso de selección a quienes hayan ejercido cargos de Alta Dirección Pública o hayan sido nominados en concursos destinados a proveer cargos análogos.

Finalmente, cumple el rol de rendir cuentas al informar anualmente, a las Comisiones de Hacienda de ambas ramas del Congreso Nacional, sobre el 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.

**b) Dirección Nacional del Servicio Civil.** Es un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda y cuya misión es fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos.

Ejerce su acción en dos ámbitos: la modernización y desarrollo de la carrera funcionaria y el funcionariado, a cargo de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas y la implementación del Sistema de Alta Dirección Pública, a cargo de la Subdirección de Alta Dirección Pública. Esta última es la responsable de coordinar y administrar los procesos de selección; 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. Finalmente, se le señaló la obligación de diseñar e implementar programas de inducción y acompañamiento para Altos Directivos Públicos, como forma de potenciar la gestión directiva y complementar la selección en base al mérito y a la idoneidad profesional.

El fortalecimiento de la Dirección Nacional del Servicio Civil fue uno de los dos objetivos de la ley N° 20.955, expresándose en la consagración legal de la existencia de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas –previamente reservada sólo a la Subdirección de Alta Dirección Pública- y en la asignación de nuevas funciones, siendo la más importante de ellas el rol rector del servicio en materia de gestión y desarrollo de personas, en virtud del cual le corresponde impartir normas de aplicación general en dicho ámbito. Además, se le confirieron responsabilidades en el campo de la ética pública, al imponerle el deber de impartir normas de aplicación general para la elaboración de códigos de ética en los servicios públicos y de difundir y promover normas de probidad y transparencia en el Estado. De esta forma el Servicio Civil se constituyó en una autoridad en lo relativo a gestión de personas en el Estado, complementando las funciones de DIPRES en la materia.

**c) Autoridad gubernamental.** Propone el perfil de selección y participa de la determinación de la renta asociada a los cargos; en el nombramiento de uno de los nominados o en el rechazo de la nómina y en la remoción de los Altos Directivos Públicos nombrados a través del Sistema, quienes tienen la calidad de funcionarios de exclusiva confianza.

Además, define las políticas que deberán ser implementadas y señala los lineamientos de la gestión directiva que deberá ejecutar el Alto Directivo Público y que serán parte integrante de su convenio de desempeño.

Conforme con la ley N° 20.955, el Presidente de la República tiene la facultad para -dentro de los primeros tres meses de su gobierno- eximir de la aplicación de los mecanismos de selección del Sistema hasta a doce cargos de jefes superiores de servicio afectos al mismo. Dichos cargos deberán ser provistos con personas que cumplan con el respectivo perfil de selección, aprobado por el Consejo de Alta Dirección Pública antes del nombramiento. Las personas así nombradas podrán mantenerse en el cargo hasta por los cuatro años que dure el mandato presidencial, al cabo de los cuales el cargo se reintegrará al régimen normal del Sistema.

**d) Profesionales Expertos.** Son los representantes del Consejo de Alta Dirección Pública en los Comités de Selección y es el encargado de presidir el Comité. Debe asegurar el adecuado funcionamiento de los Comités de Selección en los que participa, garantizando que éstos se ajusten a los lineamientos definidos por el Consejo y resguardando los principios sobre los cuales se sustenta el Sistema de Alta Dirección Pública: excelencia, transparencia, legalidad, probidad y no discriminación.

**e) Comités de selección.** Son los encargados de conducir los procesos de selección de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico. Se integran por un representante del jefe superior del servicio respectivo, el que deberá ser funcionario de la planta directiva o del estamento profesional del mismo; 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.

Precisan de la mayoría de sus integrantes para constituirse, sesionar, entrevistar y adoptar acuerdos. No obstante lo anterior, siempre debe estar presente el representante del Consejo de Alta Dirección Pública.

**f) Empresas consultoras.** El Consejo de Alta Dirección Pública externaliza la evaluación y eventualmente la búsqueda 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 y que deberán entrevistar a los postulantes preseleccionados, analizar sus antecedentes y contrastar sus observaciones con el perfil de selección correspondiente. 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 o el Comité al determinar quiénes integrarán la nómina de postulantes elegibles que será remitida a la autoridad encargada del nombramiento.

### **1.3.- Principios que forman parte del Sistema de Alta Dirección Pública.**

Los principios de excelencia, transparencia, legalidad, probidad y no discriminación, a través de la aplicación de criterios de idoneidad y mérito, constituyen el telón de fondo del Sistema de Alta Dirección Pública chileno.

**1.3.1.- Excelencia.** El principio de excelencia implica que el estándar al que aspira el Sistema es el de los mayores grados posibles de perfección y calidad.

**1.3.2.- Transparencia.** El principio de transparencia, en el marco del Sistema de Alta Dirección Pública, se manifiesta en su compromiso con el libre acceso a información pública –tanto a través de acciones de transparencia activa o pasiva- con excepción de aquellas materias legalmente exceptuadas.

**1.3.3.- Legalidad.** El principio de legalidad implica la estricta sujeción al ordenamiento jurídico vigente, el que constituye la condición, fundamento y límite de la actividad del Sistema de Alta Dirección Pública.

**1.3.4.- Probidad.** El principio de probidad alude al proceder éticamente intachable, honesto y veraz que deben presentar el Sistema y sus agentes y que incluye la preeminencia del interés general por sobre el particular.

**1.3.5.- No discriminación.** El principio de no discriminación se basa en la dignidad de la persona humana y, en el marco del Sistema de Alta Dirección Pública, se manifiesta en la garantía de igualdad de trato entre todos los postulantes y en la prohibición de cualquier distinción que no se base en la capacidad o idoneidad personal.

Con el concurso de los principios antes enunciados, se favorece la profesionalización de la función pública y el fortalecimiento institucional del Estado, habilitándolo para enfrentar desafíos crecientemente complejos.

### **1.4.- 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 personas. El proceso de selección consta de las siguientes etapas:

**1.4.1.- Preparación del concurso.** El proceso de selección se gatilla al producirse la vacancia de un cargo directivo adscrito al Sistema. La autoridad debe informar la vacancia al Servicio Civil dentro de 5 días contados desde que ésta se produjo o desde la no renovación de un Alto Directivo. El Servicio Civil asesorará a la autoridad respectiva en la construcción del perfil de selección, el que será propuesto por la autoridad ministerial y aprobado por el Consejo de Alta Dirección Pública. Este cuerpo colegiado, además, propondrá al Ministro de Hacienda el porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública asociado a cargos de primer nivel jerárquico.

**1.4.2.- Convocatoria.** Consiste en el llamado a participar de un determinado proceso de selección, dirigido a personas que satisfagan los requerimientos definidos en el perfil de selección, la que se realiza a través de una invitación pública y abierta, de amplia divulgación a través de medios de comunicación masiva y del Diario Oficial. Este llamado puede complementarse a través de la contratación de servicios de búsqueda de candidatos.

En los 8 meses anteriores a un cambio de Gobierno, sólo puede convocarse a concursos de jefes de servicio cuando el Consejo de Alta Dirección Pública –por al menos 4 votos favorables- así lo autorice al pronunciarse sobre la solicitud formulada por la autoridad en este sentido, aduciendo razones de buen servicio expresamente fundadas.

**1.4.3.- Reclutamiento.** La siguiente etapa del proceso de selección es la de reclutamiento, en la que los postulantes envían sus antecedentes a través del sistema de postulación en línea -herramienta que permite postular a través de formularios electrónicos, accesibles 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.

**1.4.4.- Evaluación y conformación de nómina.** 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 gerencial y de competencias, los que serán considerados por el Consejo o el Comité de Selección en su evaluación final. 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 tres o cuatro candidatos elegibles que será entregada 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.

Con el objeto de cautelar el buen uso de los recursos fiscales y evitar declaraciones de desierto por no reunirse al menos tres candidatos idóneos para conformar nómina, la ley

N° 20.955 estableció el mecanismo de gestión de candidatos, en virtud del cual el Consejo, por un quórum de 4/5 de sus miembros, podrá acordar incorporar a los concursos –con su autorización y antes de las entrevistas- a personas que hayan sido incluidas en nóminas de concursos destinados a proveer cargos análogos en los últimos 24 meses o a Altos Directivos Públicos que hayan ejercido como tales por al menos 2 años y que han cumplido el 90% o más de su Convenio de Desempeño.

**1.4.5.- Nombramiento o declaración de desierto.** El jefe de servicio, respecto de los candidatos de segundo nivel, tendrá la obligación de entrevistar a los nominados y deberá informar de ello por escrito a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

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- puede nombrar a una de las personas nominada o declarar desierto el concurso.

Si opta por nombrar se informará de ello al Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública, al Ministro del ramo y a la persona elegida. El nombramiento –para el cual dispondrá de un plazo máximo de 90 o de 20 días hábiles contados desde la recepción de la nómina, según se trate de cargos de primer o segundo nivel jerárquico- 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 Público, en el cual se incluye la información relevante disponible.

Si opta por declarar desierto, tratándose de cargos de segundo nivel, la ley N°20.955 limitó esta opción a una única oportunidad. Tanto para el primer como el segundo nivel, la declaración de desierto podrá ser expresa o será la consecuencia de no haber efectuado el nombramiento dentro del plazo que la ley señala al efecto.

En el evento que se haya declarado desierto un concurso de segundo nivel, si nuevamente transcurre el plazo sin que se efectúe el nombramiento, la ley faculta al Consejo para declarar desierto fundadamente por una única vez dentro del término de 10 días contados desde vencimiento del plazo. Si el Consejo no ejerce esta atribución, se deberá nombrar al primero de la nómina, el mismo efecto ocurrirá en el caso en que el Consejo haya ejercido la facultad, se haya llevado a cabo el nuevo concurso y nuevamente venza el plazo sin que se efectúe el nombramiento por parte de la autoridad.

Finalmente, se hace entrega de certificados a los postulantes que integraron nómina y que lo hayan así solicitado, atestiguando el hecho y, además, 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.

**Tabla 1: glosario sobre el estado de los procesos de selección.**

Concepto	Definición
<b>Postulación</b>	Período entre la publicación de la convocatoria y el cierre de la misma.
<b>Evaluación</b>	Período en el cual se evalúa a los candidatos e incluye revisión de requisitos legales, análisis curricular, evaluación gerencial y de competencias. En esta etapa se incluye la entrevista del candidato con el Consejo de Alta Dirección Pública o el Comité de Selección.
<b>Nómina</b>	Alude a procesos en los cuales, tras concluir el proceso de evaluación, se procede a conformar la nómina de candidatos elegibles y a remitirla a la autoridad encargada del nombramiento.
<b>Nombramiento</b>	Existe ya una decisión de la autoridad encargada del nombramiento respecto a seleccionar una persona de la nómina para ejercer el cargo.
<b>Desierto</b>	Existe decisión de la autoridad respecto a no nombrar a ninguno de los nominados. También puede ser pronunciado por el Consejo o el Comité cuando no se reúnen al menos tres candidatos idóneos para conformar nómina.

### **1.5.- 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:

**1.5.1.- 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.

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 modificó la ley N° 19.882 y flexibilizó 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.

**1.5.2.- 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.

**1.5.3.- Indemnización.** El Alto Directivo Público tiene derecho a gozar de la indemnización contemplada en el artículo 148 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.

**1.5.4.- 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.

**1.5.5.- Convenios 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.

**1.5.6.- Mantención del cargo de planta.** Los funcionarios conservarán los cargos de planta de que sean titulares mientras ejerzan los cargos de Alta Dirección Pública para los que han sido nombrados, incluyendo sus renovaciones, por un límite máximo de 9 años.

## **2.- El Consejo de Alta Dirección Pública.**

### **2.1.- Características y composición.**

El Consejo de Alta Dirección Pública es un organismo autónomo, responsable de garantizar el buen funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública. Se compone de cinco integrantes: el Director Nacional del Servicio Civil, quien lo preside y cuatro Consejeros de reconocido prestigio por su experiencia y conocimientos en gestión de personas y/o políticas públicas, quienes son designados por el Presidente de la República, con acuerdo de los 4/7 de los Senadores en ejercicio. Sus nombramientos son por períodos de seis años, son nominados por pares alternadamente cada tres años y tienen carácter inamovible.

Entre sus funciones se encuentra el conducir y regular los procesos de selección de candidatos a cargos de jefes superiores de servicios. Además, le corresponde analizar y aprobar los perfiles profesionales de los cargos directivos que se proveen a través del Sistema.

Respecto del primer nivel jerárquico -que incluye fundamentalmente a jefes de servicio-, le compete proponer al Presidente de la República nóminas de tres o cuatro candidatos seleccionados en el respectivo proceso de selección. En el segundo nivel jerárquico, el Consejo participa -a través de uno de sus integrantes o de un Profesional Experto que

actúa en su representación- en los Comités de Selección encargados de proponer la nómina de candidatos preseleccionados 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.

Además, es el responsable de resolver reclamos formulados por postulantes; disponer la contratación de empresas consultoras especializadas en evaluación y selección; aprobar las directrices para el diseño e implementación de planes y programas de inducción, acompañamiento, formación y desarrollo de Altos Directivos Públicos; aprobar la utilización del mecanismo de gestión de candidatos, que permite evitar concursos declarados desiertos por no reunirse suficientes candidatos idóneos para conformar nómina, mediante la invitación a integrarse al proceso de selección a quienes hayan ejercido cargos de Alta Dirección Pública o hayan sido nominados en concursos destinados a proveer cargos análogos; 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.

Finalmente, cumple el rol de rendir cuentas al informar anualmente, a las Comisiones de Hacienda de ambas ramas del Congreso Nacional, sobre el 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.

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

**Felipe Melo Rivara.** Presidente. Ingeniero civil industrial de la Universidad de Chile y MSc in Public Management and Governance de la London School of Economics.

Cuenta con 15 años de experiencia laboral en el sector público y en la sociedad civil. Ejerció como Secretario Regional Ministerial de Educación de la región Metropolitana entre 2014 y 2016 y, previamente, fue Director de la Oficina de Equidad e Inclusión de la Universidad de Chile; Director del Programa de Acceso a la Educación Superior del Ministerio de Educación; Director del Programa Servicio País, y asesor y consultor en desarrollo local.

**Eduardo Abarzúa Cruz.** Consejero (2016-2022). Psicólogo de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Doctor en Ciencias del Trabajo de la Universidad Católica de Lovaina y Diplomado en Ciencias Sociales del Trabajo del Programa de Economía del Trabajo, PET.

Es Vicerrector de la Universidad Alberto Hurtado. Comparte su actividad docente con la investigación y consultoría en materias de modernización del Estado, gestión estratégica de personas y relaciones laborales en instituciones públicas y privadas.

**Bettina Horst Von Thadden.** Consejera (2016-2022). Ingeniera comercial de la Universidad Gabriela Mistral y Magíster en Economía con mención en Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Es Directora Ejecutiva de Libertad y Desarrollo y fue integrante del Consejo del Sistema de Empresas Públicas hasta marzo del año 2022.

**Cristina Orellana Quezada.** Consejera (2019-2025). Ingeniera en agronegocios de la Universidad Central, con especialización en gobiernos corporativos, libre competencia, control de inversiones, control de gestión y evaluación de proyectos de las universidades de Chile, Pontificia Universidad Católica y Adolfo Ibáñez.

Fue Directora Regional de CORFO, Directora Regional y Gerente General de SERCOTEC, Directora Ejecutiva del Centro Democracia y Comunidad y Directora Ejecutiva del Sistema de Empresas Públicas. Además, integra diversos directorios.

**Eduardo Riquelme Portilla.** Consejero (2019-2025). Abogado de la Universidad del Mar y Doctor en Derecho de la Universidad de Navarra.

Es asesor jurídico penal y profesor de Derecho Penal y autor de diversas publicaciones, entre otras del libro “El cohecho parlamentario.” Fue asesor jurídico del Ministro de Interior, Subsecretario de Pesca, asesor de la División Jurídica de SEGPRES, Jefe de Gabinete del Ministro de Defensa y Jefe de la División de Relaciones Políticas de la SEGPRES (2010-2011). Es socio de Riquelme Portilla, Defensa & Compliance y miembro de la Asociación Internacional de Derecho Penal, de la *World Compliance Association* y del Colegio de Abogados de Valparaíso.

El Consejo cuenta con una Secretaría Técnica, responsable de las actas de sesiones y de la asistencia técnica y administrativa de este cuerpo colegiado.

**Mariana George-Nascimento Avendaño.** Secretaria Técnica. Abogada de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso y Magíster en Gerencia y Políticas Públicas de la Universidad Adolfo Ibáñez. APSA – Fulbright Congressional Fellow e Investigadora Visitante en el Centro de Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Georgetown.

Previamente se desempeñó en las Comisiones Legislativas del Senado de la República y como Asistente Legislativa en el Congreso de los Estados Unidos.

## **2.2.- Cambio de gobierno.**

El 11 de marzo de 2022 asumió el nuevo Gobierno, encabezado por el Presidente de la República, don Gabriel Boric Font. En la misma fecha inició sus funciones el nuevo Director Nacional del Servicio Civil y Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública, don Felipe Melo Rivara.

**2.2.1.- Cambio en la Presidencia del Consejo de Alta Dirección Pública.-** Hasta el 10 de marzo de 2022 y desde el 4 de enero de 2021, el cargo de Directora Nacional del Servicio Civil y Presidenta del Consejo de Alta Dirección Pública fue ejercido por la señora Solange Garreaud de Mainvilliers Gerlach.

**Solange Garreaud de Mainvilliers Gerlach.** Es ingeniera comercial de la Universidad de Santiago de Chile, posee más de 20 años de experiencia como asesora en gestión de

personas a organizaciones públicas y privadas, a nivel nacional e internacional. Además, ha liderado equipos de trabajo multidisciplinarios en el ámbito de la gestión pública y privada.

Previamente se desempeñó como Jefa de la División de Gestión y Desarrollo de las Personas de la Subsecretaría de Redes Asistenciales del Ministerio de Salud y Jefa del Departamento de Alta Dirección Pública de la misma Subsecretaría.

Entre 2012 y 2014 fue Subdirectora de Alta Dirección Pública de la Dirección Nacional del Servicio Civil y, entre 2009 y 2012 y entre 2014 y 2018, ejerció como Profesional Experta, representante del Consejo de Alta Dirección Pública ante los Comités de Selección de candidatos a cargos de segundo nivel jerárquico del Sistema de Alta Dirección Pública. Al mismo tiempo, realizó proyectos de consultoría en temas de gestión de personas y equipos de alto desempeño.

**2.2.2.- Nombramiento de jefes de servicios adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública por designación presidencial directa.-** A partir del 11 de marzo de 2022, S.E. el Presidente de la República, en ejercicio de la facultad que le confiere el artículo 36 bis de la ley N°19.882, efectuó los 12 nombramientos directos permitidos por la norma, a saber: el de don Pablo Zenteno Muñoz, como Director del Trabajo; el de doña Eliana Muñoz Zoffoli, como Fiscal del MOP; el de don Camilo Cid Pedraza, como Director de FONASA; el de don Víctor Torres Jeldres como Superintendente de Salud; el de doña Valentina Duran Medina como Directora del Servicio de Evaluación Ambiental; el de don Luis Thayer Correa, como Director del Servicio Nacional de Migraciones; el de doña Karla Flores Mardones, como Directora de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera – InvestChile; el de don Wilson Ureta Parraguez, como Director de la Comisión Nacional de Riego; el de don Santiago Rojas Alessandri, como Director del Instituto de Desarrollo Agropecuario, el de don Hernán Frigolett Córdova, como Director del Servicio de Impuestos Internos; el de don Nicolás Navarrete, como director del Fondo de Solidaridad e Inversión Social, y el de don Luis Penchuleo Morales, como Director Nacional de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena.

### **2.3.- Actividad del Consejo de Alta Dirección Pública.**

Durante 2021, el Consejo de Alta Dirección Pública celebró 99 sesiones, en el curso de las cuales adoptó 402 acuerdos -el 93% de ellos de carácter unánime-, y llevó a cabo 371 entrevistas, al cabo de las cuales conformó 52 nóminas, 26 de ellas correspondientes a cargos adscritos de primer nivel jerárquico y 26 a cargos no adscritos, y declaró desiertos 2 concursos, por no reunirse en ellos un número suficiente de candidatos idóneos para conformar nómina.

En el mismo período, se presentaron al Consejo 50 perfiles de selección, para igual número de cargos de primer nivel, por parte de los ministros y/o subsecretarios de las carteras de Hacienda, Educación, de la Mujer y la Equidad de Género; de Desarrollo y Familia; de Salud, del Trabajo y Previsión Social; de Agricultura; de Vivienda y Urbanismo; de Defensa Nacional, y de Obras Públicas, así como también de la Defensoría de la Niñez; del Consejo para la Transparencia y del Instituto de Derechos Humanos. Además, el Consejo –en ejercicio de sus funciones legales- aprobó los 50 perfiles de primer nivel presentados en el periodo en informe, además de 185 perfiles de cargos de segundo nivel jerárquico.

En materia de reclamaciones, se presentaron 104<sup>6</sup>, de las cuales una fue acogida por el Consejo, como consecuencia de haberse configurado la causal prevista por la ley, tal es la concurrencia de vicios o irregularidades que hayan afectado la participación igualitaria de los reclamantes. En las 103 restantes no se configuró la causal legal de existir vicios o irregularidades que afecten la participación igualitaria del reclamante.

En lo relativo a su facultad de disponer la contratación de empresas consultoras especializadas en evaluación y selección, durante 2021 se asignaron tareas asociadas a 267 concursos -67 de primer nivel y 200 de segundo-, en 82 de los cuales se dispuso la contratación de servicios de búsqueda y en 262 los servicios de evaluación, asignándose tareas a un total de 37 empresas consultoras.

En el período en informe el Consejo efectuó 6 solicitudes de porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública, asociadas a los cargos de Director/a Nacional del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia y de Directores/as Ejecutivos/as de los Servicios Locales de Educación de Iquique, Maule Costa, Punilla Cordillera, Aysén y de Magallanes.

En lo relativo a solicitudes de complementación de nómina formuladas por la autoridad encargada del nombramiento frente al desistimiento de alguno de los nominados, en 2021 el Consejo conoció 8 solicitudes y acogió 6. Como consecuencia de lo anterior y en virtud de lo dispuesto por el inciso primero, del artículo quincuagésimo séptimo de la ley N°19.882, se incorporaron nuevos candidatos idóneos a las respectivas nóminas, respetando el orden de puntaje que obtuvieron en el concurso correspondiente.

El Consejo recibió 45 solicitudes de iniciar concursos en los últimos 8 meses de gobierno, de las cuales autorizó 31, que corresponden a un 61,8% del total. Cabe recordar que dicho período se inició el pasado 11 de julio y que la norma –establecida en el artículo cuadragésimo octavo de la ley N° 19.882-, exige el acuerdo de los cuatro quintos del Consejo para acoger la solicitud, escrita y fundada en razones de buen servicio, formulada por la autoridad.

Asimismo, durante 2021 el Consejo aprobó en 39 casos la utilización del mecanismo de gestión de candidatos –uno de primer nivel jerárquico y 38 de segundo nivel-, consagrado por el inciso tercero, del artículo quincuagésimo cuarto, de la ley N°19.882, que permite que este cuerpo colegiado, por un quórum de cuatro quintos de sus miembros, incorpore en un proceso de selección -con su autorización y antes de la etapa de entrevistas-, a candidatos nominados en los últimos veinticuatro meses o a Altos Directivos Públicos, en ejercicio o no, que hayan ejercido el cargo por al menos un período de dos años y cuyo convenio de desempeño haya registrado un cumplimiento igual o superior al 90%.

Cabe señalar que de los 39 concursos en los cuales se recurrió a gestión de candidatos, 12 fueron declarados desiertos y los restantes 27 finalizaron con nombramiento, en 4 de ellos -equivalentes al 15,4%, del total- las personas nombradas se incorporaron al respectivo concurso a través de gestión de candidatos.

---

<sup>6</sup> Dichas reclamaciones se formularon en un universo de 289 concursos que llegaron a la etapa de reclamación, en los que se recibieron 37.779 postulaciones, lo que implica que se recibió una presentación cada 363 postulaciones. Además, las presentaciones recibidas se vinculan con 85 concursos, lo que significa que en el 29% del total de los concursos al menos un postulante reclamó y que en el 71% restante no hubo reclamo alguno.

Finalmente, a partir del 11 de marzo, se dio inicio a la aplicación del procedimiento de desvinculación de Altos Directivos Públicos de segundo nivel durante los primeros 6 meses de gobierno, de acuerdo con lo prescrito por el artículo quincuagésimo octavo de la ley N°19.882, que establece la exigencia de efectuar una comunicación fundada previa al Consejo de Alta Dirección Pública para pedir la renuncia de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico, pudiendo el Consejo citar a la autoridad a informar sobre el cumplimiento del convenio de desempeño y los motivos de la desvinculación. Al 30 de abril de 2022, el Consejo había sido informado de 16 renuncias no voluntarias, habiendo tomado la decisión de citar a la Directora Nacional (S) del Servicio Agrícola y Ganadero.

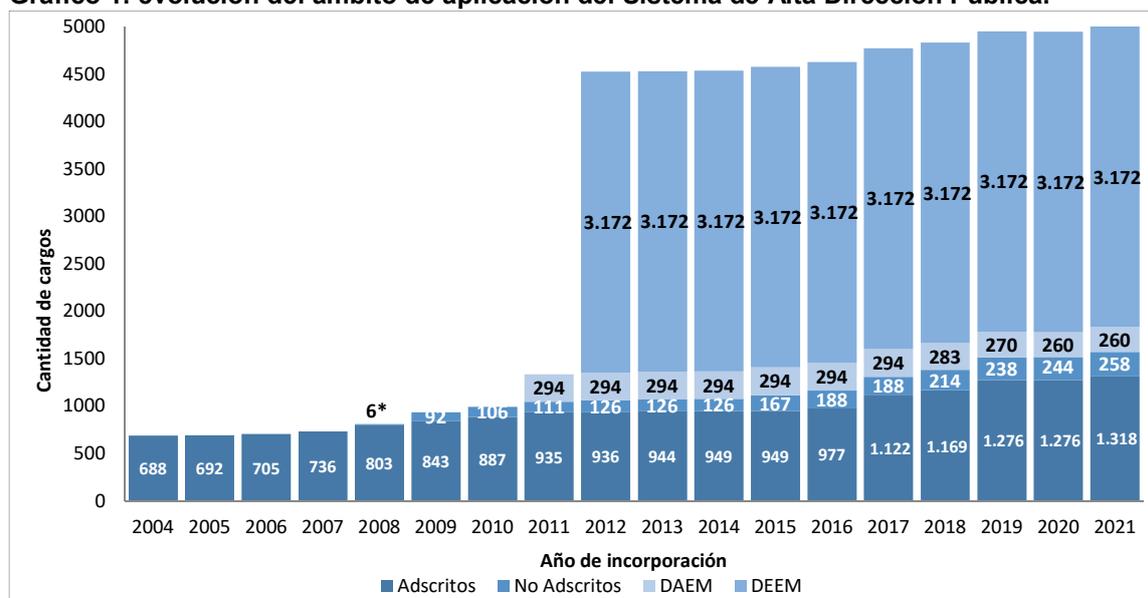
### 3.- Aplicación del Sistema de Alta Dirección Pública en el año 2021.

Al 31 de diciembre de 2021, forman parte del Sistema de Alta Dirección Pública un total de 149 servicios y 1.318 cargos, 143 de primer nivel jerárquico y 1.175 de segundo. Al universo anterior deben sumarse 434 cargos no adscritos -172 de primer nivel y 262 de segundo- en 333 organismos públicos. Cabe recordar que los cargos no adscritos son aquellos que el legislador ordena proveer conforme con los procedimientos del Sistema o con la participación de su institucionalidad, pero que no forman parte del mismo.

Además, en virtud de lo dispuesto por la ley N°20.501, de Calidad y Equidad de la Educación, se incluyen 3.172 cargos de Directores de Establecimientos Educativos Públicos y 260 cargos de Jefes de Departamento de Educación Municipal -DAEM-, de los cuales 176 corresponden a comunas con 1.200 o más alumnos matriculados y 84 a comunas con menos de 1.200 alumnos matriculados.

En consecuencia, al concluir 2021, el Sistema de Alta Dirección Pública participa –en distintas modalidades- de la selección de un total de 5.008 cargos en 567 instituciones públicas.

**Gráfico 1: evolución del ámbito de aplicación del Sistema de Alta Dirección Pública.**



\*6 instituciones públicas no adscritas

**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**Tabla 2: servicios y cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, por ministerio, al 31 de diciembre de 2021.**

Ministerio	Primer Nivel	Segundo Nivel	Total de cargos
Agricultura	4	50	54
Ciencias, Tecnologías, Conocimiento e Innovación	1	5	6
Cultura, las artes y el Patrimonio	1	18	19
Defensa	1	22	23
Desarrollo Social	6	72	78
Deporte	1	19	20
Economía, Fomento y Turismo	8	105	113
Educación	24	149	173
Energía	3	27	30
Hacienda	6	55	61
Interior y Seguridad Pública	4	52	56
Justicia y Derechos Humanos	4	64	68
Medio Ambiente	2	23	25
Minería	2	6	8
Mujer y Equidad de Género	1	18	19
Obras Públicas	11	51	62
Relaciones Exteriores	4	15	19
Salud	35	320	355
Trabajo y Previsión Social	7	94	101
Transporte y Telecomunicaciones	1	1	2
Vivienda y Urbanismo	17	9	26
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>1.175</b>	<b>1.318</b>

Fuente: Servicio Civil

**Tabla 3: N° de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, según dependencia, al 31 de diciembre de 2021.**

Dependencia	Primer Nivel	Segundo Nivel	Número de Servicios	Total de cargos
Administración Local	-	176	176	176
Administración Central	38	70	42	142
Autónomos <sup>7</sup>	68	-	4	34
Poder Judicial	49	-	22	49
Empresas Públicas	14	-	3	14
Congreso	3	-	1	3
Gobiernos Regionales	-	16	1	16
<b>Total</b>	<b>172</b>	<b>262</b>	<b>249</b>	<b>434</b>

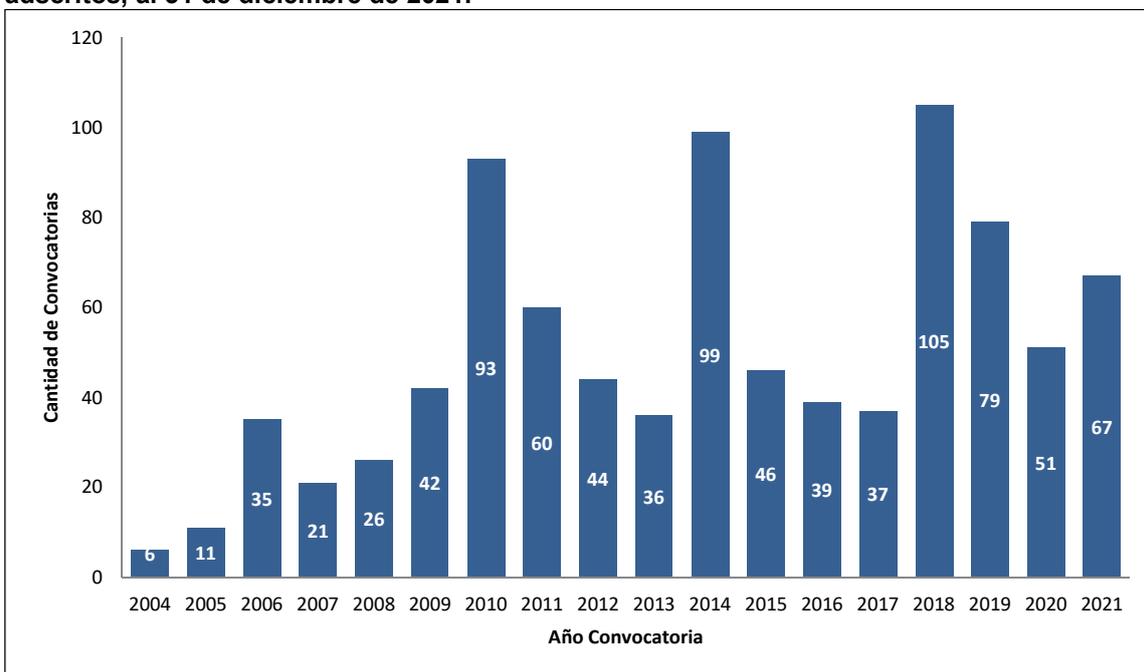
Fuente: Servicio Civil.

#### 4.- Avances en la provisión de cargos durante 2021.

En 2021 se efectuaron 267 convocatorias, 67 de ellas destinadas a proveer cargos de primer nivel y 200 cargos de segundo, tanto adscritos como no adscritos. Además, se proveyeron 257 cargos, 197 adscritos -18 de primer nivel y 179 de segundo- y 60 no adscritos, de los cuales 33 son de primer nivel y 27 de segundo.

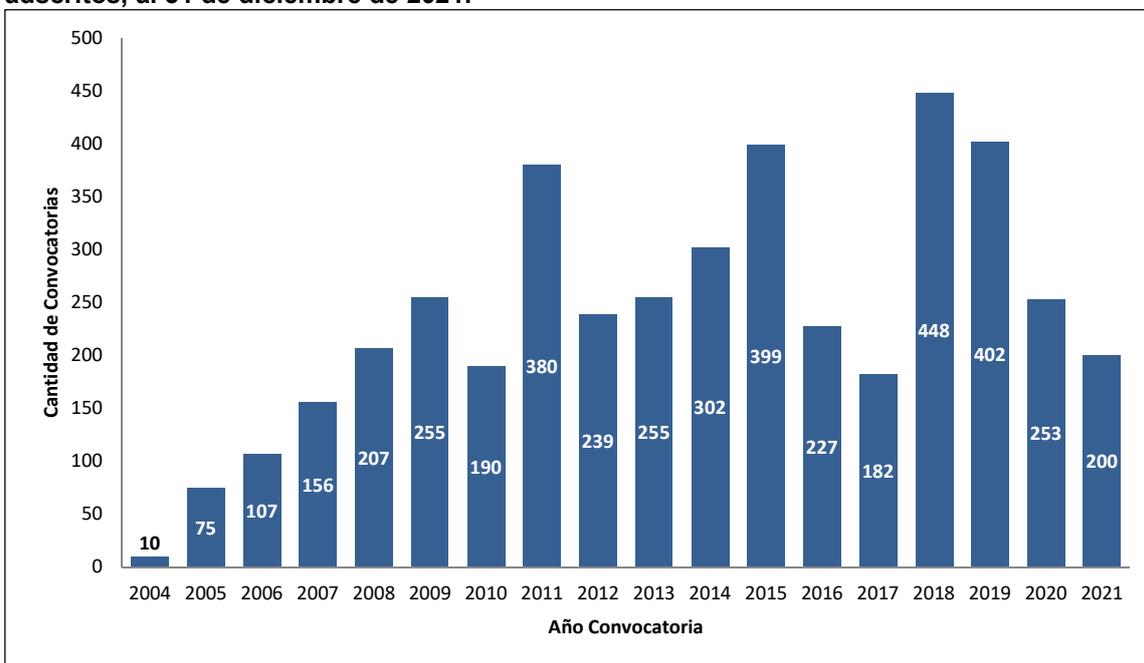
<sup>7</sup> Son organismos autónomos la Defensoría de la Niñez, el Instituto Nacional de Derechos Humanos, el Servicio Electoral y el Consejo para la Transparencia.

**Gráfico 2: N° de convocatorias anuales a concursos de primer nivel, adscritos y no adscritos, al 31 de diciembre de 2021.**



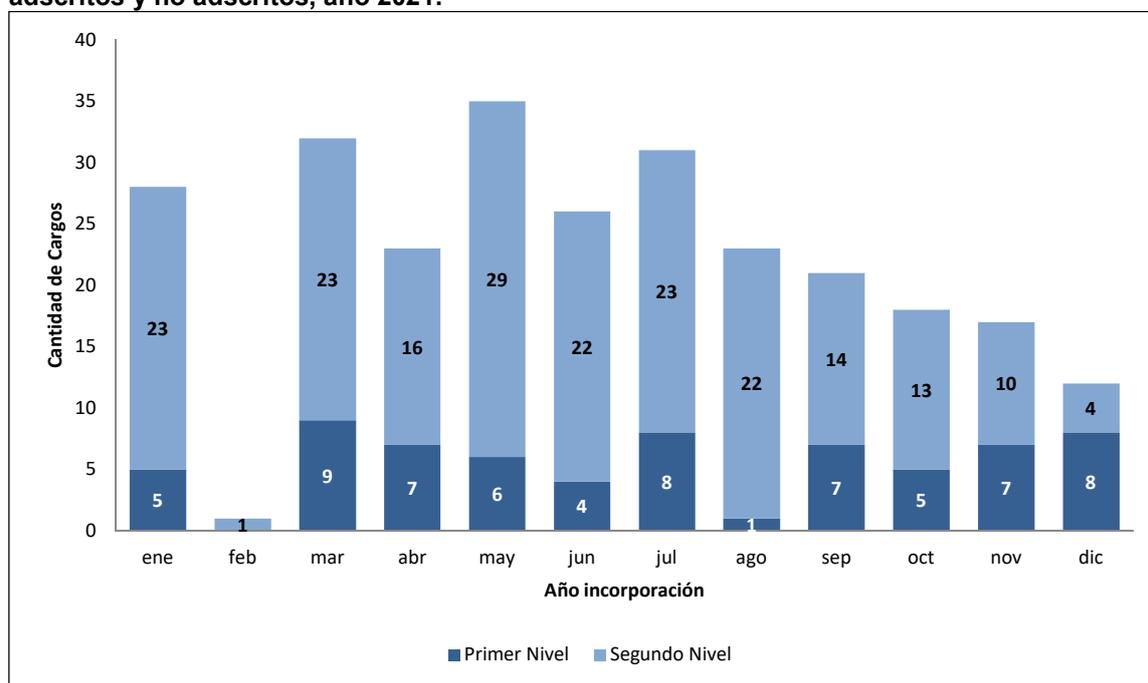
**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**Gráfico 3: N° de convocatorias anuales a concursos de segundo nivel, adscritos y no adscritos, al 31 de diciembre de 2021.**



**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil

**Gráfico 4: N° de convocatorias mensuales a concursos destinados a proveer cargos adscritos y no adscritos, año 2021.**



**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil

Durante el período, finalizaron 336 procesos de selección, de los cuales, al 31 de diciembre de 2021, 257 equivalentes a un 76,5% del total, terminaron con nombramiento. En 24 casos, a la misma fecha, se encontraba pendiente la decisión de la autoridad sobre la nómina<sup>8</sup>, y en 55 casos, equivalentes a un 16,4% del total, los concursos fueron declarados desiertos<sup>9</sup>. De éstos últimos, 29 obtuvieron dicha declaración de parte de la autoridad y 26 del Consejo o Comité, por no reunirse un número suficiente de candidatos idóneos para conformar nómina.

<sup>8</sup> De los 24 cargos que se encontraban en nómina al 31 de diciembre de 2021, 12 finalizaron con nombramiento y 2 fueron declarados desierto por la autoridad y, en los 10 restantes, aún se encontraba pendiente la decisión de la autoridad, al 30 de abril de 2022.

<sup>9</sup> Se consideran aquellos concursos declarados desiertos por la autoridad y cuya nómina fue enviada en 2021, así como aquellos declarados desiertos por el Consejo o los Comités de Selección en el mismo año.

**Tabla 4: distribución de estado de concursos cerrados en 2021<sup>10</sup>.**

Adscrito	Nivel	Estado del concurso a diciembre de 2021	N° de concursos	Porcentaje
Sí	Primer	Nombramientos	18	66,7%
		Desiertos por Autoridad	7	25,9%
		Nómina	-	-
		Desierto por Consejo de Alta Dirección Pública	2	7,4%
		<b>Total primer nivel adscrito</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>
	Segundo	Nombramientos	179	76,8%
		Desiertos por Autoridad	20	8,6%
		Nómina	11	4,7%
		Desierto por Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección	23	9,9%
		<b>Total Segundo nivel adscrito</b>	<b>233</b>	<b>100%</b>
<b>Total Adscrito</b>			<b>260</b>	<b>100%</b>
No	Primer	Nombramientos	33	73,3%
		Desiertos por Autoridad	1	2,2%
		Nómina	11	24,5%
		Desierto por Consejo de Alta Dirección Pública	-	-
		<b>Total primer nivel no adscrito</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>
	Segundo	Nombramientos	27	87,1%
		Desiertos por autoridad	1	3,2%
		Nómina	2	6,5%
		Desierto por Comité de Selección	1	3,2%
		<b>Total Segundo nivel no adscrito</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>
<b>Total no adscrito</b>			<b>76</b>	<b>100%</b>
<b>Total concursos</b>			<b>336</b>	<b>100%</b>

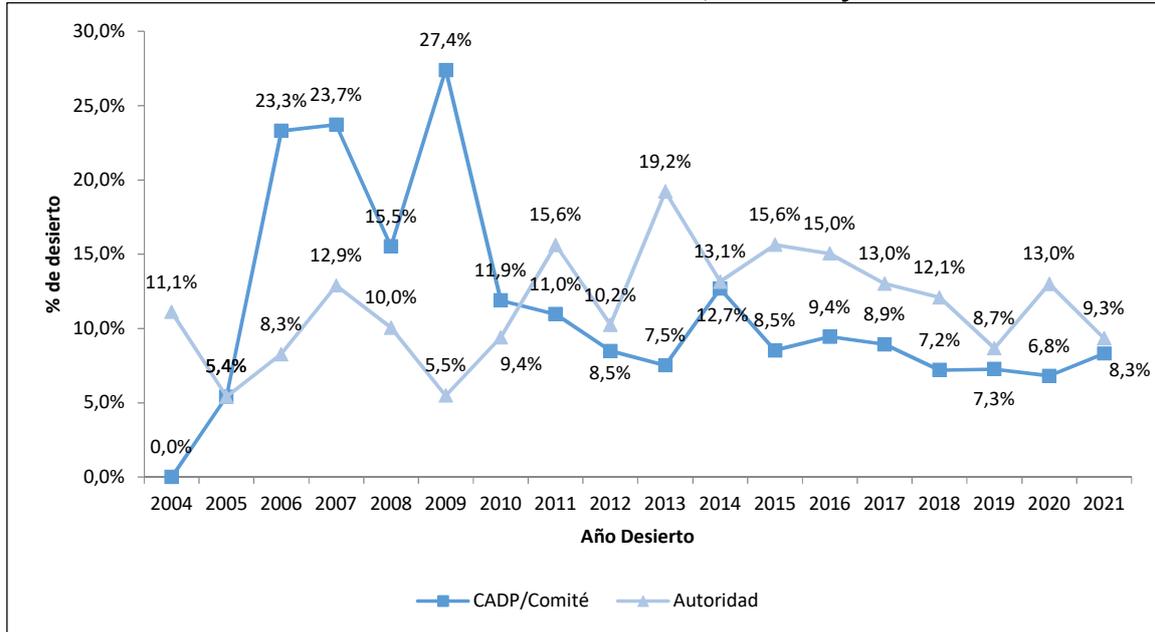
Fuente: Servicio Civil

La tasa de los concursos declarados desiertos<sup>11</sup> por el Consejo o Comité ha continuado presentando la misma tendencia a la baja que ha sido posible apreciar consistentemente desde 2016, aun cuando entre 2020 y 2021 se observó un pequeño incremento, pasando de 6,8% en 2020 a 8,3% en 2021, muy por debajo del *peak* de 27,4% alcanzado en 2009. A su vez, la declaración de desierto pronunciada por la autoridad encargada del nombramiento disminuyó desde 13% en 2020 a 9,3% en 2021, como lo muestra el gráfico N°5.

<sup>10</sup> Se incluyen concursos convocados durante el año 2020 y finalizados en 2021.

<sup>11</sup> Se consideran aquellos concursos declarados desiertos por la autoridad durante 2021, independientemente del año de envío de la nómina, así como aquellos concursos declarados desiertos por el Consejo y los Comités durante el mismo año.

**Gráfico 5: evolución de concursos declarados desiertos, adscritos y no adscritos.**

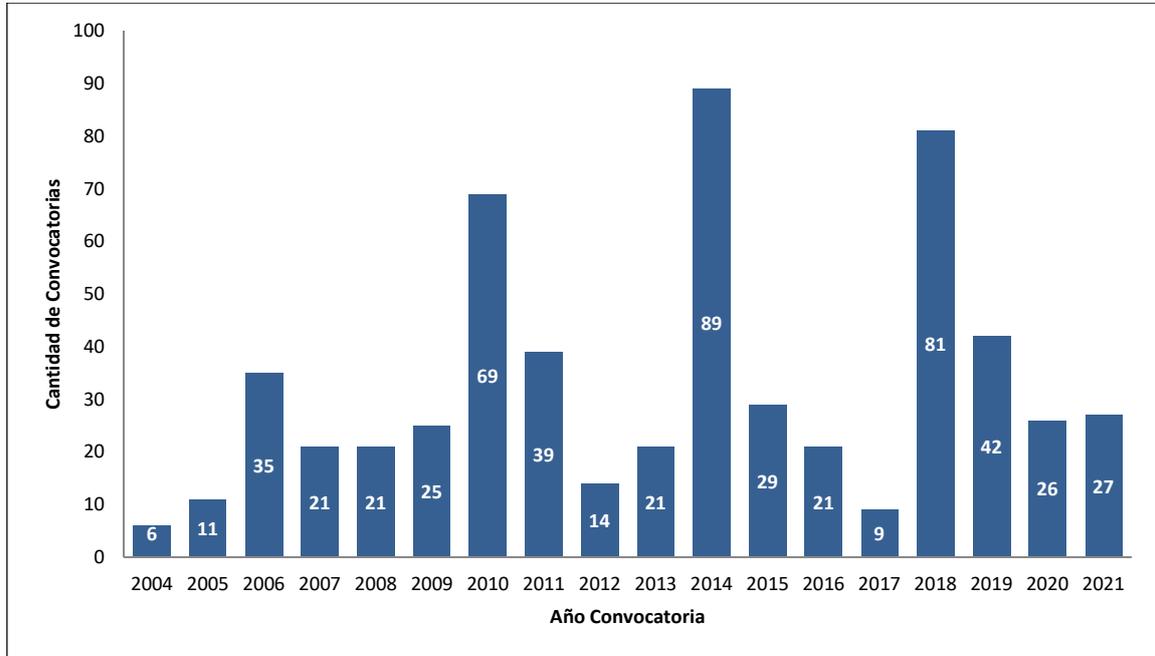


Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**4.1.- Avances en la provisión de cargos adscritos durante 2021.**

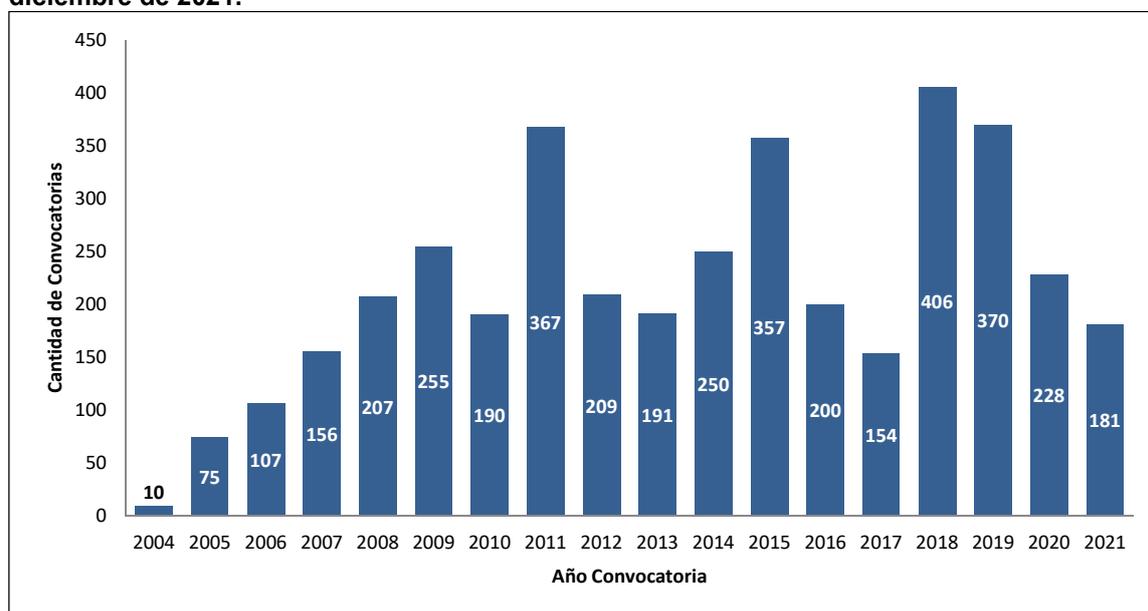
Durante 2021 se convocó a 208 procesos de selección -27 de primer nivel y 181 de segundo- destinados a proveer cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.

**Gráfico 6: N° de convocatorias anuales a concursos de primer nivel adscritos, al 31 de diciembre de 2021.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

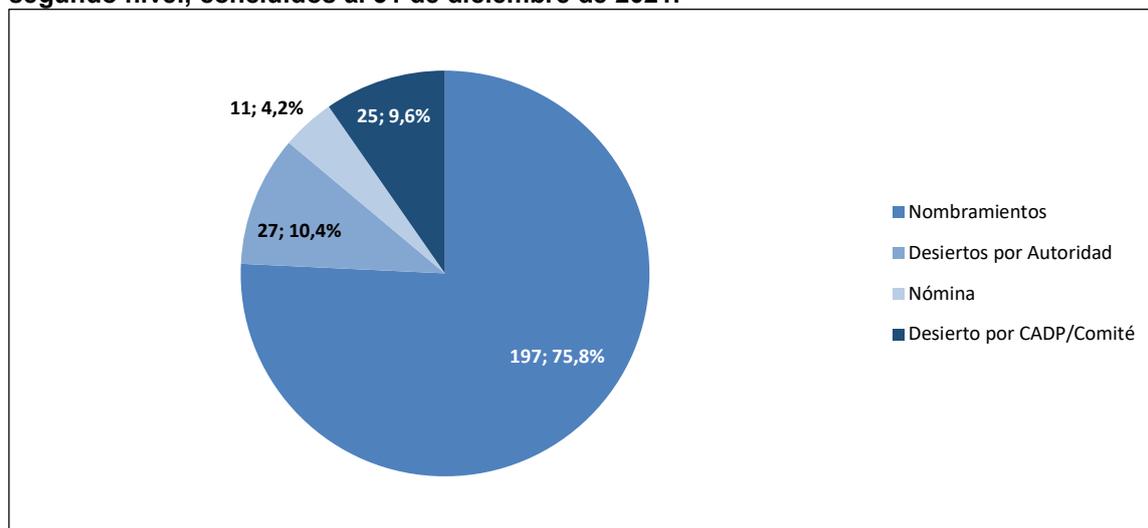
**Gráfico 7: N° de convocatorias anuales a concursos de segundo nivel adscritos, al 31 de diciembre de 2021.**



**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021, la autoridad nombró a los titulares de 197 cargos adscritos de primer y segundo nivel, equivalentes al 75,8% de los procesos de selección concluidos en el mismo período. El 20% de los concursos concluidos durante el año fue declarado desierto y en el 4,2% de los casos, al concluir el año, se encontraba pendiente el pronunciamiento de la autoridad.<sup>12</sup>

**Gráfico 8: distribución de concursos destinados a proveer cargos adscritos, de primer y segundo nivel, concluidos al 31 de diciembre de 2021.**



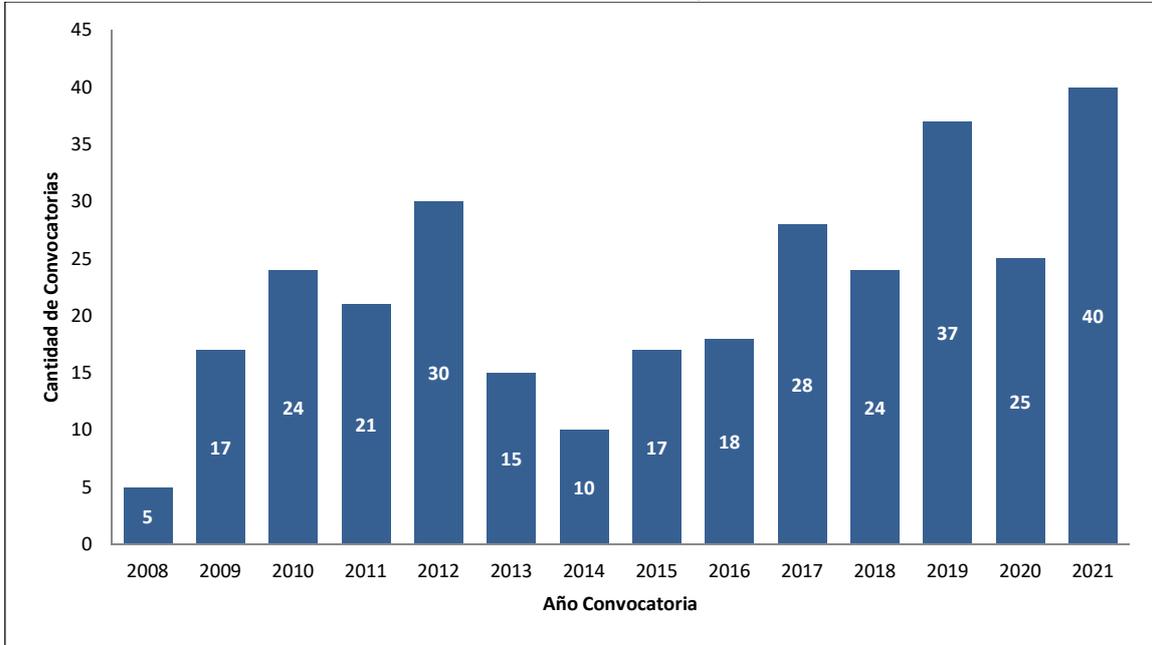
**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

<sup>12</sup> De los 11 cargos que se encontraban en nómina al 31 de diciembre de 2021, 9 finalizaron con nombramiento y 2 fueron declarados desierto por la autoridad.

#### 4.2.- Avances en la provisión de cargos no adscritos durante 2021.

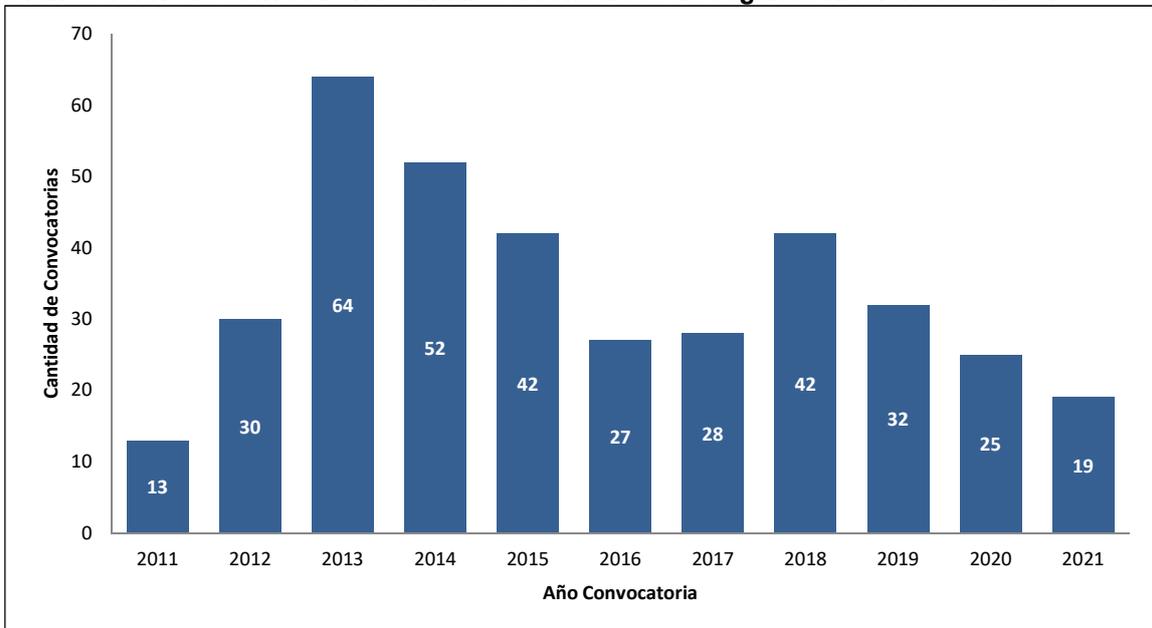
Durante 2021 el Sistema de Alta Dirección Pública convocó a 59 concursos destinados a proveer cargos no adscritos, de los cuales 40 corresponden al primer nivel jerárquico y 19 al segundo.

**Gráfico 9: N° de convocatorias anuales a concursos de primer nivel no adscritos.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

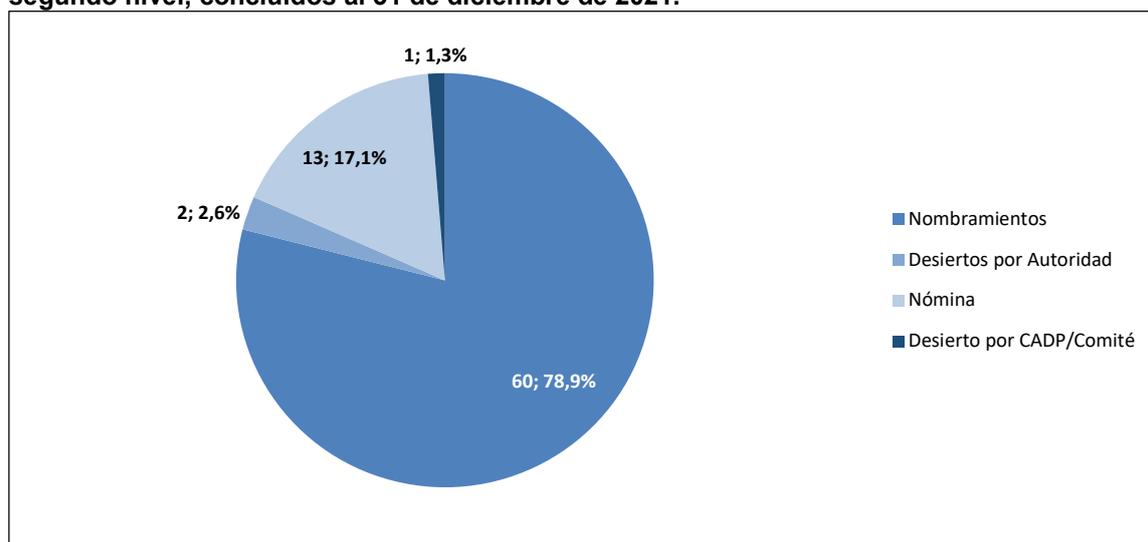
**Gráfico 10: N° de convocatorias anuales a concursos de segundo nivel no adscritos.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

En 2021 la autoridad nombró a los titulares de 60 cargos no adscritos de primer y segundo nivel, equivalentes al 78,9% de los procesos de selección concluidos en el mismo período. El 3,9% de los concursos concluidos durante el año fue declarado desierto -por la autoridad o el respectivo Comité de Selección, según corresponda- y en el 17,1% de los casos, al concluir el año, se esperaba la decisión de la autoridad<sup>13</sup>.

**Gráfico 11: distribución de concursos destinados a proveer cargos no adscritos de primer y segundo nivel, concluidos al 31 de diciembre de 2021.**



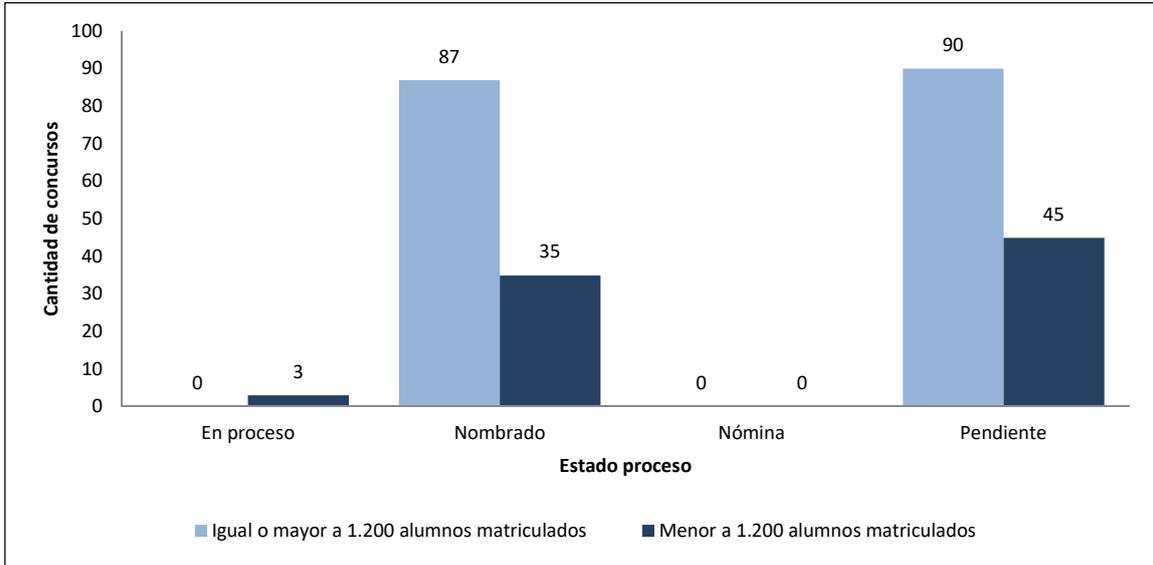
**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Entre los cargos no adscritos se encuentran los de Jefes DAEM de municipios con 1.200 o más alumnos matriculados. Al 31 de diciembre de 2021, un total de 87 de dichos cargos contaban con nombramiento vigente y en 90 municipios no se había llevado a cabo el respectivo concurso<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> De los 13 cargos que se encontraban en nómina al 31 de diciembre de 2021, 3 finalizaron con nombramiento y en los 10 restantes, al 30 de abril de 2022, aún se encontraba pendiente la decisión de la autoridad.

<sup>14</sup> La no realización de 90 concursos en 2021 se debió, principalmente, al traspaso en 2022 de los establecimientos educacionales municipalizados a los respectivos Servicios Locales de Educación Pública o bien, debido a que hubo cambio de alcalde en el marco de las elecciones municipales de 2021. En este último caso, se realizaron reuniones con varios nuevos alcaldes y alcaldesas con el propósito de iniciar prontamente los concursos pendientes.

**Gráfico 12: concursabilidad de Jefes DAEM al 31 de diciembre de 2021.**



**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

#### **4.3.- Avances en provisión de cargos de Directores de establecimientos educacionales públicos y Jefes DAEM de comunas con matrícula menor a 1.200 alumnos.**

En esta categoría se encuentran los cargos de Directores de Establecimientos Educacionales Públicos y de Jefes DAEM de comunas con matrícula menor a 1.200 alumnos y se distinguen por el hecho de contar con la participación del Sistema de Alta Dirección Pública a través del nombramiento de quien prestará la asesoría técnica y de la integración de un representante del Consejo de Alta Dirección Pública en el respectivo Comité de Selección.

En el caso de los Directores de Establecimientos Educacionales Públicos, durante el período en informe se efectuaron 573 convocatorias, de las cuales 146 concluyeron con nombramiento, 44 fueron declarados desiertos y 5 fueron anulados, mientras que los restantes 378<sup>15</sup> se encontraban en proceso de selección al 31 de diciembre. Cabe señalar que, el número de concursos anulados de este período, se debió a adecuaciones y/o correcciones a las bases de los concursos por parte de los sostenedores.

Cabe señalar que, del total de 321 sostenedores educacionales de escuelas y liceos públicos, 317 han convocado a procesos de selección de Directores de establecimientos educacionales a través del Sistema de Alta Dirección Pública. Las únicas excepciones corresponden a los sostenedores de las municipalidades de Colina, La Estrella, Pumanque y Pencahue.

Tratándose de los cargos de Jefes DAEM correspondientes a 84 comunas con matrícula menor a 1.200 alumnos, en 2021 se publicaron 5 convocatorias, de las cuales 2

<sup>15</sup> De los 378 cargos que se encontraban en procesos de selección, 137 finalizaron con nombramiento, 31 fueron declarados desierto y 2 fueron anulados, mientras que los 208 restantes continuaban en procesos de selección al 30 de abril de 2022.

terminaron con nombramiento y las 3 restantes se encontraban en proceso de evaluación al 31 de diciembre de 2021<sup>16</sup>.

**Tabla 5: N° de concursos y directores nombrados por año.**

Año	Convocatorias	Directores Nombrados <sup>17</sup>
2021	573	365
2020	513	261
2019	599	414
2018	802	385
2017	575	292
2016	582	459
2015	595	311
2014	649	539
2013	1.066	639
2012	838	216
<b>Total</b>	<b>6.792</b>	<b>3.881</b>

Fuente: Servicio Civil

## 5.- Postulaciones y candidatos.

En 2021 un total de 8.314 personas postuló a cargos de Alta Dirección Pública<sup>18</sup>. Dicho universo efectuó un total de 33.401 postulaciones, de las cuales un 22,4% correspondió a cargos de primer nivel jerárquico y un 77,6% a cargos de segundo nivel.

El mayor número de postulaciones en el período en informe, 3.299 sobre un total de 33.401, tuvo por objetivo cargos de primer nivel jerárquico dependientes del Ministerio de Educación. El promedio de postulantes a los cargos del mismo ministerio fue el más alto del Sistema, alcanzando un promedio de 150 por concurso, superior al promedio general de 111.

En el segundo nivel jerárquico, en los cuales se registraron 4.473 postulaciones, con un promedio de 132 postulantes para cargos del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, por sobre el promedio de 125 del resto del Sistema. Es importante considerar que el 26,9% de los cargos adscritos a Alta Dirección Pública corresponde al Ministerio de Salud y el 13,1% al Ministerio de Educación<sup>19</sup>

En el mismo período, el Consejo de Alta Dirección Pública entrevistó a 371 postulantes, quienes efectuaron 422 postulaciones a cargos de primer nivel jerárquico, y los Comités de Selección, por su parte, entrevistaron a 1.136 postulantes a cargos de segundo nivel, que efectuaron 1.817 postulaciones, tanto a cargos adscritos como no adscritos.

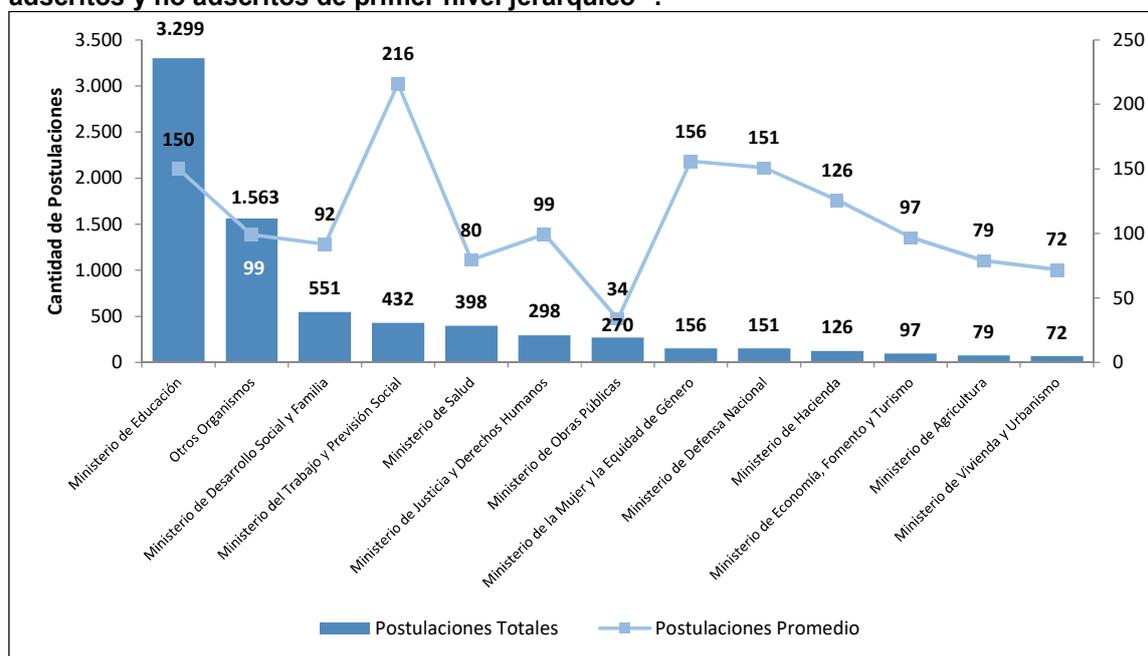
<sup>16</sup> Los 3 cargos que se encontraban en proceso de evaluación, continuaban en ese estado al 30 de abril de 2022.

<sup>17</sup> Se incluyen concursos convocados durante 2020 y finalizados en 2021.

<sup>18</sup> No se contabilizan las postulaciones a cargos de Directores de Establecimientos Educativos Municipales y Jefes DAEM con matrícula menor a 1.200 alumnos, puesto que los concursos para proveer dichas vacantes son administrados por los respectivos sostenedores.

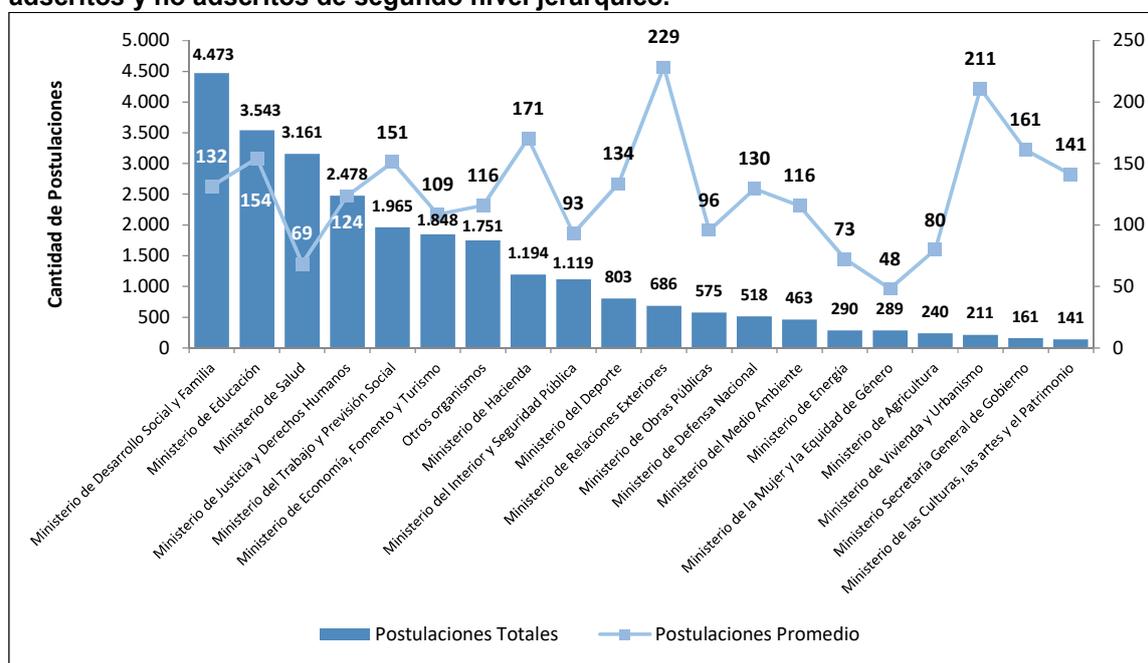
<sup>19</sup> Si bien, hasta el 31 de diciembre de 2021, el 13,1% de los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública dependían del Ministerio de Educación, es posible estimar que, una vez que se implementen los 70 Servicios Locales de Educación que establece la ley, dicho porcentaje se eleve aproximadamente a un 21%.

**Gráfico 13: N° de postulantes y promedio de postulaciones, por ministerio, a cargos adscritos y no adscritos de primer nivel jerárquico<sup>20</sup>.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

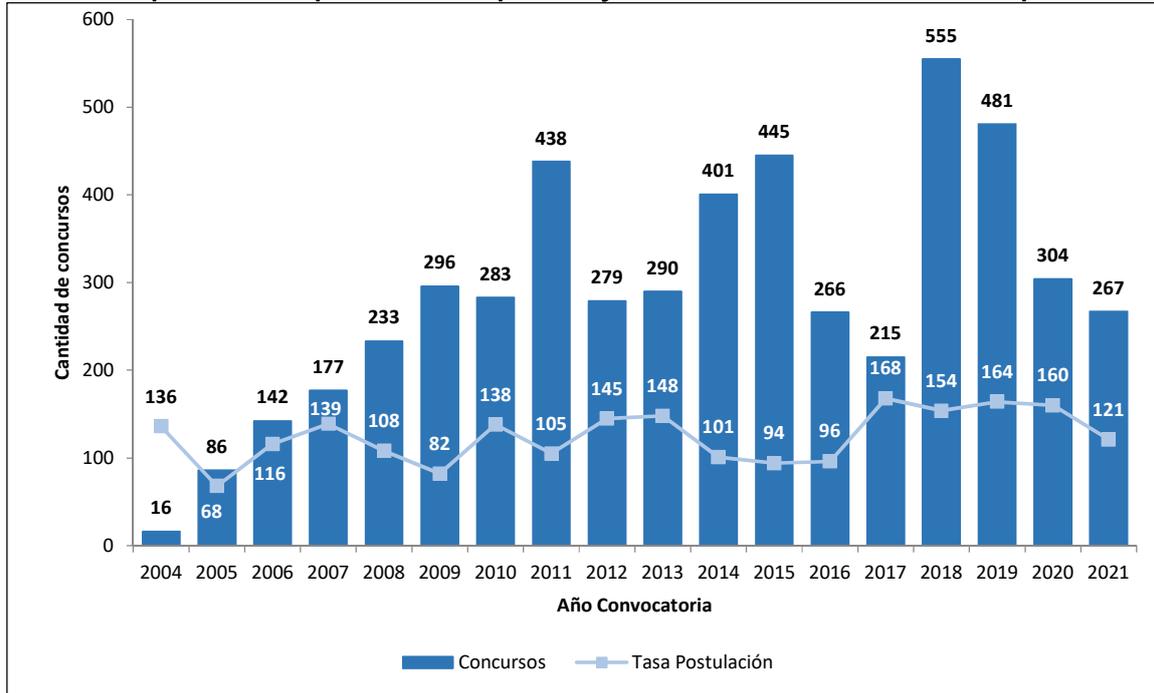
**Gráfico 14: N° de postulantes y promedio de postulaciones, por ministerio, a cargos adscritos y no adscritos de segundo nivel jerárquico.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

<sup>20</sup> El concepto "Otros organismos" agrupa a empresas públicas, instituciones autónomas del Estado y aquellas dependientes de la administración local, del Poder Judicial, del Congreso Nacional y de los Gobiernos Regionales.

**Gráfico 15: promedio de postulaciones por año y total de concursos convocados por año.**



**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

### 5.1.- Caracterización de postulantes por género.

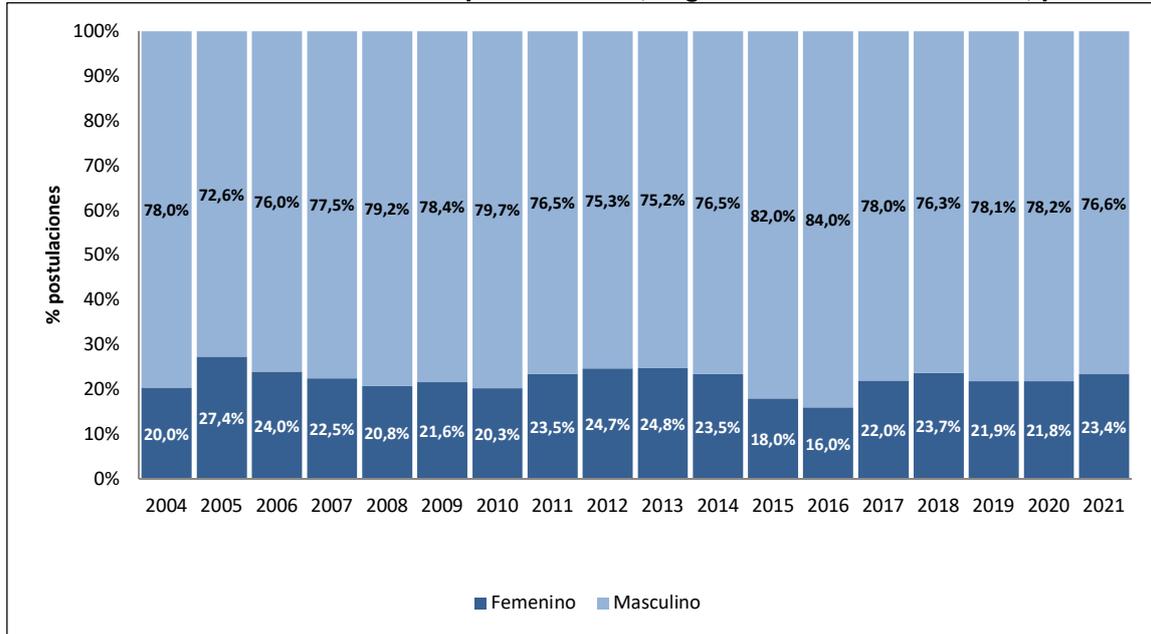
Del total de postulaciones a cargos de primer nivel jerárquico, el 72,4% fue realizada por hombres y el 26,6% por mujeres. En el segundo nivel, las postulaciones de hombres constituyeron el 76,5% y las de mujeres un 22,5%. Además, en 2021 postularon 2.429 nuevos candidatos, de los cuales 1.016 fueron mujeres y 1.413 hombres. Estas cifras confirman la tendencia sostenida desde los inicios del Sistema de que los candidatos son mayoritariamente hombres, tal como lo refleja el gráfico N°16.

En relación al porcentaje de mujeres que conforman nómina -tanto en primer como en segundo nivel jerárquico- se observa un incremento desde el 22,2% registrado en 2004 a un 28% en 2021, que es el más alto desde que comenzó el Sistema. Al 31 de diciembre de 2021, el 35,3% de las personas nombradas en concursos de primer nivel fueron mujeres, porcentaje que baja a 33,5% en segundo nivel. Si se consideran solamente las nóminas integradas por al menos una mujer, el porcentaje aumenta a 48% y 52% en cargos de primer y segundo nivel, respectivamente.

Cabe destacar que el acceso de mujeres a cargos directivos del sector público ha sido uno de los factores tradicionalmente reconocidos como parte de los beneficios del Sistema de Alta Dirección Pública, considerando que el 33,9% de mujeres que ejercen cargos directivos provistos por el Sistema es superior al 22% que se registra en cargos análogos del sector privado.<sup>21</sup> Cabe señalar que el porcentaje de mujeres en cargos directivos del sector privado ha aumentado y acortando sostenidamente la brecha inicial con el resultado que exhibe la Alta Dirección Pública.

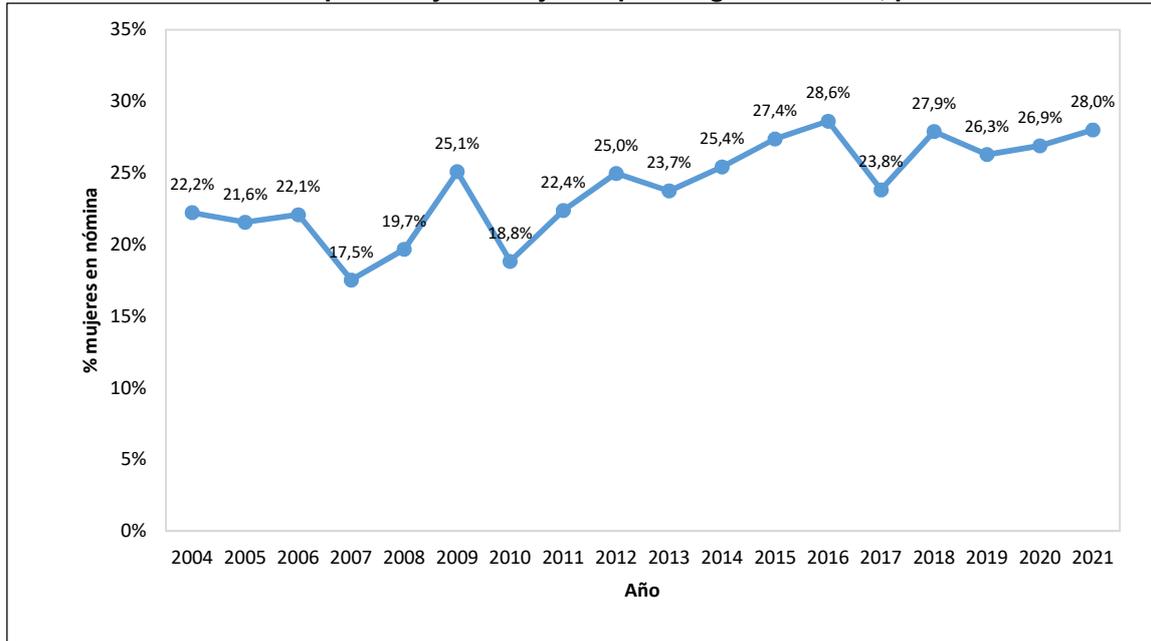
<sup>21</sup> Ranking IMAD 2021, Mujeres Empresarias y DesUC, 2021.

**Gráfico 16: evolución del número de postulaciones, según sexo de los candidatos, por año.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**Gráfico 17: evolución del porcentaje de mujeres que integran nóminas, por año.**



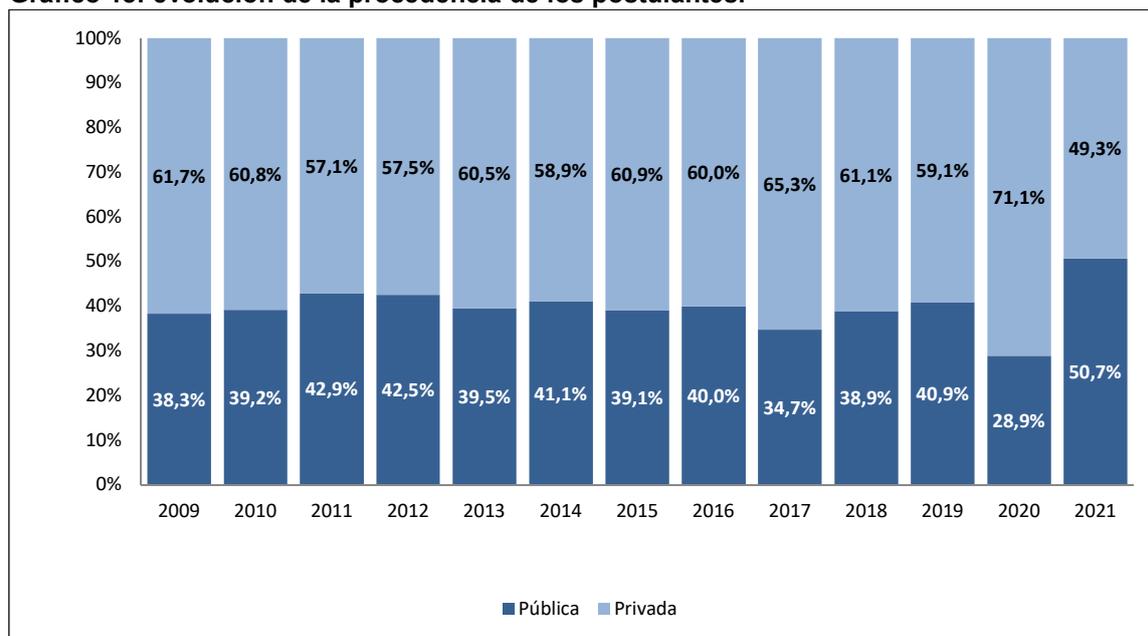
Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**5.2.- Caracterización por aspectos sociodemográficos y procedencia.**

Desde una perspectiva sociodemográfica, la mayor concentración de postulantes a cargos de primer nivel jerárquico –un 39,9% del total- tiene entre 41 y 50 años. En el segundo nivel jerárquico, la mayor concentración de postulaciones –un 39,6% del total- también correspondió al mismo tramo.

En cuanto a la procedencia de los candidatos, en 2021 un 50,7% de los candidatos tuvo su último trabajo en el sector público y un 49,3% en el sector privado, lo que representa un quiebre en la tendencia observada desde 2009.<sup>22</sup> Como puede apreciarse en el gráfico N°18, entre 2009 y 2020, la tendencia predominante fue que la mayoría de los candidatos tuvo su último trabajo en el sector privado, relegando la participación de candidatos cuyo último trabajo fue en el sector público a porcentajes que fluctuaron entre el 42,9% y el 28,9%.

**Gráfico 18: evolución de la procedencia de los postulantes.**



**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

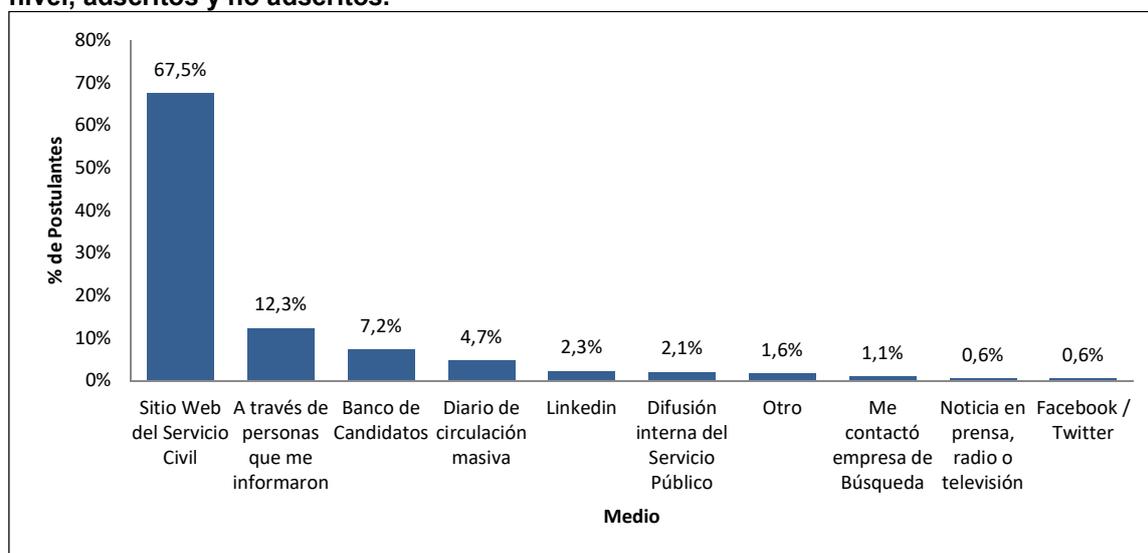
### 5.3.- Caracterización de postulantes según cómo se informaron del concurso.

Tal como lo reflejan los gráficos siguientes -relativos a la forma como los postulantes se informaron de las convocatorias publicadas-, el 67,5% de los candidatos a cargos de primer nivel refiere el sitio web del Servicio Civil, porcentaje que aumenta al 70,9% en el caso del segundo nivel. El segundo lugar de las menciones es “personas que me informaron del aviso publicado”, con un 12,3% en primer nivel y 9,3% en segundo nivel, mientras que entre los postulantes a cargos de segundo nivel se señala a “banco de candidatos”<sup>23</sup> en tercer lugar, con un 7,2% y 8,3% en primer y segundo nivel, respectivamente.

<sup>22</sup> A partir de 2009 los postulantes tienen el deber de registrar en su postulación si su último trabajo fue en el sector público o en el privado.

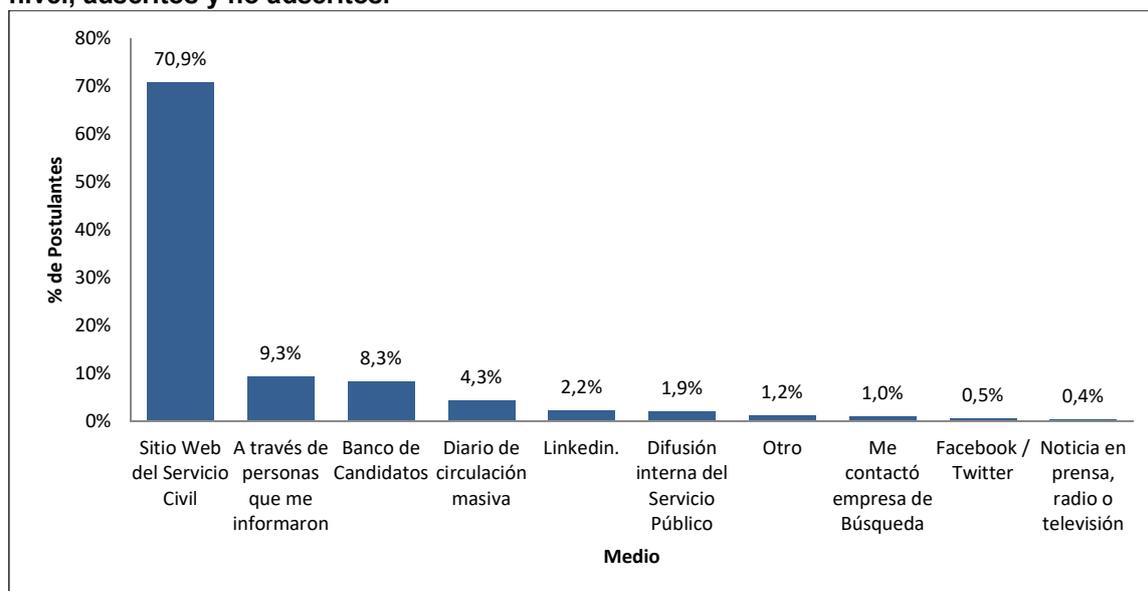
<sup>23</sup> El artículo quincuagésimo cuarto del párrafo 3°, del Título VI, de la ley N° 19.882, establece el Banco de Candidatos al facultar al Consejo de Alta Dirección Pública para, por acuerdo de al menos 4/5 de sus integrantes, incorporar en un proceso de selección, con su autorización, antes de la etapa de entrevistas, a candidatos que en los últimos veinticuatro meses hayan formado parte de una nómina del Sistema de Alta Dirección Pública, en concursos destinados a proveer cargos de naturaleza equivalente al que se busca proveer y Altos Directivos Públicos, en ejercicio o que hayan tenido esa calidad y que hayan ejercido el cargo por al menos un periodo de dos años y cuyo cumplimiento de su convenio de desempeño haya sido igual o superior a 90%.

**Gráfico 19: medio por el que se enteraron del concurso los postulantes a cargos de primer nivel, adscritos y no adscritos.**



**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**Gráfico 20: medio por el que se enteraron del concurso los postulantes a cargos de segundo nivel, adscritos y no adscritos.**



**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

## 6.- Egresos 2018-2021.

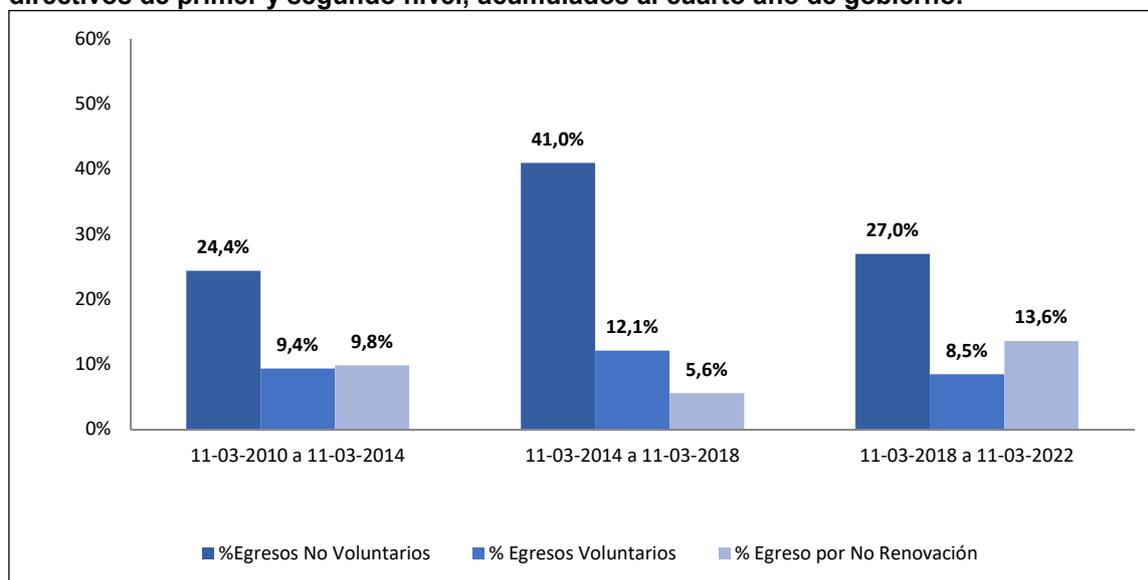
En materia de egresos de Altos Directivos Públicos, en 2021 se registraron 128, de los cuales 68 fueron de carácter voluntario, 52 no voluntarios y 8 corresponden a quienes no fueron renovados en sus cargos al cumplir uno o dos períodos de nombramiento<sup>24</sup>.

Cabe señalar que los egresos de directivos nombrados por gobiernos anteriores, acumulados entre marzo de 2018 y diciembre de 2021, ascienden a un total de 571, lo que representa un 49,1% de los 1.165 cargos directivos vigentes al inicio del referido periodo presidencial. Un 8,5% de dichos egresos fue de carácter voluntario, un 27% no voluntario, y un 13,6% correspondió a quienes no fueron renovados en sus cargos al cumplir uno o dos períodos de nombramiento.

Del total de egresos acumulados, 81 corresponden a Altos Directivos de primer nivel jerárquico, de los cuales 8 son voluntarios, 54 no voluntarios y 19 corresponden a no renovaciones al cumplirse uno o dos períodos de nombramiento. En el segundo nivel, el total acumulado de egresos asciende a 490, de los cuales 91 son voluntarios, 260 no voluntarios y 139 no renovaciones.

Al comparar los porcentajes de egresos acumulados al final del ciclo presidencial que concluyó en marzo de 2022, con los de los dos gobiernos anteriores, se constata que ha disminuido el porcentaje de egresos no voluntarios y voluntarios, mientras que el porcentaje de egresos por no renovación del nombramiento mayor que los registrados en los cuatrienios anteriores.

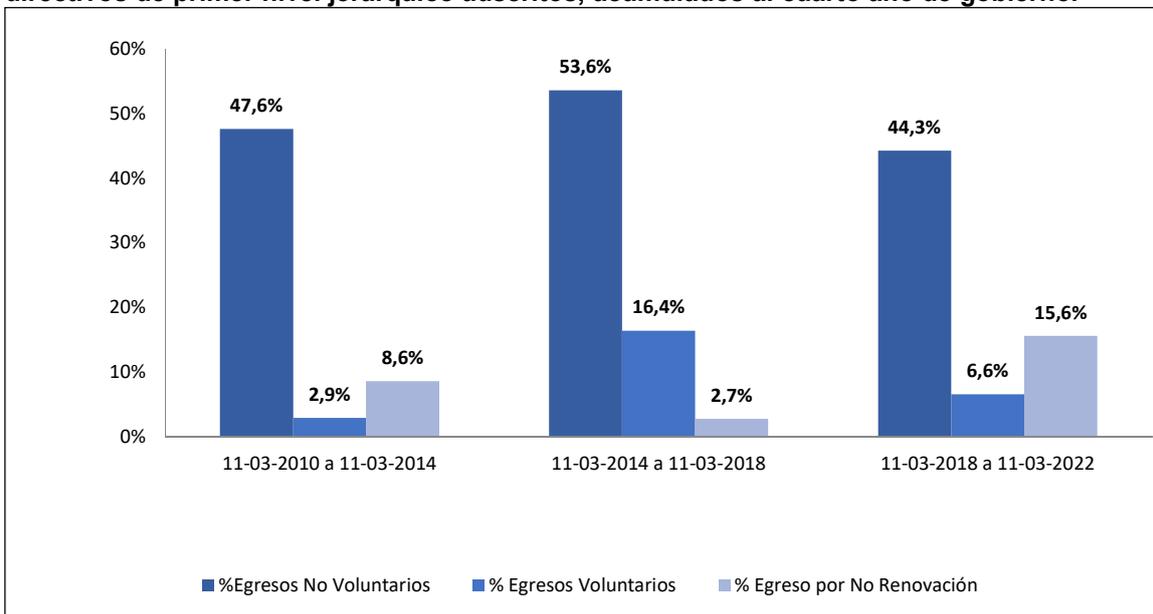
**Gráfico 21: Comparación de egresos voluntarios, no voluntarios y no renovaciones, de directivos de primer y segundo nivel, acumulados al cuarto año de gobierno.**



**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

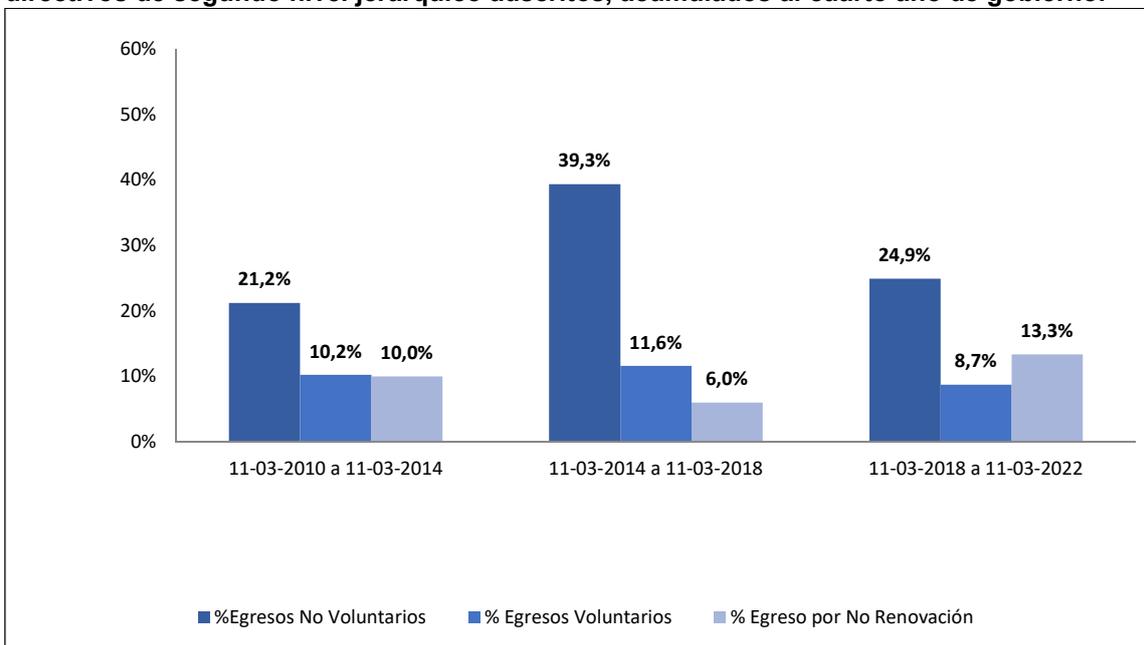
<sup>24</sup> En 2021 hubo 15 Altos Directivos Públicos cumplieron tres períodos de nombramiento, que es el máximo contemplado en la ley.

**Gráfico 22: comparación de egresos voluntarios, no voluntarios y no renovaciones, de directivos de primer nivel jerárquico adscritos, acumulados al cuarto año de gobierno.**



**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**Gráfico 23: comparación de egresos voluntarios, no voluntarios y no renovaciones, de directivos de segundo nivel jerárquico adscritos, acumulados al cuarto año de gobierno.**



**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

## **7.- Selección de Directores de establecimientos educacionales municipales y el tránsito hacia la Nueva Educación Pública.**

La ley N° 21.040, de 2017, modificó el modelo original en el cual se inscribía la participación del Sistema de Alta Dirección Pública en el ámbito de la educación y creó el Nuevo Sistema Nacional de Educación Pública.

La institucionalidad responsable del nuevo sistema se conforma por la Dirección de Educación Pública y por 70 Servicios Locales de Educación Pública, SLEP. La Dirección de Educación Pública es la responsable de orientar la conducción estratégica del nuevo Sistema de Educación Pública; coordinar la Red de Servicios Locales de Educación en todo el país, velando por el cumplimiento de programas que mejoren la calidad de la educación dentro de la sala de clases, y apoyar administrativamente a los SLEP. A su vez, a los SLE les corresponde proveer, a través de los establecimientos educacionales de su dependencia, el servicio educacional, velando por la calidad, la mejora continua y la equidad del servicio educacional. Tanto la Dirección de Educación Pública como los SLEP se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.

La implementación del nuevo modelo de educación pública implica el traspaso gradual de la administración de los establecimientos educacionales dependientes de la Administración Municipal a los SLE, mediante un proceso que se inició en 2018 y cuyo horizonte se proyecta hasta el año 2025.

En la primera etapa de instalación, que finalizó el 2020, se nombraron 12 cargos de primer nivel –el Director de Educación Pública y 11 Directores Ejecutivos de los SLEP- y 47 cargos de segundo nivel jerárquico en los 11 Servicios Locales.

En 2021 se inició un trabajo coordinado con la Dirección de Educación Pública y el Ministerio de Educación para la preparación y planificación de las convocatorias de los concursos destinados a proveer los cargos de Directores/as Ejecutivos/as de 6 nuevos SLEP que entrarán en funcionamiento en 2022, correspondientes a Iquique, Licancabur, Maule Costa, Punilla Cordillera, Aysén y Magallanes. Además, se capacitó a los 5 Comités Directivos Locales que se habían constituido para orientarlos en su rol de etapa de elaboración del perfil y del convenio de desempeño y se publicaron las convocatorias a los concursos que se espera concluyan a inicios de marzo de 2022<sup>25</sup>. Respecto de los cargos de segundo nivel, cabe señalar que se están programando a partir de abril de 2022, una vez que esté nombrado el respectivo Director Ejecutivo.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente que la ley N°21.040 otorga a los Alcaldes que cuentan con un Jefe DAEM seleccionado por el Sistema de Alta Dirección Pública, la facultad de prorrogar el nombramiento de quien se encuentra en ejercicio de dicho cargo. A la fecha, 18 comunas han ejercido esta facultad.

En lo referente a los procesos de selección de Directores de Establecimientos Educacionales traspasados a los 11 SLEP, durante 2021 se realizaron 130 convocatorias,

---

<sup>25</sup> Al 30 de abril de 2022 los cargos de Directores/as Ejecutivos/as de los SLEP Maule Costa y Aysén finalizaron con nombramiento y los de Punilla Cordillera, Magallanes e Iquique continuaban en nómina. El cargo de Director/a Ejecutivo/a de Licancabur se encontraba pendiente de publicación.

de las cuales, 50 terminaron con un nombramiento, mientras que 19 fueron declarados desiertos y 61 aún están en proceso de selección.<sup>26</sup>

**Tabla 6: situación de los concursos de Directores de establecimientos educacionales iniciados por los SLEP en 2021, al 31 de diciembre del mismo año.**

Estado	N° de concursos
Nombrados	50
En desarrollo	61
Desiertos	19
Anulados	-
<b>Total</b>	<b>130</b>

**Fuente:** Dirección Nacional del Servicio Civil.

Es preciso señalar que los concursos de Directores de Establecimientos Educacionales municipales y de Jefes DAEM siguen llevándose a cabo en forma simultánea con la instalación de los nuevos SLEP según lo programado y acordado con cada municipio.

Cabe destacar que, en el período en informe, la Dirección de Educación Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil continuaron con una agenda conjunta, destinada a fortalecer las orientaciones dirigidas a los SLEP en materia de selección, inducción, acompañamiento y evaluación de Directores de Establecimientos Educacionales públicos.

Asimismo, en abril del 2021, el Consejo de Evaluación del Sistema de Educación Pública -responsable de asesorar al Presidente de la República en la evaluación y análisis del proceso de instalación de los SLEP, con el propósito de implementar correctamente la Nueva Ley de Educación Pública-, emitió su informe anual, el que da cuenta del seguimiento de la puesta en marcha del nuevo sistema, en el que se recogieron las siguientes recomendaciones formuladas por el Consejo de Alta Dirección Pública: en relación con el perfil del cargo, la de reforzar las competencias necesarias para enfrentar las tareas de la primera fase de instalación de los SLEP, además de desarrollar estrategias destinadas a atraer talento y potenciar mejores postulaciones; en relación con las condiciones de desempeño, la de cautelar que las remuneraciones ofrecidas sean consistentes con la importancia y criticidad de las responsabilidades asociadas al cargo; en lo relativo al proceso de implementación, la de dar carácter progresivo a la instalación del nuevo sistema, la que fue definida por los decretos N°s 68, 69, 70, 71 y 72 de 2021 del Ministerio de Educación, y en lo relativo a fortalecer la participación de los Consejos Directivos Locales en las fases de preparación de los perfiles del cargo de Director/a Ejecutivo/a de cada SLEP y en la etapa final, al recibir la nómina conformada por el Consejo de Alta Dirección Pública.

Estas recomendaciones -en las que también coincidieron otras instituciones- fueron valoradas por el Consejo de Evaluación, el que reconoció y agradeció el rol cumplido por el Sistema de Alta Dirección Pública en la implementación de esta importante reforma.

<sup>26</sup> De los 61 cargos que se encontraban en procesos de selección, 24 finalizaron con nombramiento y 3 fueron declarados desierto, mientras que los 34 restantes continuaban en procesos de selección al 30 de abril de 2022.

## **8.- Provisión de cargos de Jefe/a de la Unidad de Control de los Gobiernos Regionales.**

La ley N° 21.074, de 2018, dispuso que cada Gobierno Regional deberá contar con una Unidad de Control, responsable de efectuar la auditoría operativa interna del Gobierno Regional, con el objeto de fiscalizar la legalidad de sus actuaciones y controlar su ejecución financiera y presupuestaria.

Dicha Unidad dependerá del Gobernador Regional y colaborará directamente con el Consejo Regional en su función de fiscalización. Además, emitirá informes trimestrales acerca del estado de avance del ejercicio presupuestario del Gobierno Regional, sobre el flujo de gastos comprometidos para el año presupuestario en curso y ejercicios presupuestarios posteriores, y respecto de los motivos por los cuales no fueron adjudicadas licitaciones públicas de relevancia regional. Del mismo modo, la Unidad de Control deberá dar respuesta escrita a las consultas y peticiones que sean patrocinadas por, al menos, un tercio de los Consejeros presentes en la sesión en que se trate dicha consulta o petición y podrá asesorar al Consejo en la definición y evaluación de las auditorías externas que se decida contratar, en virtud de lo dispuesto en la letra b), del artículo 36 bis, del DFL N° 1-19.175, de 8 de agosto de 2005, del Ministerio del Interior, el cual fija el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional.

El inciso sexto, del artículo 68 quinquies, del referido DFL, estableció que el Jefe/a de la Unidad de Control será nombrado por el Gobernador Regional respectivo, con acuerdo de los cuatro séptimos de los Consejeros Regionales en ejercicio, entre cualquiera de quienes integren la nómina propuesta mediante un procedimiento análogo al establecido para el nombramiento de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico, siéndoles aplicables, en lo que corresponda, las disposiciones del Párrafo 3° del Título VI de la ley N° 19.882. Además, dispuso que su nombramiento sea por el término de cinco años, con la limitación de no poder repostular, para un período consecutivo, en el mismo Gobierno Regional. El Gobernador Regional es el encargado de definir el perfil del cargo, el que deberá considerar las competencias y aptitudes que deberán reunir los candidatos y señalar los desafíos del cargo. Su aprobación se efectuará por los cuatro séptimos de los Consejeros Regionales en ejercicio.

Cabe recordar que, en marzo de 2020, se publicaron las convocatorias a los primeros 3 concursos de Jefes/as de las Unidades de Control, correspondientes a las Regiones de Coquimbo, Maule y Los Lagos y en el resto del año se sumaron 4 cargos más de las Regiones de Tarapacá, O'Higgins, Biobío y los Ríos.

En 2021 se publicaron las convocatorias a 3 concursos de Jefes/as de las Unidades de Control correspondientes a los Gobiernos Regionales de Atacama, Metropolitano y de Aysén. Al 31 de diciembre, 2 concursos habían sido declarados desiertos –los realizados para proveer las vacantes de los Jefes/as de las Unidades de Control Metropolitano y de Aysén- mientras que el de Jefe/a de la Unidad de Control del Gobierno Regional Atacama se encontraba en espera de la decisión de la autoridad.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Al 30 de abril de 2022 el cargo Jefe/a de la Unidad de Control del Gobierno Regional Atacama continuaba a la espera de la decisión de la autoridad.

## 9.- Selección de Jefes de Programa.

Conforme con lo dispuesto por el inciso primero, del artículo 3°, de la ley N° 20.955, el personal que se desempeñe en labores de jefatura de los programas identificados en la Ley de Presupuestos del Sector Público y que se encuentre radicado en una subsecretaría, estará sujeto al proceso de selección que señala la misma norma, siempre que dichos programas cumplan con los siguientes requisitos copulativos: que su presupuesto anual represente, al menos, el 10% del asignado por Ley de Presupuestos a la subsecretaría en la que se encuentre radicado y que su jefatura no esté delegada en algún funcionario de la planta directiva de la misma subsecretaría.

El perfil del cargo de Jefe/a de Programa del artículo 3° de la ley N° 20.955 debe ser propuesto por el subsecretario del ramo y aprobado por el Consejo de Alta Dirección Pública.

El proceso de selección debe llevarse a cabo mediante concurso abierto, el que se comunicará, al menos, mediante avisos publicados en medios electrónicos, a través de las páginas web institucionales y en el sitio electrónico de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Será conducido por un comité de selección, integrado por un representante del ministro del ramo, un representante del subsecretario respectivo y un representante del Consejo de Alta Dirección Pública, elegido de una lista de profesionales aprobada por el propio Consejo. El comité requiere de la concurrencia de la mayoría de sus integrantes para constituirse, sesionar, entrevistar y adoptar decisiones, debiendo estar siempre presente el representante del Consejo. Al concluir su cometido deberá proponer al subsecretario respectivo una nómina de tres o cuatro candidatos por cada cargo a proveer.

El subsecretario dispondrá de hasta veinte días hábiles, contados desde la recepción de la nómina, para nombrar a uno de sus integrantes. Alternativamente, la misma autoridad puede declarar desierto el concurso, entendiéndose que tienen tal calidad también el caso en que dicha autoridad no se pronuncie dentro del plazo antes señalado. Si un concurso es declarado desierto debe convocarse a un nuevo proceso de selección.

Durante 2021 y con el fin de dar efectivo cumplimiento a esta normativa, la Dirección Nacional del Servicio Civil requirió, a través de oficio ordinario N°170, de 26 de marzo, dirigido a todas las Subsecretarías, se informara sobre los cargos de Jefes de Programa que deben proveerse de acuerdo al artículo 3° de la ley N° 20.955 y a su Reglamento.<sup>28</sup>

Cabe agregar que, durante 2021, no se efectuaron concursos destinados a proveer cargos de Jefes de Programa<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> También forma parte del marco regulatorio aplicable, el DS N° 115, del Ministerio de Hacienda, de 3 de febrero de 2017, el que aprueba el Reglamento que regula los procesos de selección al que deberán sujetarse las Jefaturas de Programa de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3°, de la ley N° 20.955.

<sup>29</sup> Al 30 de abril de 2022 todavía no se iniciaba ningún proceso de selección destinados a proveer cargos de Jefes de Programa.

## **10.- Proyectos Estratégicos 2021.**

En 2021 el Sistema de Alta Dirección Pública impulsó los siguientes proyectos estratégicos, implementados por la Dirección Nacional de Servicio Civil.

### **10.1.- Modernización de la Gestión del Desempeño de Altos Directivos Públicos.**

Durante 2021, se continuó avanzado en la implementación del proyecto de Modernización de la Gestión del Desempeño de los Altos Directivos Públicos, que aspira a propiciar un mayor involucramiento de la autoridad en este proceso y fomentar la elaboración de convenios de desempeño de Altos Directivos de primer nivel jerárquico más estratégicos y directamente vinculados con las prioridades gubernamentales y con la optimización de las prestaciones y servicios entregados a la ciudadanía.

En concordancia con lo anterior, se mantuvo la agenda de trabajo conjunto con el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, dirigida a incorporar los lineamientos y prioridades gubernamentales entre los objetivos y metas de los convenios de desempeño.

Otro hito relevante en esta materia fue la consolidación del uso de la herramienta de gestión de datos, que permite monitorear el cumplimiento de las metas de los Altos Directivos de primer nivel jerárquico, identificando el nivel de avance de cada compromiso. La información recabada se encuentra publicada en el sitio web de la Dirección Nacional del Servicio Civil y se comparte periódicamente con la autoridad.

Tal como se señalaba previamente, en los meses de julio y noviembre de 2021, se remitieron el tercer y cuarto Informe de Avance del Monitoreo de Convenios de Desempeño, correspondiente a Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico, a cada una de las 29 Subsecretarías de las que dependen dichos directivos, así como a las respectivas contrapartes ministeriales.

También en los meses de julio y noviembre, se hizo llegar a los Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico con convenio de desempeño vigente, el informe relativo al monitoreo del cumplimiento de las metas de sus propios convenios, el que también fue distribuido a los encargados de convenios de Altos Directivos Públicos de los respectivos servicios.

En apoyo a la tarea desarrollada, el 10 de noviembre de 2021 se llevó a cabo un encuentro con los encargados/as de convenios de desempeño de ministerios y servicios, cuyos objetivos fueron, entre otros, reforzar el rol estratégico de los convenios, en el contexto de cierre de la administración y comienzo de un nuevo gobierno y entregar lineamientos de trabajo e instrucciones técnicas para el último trimestre del año y primer semestre del próximo. A la jornada asistieron más de 250 encargados de convenios de desempeño y evaluaciones de los Altos Directivos de ministerios y servicios adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.

Finalmente, y considerando que el Proyecto de Modernización de la Gestión del Desempeño de Altos Directivos Públicos tiene un horizonte de mediano plazo, en los próximos años se deberán abordar diversos aspectos asociados a reformas legales, estructurales y formales, tanto de los convenios de desempeño como de los instrumentos de apoyo a los mismos.

Sin perjuicio del camino que aún queda por recorrer, el balance de lo obrado en 2021 es positivo: hoy las autoridades ministeriales y de servicios y los ciudadanos cuentan con antecedentes en línea sobre el avance de las metas de desempeño de los Altos Directivos Públicos; además, el acceso de la autoridad ministerial a información permanente sobre el desempeño de los Altos Directivos de su dependencia ha tenido especial impacto estratégico tanto en la toma de decisiones como en el mayor involucramiento de dichas autoridades en la gestión de sus directivos.

## **10.2.- Estudios de Evaluación de Resultados del Sistema de Alta Dirección Pública.**

Como parte de los proyectos del plan estratégico del Servicio Civil para el período comprendido entre los años 2018 y 2022, se dio inicio, en 2019, a los “Estudios de efectos e impactos del Sistema de Alta Dirección Pública” con el propósito de generar, documentar y presentar evidencia para determinar el nivel de efecto, resultado o impacto del Sistema de Alta Dirección Pública y la selección por mérito, en diversas materias o líneas de investigación.

Durante los años 2019 y 2020 finalizaron 3 estudios, de los que se dio cuenta en versiones anteriores del “Informe sobre el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública”. Estas investigaciones son las siguientes: “Estudio de Impacto del Sistema de Alta Dirección Pública en el perfil curricular de los directivos públicos”, a cargo de la consultora *Evidence Based Consulting*; y los “Estudio Efectos del Sistema de Alta Dirección Pública en resultados educacionales” y “Estudio de Impacto de la ley N° 20.955 en los postulantes seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública”, ambos realizados por el Centro de Sistemas Públicos del Departamento de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile. Este último estudio tuvo dos entregas, una en enero de 2020 y otra en marzo de 2021, y se basó en la construcción y análisis de un panel de datos -primero entre 2009 y 2019 y luego ampliado a 2020-, a partir del cual se concluyó, a través de estudios econométricos, que la ley N°20.955, que perfeccionó la Alta Dirección Pública, aumentó el interés y la calidad de los postulantes a cargos del Sistema.

En 2021, finalizaron otros 4 estudios realizados por el Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile. Además, el Servicio Civil realizó, por primera vez, 2 micro estudios internos destinados a dar cuenta de la gestión estratégica y operativa del Sistema. Estos fueron: el “Estudio de caracterización de los Altos Directivos Públicos con más de 6 años en el cargo” y el “Estudio de efectividad y resultados de la búsqueda en los procesos de selección de Alta Dirección Pública”.

A continuación, se presentan los resultados de los 4 estudios finalizados en 2021 y los 2 que se encontraban en desarrollo y que finalizaron en 2022, todos del Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile<sup>30</sup>.

**10.2.1.- “Estudio cuantitativo de medición de posibles efectos de la selección por mérito en el mejor cumplimiento de los estándares de integridad, probidad y transparencia de sus instituciones”.** Este estudio analizó, exploratoriamente y de forma cuantitativa, la relación existente entre la selección por mérito de los Altos Directivos Públicos y el cumplimiento de estándares de probidad y transparencia en 109 servicios públicos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, desde la promulgación en 2008

---

<sup>30</sup> Estos estudios, así como otros finalizados, están disponibles en el sitio web del Servicio Civil en su sección de “Banco de Estudios” <https://www.serviciocivil.cl/banco-de-estudios/>

de la Ley N° 20285 sobre acceso a la información pública -también conocida como Ley de transparencia- y hasta el año 2020.

El estudio concluye que la gran mayoría de los servicios analizados cumple los estándares de integridad, probidad y transparencia. En los resultados generales de los 109 servicios analizados, el 75,3% obtuvo un valor “óptimo” y 24,6% uno “aceptable” o que se ajusta a la norma, no registrándose servicios calificados en nivel “insuficiente”. De los indicadores con mejor rendimiento resaltaron “Patrimonio y conflictos de interés” - 86,6% “óptimo”-; “Acceso a la información pública” -85,4% “óptimo”- y “Claridad en los procesos de compra”, con un 78%, “óptimo”. Mientras que los indicadores en donde los servicios mostraron un peor desempeño fueron “Reclamos y Satisfacción Usuaría”, con un 6,1% y “Medidas anticorrupción” con un 37,8%. En cuanto al análisis de correlaciones, el estudio plantea de forma preliminar, que el cumplimiento del estándar será mayor en aquellos servicios públicos que cuentan con Altos Directivos Públicos de primer y/o segundo nivel jerárquico.

**10.2.2.- “Estudio cualitativo sobre los factores y mecanismos que inciden en el resultado de los estándares de probidad y transparencia de servicios públicos chilenos”.** Este segundo estudio sobre probidad y transparencia, realizado a fines de 2021, profundizó los resultados del estudio cuantitativo en una muestra acotada de 6 servicios, lo que permitió explorar los factores y procesos impulsados por Altos Directivos Públicos para lograr un mejor desempeño en materias de probidad y transparencia. La metodología consistió en el análisis cualitativo, a partir de la realización de entrevistas a Directores y encargados de probidad y transparencia de los 6 servicios estudiados, los que fueron triangulados con los hallazgos cuantitativos y la información secundaria disponible de cada servicio.

Entre las conclusiones del análisis cualitativo destacó que la probidad y la transparencia son una impronta del Sistema de Alta Dirección Pública, puesto que, por ejemplo, la selección por mérito evita que los Altos Directivos sean nombrados como consecuencia de relaciones de amistad o parentesco y que, esa legitimidad, es algo que les importa mucho cuidar, por lo que velan porque sus servicios sean más probos. Además, el hecho de ser seleccionados a través del Sistema, los dota de la energía y la validación que les permite impulsar nuevas acciones y hacer transformaciones. También se concluyó que las capacitaciones a los funcionarios en temas de transparencia -relativas a aspectos normativos y procedimentales, entre otras materias- funcionan y deben impulsarse de manera constante.

El estudio también sugirió algunos desafíos, tales como la revisión y valoración de los principios y valores señalados en los perfiles de los cargos de Alta Dirección Pública y su impacto en la selección; profesionalizar la selección de los Encargados de Probidad y Transparencia en los servicios públicos, y dar continuidad a los estudios en esta línea de investigación, destacando el rol del Servicio Civil y del Consejo de Alta Dirección Pública en materias de probidad y transparencia y la necesidad de generar alianzas para estos efectos con otras instituciones como la Contraloría General de la República o el Consejo para la Transparencia.

**10.2.3.- “Estudio cualitativo y cuantitativo de la participación de la Mujer en el Sistema de Alta Dirección Pública”.** Este estudio tuvo el objetivo de analizar la participación y comportamiento de las mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública,

identificando los sectores y tipos de cargo que son ocupados por ellas y su evolución en los últimos 10 años, con el fin de identificar brechas o barreras de género.

La metodología aplicada para evaluar la participación y comportamiento de las mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública entre los años 2010 y 2020, fue de carácter mixto e incluyó la revisión de estudios y documentos de acceso público y/o aquellos que el Servicio Civil entregó al equipo de investigadoras; un levantamiento cualitativo que incluyó diversas entrevistas semi estructuradas; la realización de un análisis cuantitativo descriptivo de las postulaciones y del nombramientos de directivas y directivos públicos; el análisis econométrico dirigido a conocer el peso relativo de diferentes variables a la hora de explicar la varianza en el porcentaje de postulaciones y el avance de las mujeres en los procesos del Sistema, y la revisión de material bibliográfico.

El estudio concluyó que las mujeres aún enfrentan brechas en cargos de Alta Dirección Pública, las que pueden ser analizadas desde diferentes dimensiones que van desde lo social o cultural, hasta dinámicas propias de las organizaciones o elementos específicos en los procesos que se llevan a cabo, asociadas generalmente a barreras implícitas. Además, se evidenció que, si bien las medidas adoptadas por el Servicio Civil ayudan a que este tipo de barreras disminuyan, se requieren intervenciones más focalizadas o específicas para favorecer una mayor participación de las mujeres en los procesos de selección.

El estudio recomienda efectuar intervenciones específicas en las familias de cargos y servicios con mayor subrepresentación de mujeres, a través de un mayor vínculo con mujeres que estén en etapas de formación en dichas áreas o que se desempeñen fuera del ámbito público. En términos más globales, sugirió fortalecer el trabajo con empresas consultoras y desarrollar un trabajo intersectorial destinado a atender a las brechas estructurales y fenómenos sociales que puedan afectar de manera transversal la equidad de género en el empleo público, además de fortalecer la red de gerentas públicas.

#### **10.2.4.- “Evaluación de efectos ley N° 20.955 sobre los convenios de desempeño”.**

Su objetivo fue determinar el impacto de la ley N°20.955 de 2016, que perfeccionó el Sistema de Alta Dirección Pública, en las evaluaciones de los convenios de desempeño<sup>31</sup>. Se utilizó metodología cuantitativa, analizándose los resultados de 4.547 convenios de desempeño suscritos en el periodo comprendido entre los años 2005 y 2020, es decir, antes y después de la reforma de la reforma legal.

Entre sus principales hallazgos destaca el que, antes de la reforma, el 84% de las evaluaciones de convenios de desempeño de Altos Directivos eran de un 100% de cumplimiento, porcentaje que disminuyó a 65% tras implementarse la reforma y un 22% de las evaluaciones se ubicaron en el rango entre 95% y 99% de cumplimiento. El estudio concluye que la modificación legal permitió a los Altos Directivos Públicos mantener el total de su remuneración al ser evaluado con un 95% o más de cumplimiento de las metas de su convenio, a diferencia de lo que ocurría antes de la reforma en que era preciso cumplir la totalidad de las metas del convenio para obtener el 100% de la Asignación de Alta Dirección Pública. Además, se concluyó que, si bien las evaluaciones

---

<sup>31</sup> La ley N°20.955 impuso a la autoridad el deber de remitir copia del convenio suscrito y de la resolución que lo aprueba al Consejo de Alta Dirección Pública, señalando una sanción pecuniaria –ascendente a multa del 20 al 50 % de la remuneración- en caso de incumplimiento de esta obligación; facultó al Servicio Civil para realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño, y redujo el plazo legal para suscribir el convenio de 3 meses a 60 días y para el envío del informe de desempeño anual, de 2 meses a 30 días, entre otras materias.

con 100% disminuyeron notoriamente, el rango superior de evaluación permaneció estadísticamente equiparado.

**10.2.5.- “Estudio sobre resultados en mediciones estandarizadas y convenios de desempeño de directores y directoras de Establecimientos Educativos”.** Su objetivo es estudiar posibles relaciones entre los resultados educacionales alcanzados en mediciones estandarizadas tales como el SIMCE o IDPS<sup>32</sup> y los convenios de desempeño de los Directores de los establecimientos educacionales públicos evaluados.

El estudio –que concluyó en el mes de enero de 2022- fue de carácter cualitativo y recurrió a entrevistas semiestructuradas como técnica de recolección de datos, efectuándose 11 entrevistas, de las cuales 9 fueron dirigidas a Directores de Establecimientos Educativos y 2 a Jefes DAEM.

Entre los principales hallazgos de este estudio destaca el que los Convenios de Desempeño son elaborados sin considerar el contexto de las necesidades escolares, pues son propuestos por los respectivos sostenedores, sin un conocimiento acabado de los establecimientos educacionales en los que se desempeñan los Directores. Esta falta de contextualización provoca que las acciones realizadas por los Directores de establecimientos educacionales se enfoquen en los intereses más directos de las escuelas, alejándose de los focos y metas explicitadas en los Convenios.

Además, se concluye que las acciones de mejora educativa que realizan los Directores de establecimientos educacionales -por ejemplo, relativos a convivencia escolar o de vinculación con la comunidad educativa- las llevan a cabo porque les parecen necesarias, sin tener a la vista su convenio de desempeño al momento de ejecutarlas, lo que de alguna manera podría indicar un desconocimiento de la herramienta; que los Directores de establecimientos educacionales no cuentan con la autonomía suficiente para gestionar los recursos necesarios para cumplir las metas establecidas, debido a que esta -aunque fortalecida por las facultades que confiere la ley N°20.501- se ve en definitiva mediada por la voluntad del sostenedor, y que el mecanismo original que permitiría esperar que los Convenios de Desempeño motivaran las acciones de los Directores de establecimientos educacionales no funciona en la práctica, ya que los declaran que la amenaza de desvinculación por el incumplimiento de sus convenios es considerada como un artificio político más que como una sanción derivada de una mala gestión. Finalmente, se sugieren tres ámbitos de mejora: que los convenios de desempeño tengan un mayor correlato con el contexto en el cual se desempeñan los Directores; que sean más realistas con respecto al campo de acción de los Directores y que sean efectivamente monitoreados, evaluados y retroalimentados por los sostenedores.

**10.2.6.- “Estudio de efectos de la ley N° 20.955 sobre la retención o permanencia de postulantes de cargos de Alta Dirección Pública”.** El objetivo de este estudio, que concluyó en el mes de marzo de 2022, es analizar si las normas incorporadas por la ley N° 20.955 con el fin de disminuir la rotación de Altos Directivos Públicos han influido en

---

<sup>32</sup> El SIMCE es el principal insumo de la ordenación o categoría de desempeño y es la herramienta que permite evaluar de forma justa los resultados de cada escuela, considerando el contexto escolar y social en el que sus estudiantes aprenden. Además de las pruebas referidas al currículo, también recoge información sobre docentes, estudiantes, padres y apoderados a través de cuestionarios <https://www.agenciaeducacion.cl/simce/>  
Los IDPS son un conjunto de índices que entregan información complementaria a los resultados de la prueba SIMCE y al logro de los Estándares de Aprendizaje. Fueron elaborados por el Ministerio de Educación, aprobados por el Consejo Nacional de Educación y dictados mediante Decreto Supremo. Así, estos indicadores amplían el concepto de calidad de la educación al incluir aspectos que van más allá del dominio del conocimiento académico, de acuerdo a los objetivos generales de la educación establecidos en la ley. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/4564>

sus desvinculaciones, considerando la tasa, los periodos de nombramiento y la permanencia en el cargo y distinguiendo por niveles jerárquicos y por ministerios.

Las 2 modificaciones legales foco de este estudio fueron la eliminación de la figura de los directivos transitorios y provisionales y su reemplazo por subrogantes legales o por directivos de segundo nivel jerárquico del mismo servicio elegidos por Alta Dirección Pública y la exigencia de efectuar una comunicación fundada previa al Consejo de Alta Dirección Pública para pedir la renuncia de Altos Directivos de segundo nivel jerárquico, durante los primeros 6 meses de un nuevo gobierno. El estudio es cuantitativo y utiliza modelos de análisis de supervivencia o *survival analysis*.

Los resultados del estudio, presentados en el mes de marzo de 2022, arrojaron los primeros hallazgos concluyentes sobre la permanencia de los Altos Directivos Públicos en sus cargos post reforma. El primero de ellos es que el promedio histórico de permanencia de directivos nombrados en el periodo 2010-2022 -que asciende a un total de 2.428 personas-, es de 2,4 años. Un segundo hallazgo, es que la reforma permitió que, en promedio, los directores nombrados tuvieran un 40% más de probabilidades de permanecer en sus cargos, lo anterior debido a la eliminación de la figura del ocupante transitorio y provisional de cargos de Alta Dirección Pública y al hecho que, en los primeros seis meses de gobierno, las desvinculaciones de directivos de segundo nivel jerárquico deben ser informadas previamente y justificadas en mal desempeño o en pérdida de confianza. Cabe destacar que –de acuerdo al estudio– estos resultados se obtienen luego de controlar por variables personales de los directivos y de características de los cargos en los que ejercen.

Finalmente, se concluye que el impacto de la reforma aumenta conforme se haya permanecido un mayor número de años en ejercicio de un cargo nombrado a través del Sistema de Alta Dirección Pública, es decir, mientras más años lleva un directivo en el cargo, es mayor su permanencia, comparativamente con los directivos nombrados antes de la reforma. En este punto, se destaca que la probabilidad de permanecer en el cargo luego de un determinado periodo de tiempo no se ve afectada por el género del directivo o directiva de que se trate.

### **10.3.- Reclutamiento y Selección.**

Desde el año 2020 se han desarrollado diversos proyectos destinados a mejorar la eficiencia y calidad de los procesos de reclutamiento y selección del Sistema de Alta Dirección Pública, mediante iniciativas agrupadas en tres ejes de acción: metodológico, tecnológico y operativo. Algunas de ellas tuvieron continuidad durante 2021, principalmente en materia metodológica y tecnológica.

#### **10.3.1 Eje metodológico:**

**10.3.1.1. Certificación de empresas consultoras del Sistema de Alta Dirección Pública.** Tras iniciarse, en 2019, la operación en régimen del nuevo Modelo de Evaluación Gerencial y de Competencias para los candidatos del Sistema de Alta Dirección Pública, se dio paso a la certificación de empresas consultoras -a cargo de la empresa *Evidence Based Consulting*- por medio de la cual se aspira a dotar a los evaluadores de las herramientas necesarias para la correcta implementación del modelo de evaluación.

La certificación incluye fases de formación, en base a talleres sobre evaluación gerencial y por competencias y de evaluación de los aprendizajes alcanzados y retroalimentación, y contempla la participación tanto de las empresas consultoras como de los equipos de reclutamiento y selección del Sistema de Alta Dirección Pública.

Es importante destacar que el proceso de certificación es gradual y se inició en 2020, con la participación de 5 empresas consultoras en una etapa piloto. En 2021 se implementó en régimen la certificación para 10 empresas, proyectándose incluir a 32 adicionales en 2022.

**10.3.1.2. Manual de entrevistas finales de Comités de Selección.** El objetivo de este proyecto, iniciado en 2021, fue potenciar la calidad de las entrevistas finales a candidatos a cargos de segundo nivel jerárquico, mediante la definición de una estructura base común para el desarrollo de las mismas.

A través de *focus group* y entrevistas dirigidas a los diversos actores que participan de esta etapa del proceso de selección, se concluyó que existía una gran disparidad en las dinámicas de los comités de selección, principalmente como consecuencia de la ausencia de una protocolización que definiera la forma de proceder. Como consecuencia de lo anterior, se elaboró el Manual Piloto de Entrevistas Finales para Comités de Selección, capacitándose a los actores involucrados, con el fin de proceder a su implementación general a partir del mes de mayo de 2022.

### **10.3.2 Eje tecnológico:**

**10.3.2.1. Automatización del análisis curricular en concursos de Alta Dirección Pública.** Con el fin de automatizar la fase de análisis curricular del proceso de selección del Sistema de Alta Dirección Pública, la Dirección Nacional del Servicio Civil diseñó una herramienta tecnológica que evalúa los antecedentes de formación y trayectoria de los candidatos sobre la base de la información que proveen al completar su currículum único de postulación. Este sistema automatizado analiza las variables y las valora considerando rangos referenciales, definidos considerando aspectos como el nivel de responsabilidades del cargo y la envergadura de la organización.

En 2021 se iniciaron las pruebas dirigidas a corroborar la efectividad del modelo de automatización, comparando sus resultados con los alcanzados en la evaluación efectuada por un consultor especializado, en procesos de selección que se encontraban en etapa de nombramiento. Se proyecta continuar con las pruebas e iniciar el pilotaje y su implementación general durante 2022.

**10.3.2.2. Nuevo modelo de cálculo de remuneraciones.** Durante 2021 concluyó la primera parte del proyecto dirigido a automatizar y reducir riesgos de error en el cálculo de remuneraciones referenciales de cargos que se deben proveer a través del Sistema de Alta Dirección Pública, a cargo de la empresa Ingsoft.

La primera parte se enfocó en cargos sujetos a la Escala Única de Sueldos (EUS) y en 2022 se proyecta incorporar, entre otros, los cargos sujetos a la Escala de Fiscalizadores.

#### **10.4.- Mejoramiento de la experiencia usuario.**

Durante el período en informe se adoptaron diversas medidas destinadas a mejorar la experiencia de los candidatos a cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, entre las que cabe destacar las siguientes:

**10.4.1.- Protocolos de respuestas institucionales para candidatos:** permiten optimizar el tiempo de respuesta al identificar las materias y etapas del proceso de selección que reúnen el mayor número de consultas, además de mejorar los estándares de entrega de información.

**10.4.2.- Retroalimentación a candidatos que lo requieran:** se ofrece al responder consultas formuladas por los candidatos a través de la Oficina de Informaciones Reclamos y Sugerencias, OIRS. La retroalimentación se realiza a través de una videoconferencia, la realiza el equipo a cargo del proceso de selección y tiene una duración aproximada de 30 minutos.

**10.4.3.- Evaluación de empresas consultoras por medio de encuestas de satisfacción de usuarios:** con el fin de contribuir a perfeccionar la evaluación del desempeño de las empresas consultoras, en particular en la etapa de evaluación gerencial y de competencias, se remiten encuestas de satisfacción a los candidatos que llegaron hasta dichas etapas del concurso. Desde el mes de enero de 2021 a la fecha de cierre de este informe, se remitió un total de 3.233 encuestas, de las que se obtuvo un 49,2% de respuesta<sup>33</sup>.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se concluye que las empresas cumplen, en general, con lo solicitado por la Dirección Nacional del Servicio Civil en los lineamientos operacionales del Convenio Marco. Sin perjuicio de lo anterior, se detectaron oportunidades de mejora tanto en aspectos de carácter operacional, tales como la citación de los candidatos, la entrega de información de los procesos, la duración de las entrevistas o la existencia de dificultades de conexión remota, como en lo relativo a la calidad de la evaluación, en aspectos tales como la cordialidad del entrevistador, la claridad de las preguntas formuladas y la identificación de preguntas que pudieran ser interpretadas como sesgadas.

**10.4.5.- Análisis de interacciones entre candidatos y el Sistema de Alta Dirección Pública:** el objetivo del análisis es identificar las interacciones que se producen entre los candidatos/as y el Sistema de Alta Dirección Pública, con el fin de generar mayores grados de satisfacción usuaria en cada una de ellas. Durante 2021, se realizó una consultoría dirigida a identificar las principales interacciones en cada una de las etapas del proceso de selección, con propósito de descubrir brechas y oportunidades de mejora. La consultoría entregó los siguientes productos: mapa de interacciones actuales y deseadas; talleres de diseño centrados en el usuario y un informe de oportunidades y mejoras, con actividades priorizadas, de corto y mediano plazo, centradas en el rediseño de procesos y modificaciones en las plataformas de trabajo internas. Cabe destacar que la consultoría también consideró el modelo de asesorías en materias de gestión de personas y el portal de empleos públicos.

---

<sup>33</sup> Entre los meses de enero y abril del año 2022 se remitió un total de 656 encuestas, de las que se obtuvo un 30% de respuesta.

**10.4.6.- Diagnósticos sobre experiencia usuario e innovación:** en el período se llevaron a cabo dos proyectos relativos a experiencia usuaria: la medición del índice de innovación y del de satisfacción usuaria.

La medición del índice de Innovación, realizada por el Laboratorio de Gobierno, evaluó las capacidades de las instituciones públicas para generar nuevas o mejores ideas, procesos, productos o servicios que, mediante la cocreación, entre diferentes actores, impactan positivamente en las necesidades y expectativas de las personas para la transformación de la gestión pública.

La medición del índice de satisfacción usuaria, efectuada por la Secretaría de Modernización del Estado y la Dirección de Estudios Sociales UC –DESUC- de la Pontificia Universidad Católica, evaluó las interacciones del Servicio Civil con mayor demanda, entre las que se encuentra el Registro de Usuarios en Portal Empleos Públicos; las postulaciones en el Portal de Alta Dirección Pública; y las solicitudes de información, reclamos y sugerencias (OIRS). Aspira a caracterizar y medir niveles de satisfacción y la calidad de servicio percibido por usuarios de servicios públicos, para lo que recurre a encuestas telefónicas y por correo electrónico realizadas por la Dirección de Estudios Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 39% de los usuarios del Servicio Civil se siente satisfecho luego del último trámite o requerimiento realizado a esta institución, mientras que un 36% se siente insatisfecho. Respecto a la evaluación general, el Servicio Civil tiene un 41% de usuarios satisfechos y un 28% de usuarios insatisfechos.

Entre las recomendaciones realizadas por el DESUC a partir de los resultados obtenidos, destacan la necesidad de continuar innovando en los distintos portales del Servicio Civil, con foco en la facilitación de la declaración de antecedentes académicos y laborales, así como en la firma de certificados y declaraciones juradas, especialmente en el portal Empleos Públicos

**10.4.7.- Material audiovisual para informar sobre el Sistema de Alta Dirección Pública:** con el propósito de difundir el Sistema, se desarrollaron diversos instrumentos audiovisuales, tales como videos institucionales, *podcast* e infografías que dan cuenta de los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública, sus etapas y la forma de postular a los mismos, entre otras materias, así como videos de apoyo a los procesos de selección de directores de establecimientos educacionales en el sitio web Directores para Chile.

Esos instrumentos audiovisuales se publican en diversas redes sociales, tales como *Facebook*, *LinkedIn*, *Twitter* e *Instagram* y en conjunto generaron 43.445 reproducciones o visualizaciones, siendo más efectiva la publicación en Facebook y en LinkedIn, con 24.094 y 17.479 reproducciones, respectivamente.

**10.4.8.- Consulta Ciudadana sobre postulación a cargos en el Estado:** Durante el mes de diciembre de 2021, se realizó una consulta ciudadana virtual, en el sitio web del Servicio Civil y redes sociales, con el propósito mejorar los mecanismos de participación ciudadana, recogiendo la opinión de los usuarios de cada una de las plataformas que administra esta institución -entre los que se encuentra el Sistema de postulación en línea para cargos de Alta Dirección Pública-, e informar, a su vez, cómo se debe postular a

cargos en el servicio público y priorizar temas a incluir en el ciclo de charlas virtuales sobre empleabilidad en el Estado, las que se iniciarán en el mes de mayo de 2022.

La consulta, que alcanzó 854 respuestas, consideró 7 opciones, en las que se podían elegir 3, vinculadas al uso de las plataformas de postulación y a empleabilidad. Las mayores preferencias las concentraron “¿Cómo postular a un cargo de Alta Dirección Pública?”, con 595 preferencias; “¿Cómo postular a un cargo en el Portal Empleos Públicos?”, con 523, y “¿Quieres saber en qué consiste el Sistema de Alta Dirección Pública?”, con 463 preferencias.

## **IV.- RENDICIÓN DE CUENTAS**

En este capítulo, el Consejo de Alta Dirección Pública da cumplimiento a la obligación de rendir cuentas sobre el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública al Consejo de Alta Dirección Pública, consagrada por el artículo cuadragésimo segundo, letra k), de la ley N°19.882.

El referido mandato legal dispone que el Consejo de Alta Dirección Pública informará anualmente, en el mes de mayo de cada año, respecto a la duración de los procesos de selección, los programas de inducción y acompañamiento de Altos Directivos Públicos, los costos del Sistema, la evaluación de las empresas consultoras, el desempeño de los Profesionales Expertos y el estado de cumplimiento de los Convenios de Desempeño de Altos Directivos Públicos registrados en la Dirección Nacional del Servicio Civil durante los doce meses previos a dicho informe.

### **1.- Duración de los procesos de selección.**

Los procesos de selección se extienden entre la publicación de la respectiva convocatoria y el envío de la nómina a la autoridad o la declaración de desierto pronunciada por el Consejo o Comité de Selección, según corresponda. Sin embargo, también existe una etapa previa, de preparación, que se inicia con la vacancia del cargo que se debe proveer, la elaboración del perfil del cargo y la publicación de la convocatoria y otra posterior, que va entre el envío de la nómina y el pronunciamiento de la autoridad.

La inclusión de la duración de los concursos en el presente Informe obedece a que una buena gestión pública demanda que la provisión de cargos de Alta Dirección Pública vacantes se efectúe en forma expedita. Considerando la criticidad que reviste para el Sistema el satisfacer las necesidades de provisión de cargos de la autoridad gubernamental en forma oportuna, particularmente en un escenario con períodos presidenciales de 4 años, hemos incluido en este Informe las tres fases antes reseñadas.

#### **1.1.- Etapa de preparación del proceso de selección.**

La ley originalmente no señalaba plazo a una serie de actuaciones que incidían en la etapa de preparación de los procesos de selección. Con el fin de enfrentar este vacío legal y acotar la duración de los concursos, se recurrió a los Instructivos Presidenciales para el buen funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública –dictados sucesivamente en 2009, 2010, 2013 y 2014-, por medio de los cuales se definieron plazos y emitieron instrucciones destinadas a agilizar los procesos de selección.

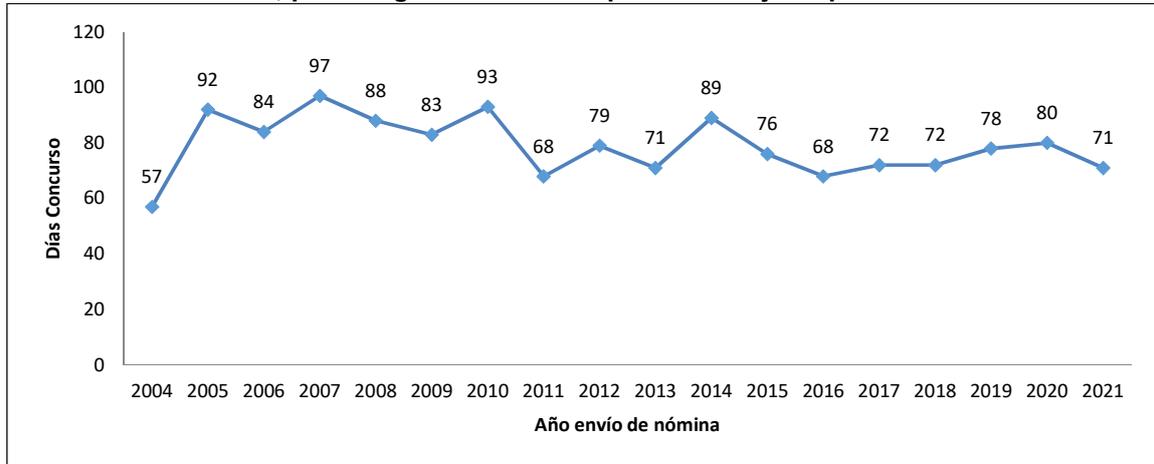
Posteriormente, la ley N°20.955 consagró plazos a actuaciones que hasta entonces carecían de ellos, tales como aquellos propios de la etapa de planificación del llamado a concurso, es decir, aquella que transcurre entre la información de vacancia y publicación del llamado a concurso. Los plazos que se establecieron fueron de cinco días para la información de la vacancia; quince días hábiles contados desde la vacancia para proponer el perfil de selección, y diez días hábiles para el nombramiento de representantes de la autoridad ante los Comités de Selección.

## 1.2.- Proceso de selección.

La selección de Altos Directivos Públicos es definida por la ley como un proceso técnico de evaluación de candidatos que se expresa en un sistema de puntajes e incluye, entre otros aspectos, la verificación de los requisitos y la evaluación de los factores de mérito y de las competencias específicas.

La duración de los concursos para cargos adscritos –de primer y segundo nivel jerárquico– durante 2021 fue, en promedio, de 66 días corrido. En 2004, en los inicios del Sistema, los concursos tenían una duración promedio de 68 días, registrándose entre 2004 y 2007 un aumento progresivo que alcanzó un peak de 110 días en 2007. Desde entonces y hasta 2016 se observa una disminución sostenida de la duración de los concursos tanto de primer nivel como de segundo nivel jerárquico, con inflexiones los años 2010 y 2014, derivadas del aumento del número de procesos de selección durante el primer año de gobierno. Sin embargo, entre 2016 y 2020 se observa un aumento en la duración de los procesos de selección de primer nivel jerárquico, pasando desde los 68 a los 80 días promedio, observándose en 2021 una disminución a 71 días. Asimismo, en segundo nivel se registra un aumento entre los 60 días en 2017 y los 67 en 2020, registrándose una leve disminución a 66 días en 2021,<sup>34</sup> la que obedece a que en el cuarto año del ciclo gubernamental suele disminuir el número de convocatorias mientras que el equipo de trabajo se mantiene constante.

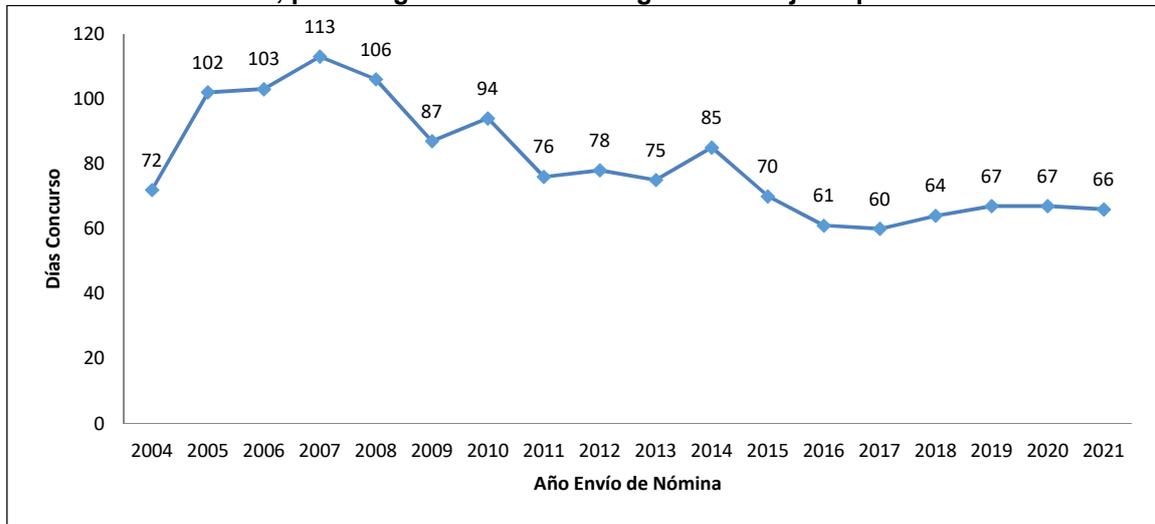
**Gráfico 24: días corridos promedio entre la publicación de la convocatoria y el envío de la nómina a la autoridad, para cargos adscritos de primer nivel jerárquico.**



**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

<sup>34</sup> Los días corridos promedio de la duración de los concursos de primer y segundo nivel jerárquico corresponden a días promedio ponderados.

**Gráfico 25: días corridos promedio entre la publicación de la convocatoria y el envío de la nómina a la autoridad, para cargos adscritos de segundo nivel jerárquico.**



**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

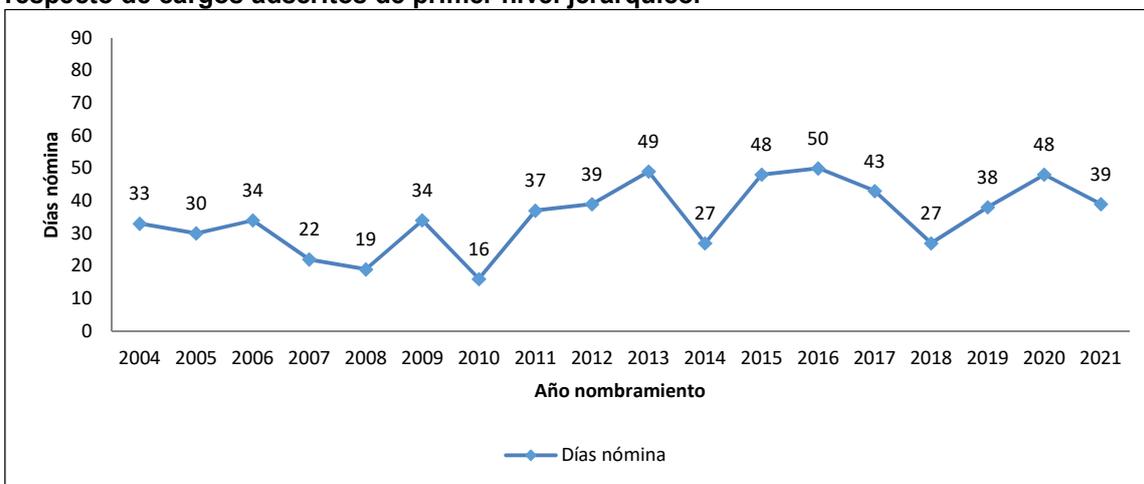
### 1.3.- Etapa posterior al proceso de selección.

La ley N° 20.955 estableció plazos máximos de 90 y 20 días hábiles a la autoridad para comunicar el nombramiento o la declaración de desierto al Servicio Civil, en los concursos de primer y segundo nivel jerárquico, respectivamente<sup>35</sup>.

Durante 2021, el nombramiento tardó un promedio de 39 días para los cargos de primer nivel jerárquico y de 16 días para los de segundo, lo que da cuenta en ambos casos de una disminución respecto a 2020. Cabe destacar que, en segundo nivel jerárquico, se registró la menor duración de concursos desde la implementación del Sistema.

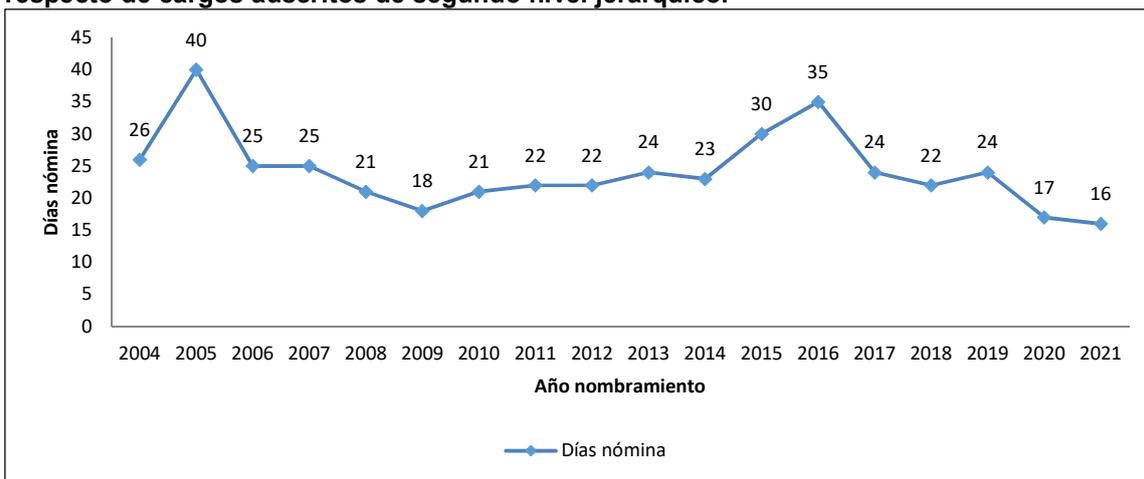
<sup>35</sup> La ley N°19.882 establece en su artículo quincuagésimo segundo que, en el caso de los concursos de segundo nivel jerárquico, el jefe superior de servicio dispondrá de un plazo máximo de 20 días hábiles, contado desde la recepción de la nómina de candidatos propuesta por el Comité de Selección, para comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil su decisión de nombrar o declarar desierto el proceso de selección y que, en caso de que la autoridad no se pronuncie dentro del plazo mencionado, se entenderá que declara desierto el proceso. Agrega que, habiéndose iniciado un nuevo proceso de selección por haberse declarado desierto el anterior, venciere nuevamente el plazo de 20 días hábiles sin que se haya realizado un nombramiento, el Consejo podrá declararlo por una sola vez vencido ese plazo. Agrega que, en el caso que el Consejo no ejerza esta facultad, el jefe de servicio deberá nombrar al candidato de la nómina que hubiere obtenido el mayor puntaje en el último proceso de selección. El mismo efecto se producirá si, habiendo el Consejo ejercido dicha facultad, y ante un nuevo proceso de selección con su respectiva nómina, el plazo de 20 días venciera nuevamente.

**Gráfico 26: días promedio entre el envío de la nómina a la autoridad y el nombramiento, respecto de cargos adscritos de primer nivel jerárquico.**



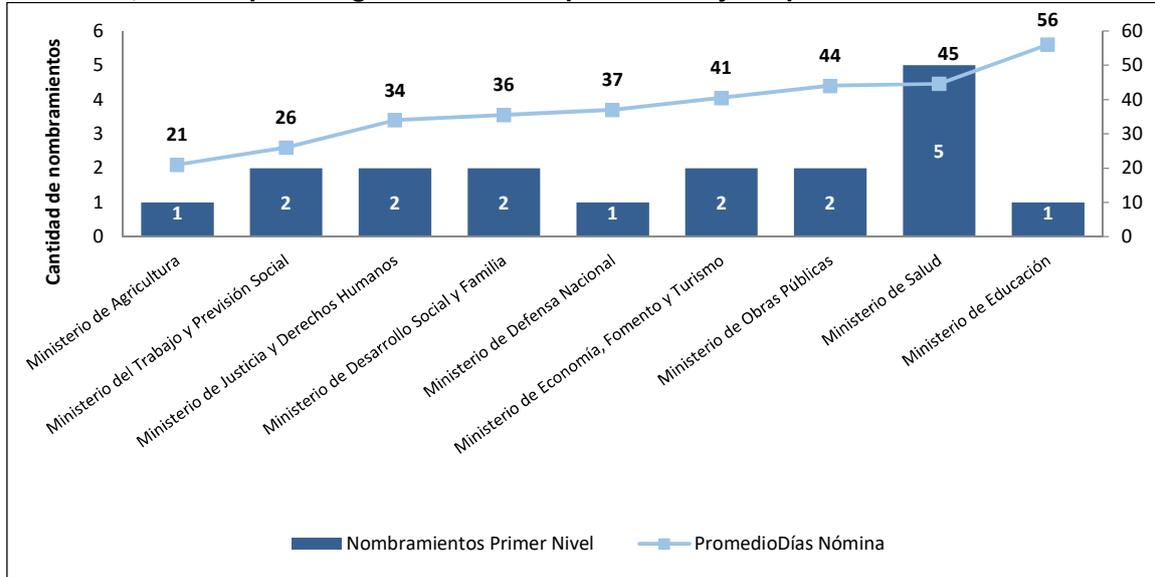
**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**Gráfico 27: días promedio entre el envío de la nómina a la autoridad y el nombramiento, respecto de cargos adscritos de segundo nivel jerárquico.**



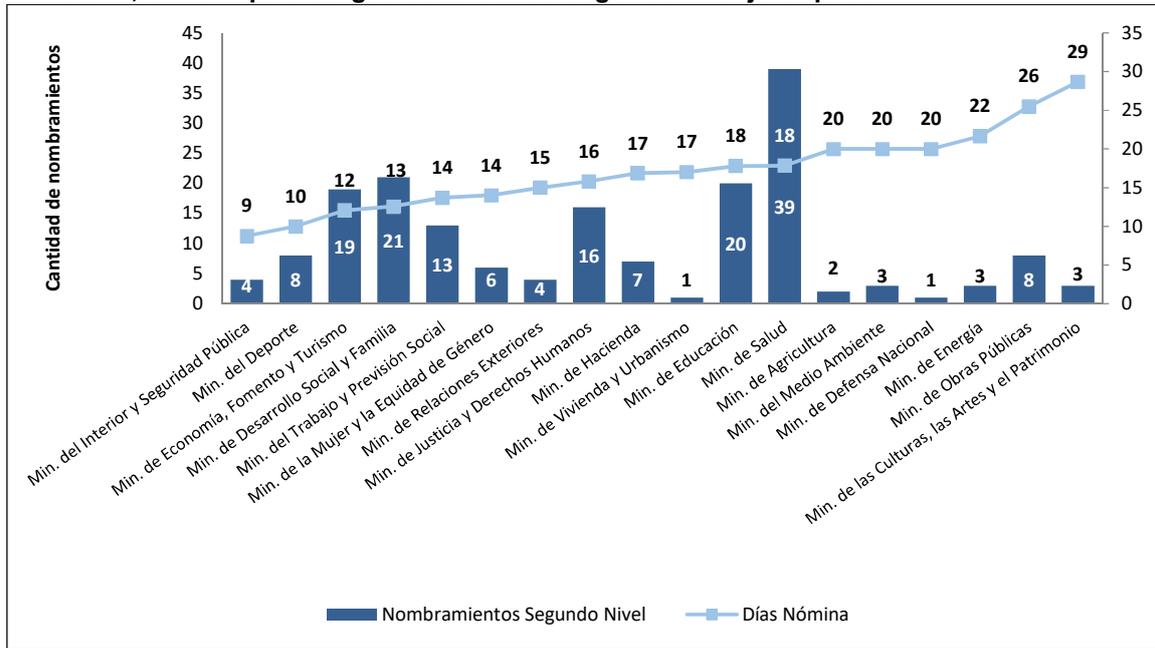
**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**Gráfico 28: promedio de días hábiles entre el envío de la nómina y el nombramiento, por ministerio, en 2021 para cargos adscritos de primer nivel jerárquico.**



**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**Gráfico 29: promedio de días hábiles entre el envío de la nómina y el nombramiento, por ministerio, en 2021 para cargos adscritos de segundo nivel jerárquico.**



**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil

## **2.- Acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos.**

La reforma de 2016 impuso a la Dirección Nacional del Servicio Civil el deber legal de diseñar e implementar programas de inducción, acompañamiento, formación y desarrollo para Altos Directivos Públicos.

En ese marco, el acompañamiento directivo se ha constituido en uno de los objetivos estratégicos fundamentales del Sistema de Alta Dirección Pública, que se expresa a lo largo de todo el ciclo de desarrollo directivo, por medio de actividades de inducción, formación, gestión del desempeño y acompañamiento al egreso. En la misma línea, el Servicio Civil mantiene una oferta permanente de asesoría técnica y metodológica a ministerios y servicios públicos en estas materias.

Durante 2021 se llevaron a cabo diversas acciones destinadas a potenciar la gestión de los Altos Directivos Públicos y la creación de valor público en las instituciones que lideran. Nos referiremos a ellas asociándolas a las distintas fases del ciclo de acompañamiento y desarrollo directivo.

### **2.1.- Fase de Inducción.**

Corresponde a la primera intervención que realiza la Dirección Nacional del Servicio Civil tras la incorporación de un nuevo Alto Directivo Público y su finalidad es contribuir a facilitar el proceso de asunción de sus nuevas funciones. Para ello se provee al directivo de información relativa al marco legal, procedimental, contractual, institucional, entre otra necesaria para favorecer el adecuado ejercicio de su cargo.

La inducción se realiza de manera diferenciada para primeros y segundos niveles. Los directivos de primer nivel jerárquico se reúnen con autoridades del Servicio Civil y SEGPRES y, en ocasiones, participan de encuentros con ministros y autoridades de Gobierno. A su vez, los directivos de segundo nivel reciben información relevante para su gestión y para la suscripción de su convenio de desempeño, las claves de acceso para los distintos sistemas de información y la información de contacto de su contraparte del Sistema de Alta Dirección Pública.

Con el fin de facilitar el contacto permanente entre los Altos Directivos Públicos y el Sistema, se creó el mini sitio “Desarrollo ADP” y la aplicación móvil “APP Servicio Civil”, herramientas destinadas a poner a disposición de los Altos Directivos Públicos antecedentes relevantes para el ejercicio de su cargo, relativos al Programa Gubernamental, a aspectos financieros y presupuestarios del Estado, al buen uso de los recursos públicos, al Sistema de Compras Públicas, a innovación, transparencia y acceso a información pública, a la Agenda de Modernización del Estado, a la Política Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastres y a gestión de personas en el Estado; desarrollados para ellos por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, la Contraloría General de la República, Chilecompra, la Oficina Nacional de Emergencia, el Laboratorio de Gobierno, el Comité de Modernización del Estado, el Consejo para Transparencia y la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Además, con el fin de contar con más información y conocer mejor a los nuevos Altos Directivos Públicos, se les hace llegar -tan pronto como asumen sus nuevas funciones- un cuestionario de entrada, que permite conocer su experiencia y expectativas.

Durante 2021, 107 Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico y Directores Regionales se reunieron con el Ministro Secretario General de Gobierno, Jaime Bellolio Avaria, oportunidad en la cual pudieron compenetrarse de los énfasis y prioridades gubernamentales en el contexto de pandemia.

En el mismo período, se llevaron a cabo 5 Jornadas de Inducción dirigidas a Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico -todas ellas telemáticas-, en las que participaron 97 Directivos, un 56% de los cuales ejerce su cargo en regiones. Además, se enviaron 213 cuestionarios de entrada, recibándose 43 respuestas.

Cabe destacar que el 1 de abril de 2022, se llevó a cabo un encuentro con las directivas y directivos designados directamente por el Presidente de la República en cargos de Alta Dirección Pública, en virtud de lo dispuesto por el artículo trigésimo sexto bis de la ley N°19.882. A través de dicha actividad, se dio la bienvenida a las nuevas autoridades, a las que se efectuó una inducción preliminar dirigida a facilitar la asunción de sus cargos.

## **2.2.- Formación, Desempeño, Acompañamiento y Reconocimiento.**

Durante el ejercicio de su cargo, los Altos Directivos Públicos tienen acceso a actividades de formación; de apoyo en la elaboración, suscripción y evaluación de su convenio de desempeño, y de acompañamiento, además de ser objeto de reconocimiento por los logros alcanzados.

**2.2.1.- Formación.** Las actividades de formación llevadas a cabo durante 2021 -todas ellas en formato virtual-, se enfocaron en el desarrollo de 6 competencias: liderazgo y gestión de personas, visión estratégica, comunicación efectiva, manejo de crisis y contingencias e innovación y mejora continua y gestión de redes.

Con ese objetivo a la vista, se realizaron 28 actividades, entre las que cabe destacar las siguientes: el “Ciclo de Visión y Comunicación Estratégica en Crisis para Altos Directivos Públicos”, a cargo de la consultora Tironi, el que incluyó un *webinar* y talleres de Comunicación en contexto de crisis; el “Ciclo de Manejo de Crisis y Negociación para Altos Directivos Públicos”, a cargo de la consultora *Hard Fun*, compuesto por talleres de Manejo de Crisis y Negociación; el “Ciclo de Liderazgo y Gestión de Personas”, a cargo de Lead Institute, que incluyó un *webinar* y talleres de “Liderazgo Público desde la pasión”; el “Ciclo de Innovación y Mejora Continua”, a cargo de la Universidad Adolfo Ibáñez, compuesto por un *webinar*, el taller “*Mindset* y Métodos de Innovación” y el curso “Formulación de Proyectos con Ciencia de Datos”; el “Ciclo de Integridad y Ética Pública” a cargo de la Universidad Adolfo Ibáñez, que incluyó dos *webinar*, y el “Ciclo de Temas Emergentes” a cargo de la Universidad Adolfo Ibáñez que incluyó un *webinar* y la realización de *workshop*. De estas actividades participó un total de 1.201 Altos Directivos Públicos.

Durante el 2021 se realizó la segunda Encuesta de Detección de Necesidades de Acompañamiento y Desarrollo para Altos Directivos Públicos, la que, junto a la información obtenida de la evaluación por competencias de los respectivos procesos de selección y la información recabada en el ciclo de desarrollo de los Altos Directivos Públicos, se constituyeron en insumos para el diseño del Plan de Acompañamiento y Desarrollo 2022.

Cabe señalar, que la Encuesta de Detección de Necesidades de Acompañamiento y Desarrollo, efectuada en diciembre de 2021, se dirigió a 992 Altos Directivos Públicos,

recibiéndose un total de 450 respuestas. A la luz de sus resultados, se concluye que las competencias que los directivos consideran prioritario reforzar son las relativas a la gestión de crisis y contingencias; a liderazgo y gestión de personas, y a capacidad de innovación y mejora continua. Entre los temas emergentes, concitaron mayor interés modernización del Estado; comunicación digital y uso de redes sociales, y relaciones laborales. Finalmente, en el ámbito de la gestión y desarrollo de personas, priorizaron el rol de las jefaturas; liderazgo y trabajo colaborativo; ambientes laborales y calidad de vida laboral, y políticas de gestión y desarrollo de personas.

Finalmente, se continúa trabajando en el desarrollo e implementación del “Data de Desarrollo de Altos Directivos Públicos”, que permitirá consolidar y facilitar la visualización de información relativa a todo el ciclo de desarrollo directivo, con información proveniente de las bases de datos e insumos utilizados en la Estrategia de Acompañamiento y en el Plan de Desarrollo de Altos Directivos Públicos.

**2.2.2.- Desempeño.** El desempeño de los Altos Directivos Públicos es evaluado anualmente en base al cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, celebrado y concordado entre el directivo y su superior jerárquico. De esta forma, se aspira a medir los resultados que un Alto Directivo Público ha obtenido en el ejercicio de su cargo, en el cumplimiento de las funciones estratégicas del mismo y respecto de los desafíos específicos que le fueren encomendados por la autoridad, en un lapso determinado.

Durante 2021 se mantuvo la práctica de prestar asesoría en la elaboración, suscripción y evaluación de convenios de desempeño, dirigida tanto a Altos Directivos Públicos como a servicios públicos y ministerios, realizándose 367 asesorías en esta materia, 200 dirigidas a nuevos Altos Directivos Públicos y 167 a aquellos renovados por un primer o segundo periodo.

**2.2.3.- Acompañamiento.** Como una forma de contribuir a la calidad de la experiencia directiva, las actividades de acompañamiento incluyen entrega de información, comunicación de eventos y alertas, propiciando la generación de un ambiente colaborativo que aporte a la gestión directiva y permita potenciar la construcción de una identidad común entre los Altos Directivos Públicos.

Cabe destacar que estas actividades se desarrollan a través de la aplicación móvil Servicio Civil, a la que tienen acceso todos los Altos Directivos Públicos y que, al 31 de diciembre de 2021, contaba con 329 usuarios activos.

Durante 2021 la aplicación fue optimizada a fin de perfeccionar aspectos esenciales para la experiencia de los usuarios y, además, se inició una campaña de refidelización de los mismos dirigida a mejorar el impacto de las comunicaciones e interacciones efectuadas a través de esta herramienta.

Actualmente, el servicio de soporte y desarrollo de la aplicación móvil se encuentra en proceso de licitación, con la expectativa de recoger nuevas tendencias en gestión de redes sociales y de programación además de fortalecer aspectos tales como reportabilidad, integración con otros sistemas, adaptabilidad a nuevos dispositivos y reducción de costos de mantención.

**2.2.4.- Reconocimiento.** A través de las actividades de reconocimiento se aspira a destacar logros en gestión y adscripción a buenas prácticas laborales.

En 2021 14 Altos Directivos Públicos cumplieron 9 años en el cargo y aun cuando la pandemia impidió celebrar la tradicional ceremonia presencial de reconocimiento, éste se expresó a través de la entrega de una medalla que testimonia la gratitud del Sistema de Alta Dirección Pública y el Estado de Chile por su compromiso y vocación de servicio público.

**Tabla 7: listado de Altos Directivos Públicos que cumplieron 9 años en el cargo.**

N°	Nombre	Cargo	Servicio
1	Alfredo Wendt Scheblein	Director Regional Los Lagos	Servicio de Evaluación Ambiental
2	Vicente Martínez del Río	Jefe de División Control de Instituciones	Superintendencia de Pensiones
3	José Miguel Lagos Serrano	Jefe División Beneficios Previsionales	Instituto de Previsión Social
4	Benjamín Patricio Rocha Durán	Subdirector Administrativo Hospital de Puerto Montt	Servicio de Salud Reloncaví
5	Iván Alejandro Lillo Silva	Director Regional Atacama	Superintendencia de Electricidad y Combustibles
6	Marcos Guillermo Vergara Iturriaga	Director Hospital Instituto de Neurocirugía	Servicio de Salud Metropolitano Oriente
7	Fernando Jorge Vergara Urrutia	Subdirector Médico Hospital Dr. Víctor Ríos de Los Ángeles	Servicio de Salud Biobío
8	Carlos Enrique Herrera Crespo	Director Regional Coquimbo	Superintendencia de Electricidad y combustibles
9	Yuri Alberto Grlica Fernández	Jefe División Planificación y Desarrollo	Instituto de Previsión Social
10	Rodrigo Alonso González Moya	Jefe División de Presupuesto	Oficina Nacional de Emergencia
11	Fernando Javier Arias Contreras	Jefe Departamento Gestión de Beneficios	Instituto de Previsión Social
12	Hernán Patricio Garcés Farías	Director Hospital Psiquiátrico el Peral	Servicio de Salud Metropolitano Sur
13	Paulina Alejandra Radrigán Mendoza	Directora Fiscal	Dirección General de Aeronáutica Civil
14	Hernán Andrés Joglar Espinosa	Jefe División Tecnologías y Gestión de Información	Servicio de Evaluación Ambiental

### 2.3.- Fase de egreso.

El egreso de los Altos Directivos Públicos del Sistema se produce por renuncia, voluntaria o solicitada por la autoridad competente; por la no renovación de nombramiento tras cumplirse uno o dos períodos de tres años en ejercicio del cargo, o por cumplirse el período máximo de nombramiento de 9 años, al cabo de dos renovaciones. Es parte integrante del ciclo de vida de los Altos Directivos Públicos, considerando que son nombrados por un período determinado.

Si bien el egreso es parte del ciclo de los Altos Directivos Públicos, es preciso cautelar el buen trato, la dignidad y el respeto hacia los directivos y sus equipos, asegurando un traspaso adecuado de funciones, tanto desde la perspectiva administrativa como de gestión, de modo de garantizar la continuidad de la gestión pública, el buen servicio y el clima organizacional.

El Sistema de Alta Dirección Pública, a través del Servicio Civil, presta asesoría legal a directivos públicos en aspectos vinculados a egresos no voluntarios y al cálculo de indemnizaciones. Además, a todos los egresados se les solicita completar una encuesta de cierre y acceder a sostener una entrevista, con el fin de indagar sobre su experiencia directiva y conocer su perspectiva frente a su desvinculación, instancias ambas de carácter voluntario.

Durante 2021 se realizaron 16 entrevistas de cierre y se remitió la encuesta de cierre a los 146 directivos que egresaron en el año, recibándose 76 respuestas que, en general, dan cuenta de una experiencia de salida con margen de mejora, ya que coinciden en exponer que contaron con poco tiempo para cerrar su gestión y despedirse de sus equipos. Además, la mayoría reporta no haber recibido el apoyo esperado de parte del Área de Gestión de Personas de sus servicios.

### **3.- Empresas consultoras.**

La ley N°19.882 permite la contratación de empresas especializadas en selección de personal -de entre aquellas que forman parte del registro que al efecto lleva la Dirección Nacional del Servicio Civil- para asesorar o realizar todo o parte de las labores involucradas en los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública.

#### **3.1.- Evaluación de Empresas Consultoras.**

El Servicio Civil tiene el deber legal de establecer mecanismos de evaluación de empresas consultoras externas que prestan servicios de asesorías para procesos de selección de personal y de desarrollo y gestión de personas.

Dada la amplitud de la norma, este informe considera las metodologías de evaluación utilizadas y los resultados de: empresas consultoras que participan en los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública; de aquellas que participan en concursos destinados a proveer cargos de Directores de Establecimientos Educativos municipales y Jefes DAEM, de comunas con menos de 1.200 alumnos matriculados, y las que prestan servicios de consultoría en materias de reclutamiento, selección, desarrollo y gestión de personas a la Administración del Estado.

##### **3.1.1.- Evaluación de Empresas Consultoras del Sistema de Alta Dirección Pública.**

La evaluación de las empresas consultoras constituye una actividad permanente del Sistema de Alta Dirección Pública, considerando el rol crucial que éstas juegan en los resultados de los procesos de selección y el enfoque hacia la mejora continua que ha caracterizado al Sistema.

La calificación se aloja en un sistema informático donde se registra la evaluación de cada proceso de selección ejecutado, diferenciando servicio de evaluación y de búsqueda, lo que permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora en el quehacer de las empresas consultoras, realizar retroalimentaciones objetivas al cierre de los procesos, generar asignaciones considerando los resultados obtenidos y proyectar intervenciones para levantar necesidades de acompañamiento y capacitación. Asimismo, la evaluación ha permitido generar un *ranking* de empresas según sus desempeños, información que facilita la gestión de proveedores y la implementación de nuevos lineamientos técnicos y operacionales de trabajo.

Cada empresa consultora recibe por correo electrónico al cierre del proceso, un respaldo de la evaluación y nota obtenida en cada etapa. En la comunicación se señala la evaluación de los consultores sectoriales que administran los concursos y del Consejo de Alta Dirección Pública o de los Comités de Selección, según se trate de cargos de primer o segundo nivel jerárquico. De esta forma se transparenta el proceso de evaluación y se entrega retroalimentación a las empresas sobre su desempeño.

Durante 2021, el Sistema de Alta Dirección Pública trabajó con 37 de las 141 empresas adjudicadas<sup>36</sup> en el convenio marco vigente, las que fueron objeto de evaluación, utilizando los criterios y las ponderaciones que se precisan en las tablas siguientes.

**Tabla 8: criterios para evaluación de empresas consultoras.**

Nota	Criterio	Especificación
7	Sobresaliente	Los productos entregados se destacan por su calidad, cuyas características sobrepasan los niveles requeridos.
6	Muy bueno	Los productos entregados se ajustan a lo requerido y en algunos aspectos, sobrepasan los niveles requeridos.
5	Bueno	Los productos entregados se ajustan a lo requerido.
4	Regular	Los productos entregados se ajustan parcialmente a lo requerido.
2	Deficiente	Los productos entregados no se ajustan a lo requerido, en su mayor parte o en su totalidad.

Fuente: Servicio Civil

**Tabla 9: evaluación de empresas. Servicio de búsqueda de Altos Directivos Públicos.**

Porcentaje	VARIABLES DE EVALUACIÓN	Evaluador
20%	Calidad de los informes y servicio	Jefes de equipos/Consultor sectorial
50%	Consistencia entre la entrevista y el informe psicolaboral y la pertinencia del postulante respecto al cargo.	Consejo de Alta Dirección Pública / Comités de selección / Comisiones calificadoras
30%	Nº de candidatos en nómina	Se mantiene la nota en relación al número de candidatos en nómina

Fuente: Servicio Civil

**Tabla 10: evaluación de empresas. Servicio de evaluación.**

Producto	VARIABLES DE EVALUACIÓN	Evaluador
<b>Análisis curricular P1 (25%)</b>	Correcta aplicación de la metodología.	Jefes de equipo/Consultor sectorial
	Calidad del servicio	
	Calidad de la presentación	
<b>Informes de evaluación: P2 P3 (25%)</b>	Consistencia entre la calificación y la fundamentación de la evaluación	Jefes de equipo/Consultor sectorial
	Calidad de las referencias laborales.	
	Calidad del servicio	
	Calidad de la presentación	
<b>Proceso completo 50%</b>	Consistencia entre la entrevista y el informe psicolaboral y la pertinencia del postulante respecto al cargo.	Consejo de ADP

Fuente: Servicio Civil

<sup>36</sup> De las 141 empresas consultoras adjudicadas, al 31 de diciembre 74 empresas se encontraban activas para trabajar en los procesos de selección de Altos Directivos Públicos. Lo anterior debido a las exigencias para su habilitación por parte de CHILECOMPRA y a que 6 empresas manifestaron su intención de no continuar prestando servicios, 2 ellas con término anticipado del convenio.

Durante 2021 13 empresas fueron evaluadas por sus servicios de búsqueda de directivos para cargos de primer nivel jerárquico, alcanzando una nota promedio de 5,7, en una escala de 1 a 7; respecto del mismo servicio para cargos de segundo nivel jerárquico, fueron evaluadas 12 empresas, las que obtuvieron un resultado promedio de 5,5.

En el mismo período, fueron evaluadas 14 empresas por sus servicios de evaluación de candidatos a cargos de primer nivel jerárquico, las que fueron calificadas en promedio con nota 5,7; los mismos servicios para cargos de segundo nivel jerárquico dieron lugar a la evaluación de 29 empresas, las que alcanzaron un promedio de 5,4, todo en escala de 1 a 7.

**Tabla 11: resultado de evaluaciones, según tipo de cargo.**

Tipo de cargos	Primer Nivel		Segundo Nivel	
	Evaluación nota promedio	Búsqueda nota promedio	Evaluación nota promedio	Búsqueda nota promedio
<b>Adscrito</b>	5,7	5,4	5,4	5,5
<b>No Adscrito</b>	5,7	6,0	5,3	- <sup>37</sup>

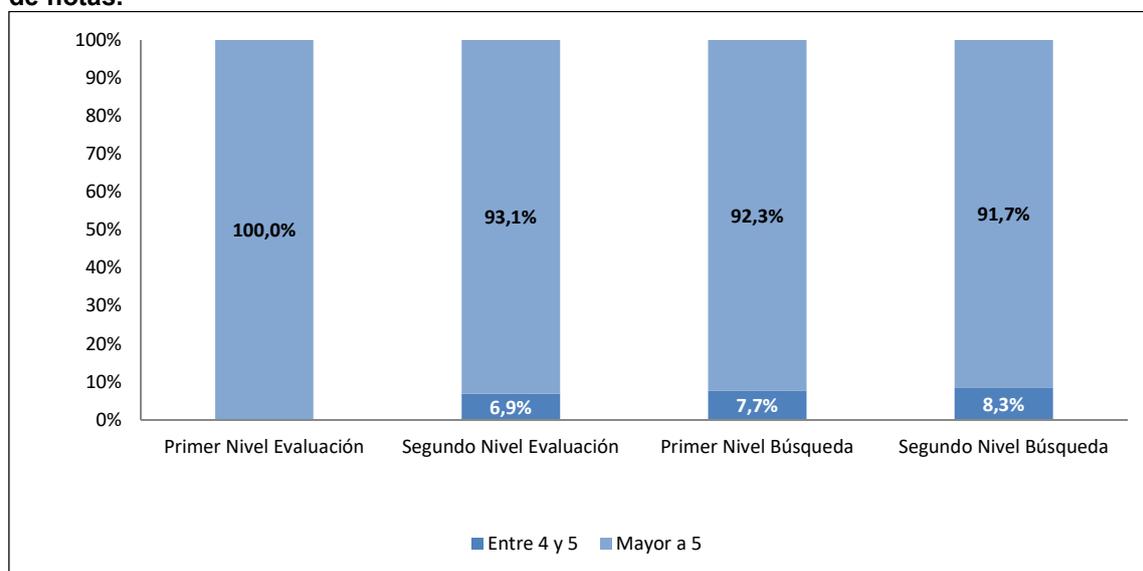
**Fuente:** Servicio Civil

En 2021, el 93,1% de las empresas consultoras que prestaron servicios de evaluación de candidatos a cargos de segundo nivel jerárquico fueron evaluadas con nota superior a 5,0 y un el 6,9% obtuvo entre 4,0 y 5,0; mientras que el 100% de las empresas que prestaron los mismos servicios en primer nivel jerárquico fueron evaluadas con nota superior a 5,0.

En el mismo período, un 92,3% de las empresas consultoras que prestan servicios de búsqueda de candidatos en primer nivel fueron evaluadas con nota superior a 5,0 y un 7,7% con nota entre 4,0 y 5,0; en el segundo nivel el 91,7% fue calificado con más de 5,0 y un 8,3% obtuvo entre 4,0 y 5,0.

<sup>37</sup> No se utilizó el servicio de búsqueda en concursos para proveer cargos de segundo nivel jerárquico no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.

**Gráfico 30: distribución de empresas por servicio prestado y nivel jerárquico, según rango de notas.**



Fuente: Servicio Civil

**3.1.2.- Evaluación de Empresas Consultoras: Directores de Establecimientos Educativos.** La preselección de postulantes a Directores de Establecimientos Educativos y de Jefes DAEM de comunas con menos de 1.200 alumnos matriculados, es realizada por Asesorías Externas<sup>38</sup>, las que efectúan el análisis curricular de los candidatos y su evaluación psicolaboral, lo que se traduce en un listado de candidatos preseleccionados que serán posteriormente entrevistados por la respectiva Comisión Calificadora.

Las Asesorías Externas son evaluadas por la respectiva Comisión Calificadora al concluir cada etapa del proceso, en lo relativo a la calidad de sus servicios y al cumplimiento de requisitos y procedimientos legales. En el caso de directores de establecimientos educativos municipales, la Comisión está integrada por un Representante del Consejo de Alta Dirección Pública; el Jefe del Departamento de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, según corresponda, y un docente destacado de la comuna, que no pertenezca a la dotación docente de la escuela en concurso, elegido por sorteo. Para establecimientos educativos de Servicios Locales de Educación, la Comisión está constituida por un Representante del Consejo de Alta Dirección Pública, el representante del Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación y un Director/a de un establecimiento educativo del territorio del Servicio Local de Educación que haya sido nombrado mediante ley N°20.501. También se incluye en la evaluación la percepción del Representante del Consejo respecto a la calidad del servicio recibido.

En 2021 se evaluó la participación de las Asesorías Externas en 243 concursos convocados en el periodo, alcanzando un promedio de 6,4 en una escala de 1 a 7. Al 30

<sup>38</sup> Las asesorías externas son prestadas por empresas o profesionales independientes, expertos en procesos de selección de personas, que se encuentran inscritos en el Registro de Asesorías Externas que administra la Dirección Nacional del Servicio Civil. Su rol es aportar apoyo técnico en la selección de directores de establecimientos educativos y jefes DAEM en comunas con menos de 1.200 alumnos matriculados. Son elegidas por el miembro de la Comisión Calificadora que representa al Consejo de Alta Dirección Pública, de acuerdo a un procedimiento predefinido. Sus honorarios se pagan con cargo a la glosa para el pago de concursos asociados a la ley N°20.501, sobre Calidad y Equidad de la Educación, de la Partida N°09, correspondiente al Ministerio de Educación.

de abril de 2022 se han efectuado 6 evaluaciones de Asesorías Externas, las que han alcanzado un promedio de 6,5 en una escala de 1 a 7.

**3.1.3.- Evaluación de Empresas Consultoras: Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.** Desde 2012 -tras ponerse en marcha el convenio marco de “Servicios de Reclutamiento, Selección y Consultoría en Recursos Humanos”-, el Servicio Civil centraliza la evaluación de los servicios contratados por los organismos de la Administración Central del Estado, publicando los resultados con el fin de aportar a la toma de decisiones de las instituciones que utilicen los servicios contenidos en dicho convenio.

Para estos efectos, se puso a disposición de los servicios públicos un sistema informático en ambiente web que permite recoger la percepción de sus Áreas de Gestión de Personas, a través de la aplicación de encuestas en línea. Además, los servicios públicos pueden acceder a información actual e histórica sobre las consultorías realizadas y la calificación obtenida por las consultoras, además de reportes de gestión con información consolidada sobre las mismas.

Esta modalidad de evaluación también se aplica al Convenio Marco de Capacitación y Formación, vigente desde junio del 2015 y al Convenio Marco en Selección, Reclutamiento y Consultoría en Desarrollo y Gestión de Personas, en vigor desde octubre de 2016.

Durante 2021 fueron evaluadas 179 empresas, las que fueron medidas por su desempeño en 1.024 consultorías realizadas a distintos servicios públicos. Tras analizar los resultados de las evaluaciones de empresas consultoras -en sus distintas modalidades- es posible apreciar que el 94,8% de las consultoras fueron evaluadas con un puntaje superior o igual a 80 puntos de un total de 100; un 4% obtuvo un puntaje entre 50 y 79,9 puntos, y sólo un 1,2% de las empresas fueron evaluadas con un puntaje igual o menor a 50 puntos.

**Tabla 12: distribución de notas a empresas consultoras en materia de gestión de personas.**

Categoría Convenio Marco	N° Consultoras	Promedio puntajes	Cantidad de órdenes de compras al 31 diciembre 2021						
			Meno r a 50	Entre 50 y 79,9	Entre 80 y 84,9	Entre 85 y 89,9	Entre 90 y 94,9	Entre 95 y 100	Total
Capacitación y Formación	132	90,22	6	28	195	60	60	355	704
Selección, Reclutamiento y Consultoría en Desarrollo y Gestión de Personas	53	86,00	6	13	170	12	10	109	320
<b>Total general</b>	<b>179*</b>	<b>88,9</b>	<b>12</b>	<b>41</b>	<b>365</b>	<b>72</b>	<b>70</b>	<b>464</b>	<b>1.024</b>

\*Hay 6 empresas que están en los dos convenios marcos

**Fuente:** Servicio Civil

### 3.2.- Capacitación a empresas consultoras.

A más de dos años de la implementación del “Modelo de Evaluación por Competencias de Altos Directivos Públicos, que comenzó a regir en agosto de 2019 y tras implementar instancias de seguimiento, evaluación y capacitación permanente con las empresas consultoras, se procedió al levantamiento e implementación de un Modelo de Certificación

que incorporó, entre otras cosas, instancias de formación general y específicas para los profesionales de las empresas consultoras, evaluación online y observación de entrevistas reales para evaluar la técnica y las competencias requeridas para ejercer los roles de jefe/a de selección y evaluador/a de competencias. Este trabajo sistemático ha permitido sostener los ajustes metodológicos implementados en pos de una mejora continua, además de optimizar el acompañamiento técnico y resguardar el traspaso de información frente a los ajustes en la operación.

Durante 2021, se certificó a los equipos de 10 empresas consultoras, para ello se realizaron 6 talleres de formación general, 1 evaluación en línea, 8 talleres de formación enfocados en desarrollar competencias para ejercer los roles y ejecutar tareas específicas del proceso de evaluación, además de instancias de cierre y retroalimentación destinadas a ofrecer oportunidades de mejora a los participantes. Se proyecta que el proceso de certificación continúe en 2022 con un grupo de 34 empresas consultoras más, consolidando un modelo de formación y evaluación que permite asegurar que los profesionales que prestan servicios de evaluación y búsqueda de Altos Directivos Públicos poseen las competencias requeridas para la correcta aplicación del modelo de evaluación definido por el Consejo de Alta Dirección Pública.

En el caso de las Asesorías Externas -que participan de los procesos de selección de Directores de Establecimientos Educativos Municipales y de Servicios Locales de Educación y Jefes DAEM de municipios con una matrícula menor a 1.200 alumnos-, en el período en informe se llevó a cabo un proceso de capacitación enfocado en construir una mirada crítica y reflexiva respecto del rol técnico que les es propio y también a los desafíos de la educación pública. Las capacitaciones se realizaron en 3 jornadas realizadas de manera virtual, de las que participaron 31 empresas.

Cabe destacar que la participación de las Asesorías Externas en los programas de capacitación que ofrece el Sistema de Alta Dirección Pública es una de las variables, junto con la evaluación obtenida, consideradas para la asignación de futuras tareas.

#### **4.- Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública.**

El Consejo de Alta Dirección Pública, de conformidad con lo dispuesto por la ley, cuenta con dos tipos de representantes. Por un parte, quienes actúan en tal calidad en los Comités de Selección encargados de llevar a cabo los procesos de selección destinados a proveer cargos de Alta Dirección Pública de segundo nivel jerárquico, que reciben la denominación de Profesionales Expertos y, por otra, los llamados Representantes del Consejo Alta Dirección Pública, que participan en las Comisiones Calificadoras encargadas de efectuar los procesos de selección destinados a proveer cargos de Directores/as de Establecimientos Educativos Municipales y de Jefes DAEM de municipios con matrícula menor a 1.200 alumnos.

##### **4.1.- Profesionales Expertos.**

Los procesos de selección y búsqueda correspondientes al segundo nivel jerárquico son conducidos por Comités de Selección, integrados 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 dicho cuerpo colegiado, denominado Profesional Experto.

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 gestión de personas y/o políticas públicas. Su principal responsabilidad consiste en presidir los Comités de Selección en los que participan, asegurando su adecuado funcionamiento, garantizando la sujeción a los lineamientos definidos por el Consejo y resguardando los principios sobre los cuales se sustenta el Sistema de Alta Dirección Pública.

Entre sus obligaciones también se encuentran las siguientes: representar al Consejo de Alta Dirección Pública ante los Comités de Selección; conducir los Comités, garantizando que se cumplan los lineamientos y/o directrices del Consejo, cautelando la confidencialidad de los procesos de selección y velando por la aplicación de los principios de excelencia, mérito, transparencia y no discriminación en éstos; informar al Consejo sobre su actuación y sobre el desarrollo del Comité de Selección del que ha formado parte, a través del informe de cierre de cada proceso, que incluye una evaluación respecto del desempeño del equipo consultor que apoya cada proceso concursal, así como el desempeño de los Representantes de ministerios y servicios, y evaluar el desempeño de las empresas consultoras, de acuerdo a las definiciones establecidas por el Sistema. Deben participar de las instancias de formación y fortalecimiento de habilidades y destrezas necesarias para el buen cometido de sus funciones, a que los convoque el Consejo de Alta Dirección Pública o la Dirección Nacional del Servicio Civil y abstenerse de participar en cualquier proceso de selección respecto del cual tenga algún conflicto de interés.

Es importante señalar que la calidad de Profesional Experto se adquiere en virtud de un acuerdo del Consejo de Alta Dirección Pública, fundado en la idoneidad y el mérito de las personas que dicho órgano colegiado selecciona. Las personas convocadas son evaluadas por el propio Consejo, el que examina si reúnen la experiencia y las competencias definidas en un perfil de selección que es previamente aprobado. En marzo de 2021, se finalizó el proceso de convocatoria interna, del cual participaron aquellos miembros del equipo con más de 6 años en el ejercicio del rol, que culminó con la decisión de renovar a 21 de los 27 que cumplían dicha condición, adoptada por la unanimidad del Consejo. Además, se incorporaron 14 nuevos Profesionales Expertos, completando un equipo de 51 integrantes, acorde con las proyecciones de concursabilidad para los siguientes años.

**Tabla 13: listado de Profesionales Expertos vigentes al 31 de diciembre de 2021.**

N°	Nombre Profesional Experto
1	Airola Gana, Gregorio
2	Bau Aedo, Catalina
3	Bellolio Rodríguez, Jaime
4	Bendeck Inostroza, Claudia
5	Berg Monasterio, Huberto
6	Briceño Sotelo, Carlos
7	Carranza Daniel, Gloria
8	Cisternas Méndez, Jorge
9	Contreras Muñoz, Fernando
10	Contreras Reyes, Pedro Enrique
11	Corbo Atria, María Beatriz

N°	Nombre Profesional Experto
12	Ferrer Artigas, Mercedes
13	Figueroa Melo, Sebastián
14	Flores Jaña, Tomas Osvaldo
15	Guerrero Toro, Ignacio
16	Hansen Cruz, Christian Alberto
17	Ibáñez Crino, Patricia
18	Inostroza Palma, Manuel
19	Irrázabal Sánchez, Ricardo Eduardo
20	Irrázaval Llona, Ignacio Gonzalo
21	Lavanderos Werner, Rodrigo
22	Mahnke Malschafsky, Andrés Emilio
23	Maldonado Roldan, Víctor
24	Mancilla Macías, Eugenia
25	Millán Massa, María Rosa
26	Nacrur Gazali, Miguel Ángel
27	Oyarzún Oyanguren, Francisco Javier
28	Paris Horvitz, Enrique
29	Paublo Montenegro, Mario Alejandro
30	Pérez Nicolás, Andrés Alejandro
31	Pizarro Diaz, Vladimir
32	Pliscoff Varas, Cristián
33	Rajevic Mosler, Enrique Petar
34	Ramírez Sánchez, Carlos Alberto
35	Rivas Matus, Isabel Victoria
36	Rojas Ochagavía, Fernando
37	Rojas Wettig, Magdalena
38	Saavedra Parra, Eduardo Humberto
39	Sahd Karmy, Jorge
40	Solís Vásquez, Carlos Andrés
41	Soto Roy, Álvaro Andrés
42	Soza Del Rio, Carmen
43	Tonda Mitri, Marta Noemí
44	Toso Loyola, Juan Manuel
45	Valenzuela Bustos, Cristian
46	Vera Montoya, María Pilar
47	Vicuña Ureta, María Fernanda
48	Weinstein Levy, Jacqueline
49	Werbin Rosenberg, Pamela
50	Wood Vargas, Philip Ernest
51	Zaldívar Larraín, María José

**Fuente:** Servicio Civil.

En 2021 se efectuaron 200 convocatorias destinadas a proveer igual número de cargos de segundo nivel jerárquico, de los cuales 184 fueron asignados a un total de 39 Profesionales Expertos y los restantes a miembros del Consejo de Alta Dirección Pública. El promedio de dichas asignaciones es de 4,7 cargos y la mayor frecuencia es de entre 4 y 5 asignaciones, ambas a 7 miembros del equipo. Cabe señalar que la Consejera Cristina Orellana asumió 15 cargos, mientras que la Consejera Bettina Horst y el Consejero Eduardo Abarzúa, asumieron 1 proceso cada uno.

Como es tradicional, en 2021 se efectuaron diversas actividades dirigidas a potenciar y facilitar el ejercicio del rol de Profesional Experto. En el mes de julio se llevó a cabo la jornada de inducción, dirigida a los incorporados durante el período, en la que se les dio a conocer el Sistema de Alta Dirección Pública y su rol como Representantes del Consejo, además de entregarles lineamientos operativos, jurídicos y de administración para el ejercicio del mismo. Además, entre los meses de agosto y diciembre, presenciaron procesos de selección.

Por otra parte, se desarrollaron *focus group* y capacitaciones destinadas a fortalecer competencias asociadas al rol, particularmente en realización de entrevistas. Además, en agosto se habilitó a todos los profesionales un mail institucional, con el fin de resguardar la información de los procesos en los que participan.

El 23 de noviembre tuvo lugar, en el marco de una sesión del Consejo de Alta Dirección Pública, la Jornada Anual de Profesionales Expertos, a la que asistieron 38 integrantes del equipo y que constituye una instancia de encuentro entre los miembros del Consejo y sus Representantes, en la cual se analizan los desafíos del Sistema y se recogen sus perspectivas en torno al mismo. En esta misma jornada, se efectuó el lanzamiento del “Centro de documentación para PE”, espacio virtual diseñado para que los profesionales accedan de manera más expedita tanto a documentos actualizados y relevantes para el ejercicio de su rol como a información del Servicio Civil y de la serie de *podcast* para Profesionales Expertos, enfocados en sugerencias técnicas para el adecuado ejercicio de su función.

En 2021, se incorporaron en la plataforma de procesos integrados del Servicio Civil, la evaluación de los Profesionales Expertos, lo que facilitará el trabajo y aportará valor al generar antecedentes que servirán de insumos para la tarea que desarrolla la institucionalidad del Sistema de Alta Dirección Pública y la nueva metodología de evaluación de Profesionales Expertos, aprobada por el Consejo en 2019, que amplía el rango de notas de 1 a 7, permitiendo una mayor dispersión y más precisa categorización de los desempeños.

Esta evaluación se efectúa sobre la base de una pauta que incluye acciones esperadas en cada sesión de Comité y que, al concluir el proceso, arroja una evaluación global que mide el nivel de desarrollo de los atributos que integran el perfil del Profesional Experto, a saber: visión estratégica, orientación al logro, liderazgo y trabajo en equipo y que permite categorizarlos en los siguientes rangos: sobresaliente (7,0), muy bueno (6,0- 6,9), bueno (5,9- 5,0), regular (4,9 – 4,0) y malo (menor 3,9 – 2,0).

En 2021, 39 Profesionales Expertos tuvieron al menos una evaluación, sin embargo, sólo 36 fueron objeto de evaluación anual, dado que se precisa para ello que hayan sido evaluados en más de una oportunidad.

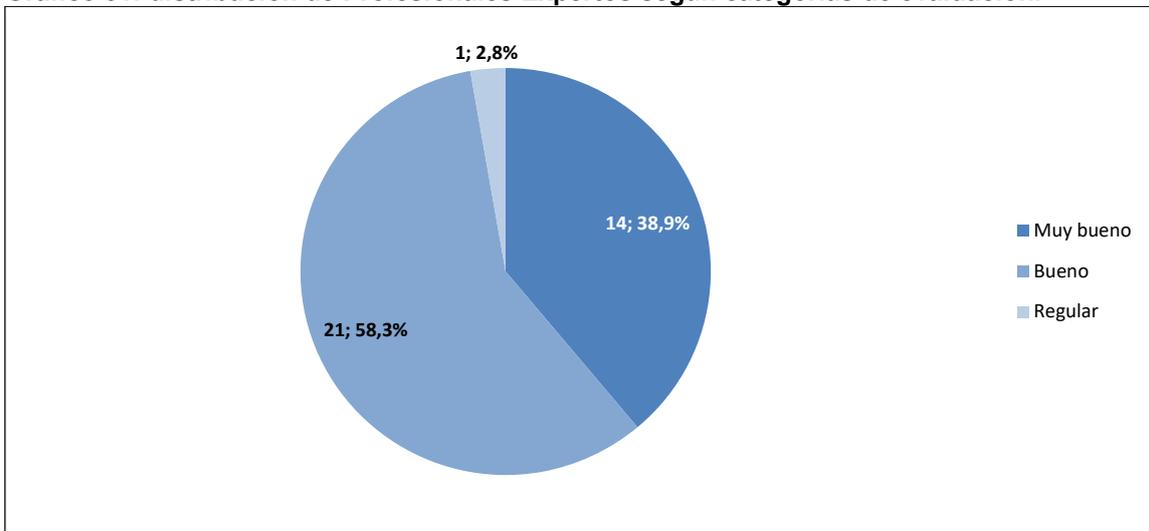
De los 36 Profesionales Expertos evaluados, 14 fueron categorizados en nivel de desempeño muy bueno, 21 en nivel bueno y 1 en regular, no encontrándose ninguno en nivel sobresaliente ni en nivel malo. La evaluación promedio fue de 5,8, en escala de 1 a 7.

**Tabla 14: evaluación promedio de Profesionales Expertos por competencia.**

Visión Estratégica	Liderazgo	Orientación al logro	Trabajo en equipo
5,8	5,7	5,7	5,8

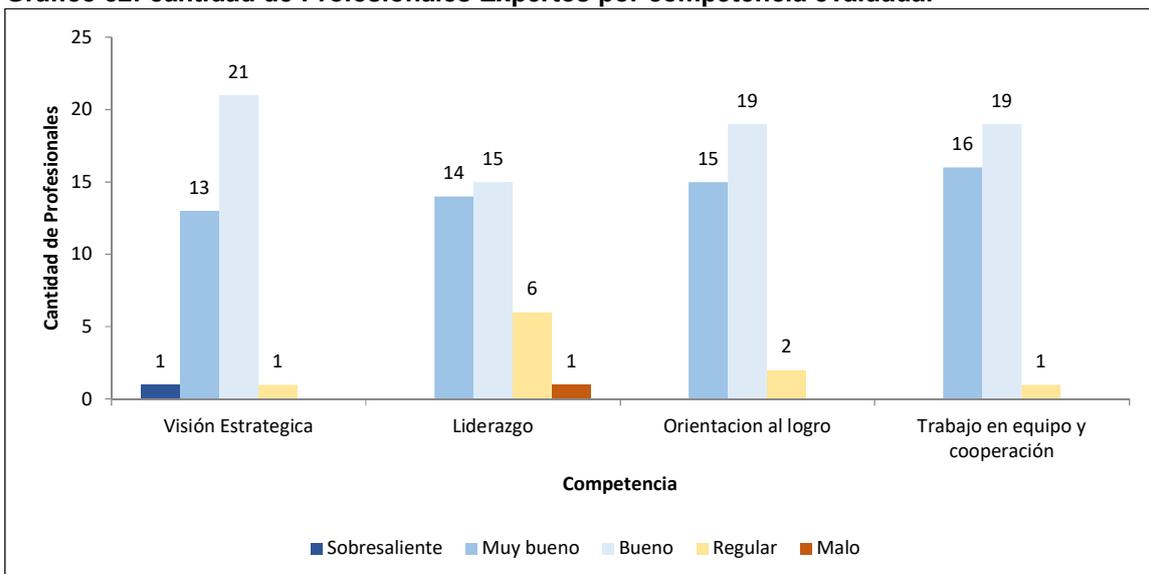
Fuente: Servicio Civil

**Gráfico 31: distribución de Profesionales Expertos según categorías de evaluación.**



Fuente: Servicio Civil

**Gráfico 32: cantidad de Profesionales Expertos por competencia evaluada.**



Fuente: Servicio Civil

**Tabla 15: indicadores asociados a Comités de Selección 2021.**

Indicadores	Total 2021
Promedio de profesionales expertos que participan en sesiones por mes	31
Sesiones realizadas	1.169
Dietas pagadas año (M\$)	174.187.504
Reembolsos (M\$)	-
Costo total <sup>39</sup> (M\$)	174.187.504

Fuente: Servicio Civil

#### 4.2.- Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública en procesos de selección de Directores de Establecimientos Educacionales Municipales y de Servicios Locales de Educación Pública.

De acuerdo con la ley N° 20.501, de Calidad y Equidad de la Educación, las Comisiones Calificadoras encargadas de efectuar los procesos de selección destinados a proveer cargos de Director/a de establecimientos educacionales municipales y de Servicios Locales de Educación, consideran la participación de un miembro del Consejo de Alta Dirección Pública o de un representante de este cuerpo colegiado.

Los Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública ante dichas Comisiones han sido seleccionados por concurso público, en base al perfil definido al efecto por el Consejo de Alta Dirección Pública, en procesos de selección que consideran fases sucesivas de evaluación curricular, gerencial y psicolaboral, bajo los estándares de los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública y que concluyen con una entrevista efectuada por el propio Consejo.

**Tabla 16: listado de Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública en Comisiones Calificadoras vigentes al 31 de diciembre de 2021.**

N°	Nombre del Representante	Región de residencia
1.	Avilés Viveros, Ángela	Metropolitana
2.	Briceño Sotelo, Carlos	Metropolitana
3.	Carrasco Muñoz, Pablo	Metropolitana
4.	Díaz Cuevas, Pedro	O'Higgins
5.	Díaz Mora, Ricardo	Del Maule
6.	Ferrer Artigas, Mercedes	Metropolitana
7.	Frías González, Cristián	O'Higgins
8.	Garay Oñate, Sergio	Metropolitana
9.	Ibáñez León, Patricio	Valparaíso
10.	Jara Bernadot, Cecilia	Metropolitana
11.	Jofré Pavez, Elena	Valparaíso
12.	Martínez Chiguay, José	Magallanes
13.	Méndez López, Rita	Metropolitana
14.	Montenegro Fidelei, José	Metropolitana
15.	Muñoz Russell, Valeria	Los Lagos
16.	Pacheco Gómez, Patricio	Valparaíso
17.	Paniagua Gianni, Ety	Metropolitana
18.	Richards Muñoz, Guillermo	Metropolitana
19.	Rivera Olivares, Milisen	Metropolitana
20.	Riveros Araya, Ismael	Antofagasta
21.	Rojas Astudillo, Maritzaida	Coquimbo
22.	Sagües Hadler, Julio	Metropolitana
23.	Sepúlveda Garrido, Rodrigo	Biobío

<sup>39</sup> Costo total considera pago de dietas y pago de reembolsos.

N°	Nombre del Representante	Región de residencia
24.	Sotomayor Meza, Juan	Los Lagos
25.	Steinmeyer Valenzuela, Sebastián	Aysén
26.	Valdés Sepúlveda, Jorge	Valparaíso
27.	Vera Álvarez, Leyla	La Araucanía
28.	Vera Monroy, Leonardo	Metropolitana
29.	Vera Montoya, María Pilar	Metropolitana
30.	Villagrán Sáez, Jorge	La Araucanía
31.	Zech Penjean, Mauricio	La Araucanía

**Fuente:** Servicio Civil.

Durante 2021, con la participación de 29 Representantes, se efectuó su Encuentro Anual, oportunidad en la que se analizaron los desafíos del sistema de selección de Directores/as de liceos y escuelas públicas, en relación con aspectos tales como el entorno educativo cambiante; el acompañamiento requerido por los Directores/as; la tensión entre mérito y confianza, y la forma en que deben reflejarse las particularidades locales en los perfiles de selección, entre otros, con la perspectiva de fortalecer y perfeccionar legalmente el modelo. Además, se llevaron a cabo reuniones bilaterales con cada representante, con el fin de evaluar el trabajo desarrollado y reforzar lineamientos técnicos operacionales en modalidad virtual.

Es importante señalar que en 2021 se puso en marcha la evaluación del desempeño de los Representantes, la que considera instrumentos de seguimiento y medición del desempeño basado en las competencias definidas en su perfil. Una vez que concluyan las 2 evaluaciones que considera el modelo de evaluación de desempeño, se procederá a identificar eventuales mejoras, con el fin de efectuar los ajustes y modificaciones que parezcan pertinentes. Además, se contará con la información necesaria para potenciar el ejercicio del rol de los Representantes y focalizar adecuadamente las acciones de formación, capacitación, acompañamiento y seguimiento. El ciclo completo del proceso de evaluación, finalizará en septiembre de 2022.

## 5.- Evaluación Directiva y Convenios de Desempeño.

Los convenios de desempeño de los Altos Directivos Públicos y sus evaluaciones se encuentran regulados por el Título VI, párrafo 5°, de la ley N° 19.882, que los caracteriza como un instrumento de gestión destinado a orientar al Alto Directivo Público en el cumplimiento de los desafíos propios de su cargo y a fijar objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será evaluado y retroalimentado anualmente y al término de su período de desempeño<sup>40</sup>.

La ley dispone que los Altos Directivos Públicos deben –dentro del plazo máximo de 60 días corridos, contado desde su nombramiento o renovación-, suscribir un convenio de desempeño con el respectivo superior jerárquico<sup>41</sup>. Agrega que los convenios deberán ser

<sup>40</sup> La ley N° 19.882 establece que corresponderá a la Dirección Nacional del Servicio Civil impartir directrices de carácter general para la formulación, seguimiento y evaluación de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos. Además, establece que el Consejo debe absolver las consultas que el Servicio Civil le efectúe sobre las medidas y normas generales que juzgue necesarias para el mejor funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública, incluyendo entre éstas las relacionadas con los convenios de desempeño y su evaluación.

<sup>41</sup> Excepcionalmente, la ley establece que serán los Directores de Hospital quienes deban suscribir el convenio de los subdirectores médicos y administrativos del mismo hospital, aun cuando el superior jerárquico es el Director del Servicio de Salud al que pertenece el respectivo hospital.

propuestos al Alto Directivo Público, a más tardar, dentro de 30 días corridos contados desde el nombramiento y deberán considerar el respectivo perfil.

Los convenios tienen una duración de 3 años y se sujetan al modelo e instrucciones que imparte el Servicio Civil. Una vez suscritos, deberán ser comunicados al mismo servicio para su conocimiento y registro dentro del término de 90 días.

Los objetivos y metas que se incluyan en el convenio deberán reflejar los desafíos del cargo y los lineamientos definidos en el respectivo perfil. Además, deberán ser consistentes con los lineamientos de política pública, las prioridades e indicadores gubernamentales, los objetivos estratégicos institucionales y las funciones estratégicas de cada cargo, expresando el aporte clave que se espera que el Alto Directivo efectúe a la institución, con el fin de conducirla hacia mayores niveles de eficacia, eficiencia, gobernanza e integridad.

#### **5.1.- Estado de suscripción de convenios de desempeño.**

Al 31 de diciembre de 2021, un total de 1.011 cargos del Sistema -124 de primer nivel y 887 de segundo- contaban con nombramiento vigente. De ese total, 369 cargos -48 de primer nivel y 321 de segundo-, que representan un 36% del total, fueron provistos o renovados en el período en informe.

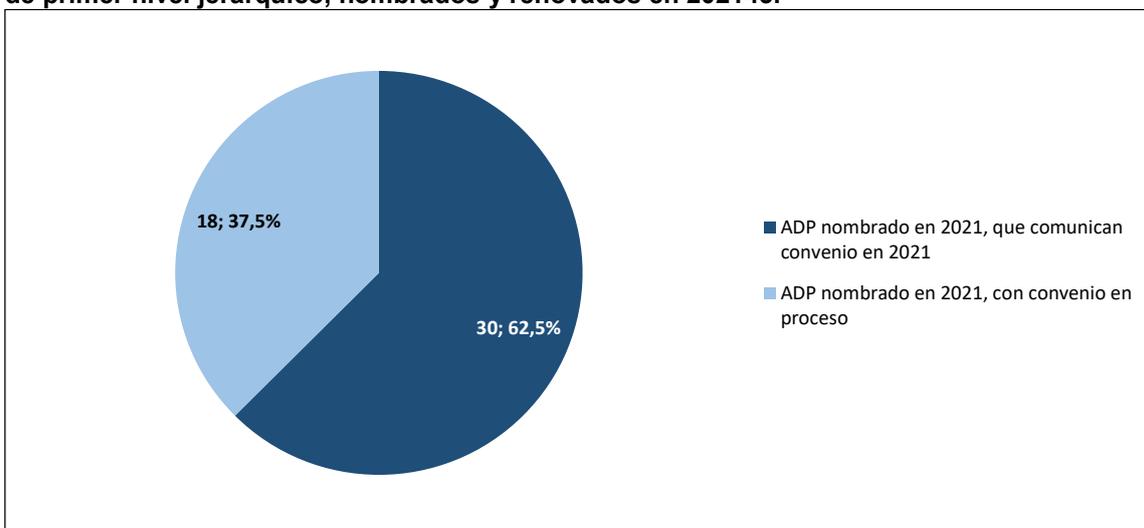
De los 48 cargos de primer nivel, 30 -que corresponden a un 62,5%- suscribieron los convenios de desempeño dentro del plazo legal. Al 31 de diciembre, los 18 restantes -un 37,5%- se encontraban en proceso de suscripción, específicamente en la etapa de elaboración por parte de los respectivos ministerios. En el segundo nivel jerárquico, de los 321 cargos provistos en el período, un 71,3%, -que corresponden a 229 cargos-, suscribió su convenio de desempeño mientras que el 28,7% - 92 cargos- se encontraba en proceso de suscripción al cierre del presente informe. Finalmente, un 98,9% de los convenios fueron suscritos dentro del plazo señalado por la ley.

Cabe señalar que los convenios que no se encuentran suscritos -18 de primer nivel y 92 de segundo nivel jerárquico- corresponden a directivos cuyos nombramientos se efectuaron en el último trimestre de 2021, por lo que el plazo para cumplir con esta obligación excedía al 31 de diciembre del mismo año, fecha de cierre del presente informe.<sup>42</sup>

---

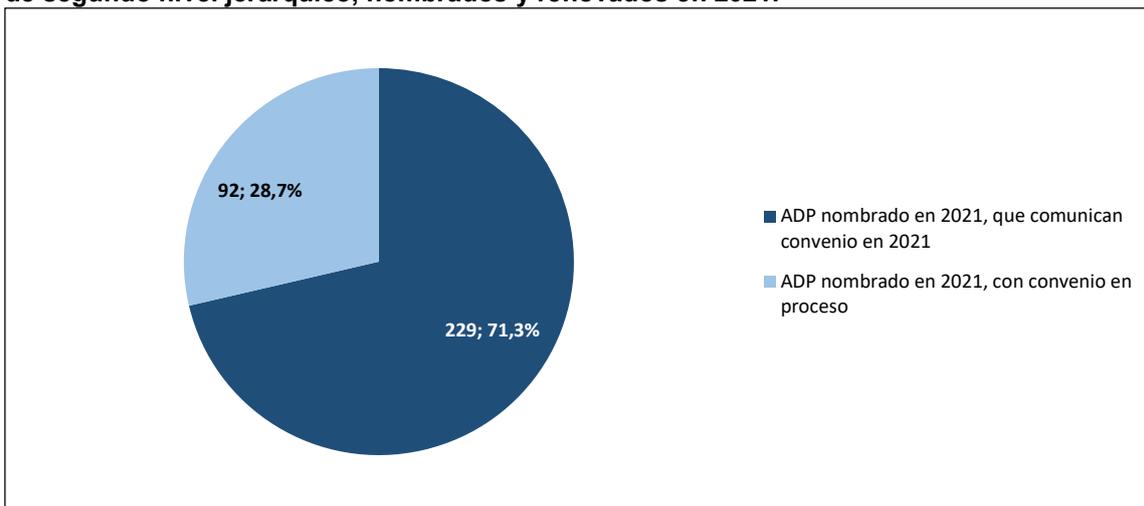
<sup>42</sup> Al 30 de abril de 2022, de los 110 convenios que no se encontraban suscritos -18 de primer nivel y 92 de segundo nivel jerárquico-, la totalidad fue firmado dentro del plazo legal.

**Gráfico 33: estado de suscripción de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico, nombrados y renovados en 2021<sup>43</sup>.**



Fuente: Servicio Civil

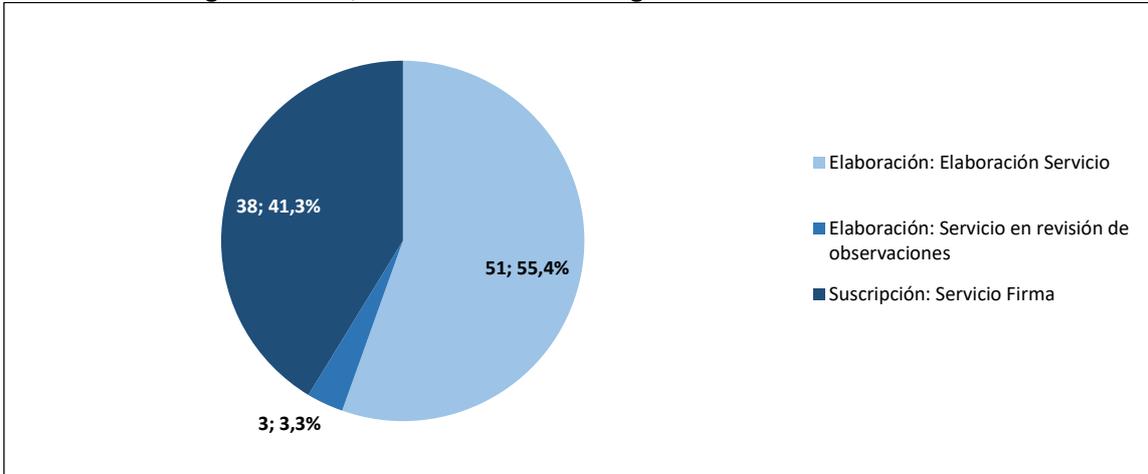
**Gráfico 34: estado de suscripción de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico, nombrados y renovados en 2021.**



Fuente: Servicio Civil

<sup>43</sup> Los 18 convenios de Altos Directivos Públicos nombrados en 2021, que se encontraban en proceso, estaban en la etapa de elaboración por parte de los respectivos ministerios al 30 de abril de 2022.

**Gráfico 35: situación de convenios de desempeño no suscritos, correspondientes a Altos Directivos de segundo nivel, con nombramiento vigente al 31 de diciembre de 2021.**

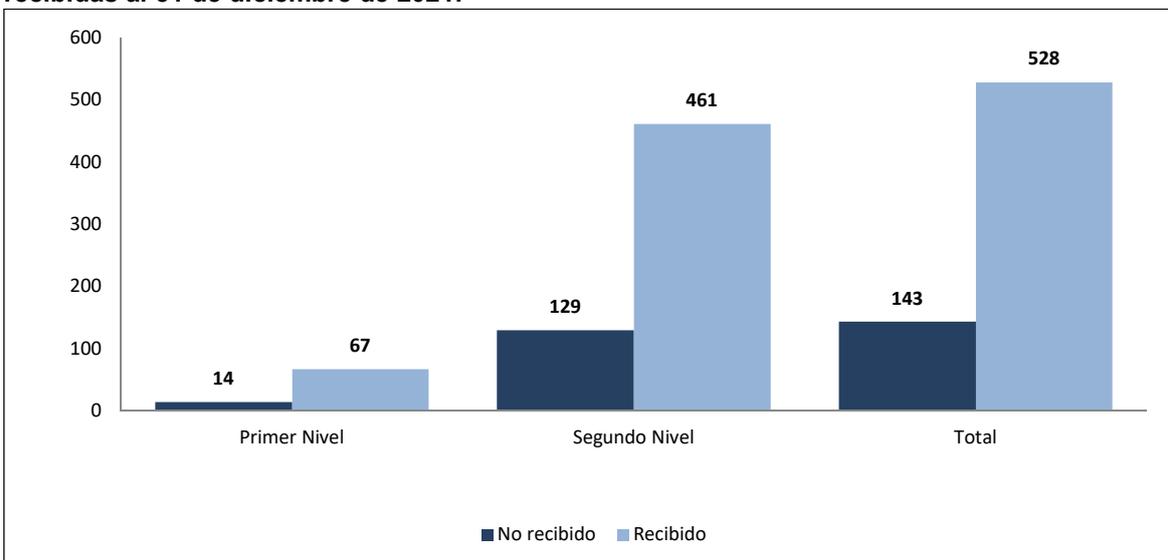


**Fuente:** Servicio Civil

### 5.2.- Estado de evaluación de convenios de desempeño.

Del universo de 1.011 Altos Directivos Públicos con nombramiento vigente al 31 de diciembre de 2021, 671 Altos Directivos –81 de primer nivel y 590 de segundo- debieron informar respecto de su evaluación anual durante 2021. En este periodo se recibieron 528 evaluaciones -67 de primer nivel y 461 de segundo-, que corresponden al 78,8% de las 671 que debieron ser reportadas. Las restantes 143 evaluaciones –14 de primer nivel y 129 de segundo- tenían sus respectivos informes en proceso de elaboración y no habían sido recibidos al 31 de diciembre<sup>44</sup>.

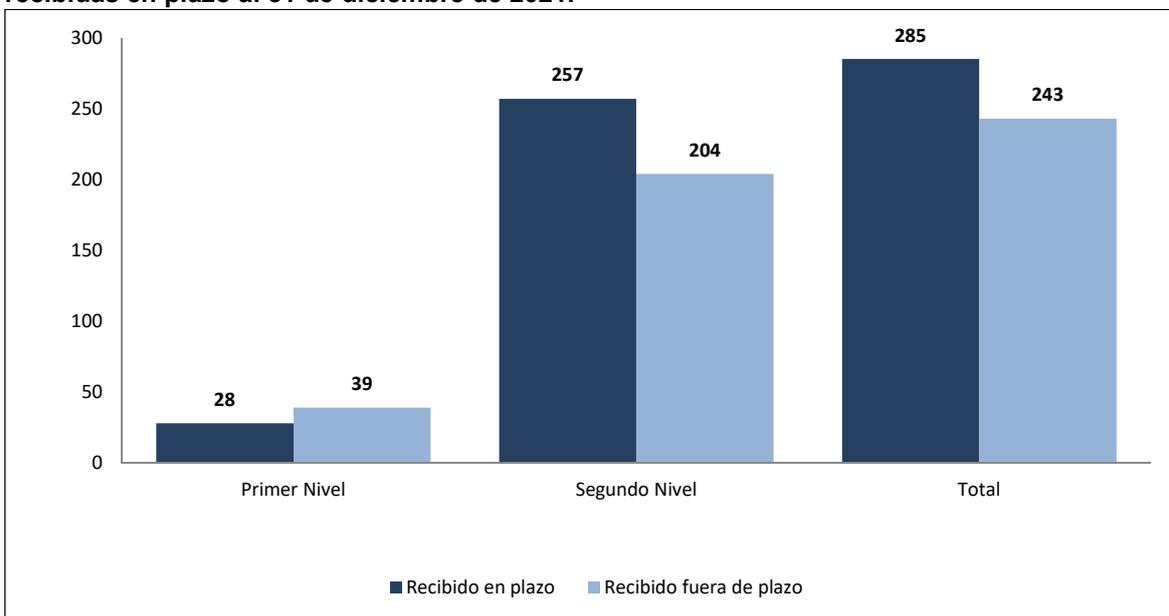
**Gráfico 36: evaluaciones de Convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos recibidas al 31 de diciembre de 2021.**



**Fuente:** Servicio Civil

<sup>44</sup> De las 143 evaluaciones cuyos informes se encontraban en proceso de elaboración, al 30 de abril de 2022 se habían recibido 36 y 107 continuaban en elaboración.

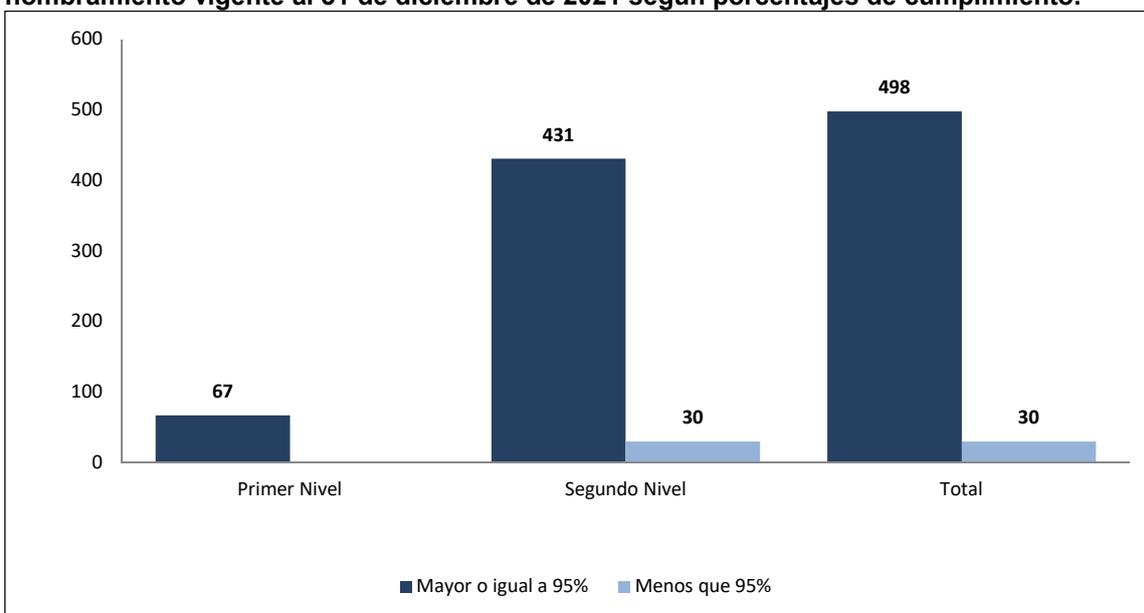
**Gráfico 37: evaluaciones de Convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos recibidas en plazo al 31 de diciembre de 2021.**



**Fuente:** Servicio Civil

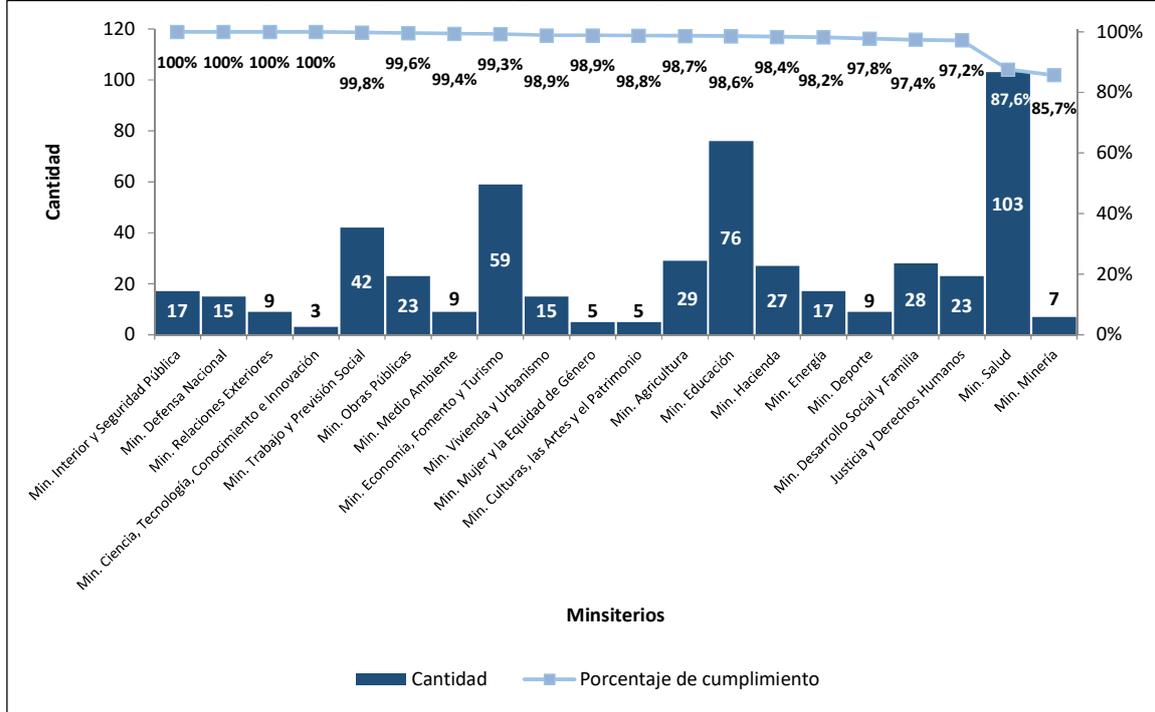
En cuanto a los resultados de las evaluaciones, tal como lo muestra el siguiente gráfico, 498 de las 528 evaluaciones recibidas dan cuenta de un cumplimiento mayor o igual a 95% del convenio de desempeño -67 de primer nivel y 431 de segundo, lo que significa que en el 94,3% de los casos se alcanzó la evaluación máxima.

**Gráfico 38: cantidad de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos con nombramiento vigente al 31 de diciembre de 2021 según porcentajes de cumplimiento.**



**Fuente:** Servicio Civil.

**Gráfico 39: cantidad de evaluaciones por ministerio y nivel promedio de cumplimiento de convenios de desempeño de primer y segundo nivel, 2021.**



Fuente: Servicio Civil.

### 5.3.- Avances en la gestión de convenios de desempeño.

Durante 2021 continuó la implementación del Proyecto de Modernización de la Gestión del Desempeño de Altos Directivos Públicos, que aspira a avanzar hacia Convenios de directivos de primer nivel jerárquico directamente vinculados a prioridades gubernamentales y al mejoramiento de las prestaciones o servicios entregados a la ciudadanía, disponibilizando información relevante para el involucramiento de la autoridad en la gestión del desempeño de los Altos Directivos de su dependencia.

Con el fin de operacionalizar lo anterior, el Servicio Civil incorporó la revisión de SEGPRES en la formulación de los Convenios de Desempeño de Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico, la que se efectúa a través del sistema SICDE. Además, se estableció el mecanismo de monitoreo en línea del avance en el cumplimiento de las metas de los Convenios de Desempeño de Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico, por medio de gestión de datos que identifica el nivel de avance de cada compromiso. Durante el mes de abril, se envió al Subsecretario de Hacienda un Informe relativo al monitoreo de los Convenios de directivos de primer nivel, para ser entregado al Presidente de la República. Esta información también fue presentada al Consejo de Alta Dirección Pública en su sesión de 6 de mayo de 2021.

En los meses de julio y noviembre de 2021, la Dirección Nacional del Servicio Civil remitió a las 29 Subsecretarías, un informe sobre la situación de los Convenios de sus directivos, dando cuenta del estado cumplimiento de las metas. Además, el detalle del avance en el cumplimiento de las metas de directivos de primer nivel fue también enviado a los propios

Altos Directivos Públicos y a los encargados de Convenios de Desempeño de los mismos servicios.

El 10 de noviembre de 2021, se llevó a cabo un encuentro virtual con más de 250 encargados de Convenios de Desempeño, por medio de la cual se reforzó el rol estratégico de los Convenios, se dio a conocer la nueva plataforma que permite el monitoreo en línea de los Convenios de directivos de primer nivel y se impartieron lineamientos de trabajo e instrucciones técnicas.

Además, se informaron los resultados que arrojó el monitoreo de los Convenios de primer nivel y la evaluación anual, así como del uso del chat integrado en sitios web del Servicio Civil y el Centro de Ayuda SICDE, con el fin de fortalecer el acompañamiento directivo y la capacidad de respuesta frente a directivos, contrapartes y a la propia ciudadanía.

Finalmente, en el mismo período se recertificó el proceso de asesoría técnica a ministerios y servicios en materia de Convenios de Desempeño, conforme con el estándar internacional ISO 9001, incluyendo el modelo de asesoría en línea desde la plataforma informática SICDE.

## 6.- Costos del Sistema de Alta Dirección Pública.

El presupuesto de la Dirección Nacional del Servicio Civil –de acuerdo con la Ley de Presupuestos del Sector Público para el año presupuestario 2021- ascendió a MM\$11.750 y su ejecución alcanzó al 99,07%.

**Tabla 17: ejecución presupuestaria Servicio Civil al 31 de diciembre 2021. Cifras a diciembre 2021 en MM\$**

Concepto Presupuestario	2020			2021		
	Presupuesto vigente	Ejecución	% Ejecución	Presupuesto vigente	Ejecución	% Ejecución
21 Gastos en Personal	6.552	6.509	99,34%	6.632	6.630	99,97%
22 Bienes y Servicio de Consumo	5.457	5.456	99,98%	4.467	4.360	97,60%
25 Íntegros al Fisco	-	-	-	115	115	100%
29 Adquisición de Activos no Financieros	81.259	79.471	97,80%	57	57	100%
34 Servicio de la Deuda	152.326	152.325	99,99%	479	479	100%
<b>TOTAL</b>	<b>12.242</b>	<b>12.197</b>	<b>99,63%</b>	<b>11.750</b>	<b>11.641</b>	<b>99,07%</b>

Fuente: Servicio Civil

**Tabla 18: ejecución presupuestaria Servicio Civil año 2021. Subtítulo 21, Gasto en Personal. Cifras al 31 de diciembre de 2021 en MM\$**

Ítem	Ejecutado 2020	Ejecutado 2021	Diferencia
Remuneraciones y Horas Extras	5.929	6.019	-90
Honorarios Institucionales	75	68	7
Honorarios Representantes Educación	169	207	-38
Dietas Consejeros	151	162	-11
Dietas Profesionales Expertos	182	174	8
Viáticos Institucionales	3	-	3
Viáticos Concursos Alta Dirección Pública	-	-	-
Viáticos Internacionales	-	-	-
<b>Total Subtítulo 21</b>	<b>6.509</b>	<b>6.630</b>	<b>-121</b>

Fuente: Servicio Civil

**Tabla 19: ejecución presupuestaria Servicio Civil año 2021. Subtítulos 22, 29 y 34. Cifras a diciembre 2021 en MM\$**

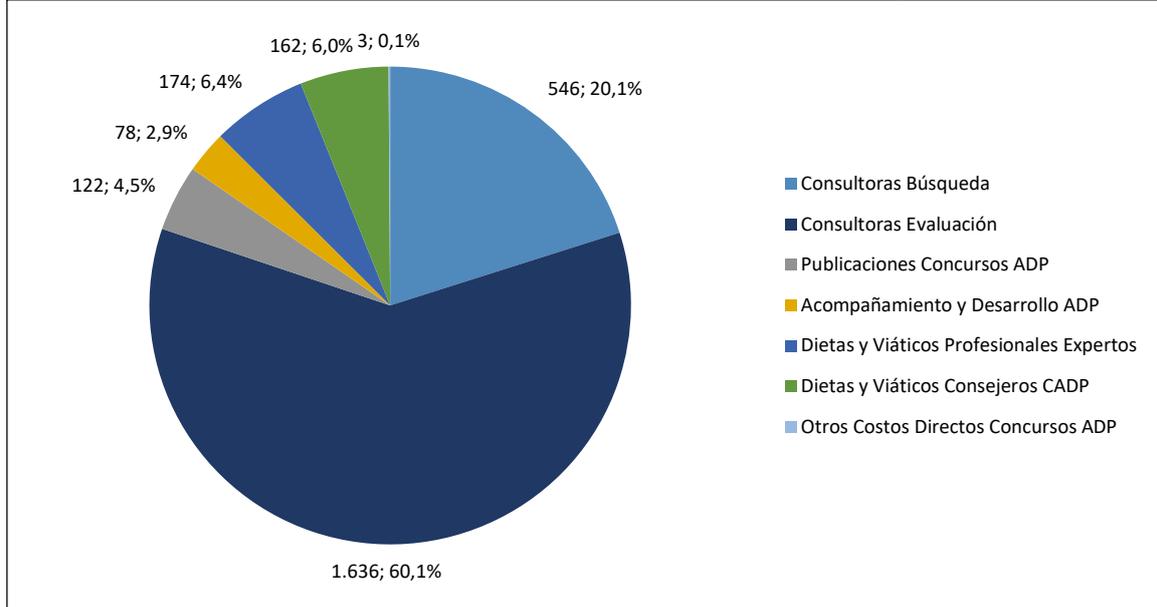
Ítem	Ejecutado 2020	Ejecutado 2021
Consultoras Búsqueda	693	546
Consultoras Evaluación	2.618	1.636
Publicaciones Concursos Alta Dirección Pública	130	122
Otros Costos Directos Concursos Alta Dirección Pública	160	3
Acompañamiento y Desarrollo Alta Dirección Pública	86	78
Costos Indirectos Concursos Alta Dirección Pública	194	-
Concursos Educación	86	254
Concurso Funcional	69	97
Costos de Operación y Funcionamiento del Servicio	1.420	1.731
<b>Total Subtítulo 22</b>	<b>5.456</b>	<b>4.467</b>
Mobiliario, Máquinas y Equipos	23	-
Licencias y Sistemas Informáticos	56	57
<b>Total Subtítulo 29</b>	<b>79</b>	<b>57</b>
Servicio de la Deuda	152	479
<b>Total Subtítulo 34</b>	<b>152</b>	<b>479</b>
<b>Total Subtítulos 22, 29 y 34</b>	<b>5.687</b>	<b>5.003</b>

**Fuente:** Servicio Civil

En el año presupuestario 2021 los costos asociados a la realización de los procesos de selección y a las actividades de acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos -cuyo desglose se señala en el gráfico N°40- ascendieron a MM\$2.721. Cabe señalar que dichos costos incluyen aquellos derivados de servicios de evaluación y búsqueda de candidatos, los que representan el 80,2% del gasto asociado al Sistema; los relativos a publicación de convocatorias, que demandaron el 4,5% del gasto; los destinados a acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos, que corresponden al 2,9%; los asociados al pago de dietas y viáticos de Consejeros y Profesionales Expertos, que ascienden al 12,3%, y otros costos operacionales que alcanzan un 0,1%.

Al comparar la ejecución presupuestaria 2021 con la correspondiente al año presupuestario 2020 –lo que se refleja en la tabla 18–, se observa una disminución significativa de los costos asociados al pago de empresas consultoras por servicios de evaluación y de búsqueda de candidatos. Esta se origina principalmente por una disminución de la cantidad de concursos publicados, en comparación con el año 2020 y que es propio de un cuarto año de gobierno.

**Gráfico 40: distribución de costos asociados a Alta Dirección Pública. Ejecución 2021 MM\$.**



Fuente: Servicio Civil

### 6.1.- Costos directos promedio de los concursos concluidos en 2021<sup>45</sup>.

En 2021 concluyeron 288 concursos, con un costo promedio de MM\$7,5. En los concursos para proveer cargos adscritos el costo promedio fue de MM\$7,6 y en los no adscritos de MM\$ 7,2.

**Tabla 20: costos promedios de concursos concluidos en 2021 en MM \$.**

Nivel	Adscritos	No Adscritos	Costo Promedio 2021
Primero	13,3	7,7	<b>9,9</b>
Segundo	7,0	6,5	<b>7,0</b>
<b>Costo promedio 2021</b>	<b>7,6</b>	<b>7,2</b>	<b>7,5</b>

Fuente: Servicio Civil

Las tablas siguientes dan cuenta de la evolución de los costos promedio por tipo de gasto, desde 2013 a 2021. Se aprecia en 2021 una disminución de 14,2% con respecto al costo promedio del año 2020, lo que obedece principalmente a una disminución del costo promedio del servicio de evaluación de candidatos, cayendo los promedios en un 19,2%, de MM\$ 6,7 en 2020 a MM\$ 5,4 en 2021, estando presente esta componente en el 98% de los concursos cerrados el 2021. Esta disminución se debe principalmente a un proceso de negociación realizado entre el Servicio Civil y las empresas consultoras que prestan servicios de búsqueda y evaluación de postulantes a fines del 2020 y principios del 2021.

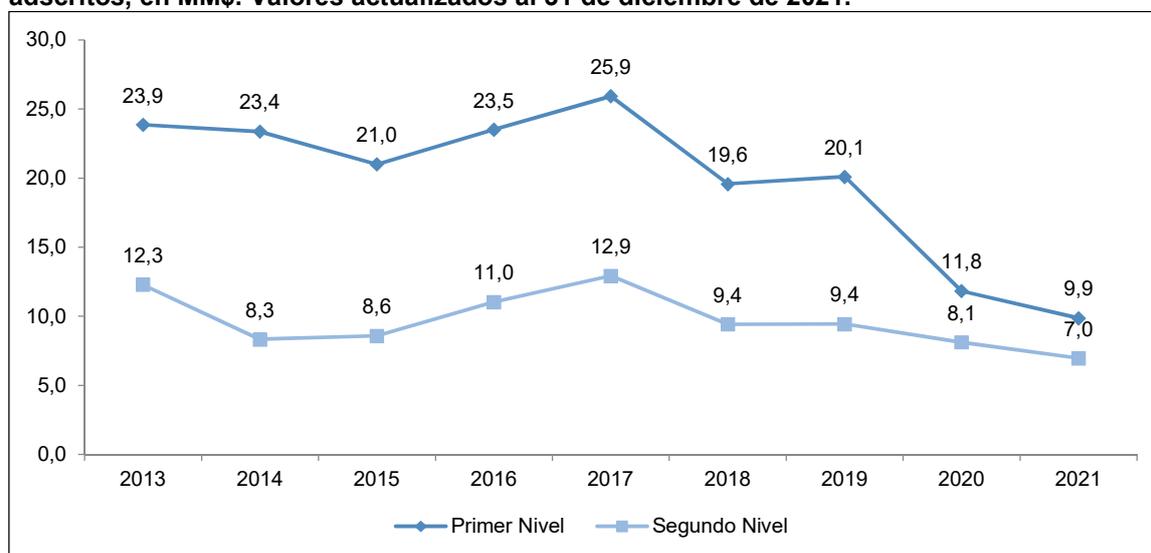
<sup>45</sup> Para efectos de costos se consideran concursos concluidos aquellos declarados desiertos por el Consejo de Alta Dirección Pública o por el Comité de Selección o bien cuyas nóminas fueron enviadas durante el año 2021.

**Tabla 21: evolución costo promedio de concursos por tipo de cargo en MM\$. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2021.**

<b>Primer Nivel Adscrito</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Costo Publicación	1,4	0,9	0,9	1,5	1,5	0,9	0,6	0,5	0,3
Costo Búsqueda	22,4	14,6	13,9	15,6	20,5	16,4	14,3	8,5	9,1
% Concursos con Búsqueda	100%	100%	100%	100%	100%	66,2%	82,9%	68,8%	72,7%
Costo Evaluación	6,8	6,5	6,3	7,5	8,5	7,3	9,5	7,2	6,3
<b>Costo Promedio</b>	<b>30,5</b>	<b>22,0</b>	<b>21,1</b>	<b>24,6</b>	<b>30,6</b>	<b>19,0</b>	<b>22,0</b>	<b>13,5</b>	<b>13,3</b>
Variación Anual Costos		-28,0%	-4,2%	16,9%	24,1%	-37,8%	12,2%	-36,6%	-1,7%
N° Concursos	21	69	47	17	15	74	41	32	22
<b>Segundo Nivel Adscrito</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Costo Publicación	1,2	0,7	0,8	1,3	1,4	0,8	0,6	0,4	0,4
Costo Búsqueda	10,5	9,6	9,1	8,8	8,7	7,8	9,2	7,3	7,5
% Concursos con Búsqueda	54,3%	32,9%	36,1%	53,3%	60,4%	23,5%	21,5%	16,5%	16,5%
Costo Evaluación	6,0	4,6	4,6	5,4	6,2	6,6	7,1	6,6	5,4
<b>Costo Promedio</b>	<b>12,8</b>	<b>8,4</b>	<b>8,7</b>	<b>11,4</b>	<b>12,9</b>	<b>9,3</b>	<b>9,7</b>	<b>8,2</b>	<b>7,1</b>
Variación Anual Costos		-34,4%	2,9%	31,3%	13,2%	-27,7%	4,1%	-15,1%	-14,2%
N° Concursos	232	155	415	197	195	289	438	236	206
<b>Primer Nivel No Adscrito</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Costo Publicación	2,1	3,0	1,8	1,8	2,4	1,9	0,9	0,4	0,4
Costo Búsqueda	18,2	22,7	12,7	12,7	15,4	12,7	12,7	6,9	6,3
% Concursos con Búsqueda	43,0%	86,7%	100,0%	100,0%	96,0%	95,0%	78,9%	41,7%	41,7%
Costo Evaluación	8,1	7,2	7,3	7,7	7,1	9,1	8,4	6,3	4,1
<b>Costo Promedio</b>	<b>18,0</b>	<b>29,8</b>	<b>21,8</b>	<b>22,2</b>	<b>24,3</b>	<b>23,0</b>	<b>19,3</b>	<b>9,6</b>	<b>7,7</b>
Variación Anual Costos		73,2%	-29,8%	6,2%	5,3%	-7,2%	13,3%	45,6%	20,2%
N° Concursos	21	15	16	14	27	20	38	24	34
<b>Segundo Nivel No Adscrito</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Costo Publicación	2,4	1,6	2,1	2,5	2,5	1,4	0,7	0,5	0,5
Costo Búsqueda	0,0	3,7	2,6	7,9	12,2	10,1	10,3	0,0	0,0
% Concursos con Búsqueda	0,0%	8,5%	2,5%	2,7%	20,0%	9,3%	7,4%	0,0%	0,0%
Costo Evaluación	7,3	6,2	5,6	6,5	8,4	7,8	8,7	6,6	6,0
<b>Costo Promedio</b>	<b>9,1</b>	<b>7,6</b>	<b>7,3</b>	<b>8,7</b>	<b>12,5</b>	<b>9,5</b>	<b>10,2</b>	<b>7,1</b>	<b>6,5</b>
Variación Anual Costos		-15,9%	-4,8%	19,4%	44,2%	-23,7%	6,5%	-29,9%	-9,0%
N° Concursos	49	59	40	37	27	43	27	26	26

Fuente: Servicio Civil

**Gráfico 41: evolución costo promedio de concursos por nivel jerárquico adscritos y no adscritos, en MM\$. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2021.**



Fuente: Servicio Civil

**Tabla 22: evolución de costo promedio de concursos, desagregado por tipo de servicio en MM\$. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2021.**

Total	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Costo Publicación	1,4	1,0	0,9	1,5	1,6	1,0	0,6	0,4	0,4
Costo Búsqueda	12,5	13,1	10,4	10,0	11,0	11,5	10,6	7,6	7,6
% Concursos con Búsqueda	48,0%	46,3%	41,1%	51,7%	62,9%	32,5%	29,4%	22,3%	22,9%
Costo Evaluación	6,4	5,5	4,9	5,8	6,5	7,0	7,2	6,7	5,4
<b>Costo Promedio</b>	<b>13,8</b>	<b>12,6</b>	<b>10,1</b>	<b>12,5</b>	<b>15,0</b>	<b>11,7</b>	<b>11,0</b>	<b>8,8</b>	<b>7,5</b>
Variación Anual Costos		-8,8%	-19,7%	23,8%	20,0%	-22,2%	-5,9%	-20,1%	-14,2%
N° Concursos	323	298	518	265	264	426	544	318	288

Fuente: Servicio Civil

**Gráfico 42: evolución costo promedio de concursos desagregado por tipo de servicio en MM\$. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2021**



Fuente: Servicio Civil

## 6.2.- Costos de actividades de acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos.

Las actividades de acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos durante 2021 tuvieron un costo de MM\$78. Tal como se refleja en la tabla siguiente, el 98% del presupuesto fue destinado a talleres de formación de Altos Directivos Públicos.

**Tabla 23: costos actividades de acompañamiento y desarrollo en MM\$.**

Actividad	Monto
Reconocimiento Altos Directivos Públicos con 9 años de ejercicio del cargo.	1
Jornadas de Inducción de primer y segundo nivel jerárquico.	-
Talleres de Formación.	77
<b>Total general</b>	<b>78</b>

Fuente: Servicio Civil

## 6.3.- Dietas y viáticos de Profesionales Expertos y Consejeros.

Durante 2021 los costos por concepto de dietas de Profesionales Expertos y Consejeros ascendieron a MM\$336. En el caso de los Profesionales Expertos, se pagaron MM\$174 y en el caso de los Consejeros las dietas sumaron un total de MM\$162.

Cabe recordar que la dieta de los Profesionales Expertos asciende a 5 UF por sesión, con tope de 60 UF mensuales, equivalente a 12 sesiones y, en el caso de los Consejeros, a 15 UF por cada sesión a que asistan, con un máximo de 120 UF por mes calendario, equivalente a 8 sesiones mensuales. Cabe señalar que en 2021 el Consejo celebró un total de 99 sesiones.

## 6.4.- Procesos de Selección de Jefes DAEM de comunas de menos 1.200 alumnos y Directores de Establecimientos Educativos Municipales.

En 2021, los costos asociados a los procesos de selección destinados a proveer los cargos de Jefes DAEM de comunas de menos 1.200 estudiantes y cargos de Directores de Establecimientos Educativos Municipales ascendió a MM\$254, monto que considera 573 concursos de Directores de Establecimientos Educativos Municipales y 5 de Jefes DAEM con matrícula menor a 1.200 alumnos.

Los costos directos asociados a los concursos destinados a proveer cargos de Directores de Establecimientos Educativos Municipales incluyen: honorarios y viáticos de los Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública ante las Comisiones Calificadoras; traslados; arriendo de oficinas regionales; publicación y difusión quincenal en medios regionales y nacionales; mantención y soporte de sistemas informáticos.

**Tabla 24: costos de educación.**

Costos Sistema Educación.	MM\$
Honorarios representantes Consejo de Alta Dirección Pública.	207
Remuneración bruta de personal - Área de Educación.	497
<b>Total Gasto en Personal.</b>	<b>704</b>
Costos Concursos Directores Establecimientos Educativos.	254
<b>Costos Concursos Educación.</b>	<b>254</b>
Otros Costos del Sistema.	10
<b>Total Costos Educación.</b>	<b>968</b>

Fuente: Servicio Civil

## **6.5.- Financiamiento.**

En esta materia se debe distinguir entre los costos asociados al Sistema de Alta Dirección Pública y a los procesos de selección destinados a proveer cargos de Jefes DAEM en comunas de menos 1.200 estudiantes y de Directores de Establecimientos Educacionales Municipales, en los que la ley N°20.501, de Calidad y Equidad de la Educación, dispuso la participación del Sistema.

La distinción obedece no sólo a su naturaleza diversa, sino que también a la fuente de financiamiento de un caso y otro.

**6.5.1.- Financiamiento de costos asociados al Sistema de Alta Dirección Pública.** La Ley de Presupuestos del Sector Público anualmente, en el Capítulo 15, Dirección Nacional del Servicio Civil, de la Partida Presupuestaria N° 08, del Ministerio de Hacienda, contempla una glosa destinada a financiar los concursos de la ley N° 19.882, es decir los correspondientes al Sistema de Alta Dirección Pública. Dicha glosa financia los gastos directos del proceso de reclutamiento y selección; servicios de evaluación y búsqueda prestados por las empresas consultoras; otros servicios como videoconferencias, pasajes, correo, mantención y hosting del sistema de postulación, difusión de concursos mediante publicaciones en diarios de circulación nacional y regional, traslado, alimentación y permanencia tanto de candidatos como de Consejeros o sus representantes. Asimismo, con cargo a estos recursos se financian acciones de acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos.

El Servicio Civil trimestralmente informa a la Comisión Especial Mixta de Presupuestos del Congreso Nacional sobre los concursos llevados a cabo en cada trimestre, especificando cada uno de los cargos que se aspiraba a proveer, el nivel jerárquico de los cargos concursados, el ministerio o servicio del que dependen dichos cargos, el resultado alcanzado, el tiempo promedio de duración de procesos de selección y los costos asociados a ellos.

**6.5.2.- Financiamiento de concursos regulados por la Ley de Calidad y Equidad de la Educación.** Los costos asociados a los procesos de selección destinados a proveer los cargos de Jefes DAEM en comunas de menos 1.200 estudiantes y cargos de Directores de Establecimientos Educacionales Municipales se pagan con cargo a la glosa para el pago de concursos asociados a la ley N°20.501, sobre Calidad y Equidad de la Educación, de la Partida N°09, correspondiente al Ministerio de Educación.

El costo total para estos concursos en 2021 fue de MM\$254 que considera un total de 574 concursos de Directores de Establecimientos Educacionales y 5 de Jefes DAEM de municipios con matrícula menor a 1.200 alumnos.

## **7.- Proyectos 2022.**

Con el fin de dar cuenta de los desarrollos que se planifican respecto de cada uno de los ámbitos del funcionamiento del Sistema de Alta Dirección objeto del presente informe, se reseñan a continuación los principales proyectos que se abordarán en 2022.

### **7.1.- Aseguramiento de la calidad de los concursos y uso eficiente de recursos.**

En 2022 se continuarán implementando acciones destinadas a asegurar la calidad de los concursos y el uso eficiente de recursos, en dos ejes de acción: metodológico y tecnológico.

**7.1.1.- Eje Metodológico.** Se proyecta implementar la estandarización de las entrevistas finales de los Comités de Selección, para incrementar la objetividad de esta evaluación y proveer de una estructura base común para el desarrollo de entrevistas finales.

Con ese fin, en 2022 se proyecta revisar la evaluación de candidatos a cargos de segundo nivel jerárquico, consignada en el “Manual de entrevistas finales para Comités de Selección” e iniciar, durante el segundo cuatrimestre del mismo año, la realización de talleres de habilitación en estas materias dirigidos a Profesionales Expertos.

Además, en el marco del proceso de certificación de empresas consultoras en evaluación por competencias, se realizarán talleres destinados a habilitar a las empresas consultoras que participaron en el segundo grupo de certificación, en el cual se abordaron temas relacionados con el Sistema de Alta Dirección Pública, actores involucrados en el proceso de selección y las metodologías de análisis curricular y por competencias, entre otros; se llevarán a cabo –como parte de la etapa de formación- talleres específicos para jefes/as de selección y evaluadores/as, para concluir con la etapa de observación y recertificación.

Al 30 de abril de 2022 parte de estos proyectos se encuentran ejecutados. En el mes de marzo de 2022 se presentaron al Consejo de Alta Dirección Pública los ajustes a los ámbitos de evaluación de candidatos a cargos de segundo nivel jerárquico y se implementaron los cambios. Además, en enero de 2022 se llevaron a cabo los talleres dirigidos a empresas consultoras en proceso de certificación, en los que se abordaron diversos aspectos del Sistema de Alta Dirección Pública, se analizaron los actores involucrados en el proceso de selección y las metodologías de análisis curricular y por competencias. Posteriormente, entre los meses de marzo y abril se efectuaron los talleres incluidos en la etapa de formación de jefes/as de selección y evaluadores/as.

**7.1.2.- Eje Tecnológico.** En este ámbito se proyecta continuar avanzando en la automatización del análisis curricular, incorporando tecnología que permita disminuir la duración de esta etapa del proceso y de los concursos. Durante 2022 se proyectan nuevas pruebas, el pilotaje de la herramienta y su eventual implementación según los resultados que se obtengan.

También se aspira a concluir la implementación del nuevo modelo de cálculo de remuneraciones de Altos Directivos Públicos.

### **7.2.- Acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos.**

El Plan de Desarrollo de Altos Directivos Públicos para 2022 -aprobado por el Consejo de Alta Dirección Pública, en su sesión de 31 de marzo de 2022- se estructuró considerando los informes finales de los ejecutores de las actividades de formación 2021; los resultados del “Cuestionario de detección de necesidades de acompañamiento y desarrollo”, aplicado a los Altos Directivos Públicos durante los meses de noviembre y diciembre de 2021, y el análisis de las brechas de competencias evidenciadas por los resultados finales de los procesos de selección. Además, se tuvieron a la vista las definiciones programáticas del nuevo gobierno en la materia, con foco en el fortalecimiento de la función pública y en recuperar la confianza ciudadana en las instituciones.

Considera las siguientes 8 líneas de acción: inducción; formación: liderazgo, gestión de redes y crisis; estrategia e innovación; gestión y desarrollo de personas; talleres de vocería, y temas emergentes; Programa de Mentorías, y actividades de reconocimiento y egreso.

**7.2.1 Programa de inducción 2022.-** Aspira a facilitar la asunción del rol por parte de los nuevos Altos Directivos Públicos y considera las siguientes actividades: encuentros con Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico; jornadas transversales con directivos de segundo nivel, y jornadas dirigidas a ministerios o servicios específicos.

**7.2.2 Programa de formación basado en competencias.** Se orienta a desarrollar las competencias o valores directivos del perfil de selección de los Altos Directivos Públicos, a través de talleres de formación. Su contenido varía según se dirija a Altos Directivos Públicos recientemente nombrados o a aquellos que se encuentran cumpliendo su segundo o tercer periodo de nombramiento.

**7.2.3 Programa de formación en temas emergentes.** Aspira a dar respuesta a las necesidades expresadas por los Altos Directivos Públicos -a partir de la detección de sus propios requerimientos y brechas- por medio de sus respuestas a cuestionarios de detección de necesidades.

Las modalidades de ejecución incluyen talleres, charlas y *webinars* y las temáticas abordadas dependerán de los requerimientos que se formulen y de la priorización que se les confiera, de acuerdo con factores tales como su recurrencia o criticidad para el ejercicio del rol directivo. En noviembre del año 2020 se aplicó por primera vez el cuestionario de detección de necesidades, en el cual los Altos Directivos Públicos solicitaron abordar temáticas tales como virtualidad y teletrabajo, modernización del Estado y rol de la mujer en el Estado, los cuales se incluyeron en el programa de formación 2021.

**7.2.4 Programa de mentoría.** Su objetivo es contribuir a una mejor gestión político estratégica de los Altos Directivos Públicos a través de un proceso de aprendizaje personalizado basado en la asesoría experta prestada por un profesional con mayor experiencia.

En 2022 se llevará a cabo su primera versión y se proyecta que participen un mínimo de 20 Altos Directivos e idéntica cantidad de mentores. Los cargos serán validados por el Consejo de Alta Dirección Pública y se considerará a jefes de servicio nombrados directamente por el Presidente, otros jefes de servicios y directores regionales de instituciones priorizadas con nombramientos recientes.

El Plan 2022 será impartido con una metodología de enseñanza híbrida, con mayor énfasis en actividades a distancia, particularmente de formación. Se apoyará en la aplicación móvil y el mini sitio de Desarrollo de Altos Directivos Públicos.

Cabe destacar que, además de la ejecución del Plan de Acompañamiento y Desarrollo, en 2022 se aspira a establecer nuevas rutas formativas con las definiciones y énfasis para el plan 2023-2026 y además, se proyecta la realización de actividades de reconocimiento a los Altos Directivos que cumplan 9 años en sus cargos y la elaboración de una nueva edición del documento "Orientaciones para el egreso de Altos Directivos Públicos".

### **7.3.- Experiencia del usuario del Sistema de Alta Dirección Pública.**

En 2022 se aspira a ejecutar las propuestas obtenidas del levantamiento de las interacciones relevantes con los candidatos que postulan a cargos de Sistema de Alta Dirección Pública como, por ejemplo, las derivadas del sistema de postulación en línea, del envío de comunicaciones, del proceso de entrevistas, entre otras. Las oportunidades de mejora detectadas serán priorizadas de acuerdo a su impacto y costo. En particular, se proyecta continuar midiendo los niveles de innovación y satisfacción a través de la participación en los índices de innovación y satisfacción de usuarios que lideran el Laboratorio de Gobierno y la Secretaría de Modernización del Estado.

Además, se proyecta llevar a cabo evaluaciones de usuarios respecto al desempeño de empresas consultoras; diseñar un sistema de evaluación de usuarios sobre la etapa de postulación; escalar a otras áreas de Alta Dirección Pública la plataforma Crisp, que es un medio virtual destinado a mantener comunicaciones constantes y fluidas con diversos usuarios; propiciar la mejora continua de las comunicaciones en todas las instancias del proceso de selección, y realizar diálogos ciudadanos dirigidos a dar a conocer el quehacer del Sistema de Alta Dirección Pública.

Al 30 de abril de 2022 está implementado el sistema de evaluación de usuarios sobre la etapa de postulación, encontrándose el resto de las actividades en proceso de preparación.

### **7.4.- Empresas consultoras.**

Considerando la importancia de asegurar una correcta operación técnica y operativa de las empresas consultoras, durante 2021 se inició la implementación de un modelo de certificación para los profesionales de los equipos de las empresas consultoras que prestan servicios de evaluación y/o búsqueda de Altos Directivos Públicos.

La certificación se efectúa a través de capacitaciones y talleres y considera, entre otras actividades, una fase de habilitación que aspira a entregar una perspectiva transversal sobre el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública, de modo de asegurar el conocimiento del proceso de selección y la comprensión del rol que cumplen los distintos actores del Sistema. Además, incluye una fase de formación destinada a fortalecer el rol del evaluador y el del jefe de selección de las empresas por medio de una revisión de aspectos técnicos, metodológicos y operativos asociados a cada función, lo que finaliza con una observación que permite evaluar el desempeño de cada profesional.

Se proyecta que la implementación del proceso de certificación concluya durante el segundo semestre de 2022, lo que permitirá asegurar que todas las empresas consultoras que prestan servicios de evaluación y/o búsqueda cuentan con equipos altamente calificados y certificados en el Modelo de Evaluación de Competencias de Altos Directivos Públicos. Con posterioridad, a medida que las empresas consultoras incorporan nuevos profesionales, se irán generando nuevas instancias de certificación, hasta entonces existirá un trabajo de supervisión y acompañamiento permanente de parte del Servicio Civil para asegurar el buen funcionamiento de las empresas y gestionar adecuadamente los cambios en los equipos.

Entre los meses de enero y abril de 2022 se ha continuado con la implementación del modelo de certificación, llevándose a cabo 12 sesiones de capacitación y 15 talleres de formación, con el fin de habilitar a nuevos participantes para utilizar el nuevo modelo de

evaluación y selección de Altos Directivos Públicos. Además, se ha completado la fase de formación destinada a fortalecer el rol los evaluadores y jefes de selección de las empresas por medio de una revisión de aspectos técnicos, metodológicos y operativos asociados a cada función. Al 30 de abril de 2022, el equipo de certificación se encuentra preparando la fase de observación, a través de la cual se aspira a evaluar el desempeño de cada participante en el ejercicio de sus funciones.

#### **7.5.- Profesionales Expertos.**

En 2022 se espera dar continuidad a diversas iniciativas dirigidas a mantener un flujo de información continua y actualizada entre el Sistema de Alta Dirección Pública y su equipo de Profesionales Expertos.

Durante 2022 se revisará y actualizará mensualmente el Centro de Documentación para Profesionales Expertos, a través del cual se disponibilizan antecedentes relevantes para el adecuado ejercicio del rol y, partir del mes de mayo, se reiniciará la emisión de *podcast* con sugerencias técnicas dirigidas a fortalecer el desempeño de los miembros del equipo.

En el mes de abril de 2022 se diseñaron los talleres de actualización destinados a homologar competencias para el desarrollo de entrevistas, los que se ejecutarán a partir del mes de mayo.

Además, durante el mes de mayo de 2022 se elaborará el protocolo de acompañamiento para los nuevos integrantes del equipo, con el fin de implementarlo a partir del mes de junio, hito a partir del cual asumirán sus primeros procesos de selección y, además, se dará inicio al proyecto de actualización del flujo de retroalimentación y del marco de acción que rige el actuar de los Profesionales Expertos, con un horizonte a mayo de 2023.

En el segundo semestre de 2022 se llevará a cabo la Jornada Anual de Profesionales Expertos; se dará inicio al proyecto destinado a revisar el ciclo de vida del Profesional Experto, dirigido a alinearlos con las modificaciones que han experimentado tanto el modelo de selección de Alta Dirección Pública como el de evaluación de Profesionales Expertos, y se desarrollarán reportes de actividad que permitan contar con datos actualizados y generar información necesaria para el desarrollo de otros proyectos estratégicos del Sistema de Alta Dirección Pública.

#### **7.6.- Convenios de Desempeño.**

Durante 2022 se aspira a consolidar el monitoreo y reporte a la autoridad sobre los convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico, con la expectativa de transformar este proceso en una práctica permanente de los servicios públicos que permita orientar las metas de gestión directiva a productos finales coherentes con las prioridades gubernamentales.

Además, continuarán las instancias de retroalimentación y encuentro con contrapartes en la elaboración de convenios, por medio de grupos de conversación, asesorías técnicas y el tradicional Encuentro Anual, a través de los cuales se imparten lineamientos y directrices generales de trabajo, a la vez que se comparten experiencias exitosas y mejores prácticas.

Como consecuencia de los aprendizajes adquiridos en la contingencia, se proyecta potenciar el trabajo en línea, por lo que se continuará fortaleciendo el uso de herramientas tecnológicas para el acompañamiento de Altos Directivos Públicos y la interacción con

autoridades y contrapartes. Además, se ampliará la difusión de las actividades del Sistema de Alta Dirección Pública por esta vía, por medio del uso del chat virtual, conectado al Sistema Informático de Convenios de Desempeño, SICDE, y a la página de la Dirección Nacional del Servicio Civil, con el fin de ampliar su alcance.

Finalmente, cabe destacar que a los avances implementados desde el ámbito de la gestión podrían sumarse otros derivados de la propuesta contenida sobre la materia en el proyecto de ley que fortalece el Sistema de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil (Boletín N°14.582-05), que considera la revisión de incentivos para la evaluación directiva, el ajuste de las evaluaciones de los Altos Directivos Públicos al año calendario y la inclusión del resultado de los convenios como variable obligatoria a considerar en caso de la evaluación directiva.

Al 30 de abril de 2022, se ha consolidado la fase de monitoreo y reporte a la autoridad sobre cumplimiento de convenios de desempeño de directivos de primer nivel jerárquico y se han desplegado acciones de asesoría dirigidas a ministerios y servicios públicos, con el fin de que realicen el seguimiento y la actualización de la información relevante para esta tarea. Durante los meses de julio y noviembre del presente año, se remitirán estos antecedentes a cada Subsecretaría para su revisión y análisis.

Además, se han llevado a cabo coordinaciones con la División de Coordinación Interministerial del Ministerio Secretaría General de la Presidencia para aunar criterios destinados a que los convenios de desempeño de jefes de servicios reflejen las prioridades gubernamentales, además de explorar otras colaboraciones que permitan a los directivos nombrados conocer de primera fuente los énfasis gubernamentales.

Finalmente, se han realizado instancias de retroalimentación y encuentro con contrapartes en la elaboración de convenios, por medio de 161 asesorías técnicas efectuadas al 30 de abril de 2022. Asimismo, cabe señalar que de los 92 convenios suscritos durante en el primer trimestre de 2022, la totalidad se suscribió dentro del plazo legal.

#### **7.7.- Alta Dirección Pública en el ámbito de la Educación.**

Al igual que en años anteriores, en 2022 se proyecta continuar implementando el programa de acompañamiento a sostenedores de municipalidades y de Servicio Locales de Educación Pública, a través de asesorías en materias de selección, inducción, seguimiento y evaluación del desempeño de directivos escolares y Jefes DAEM seleccionados de acuerdo con la ley N°20.501, las que han adquirido mayor cobertura como consecuencia de la virtualidad implementada para hacer frente a la emergencia sanitaria.

También se seguirá con la implementación del modelo de evaluación y seguimiento de cada una de las etapas del proceso de selección de directivos escolares, con el fin de establecer niveles de desempeño y cautelar su sujeción a estándares de calidad. El modelo contempla el envío de oficios de recomendaciones para futuros concursos dirigidos a los sostenedores que han sido parte del proceso.

Por otra parte, se dará continuidad al proyecto de mejoras al modelo de preselección de Directores/as de Establecimientos Educativos, implementando un piloto destinado a validar una nueva metodología de evaluación curricular y psicolaboral con miras a estandarizar el proceso y facilitar la preselección de candidatos idóneos para cada tipo de escuela o liceo. Dicho piloto será aplicado a concursos de cuatro comunas o SLEP y, tras

el análisis de la experiencia y validación de la metodología, se realizarán los ajustes necesarios y se procederá a su implementación al resto del sistema. En forma paralela, se seguirá con el plan de capacitación anual a las empresas consultoras en temas relativos a los modelos de evaluación por competencias y en los desafíos de la educación pública.

Además, se seguirá fortaleciendo el rol de los Representantes de Consejo de Alta Dirección Pública mediante instancias de capacitación destinadas a reforzar lineamientos operacionales y modelos de trabajo asociados a los desafíos del liderazgo escolar y al contexto actual. También se continuará con la implementación del modelo de evaluación de Representantes, el cual está destinado a potenciar su rol y focalizar las acciones de formación, capacitación, acompañamiento y seguimiento.

Durante 2022, además, se realizará la segunda versión del premio “Yo Sirvo a mi país en la Educación”, destinado a reconocer aquellas buenas prácticas desarrolladas durante el año 2020 y/o 2021 en el contexto de la pandemia y que hayan sido lideradas por Directores/as de Establecimientos Educacionales y apoyadas por la comunidad educativa. Cabe señalar que en la primera versión, realizada en 2019, postularon 107 directores apoyados por sus comunidades.

También se continuará en la línea de trabajo desarrollado en conjunto con la Dirección de Educación Pública, para la prestación de asesoría a la implementación de los Servicios Locales de Educación Pública.

Finalmente, en 2022 se implementará un nuevo proyecto denominado “Experiencia de Usuarios”, cuyo fin es mejorar la experiencia de los postulantes a concursos de Directores/as de Establecimientos Educacionales y Jefes DAEM de menos de 1.200 estudiantes, a través de canales de comunicación claros, oportunos y transparentes, contribuyendo con ello a la cercanía y fortalecimiento de la legitimidad del Sistema.

Al 30 de abril de 2022 se han realizado capacitaciones a las empresas consultoras que participarán del piloto destinado a introducir mejoras al modelo de preselección de Directores/as de Establecimientos Educacionales y se han llevado a cabo reuniones de apoyo a la preparación del concurso con el Departamento de Educación de Vicuña, comuna que será parte de este proceso. Además, a la misma fecha se han introducido ajustes al portal [www.directoresparachile.cl](http://www.directoresparachile.cl), con el fin de facilitar la postulación.

## **8.- Otros hitos relevantes del Sistema de Alta Dirección Pública en 2021.**

### **8.1.- El Sistema de Alta Dirección Pública en el marco de la crisis sanitaria.**

Durante 2021, la situación sanitaria derivada de la pandemia continuó representando un desafío y, por segundo año consecutivo, el Sistema de Alta Dirección Pública demostró su capacidad de respuesta.

Las medidas adoptadas en marzo de 2020 continuaron aplicándose exitosamente en 2021, permitiendo el óptimo funcionamiento del Sistema, como se aprecia al constatar que -pese a los obstáculos existentes- se siguió llevando a cabo la oportuna provisión de cargos vacantes y el acompañamiento y desarrollo de los Altos Directivos Públicos.

Cabe recordar que las medidas aplicadas se enfocaron en simplificar el trabajo en las diferentes etapas de los procesos de selección, sin por ello dejar de cautelar los principios

del Sistema. Tanto las sesiones del propio Consejo como las de los comités de selección se llevaron a efecto por medio de videoconferencia, del mismo modo que la evaluación especializada de candidatos y las entrevistas, demostrando el compromiso y la coordinación de los distintos actores que intervienen en el proceso, tales como, los representantes de las empresas consultoras, Profesionales Expertos, representantes ministeriales y de servicios públicos y los equipos de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

## **8.2.- Coloquios sobre Empleo Público y Alta Dirección Pública.**

Durante 2021 se llevó a cabo el IV Ciclo de Coloquios sobre Empleo Público y Alta Dirección Pública, los que se han constituido en una instancia periódica de análisis e intercambio de puntos de vista entre representantes de centros estudios y pensamiento, académicos, expertos en gestión pública, Altos Directivos Públicos y funcionarios de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Este nuevo ciclo tuvo como foco el análisis de proyecciones del Sistema de Alta Dirección Pública a futuro y consideró la celebración de 4 encuentros, los que -por primera vez- se efectuaron en el seno del Consejo de Alta Dirección Pública.

El primer coloquio, denominado “Agenda de reflexión sobre los futuros desafíos de la Alta Dirección Pública”, se celebró el día 25 de mayo de 2021 y a él fueron invitados la ex Consejera, señora Beatriz Corbo y los ex Presidentes del Consejo de Alta Dirección Pública, señores Carlos Williamson y Rodrigo Egaña. En dicha oportunidad se realizó un análisis prospectivo sobre los principales desafíos que el Sistema de Alta Dirección Pública enfrenta para proyectarse hacia el futuro y se abordaron temas tales como los desafíos derivados del crecimiento del Sistema; el equilibrio en la ecuación entre mérito y confianza; el gobierno corporativo del Sistema, y la necesaria reforma al empleo público en nuestro país.

En materia de empleo público, los invitados coincidieron en la necesidad de impulsar una reforma que permita al Estado hacer frente a las demandas ciudadanas sobre la calidad de los servicios públicos, considerando las limitaciones del actual marco normativo, aun cuando no hubo consenso respecto al modelo. También coincidieron en la conveniencia de establecer un Consejo del Servicio Civil sin repetirse el consenso en cuanto a sus atribuciones. La coincidencia se alcanzó en los siguientes temas: la conveniencia de que los jefes de gestión de personas de los servicios a futuro sean Altos Directivos Públicos; la necesidad de mejorar la evaluación de desempeño de los funcionarios públicos en general y de los Altos Directivos Públicos en particular, así como en que la nueva Constitución representa una oportunidad única para consagrar constitucionalmente el carácter profesional y técnico de la Administración del Estado y subrayar la distinción entre ésta y el gobierno.

En relación al Sistema de Alta Dirección Pública, los expositores estuvieron de acuerdo en la necesidad de impulsar una reforma que permita dar mayor estabilidad a los Altos Directivos Públicos; que consagre un nuevo gobierno corporativo del Sistema y lo dote de mayor autonomía, a fin de facilitar el adecuado ejercicio de su rol. Además, se coincidió en propiciar la ampliación del Sistema a otras esferas del Estado, pero con distintos alcances; en perfeccionar los convenios de desempeño de los Altos Directivos Públicos, y en robustecer sus competencias en materia de relaciones laborales.

El segundo encuentro, “Alta Dirección Pública en el ámbito de la educación”, se celebró el día 29 de junio de 2021 y fueron invitados a participar las señoras Loreto Fontaine y Luz María Budge y los señores José Weinstein y Pedro Montt, todos ellos connotados expertos en educación. En la ocasión se abordaron los desafíos y proyecciones del Sistema de Alta Dirección Pública en el fortalecimiento de la educación pública, además del rol y las facultades del Consejo de Alta Dirección Pública en éste ámbito.

Los expertos invitados coincidieron en valorar la participación del Sistema de Alta Dirección Pública en la selección de directores de establecimientos educacionales. Sin perjuicio de ello, señalaron la necesidad de introducir reformas tales como permitir la renovación de los Directores de buen desempeño; crear una carrera directiva para los Directores; equilibrar las remuneraciones con la entidad de las responsabilidades; fortalecer el apoyo al proceso de traspaso de la educación municipal a la Nueva Educación Pública desde el nivel central; instaurar formación específica para Directores para el ejercicio de su rol de líderes pedagógicos; establecer un modelo de acompañamiento directivo; separar los cargos administrativos de los directivos, para que los Directores puedan dedicarse preferentemente al liderazgo educativo; evaluar la actual implementación de los convenios de desempeño, y crear un modelo de evaluación directiva.

El tercer encuentro, denominado “Alta Dirección Pública en los gobiernos regionales y locales”, se efectuó el 27 de julio de 2021 y al mismo fueron invitados los expertos señores Egon Montecinos, Ignacio Irrázaval, Juan Andrés Varas y Felipe Petit-Laurent, este último en representación de la Subsecretaría de Desarrollo Regional, señora María Paz Troncoso. En el coloquio se analizó la posibilidad de aplicar extensivamente el Sistema de Alta Dirección Pública en los gobiernos locales y regionales, en el actual contexto nacional; el equilibrio entre el mérito y la confianza, y el rol y facultades del Consejo de Alta Dirección Pública en el ámbito local y regional.

Los expertos presentes estuvieron contestes en la conveniencia de extender el Sistema de Alta Dirección Pública a la selección de directivos municipales y del gobierno regional. No obstante, en este último caso, y dada la reciente instalación de los nuevos Gobiernos Regionales, sugirieron dilatarlo hasta que se clarifiquen los roles y la adecuada interacción entre gobernadores y delegados presidenciales. Lo anterior que además permitiría considerar lo que sobre la materia defina la nueva Constitución.

También coincidieron en la necesidad de distinguir entre cargos de confianza de la autoridad respecto a su nombramiento y remoción, de aquellos que deben ser provistos a través de procesos de selección basados en el mérito. Con dicho objetivo, propusieron distinguir entre gobierno y administración, reconociendo los procesos políticos y la necesidad de los gobernadores y alcaldes de implementar sus respectivos programas, que son el compromiso político establecido con sus electores. Además, concordaron en la importancia de definir claramente el rol del Sistema de Alta Dirección Pública, dotando además, al Servicio Civil, de las capacidades necesarias para asumir nuevas responsabilidades. Finalmente, se destacó la conveniencia de que el proceso de incorporación a la Alta Dirección Pública sea gradual y considere aspectos culturales de los gobiernos regionales, y se compartió la apreciación de que, para atraer y retener talento, se precisan mejores remuneraciones y condiciones de desempeño.

El cuarto y último encuentro, celebrado el día 28 de septiembre de 2021, fue “Alta Dirección Pública en el ámbito de la salud” y fueron invitados a participar los doctores

Emilio Santelices, ex Ministro de Salud; Marcos Vergara, a punto de concluir su tercer período como Director del Instituto Nacional de Neurocirugía, y Manuel Inostroza, experto en salud pública y ex Consejero de Alta Dirección Pública.

En la ocasión se analizaron los principales aportes y desafíos del Sistema de Alta Dirección Pública en el ámbito de la salud; la capacidad del mismo para leer correctamente y responder a los desafíos del sector, y el equilibrio entre mérito y confianza en la Alta Dirección Pública del ámbito de la salud.

Los expositores señalaron que el Sistema de Alta Dirección Pública ha tenido un impacto positivo en el sector salud, tanto en los procesos de selección como de acompañamiento y desarrollo de los Altos Directivos Públicos. Coincidieron en la necesidad de fortalecer la Alta Dirección Pública, profundizando el mérito, de modo de poner atajo al alto número de desvinculaciones que se observa en cada cambio de gobierno. Coincidieron, además, en identificar diversas condiciones que escapan al Sistema e inciden en esta alta rotación directiva, tales como el financiamiento, las listas de espera o los resultados de los hospitales. Además, compartieron su inquietud por la alta rotación, considerando que la misma contribuye a desacreditar al Sistema, por lo que sugirieron intensificar la rendición de cuentas hacia la ciudadanía y desarrollar una estrategia comunicacional que cautele el capital construido por la Alta Dirección Pública.

## V.- MIRADA DE FUTURO.

Con el ánimo de invitar a una reflexión sobre los nuevos desafíos que deberá enfrentar el Sistema de Alta Dirección Pública, el Consejo de Alta Dirección Pública ha querido detenerse en algunos aspectos que estima de especial relevancia.

Con el ánimo de invitar a una reflexión sobre los nuevos desafíos que deberá enfrentar el Sistema de Alta Dirección Pública, su Consejo ha querido detenerse en algunos aspectos que estima de especial relevancia.

### 1.- A cinco años del perfeccionamiento de la Alta Dirección Pública: reflexiones en torno al modelo.

El 20 de octubre de 2021 se cumplieron 5 años desde la dictación de la ley N° 20.955, que aspiraba a hacer frente a diversos aspectos que dificultaban el buen funcionamiento de la Alta Dirección Pública.

Cabe recordar que los cambios de coalición de gobierno de 2010 y 2014 evidenciaron un considerable número de desvinculaciones de directivos nombrados por el Gobierno saliente, lo que forma parte de las características propias del modelo chileno de Alta Dirección Pública -equilibrio entre el mérito e idoneidad técnica y la confianza política- lo que permite que la autoridad solicite la renuncia a los Altos Directivos Públicos sin expresión de causa, toda vez que los califica como funcionarios de exclusiva confianza respecto de su remoción.

Además, hasta el año 2016 mientras se efectuaba el respectivo concurso de Alta Dirección Pública, la autoridad encargada del nombramiento podía designar ocupantes transitorios y provisionales de los cargos a proveer, quienes carecían de limitaciones para postular al mismo cargo. El elevado número de los concursos que concluía con el nombramiento de ocupante transitorio y provisional -un 60,5% de los concursos de primer nivel y un 50,5% de los de segundo, celebrados entre 2014 y 2017-, dificultaba construir una mayor credibilidad del Sistema.

Ambas situaciones se sumaban al interés en ampliar el Sistema, fortalecer su institucionalidad y efectuar perfeccionamientos procedimentales dirigidos a aumentar su eficiencia y eficacia, dando lugar a la dictación de la ley N°20.955, la que incorporó nuevos servicios y cargos, transformando a la Alta Dirección Pública en la regla general en materia de selección directiva; otorgó nuevas funciones a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, reforzando su rol como garante del buen funcionamiento del Sistema; incorporó medidas que buscaban reducir el impacto de la alternancia en el poder en el mismo, entre ellas la eliminación de la figura de los ocupantes provisionales y transitorios; aumentó la eficiencia y perfeccionó diversos procedimientos.

Tras 5 años desde la reforma, es posible constatar que en 2021, a 4 años del inicio del período presidencial, 54 Altos Directivos de primer nivel en funciones al asumir el gobierno -cifra que equivale al 44,3% del total- habían sido desvinculados, cifra inferior a los 59 registrados en 2017, equivalentes al 53,6 % del total de cargos vigentes al inicio del

gobierno. En primer nivel se observa que ha disminuido la tasa de desvinculación al cuarto año de gobierno y que ha aumentado el número de Altos Directivos Públicos que enteran un período de nombramiento. En el segundo nivel, en 2021 se aprecia una reducción de 14,4 puntos respecto de la tasa de desvinculación de 2017 y un aumento de los egresos por no renovación de 6,9% en 2017 contra 13,3% en 2021. Además, la permanencia de Altos Directivos Públicos, en 2021 llegó a un promedio de 3,1 años, por sobre el 1,9 observado en el 2013 y similar a los 3,5 años observados en 2017.

Al analizar las renunciaciones voluntarias y no renovaciones de jefes de servicios acumuladas entre el 11 de marzo y el 30 de abril de 2022, es posible constatar que se registra el egreso de 45 directivos, que corresponden al 35,4 % del total de cargos vigentes al inicio del gobierno; por sobre el 33,6% egresado a la misma fecha en 2018 y por debajo del 52,7% registrado en 2014. Asimismo, en el segundo nivel jerárquico, al 30 de abril han egresado por las causas antes señaladas un total de 25 directivos, que corresponden al 2,1% del total de cargos vigentes al inicio del gobierno, por debajo de los 67 directivos -que ascienden al 6,4%- de 2018 y de los 173 registrados en 2014 y que equivalen al 20,6% del universo señalado.

En consecuencia, aun cuando la reforma tuvo un impacto positivo en la reducción de la discrecionalidad de la rotación directiva asociada a cambios de gobierno, las cifras de desvinculación siguen siendo relevantes y son uno de los principales desafíos que enfrenta el Sistema de Alta Dirección Pública en nuestros días.

Cabe señalar que el proyecto de ley que fortalece el Sistema de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil (Boletín N°14.582-05), en actual tramitación legislativa, en esta materia propone dotar de mayor estabilidad a los directivos de segundo nivel jerárquico, al limitar la exclusiva confianza en la remoción al primer nivel y establecer causales regladas para pedir la renuncia a los de segundo nivel. Sin embargo, se incluye entre las causales de remoción el cambio del perfil de selección o de las prioridades y desafíos del cargo, sin que se genere ningún contrapeso a la decisión de la autoridad -como podría serlo la intervención del Consejo de Alta Dirección Pública- que impida que se invoque una causal como la señalada que evidentemente no genera la mencionada estabilidad.

El reciente cambio de gobierno aportará una mayor perspectiva frente a un problema cuya solución demanda renovados esfuerzos que podrían reflejarse en una revisión del modelo de Alta Dirección Pública imperante en nuestro país o, al menos, en nuevos ajustes a la ecuación entre mérito y confianza, que contribuyan a generar mejores condiciones en un futuro cercano, tales como la creación de mecanismos de movilidad horizontal de Altos Directivos Públicos de alto desempeño; el establecimiento de procesos abreviados de selección de cargos transversales; un rol más activo del Consejo en la gestión del desempeño directivo; la revisión de los cargos de primer nivel jerárquico que deban formar parte del Sistema y de aquellos que se califican como de primer nivel en circunstancias que podrían ser de segundo; la limitación a la desvinculación de Altos Directivos Públicos de segundo nivel y el análisis respecto a si todos los cargos de primer y segundo nivel jerárquico deben tener un tratamiento uniforme en materia de desvinculación de sus ocupantes.

Una revisión del modelo de Alta Dirección Pública -política que se encuentra pronta a cumplir dos décadas de existencia- debería considerar también otros aspectos, tales

como el gobierno corporativo del Sistema, tema que no fue incluido en la reforma de 2016, ni en el proyecto de ley en trámite legislativo.

Cabe señalar que, a lo largo del tiempo, se han efectuado diversas propuestas de reforma, asociadas a la modernización del empleo público, las que han sugerido modificaciones a la gobernanza del Sistema y al rol del Consejo de Alta Dirección Pública.

Tras casi veinte años desde la dictación de la ley N°19.882 y después de un lustro de la primera reforma del Sistema de Alta Dirección Pública en los que se ha observado una persistencia de factores que inciden en su desarrollo, el Consejo observa con interés la posibilidad de que se lleve a cabo una revisión del modelo de Alta Dirección Pública imperante y pone a disposición de la autoridad su experiencia -y eventuales sugerencias- en el evento que se adopte la decisión de acometer una reforma en esta materia.

## **2.- Ampliación del Sistema de Alta Dirección Pública.**

En 2021 se mantuvo la tendencia de incrementar el ámbito de aplicación del Sistema de Alta Dirección Pública. Desde su creación en 2004 el ámbito de aplicación del Sistema ha aumentado en un 628%, inicialmente el sistema consideraba sólo 688 cargos en 93 servicios públicos, y, al 31 de diciembre de 2021, integran el Sistema de Alta Dirección Pública 149 servicios y 1.318 cargos, 143 de primer nivel jerárquico y 1.175 de segundo. A lo anterior se suma su participación en la provisión de 258 cargos no adscritos en 73 organismos públicos; de 3.172 cargos de Directores de Establecimientos Educativos Públicos en 345 comunas, y en la selección de 260 jefes del Departamento de Administración de Educación Municipal. En consecuencia, al concluir 2021, el Sistema de Alta Dirección Pública participa –en distintas modalidades- de la selección de un total de 5.008 cargos en 569 instituciones públicas.

Durante el período en informe se incorporaron 80 nuevos cargos adscritos, 30 pertenecientes a los Servicios Locales de Educación de Magallanes, Aysén, Licancabur, Punilla Cordillera y Maule Costa; 23 al Servicio Nacional de Migraciones; 2 a la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo; 1 de la Fiscalía Nacional Económica, y 24 al Servicio Nacional de Protección Especializada de la Niñez y Adolescencia. Además, se sumaron 14 nuevos cargos no adscritos: 3 del Instituto Nacional de Derechos Humanos; 5 del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, que corresponden a su Consejo de Expertos; 5 de la Defensoría del Contribuyente y 1 del Servicio Electoral.

Todo indica que esta tendencia se mantendrá, así lo evidencian los 50 proyectos de ley que se encuentran en el Congreso y que contemplan la participación del Sistema de Alta Dirección Pública en los procesos de selección de nuevas autoridades. De ellos, 24 proyectos registran avances en su tramitación legislativa desde marzo de 2018 a la fecha y en conjunto proponen incorporar 762 nuevos cargos aproximadamente, 192 adscritos - 12 de primer nivel y 180 de segundo- y 570 no adscritos, 73 de primer nivel y 497 de segundo. Un total de 25 cargos aproximadamente son propuestos por iniciativas cuya tramitación legislativa se encuentra pronta a concluir, incorporando cargos directivos tales como 1 de primer nivel jerárquico y 2 de segundo nivel del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil y 5 cargos de Consejero del Consejo de Estándares y Acreditación del mismo servicio; 17 cargos –uno de primer nivel y 16 de segundo- del Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas, a los que se sumará un número aún

indeterminado de cargos de la Agencia de Protección de Datos, los que serán determinados por el futuro DFL de la planta del mismo servicio.

En este marco, tres proyectos de ley ameritan una mención especial. El primero es el que fortalece el Sistema de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil (Boletín N°15.482-05), que incorpora 2 cargos de primer nivel: los de la Dirección General y de la Dirección de Planeamiento, ambos del Ministerio de Obras Públicas, además de 52 nuevos cargos de segundo nivel jerárquico, con la aspiración de contribuir a perfeccionar la arquitectura estatal mediante la incorporación de cargos que, de acuerdo a su naturaleza, deberían sujetarse al Sistema y que actualmente se rigen por otra normativa.

La segunda iniciativa es el proyecto de ley que crea el Servicio de Empresas Públicas y perfecciona los gobiernos corporativos de las empresas del Estado y de aquellas en que éste tenga participación (Boletín N°11.485-05), el que tiene especial importancia pues amplía la actual participación del Sistema de Alta Dirección Pública en el ámbito de las empresas públicas -que actualmente incluye a miembros de los directorios de CODELCO, ENAP y FOINSA46- al extender su participación a la selección de candidatos a directorios de empresas del Estado y aquellas en que éste tenga participación mayoritaria a través del Fisco o la CORFO, incluyendo a las que se constituyan después de entrar en vigencia la nueva normativa, con la excepción de BancoEstado, CODELCO y ENAP. De acuerdo a su informe financiero, de aprobarse el proyecto se sumarían 90 cargos de directores o directoras de empresas; 4 cargos de Consejeros del Servicio de Empresas Públicas y 1 cargo de Secretario/a Ejecutivo/a del mismo servicio.

El tercer proyecto es el que establece un nuevo marco de gobierno corporativo para la Empresa Nacional de Minería, el Banco del Estado de Chile y la Corporación de Fomento de la Producción (Boletín N°14769-05), el que complementa el anterior al entregar al Consejo de Alta Dirección Pública la responsabilidad de presentar nóminas para proveer 13 cargos: 5 de Directores de ENAMI; 4 de Directores de CORFO y 4 de Directores de BancoEstado. El proyecto establece, entre otros aspectos, que el nombramiento de los directores será por pares, debiendo el Presidente de la República nombrarlos simultáneamente y que las personas de un mismo sexo no podrán exceder el 60% del total de los integrantes del directorio.

El Consejo de Alta Dirección Pública valora la expansión del Sistema en la convicción que el mismo favorece la posesión, por los servidores públicos, de atributos tales como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores del buen gobierno, a la vez que contribuye a mejorar la calidad de los servicios públicos y fortalecer la confianza ciudadana en la función pública; convoca a las personas llamadas a

---

<sup>46</sup> El proyecto modifica, en su artículo 48, la ley N° 21.082 que crea el "Fondo de Infraestructura S.A." estableciendo que su administración la ejercerá un Directorio que estará compuesto por 5 miembros, 3 de los cuales serán designados por el Consejo del Servicio de Empresas Públicas -SEP- de acuerdo al procedimiento, requisitos, inhabilidades e incompatibilidades establecidos en la ley que Crea el SEP y que Perfecciona sus Gobiernos Corporativos, de entre personas de reconocido prestigio profesional o académico por su experiencia y conocimiento en materias referidas al giro del Fondo, a partir de una terna propuesta para cada cargo por el Consejo de Alta Dirección Pública, con el voto favorable de 4/5 de sus miembros. Asimismo, los Ministros de Hacienda y de Obras Públicas deberán definir los perfiles profesionales, de competencias y aptitudes que deberán cumplir los candidatos a los cargos de directores y enviarlos al Consejo de Alta Dirección Pública a fin de que éste realice los respectivos procesos de selección. Indica además, que las respectivas ternas deberán ser presentadas por el Consejo de Alta Dirección Pública al Consejo del SEP con una anticipación de, a lo menos, 60 días a la fecha en que haya de producirse la expiración del plazo en el cargo del director respectivo.

desempeñarse en el servicio público, y favorece la probidad, la transparencia y la eficiencia de un Estado cuya gestión es crecientemente desafiante.

### **3.- Complejidades derivadas de la ampliación del Sistema de Alta Dirección Pública.**

Sin perjuicio de celebrar la creciente expansión del Sistema de Alta Dirección Pública -y por consiguiente de la aplicación de criterios de idoneidad y mérito en la provisión de cargos directivos del Estado-, el Consejo ha observado con inquietud los siguientes dos aspectos:

#### **3.1.- La ampliación del Sistema no ha ido aparejada de un incremento de recursos destinados a hacer frente a estas nuevas responsabilidades.**

De los proyectos de ley en actual tramitación que suman nuevos cargos a aquellos que pertenecen al Sistema o deben ser provistos con su participación, sólo tres de ellos -los relativos al fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil; el que crea el Servicio de Empresas Públicas y perfecciona los gobiernos corporativos de las empresas del Estado, y el que establece un nuevo marco de gobierno corporativo para la Empresa Nacional de Minería, el Banco del Estado de Chile y la Corporación de Fomento de la Producción- contemplan en sus informes financieros recursos asociados a concursos del Sistema de Alta Dirección Pública.

Es importante tener a la vista que el último aumento de dotación en la Dirección Nacional del Servicio Civil tuvo lugar en 2017, en el marco de la entrada en vigencia de la ley N° 20.955, de 20 de octubre de 2016, destinada a perfeccionar el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalecer la Dirección Nacional del Servicio Civil. Desde entonces hasta la actualidad, el ámbito de aplicación del Sistema aumentó en 266 cargos, lo que equivale a un 20% del total de cargos y se traduce en un aumento proporcional de la carga laboral del servicio, sin haberse producido un nuevo incremento de la dotación. Sin perjuicio de lo señalado, no sólo se precisa de un incremento de la dotación del Servicio Civil, sino que también de suficientes recursos para llevar a cabo los concursos y cumplir a cabalidad las nuevas responsabilidades que la ley asigna al Sistema. Lo anterior, sin perjuicio de hacer más eficientes los procesos y la optimización del uso de los recursos disponibles, permanentemente impulsado por el Consejo de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil.

#### **3.2.- La conveniencia de considerar la opinión técnica del Consejo al analizar futuras ampliaciones del Sistema.**

Considerando que la ampliación del Sistema de Alta Dirección Pública se ha producido de forma inorgánica, en particular en los casos en que se han creado cargos no adscritos, parece necesario destacar la conveniencia de que la institucionalidad del Sistema participe activamente de los análisis previos a la toma de decisiones de la autoridad en esta materia, con el fin de aportar su perspectiva y la experiencia adquirida en el ejercicio de las funciones que les son propias.

Asimismo, y tal como este cuerpo colegiado ha expuesto en Informes anteriores,<sup>47</sup> al referirse a los criterios a considerar para su expansión, es fundamental resguardar la

---

<sup>47</sup> Informes del Consejo de Alta Dirección Pública al Congreso Nacional sobre el adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública, correspondientes a los años 2019 y 2020.

adecuada arquitectura estatal y, además, cautelar la coherencia del modelo, mediante la aplicación de estándares análogos en materia de selección y de acompañamiento directivo.

Con este fin, se sugiere considerar la posibilidad de establecer que en aquellos casos en que un proyecto de ley proponga la utilización del proceso de selección regulado por el Párrafo 3°, del Título VI, de la presente ley o la participación de la Dirección Nacional del Servicio Civil o del Consejo de Alta Dirección Pública o sus representantes para proveer un cargo, el mismo proyecto deba adjuntar un informe de este cuerpo colegiado que de cuenta de sus observaciones técnicas sobre la respectiva iniciativa legal, en el marco de sus competencias.

#### **4.- La incorporación de criterios de género en la provisión de cargos que la ley encomienda al Sistema de Alta Dirección Pública.**

En el mes de enero de 2021 se dictó la ley N°21.302 que creó el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, el que incluye en su institucionalidad a un Consejo de Expertos compuesto por cinco miembros, expertos en diversas áreas asociadas a la misión institucional<sup>48</sup> y en cuya conformación, de acuerdo a la ley, debe observarse que la cantidad de miembros de un sexo no supere en dos integrantes al otro o, dicho de otro modo, que los miembros de un sexo no excedan del 60% del total. De esta forma, el Consejo de Expertos del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia -en cuya selección se involucra a la Alta Dirección Pública- constituye el primer caso en el cual se incluyen consideraciones de género para su provisión.

En la misma línea, el proyecto de ley que crea el Servicio de Empresas Públicas y perfecciona los gobiernos corporativos de las empresas del Estado y de aquellas en que éste tenga participación (Boletín N°11.485-05) también propone consagrar un principio de equidad de género en su artículo 28 al señalar que, en los directorios de las empresas sujetas a la nueva normativa, ninguno de los sexos podrá superar el 60% del total de cargos de director/a de las mismas empresas, para lo que el Consejo de Alta Dirección Pública propondrá ternas de candidatos o candidatas que permitan que ambos géneros estén igualmente representados.

Ambos casos son un ejemplo de normas que aspiran a reflejar el avance de la sociedad e imponen al Sistema de Alta Dirección Pública una adecuación de la forma en que se lleven a cabo los procesos de selección destinados a proveer cargos respecto de los cuales se incorporen criterios de género, tales como conformar nóminas compuestas sólo

---

<sup>48</sup> El Consejo de Expertos se conforma por 5 miembros, a saber:

- a) un abogado experto en materia de protección de derechos de niños, niñas y adolescentes, con más de cinco años de actividad laboral dedicada a esa materia y que se haya destacado por su experiencia práctica, académica y/o de investigación.
- b) un profesional del área de la educación, con más de cinco años de actividad laboral vinculada a los temas que constituyen el objeto del servicio, y demostrable experiencia en el tratamiento de la niñez y adolescencia vulnerada.
- c) dos profesionales del área de las ciencias de la salud, uno de ellos médico psiquiatra infanto-juvenil, con demostrable experiencia en el tratamiento de la niñez y adolescencia vulnerada, y el otro psicólogo o nutriólogo, con más de cinco años de actividad laboral vinculada a temas que constituyen el objeto del servicio, y que se haya destacado, principalmente, en materias de protección de la infancia, programas sociales, academia y/o investigación.
- d) un profesional del área económica o de administración con más de cinco años de actividad laboral y que cuente con conocimiento demostrable en los temas que constituyen el objeto del servicio.

por mujeres o sólo por hombres, como lo sugiere el proyecto del Servicio de Empresas Públicas, a la vez que implican hacer frente a la complejidad derivada del tradicional menor número de postulantes de género femenino que tienden a circunscribir su participación sólo a ciertos tipos de cargos y que incide en que en determinados concursos prácticamente no participen mujeres.

El desafío será cómo acoger la demanda ciudadana por mayores grados de equidad de género e inclusión de grupos tradicionalmente subrepresentados pero sin romper con la selección en base al mérito que orienta y caracteriza al Sistema de Alta Dirección Pública.

Cabe señalar que, en 2021, un 23,4% de las postulaciones a cargos del Sistema correspondieron a mujeres, cifra que no ha variado significativamente en más de una década y evidencia una brecha de género que resulta necesario abordar y reducir para incrementar realmente el acceso meritocrático al sistema.

A mayor abundamiento, se puede señalar que solo un 62,2% de las nóminas en 2021 incluyeron al menos una mujer, porcentaje que hasta abril de 2022 asciende al 68,6%. Además, en 2021 un 54% de los nombramientos en concursos cuyas nóminas incluían al menos una mujer recayó en mujeres. Y si se considera el total de concursos, en el mismo período sólo un 34% de los nombramientos correspondieron a mujeres.

Considerando el bajo número de mujeres que participan de los concursos del Sistema, se hace preciso adoptar medidas dirigidas a modificar esta situación. Para ello, la Dirección Nacional del Servicio Civil ha impulsado iniciativas tales como la Red de Mujeres Líderes en el Estado, enfocada en potenciar el liderazgo de mujeres, además de desarrollar iniciativas comunicacionales destinadas a incrementar las postulaciones de mujeres. Una especial mención merece el estudio desarrollado en 2021 por el Centro de Sistemas Públicos del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile -en el marco de los compromisos del Programa de Género del Servicio Civil- que analizó la participación y comportamiento de las mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública, con el fin de identificar brechas o barreras de género.

Las conclusiones del estudio refieren que las mujeres aún enfrentan brechas en cargos de Alta Dirección Pública, en las que inciden dimensiones sociales o culturales, además de barreras implícitas, lo que reafirma el desafío de revertir esta situación.

## **5.- Los desafíos de la Alta Dirección Pública en el sector salud.**

La necesidad de enfrentar los importantes desafíos del Sistema de Alta Dirección Pública en el sector salud ha formado parte de todas las memorias de su Consejo e Informes al Congreso en los últimos años, tanto por relevancia del sector en la provisión de servicios esenciales para la ciudadanía, como por el hecho que el 26,9% de los cargos de Alta Dirección Pública corresponden a este ámbito.

En este contexto, los problemas recurrentes dicen relación con la alta rotación y las dificultades para proveer los cargos de Subdirector Médico, de Servicio de Salud y de Hospital, cuyo ejercicio la ley reserva para profesionales médicos y que denominaremos “cargos críticos”. Al 31 de diciembre de 2021, dichos cargos representaban el 24,2% de los cargos del sector que deben proveerse por medio de la Alta Dirección Pública,

considerando que los cargos de Subdirector Médico ascienden a 86, de los cuales 29 ejercen en Servicios de Salud y 57 en hospitales.

En efecto, la tasa de postulación promedio a estos cargos críticos es de 18 candidatos, por debajo de los 76 que en promedio postulan a otros cargos del sector y de los 121 que, en promedio, postulan a otros cargos del Sistema.

Al 31 de diciembre de 2021 un 83,7% de los cargos de Subdirectores Médicos de Servicios de Salud y de Hospital se encontraban vacantes, sólo 14 cargos de Subdirector Médico son ejercidos por titulares y desde 2014 solo se han realizado 24 nombramientos para este perfil de cargos.

La baja tasa de postulación a estos cargos tradicionalmente se explica por el monto de las remuneraciones ofrecidas, el que eleva el costo de oportunidad de los profesionales médicos, a lo que se suma la complejidad de la tarea encomendada, elevadas cargas de trabajo y altos grados de responsabilidad y exposición pública.

El año 2011 se dictó la ley N°20.498, que eliminó la exigencia de dedicación exclusiva, propia de los Altos Directivos Públicos, que impedía la práctica clínica. No obstante, con el fin de remover desincentivos y elevar la tasa de postulaciones y nombramientos en estos cargos, se dictó la ley N°20.498, de 2011, que permitió que los Subdirectores Médicos de Servicio de Salud y de Hospital pudieran cumplir jornadas de 33 horas semanales y remunerarse por la ley N°19.664, además de eliminarse a su respecto la dedicación exclusiva.

Por otra parte, con el objetivo de mejorar la atracción de candidatos a estos cargos, la ley N°20.955, que modificó el marco normativo del Sistema de Alta Dirección Pública, dispuso que los ocupantes de los cargos de Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, podrían remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N°249, en el grado asignado en la planta o de acuerdo con las normas de la ley N°19.664. Sin embargo, el efecto deseado podría anularse si DIPRES, en ejercicio de la facultad legal de establecer porcentajes de Asignación de Alta Dirección Pública diferenciados en un caso u otro, redujera su monto en caso de aplicarse la ley médica.

Si bien el problema ha sido recurrente a la hora de revisar los desafíos del Sistema de Alta Dirección Pública, los cambios introducidos hasta ahora han sido insuficientes, por lo que se hace necesario impulsar un análisis exhaustivo de fórmulas dirigidas a hacer frente a la situación. En el marco de dicho análisis también deberían considerarse otros aspectos, tales como la incorporación al Sistema de otros cargos estratégicos para la buena provisión de servicios a la ciudadanía, tal como los de Jefes de Gestión de Personas de los Servicios de Salud o la aplicación del Sistema a la provisión de cargos de Jefes de Salud Municipal, con el fin de aprovechar los aprendizajes adquiridos por la Alta Dirección Pública en materia de selección de Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal; potenciar el liderazgo directivo en este ámbito, y asegurar que quienes sirvan dichos cargos posean la idoneidad y las competencias necesarias para responder adecuadamente a los crecientes desafíos de la salud en el nivel local.

## 6.- Alta Dirección Pública en el ámbito de la educación.

La reforma impulsada a partir de la dictación de la ley N°20.501, de Calidad y Equidad de la Educación, de 2011, se ha implementado en forma exitosa y cumpliendo con las etapas contempladas por la propia ley. Al 31 de diciembre de 2021 se habían realizado 6.792 concursos y un 71,16% de la matrícula del país cuenta con un Director/a nombrado con la participación del Sistema de Alta Dirección Pública. Al 30 de abril de 2022, los concursos realizados llegan a 6.928 y los Directores nombrados con participación de la Alta Dirección Pública son responsables del 73% de la matrícula nacional.

Entre los principales actores del sistema educativo existe consenso<sup>49</sup> sobre la valoración positiva de la participación de la Alta Dirección Pública así como en la conveniencia de perfeccionar algunos aspectos de los concursos de Directores de establecimientos educacionales públicos. En 2020, la Dirección Nacional del Servicio Civil elaboró una propuesta de reforma legal al proceso de selección de Directores de establecimientos educacionales públicos, por medio de la que se aspira a fortalecer el rol y las atribuciones del Consejo y del Servicio Civil; a garantizar mejores condiciones para el funcionamiento de la Comisión Calificadora, responsable de llevar a cabo los procesos de selección, y a mejorar el proceso de suscripción, seguimiento y evaluación de los convenios de desempeño.

En términos específicos, se propone que el sostenedor –sea éste el Director Ejecutivo del respectivo Servicio Local de Educación o el alcalde- siga siendo el responsable de la administración de los procesos de selección, quedando bajo su responsabilidad la preparación de las bases de los concursos, la convocatoria y la etapa de admisibilidad, reconociendo el compromiso que han demostrado con los valores del Sistema de Alta Dirección Pública, con el fortalecimiento de la descentralización y la promoción de la participación de los distintos territorios en los procesos de selección.

En cuanto al fortalecimiento de las atribuciones del Consejo de Alta Dirección Pública en la regulación del proceso de selección, específicamente en la fase de preselección y en la definición del rol de la Comisión Calificadora, se propone adelantar la constitución de la Comisión Calificadora al momento inmediatamente posterior a la determinación de la admisibilidad de las postulaciones, con el objetivo de extender las atribuciones del Consejo a la conducción técnica de las etapas de análisis curricular y evaluación psicolaboral, de forma análoga a los procesos de selección de segundo nivel jerárquico. Lo anterior, se refuerza con la propuesta de que sea el Representante del Consejo quien presida la Comisión Calificadora, facilitando la mayor supervisión técnica de parte de la Comisión respecto del trabajo que realizan las asesorías externas.

---

<sup>49</sup> La valoración del aporte de la Alta Dirección Pública en el ámbito de la educación se refleja en diversos estudios tales como los siguientes: Loreto Lira, 2013, "Impacto del Sistema de Alta Dirección Pública en la gestión hospitalaria: un análisis empírico"; Ignacio Irrázaval, Centro de Políticas Públicas PUC, 2014, "Caracterización de Directores/as electos por el sistema de selección establecido por la ley N° 20.501."; Waissbluth y Pizarro, 2014, "Diagnóstico y propuestas para el sistema de selección de Directivos Escolares"; Grupo Educativo, 2015, "Evaluación de la Implementación del Sistema de Selección de Directores en el marco de la ley N° 20.501: percepción de actores involucrados"; Grupo Educativo, 2016, "Consultoría para realizar un estudio de la evaluación de la implementación del sistema de selección de Jefes/as DAEM en el marco de la ley N° 20.501: la percepción de los actores involucrados."; Universidad Tecnológica Metropolitana, 2017, "Estudio sobre condiciones de instalación de la ley N° 20.501 de Calidad y Equidad de la Educación: alcances en la gestión de Directores de Establecimientos Educacionales y Jefes DAEM.", y Fuenzalida y Fernández, 2020, "Evaluación del nombramiento de directores mediante la ley N° 20.501 en resultados educacionales".

Además, se propone entregar al Servicio Civil la facultad para impartir directrices en la elaboración, seguimiento y evaluación de los Convenios de Desempeño, así como realizar acciones de acompañamiento en la gestión de los Directores.

Finalmente, en cuanto a las reformas que tienden a fortalecer la eficiencia, la legitimidad y transparencia de los procesos, se propone introducir mecanismos presentes en el resto del Sistema de Alta Dirección Pública, tales como la renovación del nombramiento por un período a Directores que estén bien evaluados conforme con sus Convenios de Desempeño; la posibilidad de solicitar al Consejo el uso de la herramienta de gestión de candidatos; establecer el deber del sostenedor de informar la vacancia del cargo y su nombramiento; limitar la declaración de desierto por parte del sostenedor a una única oportunidad, y cumplir con la obligatoriedad de realizar las convocatorias en el sitio web [www.directoresparachile.cl](http://www.directoresparachile.cl)

El Consejo de Alta Dirección Pública hace presente la necesidad de abordar los perfeccionamientos legislativos al proceso de selección de Directores de establecimientos educacionales públicos a la mayor brevedad, en la convicción de que la implementación de la estrategia que aspira a robustecer las capacidades de liderazgo directivo escolar - uno de cuyos ejes es la selección de Directores de establecimientos educacionales públicos con la participación de la Alta Dirección Pública- es determinante para mejorar la calidad de la educación que reciben los niños, niñas y adolescentes de nuestro país.

## **7.- Alta Dirección Pública y empresas del Estado.**

El Sistema de Alta Dirección Pública participa actualmente de la selección de directores de CODELCO, ENAP y del Fondo de Infraestructura S.A., FOINSA, como consecuencia de reformas legales.

Cabe destacar que, además, se encuentran en tramitación legislativa tres nuevos proyectos de ley: el que crea el Servicio de Empresas Públicas y perfecciona los gobiernos corporativos de las empresas del Estado y de aquellas en que éste tenga participación (Boletín N°11.485-05); el que establece un nuevo marco de gobierno corporativo para la Empresa Nacional de Minería, el Banco del Estado de Chile y la CORFO (Boletín N°14769-05), y el proyecto de ley que modifica la ley N°19.132, que crea la empresa Televisión Nacional de Chile (Boletín N°14832-24), los que consideran la participación de la Alta Dirección Pública en la selección de miembros de sus directorios.

En este marco, el Consejo celebra que se legisle con el fin de establecer la participación del Sistema de Alta Dirección Pública en la provisión de directores y directoras de empresas públicas, con el objeto de perfeccionar sus gobierno corporativos, considerando que su calidad es crucial para optimizar el desempeño de las empresas, maximizar su valor económico, velar por su viabilidad financiera, actuar bajo estrictas normas de integridad y cumplir los fines que le han sido encomendados. Además, de la adscripción a los estándares de gobierno corporativo OCDE, entre los que se encuentran la profesionalización del Estado en su rol como propietario de empresas y el acceso a mecanismos de control que le permitan cautelar el interés general y propender a una gobernanza transparente, responsable, eficiente y eficaz.

## 8.- Alta Dirección Pública en el ámbito local y regional.

Tal como lo ha hecho en sus Informes anteriores, el Consejo de Alta Dirección Pública hace presente la conveniencia de someter la selección de directivos de los ámbitos locales y regionales al Sistema de Alta Dirección Pública.

En el ámbito local, cabe destacar que, el pasado 7 de marzo, se presentó a tramitación legislativa el proyecto de ley que modifica diversos cuerpos legales con el objeto de fortalecer la integridad pública, probidad y transparencia en las municipalidades. (Boletín N° 14839), el que propone establecer un Sistema de Alta Dirección Pública municipal, como parte de un conjunto de iniciativas legales orientadas a fortalecer el sistema de integridad pública y la transparencia, con el objeto de propiciar la atracción de talento a los municipios y las regiones.

El proyecto sugiere proveer a través del Sistema de Alta Dirección Pública municipal a 8 cargos responsables de la gestión presupuestaria y la planificación del servicio respectivo, a saber: el Secretario/a Municipal y a quienes encabecen las Unidades de Obras Municipales; de Medio Ambiente, Aseo y Ornato; de Tránsito y Transporte Público; de Administración y Finanzas; de Control, y de Seguridad Pública.

La iniciativa propone aplicar el procedimiento para proveer las vacantes de los cargos de director de establecimientos educacionales, con las siguientes particularidades: el alcalde debe proponer el perfil del cargo, previo acuerdo con el concejo municipal; la administración de los procesos estaría a cargo de la Secretaría Municipal del respectivo municipio, la que pondrá todos los antecedentes para la evaluación y selección, a disposición del comité especial de selección, y el proceso de evaluación podrá considerar el apoyo de asesorías externas registradas en la Dirección Nacional del Servicio Civil, con la finalidad de preseleccionar los candidatos que serán entrevistados por la comisión calificadora, la que estaría integrada por un miembro del Consejo de Alta Dirección Pública, o su representante; el Administrador Municipal o su representante y un representante del Concejo Municipal, elegido por mayoría.

En su etapa pre legislativa -durante 2021- el proyecto fue consultado al Consejo, el que efectuó diversas sugerencias, tales como considerar la inclusión del cargo de Jefe/a de Salud Municipal; incluir la obligación de informar las vacancias al Servicio Civil, so pena de incurrir en responsabilidad administrativa; disponer el uso obligatorio del portal que al efecto señale el Servicio Civil para efectuar las postulaciones; incorporar la aplicación de banco y gestión de candidatos; incluir la obligación de entrevistar a los candidatos nominados, por parte de la autoridad encargada del nombramiento; incorporar la obligación de informar los nombramientos o la declaración de desierto; limitar el número de concursos que pueden ser declarados desierto; facultar al Consejo de Alta Dirección Pública para entregar directrices para los procesos de selección de los directivos municipales y para encargar estudios de remuneraciones que sirvan de base para definir los montos de las correspondientes a los referidos directivos municipales; entre otras de carácter formal. Además, se sugirió incorporar una norma de concursabilidad general por concurso público para todos los cargos municipales y otra que establezca la obligación de dictar códigos de ética y establecer sistemas de integridad.

El proyecto se encuentra en primer trámite constitucional y su tramitación no ha sido impulsada tras su presentación, lo que se explica por el cambio de gobierno acaecido a pocos días de su presentación. Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo valora esta

iniciativa, por considerar que la misma apunta, en términos generales, en la dirección correcta, al aplicar a la selección de los directivos municipales criterios meritocráticos coherentes con los aplicables en la Administración Civil del Estado.

En el ámbito regional, actualmente sólo el cargo de Jefe/a de la Unidad de Control de los gobiernos regionales -responsable de efectuar la auditoría operativa interna del Gobierno Regional, con el objeto de fiscalizar la legalidad de sus actuaciones y controlar su ejecución financiera y presupuestaria- es nombrado por el Gobernador Regional respectivo, con acuerdo de los cuatro séptimos de los Consejeros Regionales en ejercicio, sobre la base de una nómina propuesta a través de un procedimiento análogo al establecido para el nombramiento de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico, siendo aplicables al caso, en lo que corresponda, las normas del Párrafo 3° del Título VI de la ley N° 19.882.

Sobre el particular, el Consejo de Alta Dirección Pública coincide en que los cargos de Jefes de División de los Gobiernos Regionales deberían incorporarse al Sistema de Alta Dirección Pública y no sólo hacer aplicable su proceso de selección. Lo anterior considerando que el proceso de descentralización del Estado, el fortalecimiento de los Gobiernos Regionales y las nuevas atribuciones entregadas a los mismos, demandan directivos idóneos y capaces de hacer frente a los desafíos derivados de la gestión regional. Para alcanzar este objetivo, la selección a través de concursos públicos basados en perfiles de cargos y de carácter meritocrático, constituye sin duda un avance. No obstante, sobre la base de su experiencia, el Consejo estima que la gestión regional se vería potenciada por la aplicación integral del marco normativo del Sistema de Alta Dirección Pública -consagrado por el Título VI, de la ley N°19.882-, el que incluye procesos de selección, gestión del desempeño, acompañamiento y desarrollo directivo y modelo de compensaciones, sin perjuicio de la posibilidad de recoger particularidades propias del nivel regional.

Cabe señalar que, de acogerse esta fórmula, los directivos regionales accederían a la comunidad de Altos Directivos Públicos, el 50% de cuyos integrantes se desempeñan en regiones, lo que permitiría maximizar los beneficios y actuar en coherencia con el marco general del Estado en esta materia, abordando en forma sistémica e integral la gestión directiva.

A modo de conclusión es importante destacar que el Consejo de Alta Dirección Pública comparte la visión de que la selección en base al mérito -con la Alta Dirección Pública como su paradigma- seguirá expandiéndose, contribuyendo a elevar los estándares exigibles y a transitar hacia una sociedad más transparente, equitativa, democrática y participativa.

## **9.- Perfeccionamientos legales al Sistema de Alta Dirección Pública.**

Un desafío permanente del Sistema ha sido elevar los estándares de sus procesos de selección y de sus actividades de acompañamiento y desarrollo directivo. Para ello se ha impulsado un proceso de mejora continua, que considera diversas acciones dirigidas a fortalecer la calidad de los concursos y el uso eficiente de recursos.

Sin perjuicio de los avances que se implementen como parte de la gestión del Sistema, el Consejo de Alta Dirección Pública ha constatado la conveniencia de impulsar otros

perfeccionamientos que requieren de reforma legal y que no forman parte del proyecto de ley que fortalece el Sistema de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil (Boletín 14582-05), analizado en el acápite 8.3 del capítulo anterior del presente informe.

#### **9.1.- Procesos de selección destinados a proveer cargos de Jueces Ambientales.**

La ley N° 20.600, de 28 de junio de 2012, que creó los Tribunales Ambientales, establece la participación del Consejo de Alta Dirección Pública en el nombramiento de los jueces que los integran.

El artículo 2° de la misma norma -que regula la integración y nombramiento de los miembros de estos tribunales- impone al Consejo el deber de proponer a la Excm. Corte Suprema una lista de entre 6 y 8 nombres para cada cargo, con sujeción al procedimiento establecido para el nombramiento de Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico, con algunas particularidades. A su vez, el máximo tribunal -tras recibir en audiencia pública a los nominados- debe proponer al Presidente de la República una quina en cada caso, entre cuyos integrantes el primer mandatario efectuará el nombramiento, con acuerdo del Senado, prestado por los 3/5 de sus miembros en ejercicio. La ley también dispone la forma de proceder en caso de no aprobarse la propuesta presidencial señalando que, en ese caso, el Presidente de la República deberá presentar a otra persona que forme parte de la misma nómina elaborada por la Corte Suprema, precisando que, si se rechazare la segunda proposición, deberá llamarse a un nuevo concurso.

Como es posible apreciar, el procedimiento de nombramiento de los jueces que integran los Tribunales Ambientales -que, en parte, obedece a su naturaleza de tribunales contencioso administrativos especiales, respecto de los cuales a la Corte Suprema le corresponde la Superintendencia directiva, correccional y económica- es particularmente complejo, ya que del mismo participan cuatro entidades pertenecientes a los tres Poderes del Estado.

En este marco, en marzo de 2021, la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia del H. Senado ofició al Consejo de Alta Dirección Pública solicitando información sobre los motivos por los cuales existe una demora excesiva en la provisión de los cargos en comentario, además de solicitar a este cuerpo colegiado sugerencias para agilizar los nombramientos.

El Consejo de Alta Dirección Pública, en su respuesta a la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia del Senado -contenida en oficio ordinario N°171 de 2021- destacó que los procesos de selección destinados a proveer cargos de Ministros titulares y suplentes de los Tribunales Ambientales son los que revisten la regulación más compleja de todos aquellos que conforme a la ley se efectúan a través del Sistema de Alta Dirección Pública.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe destacar que la duración promedio de los procesos de selección efectuados por Alta Dirección Pública -que ascendió a 92 días promedio en 2021-, equivale sólo al 12,7% de la duración total del proceso de nombramiento, contado desde que se solicita el concurso por existir un cargo vacante hasta el nombramiento, que alcanza a 720 días.

Frente a la consulta relativa a la forma de hacer más expeditos los procesos de nombramiento de los Jueces Ambientales, se sugirió establecer plazos para las actuaciones de las autoridades que participan de la selección y nombramiento, quienes actualmente no tienen ningún límite temporal para evacuar el trámite en el cual participan. Además, se hizo presente la disposición del Consejo a colaborar en la elaboración de una propuesta de modificación que permita subsanar la preocupante dilación en la provisión de cargos de tan alta importancia.

### **9.2.- Posibilidad de que los Altos Directivos Públicos postulen a cargos de elección popular sin perder la titularidad de su cargo.**

Con ocasión de las elecciones parlamentarias de 2021 fue posible advertir que Altos Directivos Públicos en ejercicio postularon al Congreso Nacional, solicitando permisos sin goce de remuneraciones para abocarse a sus campañas.

Cabe señalar que, de acuerdo a la normativa vigente, a los Altos Directivos Públicos se les aplica el Estatuto Administrativo -salvo su Título II, relativo a la carrera funcionaria- en todo lo que no se oponga a lo regulado específicamente por la ley N°19.882. Dado lo anterior, pueden solicitar permiso sin goce de remuneraciones -conforme al artículo 110 del Estatuto Administrativo- por motivos particulares, hasta por seis meses en cada año calendario, y para permanecer en el extranjero, hasta por dos años.

A lo anterior se suma la jurisprudencia de la Contraloría General de la República -expresada en dictámenes N°s 44.401, de 2005; 45.927, de 2008 y 23.094 de 2010- que reconoce el permiso sin goce de remuneración de un Alto Directivo Público, precisando que se les aplica la norma del artículo 110 del Estatuto Administrativo. Además, el dictamen N°41.242, de 2014, reconoce que un funcionario que hace uso de permiso sin goce de remuneraciones puede desarrollar actividades propias de un candidato al señalar: “durante aquellas licencias pueden desarrollarse actividades propias de un candidato en una elección política”.

Bajo la actual normativa, si un Alto Directivo Público postula a un cargo de elección popular y gana la elección, cesará en su cargo directivo por el solo ministerio de la ley tras ser proclamado/a por el Tribunal Calificador de Elecciones.

En consecuencia, dado que no existe ninguna disposición que impida que un Alto Directivo Público pueda postular a cargos de elección popular, el Consejo sugiere que el legislador considere establecer su inhabilidad para ser candidatos a diputados o a senadores, o a otro cargo de elección popular, incorporándola entre los casos previstos por el artículo 57 de la actual Constitución Política de la República.

Esta sugerencia se efectúa considerando la importancia de elevar los estándares exigidos a quienes optan por incorporarse al segmento directivo de la Administración del Estado, en consonancia con la creciente demanda ciudadana por mayores grados de integridad y legitimidad en el ejercicio de la función pública.

### **9.3.- Eventuales conflictos de interés de nombrados en cargos de Alta Dirección Pública.**

La posibilidad de que personas nombradas a través del Sistema de Alta Dirección Pública se vean afectadas por eventuales conflictos de interés se ha constituido en un nuevo desafío, considerando que la legislación vigente no regula el tránsito entre el sector privado y el público sino que sólo prohíbe -en el artículo 56, inciso final, de la ley

N°18.575-, que las autoridades y funcionarios de organismos fiscalizadores puedan tener una relación laboral con entidades que estuvieron sujetas a su fiscalización, por el término de seis meses contados desde que cesó el ejercicio de la función pública. Lo anterior, sin perjuicio del deber general de abstención de funcionarias y funcionarios públicos respecto de decisiones que puedan afectar a entidades o personas con las que haya existido alguna relación previa que pudiere afectar su imparcialidad.

En cuanto a las facultades del Sistema de Alta Dirección Pública frente a este tipo de situaciones, es importante tener en cuenta que sólo desde 2016 la Dirección Nacional del Servicio Civil cuenta con atribuciones para verificar antecedentes referidos al cumplimiento de las exigencias derivadas de la probidad administrativa, inhabilidades e incompatibilidades y prevención de conflictos de intereses, respecto de los candidatos que integren nóminas, la que se ejerce a través de la revisión de certificados de antecedentes, bases de datos del Poder Judicial y de Contraloría y del cumplimiento de obligaciones comerciales, además de declaraciones juradas prestadas por los propios candidatos.

A su vez, el Consejo de Alta Dirección Pública carece de atribuciones para considerar otro elemento que la idoneidad técnica del candidato para incluirlo en una nómina, por lo tanto -ante la concurrencia de antecedentes sobre actividades que vulneren normas destinadas a cautelar la probidad administrativa o el conflicto de intereses- su posibilidad de acción se limita sólo a advertir sobre las mismas a la autoridad encargada del nombramiento.

En lo relativo a la ausencia de normativa especial que aborde el tránsito entre el sector privado y el público, es importante hacer presente que actualmente se encuentran radicadas ante el Congreso Nacional dos iniciativas legales que aspiran a regular esta materia, a saber: el proyecto de ley que previene y sanciona los conflictos de intereses, y modifica normas sobre inhabilidades e incompatibilidades en el ejercicio de la función pública (Boletín N°10140-07) y el proyecto de ley que modifica la ley N°20.880, sobre probidad en la función pública y prevención de conflictos de intereses, para establecer prohibiciones e inhabilidades de autoridades y funcionarios públicos vinculadas a intereses financieros directos o indirectos (Boletín N°11180-06), iniciados en 2015 y 2017, respectivamente, sin que hasta la fecha ninguno de ellos haya superado el primer trámite constitucional.

En consideración a los antecedentes previamente consignados, el Consejo destaca la conveniencia de que el legislador precise el contenido normativo a través de nuevas inhabilidades e incompatibilidades que deban ser consideradas al momento de designar, entre otros, a futuros Altos Directivos Públicos. El actual vacío legal dificulta la labor del intérprete frente a eventuales conflictos de interés y puede afectar el trato igualitario en el acceso a estos relevantes cargos públicos, desincentivar la postulación de profesionales provenientes del sector privado e impactar, en definitiva, en el buen funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.

## **10.- Empleo público y temas emergentes: el teletrabajo.**

El Consejo de Alta Dirección Pública observa con preocupación la situación del empleo público en nuestro país, atendido el impacto que produce en la gestión de los servicios públicos, cuyos directivos deben asumir costos derivados de un modelo que afecta a los funcionarios y funcionarias de su dependencia y que precisa de una urgente revisión.

Para hacerse cargo a cabalidad de su objetivo de mejorar la gestión de los servicios públicos, la Alta Dirección Pública tiene el deber de integrar en su visión el contexto en el cual se desempeñan los directivos seleccionados, por lo que su Consejo insta a los tomadores de decisiones a avanzar hacia el análisis de un nuevo modelo de empleo público que se haga cargo de la importancia de la gestión de las personas que trabajan para el Estado, crucial para acometer los crecientes desafíos de la gestión pública y de la provisión de servicios a quienes habitan en nuestro territorio. Al respecto, resulta clave avanzar en un modelo integral de empleo público que articule las distintas categorías de funcionarios y resuelva en favor de la calidad del empleo y el buen servicio las diferentes modalidades contractuales existentes, también habrá que modernizar los sistemas de evaluación, remuneraciones y desarrollo, para promover un desempeño de excelencia, del mismo modo, en un contexto más amplio de revisión de la normativa relativa al empleo público se debe abordar aspectos tales como el derecho a negociar colectivamente, el derecho a huelga y la inamovilidad de los funcionarios públicos.

Un aspecto particular que se sugiere tener a la vista es el importante número de funcionarios y funcionarias públicas que, al día de hoy, se encuentran teletrabajando producto de la pandemia del Coronavirus. Si bien existen proyectos pilotos de teletrabajo en el Estado previos a 2019, fue con el inicio de la pandemia y con la publicación del Dictamen N°3610 de la Contraloría General de la República, que el trabajo a distancia se masificó para las y los trabajadoras del Estado. La situación base sobre la cual pensar la normativa, por lo tanto, es muy diferente y el eventual término de la alerta sanitaria -que actúa como condición necesaria para la aplicación del citado dictamen- puede significar un conflicto importante en el sector público o bien, una muy considerable merma en las condiciones laborales de numerosas funcionarias y funcionarios públicos, lo que afectaría gravemente, tanto las condiciones de desempeño de las y los directivos públicos como la capacidad de los servicios para responder a las necesidades de la ciudadanía.

En atención a lo señalado el Consejo de Alta Dirección Pública sugiere analizar la factibilidad de legislar en esta materia, de modo de aprovechar las sinergias y mejoras de eficiencia en la gestión del Estado que trajo consigo el período de teletrabajo masivo y facilitar un retorno ordenado a las labores presenciales de todas y todos cuya productividad se optimiza a través de esta modalidad de trabajo.

## **11.- Proceso constituyente: desafíos para el Sistema de Alta Dirección Pública.**

Si bien el proceso constituyente aún no ha concluido, resulta evidente que la eventual aprobación de la propuesta que finalmente formule la Convención Constitucional y que será sometida a la consideración ciudadana el próximo 4 de septiembre, abrirá nuevos desafíos para el Sistema de Alta Dirección Pública, derivados de la necesidad de adecuar su actuación y su marco normativo a las disposiciones de la nueva carta fundamental.

Hasta la fecha de cierre del presente informe, el proceso constitucional en curso ha abordado diversos aspectos asociados al empleo público, entre los que se incluyen propuestas relativas a la Administración y los servicios públicos, respecto de los cuales precisa su objetivo y principios rectores; el empleo y la función pública, cuyos principios señala, además de consagrar la carrera funcionaria, la movilidad horizontal de los funcionarios y funcionarias públicos y su derecho a la capacitación; reconoce los derechos colectivos de los trabajadores del sector público, admitiendo su derecho a sindicalizarse,

negociar colectivamente y declararse en huelga; entre otros consagra los principios de legalidad, probidad y transparencia, asociados al ejercicio de la función pública; señala como deber del Estado el definir mecanismos de modernización de sus procesos y organización, y dispone la integración paritaria de órganos públicos colegiados, autónomos y de los directorios de las empresas del Estado.

Cabe efectuar una mención especial a la propuesta de consagrar constitucionalmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil como organismo autónomo responsable del fortalecimiento de la función pública y de los procedimientos de selección de cargos de la Administración Pública y demás entidades que establezca la Constitución y la ley, resguardando los principios de transparencia, objetividad, no discriminación y mérito. Se propone asignarle la función de regular los procesos de selección de candidatas y candidatos a cargos del Sistema de Alta Dirección Pública o de aquellos que deben seleccionarse con su participación y de conducir los concursos destinados a proveer cargos de jefaturas superiores de servicios, a través del Consejo de Alta Dirección Pública. Además, se propone excluir expresamente del Servicio Civil a los cargos de exclusiva confianza del gobierno central, regional y municipal, los que, dada la naturaleza de sus funciones, integran el gobierno.

Finalmente, el borrador propone consagrar constitucionalmente la participación del Consejo de Alta Dirección Pública en el nombramiento de integrantes del Consejo de la Justicia, organismo responsable de fortalecer la independencia judicial y del nombramiento, gobierno, gestión, formación y disciplina del Sistema Nacional de Justicia.

## ANEXOS

### ANEXO 1: FÓRMULA DE CÁLCULO PARA EL PAGO DE SERVICIOS A EMPRESAS CONSULTORAS DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

#### 1.- Fórmula aplicable a servicios de evaluación

$$\text{Servicios de búsqueda} = Z*(0,2*W*\text{Validador}+0,3*W*N) +5UF*NP$$

**Dónde:**

- **Z:** Ponderador ofertado, relacionado con la zona geográfica en la que se desarrollará el respectivo proceso de selección.
- **W:** Renta líquida del cargo en concurso.
- **Validador:** Valor 0 o 1, que depende de M.
- **M:** Cantidad de postulantes que la empresa inscribe en el proceso y por los que entrega informe P1, P2 y/o P3. Se considerará como válidos a aquellos candidatos que cumplan con el perfil del cargo publicado, acreditando el cumplimiento de los requisitos legales para el cargo.
- **N:** Cantidad de postulantes que la empresa inscribe en el proceso y llegan a nómina.
- **NP:** Cantidad de postulantes que la empresa inscribe en el proceso, llegan a nómina y es su primera postulación al sistema ADP.

#### 2.- Fórmula aplicable a servicios de evaluación

$$\text{Servicios de evaluación} = B*(0,2UF*N1+2UF*N2+3,5UF*N3) +0,15*W*N4$$

**Dónde:**

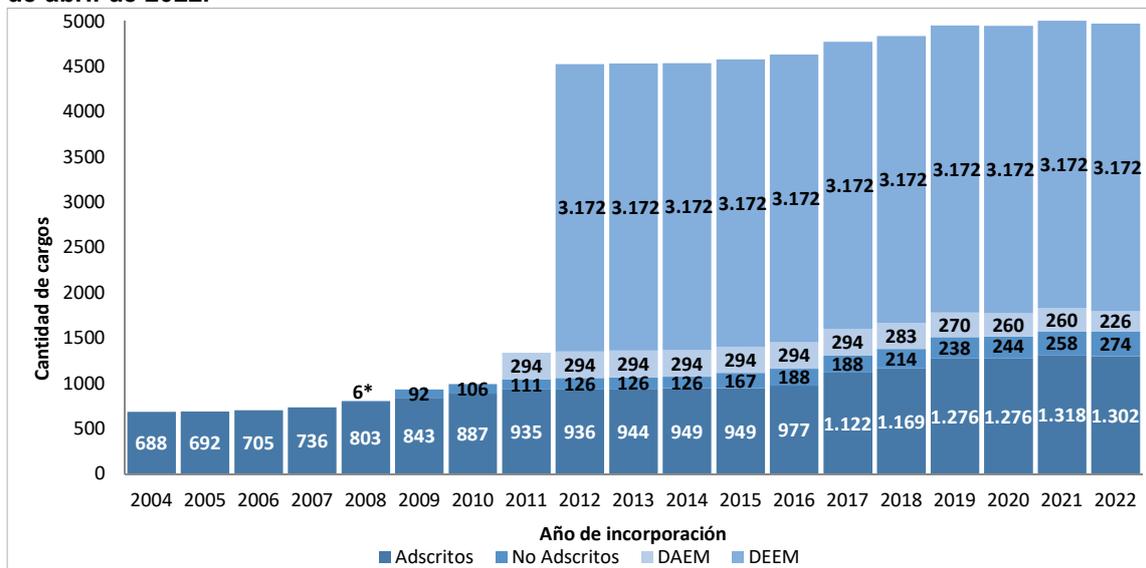
- **B:** Ponderador ofertado.
- **N1:** Número de CV analizados, evaluados y calificados en primera instancia, según el perfil de selección del cargo.
- **N2:** Número de informes P2 correspondientes a los candidato/as que concluyen su participación en la etapa de evaluación gerencial previo análisis del respectivo Organismo Público.
- **N3:** Número de informes P3 correspondientes a los candidato/as que se les ha aplicado la evaluación psicolaboral, previo análisis del Organismo Público.
- **W:** Renta líquida del cargo en concurso.
- **N4:** Cantidad de candidatos que postulan por el Portal de Postulación y que llegan a nómina.

---

## ANEXO 2: ACTUALIZACIÓN DE DATOS AL MES DE ABRIL DE 2022.

### 1.- El Sistema de Alta Dirección Pública.

**Gráfico 43: evolución del ámbito de aplicación del Sistema de Alta Dirección Pública, al 30 de abril de 2022.**



\*6 instituciones públicas no adscritas

**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**Tabla 25: servicios y cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, por ministerio, al 30 de abril de 2022.**

Ministerio	Primer Nivel	Segundo Nivel	Total de cargos
Agricultura	4	50	54
Ciencias, Tecnologías, Conocimiento e Innovación	1	5	6
Cultura, las artes y el Patrimonio	1	18	19
Defensa	1	22	23
Desarrollo Social	6	72	78
Deporte	1	19	20
Economía, Fomento y Turismo	9	105	114
Educación	7	149	156
Energía	3	27	30
Hacienda	6	55	61
Interior y Seguridad Pública	4	52	56
Justicia y Derechos Humanos	4	64	68
Medio Ambiente	2	23	25
Minería	2	6	8
Mujer y Equidad de Género	1	18	19
Obras Públicas	11	51	62
Relaciones Exteriores	4	15	19
Salud	35	320	355
Trabajo y Previsión Social	7	94	101
Transporte y Telecomunicaciones	1	1	2
Vivienda y Urbanismo	17	9	26
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>1.175</b>	<b>1.302</b>

**Fuente:** Servicio Civil

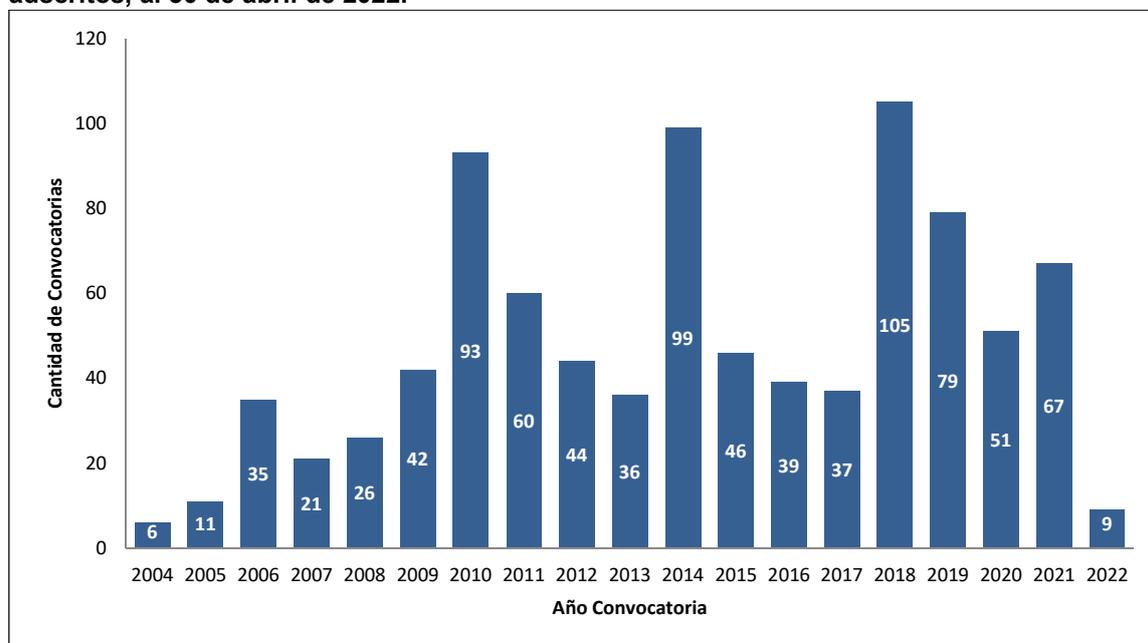
**Tabla 26: N° de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, según dependencia, al 30 de abril de 2022.**

Dependencia	Primer Nivel	Segundo Nivel	Número de Instituciones	Total de cargos
Administración Local	-	160	160	160
Administración Central	81	43	61	124
Autónomo	41	27	4	68
Poder Judicial	49	-	21	49
Empresas Públicas	14	-	3	14
Congreso	3	-	1	3
Gobiernos Regionales	-	16	1	16
<b>Total</b>	<b>188</b>	<b>246</b>	<b>251</b>	<b>434</b>

Fuente: Servicio Civil.

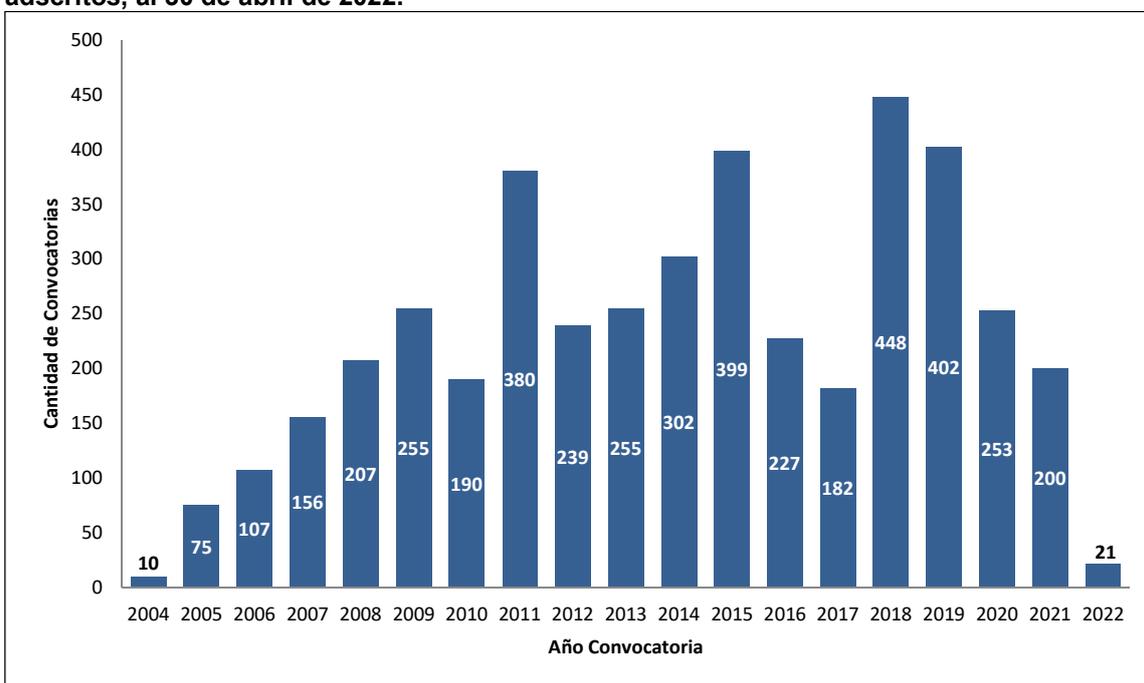
## 2.- Avances en la provisión de cargos durante 2022.

**Gráfico 44: N° de convocatorias anuales a concursos de primer nivel, adscritos y no adscritos, al 30 de abril de 2022.**



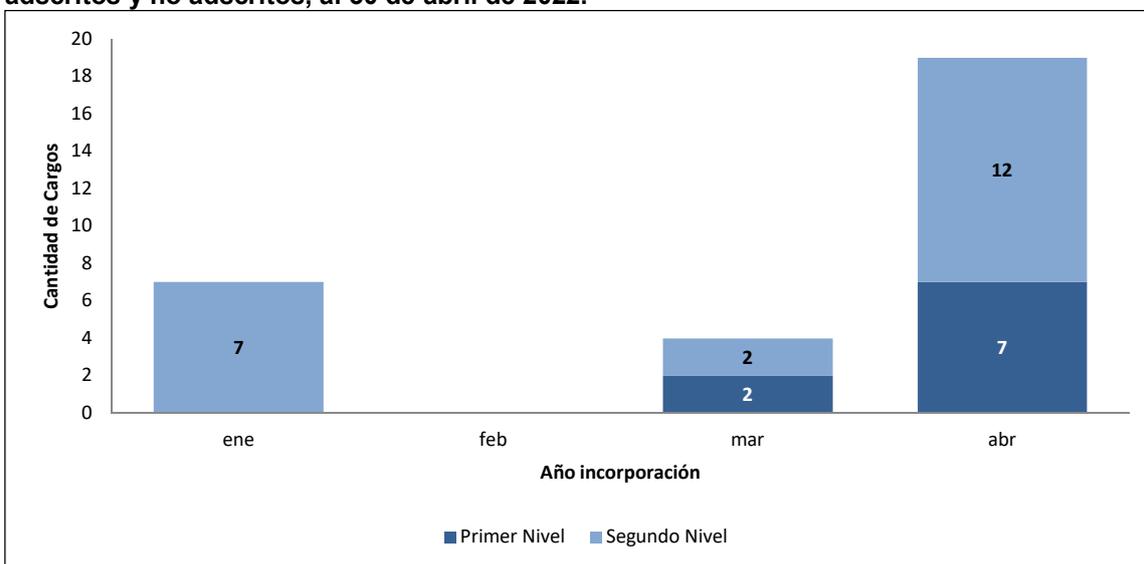
Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**Gráfico 45: N° de convocatorias anuales a concursos de segundo nivel, adscritos y no adscritos, al 30 de abril de 2022.**



**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil

**Gráfico 46: N° de convocatorias mensuales a concursos destinados a proveer cargos adscritos y no adscritos, al 30 de abril de 2022.**



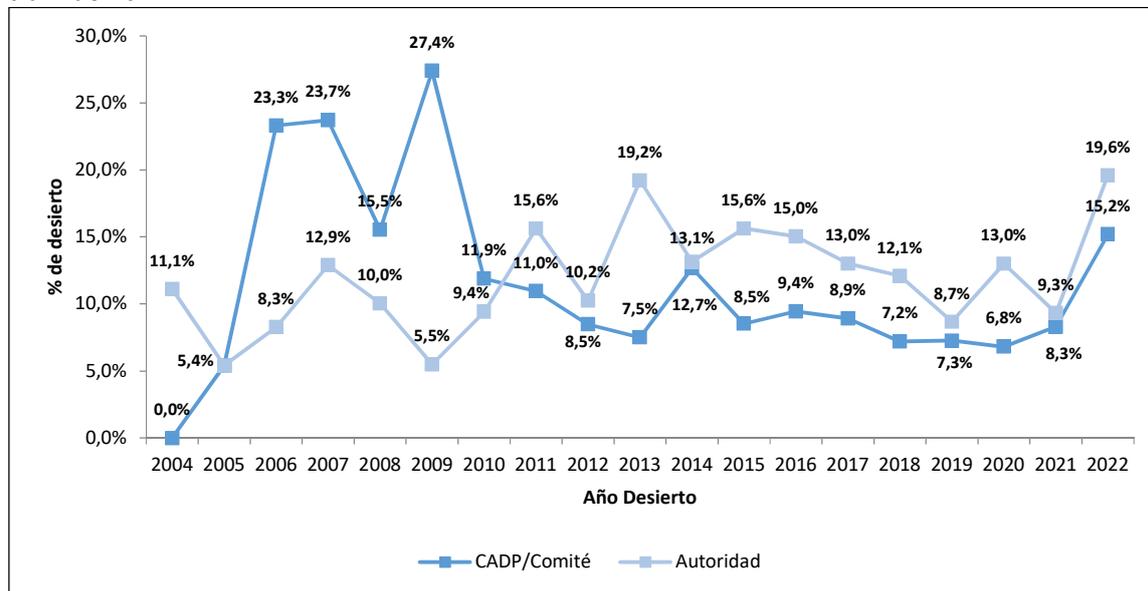
**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil

**Tabla 27: distribución de estado de concursos cerrados al 30 de abril de 2022.<sup>50</sup>**

Adscrito	Nivel	Estado del concurso a abril de 2022	N° de concursos	Porcentaje
SI	Primer	Nombramientos	2	22,2%
		Desiertos por Autoridad	-	-
		Nómina	7	77,8%
		Desierto por Consejo de Alta Dirección Pública	-	-
		<b>Total primer nivel adscrito</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>
	Segundo	Nombramientos	21	38,9%
		Desiertos por Autoridad	8	14,8%
		Nómina	18	33,3%
		Desierto por Comité de Selección	7	13%
		<b>Total Segundo nivel adscrito</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>
<b>Total Adscrito</b>			<b>63</b>	<b>100%</b>
NO	Primer	Nombramientos	6	37,5%
		Desiertos por Autoridad	-	-
		Nómina	10	62,5%
		Desierto por CADP	-	-
		<b>Total primer nivel no adscrito</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>
	Segundo	Nombramientos	1	25,0%
		Desiertos por Autoridad	1	25,0%
		Nómina	2	50,0%
		Desierto por Comité	-	-
		<b>Total Segundo nivel no adscrito</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>
<b>Total no adscrito</b>			<b>20</b>	<b>100%</b>
<b>Total Concursos</b>			<b>83</b>	<b>100%</b>

Fuente: Servicio Civil

**Gráfico 47: evolución de concursos declarados desiertos adscritos y no adscritos, al 30 de abril de 2022.**

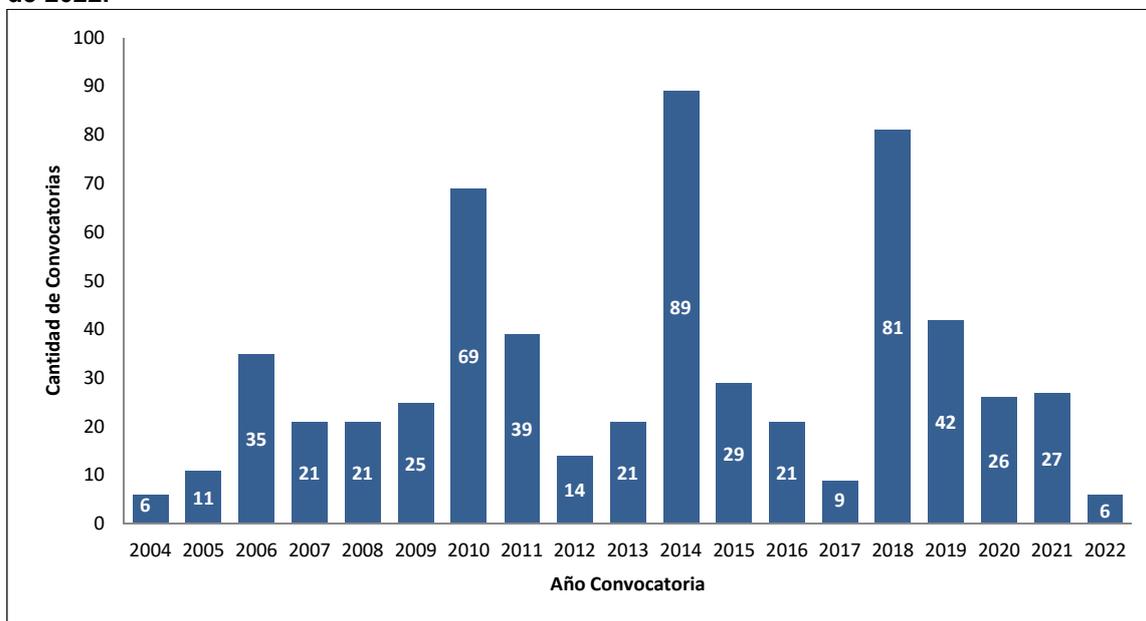


Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

<sup>50</sup> Se incluyen concursos convocados durante el año 2021 y finalizados en 2022.

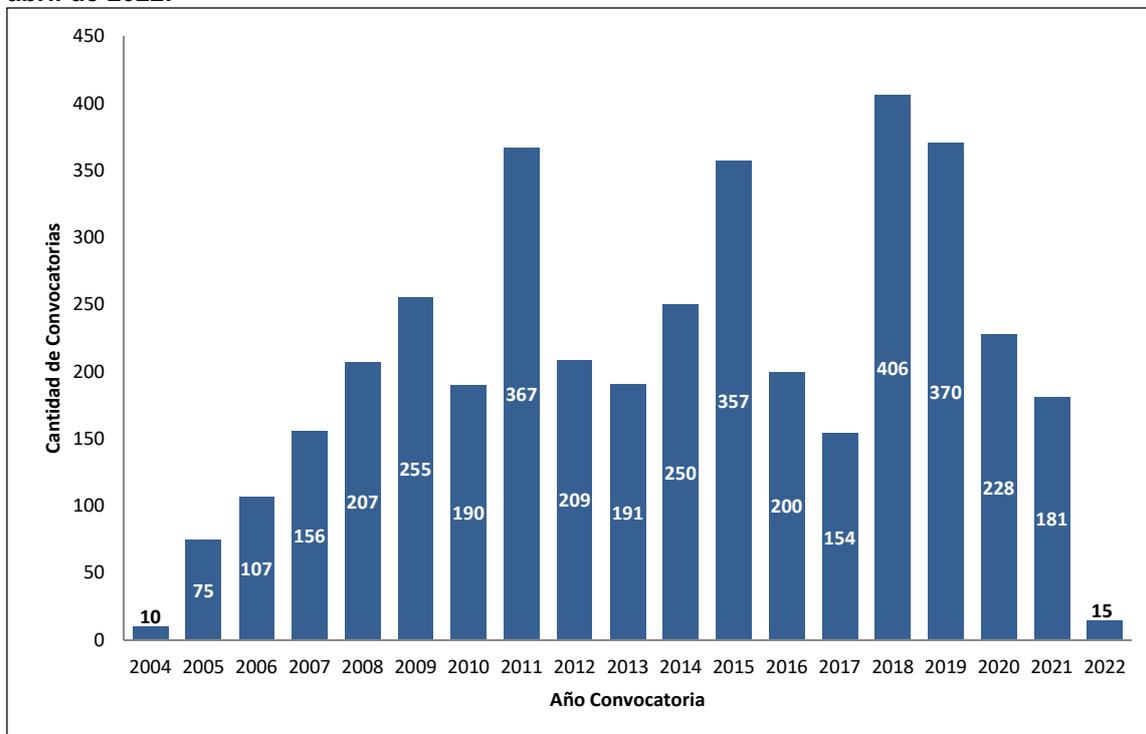
## 2.1.- Avances en la provisión de cargos adscritos durante 2022.

**Gráfico 48: N° de convocatorias anuales a concursos de primer nivel adscritos, al 30 de abril de 2022.**



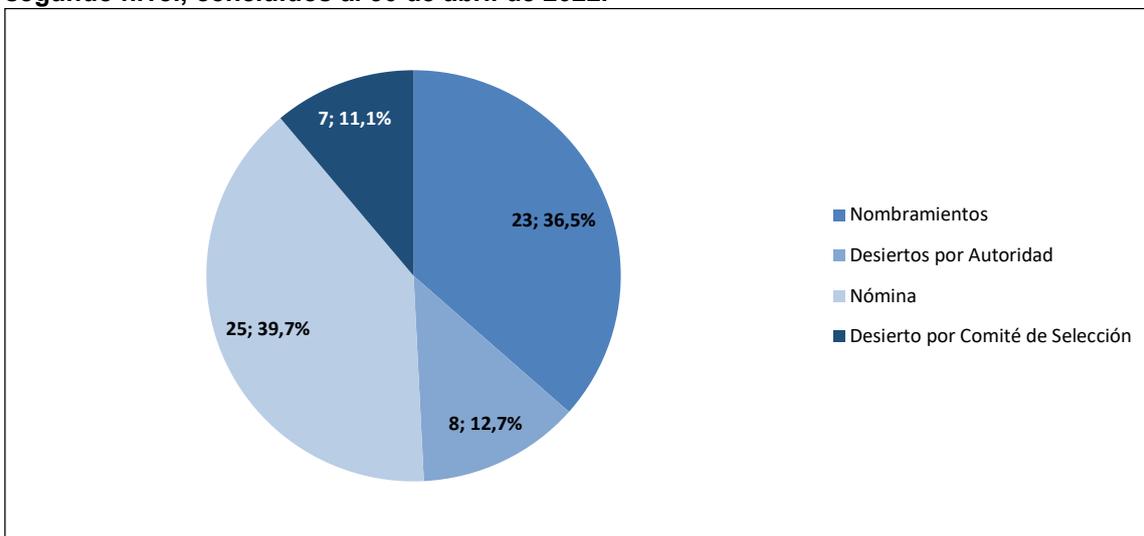
**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**Gráfico 49: N° de convocatorias anuales a concursos de segundo nivel adscritos, al 30 de abril de 2022.**



**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

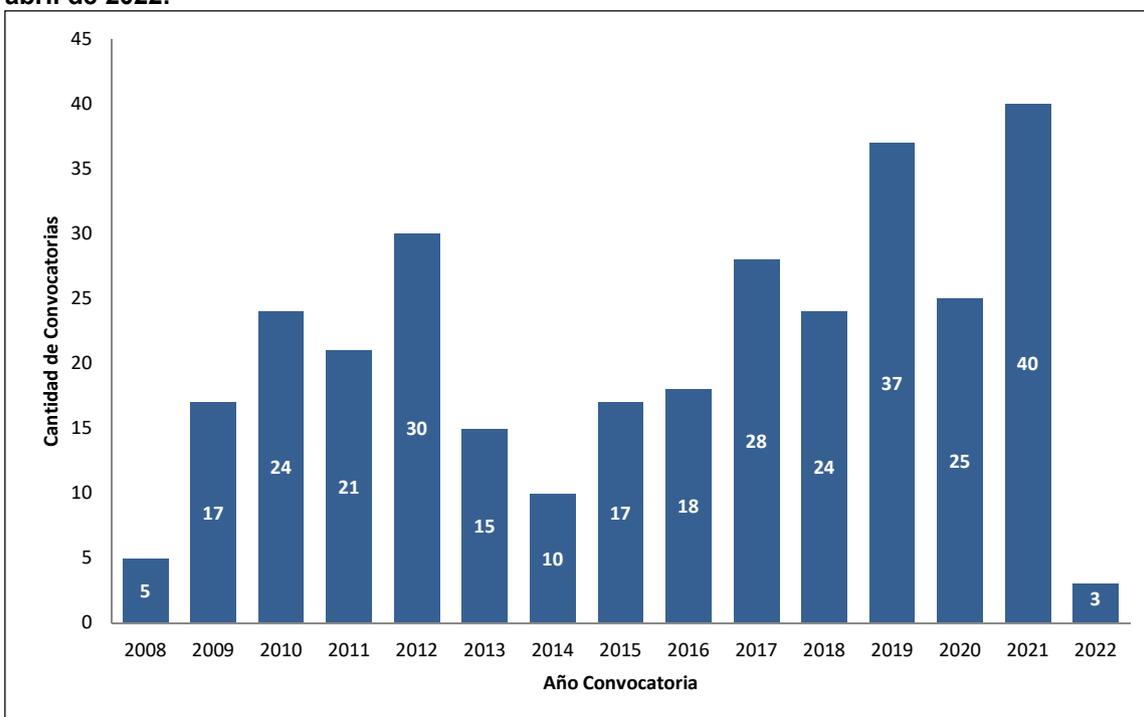
**Gráfico 50: distribución de concursos destinados a proveer cargos adscritos, de primer y segundo nivel, concluidos al 30 de abril de 2022.**



**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

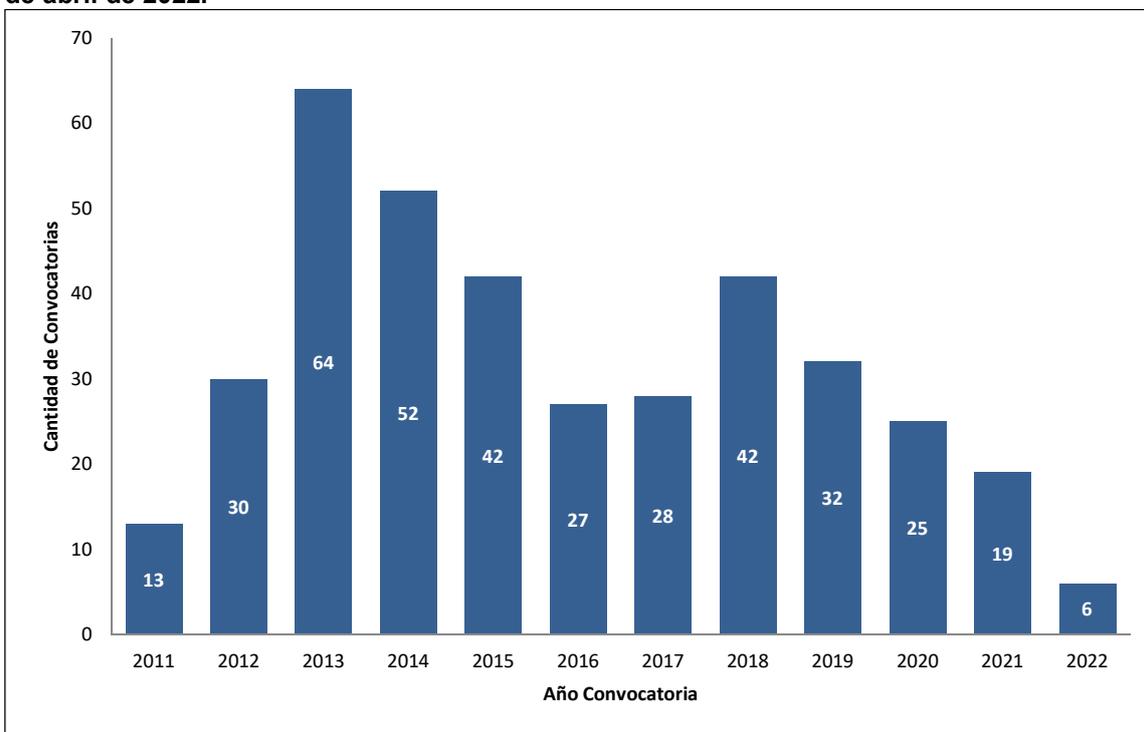
## 2.2.- Avances en la provisión de cargos no adscritos durante 2022.

**Gráfico 51: N° de convocatorias anuales a concursos de primer nivel no adscritos, al 30 de abril de 2022.**



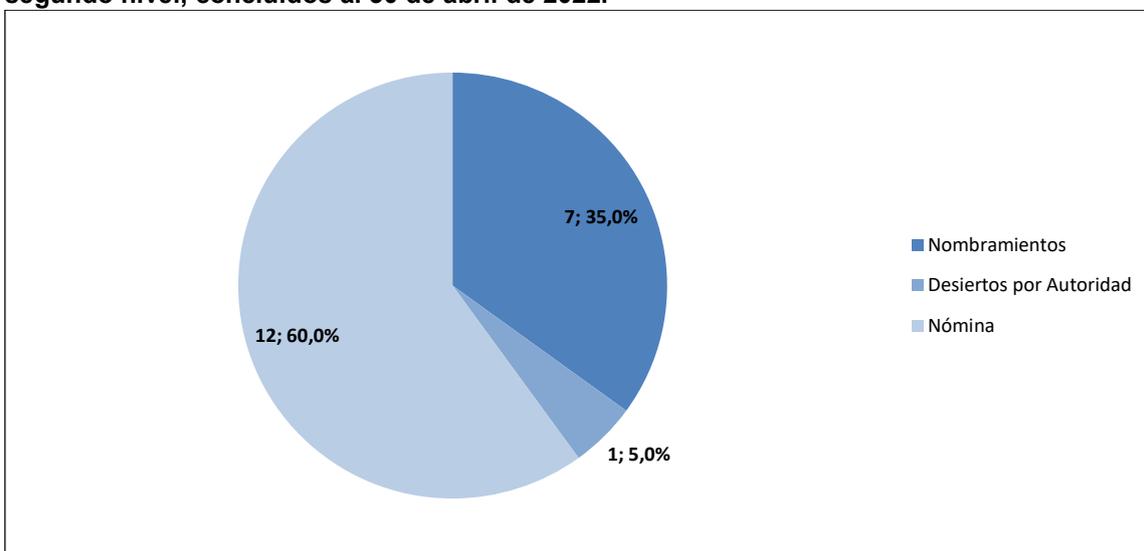
**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**Gráfico 52: N° de convocatorias anuales a concursos de segundo nivel no adscritos, al 30 de abril de 2022.**



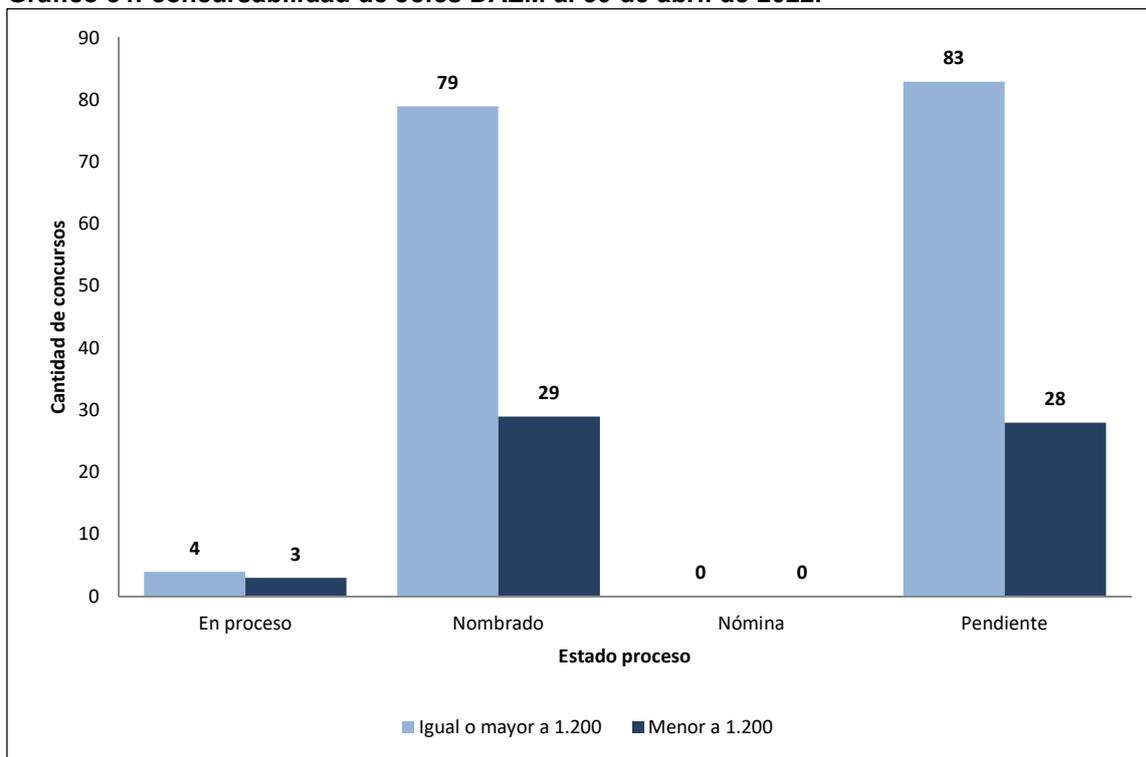
Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**Gráfico 53: distribución de concursos destinados a proveer cargos no adscritos de primer y segundo nivel, concluidos al 30 de abril de 2022.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**Gráfico 54: concursabilidad de Jefes DAEM al 30 de abril de 2022.**



**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

### 2.3.- Avances en provisión de cargos de Directores de establecimientos educacionales públicos y Jefes DAEM de comunas con matrícula menor a 1.200 alumnos.

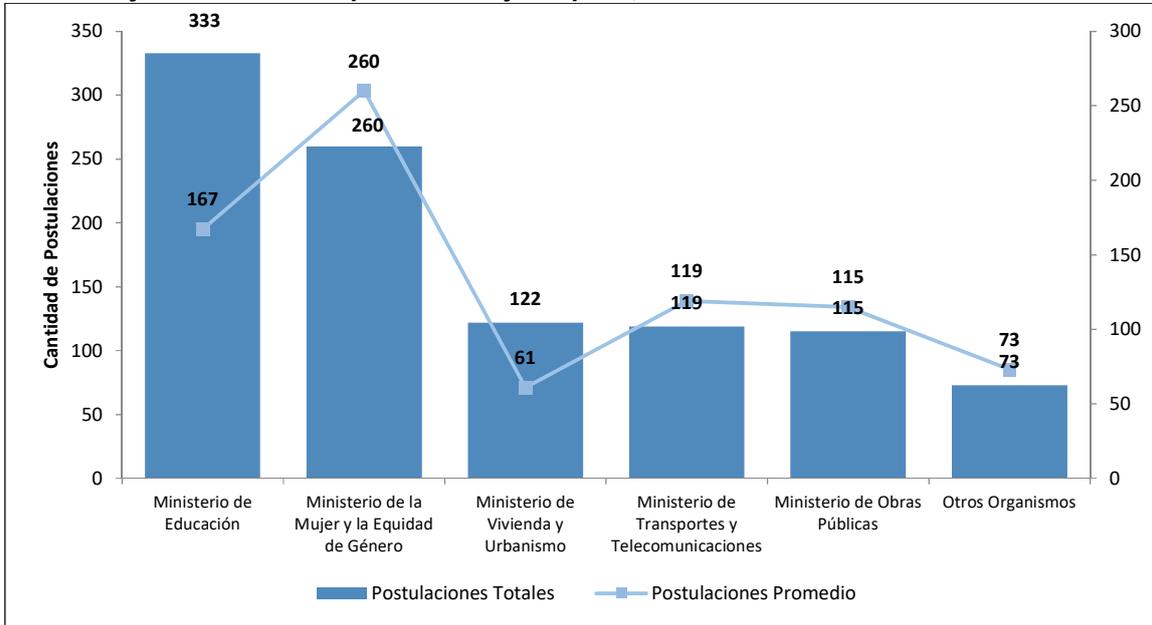
**Tabla 28: N° de concursos y directores nombrados por año, al 30 de abril de 2022.**

Año	Convocatorias	Directores Nombrados
2022	136	81
2021	573	365
2020	513	261
2019	599	414
2018	802	385
2017	575	292
2016	582	459
2015	595	311
2014	649	539
2013	1066	639
2012	838	216
<b>Total</b>	<b>6.928</b>	<b>3.962</b>

**Fuente:** Servicio Civil

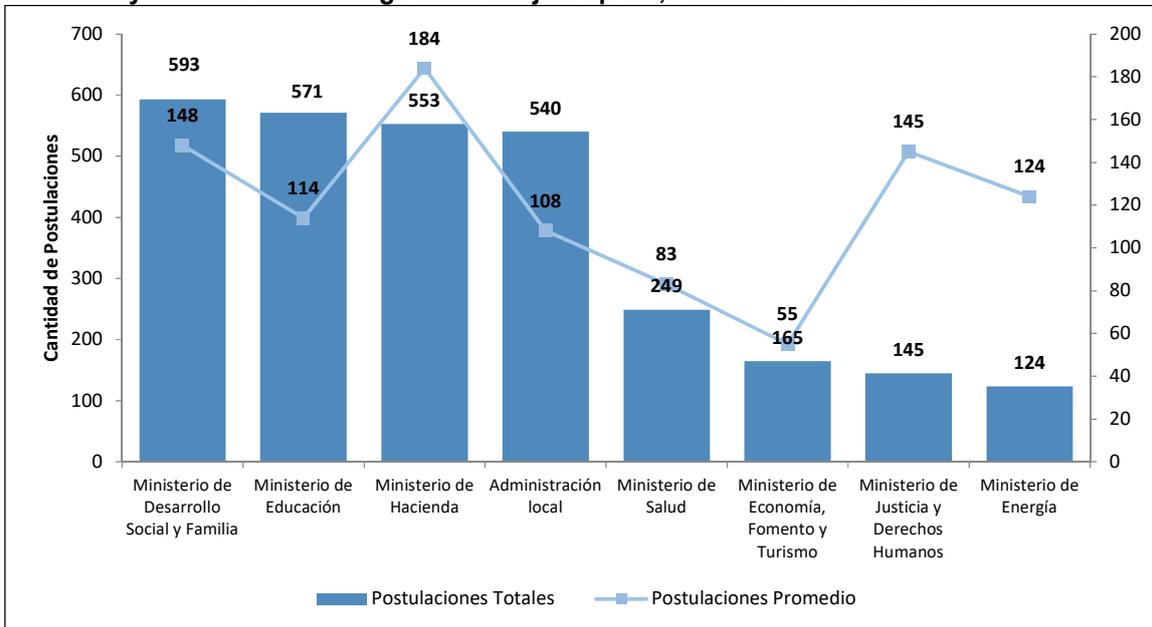
### 3.- Postulaciones y candidatos.

**Gráfico 55: N° de postulantes y promedio de postulaciones, por ministerio, a cargos adscritos y no adscritos de primer nivel jerárquico, al 30 de abril de 2022.<sup>51</sup>**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

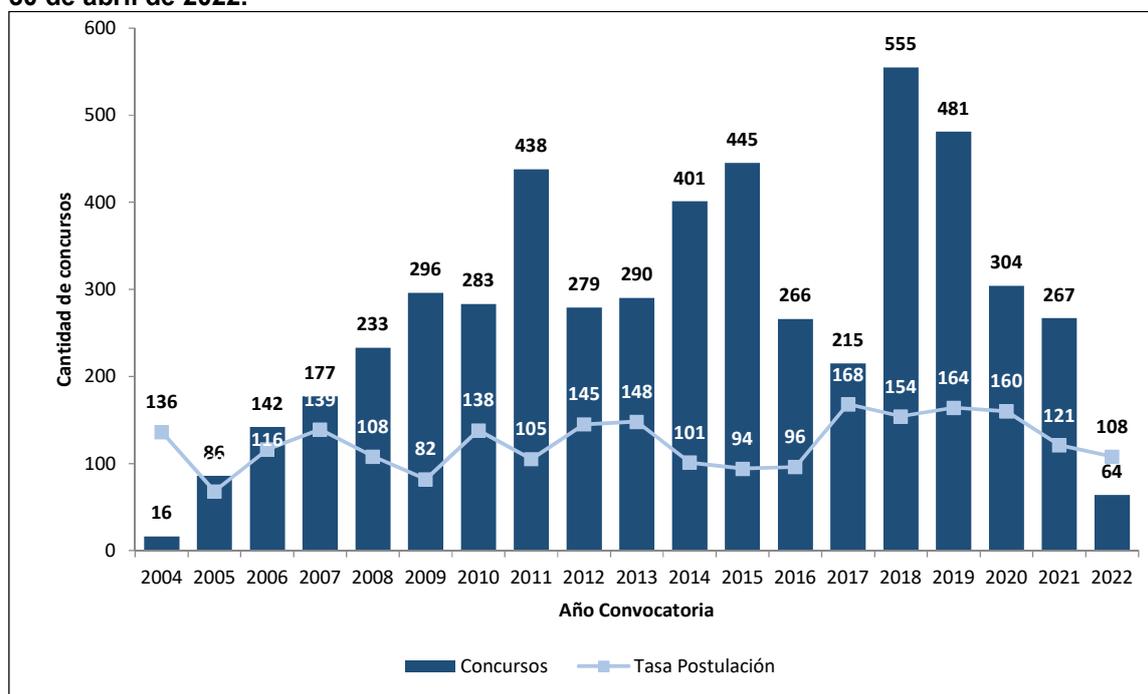
**Gráfico 56: N° de postulantes y promedio de postulaciones, por ministerio, a cargos adscritos y no adscritos de segundo nivel jerárquico, al 30 de abril de 2022.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

<sup>51</sup> El concepto "Otros Organismos" agrupa a las empresas públicas, las instituciones autónomas del Estado y aquellas cuya dependencia es de la administración local, el Poder Judicial, el Congreso Nacional y los Gobiernos Regionales.

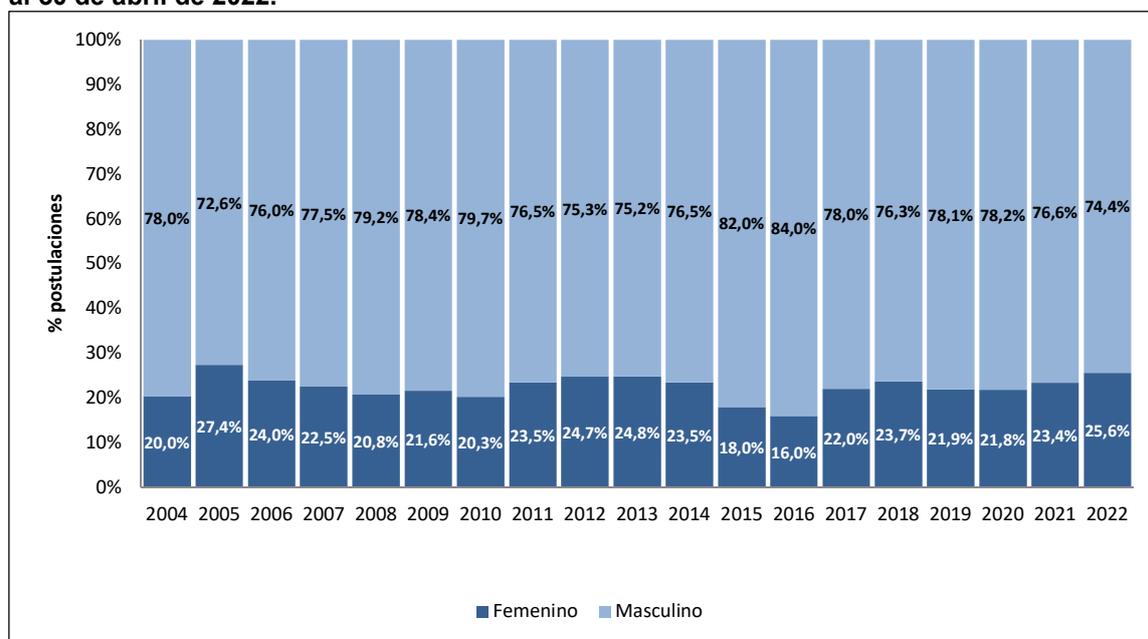
**Gráfico 57: promedio de postulaciones por año y total de concursos convocados por año, al 30 de abril de 2022.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

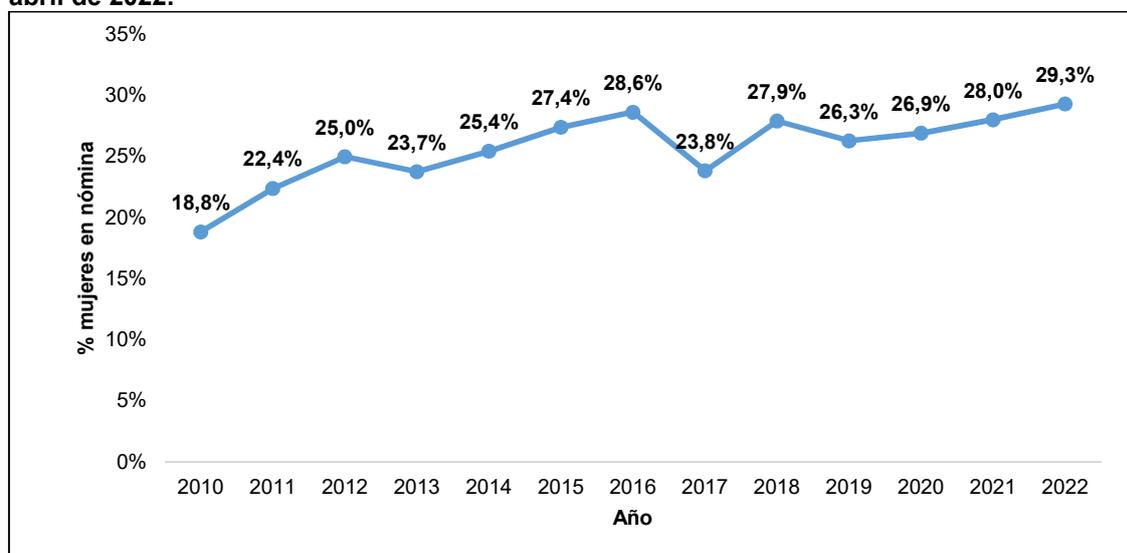
### 3.1.- Caracterización de postulantes por género.

**Gráfico 58: evolución del número de postulaciones, según sexo de los candidatos, por año, al 30 de abril de 2022.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

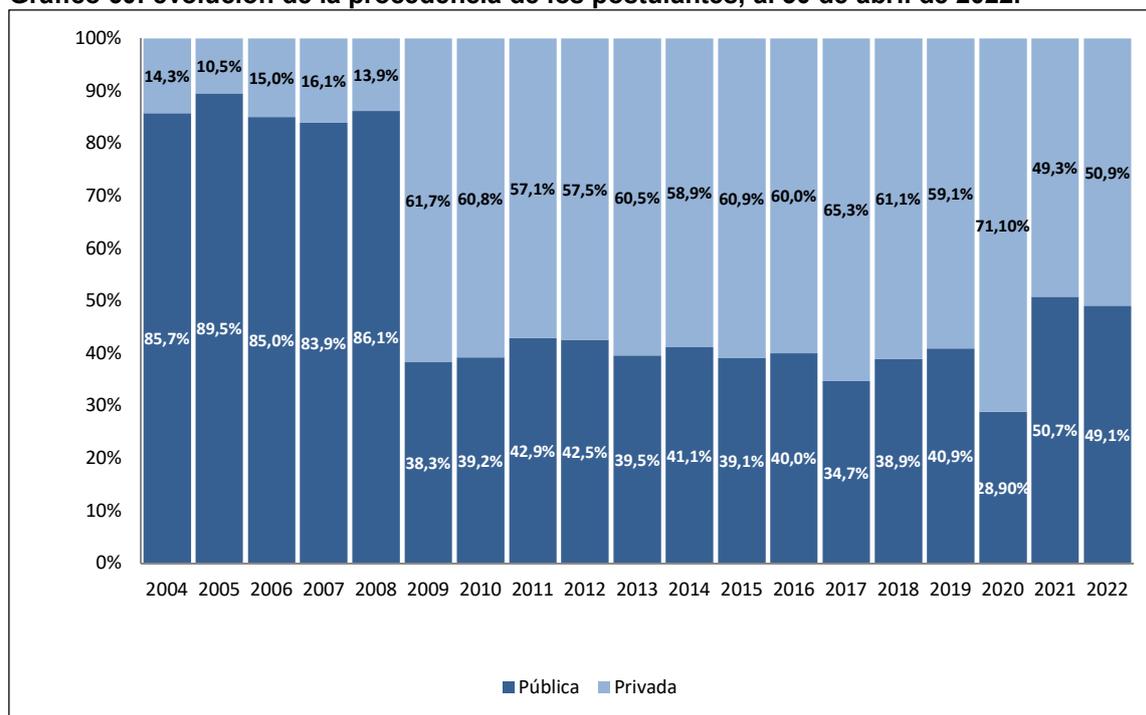
**Gráfico 59: evolución del porcentaje de mujeres que integran nóminas, por año, al 30 de abril de 2022.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

### 3.2.- Caracterización por aspectos sociodemográficos y procedencia.

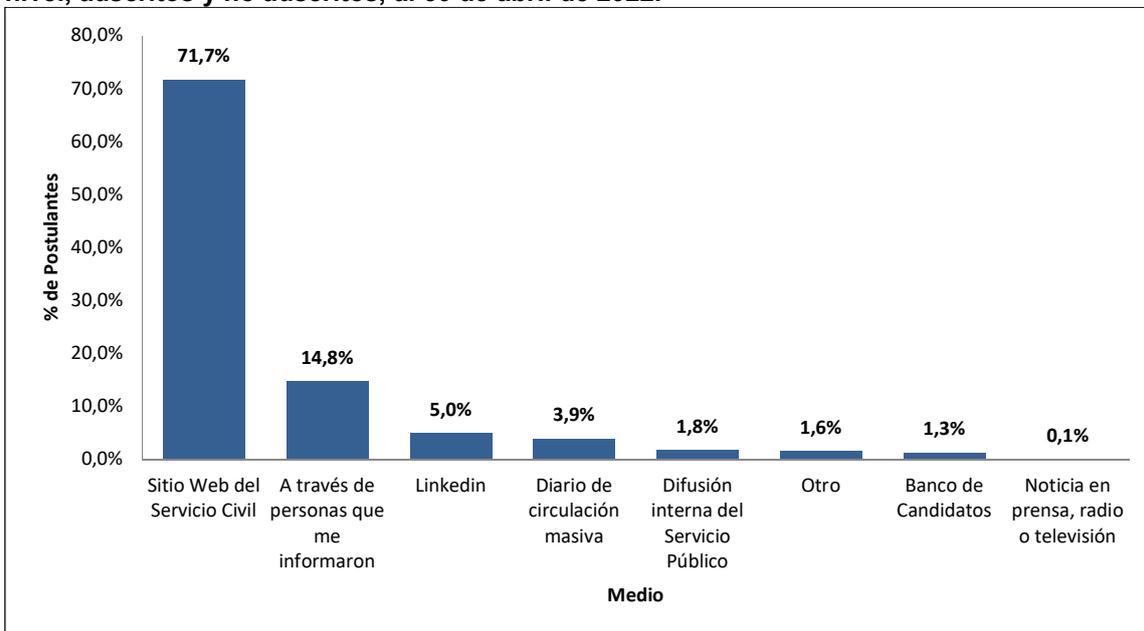
**Gráfico 60: evolución de la procedencia de los postulantes, al 30 de abril de 2022.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

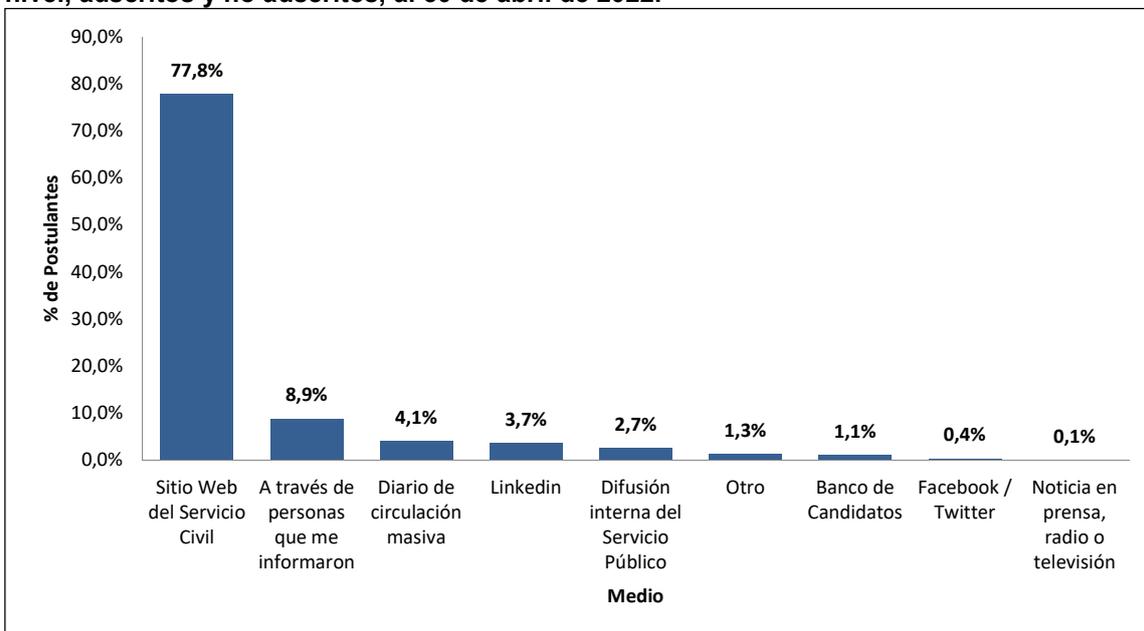
### 3.3.- Caracterización de postulantes según cómo se informaron del concurso.

**Gráfico 61: medio por el que se enteraron del concurso los postulantes a cargos de primer nivel, adscritos y no adscritos, al 30 de abril de 2022.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

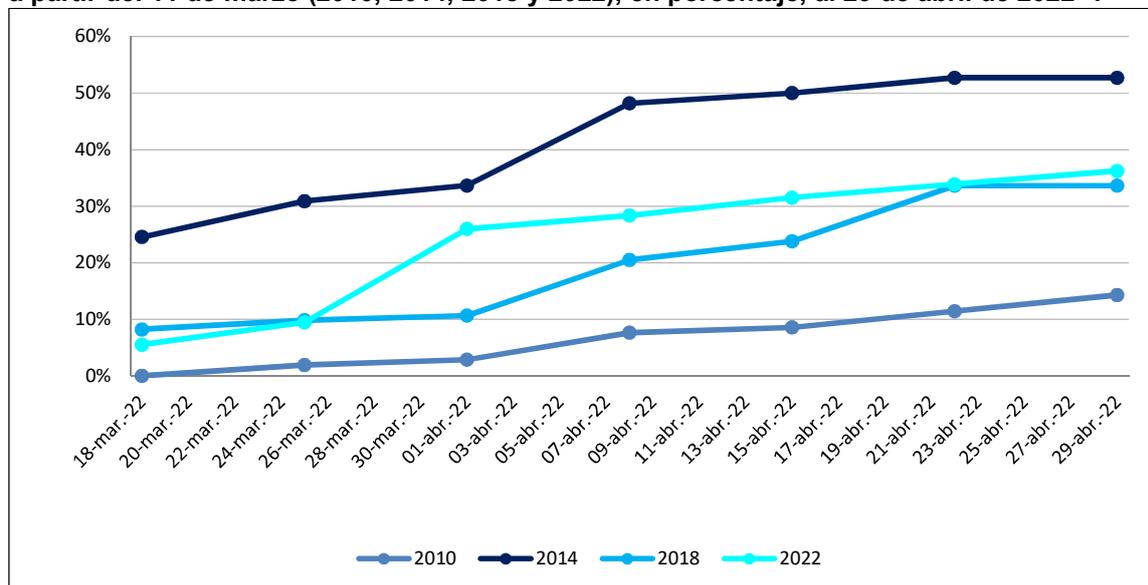
**Gráfico 62: medio por el que se enteraron del concurso los postulantes a cargos de segundo nivel, adscritos y no adscritos, al 30 de abril de 2022.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

#### 4.- Egresos 2010 - 2022.

**Gráfico 63: renunciaciones no voluntarias, voluntarias y no renovaciones de jefaturas de servicio a partir del 11 de marzo (2010, 2014, 2018 y 2022), en porcentaje, al 29 de abril de 2022<sup>52</sup>.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

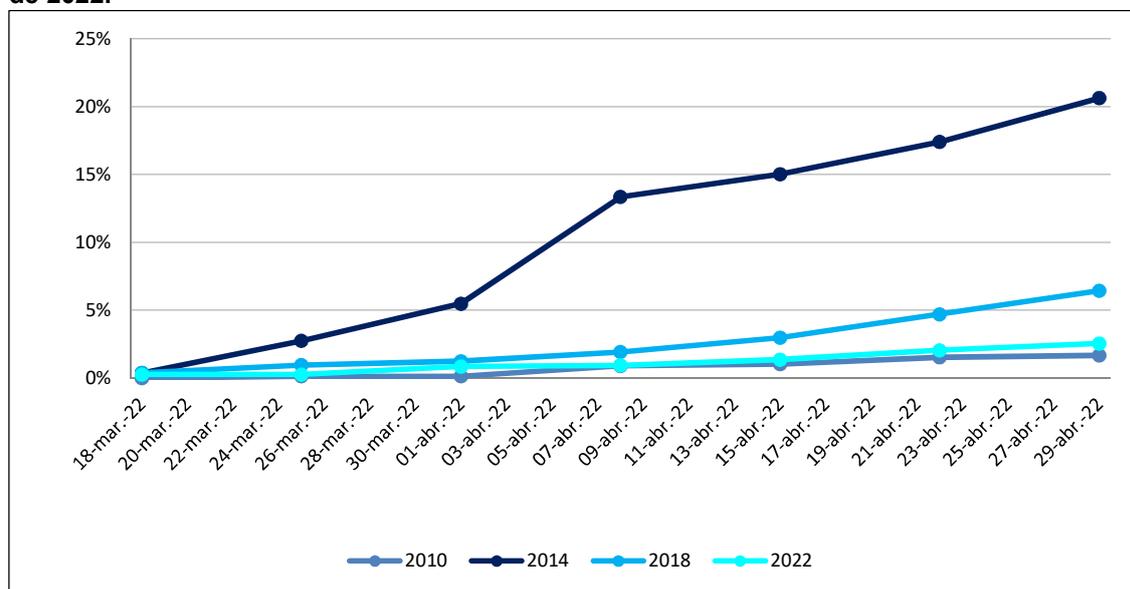
**Tabla 29: renunciaciones no voluntarias, voluntarias y no renovaciones de jefaturas de servicio, acumuladas desde el 11 de marzo hasta el 29 de abril de 2022.**

Año	Cargos al 11 de marzo de 2022	Cifras acumuladas							
		No Voluntario		Voluntario		No renovación		Total	
		Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
2010	105	14	13,3%	1	1,0%	0	0,0%	15	14,3%
2014	110	50	45,5%	8	7,3%	0	0,0%	58	52,7%
2018	122	33	27,1%	2	1,6%	6	4,9%	41	33,6%
2022	127	40	31,5%	5	3,9%	0	0,0%	45	35,4%

Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

<sup>52</sup> Sólo se consideran los egresos informados formalmente al Servicio Civil y se registran en base a la fecha de egreso informada. Los porcentajes son calculados en base a la cantidad de cargos de Alta Dirección Pública al inicio de cada gobierno.

**Gráfico 64: renuncias no voluntarias, voluntarias y no renovaciones de altos directivos de segundo nivel a partir del 11 de marzo (2010, 2014, 2018 y 2022), en porcentaje, al 29 de abril de 2022.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**Tabla 30: Renuncias no voluntarias, voluntarias y no renovaciones de altos directivos de segundo nivel, acumuladas desde el 11 de marzo hasta el 29 de abril de 2022.**

Año	Cargos al 11 de marzo de 2022	Cifras acumuladas							
		No Voluntario		Voluntario		No renovación		Total	
		Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
2010	782	8	1,0%	5	0,6%	0	0,0%	13	1,7%
2014	839	150	17,9%	23	2,7%	0	0,0%	173	20,6%
2018	1.043	49	4,7%	9	0,9%	9	0,9%	67	6,4%
2022	1.175	12	1,0%	10	0,9%	3	0,3%	25	2,1%

Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

## 5.- Selección de Directores de establecimientos educacionales municipales y el tránsito hacia la Nueva Educación Pública.

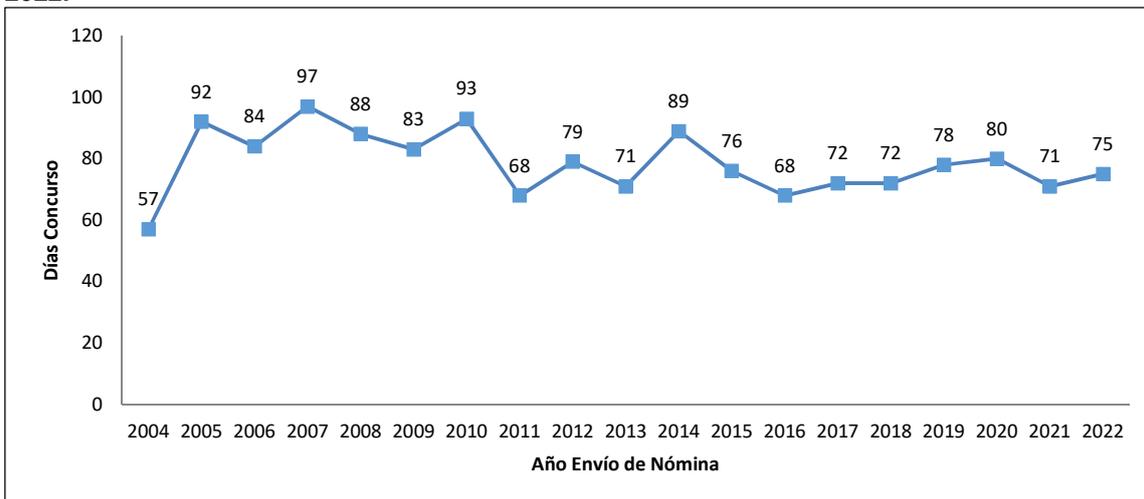
**Tabla 31: situación de los concursos de Directores de establecimientos educacionales iniciados por los SLEP al 30 de abril de 2022.**

Estado	N° de concursos
En proceso	34
Desiertos	22
Anulados	0
Nombrados	74
<b>Total</b>	<b>130</b>

Fuente: Dirección Nacional del Servicio Civil.

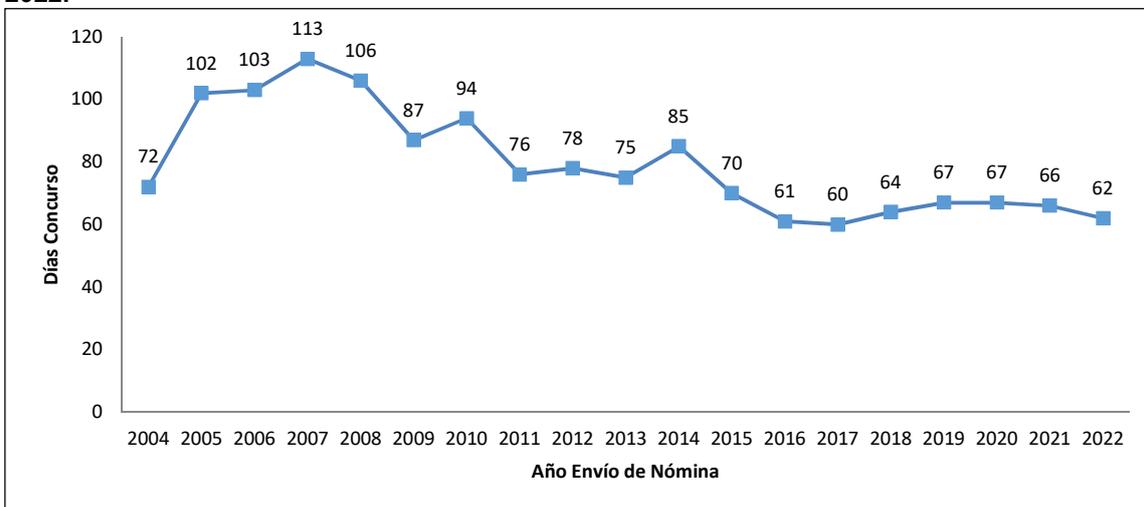
## 6.- Duración de los procesos de selección.

**Gráfico 65:** días corridos promedio entre la publicación de la convocatoria y el envío de la nómina a la autoridad, para cargos adscritos de primer nivel jerárquico, al 30 de abril de 2022.



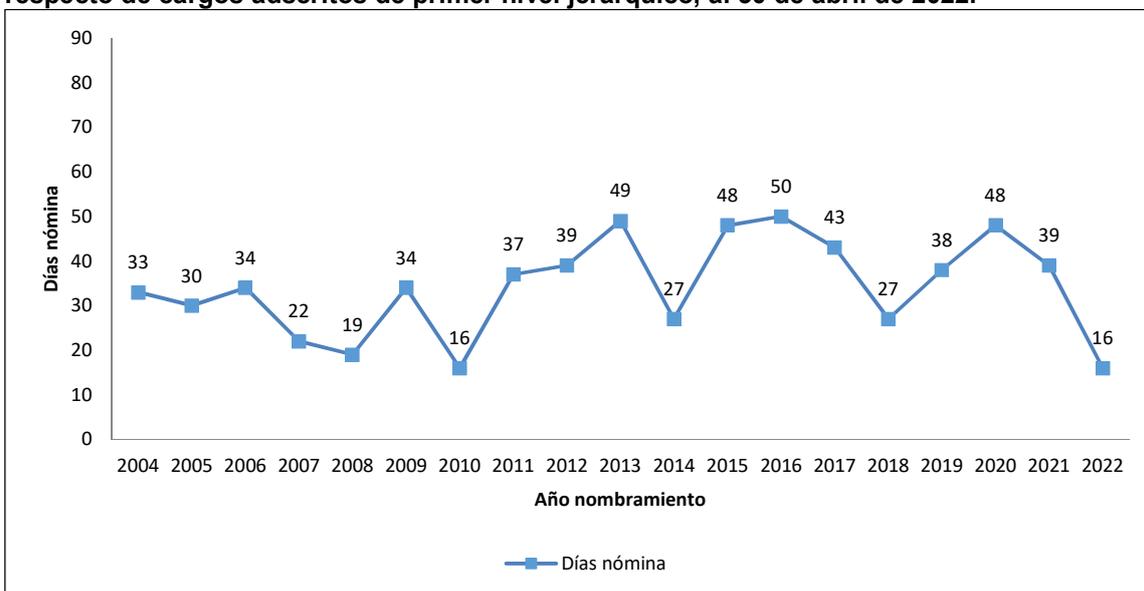
**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**Gráfico 66:** días corridos promedio entre la publicación de la convocatoria y el envío de la nómina a la autoridad, para cargos adscritos de segundo nivel jerárquico, al 30 de abril de 2022.



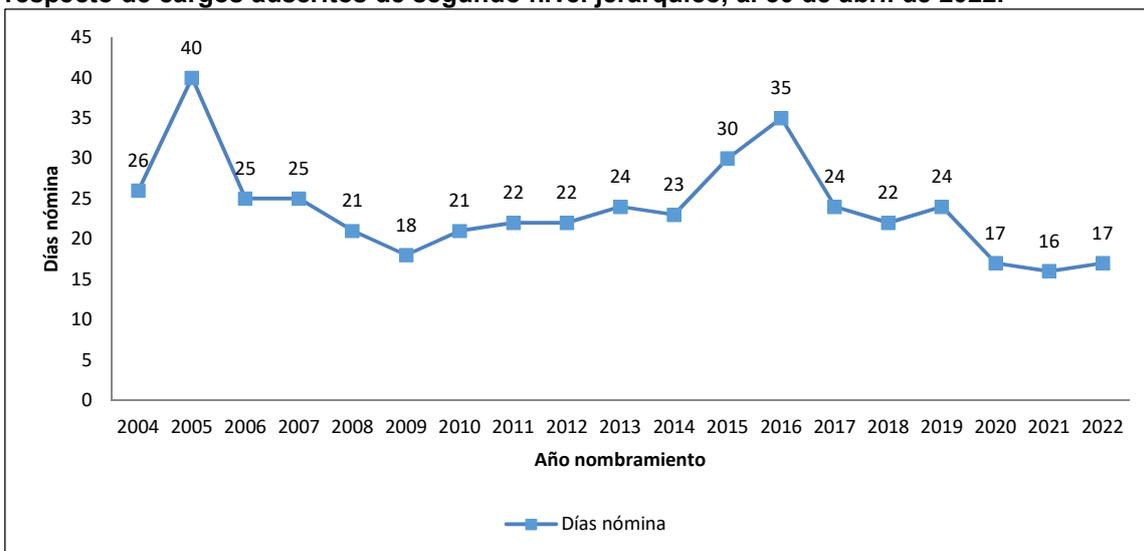
**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**Gráfico 67: días promedio entre el envío de la nómina a la autoridad y el nombramiento, respecto de cargos adscritos de primer nivel jerárquico, al 30 de abril de 2022.**



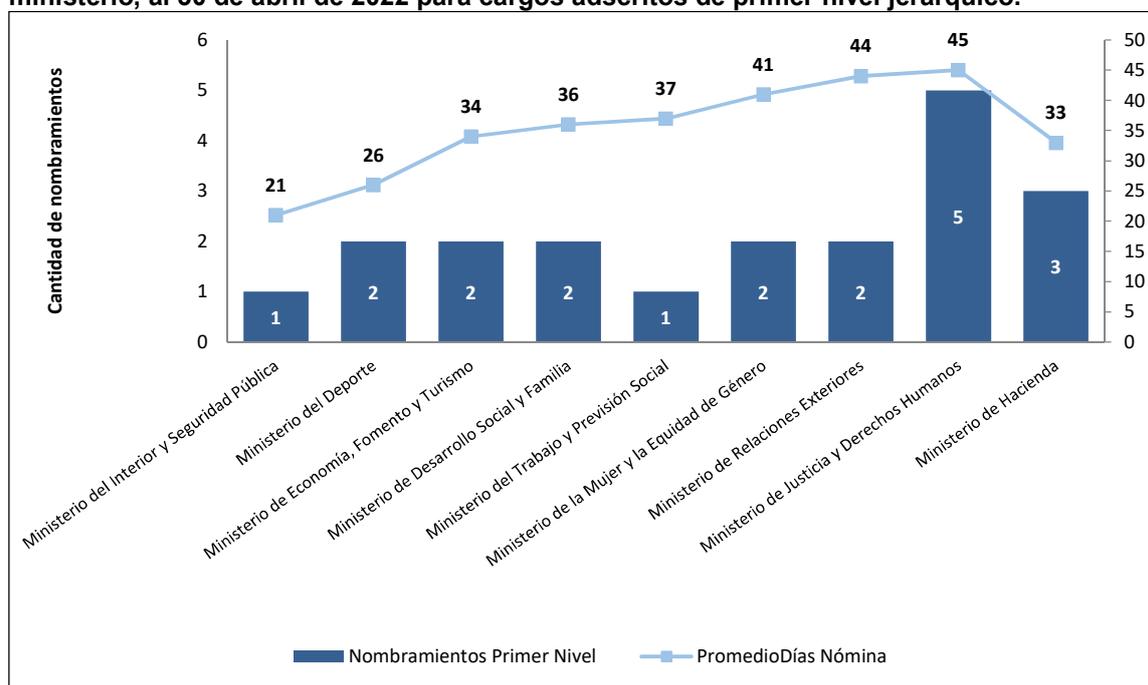
**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**Gráfico 68: días promedio entre el envío de la nómina a la autoridad y el nombramiento, respecto de cargos adscritos de segundo nivel jerárquico, al 30 de abril de 2022.**



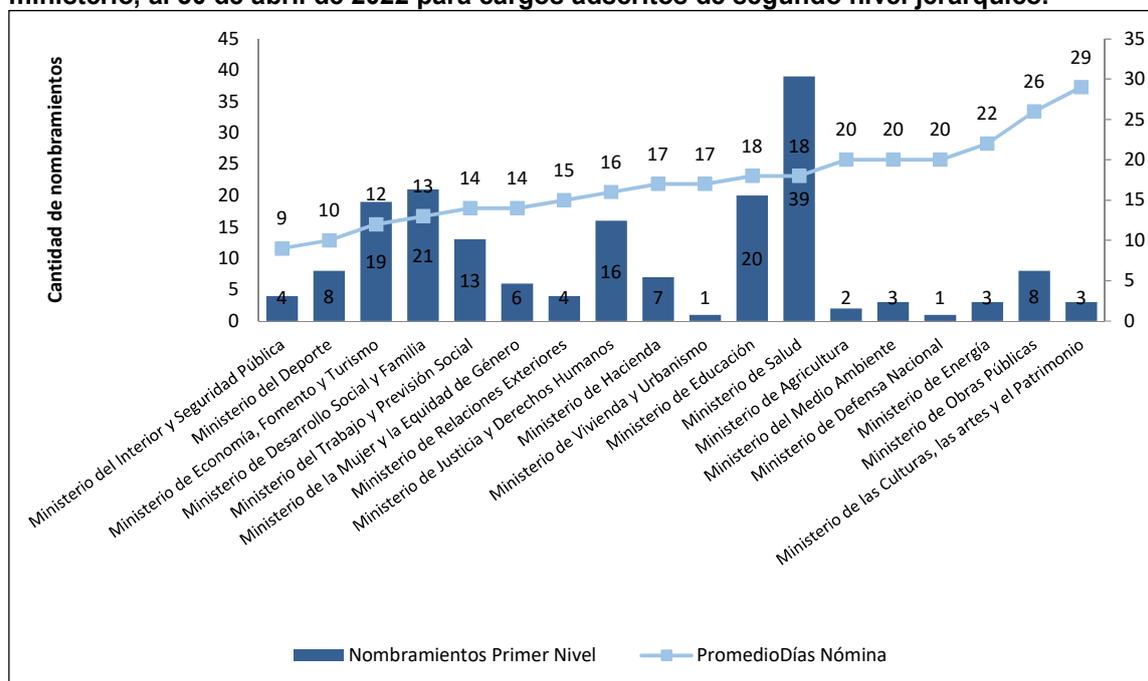
**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**Gráfico 69: promedio de días hábiles entre el envío de la nómina y el nombramiento, por ministerio, al 30 de abril de 2022 para cargos adscritos de primer nivel jerárquico.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

**Gráfico 70: promedio de días hábiles entre el envío de la nómina y el nombramiento, por ministerio, al 30 de abril de 2022 para cargos adscritos de segundo nivel jerárquico.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil

## 7.- Empresas consultoras.

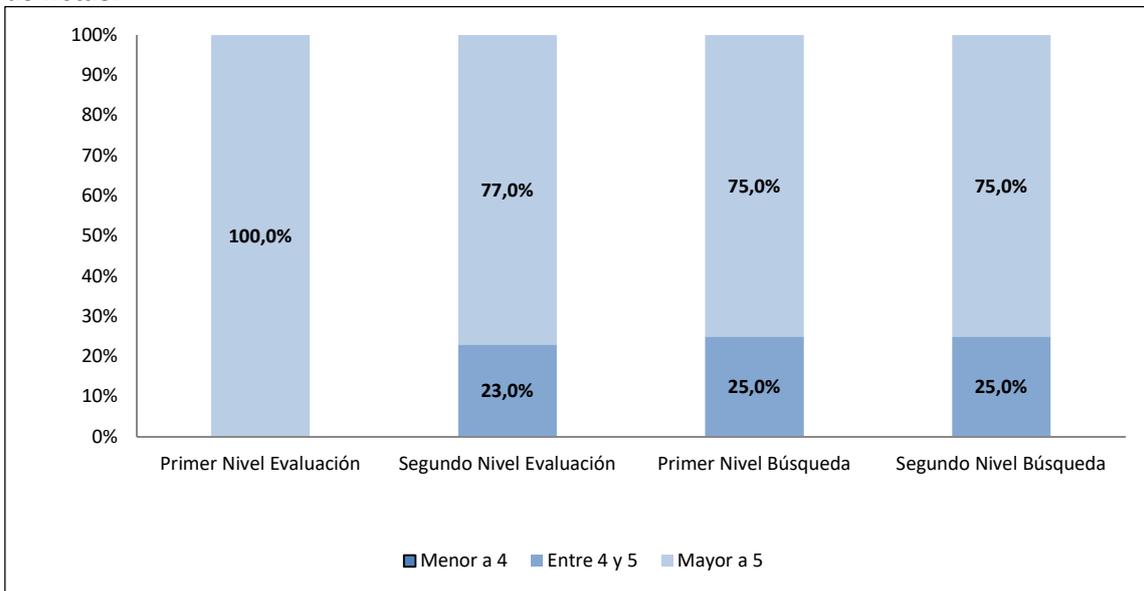
### 7.1.- Evaluación de Empresas Consultoras del Sistema de Alta Dirección Pública.

Tabla 32: resultado de evaluaciones, según tipo de cargo, al 30 de abril de 2022.

	Primer nivel		Segundo nivel	
	Evaluación nota promedio	Búsqueda nota promedio	Evaluación nota promedio	Búsqueda nota promedio
Adscrito	5,8	5,7	5,2	5,2
No Adscrito	5,9	5,9	5,5	5,5

Fuente: Servicio Civil

Gráfico 71: distribución de empresas por servicio prestado y nivel jerárquico, según rango de notas.



Fuente: Servicio Civil

### 7.2.- Evaluación de Empresas Consultoras: Directores de Establecimientos Educativos.

Desde enero a abril del año 2022 se evaluó la participación de las Asesorías Externas en 6 concursos convocados en el periodo, alcanzando un promedio de 6,5 en una escala de 1 a 7.

### 7.3.- Evaluación de Empresas Consultoras: Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.

**Tabla 33: distribución de notas a empresas consultoras en materia de gestión de personas, al 30 de abril de 2022.**

Categoría Convenio Marco	N° Consultoras	Promedio puntajes	Cantidad de órdenes de compras al 31 diciembre 2021						Total
			Menor a 50	Entre 50 y 79,9	Entre 80 y 84,9	Entre 85 y 89,9	Entre 90 y 94,9	Entre 95 y 100	
Capacitación y Formación	19	88.13	0	10	4	1	4	17	36
Selección, Reclutamiento y Consultoría en Desarrollo y Gestión de Personas	20	96.63	0	0	5	4	9	51	69
<b>Total general</b>	<b>39</b>	<b>93,71</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>68</b>	<b>105</b>

Fuente: Servicio Civil

## 8.- Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública.

### 8.1.- Profesionales Expertos.

**Tabla 34: listado de Profesionales Expertos al 30 de abril de 2022.**

N°	Nombre Profesional Experto
1	Airola Gana Gregorio
2	Bau Aedo Catalina
3	Bellolio Rodríguez Jaime
4	Bendeck Inostroza Claudia
5	Berg Monasterio Huberto
6	Briceño Sotelo Carlos Higienio
7	Carranza Daniel Gloria
8	Cisternas Méndez Jorge
9	Contreras Muñoz Fernando
10	Contreras Reyes Pedro Enrique
11	Corbo Atria María Beatriz
12	Ferrer Artigas Mercedes
13	Figueroa Melo Sebastián
14	Flores Jaña Tomas Osvaldo
15	Garraud de Mainvilliers Gerlach, Solange
16	Guerrero Toro Ignacio
17	Hansen Cruz Christian Alberto
18	Ibáñez Crino Patricia
19	Inostroza Palma, Manuel
20	Irarrázabal Sánchez Ricardo Eduardo
21	Irarrázaval Llona Ignacio Gonzalo
22	Lavanderos Werner Rodrigo

N°	Nombre Profesional Experto
23	Mahnke Malschafsky Andrés Emilio
24	Maldonado Roldan Víctor
25	Mancilla Macias Eugenia
26	Millán Massa María Rosa
27	Nacrur Gazali Miguel Ángel
28	Oyarzún Oyanguren Francisco Javier
29	Paris Horvitz Enrique
30	Paublo Montenegro Mario Alejandro
31	Pérez Nicolás Andrés Alejandro
32	Pizarro Diaz Vladimir
33	Pliscoff Varas Cristián
34	Rajevic Mosler Enrique Petar
35	Ramírez Sánchez Carlos Alberto
36	Rivas Matus Isabel Victoria
37	Rojas Ochagavía Fernando
38	Rojas Wettig Magdalena
39	Saavedra Parra Eduardo Humberto
40	Shad Karmy Jorge
41	Solís Vásquez Carlos Andrés
42	Soto Roy Álvaro Andrés
43	Soza Del Rio Carmen
44	Tonda Mitri Marta Noemí
45	Toso Loyola Juan Manuel
46	Valenzuela Bustos Cristian
47	Vera Montoya María Pilar
48	Vicuña Ureta María Fernanda
49	Weinstein Levy Jacqueline
50	Werbin Rosenberg Pamela
51	Wood Vargas Philip Ernest
52	Zaldívar Larraín María José

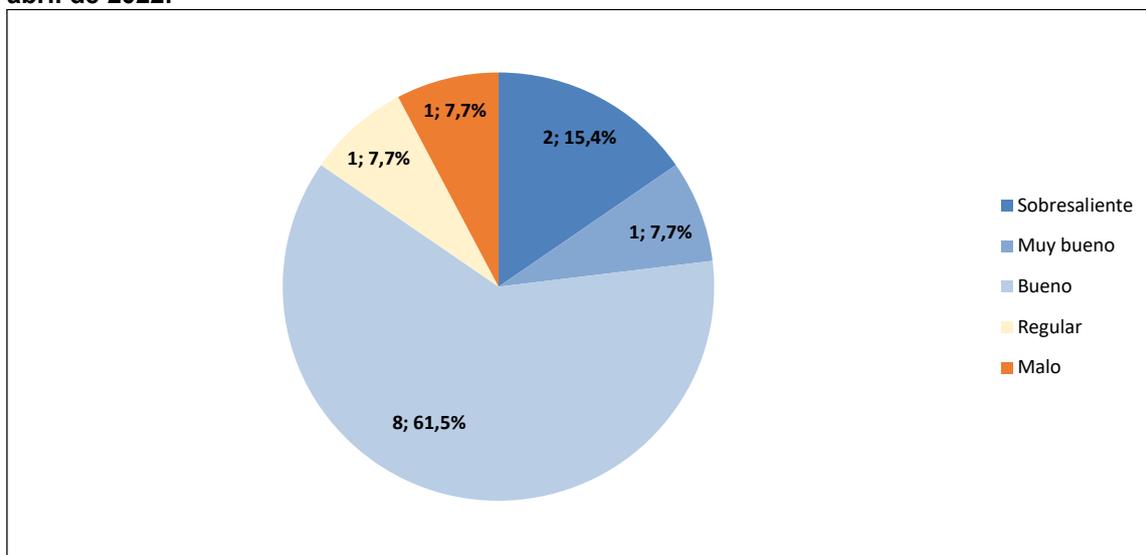
Fuente: Servicio Civil.

**Tabla 35: evaluación promedio de Profesionales Expertos por competencia, al 30 de abril de 2022.**

Visión Estratégica	Liderazgo	Orientación al logro	Trabajo en equipo
5,8	5,7	5,7	5,8

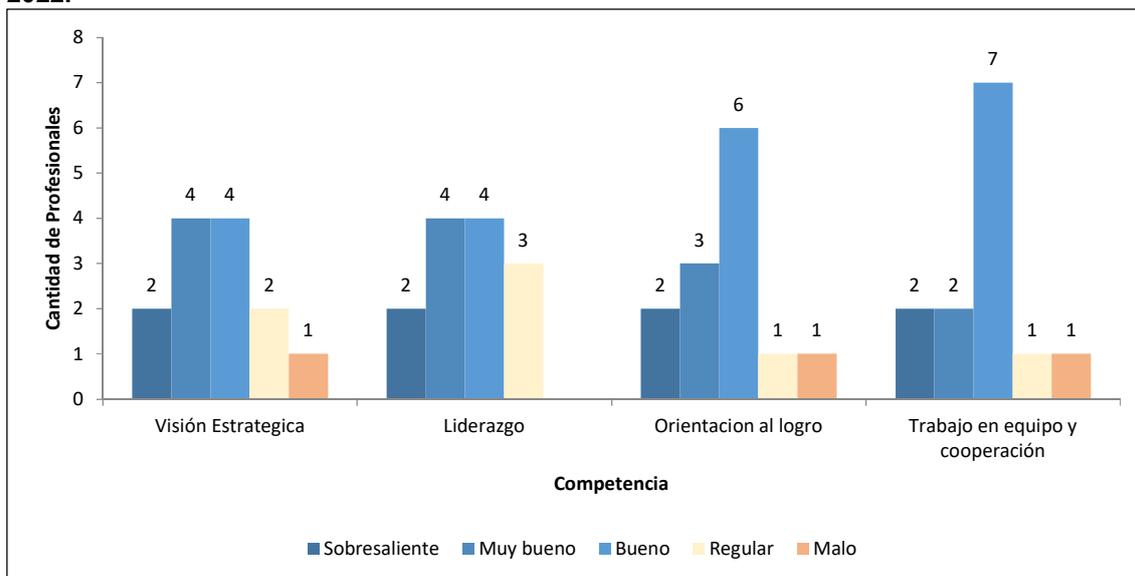
Fuente: Servicio Civil

**Gráfico 72: distribución de Profesionales Expertos según categorías de evaluación, al 30 de abril de 2022.**



Fuente: Servicio Civil

**Gráfico 73: cantidad de Profesionales Expertos por competencia evaluada, al 30 de abril de 2022.**



Fuente: Servicio Civil

**Tabla 36: indicadores asociados a Comités de Selección, al 30 de abril de 2022.**

Indicadores	Total 2022
Promedio de profesionales expertos que participan en sesiones por mes	9
Sesiones realizadas	80
Dietas pagadas año (M\$)	12.549
Reembolsos (M\$)	-
Costo total <sup>53</sup> (M\$)	12.549

<sup>53</sup> Costo total considera pago de dietas y pago de reembolsos.

Fuente: Servicio Civil

## 8.2.- Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública en procesos de selección de Directores de Establecimientos Educativos Municipales y de Servicios Locales de Educación.

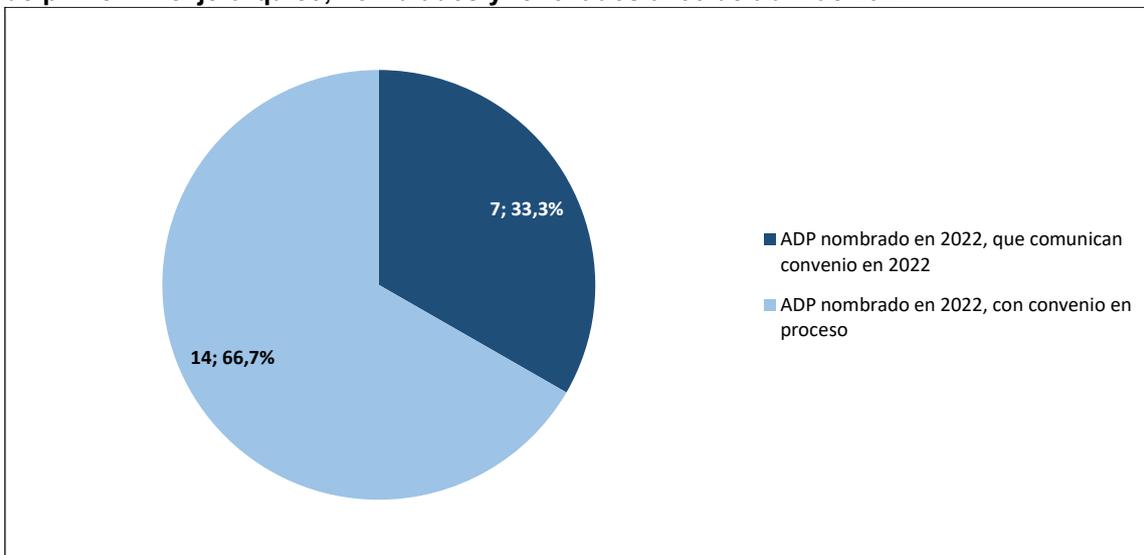
Tabla 37: listado de Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública en Comisiones Calificadoras vigentes al 30 de abril de 2022.

N°	Nombre del Representante	Región de residencia
1.	Avilés Viveros, Ángela	Metropolitana
2.	Briceño Sotelo, Carlos	Metropolitana
3.	Carrasco Muñoz, Pablo	Metropolitana
4.	Díaz Cuevas, Pedro	O'Higgins
5.	Díaz Mora, Ricardo	Del Maule
6.	Ferrer Artigas, Mercedes	Metropolitana
7.	Frías González, Cristián	O'Higgins
8.	Garay Oñate, Sergio	Metropolitana
9.	Ibáñez León, Patricio	Valparaíso
10.	Jara Bernadot, Cecilia	Metropolitana
11.	Jofré Pavez, Elena	Valparaíso
12.	Martínez Chiguay, José	Magallanes
13.	Méndez López, Rita	Metropolitana
14.	Montenegro Fidelei, José	Metropolitana
15.	Muñoz Russell, Valeria	Los Lagos
16.	Pacheco Gómez, Patricio	Valparaíso
17.	Paniagua Gianni, Ety	Metropolitana
18.	Richards Muñoz, Guillermo	Metropolitana
19.	Rivera Olivares, Milisen	Metropolitana
20.	Riveros Araya, Ismael	Antofagasta
21.	Rojas Astudillo, Maritzaida	Coquimbo
22.	Sagües Hadler, Julio	Metropolitana
23.	Sepúlveda Garrido, Rodrigo	Biobío
24.	Sotomayor Meza, Juan	Los Lagos
25.	Steinmeyer Valenzuela, Sebastián	Aysén
26.	Valdés Sepúlveda, Jorge	Valparaíso
27.	Vera Álvarez, Leyla	La Araucanía
28.	Vera Monroy, Leonardo	Metropolitana
29.	Vera Montoya, María Pilar	Metropolitana
30.	Villagrán Sáez, Jorge	La Araucanía
31.	Zech Penjean, Mauricio	La Araucanía

Fuente: Servicio Civil.

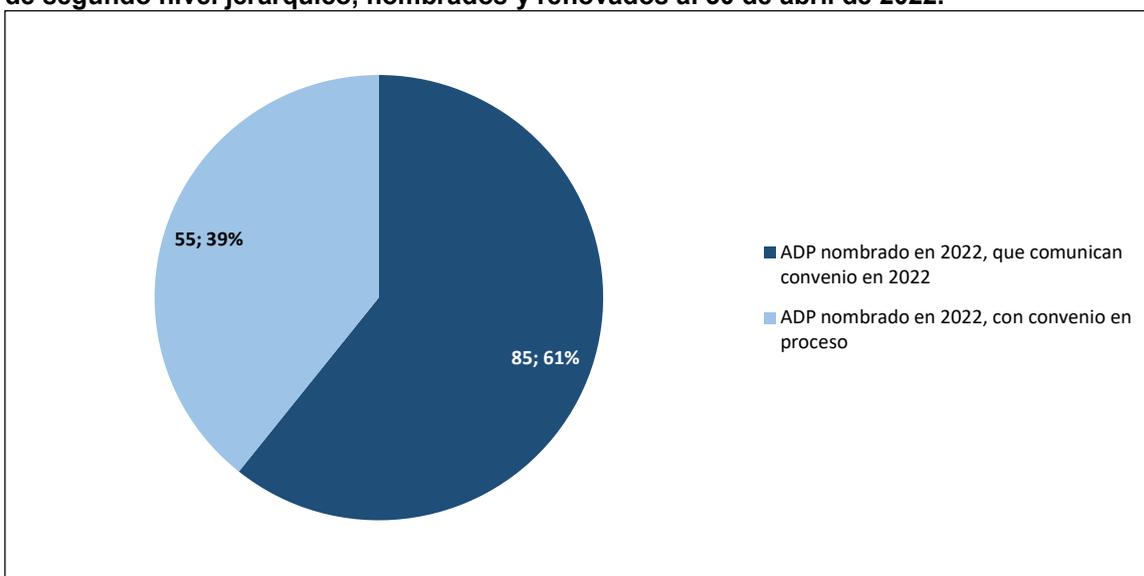
## 9.- Evaluación Directiva y Convenios de Desempeño.

**Gráfico 74: estado de suscripción de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico, nombrados y renovados al 30 de abril de 2022.**



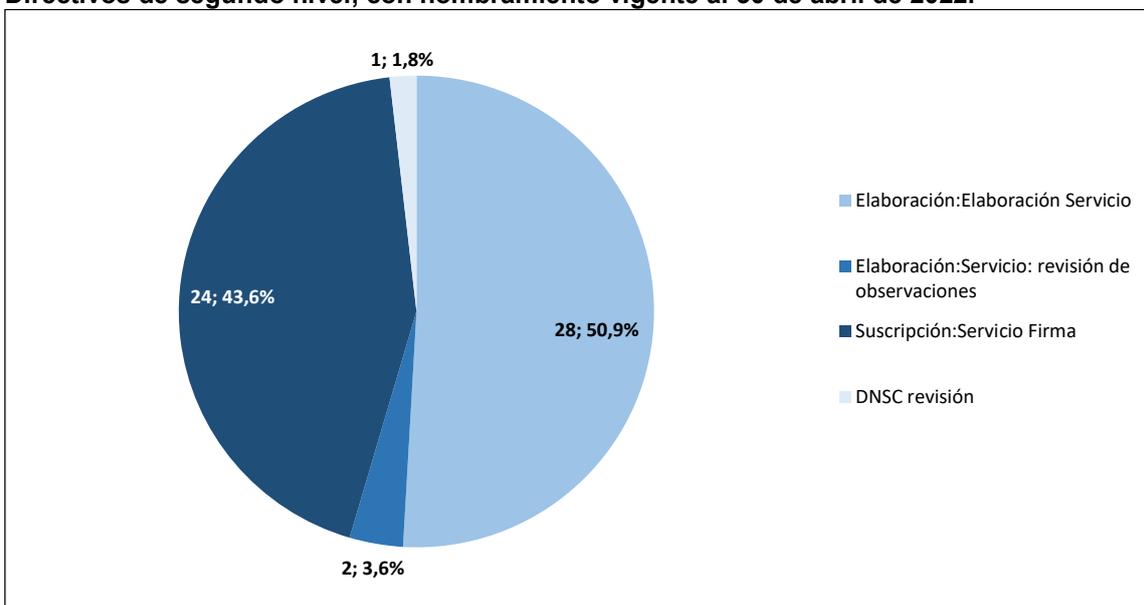
Fuente: Servicio Civil

**Gráfico 75: estado de suscripción de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico, nombrados y renovados al 30 de abril de 2022.**



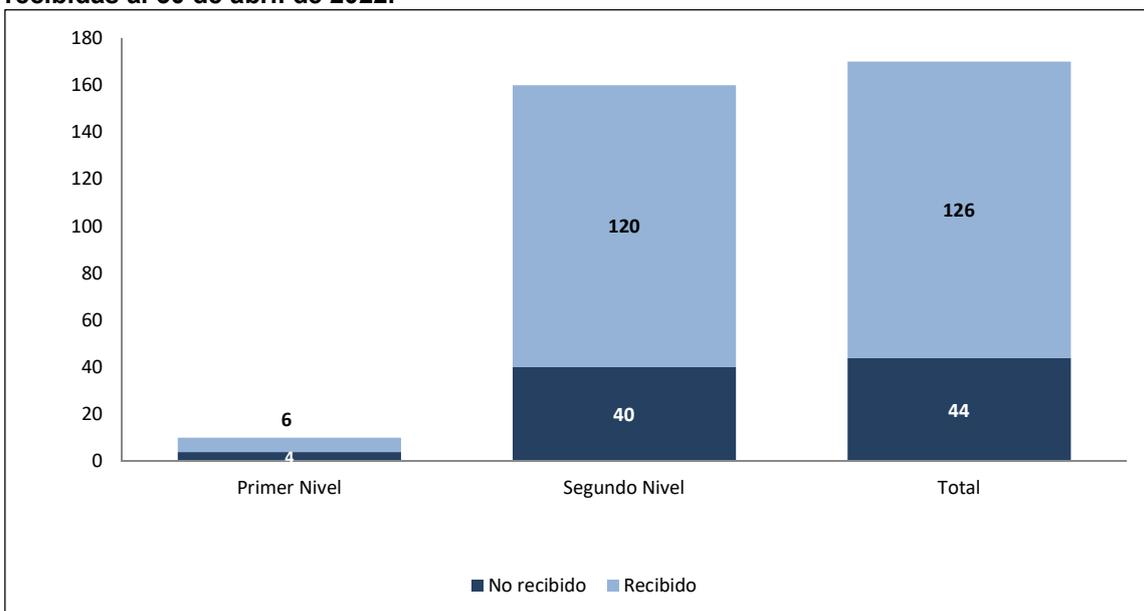
Fuente: Servicio Civil

**Gráfico 76: situación de convenios de desempeño no suscritos, correspondientes a Altos Directivos de segundo nivel, con nombramiento vigente al 30 de abril de 2022.**



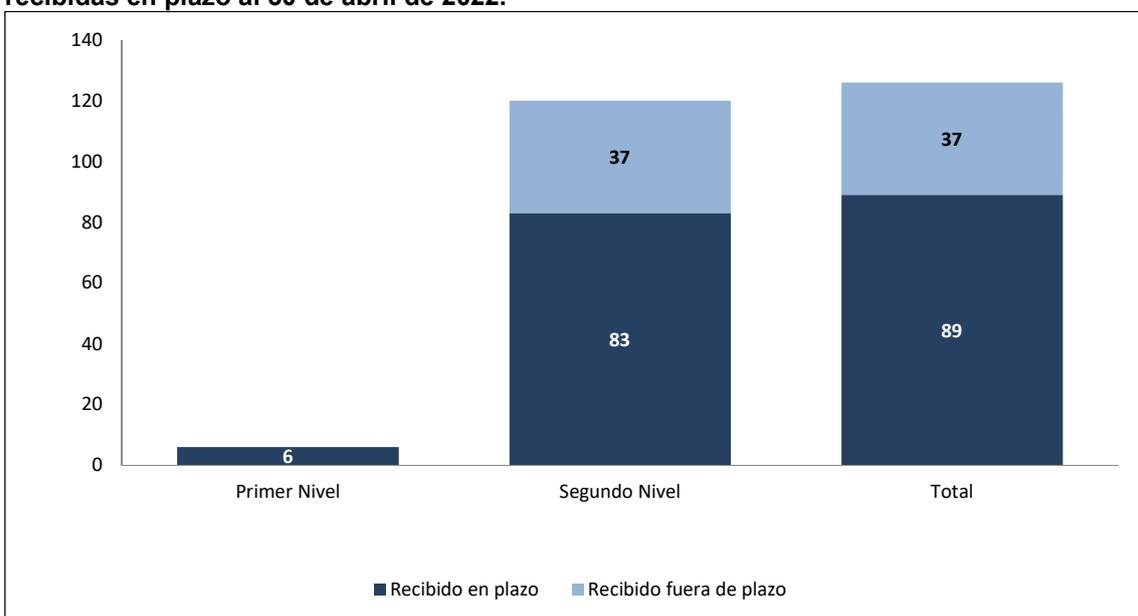
Fuente: Servicio Civil

**Gráfico 77: evaluaciones de Convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos recibidas al 30 de abril de 2022.**



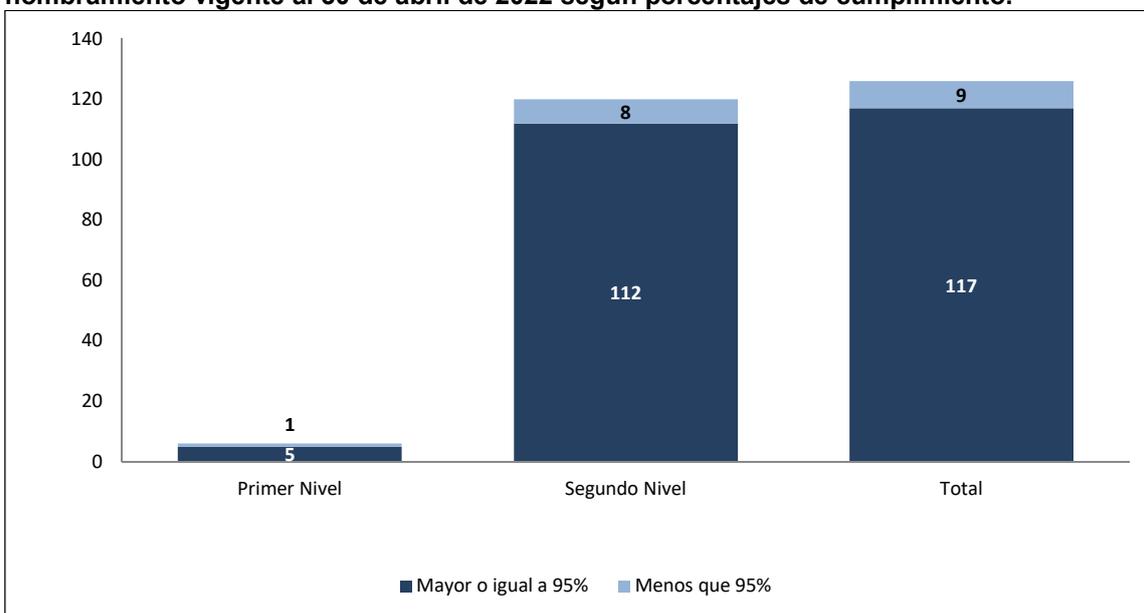
Fuente: Servicio Civil

**Gráfico 78: evaluaciones de Convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos recibidas en plazo al 30 de abril de 2022.**



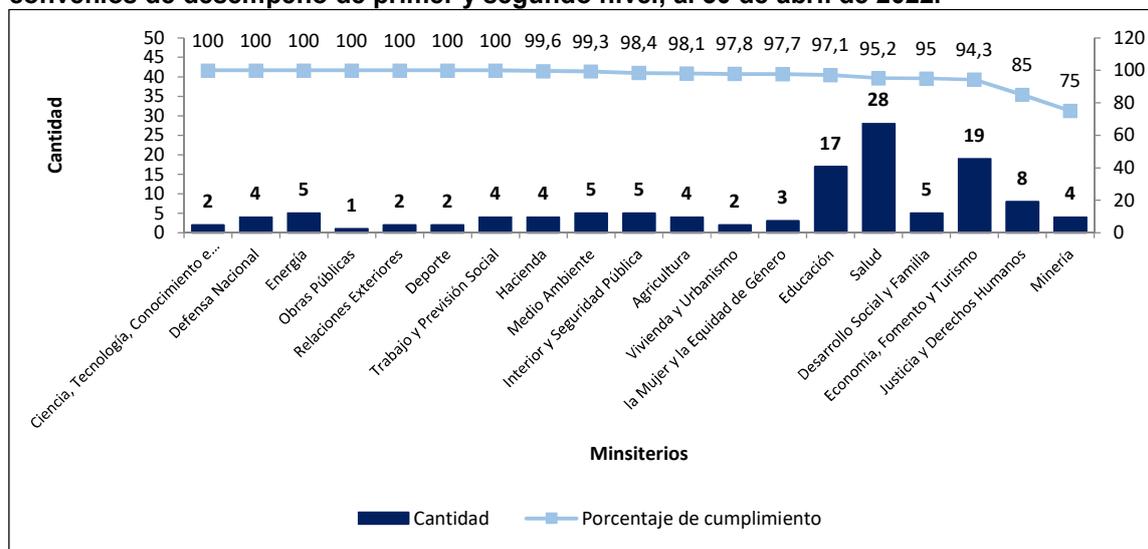
Fuente: Servicio Civil

**Gráfico 79 cantidad de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos con nombramiento vigente al 30 de abril de 2022 según porcentajes de cumplimiento.**



Fuente: Servicio Civil.

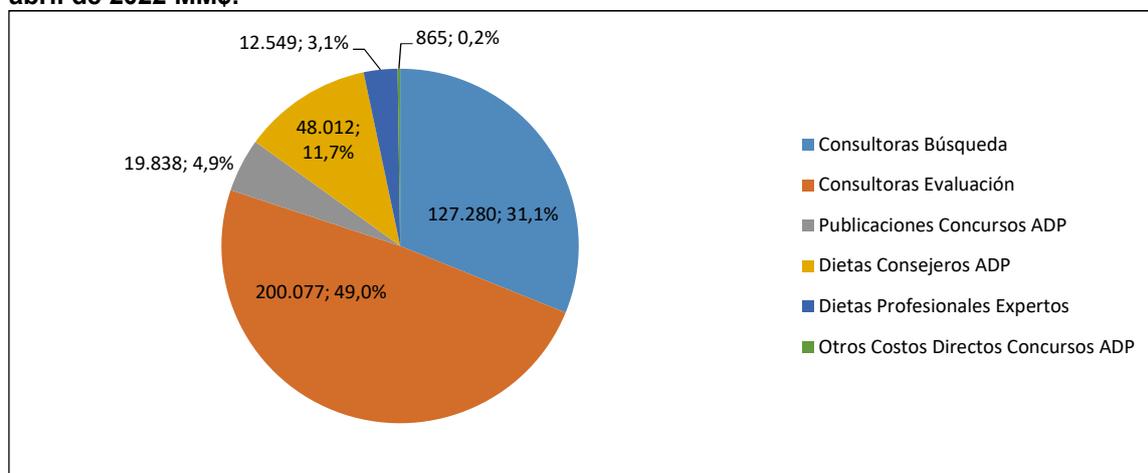
**Gráfico 80: cantidad de evaluaciones por ministerio y nivel promedio de cumplimiento de convenios de desempeño de primer y segundo nivel, al 30 de abril de 2022.**



Fuente: Servicio Civil.

## 10.- Costos del Sistema de Alta Dirección Pública.

**Gráfico 81: distribución de costos asociados a Alta Dirección Pública. Ejecución al 30 de abril de 2022 MM\$.**



Fuente: Servicio Civil

## 6.1.- Costos directos promedio de los concursos concluidos al 30 de abril de 2022<sup>54</sup>.

**Tabla 38: costos promedios de concursos concluidos al 30 de abril de 2022 en MM \$.**

Nivel	Adscritos	No Adscritos	Costo promedio
Primero	19,1	9,8	13,6
Segundo	6,5	7,3	6,7
<b>Costo promedio al 30 de abril de 2022</b>	<b>10,3</b>	<b>9,4</b>	<b>10,0</b>

Fuente: Servicio Civil

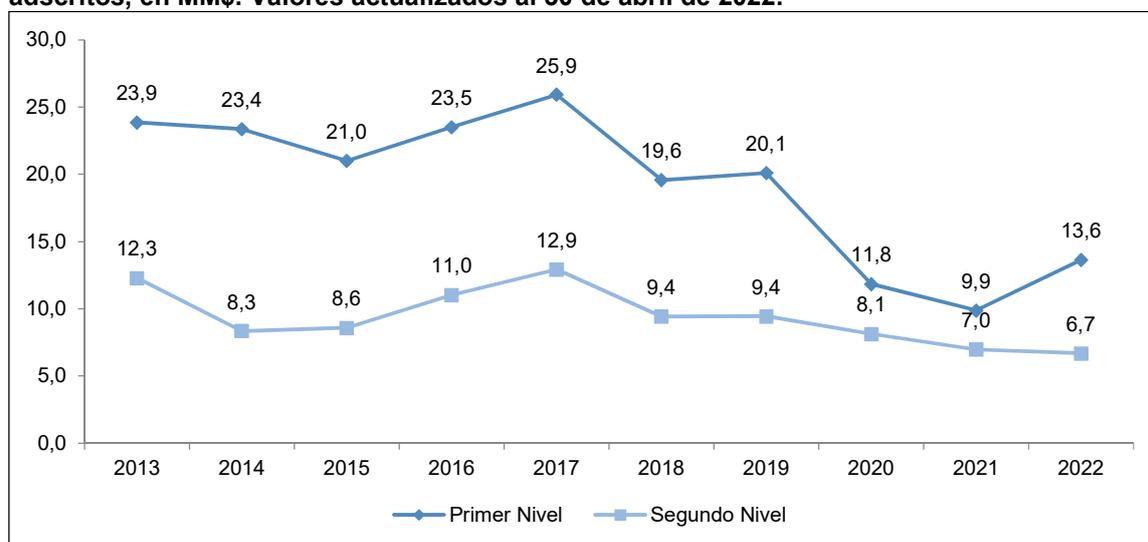
**Tabla 39: evolución costo promedio de concursos por tipo de cargo en MM\$. Valores actualizados al 30 de abril de 2022.**

Primer Nivel Adscrito	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Costo Publicación	1,4	0,9	0,9	1,5	1,5	0,9	0,6	0,5	0,3	0,5
Costo Búsqueda	22,4	14,6	13,9	15,6	20,5	16,4	14,3	8,5	9,1	10,6
% Concursos con Búsqueda	100%	100%	100%	100%	100%	66,20%	82,90%	68,80%	72,70%	100%
Costo Evaluación	6,8	6,5	6,3	7,5	8,5	7,3	9,5	7,2	6,3	8,0
<b>Costo Promedio</b>	<b>30,5</b>	<b>22</b>	<b>21,1</b>	<b>24,6</b>	<b>30,6</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>13,5</b>	<b>13,3</b>	<b>19,1</b>
Variación Anual Costos		-28,00%	-4,20%	16,90%	24,10%	-37,80%	12,20%	-36,60%	-1,70%	47,68%
Nº Concursos	21	69	47	17	15	74	41	32	22	7
Segundo Nivel Adscrito	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Costo Publicación	1,2	0,7	0,8	1,3	1,4	0,8	0,6	0,4	0,4	0,2
Costo Búsqueda	10,5	9,6	9,1	8,8	8,7	7,8	9,2	7,3	7,5	5,2
% Concursos con Búsqueda	54,30%	32,90%	36,10%	53,30%	60,40%	23,50%	21,50%	16,50%	16,50%	16,53%
Costo Evaluación	6	4,6	4,6	5,4	6,2	6,6	7,1	6,6	5,4	5,4
<b>Costo Promedio</b>	<b>12,8</b>	<b>8,4</b>	<b>8,7</b>	<b>11,4</b>	<b>12,9</b>	<b>9,3</b>	<b>9,7</b>	<b>8,2</b>	<b>7,1</b>	<b>6,5</b>
Variación Anual Costos		-34,40%	2,90%	31,30%	13,20%	-27,70%	4,10%	-15,10%	-14,20%	-8,54%
Nº Concursos	232	155	415	197	195	289	438	236	206	21
Primer Nivel No Adscrito	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Costo Publicación	2,1	3	1,8	1,8	2,4	1,9	0,9	0,4	0,4	0,7
Costo Búsqueda	18,2	22,7	12,7	12,7	15,4	12,7	12,7	6,9	6,3	5,3
% Concursos con Búsqueda	43,00%	86,70%	100%	100%	96,00%	95,00%	78,90%	41,70%	41,70%	41,67%
Costo Evaluación	8,1	7,2	7,3	7,7	7,1	9,1	8,4	6,3	4,1	5,5
<b>Costo Promedio</b>	<b>18</b>	<b>29,8</b>	<b>21,8</b>	<b>22,2</b>	<b>24,3</b>	<b>23</b>	<b>19,3</b>	<b>9,6</b>	<b>7,7</b>	<b>9,8</b>
Variación Anual Costos		73,20%	-29,80%	6,20%	5,30%	-7,20%	-13,30%	-45,60%	-20,20%	28,21%
Nº Concursos	21	15	16	14	27	20	38	24	34	10
Segundo Nivel No Adscrito	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Costo Publicación	2,4	1,6	2,1	2,5	2,5	1,4	0,7	0,5	0,5	1,1
Costo Búsqueda	-	3,7	2,6	7,9	12,2	10,1	10,3	-	-	-
% Concursos con Búsqueda	-	8,50%	2,50%	2,70%	20,00%	9,30%	7,40%	-	-	-
Costo Evaluación	7,3	6,2	5,6	6,5	8,4	7,8	8,7	6,6	6	6,2
<b>Costo Promedio</b>	<b>9,1</b>	<b>7,6</b>	<b>7,3</b>	<b>8,7</b>	<b>12,5</b>	<b>9,5</b>	<b>10,2</b>	<b>7,1</b>	<b>6,5</b>	<b>7,3</b>
Variación Anual Costos		-15,90%	-4,80%	19,40%	44,20%	-23,70%	6,50%	-29,90%	-9,00%	12,47%
Nº Concursos	49	59	40	37	27	43	27	26	26	2

Fuente: Servicio Civil

<sup>54</sup> Para efectos de costos se consideran concursos concluidos aquellos declarados desiertos por el Consejo de Alta Dirección Pública o por el Comité de Selección o bien cuyas nóminas fueron enviadas durante el año 2021.

**Gráfico 82: evolución costo promedio de concursos por nivel jerárquico adscritos y no adscritos, en MM\$. Valores actualizados al 30 de abril de 2022.**



Fuente: Servicio Civil

**Tabla 40: evolución de costo promedio de concursos, desagregado por tipo de servicio en MM\$. Valores actualizados al 30 de abril de 2022.**

Total	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Costo Publicación	1,4	1	0,9	1,5	1,6	1	0,6	0,4	0,4	0,7
Costo Búsqueda	12,5	13,1	10,4	10	11	11,5	10,6	7,6	7,6	7,2
% Concursos con Búsqueda	48%	46,3%	41,1%	51,7%	62,9%	32,5%	29,4%	22,3%	22,9%	47,5%
Costo Evaluación	6,4	5,5	4,9	5,8	6,5	7	7,2	6,7	5,4	5,9
<b>Costo Promedio</b>	<b>13,8</b>	<b>12,6</b>	<b>10,1</b>	<b>12,5</b>	<b>15</b>	<b>11,7</b>	<b>11</b>	<b>8,8</b>	<b>7,5</b>	<b>10,0</b>
Variación Anual Costos		-8,80%	-19,70%	23,80%	20,00%	-22,20%	-5,90%	-20,10%	-14,20%	33,27%
N° Concursos	323	298	518	265	264	426	544	318	288	40

Fuente: Servicio Civil

**Gráfico 83: evolución costo promedio de concursos desagregado por tipo de servicio en MM\$. Valores actualizados al 30 de abril de 2022.**



Fuente: Servicio Civil

**Tabla 41: costos de educación al 30 de abril de 2022.**

<b>Costos Sistema Educación.</b>	<b>MM\$</b>
Honorarios representantes Consejo de Alta Dirección Pública.	<b>84</b>
Remuneración bruta de personal - Área de Educación.	<b>141</b>
<b>Total Gasto en Personal.</b>	<b>225</b>
Costos Concursos Directores Establecimientos Educativos.	<b>28</b>
<b>Costos Concursos Educación.</b>	<b>28</b>
Otros Costos del Sistema.	-
<b>Total Costos Educación.</b>	<b>253</b>

**Fuente:** Servicio Civil

### ANEXO 3: SERVICIOS ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

**Tabla 42: servicios adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.**

Servicio	Año incorporación
Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo	2007
Agencia de la Calidad de la Educación	2011
Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera	2015
Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo	2019
Caja de Previsión de la Defensa Nacional	2007
Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud	2004
Centro de Referencia de Salud de Maipú	2007
Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente	2007
Comisión Chilena de Energía Nuclear	2007
Comisión Chilena del Cobre	2007
Comisión Nacional de Energía	2009
Comisión Nacional de Riego	2007
Consejo de Rectores	2007
Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	2016
Defensoría Penal Pública	2007
Dirección de Aeropuertos	2007
Dirección de Arquitectura	2007
Dirección de Compras y Contratación Pública	2004
Dirección de Contabilidad y Finanzas	2007
Dirección de Obras Hidráulicas	2006
Dirección de Obras Portuarias	2007
Dirección de Previsión de Carabineros de Chile	2007
Dirección de Vialidad	2007
Dirección del Trabajo	2016
Dirección General de Aeronáutica Civil	2007
Dirección General de Aguas	2007
Dirección General de Concesiones de Obras Públicas	2018
Dirección General de Crédito Prendario	2007
Dirección General de Promoción de Exportaciones	2019
Dirección General OOPP	2016
Dirección Nacional de Fronteras y Límites	2007
Dirección Nacional Servicio Civil	2016
Dirección Planeamiento	2016
Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas	2007
Fiscalía Nacional Económica	2007
Fondo de Solidaridad e Inversión Social	2007
Fondo Nacional de Salud	2016
Gendarmería de Chile	2010

Servicio	Año incorporación
Instituto Antártico Chileno	2007
Instituto de Desarrollo Agropecuario	2007
Instituto de Previsión Social	2008
Instituto de Salud Pública	2007
Instituto de Seguridad Laboral	2008
Instituto Nacional de Deportes	2013
Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala	2019
Instituto Nacional de Estadística	2004
Instituto Nacional de Hidráulica	2007
Instituto Nacional de la Juventud	2016
Instituto Nacional de Propiedad Industrial	2008
Junta de Aeronáutica Civil	2007
Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	2004
Junta Nacional de Jardines Infantiles	2007
Oficina de Políticas Agrarias	2016
Oficina Nacional de Emergencia	2004
Parque Metropolitano	2007
Servicio Agrícola y Ganadero	2004
Servicio de Evaluación Ambiental	2010
Servicio de Impuestos Internos	2010
Servicio de Registro Civil e Identificación	2007
Servicio de Salud Aconcagua	2004
Servicio de Salud Antofagasta	2004
Servicio de Salud Araucanía Norte	2004
Servicio de Salud Araucanía Sur	2004
Servicio de Salud Arauco	2004
Servicio de Salud Arica	2004
Servicio de Salud Atacama	2004
Servicio de Salud Aysén	2004
Servicio de Salud Biobío	2004
Servicio de Salud Chiloé	2008
Servicio de Salud Concepción	2004
Servicio de Salud Coquimbo	2004
Servicio de Salud Iquique	2004
Servicio de Salud Magallanes	2004
Servicio de Salud Maule	2004
Servicio de Salud Metropolitano Central	2004
Servicio de Salud Metropolitano Norte	2004
Servicio de Salud Metropolitano Occidente	2004
Servicio de Salud Metropolitano Oriente	2004
Servicio de Salud Metropolitano Sur	2004
Servicio de Salud Metropolitano Suroriente	2004
Servicio de Salud Ñuble	2004
Servicio de Salud O'Higgins	2004

Servicio	Año incorporación
Servicio de Salud Osorno	2004
Servicio de Salud Reloncaví	2004
Servicio de Salud Talcahuano	2004
Servicio de Salud Valdivia	2004
Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	2004
Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Antofagasta	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Arica y Parinacota	2007
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Atacama	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Aysén	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Bdo. O'Higgins	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Coquimbo	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región de la Araucanía	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región de Los Lagos	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región del Biobío	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región del Maule	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Los Ríos	2007
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Magallanes	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Metropolitana	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Ñuble	2018
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Tarapacá	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Valparaíso	2004
Servicio Médico Legal	2004
Servicio Nacional de Aduanas	2007
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	2004
Servicio Nacional de Educación Pública	2017
Servicio Nacional de Geología y Minería	2007
Servicio Nacional de la Discapacidad	2007
Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	2016
Servicio Nacional de Menores	2016
Servicio Nacional de Migraciones	2021
Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	2007
Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	2021
Servicio Nacional de Turismo	2007
Servicio Nacional del Adulto Mayor	2016
Servicio Nacional del Consumidor	2004
Servicio Nacional del Patrimonio Cultural	2017
Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol	2011
SLEP Andalién Sur	2017
SLEP Aysén	2021
SLEP Barrancas	2017
SLEP Costa Araucanía	2017
SLEP de Atacama	2019
SLEP de Chinchorro	2017
SLEP de Colchagua	2019

Servicio	Año incorporación
SLEP de Gabriela Mistral, que comprende las comunas de Macul, San Joaquín y La Granja	2017
SLEP de Licancabur	2021
SLEP de Llanquihue	2019
SLEP de Valparaíso que comprende las Comunas de Valparaíso y Juan Fernández	2019
SLEP Huasco	2017
SLEP Iquique	2017
SLEP Magallanes	2021
SLEP Maule Costa	2021
SLEP Puerto Cordillera	2017
SLEP Punilla Cordillera	2021
Superintendencia de Casinos de Juego	2006
Superintendencia de Educación	2011
Superintendencia de Educación Superior	2019
Superintendencia de Electricidad y Combustibles	2007
Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento	2014
Superintendencia de Pensiones	2007
Superintendencia de Salud	2004
Superintendencia de Seguridad Social	2013
Superintendencia de Servicios Sanitarios	2006
Superintendencia del Medio Ambiente	2010
Tesorería General de la República	2006
Unidad de Análisis Financiero	2004

## ANEXO 4: SERVICIOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

**Tabla 43: servicios no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.**

Servicio	Año incorporación
Agencia de la Calidad de la Educación	2011
Centro de Formación Técnica de la Región de Antofagasta	2016
Centro de Formación Técnica de la Región de Arica y Parinacota	2016
Centro de Formación Técnica de la Región de Atacama	2016
Centro de Formación Técnica de la Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	2016
Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo	2016
Centro de Formación Técnica de la Región de La Araucanía	2016
Centro de Formación Técnica de la Región de Los Lagos	2016
Centro de Formación Técnica de la Región de Los Ríos	2016
Centro de Formación Técnica de la Región de Magallanes y Antártica Chilena	2016
Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá	2016
Centro de Formación Técnica de la Región de Valparaíso	2016
Centro de Formación Técnica de la Región del Biobío	2016
Centro de Formación Técnica de la Región del Maule	2016
Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana	2016
Centro de Formación Técnica Región del Libertador General Bernardo O'Higgins	2016
Comisión de Expertos para la Regulación de Aranceles	2018
Comisión Nacional de Acreditación	2018
Comisión para el Mercado Financiero	2017
Congreso de la República	2010
Consejo Nacional de Educación	2010
Consejo Nacional de Televisión	2020
Consejo para la Transparencia	2008
Corporación de Fomento a la Producción	2016
Corporación Nacional del Cobre	2009
Cuarto Tribunal Tributario Aduanero Región Metropolitana	2009
Defensoría de los Derecho de la Niñez	2019
Defensoría del Contribuyente	2021
Empresa Nacional del Petróleo	2017
Fiscalía Nacional Económica	2007
Fondo de Infraestructuras	2018
Instituto Nacional de Derechos Humanos	2009
Municipalidad de Algarrobo	2011
Municipalidad de Alto Hospicio	2011
Municipalidad de Angol	2011
Municipalidad de Arauco	2011
Municipalidad de Bulnes	2011
Municipalidad de Cabildo	2011
Municipalidad de Cabrero	2011
Municipalidad de Calbuco	2011
Municipalidad de Canela	2011

Servicio	Año incorporación
Municipalidad de Cañete	2011
Municipalidad de Cartagena	2011
Municipalidad de Casablanca	2011
Municipalidad de Catemu	2011
Municipalidad de Cauquenes	2011
Municipalidad de Cerrillos	2011
Municipalidad de Chanco	2011
Municipalidad de Chépica	2011
Municipalidad de Chillán	2011
Municipalidad de Codegua	2011
Municipalidad de Coelemu	2011
Municipalidad de Coihueco	2011
Municipalidad de Colbún	2011
Municipalidad de Collipulli	2011
Municipalidad de Coltauco	2011
Municipalidad de Combarbalá	2011
Municipalidad de Concón	2011
Municipalidad de Constitución	2011
Municipalidad de Coronel	2011
Municipalidad de Coyhaique	2011
Municipalidad de Cunco	2011
Municipalidad de Curacautín	2011
Municipalidad de Curacaví	2011
Municipalidad de Curanilahue	2011
Municipalidad de Curepto	2011
Municipalidad de Curicó	2011
Municipalidad de Doñihue	2011
Municipalidad de El Bosque	2011
Municipalidad de El Carmen	2011
Municipalidad de El Monte	2011
Municipalidad de El Quisco	2011
Municipalidad de Estación Central	2011
Municipalidad de Freire	2011
Municipalidad de Futrono	2011
Municipalidad de Galvarino	2011
Municipalidad de Gorbea	2011
Municipalidad de Graneros	2011
Municipalidad de Hijuelas	2011
Municipalidad de Hualaihué	2011
Municipalidad de Hualañé	2011
Municipalidad de Hualpén	2011
Municipalidad de Huechuraba	2011
Municipalidad de Illapel	2011
Municipalidad de Independencia	2011
Municipalidad de La Calera	2011

Servicio	Año incorporación
Municipalidad de La Cisterna	2011
Municipalidad de La Ligua	2011
Municipalidad de La Pintana	2011
Municipalidad de La Unión	2011
Municipalidad de Lago Ranco	2011
Municipalidad de Laja	2011
Municipalidad de Lanco	2011
Municipalidad de Las Cabras	2011
Municipalidad de Lautaro	2011
Municipalidad de Lebu	2011
Municipalidad de Limache	2011
Municipalidad de Linares	2011
Municipalidad de Llay Llay	2011
Municipalidad de Lo Barnechea	2011
Municipalidad de Lo Espejo	2011
Municipalidad de Loncoche	2011
Municipalidad de Longaví	2011
Municipalidad de Lonquimay	2011
Municipalidad de Los Alamos	2011
Municipalidad de Los Andes	2011
Municipalidad de Los Ángeles	2011
Municipalidad de Los Lagos	2011
Municipalidad de Los Vilos	2011
Municipalidad de Lota	2011
Municipalidad de Lumaco	2011
Municipalidad de Machalí	2011
Municipalidad de Malloa	2011
Municipalidad de Mariquina	2011
Municipalidad de Maule	2011
Municipalidad de Maullín	2011
Municipalidad de Mejillones	2011
Municipalidad de Molina	2011
Municipalidad de Monte Patria	2011
Municipalidad de Mulchén	2011
Municipalidad de Nacimiento	2011
Municipalidad de Negrete	2011
Municipalidad de Nogales	2011
Municipalidad de Ñiquén	2011
Municipalidad de Olivar	2011
Municipalidad de Olmué	2011
Municipalidad de Osorno	2011
Municipalidad de Ovalle	2011
Municipalidad de Padre Hurtado	2011
Municipalidad de Padre Las Casas	2011
Municipalidad de Paillaco	2011

Servicio	Año incorporación
Municipalidad de Paine	2011
Municipalidad de Palmilla	2011
Municipalidad de Parral	2011
Municipalidad de Pedro Aguirre Cerda	2011
Municipalidad de Pelluhue	2011
Municipalidad de Penco	2011
Municipalidad de Peñaflores	2011
Municipalidad de Peralillo	2011
Municipalidad de Pica	2011
Municipalidad de Pichidegua	2011
Municipalidad de Pichilemu	2011
Municipalidad de Pinto	2011
Municipalidad de Pitrufuquén	2011
Municipalidad de Puchuncavi	2011
Municipalidad de Pucón	2011
Municipalidad de Puerto Aysén	2011
Municipalidad de Puerto Montt	2011
Municipalidad de Purén	2011
Municipalidad de Purranque	2011
Municipalidad de Putaendo	2011
Municipalidad de Puyehue	2011
Municipalidad de Quilicura	2011
Municipalidad de Quilleco	2011
Municipalidad de Quillón	2011
Municipalidad de Quillota	2011
Municipalidad de Quinta de Tilcoco	2011
Municipalidad de Quintero	2011
Municipalidad de Quirihue	2011
Municipalidad de Recoleta	2011
Municipalidad de Rengo	2011
Municipalidad de Requinoa	2011
Municipalidad de Retiro	2011
Municipalidad de Río Bueno	2011
Municipalidad de Río Claro	2011
Municipalidad de Río Negro	2011
Municipalidad de Romeral	2011
Municipalidad de Sagrada Familia	2011
Municipalidad de Salamanca	2011
Municipalidad de San Antonio	2011
Municipalidad de San Carlos	2011
Municipalidad de San Clemente	2011
Municipalidad de San Esteban	2011
Municipalidad de San Felipe	2011
Municipalidad de San Francisco de Mostazal	2011
Municipalidad de San Ignacio	2011

Servicio	Año incorporación
Municipalidad de San Javier	2011
Municipalidad de San Nicolás	2011
Municipalidad de San Pedro	2011
Municipalidad de San Pedro de Atacama	2011
Municipalidad de San Pedro de la Paz	2011
Municipalidad de San Rafael	2011
Municipalidad de San Ramón	2011
Municipalidad de Santa Bárbara	2011
Municipalidad de Santa Cruz	2011
Municipalidad de Santa Juana	2011
Municipalidad de Santiago	2011
Municipalidad de Santo Domingo	2011
Municipalidad de Talca	2011
Municipalidad de Talcahuano	2011
Municipalidad de Taltal	2011
Municipalidad de Temuco	2011
Municipalidad de Teno	2011
Municipalidad de Tirúa	2011
Municipalidad de Tocopilla	2011
Municipalidad de Tomé	2011
Municipalidad de Traiguén	2011
Municipalidad de Tucapel	2011
Municipalidad de Valdivia	2011
Municipalidad de Victoria	2011
Municipalidad de Vicuña	2011
Municipalidad de Vilcun	2011
Municipalidad de Villa Alegre	2011
Municipalidad de Villarrica	2011
Municipalidad de Vitacura	2011
Municipalidad de Yerbabuena	2011
Municipalidad de Yumbel	2011
Municipalidad de Yungay	2011
Primer Tribunal Ambiental	2012
Primer Tribunal Tributario Aduanero Región Metropolitana	2009
Segundo Tribunal Ambiental	2012
Segundo Tribunal Tributario Aduanero Región Metropolitana	2009
Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales	2019
Servicio Electoral	2009
Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	2021
Sin	2009
Subsecretaría de Agricultura	2016
Subsecretaría de Bienes Nacionales	2016
Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo	2016
Subsecretaría de Economía y Empresas de menor tamaño	2016
Subsecretaría de Educación	2011

Servicio	Año incorporación
Subsecretaría de Energía	2016
Subsecretaría de Hacienda	2009
Subsecretaría de Minería	2016
Subsecretaría de Obras Públicas	2010
Subsecretaría de Pesca y Acuicultura	2016
Subsecretaría de Redes Asistenciales	2016
Subsecretaría de Servicio Sociales	2016
Subsecretaría de Transportes	2016
Subsecretaría de vivienda y urbanismo	2016
Subsecretaría del Interior	2016
Subsecretaría del Trabajo	2016
Subsecretaría Prevención del Delito	2016
Subsecretaría Secretaria General de la Presidencia de la republica	2016
Subsecretaría y Administración General de Justicia	2016
Tercer Tribunal Ambiental	2012
Tercer Tribunal Tributario Aduanero Región Metropolitana	2009
Tribunal Tributario Aduanero de la Región de Ñuble y la Región de Biobío	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Antofagasta	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Araucanía	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Arica y Parinacota	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Atacama	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Aysén	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Coquimbo	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Los Lagos	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Los Ríos	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Magallanes	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Maule	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región O'Higgins	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Tarapacá	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Valparaíso	2009

## ANEXO 5: CARGOS ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA POR MINISTERIO

**Tabla 44: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Agricultura.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Agricultura	Comisión Nacional de Riego	I	Secretario/a Ejecutivo/a
		II	Jefe/a División Función: Estudios, Desarrollo y Políticas
			Jefe/a División Jurídico
	Instituto de Desarrollo Agropecuario	I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Valparaíso
			Director/a Regional Metropolitana
			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Biobío
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Jefe/a División Fiscalía
			Jefe/a División Función: Asistencia Financiera
			Jefe/a División Función: Personas
			Jefe/a División Función: Fomento
		Jefe/a División Función: Gestión Estratégica	
		Jefe/a División Función: Finanzas y Administración	
	Subdirector/a Desarrollo Rural		
	Oficina de Políticas Agrarias	I	Director/a Nacional
		II	Subdirector/a Nacional
	Servicio Agrícola y Ganadero	I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Atacama
Director/a Regional Coquimbo			
Director/a Regional Valparaíso			
Director/a Regional Metropolitana			
Director/a Regional Bdo. O'Higgins			
Director/a Regional Maule			
Director/a Regional Biobío			
Director/a Regional Araucanía			

			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Jefe/a División Función: Protección Agrícola y Forestal
			Jefe/a División Protección Pecuaria
			Jefe/a División Función: Recursos Naturales Renovables
			Jefe/a División Auditoría Interna
			Jefe/a División Función Gestión Estratégica
			Jefe/a División Jurídica
			Jefe/a División Asuntos Internacionales
			Jefe/a División Función: Subdirección Nacional
Total 54 cargos			

**Tabla 45: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Ciencias, Tecnologías, Conocimiento e Innovación.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Ciencias, Tecnologías, Conocimiento e Innovación	Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo	I	Director/a Nacional
		II	Subdirector/a de Capital Humano Avanzado
			Subdirector/a
Total 6 cargos			

**Tabla 46: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Cultura , las Artes y el Patrimonio	Servicio Nacional del Patrimonio Cultural	I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Metropolitano
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Valparaíso
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Biobío
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Magallanes
			Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Región de Ñuble

			Jefe/a Departamento Jurídico
			Jefe/a División
Total 19 cargos			

**Tabla 47: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Defensa.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Defensa	Caja de Previsión de la Defensa Nacional	I	Vicepresidente/a Ejecutivo/a
		II	Director/a Centro de Salud o Rehabilitación
			Fiscal
			Gerente/a General
			Jefe/a División Función Administración y Finanzas
			Jefe/a División Función Atención a Usuarios
			Jefe/a División Función Jurídica
			Jefe/a de División Función Personal(División Gestión y Desarrollo de Personas)
			Jefe/a División Función Planificación y Desarrollo
			Jefe/a División Función Informática y Computación
	Jefe/a División Función Operaciones		
	Dirección General de Aeronáutica Civil	II	Director/a Departamento Tecnologías de Información y Comunicaciones
			Director/a Departamento Comercial
			Director/a Departamento Prevención de Accidentes
			Director/a Función: Departamento Finanzas
			Director/a Fiscal
			Director/a Departamento Función: Logística
			Director/a Dirección Meteorológica de Chile
			Director/a Función Departamento Secretaría General
			Director/a Departamento Recursos Humanos
			Director/a Departamento Función: Aeródromos y Servicios Aeronáuticos
			Director/a del Departamento de Seguridad Operacional
			Director/a del Departamento de Auditoría Interna
Total 23 cargos			

**Tabla 48: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Deporte**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Ministerio del Deporte	Instituto Nacional de Deportes	I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Valparaíso
			Director/a Regional Metropolitana
			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Biobío
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena
			Director/a Regional Arica y Parinacota

			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Jefe División Infraestructura y Recintos
			Jefe/a de División Administración y Finanzas
			Jefe/a de División Actividad Física y Deportes
Total 20 cargos			

**Tabla 49: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Desarrollo Social	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Cañete
			Director/a Regional Osorno
			Director/a Regional Valdivia
			Fiscal
			Subdirector/a Nacional Iquique
		Subdirector/a Nacional Temuco	
	Fondo de Solidaridad e Inversión Social	I	Director/a Ejecutivo/a
		II	Fiscal
			Jefe/a Departamento Administración y Finanzas
			Jefe/a Departamento Función: Desarrollo e Innovación
			Jefe/a Departamento Función: Personas
	Jefe/a Departamento Gestión de Programas		
	Instituto Nacional de la Juventud	I	Director/a Nacional
			Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Biobío
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Los Aysén
			Director/a Regional Los Lagos
			II
		Director/a Regional Magallanes	
		Director/a Regional Maule	
		Director/a Regional Metropolitana	
		Director/a Regional O'Higgins	
		Director/a Regional Región de Ñuble	
		Director/a Regional Tarapacá	
		Director/a Regional Valparaíso	
		Subdirector/a Nacional	
	Servicio Nacional de la Discapacidad	I	Director/a Nacional
II		Director/a Regional Antofagasta	
		Director/a Regional Arica y Parinacota	

			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Biobío
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Metropolitano/a
			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
			Subdirector/a Nacional
	Servicio Nacional del Adulto Mayor	I	Director/a Nacional
		II	Jefe/a de División Administración y Finanzas
			Jefe/a División Gestión y Coordinación Territorial
	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	I	Director/a Nacional
			Subdirector/a Nacional
			Fiscal
			Jefe/a de División
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Atacama
		II	Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Valparaíso
			Director/a Regional Metropolitano
			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Ñuble
			Director/a Regional Biobío
			Director/a Regional La Araucanía
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Aysén
		Director Regional Magallanes y la Antártica Chilena	
Total 78 cargos			

**Tabla 50: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Economía, Fomento y Turismo	Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera	I	Director/a
		II	Jefe/a División de Administración
			Jefe/a División de Comunicaciones y Marketing
			Jefe/a División de Promoción de Inversiones
			Jefe/a División Estrategia y Gestión Corporativa
	Jefe/a División Jurídica		
	Fiscalía Nacional Económica	II	Jefe/a División de Administración y Gestión
			Jefe/a División Función Antimonopolios
			Jefe/a División Función Fusiones
			Jefe/a División Función: Litigios
			Jefe/a División Anticarteles
			Jefe/a División Estudios de Mercado
			Jefe/a División Relaciones Institucionales
			Jefe/a División de Fiscalización de Cumplimiento
	Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala	I	Director/a Ejecutivo
		II	Subdirector/a
	Instituto Nacional de Estadística	II	Subdirector/a
			Director/a Nacional
			Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Biobío
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Libertador Bernardo O'Higgins
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
Jefe/a División Jurídica			
Subdirector/a de Tecnologías de la Información y Comunicaciones			
Subdirector/a Función Administrativa			
Subdirector/a Función Operaciones			
Subdirector/a Función Técnica			
Instituto Nacional de Propiedad Industrial	I	Director/a Nacional	
	II	Jefe/a División Administrativa	
		Subdirector/a de Marcas	

			Subdirector/a de Patentes
			Subdirector/a Función Jurídico
	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	I	Director/a Nacional
		II	Director Regional Biobío
			Director Regional Maule
			Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena
			Director/a Regional Metropolitano/a
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
			Subdirector/a Administrativo/a
			Subdirector/a de Comercio Exterior
			Subdirector/a Jurídico/a
		Subdirector/a Nacional de Acuicultura	
	Subdirector/a Nacional de Pesca		
	Subdirector/a Pesquería		
	Servicio Nacional de Turismo	I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Biobío
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Metropolitano
			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
		Fiscal	
	Subdirector/a Administrativo		
	Subdirector/a de Desarrollo		
	Subdirector/a de Marketing		
	Servicio Nacional del	I	Director/a Nacional

	Consumidor	II	Director/a Regional Antofagasta	
			Director/a Regional Araucanía	
			Director/a Regional Arica y Parinacota	
			Director/a Regional Atacama	
			Director/a Regional Aysén	
			Director/a Regional Bdo. O'Higgins	
			Director/a Regional Biobío	
			Director/a Regional Coquimbo	
			Director/a Regional Los Lagos	
			Director/a Regional Los Ríos	
			Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena	
			Director/a Regional Maule	
			Director/a Regional Región de Ñuble	
			Director/a Regional Región Metropolitana	
			Director/a Regional Tarapacá	
			Director/a Regional Valparaíso	
			Jefe/a División Función Consumo Financiero	
			Jefe/a División Jurídica	
			Subdirector/a	
			Subdirector/a	
			Subdirector/a	
	Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento		I	Superintendente/a
				Jefe/a Departamento Financiero y Administración
			II	Jefe/a Departamento Fiscalización
				Jefe/a Departamento Jurídico
	Total 113 cargos			

**Tabla 51: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Educación	Agencia de la Calidad de la Educación	I	Secretario/a Ejecutivo/a
		II	Jefe/a División de Administración General
			Jefe/a División de Estudios
			Jefe/a División de Evaluación de Desempeño
			Jefe/a División de Evaluación de Logros de Aprendizaje
			Jefe/a División de Información a la Comunidad
	Consejo de Rectores	I	Secretario/a General
	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	I	Secretario/a General
			Director/a Regional Arica y Parinacota
		II	Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional, Región de Antofagasta
			Director/a Regional, Región de Atacama
			Director/a Regional, Región de Aysén
			Director/a Regional, Región de Bdo. O'Higgins
	Director/a Regional, Región de Coquimbo		
Director/a Regional, Región de la Araucanía			

		Director/a Regional, Región de Los Lagos	
		Director/a Regional, Región de Magallanes y la Antártica Chilena	
		Director/a Regional, Región de Maule	
		Director/a Regional, Región de Tarapacá	
		Director/a Regional, Región de Valparaíso	
		Director/a Regional, Región del Biobío	
		Director/a Regional, Región Metropolitana	
		Jefe/a Departamento de Auditoría	
		Jefe/a Departamento de Gestión de Compras y Licitaciones	
		Jefe/a Departamento de Salud Escolar	
		Jefe/a Departamento Función Alimentación Escolar	
		Jefe/a Departamento Función Becas	
		Jefe/a Departamento Jurídico	
	I	Vicepresidente/a Ejecutivo/a	
	II	Director/a Departamento de Calidad y Control Normativo	
		Director/a Departamento de Fiscalía y Asesoría Jurídica	
		Director/a Departamento Recursos Financieros	
		Director/a Departamento Técnico Pedagógico	
		Director/a Regional Región de Ñuble	
		Director/a Regional, Región de Antofagasta	
		Director/a Regional, Región de Arica y Parinacota	
		Director/a Regional, Región de Atacama	
		Director/a Regional, Región de Aysén	
		Director/a Regional, Región de Coquimbo	
		Director/a Regional, Región de la Araucanía	
		Director/a Regional, Región de Los Lagos	
		Director/a Regional, Región de Los Ríos	
		Director/a Regional, Región de Magallanes y la Antártica Chilena	
		Director/a Regional, Región de Tarapacá	
		Director/a Regional, Región de Valparaíso	
		Director/a Regional, Región del Biobío	
		Director/a Regional, Región del Libertador Bernardo O'Higgins	
	Director/a Regional, Región del Maule		
	Director/a Regional, Región Metropolitana		
	Servicio Nacional de Educación Pública	I	Director/a de Educación Pública
	SLEP Costa Araucanía	I	Director/a Ejecutivo
		II	Subdirector/a de Administración y Finanzas del SLEP Costa Araucanía
			Subdirector/a de Planificación y Control de Gestión del SLEP Costa Araucanía
	SLEP de Atacama	I	Subdirector/a Técnico Pedagógico del SLEP Costa Araucanía
			Director/a Ejecutivo
		II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
			Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
	Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.		
	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.		

	SLEP de Chinchorro	I	Director/a Ejecutivo
		II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
			Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.
	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.		
	SLEP de Colchagua	I	Director/a Ejecutivo
		II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
			Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.
	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.		
	SLEP de Gabriela Mistral	I	Director/a Ejecutivo
		II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
			Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.
	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.		
	SLEP Puerto Cordillera	I	Director/a Ejecutivo
		II	Subdirector/a de Administración y Finanzas del SLEP Puerto Cordillera Subdirector/a de Planificación y Control de Gestión del SLEP Puerto Cordillera
Subdirector/a Técnico Pedagógico del SLEP Puerto Cordillera			
SLEP Aysén	I	Director/a Ejecutivo	
	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.	
		Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.	
		Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.	
		Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.	
Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.			
SLEP Iquique	I	Director/a Ejecutivo	
	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.	
		Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.	
		Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.	
		Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.	
Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.			
SLEP Magallanes	I	Director/a Ejecutivo	
	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.	
		Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.	
		Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.	
		Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.	
Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.			
SLEP Licancabur	I	Director/a Ejecutivo	
	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.	
		Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.	
		Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.	
		Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.	
Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.			

	SLEP Barrancas	I	Director/a Ejecutivo
		II	Subdirector/a de Administración y Finanzas del SLEP Barrancas
			Subdirector/a de Planificación y Control de Gestión del SLEP Barrancas
			Subdirector/a Técnico Pedagógico del SLEP Barrancas
	SLEP Maule Costa	I	Director/a Ejecutivo
		II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
			Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.
			Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.
	SLEP Punilla Cordillera	I	Director/a Ejecutivo
		II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
			Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.
			Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.
SLEP de Llanquihue	I	Director/a Ejecutivo	
	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.	
		Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.	
		Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.	
		Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.	
		Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.	
SLEP de Valparaíso	I	Director/a Ejecutivo	
	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.	
		Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.	
		Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.	
		Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.	
		Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.	
SLEP Huasco	I	Director/a Ejecutivo	
	II	Subdirector/a de Administración y Finanzas del SLEP Huasco	
		Subdirector/a de Planificación y Control de Gestión del SLEP Huasco	
		Subdirector/a Técnico Pedagógico del SLEP Huasco	
SLEP Andalién Sur	I	Director/a Ejecutivo	
	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.	
		Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.	
		Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.	
		Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.	
		Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.	
Superintendencia de Educación	I	Superintendente/a	
	II	Director/a Regional Antofagasta	
		Director/a Regional Araucanía	
		Director/a Regional Arica y Parinacota	
		Director/a Regional Atacama	
		Director/a Regional Aysén	
		Director/a Regional Biobío	
		Director/a Regional Coquimbo	

			Director/a Regional Libertador Bernardo O'Higgins
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Magallanes
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Metropolitano/a
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
			Fiscal
			Intendente/a de Educación Parvularia
			Jefe División de Comunicaciones y Denuncias
			Jefe/a de División Función Administración General
			Jefe/a de División Función Fiscalización
	Superintendencia de Educación Superior	I	Superintendente/a
		II	Fiscal
			Jefe/a de División de Atención Ciudadana
			Jefe/a División
			Jefe/a División
Total 173 cargos			

**Tabla 52: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Energía.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	
Energía	Comisión Chilena de Energía Nuclear	I	Director/a Ejecutivo/a	
		II	Jefe/a de División Función: Personas	
			Jefe/a División	
			Jefe/a División Corporativa	
			Jefe/a División de Productos y Servicios	
			Jefe/a División de Seguridad Nuclear y Radiológica	
			Jefe/a División Función Investigación y Aplicaciones	
	Comisión Nacional de Energía	I	Secretario/a Ejecutivo/a	
		II	Jefe/a Departamento Función Eléctrico	
			Jefe/a Departamento Función Hidrocarburos	
	Superintendencia de Electricidad y Combustibles	II	Jefe/a Departamento Función Jurídico	
			I	Superintendente/a
			Director Regional Magallanes	
			Director/a Regional Antofagasta	
			Director/a Regional Araucanía	
			Director/a Regional Arica y Parinacota	
			Director/a Regional Atacama	
			Director/a Regional Aysén	
			Director/a Regional Biobío	
Director/a Regional Coquimbo				
Director/a Regional Los Lagos				
Director/a Regional Los Ríos				
Director/a Regional Maule				

			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
			Jefe/a División de Ingeniería
			Jefe/a División de Ingeniería de Combustibles
			Jefe/a División Jurídica
Total 30 cargos			

**Tabla 53: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Hacienda.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	
Hacienda	Dirección de Compras y Contratación Pública	I	Director/a Nacional	
		II	Jefe/a de División Estudios e Inteligencia de Negocios	
			Jefe/a División Función Convenios Marco	
			Jefe/a División Función Servicio al Usuario	
	Dirección Nacional Servicio Civil	II	Subdirector/a	
			Subdirector/a	
	Servicio de Impuestos Internos	I	Director/a Nacional	
	Servicio Nacional de Aduanas	II	I	Director/a Nacional
			Director/a Regional de Aduana Antofagasta, Región de Antofagasta	
			Director/a Regional de Aduana Arica, Región de Arica y Parinacota	
			Director/a Regional de Aduana Coquimbo, Región de Coquimbo	
			Director/a Regional de Aduana Coyhaique, Región de Aysén	
			Director/a Regional de Aduana Iquique, Región de Tarapacá	
			Director/a Regional de Aduana Puerto Montt, Región de Los Lagos y Región de Los Ríos	
			Director/a Regional de Aduana Punta Arenas, Región de Magallanes y la Antártica Chilena	
			Director/a Regional de Aduana Santiago, Región Metropolitana	
			Director/a Regional de Aduana Talcahuano, Región del Biobío	
			Director/a Regional de Aduana Valparaíso, Región de Valparaíso	
			Subdirector/a Función Administrativo/a	
			Subdirector/a Función Fiscalización	
			Subdirector/a Función Informática	
	Subdirector/a Función Jurídico/a			
	Subdirector/a Función Recursos Humanos			
	Subdirector/a Función Técnico/a			
	Superintendencia de Casinos de Juego	I	Superintendente/a	
			Jefe/a de División Función Jurídica	
		II	Jefe/a División Autorizaciones	
Jefe/a División Fiscalización				
Tesorería General de la República	I	Tesorero/a General		
		Director/a Regional Región de Ñuble		
	II	Director/a Regional Tesorero/a Los Lagos		
		Director/a Regional Tesorero/a Región de Antofagasta		
Director/a Regional Tesorero/a Región de Arica y Parinacota				

			Director/a Regional Tesorero/a Región de Atacama
			Director/a Regional Tesorero/a Región de Aysén
			Director/a Regional Tesorero/a Región de Coquimbo
			Director/a Regional Tesorero/a Región de la Araucanía
			Director/a Regional Tesorero/a Región de Los Ríos
			Director/a Regional Tesorero/a Región de Magallanes y la Antártica Chilena
			Director/a Regional Tesorero/a Región de Tarapacá
			Director/a Regional Tesorero/a Región de Valparaíso
			Director/a Regional Tesorero/a Región del Biobío
			Director/a Regional Tesorero/a Región del Maule
			Director/a Regional Tesorero/a Región Libertador Bernardo O'Higgins
			Director/a Regional Tesorero/a Región Metropolitana
			Director/a Regional Tesorero/a Región Metropolitana Santiago Oriente
			Director/a Regional Tesorero/a Región Metropolitana Santiago Poniente
			Director/a Regional Tesorero/a Región Metropolitana Santiago Sur
			Jefe/a División Función Administración y Finanzas
			Jefe/a División Función Cobranzas y Quiebras
			Jefe/a División Función Estudios y Desarrollo
			Jefe/a División Función Finanzas Públicas
			Jefe/a División Función Jurídica
			Jefe/a División Función Operaciones
			Jefe/a División Función Personal
	Unidad de Análisis Financiero	I	Director/a
		II	Jefe/a División Función Fiscalización y Cumplimiento
			Jefe/a División Función Inteligencia Financiera
			Jefe/a División Función Jurídica
			Jefe/a División Tecnología y Sistemas
Total 61 cargos			

**Tabla 54: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Interior y Seguridad Pública.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Interior y Seguridad Pública	Dirección de Previsión de Carabineros de Chile	I	Director/a
		II	Administrador/a General
			Contador/a General
			Director/a Hospital
			Fiscal
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital
			Subdirector/a Médico/a Hospital
	Oficina Nacional de Emergencia	I	Director/a
		II	Jefe/a División Administrativa
			Jefe/a División de Presupuesto
			Jefe/a División Función: Abastecimiento
			Jefe/a División Función: Protección Civil
	Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol	I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Antofagasta
Director/a Regional Araucanía			

			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Biobío
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Magallanes
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Metropolitano/a
			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
			Jefe/a División de Administración y Finanzas
			Jefe/a División Función Jurídica
			Jefe/a División Función Programática
			Jefe/a División Función Territorial
	Servicio Nacional de Migraciones	I	Director/a Nacional
			Director/a
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Coquimbo
		II	Director/a Regional Valparaíso
			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Biobío
			Director/a Regional La Araucanía
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Magallanes
			Director/a Regional Metropolitano
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Ñuble
Total 56 cargos			

**Tabla 55: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Justicia y	Defensoría Penal Pública	I	Defensor Nacional

Derechos Humanos		II	Director/a Administrativo/a Nacional
			Jefe/a Unidad Administración y Finanzas
			Jefe/a Unidad de Evaluación, Control y Reclamaciones
			Jefe/a Unidad de Informática y Estadísticas
			Jefe/a Unidad de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional
			Jefe/a Unidad Estudios y Proyectos
	Gendarmería de Chile	II	Subdirector/a de Reinserción Laboral
			Subdirector/a Administración y Finanzas
			Jefe/a de División
	Servicio de Registro Civil e Identificación	I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Biobío
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Metropolitano
			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
			Subdirector/a de Administración y Finanzas
			Subdirector/a de Estudios y Desarrollo (Informática)
			Subdirector/a de Operaciones
	Subdirector/a Jurídico		
Servicio Medico Legal	I	Director/a Nacional	
	II	Director/a Regional Antofagasta	
		Director/a Regional Araucanía	
		Director/a Regional Arica y Parinacota	
		Director/a Regional Atacama	
		Director/a Regional Aysén	
		Director/a Regional Bdo. O'Higgins	
		Director/a Regional Biobío	
		Director/a Regional Coquimbo	
		Director/a Regional Los Lagos	
		Director/a Regional Los Ríos	
		Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena	
		Director/a Regional Maule	

			Director/a Regional Metropolitano
			Director/a Regional Región de Ñuble
		Director/a Regional Tarapacá	
		Director/a Regional Valparaíso	
		Secretario/a Ejecutivo/a Inst. Dr. Carlos Ybar	
		Subdirector/a Administrativo/a	
		Subdirector/a Médico/a	
Servicio Nacional de Menores		I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Biobío
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Metropolitana
			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
Total 68 cargos			

**Tabla 56: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Medio Ambiente.**

Ministerio	Servicio	Nive I	Cargo
Medio Ambiente	Servicio de Evaluación Ambiental	I	Director/a Ejecutivo/a
		II	Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Biobío
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Libertador Bernardo O'Higgins
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Metropolitano/a
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
			Jefe/a División Administración y Finanzas
			Jefe/a División Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana
			Jefe/a División Jurídica

			Jefe/a División Tecnologías y Gestión de Información
	Superintendencia del Medio Ambiente	I	Superintendente/a
		II	Fiscal
			Jefe/a División de Fiscalización
			Jefe/a División Sanción y Cumplimiento
Total 25 cargos			

**Tabla 57: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Minería.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Minería	Comisión Chilena del Cobre	I	Vicepresidente/a Ejecutivo/a
		II	Director/a Función Estudios y Políticas Públicas
			Director/a Función Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica
			Director/a Función Fiscalización
			Fiscal
	Servicio Nacional de Geología y Minería	I	Director/a Nacional
		II	Subdirector/a Nacional de Geología
			Subdirector/a Nacional de Minería
Total 8 cargos			

**Tabla 58: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Mujer y la Equidad de Género	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Biobío
			Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Magallanes
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Metropolitano/a
			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
			Fiscal
			Subdirector/a
Total 19 cargos			

**Tabla 59: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras Públicas.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Obras	Dirección de Aeropuertos	I	Director/a Nacional

Públicas		II	Jefe/a División de Infraestructura Aeroportuaria
	Dirección de Arquitectura	I	Director/a Nacional
		II	Jefe/a División Administración
			Jefe/a División Edificación Pública
			Jefe/a División Planificación y Coordinación
			Subdirector/a de Arquitectura
	Dirección de Contabilidad y Finanzas	I	Director/a Nacional
		II	Subdirector/a de Contabilidad y Finanzas
	Dirección de Obras Hidráulicas	I	Director/a Nacional
		II	Jefe División de Estudios
			Jefe/a División Función: Riego
			Subdirector/a de Gestión y Desarrollo
			Subdirector/a de Servicios Sanitarios Rurales
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Antofagasta
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Araucanía
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Arica y Parinacota
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Atacama
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Aysén
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Biobío
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Coquimbo
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Los Lagos
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Los Ríos
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Magallanes
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Maule
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Metropolitana
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región O'Higgins
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Tarapacá
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Valparaíso
	Dirección de Obras Portuarias	I	Director/a Nacional
		II	Jefe/a División de Proyectos
			Jefe/a División Función Construcción
	Dirección de Vialidad	I	Director/a Nacional
		II	Subdirector de Mantenimiento
Subdirector Vialidad Urbana			
Subdirector/a de Administración			
Subdirector/a de Desarrollo			
Subdirector/a de Obras			
Dirección General de Aguas	I	Director/a	
	II	Jefe/a División de Hidrología	
		Jefe/a División Estudios y Planificación	
			Jefe/a División Legal

			Subdirector/a
	Dirección General de Concesiones de Obras Públicas	I	Director/a General
		II	Jefe/a División Administración y Finanzas
			Jefe/a División Participación Medio Ambiente y Territorio
			Jefe/a de División de Desarrollo y Licitación de Proyectos
			Jefe/a de División de Construcción
			Jefe/a de División de Operaciones
			Jefe/a de División de estudios y Análisis Financiero
		Jefe/a de División Jurídica	
	Dirección General OOPP	II	Jefe/a División
	Dirección Planeamiento	II	Jefe/a División
	Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas	I	Fiscal Nacional
		II	Jefe/a División Expropiaciones
			Jefe/a División Legal
	Instituto Nacional de Hidráulica	I	Director/a Ejecutivo/a
		II	Jefe/a División Técnica
	Superintendencia de Servicios Sanitarios	I	Superintendente/a
		II	Jefe/a División Concesiones
			Jefe/a División Fiscalización
			Jefe/a División Jurídica - Fiscal
Total 62 cargos			

**Tabla 60: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Relaciones Exteriores.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Relaciones Exteriores	Agencia de Cooperación Internacional	I	Director/a Ejecutivo/a
		II	Fiscal
			Jefe de División de Administración, Finanzas y Desarrollo de Personas
			Jefe de División de Cooperación
	Dirección General de Promoción de Exportaciones	I	Director/a General
		II	Director/a
			Director/a Regional Zona Centro Norte
			Director/a Regional Zona Centro Sur
			Director/a Regional Zona Norte
	Director/a Regional Zona Sur		
	Dirección Nacional de Fronteras y Límites	I	Director/a Nacional
		II	Director/a de Fronteras
			Director/a de Límites
	Instituto Antártico Chileno	I	Director/a
		II	Subdirector/a
			Subdirector/a
Total 19 cargos			

**Tabla 61: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Salud.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Salud	Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud	I	Director/a
		II	Jefe/a Departamento de Compras
			Jefe/a Departamento Finanzas, Administración y Servicios Internos
			Jefe/a Departamento Función: Técnico
			Jefe/a Departamento, Función Operaciones
	Jefe/a Departamento, Función: Asesoría Jurídica		
	Centro de Referencia de Salud de Maipú	I	Director/a
		II	Subdirector/a Gestión Administrativa y Financiera
			Subdirector/a Gestión Clínica
	Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente	I	Director/a
		II	Subdirector/a Clínico
			Subdirector/a de Administración y Finanzas
	Fondo Nacional de Salud	I	Director/a Nacional
			Director/a Zonal Centro Norte
			Director/a Zonal Centro Sur
			Director/a Zonal Norte
			Director/a Zonal Sur
		II	Jefe/a División
			Jefe/a División
			Jefe/a División Administración
			Jefe/a División Comercialización
			Jefe/a División Control y Calidad de Prestaciones
			Jefe/a División de Auditoría Interna
			Jefe/a División de Gestión Territorial
			Jefe/a División de Gestión y Desarrollo de Personas
			Jefe/a División Informática
	Jefe/a División Planificación Institucional		
	Instituto de Salud Pública	I	Director/a
		II	Jefe/a Departamento de Administración y Finanzas
			Jefe/a Departamento de Salud Ambiental
			Jefe/a Departamento de Salud Ocupacional
			Jefe/a Departamento Función: Agencia Nacional de Medicamentos Jefe/a Departamento Función: Laboratorio Biomédico Nacional de Referencia
	Servicio de Salud Aconcagua	I	Director Servicio de Salud
Director/a Atención Primaria			
Director/a Hospital de Llay Llay			
II		Director/a Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel	
		Director/a Hospital San Camilo de San Felipe	
		Director/a Hospital San Juan de Dios de Los Andes	
		Jefe/a Departamento de Auditoría	
Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud			

			Subdirector/a Médico Hospital San Camilo de San Felipe
			Subdirector/a Médico Hospital San Juan de Dios de Los Andes
			Subdirector/a Médico Servicio de Salud
	Servicio de Salud Antofagasta	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital de Calama
			Director/a Hospital de Tocopilla
			Director/a Hospital Regional de Antofagasta
			Jefe/a Departamento Auditoría
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital Regional de Antofagasta
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico Hospital Regional de Antofagasta
		Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud	
	Servicio de Salud Araucanía Norte	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital de Angol
			Director/a Hospital de Traiguén
			Director/a Hospital de Victoria
			Jefe/a Departamento Auditoría
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Angol
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Hospital de Victoria
	Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud		
	Servicio de Salud Araucanía Sur	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital de Lautaro
			Director/a Hospital de Nueva Imperial
			Director/a Hospital de Pitrufquén
			Director/a Hospital de Villarrica
			Director/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena
			Jefe/a Departamento Auditoría
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud Arauco	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital de Curanilahue
			Jefe/a Departamento Auditoría
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
	Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud		
	Servicio de Salud Arica	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital Dr. Juan Noé Crevani de Arica
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Arica Dr. Juan Noé Crevani
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud

			Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Juan Noé Crevani de Arica
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud Atacama	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Hospital Provincial del Huasco
			Director/a Hospital San José del Carmen de Copiapó
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital San José del Carmen de Copiapó
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Hospital Provincial del Huasco
			Subdirector/a Médico/a Hospital San José del Carmen de Copiapó
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud Aysén	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital de Coyhaique
			Director/a Hospital de Puerto Aysén
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud Bío - Bío	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital Dr. Víctor Ríos Ruiz de los Ángeles
			Jefe/a Departamento Auditoría
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Víctor Ríos de los Ángeles
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud Chiloé	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Hospital de Ancud
			Director/a Hospital de Castro
			Director/a Hospital de Quellón
			Jefe/a Departamento Auditoría
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Hospital de Ancud
			Subdirector/a Médico/a Hospital de Castro
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud Concepción	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital de Coronel
			Director/a Hospital de Lota
			Director/a Hospital Guillermo Grant Benavente
			Director/a Hospital Traumatológico
			Jefe/a Departamento Auditoría
			Subdirector/a Administrativo Hospital de Coronel
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital Guillermo Grant Benavente
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico Hospital de Coronel
			Subdirector/a Médico Hospital Lota
			Subdirector/a Médico/a Hospital Guillermo Grant Benavente

	Servicio de Salud Coquimbo	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Hospital Antonio Tirado Lanús de Ovalle
			Director/a Hospital Dr. Humberto Elorza Cortés de Illapel
			Director/a Hospital La Serena
			Director/a Hospital San Pablo de Coquimbo
			Jefe/a Departamento Auditoría
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Hospital La Serena
			Subdirector/a Médico/a Hospital San Pablo de Coquimbo
	Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud		
	Servicio de Salud Iquique	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Hospital Comunitario de Salud Familiar Dr. Héctor Reyno Gutiérrez
			Director/a Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique
	Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud		
	Servicio de Salud Magallanes	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Hospital Clínico Magallanes Dr. Lautaro Navarro Avaria
			Director/a Hospital Puerto Natales
			Subdirector/a Administrativo Hospital Regional Punta Arenas
			Subdirector/a Médico/a Hospital Regional de Punta Arenas Dr. Lautaro Navarro Avaria
	Subdirector/a Médico Hospital Puerto Natales		
	Servicio de Salud Maule	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Hospital de Cauquenes
			Director/a Hospital de Constitución
			Director/a Hospital de Curicó
			Director/a Hospital de Linares
			Director/a Hospital de Parral
			Director/a Hospital de Talca
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Curicó
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Talca
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Hospital de Curicó
Subdirector/a Médico/a Hospital de Linares			
Subdirector/a Médico/a Hospital de Talca			
Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud			
Servicio de Salud Metropolitano Central	I	Director Servicio de Salud	
	II	Director/a Atención Primaria	
		Director/a Hospital Clínico San Borja Arriarán	
		Director/a Hospital de Maipú	
		Director/a Hospital de Urgencia Asistencia Pública	
		Jefe/a Departamento Auditoría	
		Subdirector/a Administrativo/a Hospital San Borja Arriarán	
		Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	
		Subdirector/a Médico Hospital de Maipú	

			Subdirector/a Médico/a Hospital de Urgencia Asistencia Pública
			Subdirector/a Médico/a Hospital San Borja Arriaran
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Administrativo Hospital de Maipú
	Servicio de Salud Metropolitano Norte	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital Instituto Psiquiátrico Dr. José Horwitz Barak
			Director/a Hospital Roberto del Río
			Director/a Hospital San José
			Director/a Instituto Nacional del cáncer
			Jefe/a Departamento Auditoría
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Hospital Roberto del Río
			Subdirector/a Médico/a Hospital San José
			Subdirector/a Médico/a Instituto Psiquiátrico Dr. José Horwitz Barak
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud Metropolitano Occidente		I
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital de Curacaví
			Director/a Hospital de Melipilla
			Director/a Hospital de Peñaflor
			Director/a Hospital de Talagante
			Director/a Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda
			Director/a Hospital San Juan de Dios
			Director/a Instituto Traumatológico
			Jefe/a Departamento Auditoría
			Subdirector Médico Hospital de Melipilla
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital San Juan de Dios
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico Hospital de Peñaflor
			Subdirector/a Médico Hospital de Talagante
			Subdirector/a Médico Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda
			Subdirector/a Médico Hospital San Juan de Dios
			Subdirector/a Médico Instituto Traumatológico
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Subdirector/a Administrativo Hospital		
	Subdirector/a Administrativo Hospital Instituto Traumatológico		
	Subdirector/a Administrativo Hospital de Melipilla		
	Subdirector/a Médico Hospital		
	Servicio de Salud Metropolitano Oriente	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Hospital del Salvador
			Director/a Hospital Dr. Luis Tisné Brousse
			Director/a Hospital Instituto de Neurocirugía
			Director/a Hospital Instituto de Rehabilitación P.A.C
	Director/a Hospital Instituto Nacional de Geriátrica		

			Director/a Hospital Instituto Nacional del Tórax
			Director/a Hospital Luís Calvo Mackenna
			Jefe/a Departamento Auditoría
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital del Salvador
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Hospital del Salvador
			Subdirector/a Médico/a Hospital Instituto de Neurocirugía
			Subdirector/a Médico/a Hospital Instituto Nacional del Tórax
			Subdirector/a Médico/a Hospital Luis Calvo Mackenna
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Administrativo Hospital Luis Calvo Mackenna
			Subdirector/a Administrativo Hospital Luis Tisné
			Subdirector/a Médico Hospital Luis Tisné
	Servicio de Salud Metropolitano Sur	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital Barros Luco
			Director/a Hospital de Mediana Complejidad Psiquiátrico El Peral
			Director/a Hospital El Pino
			Director/a Hospital Exequiel González
			Director/a Hospital Lucio Córdova
			Director/a Hospital San Luís de Buin
			Jefe/a Departamento de Auditoría
			Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital Barros Luco
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital Exequiel González
			Subdirector/a Médico Hospital Barros Luco
			Subdirector/a Médico/a Hospital Exequiel González
	Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud		
	Servicio de Salud Metropolitano Suroriente	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital Alberto Hurtado
			Director/a Hospital de la Florida
			Director/a Hospital de San José del Maipo
			Director/a Hospital Dr. Sotero del Río
			Jefe/a Departamento Auditoría
			Subdirector/a Administrativo Hospital Alberto Hurtado
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Sotero del Río
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Sotero del Río
			Subdirector/a Administrativo Hospital de la Florida
			Subdirector/a Médico Hospital de la Florida
	Servicio de Salud Ñuble	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital de San Carlos
			Director/a Hospital Herminda Martín de Chillán

			Jefe/a Departamento Auditoría
			Subdirector Médico Hospital Herminda Martín de Chillán
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital Herminda Martín de Chillán
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud O'Higgins	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital de Rengo
			Director/a Hospital de San Fernando
			Director/a Hospital de Santa Cruz
			Director/a Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins
			Jefe/a Departamento Auditoría
			Subdirector/a Administrativo Hospital de San Fernando
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital Regional Rancagua
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico Hospital de Rengo
			Subdirector/a Médico/a Hospital de Rancagua
			Subdirector/a Médico/a Hospital de San Fernando
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud Osorno	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital Base de Osorno
			Director/a Hospital de Río Negro
			Director/a Hospital Dr. Juan Hepp Dubiau de Purranque
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital Base de Osorno
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Hospital Base de Osorno
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud Reloncaví	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital Base de Puerto Montt
			Jefe/a Departamento de Auditoría
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Puerto Montt
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Hospital de Puerto Montt
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud Talcahuano	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital de Las Higueras
			Director/a Hospital Tomé
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Las Higueras
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Hospital de Las Higueras
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud Valdivia	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Hospital Base de Valdivia

			Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Valdivia
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Hospital de Valdivia
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital Carlos Van Buren
			Director/a Hospital Claudio Vicuña
			Director/a Hospital Dr. Eduardo Pereira
			Director/a Hospital Psiquiátrico El Salvador
			Jefe/a Departamento Auditoría
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital Carlos Van Buren
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Hospital Carlos Van Buren
			Subdirector/a Médico/a Hospital Claudio Vicuña
		Subdirector/a Médico/a Hospital Eduardo Pereira	
	Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud		
	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital de Calera
			Director/a Hospital de Quilpué
			Director/a Hospital Gustavo Fricke
			Director/a Hospital San Martín de Quillota
			Director/a Hospital Santo Tomás de Limache
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital Gustavo Fricke
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico Hospital Quillota
			Subdirector/a Médico/a Hospital Gustavo Fricke
		Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud	
	Superintendencia de Salud	I	Superintendente/a
		II	Fiscal
			Intendente/a de Fondos y Seguros Previsionales de Salud
			Intendente/a de Prestadores de Salud
			Jefe/a Departamento Función: Administración y Finanzas
			Jefe/a Departamento Función: Estudios y Desarrollo
			Jefe/a Departamento Función: Fiscalización
			Jefe/a Departamento Regiones, Atención de Personas y Participación Ciudadana
Total 355 cargos			

**Tabla 62: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Trabajo y Previsión Social	Dirección del Trabajo	I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Biobío
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Maule

			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Magallanes y Antártica Chilena
			Director/a Regional Metropolitano
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
			Jefe/a División Atención a Usuarios
			Jefe/a División Inspección
			Jefe/a División Jurídica
			Jefe/a División Recursos Humanos
			Jefe/a División Relaciones Laborales
			Subdirector/a
	Dirección General de Crédito Prendario	I	Director/a General
		II	Jefe/a Departamento de Crédito
			Jefe/a Departamento Jurídico
	Instituto de Previsión Social	I	Director/a Nacional
			Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Biobío
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional del Lib. B. O'Higgins
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena
		II	Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Metropolitano
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
			Sin denominación
			Jefe/a Departamento Auditoría Interna
			Jefe/a Departamento de Personas
			Jefe/a Departamento Desarrollo y Control
			Jefe/a Departamento Función Atención Presencial
			Jefe/a Departamento Gestión de Beneficios
			Jefe/a Departamento Gestión de Información Previsional

			Jefe/a Departamento Gestión de Pagos
			Jefe/a División Canales de Atención a Clientes
			Jefe/a División de Planificación y Desarrollo
			Jefe/a División Función Jurídica
			Jefe/a División Función: Beneficios
			Jefe/a División Informática
			Subdirector/a de Servicios al Cliente
			Subdirector/a de Sistemas de Información y de Administración
	Instituto de Seguridad Laboral	I	Director/a Nacional
		II	Jefe/a Departamento Clientes y Entornos
			Jefe/a Departamento Jurídico
			Jefe/a División Función Operaciones
			Jefe/a División Función: Finanzas y Administración
	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Bdo. O'Higgins
			Director/a Regional Biobío
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Metropolitana
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
			Jefe/a Departamento Administración y Finanzas
			Jefe/a Departamento Capacitación a Personas
			Jefe/a Departamento Desarrollo y Regulación de Mercado
	Jefe/a Departamento Empleo y Capacitación en Empresas		
	Jefe/a Departamento Jurídico		
	Superintendencia de Pensiones	I	Superintendente/a
		II	Fiscal
			Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados
			Intendente/a de Regulación de Prestadores Públicos y Privados
			Jefe/a de División, Función: Comisiones Médicas y Ergonómica
			Jefe/a de División, Función: Estudios
			Jefe/a División Atención y Servicios al Usuario
			Jefe/a División Control de Instituciones
			Jefe/a División Desarrollo Estratégico y Administración
			Jefe/a División Desarrollo Estratégico y Administración
			Jefe/a División Desarrollo Normativo

			Jefe/a División Financiera
	Superintendencia de Seguridad Social	I	Superintendente/a
		II	Fiscal
			Intendente/a de Beneficios Sociales
			Intendente/a de Seguridad y Salud en el Trabajo
Total 101 cargos			

**Tabla 63: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Transportes y Telecomunicaciones	Junta de Aeronáutica Civil	I	Secretario/a General
		II	Jefe/a Departamento Legal
Total 2 cargos			

**Tabla 64: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	
Vivienda y Urbanismo	Parque Metropolitano	I	Director/a	
		II	Jefe/a División Función: Parques y Jardines	
			Jefe/a División Función: Zoológico	
			Jefe/a División Jurídica	
		Jefe/a División Técnica		
		Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Antofagasta	I	Director Regional SERVIU Antofagasta
		Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Arica y Parinacota	I	Director Regional SERVIU Arica y Parinacota
		Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Atacama	I	Director Regional SERVIU Atacama
		Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Aysén	I	Director Regional SERVIU Aysén
		Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Bdo. O'Higgins	I	Director Regional SERVIU O'Higgins
		Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Coquimbo	I	Director Regional SERVIU Coquimbo
		Servicio de Vivienda y Urbanismo Región de la Araucanía	I	Director Regional SERVIU Araucanía
		Servicio de Vivienda y Urbanismo Región de Los Lagos	I	Director Regional SERVIU Los Lagos
		Servicio de Vivienda y Urbanismo Región del Biobío	I	Director Regional SERVIU Biobío
		Servicio de Vivienda y Urbanismo Región del Maule	I	Director Regional SERVIU Maule
		Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Los Ríos	I	Director Regional SERVIU Los Ríos
	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Magallanes	I	Director Regional SERVIU Magallanes	
	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Metropolitana	I	Director Regional SERVIU Región Metropolitana	

		II	Subdirector/a de Administración y Finanzas
			Subdirector/a de Operaciones Habitacionales
			Subdirector/a de Vivienda y Equipamiento
			Subdirector/a Jurídico
			Subdirector/a Pavimentación y Obras Viales
	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Ñuble	I	Director/a Regional SERVIU Ñuble
	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Tarapacá	I	Director Regional SERVIU Tarapacá
	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Valparaíso	I	Director Regional SERVIU Valparaíso
Total 26 cargos			

## ANEXO 6: CARGOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA POR MINISTERIO

**Tabla 65: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Agricultura.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Agricultura	Subsecretaría de Agricultura	II	Jefe/a Programa Investigación e Innovación Tecnológica Silvoagropecuaria
Total 1 cargo			

**Tabla 66: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Bienes Nacionales.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Bienes Nacionales	Subsecretaría de Bienes Nacionales	II	Jefe/a Programa Administración de Bienes
Total 1 cargo			

**Tabla 67: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Desarrollo Social y Familia.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Desarrollo Social	Subsecretaría de Servicio Sociales	II	Jefes/a Programas Ingreso Ético Familiar y Sistema Chile Solidario
			Jefes/a Programas Sistemas de Protección Integral
	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	I	Consejero/a
			Consejero/a
			Consejero/a
			Consejero/a
	Total 7 cargos		

**Tabla 68: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Economía, Fomento y Turismo.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Economía, Fomento y Turismo	Corporación de Fomento a la Producción	II	Fiscal
			Gerente/a
			Gerente/a Corporativo
			Gerente/a de Emprendimiento
			Gerente/a Desarrollo Competitivo
			Gerente/a Innovación
			Gerente/a Inversión y Financiamiento
			Gerente/a Procesos, Operaciones y Tecnología
	Fiscalía Nacional Económica	I	Fiscal Nacional Económico
	Subsecretaría de Economía y Empresas de menor tamaño	II	Jefe/a Programa Fondo de Innovación para la Competitividad
	Subsecretaría de Pesca y Acuicultura	II	Jefe/a Programa Fondo de Administración Pesquera
Total 14 cargos			

**Tabla 69: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Educación**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Educación	Agencia de la Calidad de la Educación	I	Consejera/a
			Consejera/a
			Consejero/a
			Consejero/a
			Consejero/a Reconocido Prestigio Educación Parvularia
	Centro de Formación Técnica de la Región de Antofagasta	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de Arica y Parinacota	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de Atacama	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de La Araucanía	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de Los Lagos	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de Los Ríos	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de Magallanes y Antártica Chilena	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de Valparaíso	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región del Biobío	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región del Maule	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica Región del Libertador General Bernardo O'Higgins	I	Rector/a
Comisión de Expertos para la Regulación de Aranceles	I	Comisionado/a Experto en Gestión de Educación Superior-Subsistema Técnico Profesional	
		Comisionado/a Experto en Gestión de Educación Superior-Subsistema Universitario	
		Comisionado/a Experto en Gestión Subsistema Técnico Profesional	
		Comisionado/a Experto en Gestión Subsistema Universitario	
		Comisionado/a Experto en Regulación	

			Comisionado/a Experto en Regulación		
			Comisionado/a Experto en Regulación Económica		
	Comisión Nacional de Acreditación	I	Comisionado Conicyt		
			Comisionado Corfo		
			Comisionado/a Técnico Profesional (Trayectoria en Gestión Financiera y Organizacional – 3 años)		
			Comisionado/a Técnico Profesional (Vinculación Universidad distinta Región Metropolitana – 3 años)		
			Comisionado/a Técnico Profesional (Vinculación Universidad distinta Región Metropolitana – 6 años)		
			Comisionado/a Técnico Profesional (Vinculación Universidad incluida Región Metropolitana – 6 años)		
			Comisionado/a Universitario/a (Trayectoria en Gestión Financiera y Organizacional – 3 años)		
			Comisionado/a Universitario/a (Vinculación Universidad distinta Región Metropolitana – 3 años)		
			Comisionado/a Universitario/a (Vinculación Universidad distinta Región Metropolitana – 6 años)		
			Comisionado/a Universitario/a (Vinculación Universidad incluida Región Metropolitana – 6 años)		
			Secretario/a Ejecutivo/a		
			Consejo Nacional de Educación	I	Consejero, Profesional Educación Ámbito Municipal
					Consejero, Profesional Educación Ámbito Particular
	Consejero/a, Académicos o Profesionales de reconocido prestigio				
	Consejero/a, Académicos o Profesionales de reconocido prestigio				
	Consejero/a, Académicos o Profesionales de reconocido prestigio (Educación parvularia, básica o media)				
	Consejero/a, Académicos o Profesionales de reconocido prestigio (Educación parvularia, básica o media)				
	Subsecretaría de Educación	II	Jefe/a Programa Educación Superior		
			Jefe/a Programa Subvenciones a los Establecimientos Educativos		
Total 46 cargos					

**Tabla 70: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Energía.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Energía	Subsecretaría de Energía	II	Jefe/a Programa Plan de Acción de Eficiencia Energética
	Empresa Nacional del Petróleo	I	Director/a
			Director/a
			Director/a
			Director/a
Total 5 cargo			

**Tabla 71: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Hacienda.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Hacienda	Comisión para el Mercado Financiero	I	Fiscal - Unidad de Investigación
			Jefe/a Unidad Administradora de los Tribunales Tributarios y Aduaneros
	Subsecretaría de Hacienda	II	Jefe/a Programa Exportación de Servicios
			Director/a de la Secretaría de Modernización del Estado
	Defensoría del Contribuyente	I	Consejero/a
			Consejero/a
			Consejero/a
			Subdirector/a

			Defensor/a Nacional del Contribuyente
Total 9 cargos			

**Tabla 72: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Interior y Seguridad Pública.**

Ministerio	Servicio	Nive I	Cargo
Interior y Seguridad Pública	Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales	II	Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Antofagasta
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Araucanía
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Arica y Parinacota
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Atacama
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Aysén
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Bío Bío
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Coquimbo
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Los Lagos
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Los Ríos
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Magallanes y La Antártica Chilena
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Maule
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Metropolitano
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Ñuble
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional O'Higgins
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Tarapacá
	Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Valparaíso		
	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo	II	Jefe/a Programa de Desarrollo Local
			Jefe/a Programa Transferencia a Gobiernos Regionales
			Jefe/a Programas de Convergencia
	Subsecretaría del Interior	II	Jefe/a Programa Bomberos de Chile
	Subsecretaría Prevención del Delito	II	Jefe/a Programa Centro Regionales de Atención y Orientación a Víctimas
Total 21 cargos			

**Tabla 73: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Justicia y Derechos Humanos	Subsecretaría y Administración General de Justicia	II	Jefe/a Programa de Concesiones del Ministerio de Justicia
Total 1 cargo			

**Tabla 74: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Minería.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Minería	Corporación Nacional del Cobre	I	Director/a
			Director/a
			Director/a
			Director/a
	Subsecretaría de Minería	II	Jefe/a Programa Fomento de la Pequeña y Mediana Minería
Total 5 cargos			

**Tabla 75: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Obras Públicas	Fondo de Infraestructuras	I	Director/a Suplente
			Director/a Titular
			Director/a Titular
	Subsecretaría de Obras Públicas	I	Integrante Panel Técnico
			Total 11 cargos

**Tabla 76: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Salud.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Salud	Subsecretaría de Redes Asistenciales	II	Jefe/a Programa Inversion Sectorial de Salud
			Total 1 cargo

**Tabla 77: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Administración local.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Administración Local	Municipalidad de Lo Barnechea	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Graneros	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Requinoa	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Talca	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Tocopilla	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Palmilla	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Constitución	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de La Cisterna	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Cartagena	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Chépica	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de El Carmen	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Puerto Aysén	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Bulnes	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Cabildo	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Cauquenes	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Chanco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Chillán	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Coelemu	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal

	Coihueco		
	Municipalidad de Colbún	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Collipulli	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Curacautín	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de El Bosque	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Galvarino	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Hualaihué	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Hualañé	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Hualpén	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de La Ligua	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Lanco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Lebu	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Llay Llay	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Lo Espejo	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Lonquimay	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Los Andes	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Los Lagos	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Lota	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Mariquina	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Maule	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Molina	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Negrete	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Ñiquén	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Olmué	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Padre Hurtado	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Padre Las Casas	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Paillaco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Paine	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Pedro Aguirre Cerda	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Penco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Peñaflor	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Pichidegua	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Purén	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Puyehue	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Quilicura	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Quirihue	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Recoleta	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal

Municipalidad de Río Bueno	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de San Esteban	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de San Javier	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de San Nicolás	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de San Ramón	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Santa Juana	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Teno	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Tirúa	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Vicuña	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Villa Alegre	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Vitacura	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Yerbas Buenas	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Yungay	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Catemu	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de San Pedro de Atacama	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Alto Hospicio	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de El Quisco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Pica	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Santo Domingo	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Algarrobo	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de San Rafael	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Pitrufquén	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Malloa	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Limache	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Puerto Montt	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Huechuraba	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Mejillones	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Santa Cruz	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Arauco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Quinta de Tilcoco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Linares	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Curacaví	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Maullín	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Machalí	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Coltauco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Río	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal

Negro		
Municipalidad de Temuco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Hijuelas	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Mulchén	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Futrono	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Las Cabras	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Villarrica	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Illapel	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Tucapel	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Coyhaique	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Parral	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Rengo	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Curepto	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Peralillo	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Lumaco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Quilleco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Canela	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de El Monte	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Salamanca	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Curicó	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Los Vilos	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de San Carlos	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Retiro	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Freire	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Vilcun	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Los Ángeles	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Purranque	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Santa Bárbara	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Romeral	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Río Claro	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Nogales	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de La Calera	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Coronel	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Independencia	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Lautaro	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de San Felipe	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal

Municipalidad de Valdivia	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Yumbel	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Longaví	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Putaendo	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Ovalle	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Cañete	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Tomé	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Loncoche	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Quillota	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Calbuco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Gorbea	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de San Ignacio	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Sagrada Familia	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Santiago	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Casablanca	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Cunco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Taltal	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Pichilemu	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Doñihue	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Estación Central	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Cerrillos	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Los Alamos	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de La Unión	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Pucón	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Olivar	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Monte Patria	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Puchuncavi	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de San Francisco de Mostazal	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Victoria	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Osorno	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de San Pedro de la Paz	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Pelluhue	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Curanilahue	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Nacimiento	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de La Pintana	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad de Lago	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal

	Ranco		
	Municipalidad de San Pedro	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Laja	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Combarbalá	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Quintero	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Talcahuano	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de San Clemente	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Angol	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Cabrero	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Quillón	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Concón	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de San Antonio	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Pinto	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Traiguén	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Codegua	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Total 176 cargos			

**Tabla 78: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de los Tribunales Tributarios Aduaneros.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Otros Organismos	Tribunal Tributario Aduanero Región Antofagasta	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Región Antofagasta
			Secretario/a Abogado/a Región Antofagasta
	Tribunal Tributario Aduanero Región Atacama	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Región Atacama
			Secretario/a Abogado/a Región Atacama
	Tribunal Tributario Aduanero Región Coquimbo	I	Juez/a Tributario y Aduanero Tribunal Tributario y Aduanero Región de Coquimbo
			Secretario/a Abogado Tribunal Tributario y Aduanero Región de Coquimbo
	Tribunal Tributario Aduanero Región Valparaíso	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Región Valparaíso
			Secretario/a Abogado Tributario Región Valparaíso
	Tribunal Tributario Aduanero Región O'Higgins	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Región O'Higgins
			Secretario/a Abogado/a Region O'Higgins
	Tribunal Tributario Aduanero Región Maule	I	Juez Tributario y Aduanero Tribunal Tributario y Aduanero Región del Maule
			Secretario/a Abogado Tribunal Tributario y Aduanero Región del Maule
	Tribunal Tributario Aduanero Región Biobío	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Región Biobío
			Secretario/a Abogado/a Región Biobío
	Tribunal Tributario Aduanero Región Araucanía	I	Juez Tributario y Aduanero Tribunal Tributario y Aduanero Región de la Araucanía
			Secretario/a Abogado Tribunal Tributario y Aduanero Región de la Araucanía
Tribunal Tributario Aduanero Región Los Ríos	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Región Los Ríos	
		Secretario/a Abogado/a Región Los Ríos	
Tribunal Tributario Aduanero Región Los Lagos	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Región Los Lagos	
		Secretario/a Abogado/a Región Los Lagos	
Tribunal Tributario	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Región Aysén	

	Aduanero Región Aysén		Secretario/a Abogado/a Región Aysén
	Tribunal Tributario Aduanero Región Magallanes	I	Juez/a Tributario y Aduanero Tribunal Tributario y Aduanero Región de Magallanes y de la Antártica Chilena Secretario/a Abogado Tribunal Tributario y Aduanero Región de Magallanes y de la Antártica Chilena
	Segundo Tribunal Tributario Aduanero Región Metropolitana	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Segundo Tribunal Metropolitano Secretario/a Abogado/a Segundo Tribunal Metropolitano
	Tercer Tribunal Tributario Aduanero Región Metropolitana	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Tercer Tribunal Metropolitano Secretario/a Abogado/a Tercer Tribunal Metropolitano
	Cuarto Tribunal Tributario Aduanero Región Metropolitana	I	Juez/a Tributario Cuarto Tribunal Metropolitano Secretario/a Abogado/a Cuarto Tribunal Metropolitano
	Tribunal Tributario Aduanero Región Arica y Parinacota	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Región Arica y Parinacota Secretario/a Abogado/a Región Arica y Parinacota
	Tribunal Tributario Aduanero Región Tarapacá	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Región Tarapacá Secretario/a Abogado/a Tributario/a Región Tarapacá
Total 34 cargos			

**Tabla 79: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Subsecretaría Secretaría General de la Presidencia de la República.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Secretaria General de la Presidencia de la republica	Subsecretaría Secretaria General de la Presidencia de la republica	II	Jefe/a Programa Gobierno Digital
			Jefe/a Programa Consejo de Auditoria Interna General de Gobierno
Total 2 cargos			

**Tabla 80: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Congreso Nacional.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Cargo
Otros Organismos	Congreso de la República	I	Abogado/a
			Contador/a Auditor
			Profesional Especialista en Auditoría
Total 3 cargos			

**Tabla 81: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de los Tribunales Ambientales**

Dependencia	Servicio	Nivel	Cargo
Otros Organismos	Primer Tribunal Ambiental	I	Ministro/a Suplente Abogado/a
			Ministro/a Suplente Licenciado/a en Ciencias
			Ministro/a Titular Abogado/a
			Ministro/a Titular Abogado/a
			Ministro/a Titular Licenciado/a en Ciencias
	Segundo Tribunal Ambiental	I	Ministro/a Abogado/a Titular
			Ministro/a Suplente Abogado
			Ministro/a Suplente Licenciado en Ciencias
			Ministro/a Titular Abogado
			Ministro/a Titular Licenciado en Ciencias
	Tercer Tribunal Ambiental	I	Ministro/a Suplente Abogado/a
			Ministro/a Suplente Licenciado/a en Ciencias
			Ministro/a Titular Abogado/a
			Ministro/a Titular Abogado/a
			Ministro/a Titular Abogado/a

			Ministro/a Titular Licenciado/a en Ciencias
Total 15 cargos			

**Tabla 82: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Consejo para la Transparencia.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Cargo
Otros Organismos	Consejo para la Transparencia	I	Director/a de Administración y Finanzas
			Director/a de Estudios
			Director/a de Fiscalización
			Director/a de Informática
			Director/a General
			Director/a Jurídico
Total 6 cargos			

**Tabla 83: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Instituto Nacional de Derechos Humanos.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Cargo
Otros Organismos	Instituto Nacional de Derechos Humanos	I	Jefe/a Regional, Región Valparaíso
			Jefe/a Regional, Región Los Lagos
			Jefe/a Regional, Región de Arica y Parinacota
			Jefe/a Regional, Región de Antofagasta
			Jefe/a Regional, Región de Biobío
			Jefe/a Regional, Región de Araucanía
			Jefe/a Regional, Región Tarapacá
			Jefe/a Regional, Región Coquimbo
			Jefe/a Regional, Región Los Ríos
			Jefe/a Regional, Región Magallanes y Antártica Chilena
			Jefe/a Unidad de Auditoría Interna
			Jefe/a Regional Región de Atacama
			Jefe/a Regional, Región del Maule
			Jefe/a Regional, Región Metropolitana
			Jefe/a Regional Región de Aysén
			Jefe/a Regional Región O'Higgins
			Jefe/a Unidad Estudios
			Jefe/a Unidad Educación y Promoción
			Jefe/a Unidad Jurídica y Judicial
			Jefe/a Unidad Administración y Finanzas
			Jefe/a de la Unidad de Colaboración y Atención a la Ciudadanía
			Jefe/a Regional Región de Ñuble
			Integrante Experto del Comité de Prevención contra la Tortura (Especialista en el Área Social)
			Integrante Experto del Comité de Prevención contra la Tortura (Especialista en el Área Salud)
			Integrante Experto Comité Prevención contra la Tortura especialista sistemas penitenciarios
			Integrante Experto Comité Prevención contra la Tortura especialista DDHH
			Jefe/a de la Unidad Personas
Jefe/a de la Unidad Planificación, Control de Gestión y TICS			
Integrante Experto Comité Prevención contra la Tortura especialista			

			DDHH
			Integrante Experto Comité Prevención contra la Tortura especialista sistemas penitenciarios
			Integrante Experto Comité Prevención contra la Tortura (Especialista en el Área de Salud)
Total 31 cargos			

**Tabla 84: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio Electoral.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Cargo
Otros Organismos	Servicio Electoral	I	Director/a Servicio Electoral - SERVEL
		II	Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Biobío
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Magallanes
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Metropolitano
			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
			Sin denominación
			Jefe/a de División Gasto y Propaganda Electoral
			Jefe/a División
			Jefe/a División Desarrollo de Personas
			Jefe/a División Fiscalización Financiamiento de Partidos Políticos
		Jefe/a División Función: Gestión Interna	
		Jefe/a División Función: Registros y Padrón Electoral	
		Jefe/a División Registro y Funcionamiento de Partidos Políticos	
		Subdirector/a de Control de Gasto y Financiamiento Electoral	
		Subdirector/a de Partidos Políticos	
		Subdirector/a de Registro, Inscripción y Acto Electoral	
		Director/a Regional Ñuble	
Total 28 cargos			

**Tabla 85: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría del Trabajo	II	Jefe/a Programa Proempleo
Total 1 cargo			

**Tabla 86: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Transportes y Telecomunicaciones	Sin	I	Integrante Panel de Expertos
			Integrante Panel de Expertos
			Suplente Panel de Expertos
	Subsecretaría de Transportes	II	Jefe/a Programa Empresa de Ferrocarriles del Estado
			Jefe/a Programa Subsidio Nacional al Transporte Publico
Total 5 cargos			

**Tabla 87: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Vivienda y Urbanismo	Subsecretaría de vivienda y urbanismo	II	Jefe/a Programa Recumeracion de Barrios
Total 1 cargo			

**Tabla 88: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Defensoría de los Derecho de la Niñez.**

Dependencia	Servicio	Nive I	Cargo
Otros Organismos	Defensoría de los Derecho de la Niñez	I	Director/a Unidad de Estudios y Gestión
			Director/a Unidad de Protección de Derechos y Representación Judicial
			Director/a Unidad de Promoción y Difusión de Derechos
Total 3 cargos			

**Tabla 89: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Consejo Nacional de Televisión.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Cargo
Secretaría General de Gobierno	Consejo Nacional de Televisión	II	Secretario/a General
			Secretario/a Ejecutivo
			Directivo/a
Total 7 cargos			

## ANEXO 7: CONCURSOS PUBLICADOS DE CARGOS ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA POR MINISTERIO

**Tabla 90: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Agricultura.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio de Agricultura	Oficina de Estudios y Políticas Agrarias	I	Director/a Nacional	Finalizado con nombramiento
	Servicio Agrícola y Ganadero	II	Director/a Regional Arica y Parinacota	Desierto
	Instituto de Desarrollo Agropecuario	II	Jefe/a de División de Auditoría Interna	Desierto
Total 3 convocatorias				

**Tabla 91: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	Dirección del Trabajo	II	Director/a Regional Tarapacá	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a de Sistemas de Información y de Administración	Desierto
	Instituto de Previsión Social	II	Jefe/a de División Beneficios Previsionales	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Atacama	Finalizado con nombramiento
			Jefe/a Departamento Gestión de Beneficios	Finalizado con nombramiento
			Jefe/a División de Planificación y Desarrollo	Evaluación
			Director/a Nacional	Finalizado con nombramiento
	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	II	Director/a Regional Los Lagos	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Antofagasta	Finalizado con nombramiento
	Superintendencia de Pensiones	II	Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados	Finalizado con nombramiento
			Intendente/a de Regulación de Prestadores Públicos y Privados	Finalizado con nombramiento
			Jefe/a División Control de Instituciones	Finalizado con nombramiento
	Superintendencia de Seguridad Social	I	Superintendente/a	Finalizado con nombramiento
Total 13 convocatorias				

**Tabla 92: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Defensa Nacional.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio de Defensa Nacional	Caja de Previsión de la Defensa Nacional	I	Vicepresidente/a Ejecutivo/a	Finalizado con nombramiento
			Jefe/a División Función Administración y Finanzas	Finalizado con nombramiento
	Dirección General de Aeronáutica Civil	II	Director/a Función Departamento Secretaría General	Nómina
			Director/a Fiscal	Desierto
			Director/a Función Departamento Secretaría General	Desierto
Total 5 convocatorias				

**Tabla 93: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso	
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	II	Subdirector/a Nacional Temuco	Finalizado con nombramiento	
	Fondo de Solidaridad e Inversión Social	II	Jefe/a Departamento Administración y Finanzas	Nómina	
			Jefe de Departamento Función Usuarios	Finalizado con nombramiento	
	Instituto Nacional de la Juventud	II	Director/a Regional Región de Ñuble	Finalizado con nombramiento	
			Director/a Regional Metropolitana	Finalizado con nombramiento	
			Director/a Regional Valparaíso	Finalizado con nombramiento	
			Director/a Regional Tarapacá	Nómina	
	Servicio Nacional de la Discapacidad	II	Director/a Regional Antofagasta	Desierto	
			Director/a Regional Metropolitano/a	Evaluación	
	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	II	I	Director/a Nacional	Finalizado con nombramiento
			Jefe/a de División de Servicios y Prestaciones	Finalizado con nombramiento	
			Jefe/a de División Estudios y Asistencia Técnica	Finalizado con nombramiento	
			Subdirector/a Nacional	Finalizado con nombramiento	
			Fiscal	Desierto	
			Director/a Regional Arica y Parinacota	Finalizado con nombramiento	
			Jefe/a de División Administración y Finanzas	Finalizado con nombramiento	
			Director/a Regional Antofagasta	Desierto	
			Director/a Regional Atacama	Nómina	
			Director/a Regional Maule	Finalizado con nombramiento	
			Jefe/a de División Gestión y Desarrollo de Personas	Finalizado con nombramiento	
			Director/a Regional Biobío	Desierto	
			Director/a Regional Metropolitano	Finalizado con nombramiento	
			Jefe/a de División Supervisión, Evaluación y Gestión	Finalizado con nombramiento	
			Director Regional Magallanes	Nómina	
			Director/a Regional Ñuble	Nómina	
			Director/a Regional Coquimbo	Finalizado con nombramiento	
			Director/a Regional La Araucanía	Finalizado con nombramiento	
			Director/a Regional Los Lagos	Desierto	
			Director/a Regional Los Ríos	Finalizado con nombramiento	
			Director/a Regional O'Higgins	Finalizado con nombramiento	
			Director/a Regional Valparaíso	Evaluación	
			Director/a Regional Tarapacá	Evaluación	
			Director/a Regional Aysén	Evaluación	
			Director/a Regional Biobío	Evaluación	
			Servicio Nacional del Adulto Mayor	II	Jefe/a División Gestión y Coordinación Territorial
Total 35 convocatorias					

**Tabla 94: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera	II	Jefe/a División de Promoción de Inversiones	Finalizado con nombramiento
	Fiscalía Nacional Económica	II	Jefe de División Fiscalización de Cumplimiento	Finalizado con nombramiento
	Instituto Nacional de Estadísticas	II	Director/a Regional Antofagasta	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Arica y Parinacota	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Región de Ñuble	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a Función Administrativa	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Arica y Parinacota	Desierto
	Instituto Nacional de Propiedad Industrial	II	Subdirector/a de Marcas	Finalizado con nombramiento
	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	II	Director/a Regional Los Lagos	Desierto
		I	Director/a Nacional	Finalizado con nombramiento
		II	Director/a Regional Araucanía	Finalizado con nombramiento
	Servicio Nacional del Consumidor	II	Subdirector/a Nacional	Finalizado con nombramiento
	Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento	II	Jefe/a Departamento Fiscalización	Finalizado con nombramiento
Total 13 convocatorias				

**Tabla 95: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio de Educación	Consejo de Rectores	I	Secretario/a General	Evaluación
	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	II	Director/a Regional Biobío	Finalizado con nombramiento
			Jefe/a Departamento de Auditoría	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Tarapacá	Finalizado con nombramiento
			Jefe/a de Departamento de Programas	Evaluación
			Jefe/a de Departamento de Administración y Finanzas	Evaluación
	Junta Nacional de Jardines Infantiles	II	Director/a Regional, Región de Valparaíso	Finalizado con nombramiento
	Servicio Local de Educación Atacama	II	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.	Finalizado con nombramiento
	Servicio Local de Educación Chinchorro	II	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.	Finalizado con nombramiento
			Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.	Finalizado con nombramiento
	Servicio Local de Educación de Barrancas	II	Jefe/a de Unidad Administración y Finanzas	Finalizado con nombramiento
			Jefe/a de Unidad Administración y Finanzas	Desierto
	Servicio Local de Educación de Huasco	II	Jefe/a de Unidad Administración y Finanzas	Finalizado con nombramiento
	Servicio Local de Educación de Iquique	I	Director/a Ejecutivo	Evaluación
Servicio Local de Educación de Puerto Cordillera	II	Jefe/a de Unidad Planificación y Control de Gestión	Finalizado con nombramiento	
Servicio Local de Educación Gabriela Mistral	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.	Finalizado con nombramiento	

			Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.	Desierto
	Servicio Local de Educación Pública de Aysén	I	Director/a Ejecutivo	Evaluación
	Servicio Local de Educación Pública de Magallanes	I	Director/a Ejecutivo - Jefe Superior de Servicio	Evaluación
	Servicio Local de Educación Pública de Punilla Cordillera	I	Director/a Ejecutivo - Jefe Superior de Servicio	Evaluación
	Servicio Local de Educación Pública Maule Costa	I	Director/a Ejecutivo	Evaluación
	Servicio Local de Educación Valparaíso	II	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.	Finalizado con nombramiento
	Superintendencia de Educación	II	Fiscal	Finalizado con nombramiento
	Superintendencia de Educación Superior	I	Superintendente/a	Finalizado con nombramiento
		II	Jefe/a de División de Supervisión	Desierto
Total 25 convocatorias				

**Tabla 96: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Energía.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio de Energía	Superintendencia de Electricidad y Combustibles	II	Director/a Regional Coquimbo	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Atacama	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Araucanía	Nómina
			Director/a Regional Antofagasta	Evaluación
Total 4 convocatorias				

**Tabla 97: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Hacienda.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio de Hacienda	Dirección de Compras y Contratación Pública	II	Jefe/a de División Estudios e Inteligencia de Negocios	Finalizado con nombramiento
			Jefe de División Adopción y Gestión de Usuarios	Finalizado con nombramiento
			Jefe/a de División Tecnología	Desierto
	Dirección Nacional del Servicio Civil	II	Subdirector/a de Alta Dirección Pública	Evaluación
	Servicio de Tesorerías - Tesorería General de la República	II	Director/a Regional Tesorero/a Región de Magallanes y la Antártica Chilena	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Tesorero/a Región Metropolitana Santiago Sur	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Tesorero/a Región de Magallanes y la Antártica Chilena	Desierto
	Unidad de Análisis Financiero	I	Director/a	Evaluación
Total 08 convocatorias				

**Tabla 98: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Defensoría Penal Pública	I	Defensor Nacional	Finalizado con nombramiento
			Defensor Nacional	Desierto
		II	Jefe/a Unidad de Evaluación, Control y Reclamaciones	Desierto
			Jefe/a Unidad Estudios y Proyectos	Finalizado con nombramiento
			Director/a Administrativo/a Nacional	Finalizado con

				nombramiento
	Servicio de Registro Civil e Identificación	I	Director/a Nacional	Finalizado con nombramiento
		II	Subdirector/a Jurídico	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a de Administración y Finanzas	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a de Operaciones	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a de Estudios y Desarrollo (Informática)	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a Jurídico	Desierto
	Servicio Médico Legal	II	Subdirector/a Médico/a	Desierto
			Subdirector/a Administrativo/a	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a Médico/a	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a Administrativo/a	Desierto
	Servicio Nacional de Menores	II	Director/a Regional Biobío	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Antofagasta	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional O'Higgins	Evaluación
Director/a Regional Biobío			Finalizado con nombramiento	
Director/a Regional Región de Ñuble			Evaluación	
Director/a Regional Coquimbo			Evaluación	
Director/a Regional Maule			Finalizado con nombramiento	
Total 22 convocatorias				

**Tabla 99: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	I	Director/a Nacional	Desierto
		II	Director/a Regional Arica y Parinacota	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional O'Higgins	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Metropolitano/a	Finalizado con nombramiento
Total 4 convocatorias				

**Tabla 100: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de las Culturas, las artes y el Patrimonio**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio de las Culturas, las artes y el Patrimonio	Servicio Nacional del Patrimonio Cultural	II	Director/a Regional Coquimbo	Finalizado con nombramiento
Total 01 convocatorias				

**Tabla 101: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras Públicas.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio de Obras Públicas	Dirección de Contabilidad y Finanzas	II	Subdirector/a de Contabilidad y Finanzas	Finalizado con nombramiento
	Dirección de Obras Hidráulicas	II	Subdirector/a de Servicios Sanitarios Rurales	Finalizado con nombramiento
	Dirección de Obras Portuarias	II	Jefe/a División Función Construcción	Finalizado con nombramiento

	Dirección General de Concesiones de Obras Públicas	I	Director/a General	Desierto
			Director/a General	Finalizado con nombramiento
	II	Jefe/a de División de Construcción	Finalizado con nombramiento	
	Instituto Nacional de Hidráulica	I	Director/a Ejecutivo/a	Finalizado con nombramiento
	Superintendencia de Servicios Sanitarios	II	Jefe/a División Concesiones	Finalizado con nombramiento
Total 8 convocatorias				

**Tabla 102: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Relaciones Exteriores.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio de Relaciones Exteriores	Instituto Antártico Chileno	II	Subdirector/a Nacional	Finalizado con nombramiento
	Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo	II	Jefe de División de Cooperación	Finalizado con nombramiento
			Jefe de División de Administración, Finanzas y Desarrollo de Personas	Finalizado con nombramiento
Total 3 convocatorias				

**Tabla 103: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Salud.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio de Salud	Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud	II	Jefe/a Departamento Tecnologías de la Información	Finalizado con nombramiento
	Centro de Referencia de Salud de Maipú	II	Subdirector/a Gestión Administrativa y Financiera	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a Gestión y Desarrollo de Personas	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a Gestión Clínica	Evaluación
	Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente	I	Director/a	Finalizado con nombramiento
	Servicio de Salud Antofagasta	II	Director/a Atención Primaria	Finalizado con nombramiento
			Director/a Hospital de Tocopilla	Finalizado con nombramiento
	Servicio de Salud Araucanía Norte	II	Director/a Hospital de Victoria	Desierto
			Jefe/a Departamento Auditoría	Nómina
	Servicio de Salud Araucanía Sur	II	Director/a Hospital de Villarrica	Finalizado con nombramiento
	Servicio de Salud Arauco	I	Director/a Servicio de Salud	Desierto
	Servicio de Salud Aysén	II	Director/a Hospital de Puerto Aysén	Finalizado con nombramiento
	Servicio de Salud Biobío	II	Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud	Finalizado con nombramiento
			Director/a Hospital Dr. Víctor Ríos Ruiz de los Ángeles	Desierto
	Servicio de Salud Chiloé	I	Director/a Servicio de Salud	Finalizado con nombramiento
		II	Director/a Hospital de Ancud	Evaluación
	Servicio de Salud Concepción	I	Director/a Servicio de Salud	Finalizado con nombramiento
Subdirector/a Administrativo Hospital de Coronel			Finalizado con nombramiento	
II		Director/a Hospital Traumatológico	Desierto	

			Director/a Hospital de Coronel	Finalizado con nombramiento
			Director/a Hospital Guillermo Grant Benavente	Desierto
	Servicio de Salud del Reloncaví	II	Jefe/a Departamento de Auditoría	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Puerto Montt	Finalizado con nombramiento
	Servicio de Salud Magallanes	II	Director/a Hospital Puerto Natales	Evaluación
	Servicio de Salud Maule	II	Subdirector/a Médico/a Hospital de Talca	Finalizado con nombramiento
	Servicio de Salud Metropolitano Central	II	Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud	Evaluación
	Servicio de Salud Metropolitano Occidente	II	Director/a Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda	Finalizado con nombramiento
			Director/a Hospital de Melipilla	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Melipilla	Finalizado con nombramiento
	Servicio de Salud Metropolitano Oriente	II	Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Finalizado con nombramiento
			Director/a Hospital Instituto de Neurocirugía	Evaluación
			Director/a Hospital Luis Calvo Mackenna	Finalizado con nombramiento
	Servicio de Salud Metropolitano Sur	II	Director/a Hospital de Mediana Complejidad Psiquiátrico El Peral	Desierto
	Servicio de Salud Ñuble	II	Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Desierto
			Director/a Hospital de San Carlos	Evaluación
	Servicio de Salud O'Higgins	I	Director/a Servicio de Salud	Finalizado con nombramiento
		II	Director/a Hospital de Santa Cruz	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Desierto
	Servicio de Salud Osorno	II	Director/a Hospital de Río Negro	Nómina
			Director/a Hospital Dr. Juan Hepp Dubiau de Purranque	Finalizado con nombramiento
			Director/a Hospital Base de Osorno	Finalizado con nombramiento
	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	II	Director/a Hospital de Quilpué	Evaluación
			Director/a Hospital de Calera	Finalizado con nombramiento
			Director/a Hospital Gustavo Fricke	Nómina
Total 45 convocatorias				

**Tabla 104: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Antofagasta	I	Director/a Regional Serviu Antofagasta	Desierto
	Servicio de Vivienda y Urbanización Metropolitano	II	Subdirector/a de Administración y Finanzas	Finalizado con nombramiento
Total 2 convocatorias				

**Tabla 105: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Deporte.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
------------	----------	-------	-------	-----------------

Ministerio del Deporte	Instituto Nacional de Deportes de Chile	II	Director/a Regional Coquimbo	Desierto
			Director/a Regional Atacama	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Los Lagos	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Los Ríos	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Coquimbo	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Araucanía	Finalizado con nombramiento
Total 6 convocatorias				

**Tabla 106: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	Dirección de Previsión de Carabineros de Chile	II	Subdirector/a Médico/a Hospital	Desierto
			Contador/a General	Desierto
	Oficina Nacional de Emergencia	II	Jefe/a División de Presupuesto	Finalizado con nombramiento
	Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol	II	Director/a Regional Antofagasta	Desierto
			Director/a Regional Antofagasta	Desierto
			Director/a Regional O'Higgins	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Metropolitano/a	Finalizado con nombramiento
Total 07 convocatorias				

**Tabla 107: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Medio Ambiente.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio del Medio Ambiente	Servicio de Evaluación Ambiental	II	Director/a Regional Los Lagos	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Metropolitano/a	Nómina
			Jefe/a División Tecnologías y Gestión de Información	Finalizado con nombramiento
	Superintendencia del Medio Ambiente	II	Jefe/a de División Seguimiento e Información Ambiental	Finalizado con nombramiento
Total 4 convocatorias				

**Tabla 108: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso	
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	Dirección del Trabajo	II	Director/a Regional Tarapacá	Finalizado con nombramiento	
	Instituto de Previsión Social	II	Subdirector/a de Sistemas de Información y de Administración	Desierto	
			Jefe/a de División Beneficios Previsionales	Finalizado con nombramiento	
			Director/a Regional Atacama	Finalizado con nombramiento	
			Jefe/a Departamento Gestión de Beneficios	Finalizado con nombramiento	
			Jefe/a División de Planificación y Desarrollo	Evaluación	
	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	I	II	Director/a Nacional	Finalizado con nombramiento
				Director/a Regional Los Lagos	Finalizado con nombramiento
					Director/a Regional Antofagasta

	Superintendencia de Pensiones	II	Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados	Finalizado con nombramiento
			Intendente/a de Regulación de Prestadores Públicos y Privados	Finalizado con nombramiento
			Jefe/a División Control de Instituciones	Finalizado con nombramiento
	Superintendencia de Seguridad Social	I	Superintendente/a	Finalizado con nombramiento
Total 13 convocatorias				

## ANEXO 8: CONCURSOS PUBLICADOS DE CARGOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

**Tabla 109: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Administración local.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Administración local	Municipalidad de Catemu	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal	Finalizado con nombramiento
	Municipalidad de La Ligua	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal	Nómina
	Municipalidad de Loncoche	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Loncoche	Finalizado con nombramiento
	Municipalidad de Lonquimay	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Lonquimay	Finalizado con nombramiento
	Municipalidad de Olmué	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Olmué	Finalizado con nombramiento
	Municipalidad de Pichilemu	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal de Pichilemu	Finalizado con nombramiento
	Municipalidad de Pucón	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Pucón	Finalizado con nombramiento
	Municipalidad de Purén	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Purén	Finalizado con nombramiento
	Municipalidad de Santa Cruz	II	Director/a del Departamento de Administración de Educación	Finalizado con nombramiento
	Municipalidad de Talcahuano	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Talcahuano	Finalizado con nombramiento
	Municipalidad de Teno	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Teno	Finalizado con nombramiento
	Municipalidad de Yungay	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Yungay	Finalizado con nombramiento
Total 12 convocatorias				

**Tabla 110: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	Corporación de Fomento de la Producción	II	Gerente/a Inversión y Financiamiento	Finalizado con nombramiento
Total 01 convocatorias				

**Tabla 111: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio de Educación	Agencia de Calidad de la Educación	I	Consejero/a	Evaluación
		I	Consejera/a	Evaluación
		I	Consejero/a Reconocido Prestigio Educación Parvularia	Evaluación
	Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo	I	Rector/a	Finalizado con nombramiento
	Centro de Formación Técnica de la Región de Los Lagos	I	Rector/a	Finalizado con nombramiento

	Centro de Formación Técnica de la Región de Los Ríos	I	Rector/a	Evaluación
	Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá	I	Rector/a	Finalizado con nombramiento
	Centro de Formación Técnica de la Región de Valparaíso	I	Rector/a	Evaluación
	Comisión Nacional de Acreditación	I	Comisionado/a Técnico Profesional (Trayectoria en Gestión Financiera y Organizacional)	Nómina
			Comisionado/a Universitario/a (Trayectoria en Gestión Financiera y Organizacional)	Nómina
			Comisionado Corfo	Nómina
			Comisionado/a Técnico Profesional (Vinculación CFT o IP distinto Región Metropolitana)	Evaluación
			Comisionado/a Universitario (Vinculación Universidad distinta Región Metropolitana )	Evaluación
Total 13 convocatorias				

**Tabla 112: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras Públicas.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio de Obras Públicas	Fondo de Infraestructuras	I	Director/a Suplente	Finalizado con nombramiento
			Director/a Suplente	Finalizado con nombramiento
			Director/a Titular	Finalizado con nombramiento
			Director/a Titular	Finalizado con nombramiento
			Director/a Titular	Finalizado con nombramiento
Total 5 convocatoria				

**Tabla 113: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Consejo para la Transparencia.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Otros Organismos	Consejo para la Transparencia	I	Director/a General	Finalizado con nombramiento
Total 01 convocatorias				

**Tabla 114: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Defensoría de los Derechos de la Niñez.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Otros Organismos	Defensoría de los Derechos de la Niñez	I	Director/a Unidad de Promoción y Difusión de Derechos	Nómina
Total 1 convocatorias				

**Tabla 115: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Instituto Nacional de Derechos Humanos.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Otros Organismos	Instituto Nacional de Derechos Humanos	I	Integrante Experto del Comité de Prevención contra la Tortura (Especialista en el Área Social)	Nómina
			Integrante Experto Comité Prevención contra la Tortura especialista sistemas penitenciarios	Finalizado con nombramiento
			Integrante Experto del Comité de Prevención contra la Tortura (Especialista en el Área Salud)	Finalizado con nombramiento
			Integrante Experto Comité Prevención contra la Tortura especialista DDHH	Finalizado con nombramiento
			Integrante Experto Comité Prevención contra la Tortura especialista DDHH	Finalizado con nombramiento
			Jefe/a Regional, Región del Maule	Desierto
			Jefe/a Regional, Región del Maule	Evaluación
			Jefe/a de la Unidad Planificación, Control de Gestión y TICS	Nómina
			Jefe/a Unidad Administración y Finanzas	Evaluación
Total 09 convocatorias				

**Tabla 116: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de los Tribunales Ambientales.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Otros Organismos	Primer Tribunal Ambiental	I	Ministro/a Suplente Abogado/a	Nómina
			Ministro/a Suplente Licenciado/a en Ciencias	Evaluación
			Ministro/a Titular Licenciado/a en Ciencias	Nómina
			Ministro/a Suplente Abogado/a	Nómina
	Segundo Tribunal Ambiental		Ministro/a Abogado/a Titular	Evaluación
Total 5 convocatorias				

**Tabla 117: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio Electoral.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Otros Organismos	Servicio Electoral	II	Director/a Regional Región de Ñuble	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Los Ríos	Finalizado con nombramiento
Total 2 convocatorias				

**Tabla 118: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de los Tribunales Tributarios Aduaneros.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Otros Organismos	Cuarto Tribunal Tributario Aduanero Región Metropolitana	I	Juez/a Tributario/a Cuarto Tribunal Metropolitano	Nómina
Total 01 convocatorias				

**Tabla 119: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	I	Consejero/a (Abogado experto en materia de protección de derechos de niños, niñas y adolescentes)	Finalizado con nombramiento
			Consejero/a (Profesional del área de la Educación)	Finalizado con nombramiento

			Consejero/a (Médico Psiquiatra Infanto-Juvenil)	Finalizado con nombramiento
			Consejero/a (Psicólogo o Nutriólogo)	Finalizado con nombramiento
			Consejero/a (Profesional del área económica o de administración)	Finalizado con nombramiento
Total 5 convocatorias				

**Tabla 120: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales	II	Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Atacama	Nómina
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Metropolitano	Desierto
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Aysén	Desierto
Total 3 convocatorias				

**Tabla 121: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio Secretaría General de Gobierno.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ministerio Secretaría General de Gobierno	Consejo Nacional de Televisión	II	Directivo/a Jefe/a Departamento de Fomento	Finalizado con nombramiento
Total 01 convocatorias				

## ANEXO 9: CONCURSOS NOMBRADOS DE CARGOS ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA POR MINISTERIO

**Tabla 122: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Agricultura.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Nombre
Ministerio de Agricultura	Oficina de Estudios y Políticas Agrarias	I	Director/a Nacional	María José Irrázaval Jory
	Servicio Agrícola y Ganadero	II	Director/a Regional Metropolitana	Jorge Daniel Hernández Real
			Director/a Regional Bdo. O'Higgins	Luis Claudio Marcelo Rodríguez Fuentes
Total 3 nombramientos				

**Tabla 123: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Defensa Nacional.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Nombre
Ministerio de Defensa Nacional	Caja de Previsión de la Defensa Nacional	I	Vicepresidente/a Ejecutivo/a	Mauricio Andrés García Cuello
		II	Jefe/a División Función Administración y Finanzas	Pablo Caniulao Muñoz
Total 2 nombramientos				

**Tabla 124: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Nombre	
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	II	Subdirector/a Nacional Temuco	Ana Paola Hormazábal Navarrete	
	Fondo de Solidaridad e Inversión Social	II	Jefe de Departamento Función Usuarios	Catalina Paz Cruz Collins	
			Jefe/a Departamento Administración y Finanzas	Nicolás Benjamín Olivares Bascuñán	
	Instituto Nacional de la Juventud	II	Director/a Regional Valparaíso	Paulina Andrea Valdivia Altamirano	
			Director/a Regional Metropolitana	Juan Alexis Acevedo Navarrete	
			Director/a Regional Araucanía	Marco Francisco Javier Luna Macalusso	
			Director/a Regional Arica y Parinacota	Clara Andrea González Leiva	
	Servicio Nacional de la Discapacidad	I	Director/a Nacional	José Francisco Subercaseaux Irrázaval	
			Director/a Regional Antofagasta	Yasna Ninoska González Ahumada	
		II	Director/a Regional Aysén	Karina Belén Riquelme Peña	
	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	II	I	Director/a Nacional	María José Castro Rojas
			Jefe/a de División Gestión y Desarrollo de Personas	Juan Manuel López Romo	
			Director/a Regional La Araucanía	Valeria Alejandra Arias Bascur	
			Jefe/a de División de Servicios y Prestaciones	Gabriela Muñoz Navarro	
			Director/a Regional Arica y Parinacota	Elizabeth Andrea Salinas Robles	
Jefe/a de División Administración y Finanzas			Eliezer Mauricio Nahuelñir Toloza		
Director/a Regional Los Ríos			Esmeralda Espinoza Castro		
Director/a Regional Coquimbo	Julia Helvecia Sandes Pérez				

		Jefe/a de División Supervisión, Evaluación y Gestión	Camila Francisca Salas Razmilic
		Jefe/a de División Estudios y Asistencia Técnica	Magdalena Sofía Álvarez Mardones
		Director/a Regional Maule	Angela Ginette Muñoz Venegas
		Subdirector/a Nacional	Juan Ignacio Carmona Zúñiga
		Director/a Regional Metropolitano	Bárbara Pamela Soto Silva
	II	Director/a Regional O'Higgins	Cristian Andrés Flores Valdivia
Total 24 nombramientos			

**Tabla 125: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Nombre	
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera	II	Jefe/a División de Promoción de Inversiones	Salvatore Di-Giovanni Vergara	
	Fiscalía Nacional Económica	II	Jefe de División Fiscalización de Cumplimiento	Manfred Tomislav Zink Papić	
	Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala	I	Director/a Ejecutivo	José Pedro Núñez Barruel	
	Instituto Nacional de Estadísticas	Director/a Regional Antofagasta	II	Director/a Regional Arica y Parinacota	Gonzalo Alejandro Ibáñez Zambra
		Director/a Regional Los Ríos		Gabriela Elizabeth Alfaro Videla	
		Director/a Regional Región de Ñuble		Naldy Del Pilar Camino Bucarey	
		Subdirector/a Función Administrativa		Ana Eduvigis Delgado Puentes	
		Subdirector/a de Marcas		Marcos Antonio Velásquez Uribe	
	Instituto Nacional de Propiedad Industrial	II	Subdirector/a de Marcas	Gabriela Alejandra Alegría Troncoso	
	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	Director/a Nacional	I	Director/a Nacional	Claudio Andrés Felipe Baez Beltrán
			II	Subdirector/a Nacional de Pesca	Esteban Alonso Donoso Abarca
				Director/a Regional Araucanía	Sergio Ignacio Flores Claramunt
	Servicio Nacional de Turismo	II	Director/a Regional Araucanía	Alexis Danilo Figueroa Yáñez	
	Servicio Nacional del Consumidor	Subdirector/a Nacional	II	Subdirector/a Nacional	Jean-Pierre Maurice Couchot Bañados
				Director/a Regional Región Metropolitana	Constanza Esther González Poblete
				Director/a Regional Los Ríos	Alejandro Fabián Paredes Zieballé
Director/a Regional Coquimbo				Rodrigo Alejandro Santander Martín	
Director/a Regional Tarapacá				Lilian Soledad Plaza Bravo	
Director/a Regional Los Lagos				Osvaldo Patricio Emhart Vicencio	
II		Director/a Regional Aysén	María Francisca Ortiz Oberg		
Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento	II	Jefe/a Departamento Fiscalización	Johana Valesca Álvarez Ahumada		
Total 21 nombramientos					

**Tabla 126: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Nombre
Ministerio de Educación	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	II	Director/a Regional Aysén	Patrice Van De Maele Silva
			Director/a Regional Tarapacá	José Miguel Álvarez Huidobro
			Jefe/a Departamento de Auditoría	Pablo Sebastián Baeza Valdivieso
			Director/a Regional Bdo. O'Higgins	Marcelo Christian Ignacio Silva Soto
			Director/a Regional Biobío	Eduardo Antonio Díaz Valenzuela
	Junta Nacional de Jardines Infantiles	II	Director/a Regional, Región de Valparaíso	Elizabeth Andrea Alarcón Rojas
			Director/a Regional, Región de Aysén	Sergio Herrera Hernández
	Servicio Local de Educación Andalén Sur	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.	Luis Hernán Ulloa Bellemans
	Servicio Local de Educación Atacama	II	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.	Pedro Alfredo Lagos Arancibia
	Servicio Local de Educación Chinchorro	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.	Karla Paola Villagra Rodríguez
			Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.	Francisco Rolando Cantero Riveros
			Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.	Paulina Del Pilar Espina Lizama
	Servicio Local de Educación Colchagua	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.	Gladys Andrea Jorquera Marchant
	Servicio Local de Educación de Barrancas	II	Jefe/a de Unidad Administración y Finanzas	Rodrigo Pablo Pavez Neine
	Servicio Local de Educación de Huasco	II	Jefe/a de Unidad Administración y Finanzas	Rodolfo Hernán Varas Montero
	Servicio Local de Educación de Puerto Cordillera	II	Jefe/a de Unidad Planificación y Control de Gestión	Verónica Natalia De Lourdes Catalán Olmos
	Servicio Local de Educación Gabriela Mistral	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.	Sybila Gabriela Torres Macchiavello
Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.			José Miguel Espinosa Villalón	
Servicio Local de Educación Valparaíso que comprende las Comunas de Valparaíso y Juan Fernández	II	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.	Cristian Andrés Castillo Silva	
Superintendencia de Educación	II	Fiscal	Javier Guillermo Acevedo Coppa	
Superintendencia de Educación Superior	I	Superintendente/a	Jorge Rodrigo Avilés Barros	
Total 21 nombramientos				

**Tabla 127: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Energía.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Nombre
Ministerio de Energía	Superintendencia de Electricidad y Combustibles	II	Jefe/a División de Ingeniería	Mariano Corral González
			Director/a Regional Atacama	Iván Alejandro Lillo Silva
			Director/a Regional Coquimbo	Jessica Florencia Poblete Rodríguez
Total 3 nombramientos				

**Tabla 128: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Hacienda.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Nombre
Ministerio de Hacienda	Dirección de Compras y Contratación Pública	II	Jefe de División Adopción y Gestión de Usuarios	Cristian Andrés Pérez Contreras
			Jefe/a de División Estudios e Inteligencia de Negocios	Gabriela Catalina Lazo Méndez
	Servicio de Tesorerías - Tesorería General de la República	II	Director/a Regional Tesorero/a Región de Antofagasta	Miguel Emilio Rojas Astudillo
			Jefe/a División Función Cobranzas y Quiebras	Rubén Alejandro Vásquez Belmar
			Director/a Regional Tesorero/a Región de Magallanes y la Antártica Chilena	Alexis Nicolás Genskowsky Goic
			Director/a Regional Región de Ñuble	Juan Paulo Lara González
Director/a Regional Tesorero/a Región Metropolitana Santiago Sur	Jeannette Reyes Ortiz			
Total 07 nombramientos				

**Tabla 129: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Nombre
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Defensoría Penal Pública	I	Defensor Nacional	Carlos Eduardo Mora Jano
		II	Jefe/a Unidad Estudios y Proyectos	Pablo Alberto Aranda Aliaga
			Director/a Administrativo/a Nacional	Samuel Hugo Poblete Yáñez
	Gendarmería de Chile	II	Subdirector/a de Reinserción Social	Mario Varela Montero
	Servicio de Registro Civil e Identificación	I	Director/a Nacional	Sergio Alonso Mierzejewski Lafferte
			Director/a Regional Bío - Bío	Leticia María Verónica Herane Caro
		II	Subdirector/a de Operaciones	Jorge Núñez Silva
			Director/a Regional Aysén	Rodrigo Hernán Aguilera Silva
			Subdirector/a de Estudios y Desarrollo (Informática)	Rodrigo Alejandro Vidal Kasija
			Subdirector/a Jurídico	Jenny Lisette Nicolás Turrys
			Director/a Regional Los Ríos	Daniel Gonzalo Ceballos Del Pino
			Director/a Regional Los Lagos	Richard Fabián Maraño Inzunza
	Subdirector/a de Administración y Finanzas	Claudio Roberto Ruiz Navarro		
	Servicio Médico Legal	II	Subdirector/a Médico/a	Froilán Alejandro Estay Mujica
Servicio Nacional de Menores	II	Director/a Regional Maule	Rodrigo Ignacio Assadi Cubillos	
		Director/a Regional Antofagasta	Ivonne De Los Angeles Muñoz Briones	
		Director/a Regional Biobío	Elena Andrea Schulz Zunzunegui	
		Director/a Regional Biobío	Robert Andrés Contreras Reyes	
Total 18 nombramientos				

**Tabla 130: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Nombre
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	II	Director/a Regional Antofagasta	Pamela Giselle Astete Chacón
			Director/a Regional Arica y Parinacota	Lorena Patricia Ríos Echiburu

			Subdirector/a	Johanna Mariechen Olivares Gribbell
			Director/a Regional Tarapacá	Vanessa Natalia Currin Aracena
			Director/a Regional Metropolitano/a	Claudia Andrea Reyes Bastías
			Director/a Regional O'Higgins	Danusia Ela Rivas Weber
Total 6 nombramientos				

**Tabla 131: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Nombre
Ministerio de las Culturas, las artes y el Patrimonio	Servicio Nacional del Patrimonio Cultural	II	Director/a Regional Coquimbo	Macarena Salinas Herrera
			Director/a Regional Región de Ñuble	José Pedro Urzúa Pettinelli
			Director/a Regional Antofagasta	Valentina Alejandra Díaz Leyton
Total 3 nombramiento				

**Tabla 132: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras Públicas.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Nombre
Ministerio de Obras Públicas	Dirección de Contabilidad y Finanzas	II	Subdirector/a de Contabilidad y Finanzas	Cristian Bahamonde Klein
	Dirección de Obras Hidráulicas	II	Subdirector/a de Servicios Sanitarios Rurales	Arnaldo Recabarren Pau
	Dirección de Obras Portuarias	II	Jefe/a División Función Construcción	Jeannette Bernarda Reveco Gómez
			Jefe/a División de Proyectos	Carola Andrea Marin Rivero
	Dirección de Vialidad	II	Subdirector/a de Administración	Michel Angelo Hernández Miranda
	Dirección General de Aguas	II	Subdirector/a	Cristian Antonio Núñez Riveros
	Dirección General de Concesiones de Obras Públicas	I	Director/a General	Marcela Hernández Meza
			Jefe/a de División de Construcción	Víctor Hugo Neira Rivas
	Instituto Nacional de Hidráulica	I	Director/a Ejecutivo/a	Carolina Beatriz Meruane Naranjo
Superintendencia de Servicios Sanitarios	II	Jefe/a División Concesiones	Álvaro Patricio Sola Alcázar	
Tota 10 nombramientos				

**Tabla 133: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Relaciones Exteriores.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Nombre
Ministerio de Relaciones Exteriores	Instituto Antártico Chileno	II	Subdirector/a Nacional	Andrés Felipe López Lara
			Jefe de División de Administración, Finanzas y Desarrollo de Personas	María Loreto González Lazo
	Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo	II	Jefe de División de Cooperación	Enrique O'Farrill-Julien
			Dirección General de Promoción de Exportaciones	II
Total 4 nombramiento				

**Tabla 134: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Salud.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Nombre
Ministerio de Salud	Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de	II	Jefe/a Departamento Tecnologías de la Información	Erick Alejandro Cortez Pinto

Salud			
Centro de Referencia de Salud de Maipú	II	Subdirector/a Gestión y Desarrollo de Personas	Carolina Alejandra Villegas Bruna
		Subdirector/a Gestión Administrativa y Financiera	Pedro Rubén Bahamondes Yáñez
Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente	I	Director/a	María Soledad Velásquez Urrutia
Servicio de Salud Aconcagua	II	Director/a Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel	Oscar Felipe Cruz Bustamante
		Director/a Hospital de Llay	Marcos Andrés Oñate Castillo
Servicio de Salud Antofagasta	II	Director/a Atención Primaria	Rossana Natalia De Lourdes Díaz Corro
		Director/a Hospital de Calama	Milton Rodrigo Olave Escobar
		Director/a Hospital de Tocopilla	Humberto Patricio Argandoña Catur
Servicio de Salud Araucanía Sur	II	Director/a Hospital de Villarrica	Jaime Andrés Bertolotto Honorato
		Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena	Arturo Osvaldo Rojas Fuentes
Servicio de Salud Aysén	II	Director/a Hospital de Puerto Aysén	Claudio Alberto Arriagada Momberg
Servicio de Salud Biobío	I	Director/a Servicio de Salud	Fernando Jorge Vergara Urrutia
	II	Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud	María Elisa Gema Otto Sanguineti
Servicio de Salud Chiloé	I	Director/a Servicio de Salud	José Victorino Cárdenas Burce
		Director/a Hospital de Castro	Lorena Viviana Mora Pérez
	II	Director/a Hospital de Quellón	Francisco Guillermo Camilo Díaz
		Jefe/a Departamento Auditoría	Eric Homero Gutiérrez Morales
Servicio de Salud Concepción	I	Director/a Servicio de Salud	Horacio Galaz Enríquez
		Subdirector/a Administrativo Hospital de Coronel	Aldo Alejandro Parra Rodríguez
	II	Director/a Hospital de Lota	Pedro Hugo Martínez Espinoza
		Director/a Hospital de Coronel	Brian Daniel Romero Bustamante
Servicio de Salud del Reloncaví	II	Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Puerto Montt	Nicolás Ignacio Baeza Verdugo
		Jefe/a Departamento de Auditoría	Rodrigo Bardon Henríquez
Servicio de Salud Iquique	II	Director/a Hospital Comunitario de Salud Familiar Dr. Héctor Reyno Gutiérrez	Aníbal Alejandro Lobos Cornejo
Servicio de Salud Magallanes	II	Director/a Hospital Puerto Natales	Darwin Letelier Escobar
Servicio de Salud Maule	II	Subdirector/a Médico/a Hospital de Talca	Federico José Arturo Tagle García
Servicio de Salud Metropolitano Occidente	II	Director/a Hospital de Melipilla	Oscar Calixto Vargas Duranti
		Subdirector/a Administrativo Hospital de Melipilla	Carolina Cecilia Rojas Elgueta
		Director/a Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda	Fernando Arturo Millard Martínez
Servicio de Salud Metropolitano Oriente	II	Director/a Hospital Luís Calvo Mackenna	Michel Andre Royer Faúndez
		Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Juan Pablo Bravo Quintana
		Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud	Jorge Rashid Zajjur Castro

	Servicio de Salud Metropolitano Sur	II	Subdirector/a Administrativo/a Hospital Exequiel González	María Teresa Chávez Palma
	Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente	II	Subdirector/a Administrativo Hospital de la Florida	Patrichs André Rosales Maturana
	Servicio de Salud Ñuble	II	Subdirector/a Administrativo/a Hospital Herminda Martín de Chillán	Raúl Alfredo Vielma Rodríguez
	Servicio de Salud O'Higgins	I	Director/a Servicio de Salud	José Antonio Cavieres More
		II	Director/a Hospital de Santa Cruz	Jaime Andrés Gutiérrez Bocaz
	Servicio de Salud Osorno	II	Director/a Hospital Dr. Juan Hepp Dubiau de Purranque	Luis Orlando Barrientos García
			Director/a Hospital Base de Osorno	Hans Fabricio Hesse Igor
	Servicio de Salud Talcahuano	II	Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud	Osvaldo Rodrigo Gaete Carrasco
	Servicio de Salud Valdivia	II	Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Renato Alejandro Toro Rodríguez
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud	Eduardo Enrique Ortega Ricci
	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	II	Director/a Hospital de Calera	Haroldo Enrique Faundez Romero
Total 44 nombramientos				

**Tabla 135: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	Servicio de Vivienda y Urbanización Metropolitano	I	Subdirector/a de Administración y Finanzas	Rodrigo Alonzo González Moya
Total 1 nombramientos				

**Tabla 136: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Deporte.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Ministerio del Deporte	Instituto Nacional de Deportes de Chile	II	Director/a Regional Región de Ñuble	Carlos Alberto Chandía Bravo
			Jefe/a de División Actividad Física y Deportes	Juan Pablo Salgado Salas
		Director/a Regional Los Lagos	Matías Marcelo Bahamonde Maldonado	
		Director/a Regional Coquimbo	Jonathan Alejandro Pino Naranjo	
		Director/a Regional Atacama	Maritza Alejandra Vera Aros	
		Director/a Regional Maule	Claudio Sebastián Pino Sáez	
		Director/a Regional Araucanía	Jorge Alejandro Albistur Gómez	
		Director/a Regional Los Ríos	Rodrigo Salvador Vivar Barría	
Total 8 nombramientos				

**Tabla 137: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol	II	Director/a Regional Metropolitano/a	Víctor Alfonso Matus Cisternas
			Jefe/a División Función Programática	Daniel Andrés Díaz Sepúlveda
			Director/a Regional O'Higgins	Andrés Alejandro Mejía Martínez
	Oficina Nacional de Emergencia	II	Jefe/a División de Presupuesto	Beatriz Soledad Márquez Illanes
Total 4 nombramientos				

**Tabla 138: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Medio Ambiente.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Ministerio del Medio Ambiente	Servicio de Evaluación Ambiental	II	Jefe/a de División Seguimiento e Información Ambiental	Cristian Samuel Cortes Correa
			Director/a Regional Los Lagos	Sergio Ernesto Sanhueza Triviño
	Superintendencia del Medio Ambiente	II	Jefe/a División Tecnologías y Gestión de Información	Hernán Andrés Joglar Espinosa
Total 3 nombramientos				

**Tabla 139: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	Dirección del Trabajo	II	Jefe/a División Relaciones Laborales	Valentina Inés Morales Mimica
		II	Director/a Regional Tarapacá	Nelson Rubén Muñoz Ramírez
		II	Jefe/a División Atención a Usuarios	Claudio Pinto Muñoz
	Dirección General de Crédito Prendario	II	Jefe/a Departamento Jurídico	Juan Andrés Troncoso Morales
	Instituto de Previsión Social	II	Jefe/a Departamento Gestión de Pagos	Fernando Javier Arias Contreras
		II	Jefe/a de División Beneficios Previsionales	José Miguel Lagos Serrano
		II	Director/a Regional Atacama	Hugo Andrés Plaza Piña
	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	II	Jefe/a Departamento Gestión de Beneficios	Cristian Alfonso Rojas Gruzmacher
		I	Director/a Nacional	Ricardo Ruiz De Viñaspre Rencoret
		II	Director/a Regional Antofagasta	Claudia Andrea Meneses Oliva
	Superintendencia de Pensiones	II	Director/a Regional Los Lagos	Mauricio Felipe Toro Rojas
		II	Jefe/a División Control de Instituciones	Vicente Martínez Del Río
	Superintendencia de Pensiones	II	Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados	Marcela Paz Gana Caro
	Superintendencia de Pensiones	II	Intendente/a de Regulación de Prestadores Públicos y Privados	Úrsula Andrea Schwarzhaupt Gueneau De Mussy
	Superintendencia de Seguridad Social	I	Superintendente/a	Maria Soledad Ramírez Herrera
Total 15 nombramientos				

## ANEXO 10: CONCURSOS NOMBRADOS DE CARGOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA POR MINISTERIO

**Tabla 140: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Administración local.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Administración local	Municipalidad de Catemu	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal	Patricio Alejandro Moreno Bustamante
	Municipalidad de El Quisco		Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal	Roxana Andrea De Las Mercedes Aravena Navarrete
	Municipalidad de Santa Bárbara		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Santa Bárbara	Juan Antonio Soto Tobar
	Municipalidad de Talcahuano		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Talcahuano	Héctor Abel Mardones Ferrada
	Municipalidad de Pucón		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Pucón	Daniel Alejandro Durán Gutiérrez
	Municipalidad de Pichilemu		Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal de Pichilemu	Patricio Alexis Muena Palma
	Municipalidad de Victoria		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Victoria	Daniela Andrea Bello Flores
	Municipalidad de Loncoche		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Loncoche	Manuela Aurora Vásquez Contreras
	Municipalidad de Valdivia		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Valdivia	María José Yáñez Díaz
	Municipalidad de Olmué		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Olmué	Teresa Del Tránsito Arancibia Jorquera
	Municipalidad de Purén		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Purén	César Alejandro Chamblas Barra
	Municipalidad de Yungay		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Yungay	David Ignacio Martínez Vergara
	Municipalidad de Teno		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Teno	Jorge Diaz Morales
	Municipalidad de Lonquimay		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Lonquimay	Guillermo Alberto Vásquez Veroiza
	Municipalidad de La Ligua		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal	Carla Andrea Fernández Ayala
	Municipalidad de Collipulli		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Collipulli	Mario Efraín Tapia Pezo
	Municipalidad de Santa Cruz		Director/a del Departamento de Administración de Educación	Sergio Gustavo Correa González
Total 17 nombramientos				

**Tabla 141: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	I	Consejero/a (Abogado experto en materia de protección de derechos de niños, niñas y adolescentes)	Paula Verónica Margotta Meneses
			Consejero/a (Profesional del área de la Educación)	Roxana Margarita Espinoza Guzmán

			Consejero/a (Médico Psiquiatra Infanto-Juvenil)	Carmen Lagos Dittborn
			Consejero/a (Profesional del área económica o de administración)	Juan Paulo Sánchez Errázuriz
			Consejero/a (Psicólogo o Nutriólogo)	María Carolina Velasco Hodgson
Total 5 nombramientos				

**Tabla 142: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	Corporación de Fomento de la Producción	II	Gerente/a Inversión y Financiamiento	José Manuel Garrido Bouzo
Total 1 nombramientos				

**Tabla 143: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Ministerio de Educación	Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo	I	Rector/a	Hugo Humberto Keith Acevedo
	Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá	I	Rector/a	Jorge Abner Villegas Ahumada
	Centro de Formación Técnica de la Región del Biobío	I	Rector/a	Osmán Alfredo Núñez Mascayano
	Centro de Formación Técnica de la Región de Los Lagos	I	Rector/a	José Fernando Vial Valdés
	Centro de Formación Técnica de la Región del Maule	I	Rector/a	Encarnación Del Tránsito Pérez Pérez
	Centro de Formación Técnica de la Región de la Araucanía	I	Rector/a	María Elena Fuentes Morales
	Consejo Nacional de Educación	I	Consejero/a Profesional de la Educación que ejerce labores docentes en el sector particular	Lorna Elena Prado Scott
Total 7 nombramientos				

**Tabla 144: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Energía.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Ministerio de Energía	Empresa Nacional del Petróleo	I	Director/a	Rodrigo Anubens Moltedo
Total 1 nombramientos				

**Tabla 145: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Minería.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Ministerio de Minería	Corporación Nacional del Cobre	I	Director/a	Pedro Pablo Errázuriz Domínguez
	Corporación Nacional del Cobre		Director/a	Patricia Angelina Núñez Figueroa
Total 2 nombramientos				

**Tabla 146: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras Públicas.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
------------	----------	-------	--------------	--------

Ministerio de Obras Públicas	Fondo de Infraestructuras	I	Director/a Titular	Felipe Alessandri Vergara
			Director/a Titular	Rodrigo Azocar Hidalgo
			Director/a Suplente	Arnaldo Gorziglia Cheviakoff
			Director/a Suplente	Ignacio Swett Lazcano
			Director/a Titular	Patricio Rojas Ramos
Total 5 nombramientos				

**Tabla 147: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales	II	Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Coquimbo	Johana Antonia Honores San Francisco
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Tarapacá	Guillermo Gallardo Olcay
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Biobío	Elena Starikoff Sudorgin
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Maule	Cristian Eduardo Arellano Orrego
Total 4 nombramiento				

**Tabla 148: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Consejo para la Transparencia.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Otros Organismos	Consejo para la Transparencia	I	Director/a General	David Alejandro Jesús Ibaceta Medina
Total 1 nombramientos				

**Tabla 149: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Instituto Nacional de Derechos Humanos.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Otros Organismos	Instituto Nacional de Derechos Humanos	I	Integrante Experto Comité Prevención contra la Tortura especialista DDHH	Francisco Maffioletti Celedón
			Integrante Experto Comité Prevención contra la Tortura especialista sistemas penitenciarios	Luis Vial Recabarren
			Integrante Experto del Comité de Prevención contra la Tortura (Especialista en el Área Salud)	Yamileth Margarita Granizo Román
			Jefe/a Unidad Estudios	Paula Karina Ballesteros Rodríguez
			Integrante Experto Comité Prevención contra la Tortura especialista DDHH	Sebastián Andrés Cabezas Chamorro
			Jefe/a Unidad Administración y Finanzas	Mitchel Steve Acelech Condesa
			Jefe/a de la Unidad Planificación, Control de Gestión y TICS	Leonardo Rafael Sandoval Fedelli
			Jefe/a de la Unidad Personas	Paulina Gloria Ortega Véliz
Total 8 nombramientos				

**Tabla 150: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio Electoral.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Otros Organismos	Servicio Electoral	II	Director/a Regional Región de Ñuble	Aldo Jaime Valenzuela Jorquera
			Jefe/a de División de Fiscalización del Gasto y Propaganda Electoral	Jaime Alberto Fuentes Palma
			Director/a Regional Los Ríos	Lidia Del Carmen Krause Sandoval
			Director/a Regional Tarapacá	Luis Eugenio Arangua Werner

Total 4 nombramientos

**Tabla 151: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de los Tribunales Tributarios Aduaneros.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Otros Organismos	Tribunal Tributario Aduanero Región de Ñuble y la Región del Biobío	I	Secretario/a Abogado/a	Javiera Mercedes Bobadilla Orellana
Total 1 nombramientos				

**Tabla 152: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de los Tribunales Ambientales.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Otros Organismos	Tercer Tribunal Ambiental	I	Ministro/a Suplente Licenciado/a en Ciencias	Carlos Enrique Valdovinos Jeldes
	Tercer Tribunal Ambiental		Ministro/a Titular Abogado/a	Javier Eduardo Millar Silva
	Segundo Tribunal Ambiental		Ministro/a Suplente Licenciado en Ciencias	Cristian López Montecinos
Total 3 nombramientos				

## ANEXO 11: CONCURSOS ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA FINALIZADOS

**Tabla 153: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Agricultura.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio de Agricultura	Instituto de Desarrollo Agropecuario	II	Jefe/a de División de Auditoría Interna	Desierto por Autoridad
	Oficina de Estudios y Políticas Agrarias	I	Director/a Nacional	Nombrado
	Servicio Agrícola y Ganadero	II	Director/a Regional Metropolitana	Nombrado
			Director/a Regional Bdo. O'Higgins	Nombrado
			Director/a Regional Arica y Parinacota	Desierto por Comité
Total 5 concursos finalizados				

**Tabla 154: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Defensa Nacional.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio de Defensa Nacional	Caja de Previsión de la Defensa Nacional	I	Vicepresidente/a Ejecutivo/a	Nombrado
		II	Jefe/a División Función Administración y Finanzas	Nombrado
		I	Vicepresidente/a Ejecutivo/a	Desierto por Autoridad
	Dirección General de Aeronáutica Civil	II	Director/a Función Departamento Secretaría General	Nómina
			Director/a Fiscal	Desierto por Comité
			Director/a Función Departamento Secretaría General	Desierto por Comité
Total 6 concursos finalizados				

**Tabla 155: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	II	Subdirector/a Nacional Temuco	Nombrado
	Fondo de Solidaridad e Inversión Social	II	Jefe de Departamento Función Usuarios	Nombrado
			Jefe/a Departamento Administración y Finanzas	Nombrado
	Instituto Nacional de la Juventud	II	Director/a Regional Valparaíso	Nombrado
			Director/a Regional Metropolitana	Nombrado
			Director/a Regional Araucanía	Nombrado
			Director/a Regional Arica y Parinacota	Nombrado
			Director/a Regional Tarapacá	Nómina
	Servicio Nacional de la Discapacidad	I	Director/a Nacional	Nombrado
			Director/a Regional Antofagasta	Desvinculado
		II	Director/a Regional Aysén	Nombrado
			Subdirector/a Nacional	Desierto por Autoridad
			Director/a Regional Antofagasta	Desierto por Autoridad
Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	I	Director/a Nacional	Nombrado	
	II	Jefe/a de División Gestión y	Nombrado	

			Desarrollo de Personas	
			Director/a Regional La Araucanía	Nombrado
			Jefe/a de División de Servicios y Prestaciones	Nombrado
			Director/a Regional Arica y Parinacota	Nombrado
			Jefe/a de División Administración y Finanzas	Nombrado
			Director/a Regional Los Ríos	Nombrado
			Director/a Regional Coquimbo	Nombrado
			Jefe/a de División Supervisión, Evaluación y Gestión	Nombrado
			Jefe/a de División Estudios y Asistencia Técnica	Nombrado
			Director/a Regional Maule	Nombrado
			Subdirector/a Nacional	Nombrado
			Director/a Regional Metropolitano	Nombrado
			Director/a Regional O'Higgins	Nombrado
			Director/a Regional Los Lagos	Desierto por Autoridad
			Director/a Regional Atacama	Nómina
			Director Regional Magallanes	Nómina
			Director/a Regional Ñuble	Nómina
			Director/a Regional Antofagasta	Desierto por Comité
			Director/a Regional Biobío	Desierto por Comité
			Fiscal	Desierto por Comité
	Servicio Nacional del Adulto Mayor	II	Jefe/a División Gestión y Coordinación Territorial	Nómina
Total 35 concursos finalizados				

**Tabla 156: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado	
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera	II	Jefe/a División de Promoción de Inversiones	Nombrado	
	Fiscalía Nacional Económica	II	Jefe de División Fiscalización de Cumplimiento	Nombrado	
	Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala	I	Director/a Ejecutivo	Nombrado	
	Instituto Nacional de Estadísticas	Director/a Regional Antofagasta	II	Director/a Regional Antofagasta	Nombrado
		Director/a Regional Arica y Parinacota		Director/a Regional Arica y Parinacota	Nombrado
		Director/a Regional Los Ríos		Director/a Regional Los Ríos	Nombrado
		Director/a Regional Región de Ñuble		Director/a Regional Región de Ñuble	Nombrado
		Subdirector/a Función Administrativa		Subdirector/a Función Administrativa	Nombrado
	Instituto Nacional de Propiedad Industrial	II	Director/a Regional Arica y Parinacota	Desierto por Comité	
	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	Instituto Nacional de Propiedad Industrial	II	Subdirector/a de Marcas	Nombrado
Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura		I	Director/a Nacional	Nombrado	
		II	Subdirector/a Nacional de Pesca	Nombrado	

			Director/a Regional Araucanía	Nombrado
			Director/a Regional Los Lagos	Desierto por Autoridad
			Director/a Regional Los Lagos	Desierto por Comité
	Servicio Nacional de Turismo	II	Director/a Regional Araucanía	Nombrado
	Servicio Nacional del Consumidor	II	Subdirector/a Nacional	Nombrado
			Director/a Regional Región Metropolitana	Nombrado
			Director/a Regional Los Ríos	Nombrado
			Director/a Regional Coquimbo	Nombrado
			Director/a Regional Tarapacá	Nombrado
			Director/a Regional Los Lagos	Nombrado
			Director/a Regional Aysén	Nombrado
	Subdirector/a Nacional	Desierto por Autoridad		
Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento	II	Jefe/a Departamento Fiscalización	Nombrado	
Total 25 concursos finalizados				

**Tabla 157: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Educación.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio de Educación	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	II	Director/a Regional Aysén	Nombrado
			Director/a Regional Tarapacá	Nombrado
			Jefe/a Departamento de Auditoría	Nombrado
			Director/a Regional Bdo. O'Higgins	Desvinculado
			Director/a Regional Biobío	Nombrado
			Director/a Regional Biobío	Desierto por Comité
	Junta Nacional de Jardines Infantiles	II	Director/a Regional, Región de Valparaíso	Nombrado
			Director/a Regional, Región de Aysén	Nombrado
			Director/a Regional, Región de Magallanes y la Antártica Chilena	Desierto por Comité
	Servicio Local de Educación Andalién Sur	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.	Nombrado
	Servicio Local de Educación Atacama	II	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.	Nombrado
	Servicio Local de Educación Chinchorro	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.	Nombrado
			Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.	Nombrado
			Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.	Nombrado
	Servicio Local de Educación Colchagua	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.	Nombrado
	Servicio Local de Educación de Barrancas	II	Jefe/a de Unidad Administración y Finanzas	Nombrado
			Jefe/a de Unidad Administración y Finanzas	Desierto por Comité
Servicio Local de Educación de Huasco	II	Jefe/a de Unidad Administración y Finanzas	Nombrado	
Servicio Local de Educación de Puerto Cordillera	II	Jefe/a de Unidad Planificación y Control de Gestión	Nombrado	

			Jefe/a de Unidad Planificación y Control de Gestión	Desierto por Comité
	Servicio Local de Educación Gabriela Mistral	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.	Nombrado
			Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.	Nombrado
			Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.	Desierto por Comité
	Servicio Local de Educación Valparaíso	II	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.	Nombrado
	Superintendencia de Educación	II	Fiscal	Nombrado
	Superintendencia de Educación Superior	I	Superintendente/a	Nombrado
			Jefe/a de División de Supervisión	Desierto por Autoridad
Total 27 concursos finalizados				

**Tabla 158: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Energía.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio de Energía	Superintendencia de Electricidad y Combustibles	II	Jefe/a División de Ingeniería	Nombrado
			Director/a Regional Atacama	Nombrado
			Director/a Regional Coquimbo	Nombrado
			Director/a Regional Araucanía	Nómina
Total 4 concursos finalizados				

**Tabla 159: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Hacienda.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio de Hacienda	Dirección de Compras y Contratación Pública	II	Jefe de División Adopción y Gestión de Usuarios	Nombrado
			Jefe/a de División Estudios e Inteligencia de Negocios	Nombrado
			Jefe/a de División Tecnología	Desierto por Autoridad
	Servicio de Tesorerías - Tesorería General de la República	II	Director/a Regional Tesorero/a Región de Antofagasta	Nombrado
			Jefe/a División Función Cobranzas y Quiebras	Nombrado
			Director/a Regional Tesorero/a Región de Magallanes y la Antártica Chilena	Nombrado
			Director/a Regional Región de Ñuble	Nombrado
			Director/a Regional Tesorero/a Región Metropolitana Santiago Sur	Nombrado
			Director/a Regional Tesorero/a Región de Magallanes y la Antártica Chilena	Desierto por Autoridad
Total 9 concursos finalizados				

**Tabla 160: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Defensoría Penal Pública	I	Defensor Nacional	Nombrado
		II	Jefe/a Unidad Estudios y Proyectos	Nombrado
		II	Director/a Administrativo/a Nacional	Nombrado

		I	Defensor Nacional	Desierto por Autoridad
		II	Jefe/a Unidad de Evaluación, Control y Reclamaciones	Desierto por Comité
	Gendarmería de Chile	II	Subdirector/a de Reinserción Social	Nombrado
	Servicio de Registro Civil e Identificación	I	Director/a Nacional	Nombrado
			Director/a Regional Bío - Bío	Nombrado
		II	Subdirector/a de Operaciones	Nombrado
			Director/a Regional Aysén	Nombrado
			Subdirector/a de Estudios y Desarrollo (Informática)	Nombrado
			Subdirector/a Jurídico	Nombrado
			Director/a Regional Los Ríos	Nombrado
			Director/a Regional Los Lagos	Nombrado
			Subdirector/a de Administración y Finanzas	Nombrado
			Subdirector/a Jurídico	Desierto por Autoridad
	Subdirector/a de Administración y Finanzas	Desierto por Autoridad		
	Servicio Médico Legal	II	Subdirector/a Médico/a	Nombrado
			Subdirector/a Médico/a	Desierto por Autoridad
			Subdirector/a Administrativo/a	Desierto por Autoridad
Servicio Nacional de Menores	II	Director/a Regional Maule	Nombrado	
		Director/a Regional Antofagasta	Nombrado	
		Director/a Regional Biobío	Desvinculado	
		Director/a Regional Biobío	Nombrado	
Total 24 concursos finalizados				

**Tabla 161: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado	
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género		Director/a Regional Antofagasta	Nombrado	
			Director/a Regional Arica y Parinacota	Nombrado	
			Subdirector/a	Desvinculado	
		II	Director/a Regional Tarapacá	Nombrado	
			Director/a Regional Metropolitano/a	Nombrado	
			Director/a Regional O'Higgins	Nombrado	
			I	Director/a Nacional	Desierto por Autoridad
			II	Director/a Regional O'Higgins	Desierto por Autoridad
Total 8 concursos finalizados					

**Tabla 162: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de las Culturas, las artes y el Patrimonio.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio de las Culturas, las artes y el Patrimonio	Servicio Nacional del Patrimonio Cultural	II	Director/a Regional Coquimbo	Nombrado
			Director/a Regional Región de Ñuble	Nombrado
			Director/a Regional Antofagasta	Nombrado

Total 3 concursos finalizados

**Tabla 163: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Obras Públicas.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio de Obras Públicas	Dirección de Contabilidad y Finanzas	II	Subdirector/a de Contabilidad y Finanzas	Desvinculado
	Dirección de Obras Hidráulicas	II	Subdirector/a de Servicios Sanitarios Rurales	Nombrado
	Dirección de Obras Portuarias	II	Jefe/a División Función Construcción	Nombrado
			Jefe/a División de Proyectos	Nombrado
	Dirección de Vialidad	II	Subdirector/a de Administración	Nombrado
	Dirección General de Aguas	II	Subdirector/a	Nombrado
	Dirección General de Concesiones de Obras Públicas	II	Director/a General	Nombrado
			Jefe/a de División de Construcción	Nombrado
			Director/a General	Desierto por CADP
Instituto Nacional de Hidráulica	I	Director/a Ejecutivo/a	Nombrado	
		Director/a Ejecutivo/a	Desierto por Autoridad	
Superintendencia de Servicios Sanitarios	II	Jefe/a División Concesiones	Nombrado	
Total 12 concursos finalizados				

**Tabla 164: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Relaciones Exteriores.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio de Relaciones Exteriores	Instituto Antártico Chileno	II	Subdirector/a Nacional	Nombrado
	Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo		Jefe de División de Administración, Finanzas y Desarrollo de Personas	Nombrado
			Jefe de División de Cooperación	Nombrado
	Dirección General de Promoción de Exportaciones		Director/a Regional Zona Norte	Nombrado
Total 4 concursos finalizados				

**Tabla 165: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Salud.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio de Salud	Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud	II	Jefe/a Departamento Tecnologías de la Información	Nombrado
	Centro de Referencia de Salud de Maipú	II	Subdirector/a Gestión y Desarrollo de Personas	Nombrado
			Subdirector/a Gestión Administrativa y Financiera	Nombrado
	Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente	I	Director/a	Nombrado
	Fondo Nacional de Salud	II	Jefe/a de División Gestión Financiera	Desierto por Autoridad
	Servicio de Salud Aconcagua	II	Director/a Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel	Nombrado
			Director/a Hospital de Llay Llay	Nombrado
	Servicio de Salud Antofagasta	II	Director/a Atención Primaria	Nombrado
			Director/a Hospital de Calama	Nombrado
			Director/a Hospital de Tocopilla	Nombrado
			Director/a Atención Primaria	Desierto por

			Autoridad
Servicio de Salud Araucanía Norte	II	Director/a Hospital de Victoria	Desierto por Autoridad
		Jefe/a Departamento Auditoría	Nómina
Servicio de Salud Araucanía Sur	II	Director/a Hospital de Villarrica	Nombrado
		Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena	Nombrado
Servicio de Salud Arauco	I	Director/a Servicio de Salud	Desierto por CADP
Servicio de Salud Aysén	II	Director/a Hospital de Puerto Aysén	Nombrado
Servicio de Salud Biobío	I	Director/a Servicio de Salud	Nombrado
	II	Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud	Nombrado
		Director/a Hospital Dr. Víctor Ríos Ruiz de los Angeles	Desierto por Comité
Servicio de Salud Chiloé	I	Director/a Servicio de Salud	Nombrado
	II	Director/a Hospital de Castro	Nombrado
		Director/a Hospital de Quellón	Nombrado
Jefe/a Departamento Auditoría	Nombrado		
Servicio de Salud Concepción	I	Director/a Servicio de Salud	Nombrado
	II	Subdirector/a Administrativo Hospital de Coronel	Nombrado
		Director/a Hospital de Lota	Nombrado
		Director/a Hospital de Coronel	Nombrado
Director/a Hospital Guillermo Grant Benavente	Desierto por Comité		
Servicio de Salud Coquimbo	I	Director/a Servicio de Salud	Desierto por Autoridad
Servicio de Salud del Reloncaví	II	Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Puerto Montt	Nombrado
		Jefe/a Departamento de Auditoría	Nombrado
Servicio de Salud Iquique	II	Director/a Hospital Comunitario de Salud Familiar Dr. Héctor Reyno Gutiérrez	Nombrado
Servicio de Salud Magallanes	II	Director/a Hospital Puerto Natales	Desvinculado
Servicio de Salud Maule	II	Subdirector/a Médico/a Hospital de Talca	Nombrado
		Director/a Hospital de Cauquenes	Desierto por Autoridad
Servicio de Salud Metropolitano Occidente	II	Director/a Hospital de Melipilla	Nombrado
		Subdirector/a Administrativo Hospital de Melipilla	Nombrado
		Director/a Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda	Nombrado
Servicio de Salud Metropolitano Oriente	II	Director/a Hospital Luís Calvo Mackenna	Nombrado
		Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Nombrado
		Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud	Nombrado
Servicio de Salud Metropolitano Sur	II	Subdirector/a Administrativo/a Hospital Exequiel González	Nombrado
		Director/a Hospital de Mediana Complejidad Psiquiátrico El Peral	Desierto por Comité
Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente	II	Subdirector/a Administrativo Hospital de la Florida	Nombrado
Servicio de Salud Ñuble	II	Subdirector/a Administrativo/a Hospital Herminda Martín de Chillán	Nombrado
		Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Desierto por Comité
Servicio de Salud O'Higgins	I	Director/a Servicio de Salud	Nombrado
	II	Director/a Hospital de Santa Cruz	Nombrado

			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Desierto por Comité
	Servicio de Salud Osorno	II	Director/a Hospital Dr. Juan Hepp Dubiau de Purranque	Nombrado
			Director/a Hospital Base de Osorno	Nombrado
			Director/a Hospital de Río Negro	Nómina
	Servicio de Salud Talcahuano	II	Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud	Nombrado
	Servicio de Salud Valdivia	II	Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Nombrado
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud	Nombrado
	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	II	Director/a Hospital de Calera	Nombrado
			Director/a Hospital Gustavo Fricke	Nómina
Total 58 concursos finalizados				

**Tabla 166: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	Servicio de Vivienda y Urbanización Metropolitano	II	Subdirector/a de Administración y Finanzas	Nombrado
	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Antofagasta	I	Director/a Regional Serviu Antofagasta	Desierto por Autoridad
Total 2 concursos finalizados				

**Tabla 167: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio del Deporte.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio del Deporte	Instituto Nacional de Deportes de Chile	II	Director/a Regional Región de Ñuble	Nombrado
			Jefe/a de División Actividad Física y Deportes	Nombrado
			Director/a Regional Los Lagos	Nombrado
			Director/a Regional Coquimbo	Nombrado
			Director/a Regional Atacama	Nombrado
			Director/a Regional Maule	Nombrado
			Director/a Regional Araucanía	Nombrado
			Director/a Regional Los Ríos	Nombrado
			Director/a Regional Coquimbo	Desierto por Comité
Total 9 concursos finalizados				

**Tabla 168: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	Dirección de Previsión de Carabineros de Chile	II	Subdirector/a Médico/a Hospital	Desierto por Autoridad
			Contador/a General	Desierto por Autoridad
	Oficina Nacional de Emergencia	II	Jefe/a División de Presupuesto	Nombrado
	Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol	II	Director/a Regional Metropolitano/a	Nombrado
			Jefe/a División Función Programática	Nombrado
			Director/a Regional O'Higgins	Nombrado
			Director/a Regional Antofagasta	Desierto por Comité

			Director/a Regional Antofagasta	Desierto por Comité
Total 8 concursos finalizados				

**Tabla 169: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio del Medio Ambiente.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio del Medio Ambiente	Servicio de Evaluación Ambiental	II	Director/a Regional Los Lagos	Nombrado
			Jefe/a División Tecnologías y Gestión de Información	Nombrado
			Director/a Regional Metropolitano/a	Nómina
	Superintendencia del Medio Ambiente	II	Jefe/a de División Seguimiento e Información Ambiental	Nombrado
Total 4 concursos finalizados				

**Tabla 170: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	Dirección del Trabajo	II	Jefe/a División Relaciones Laborales	Nombrado
			Director/a Regional Tarapacá	Nombrado
			Jefe/a División Atención a Usuarios	Nombrado
	Dirección General de Crédito Prendario	II	Jefe/a Departamento Jurídico	Nombrado
	Instituto de Previsión Social	II	Jefe/a Departamento Gestión de Pagos	Nombrado
			Jefe/a de División Beneficios Previsionales	Nombrado
			Director/a Regional Atacama	Nombrado
			Jefe/a Departamento Gestión de Beneficios	Nombrado
			Subdirector/a de Sistemas de Información y de Administración	Desierto por Comité
	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	I	Director/a Nacional	Nombrado
		II	Director/a Regional Antofagasta	Nombrado
			Director/a Regional Los Lagos	Nombrado
	Superintendencia de Pensiones	II	Jefe/a División Control de Instituciones	Nombrado
			Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados	Nombrado
		II	Intendente/a de Regulación de Prestadores Públicos y Privados	Nombrado
	Superintendencia de Seguridad Social	I	Superintendente/a	Nombrado
			Superintendente/a	Desierto por Autoridad
Total 17 concursos finalizados				

## ANEXO 12: CONCURSOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA FINALIZADOS

**Tabla 171: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados de la Administración local.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado		
Administración local	Municipalidad de Catemu	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal	Nombrado		
	Municipalidad de El Quisco		Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal	Nombrado		
	Municipalidad de Santa Bárbara		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Santa Bárbara	Nombrado		
	Municipalidad de Talcahuano		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Talcahuano	Nombrado		
	Municipalidad de Pucón		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Pucón	Nombrado		
	Municipalidad de Pichilemu		Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal de Pichilemu	Nombrado		
	Municipalidad de Victoria		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Victoria	Nombrado		
	Municipalidad de Loncoche		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Loncoche	Nombrado		
	Municipalidad de Valdivia		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Valdivia	Nombrado		
	Municipalidad de Olmué		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Olmué	Nombrado		
	Municipalidad de Purén		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Purén	Nombrado		
	Municipalidad de Yungay		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Yungay	Nombrado		
	Municipalidad de Teno		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Teno	Nombrado		
	Municipalidad de Lonquimay		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Lonquimay	Nombrado		
	Municipalidad de La Ligua		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal	Nombrado		
	Municipalidad de Collipulli		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Collipulli	Nombrado		
	Municipalidad de Santa Cruz		Director/a del Departamento de Administración de Educación	Nombrado		
	Total 19 concursos finalizados					

**Tabla 172: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados de la Defensoría de los Derechos de la Niñez .**

Dependencia	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Otros Organismos	Defensoría de los Derechos de la Niñez	I	Director/a Unidad de Promoción y Difusión de Derechos	Nómina
Total 1 concursos finalizados				

**Tabla 173: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	I	Consejero/a (Abogado experto en materia de protección de derechos de niños, niñas y adolescentes)	Nombrado
			Consejero/a (Profesional del área de la Educación)	Nombrado
			Consejero/a (Médico Psiquiatra Infanto-Juvenil)	Nombrado
			Consejero/a (Profesional del área económica o de administración)	Nombrado
			Consejero/a (Psicólogo o Nutriólogo)	Nombrado

Total 5 concursos finalizados

**Tabla 174: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	Corporación de Fomento de la Producción	II	Gerente/a Inversión y Financiamiento	Nombrado
Total 5 concursos finalizados				

**Tabla 175: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Educación.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio de Educación	Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo	I	Rector/a	Nombrado
	Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá		Rector/a	Nombrado
	Centro de Formación Técnica de la Región del Biobío		Rector/a	Nombrado
	Centro de Formación Técnica de la Región de Los Lagos		Rector/a	Nombrado
	Centro de Formación Técnica de la Región del Maule		Rector/a	Nombrado
	Centro de Formación Técnica de la Región de la Araucanía		Rector/a	Nombrado
	Consejo Nacional de Educación		Consejero/a Profesional de la Educación que ejerce labores docentes en el sector particular	Nombrado
	Comisión Nacional de Acreditación		Comisionado Corfo	Nómina
			Comisionado/a Universitario/a (Trayectoria en Gestión Financiera y Organizacional)	Nómina
Comisionado/a Técnico Profesional (Trayectoria en Gestión Financiera y Organizacional)		Nómina		
Total 10 concursos finalizados				

**Tabla 176: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Energía.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio de Energía	Empresa Nacional del Petróleo	I	Director/a	Nombrado
Total 1 concurso finalizado				

**Tabla 177: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Minería.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio de Minería	Corporación Nacional del Cobre	I	Director/a	Nombrado
			Director/a	Nombrado
Total 2 concurso finalizado				

**Tabla 178: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Obras Públicas.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
------------	----------	-------	--------------	--------

Ministerio de Obras Públicas	Fondo de Infraestructuras	I	Director/a Titular	Nombrado
			Director/a Titular	Nombrado
			Director/a Suplente	Nombrado
			Director/a Suplente	Nombrado
			Director/a Titular	Nombrado
Total 5 concursos finalizados				

**Tabla 179: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales	II	Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Coquimbo	Nombrado
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Tarapacá	Nombrado
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Biobío	Nombrado
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Maule	Nombrado
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Metropolitano	Desierto por Autoridad
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Atacama	Nómina
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional O'Higgins	Nómina
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Aysén	Desierto por Comité
Total 8 concursos finalizados				

**Tabla 180: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio Secretaría General de Gobierno.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Ministerio Secretaría General de Gobierno	Consejo Nacional de Televisión	II	Directivo/a Jefe/a Departamento de Fomento	Nombrado
Total 1 concurso finalizado				

**Tabla 181: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Consejo para la Transparencia.**

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Otros Organismos	Consejo para la Transparencia	I	Director/a General	Nombrado
Total 1 concurso finalizado				

**Tabla 182: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Instituto Nacional de Derechos Humanos.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Otros Organismos	Instituto Nacional de Derechos Humanos	I	Integrante Experto Comité Prevención contra la Tortura especialista DDHH	Nombrado
			Integrante Experto Comité Prevención contra la Tortura especialista sistemas penitenciarios	Nombrado
			Integrante Experto del Comité de Prevención contra la Tortura (Especialista en el Área Salud)	Nombrado
			Jefe/a Unidad Estudios	Nombrado
			Integrante Experto Comité Prevención	Nombrado

			contra la Tortura especialista DDHH	
			Jefe/a Unidad Administración y Finanzas	Nombrado
			Jefe/a de la Unidad Planificación, Control de Gestión y TICS	Nombrado
			Jefe/a de la Unidad Personas	Nombrado
			Jefe/a Regional, Región del Maule	Desierto por Autoridad
			Integrante Experto del Comité de Prevención contra la Tortura (Especialista en el Área Social)	Nómina
			Jefe/a de la Unidad Planificación, Control de Gestión y TICS	Nómina
Total 11 concursos finalizados				

**Tabla 183: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados de los Tribunales Ambientales.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Otros Organismos	Tercer Tribunal Ambiental	I	Ministro/a Suplente Licenciado/a en Ciencias	Nombrado
			Ministro/a Titular Abogado/a	Nombrado
	Segundo Tribunal Ambiental		Ministro/a Suplente Licenciado en Ciencias	Nombrado
			Ministro/a Titular Licenciado en Ciencias	Nómina
	Primer Tribunal Ambiental		Ministro/a Titular Licenciado/a en Ciencias	Nómina
			Ministro/a Suplente Abogado/a	Nómina
			Ministro/a Suplente Abogado/a	Nómina
Total 7 concursos finalizados				

**Tabla 184: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Servicio Electoral.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Otros Organismos	Servicio Electoral	II	Director/a Regional Región de Ñuble	Nombrado
			Jefe/a de División de Fiscalización del Gasto y Propaganda Electoral	Nombrado
			Director/a Regional Los Ríos	Nombrado
			Director/a Regional Tarapacá	Nombrado
Total 4 concursos finalizados				

**Tabla 185: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados de los Tribunales Tributarios Aduaneros.**

Dependencia	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Otros Organismos	Tribunal Tributario Aduanero Región de Ñuble y la Región del Biobío	I	Secretario/a Abogado/a	Nombrado
	Cuarto Tribunal Tributario Aduanero Región Metropolitana		Juez/a Tributario/a Cuarto Tribunal Metropolitano	Nómina
Total 2 concurso finalizado				

