

ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA EN CHILE

Rodrigo Egaña B.
Director Nacional de Servicio Civil y
Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública.

Santiago, 18 de Junio 2015.



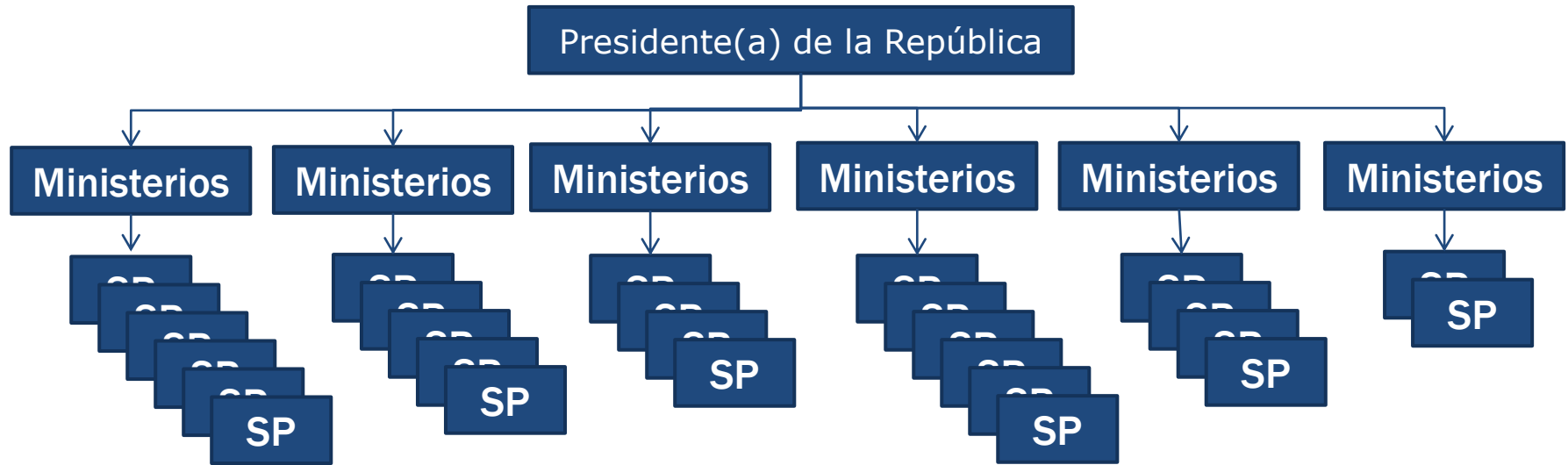
"ACUERDOS POLÍTICO-LEGISLATIVOS PARA LA MODERNIZACIÓN DEL ESTADO, LA TRANSPARENCIA Y LA PROMOCIÓN DEL CRECIMIENTO" 2003

Proyecto de reforma y modernización del Estado

Agenda conjunta Gobierno-oposición

- Creación del Sistema Alta Dirección Pública.
- Creación de la Dirección Nacional del Servicio Civil y del Consejo de Alta Dirección Pública.
- Modernización y Profesionalización de la Carrera Funcionaria.
- Cambios en Política de Remuneraciones del sector público.

ESTRUCTURA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO



Estructura Administrativa Chile

ESTRUCTURA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO

Director de Servicio (I Nivel)																							
II Nivel				II Nivel				II Nivel				II Nivel				II Nivel				II Nivel			
III Nivel				III Nivel				III Nivel				III Nivel				III Nivel				III Nivel			
P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
A		A		A		A		A		A		A		A		A		A		A		A	
T	T	T		T	T	T	T	T		T	T	T	T	T		T	T	T	T	T	T	T	T
Aux		Aux		Aux		Aux		Aux		Aux		Aux		Aux		Aux		Aux		Aux		Aux	

CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA



ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA (2003)

PROFESIONALIZACIÓN DEL LIDERAZGO

- ❑ Se establece la ADP como un **estamento diferente a la carrera funcionaria.**
- ❑ **Gobernante renuncia a la discrecionalidad** directa e inmediata en los nombramientos.
- ❑ Privilegia **la idoneidad y las competencias.**
- ❑ Sistema de elección – **concurso público.**
- ❑ Se crea un Consejo de Alta Dirección Pública:
 - ❑ **Función:** Garantizar confidencialidad, no discriminación y búsqueda del mérito.
 - ❑ **Representatividad:** Presidente de la República y Senado participa en designación y están presentes los diversos sectores políticos.
 - ❑ **Legitimidad:** Se da garantía a todos los sectores – vínculo con el mundo político.

MODELO ADP ESTABLECE BALANCE ENTRE MÉRITO Y CONFIANZA Y NO HA SIDO MODIFICADO EN 11 AÑOS

La ADP....

- Aprueba perfil
- Desarrolla concurso
- Elabora nómina
- Garantiza:
 - Selección técnica
 - No discriminación
 - Reserva



La autoridad....

- Solicita concurso
- Propone perfil
- Nombra
- Declara desierto
- Define convenio
- Evalúa desempeño
- Solicita renuncia
- Define políticas

PARTICULARIDADES ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

- ❑ Condiciones Especiales ADP (Cargos Adscritos):
 - ❑ Funcionarios de **Exclusiva Confianza**.
 - ❑ **Dedicación exclusiva**.
 - ❑ Firman un **Convenio de Desempeño**.
 - ❑ **Asignación de Alta Dirección Pública**.
 - ❑ **Duración en el cargo** son tres años, prorrogables 2 periodos
 - ❑ Derecho a **indemnización**.

- ❑ **Alianza Público-Privada** para Búsqueda y Selección:
 - ❑ Empresas especializadas participan en el proceso.

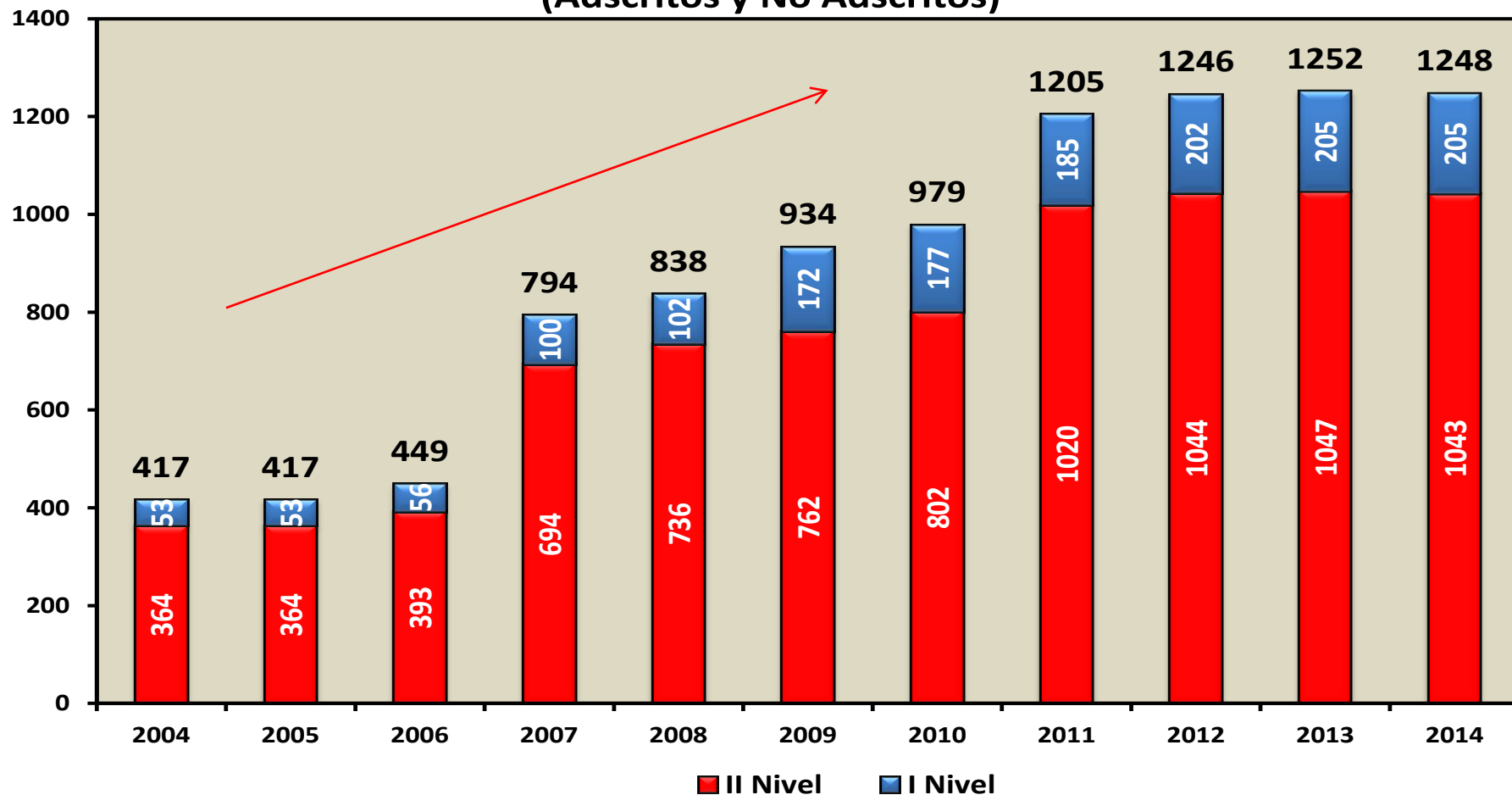
- ❑ Se trabaja en base a **perfiles de selección** fundados en competencias directivas.

CARGOS ADSCRITOS DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

CARGO	EXCLUSIVA CONFIANZA	CON CONCURSO
Ministros	23	
Subsecretarios	32	
Embajadores	104	
Intendentes	15	
Gobernadores	53	
SEREMIS	239	
I Nivel - Jefes de Servicio	25	110 (ADP)
II Nivel Jerárquico	501	839 (ADP)
III Nivel Jerárquico	252	2.362
TOTAL	1.244	3.411

EVOLUCIÓN DE CARGOS ADP: AMPLIACIÓN DESDE EL GOBIERNO CENTRAL AL ESTADO EN SU CONJUNTO

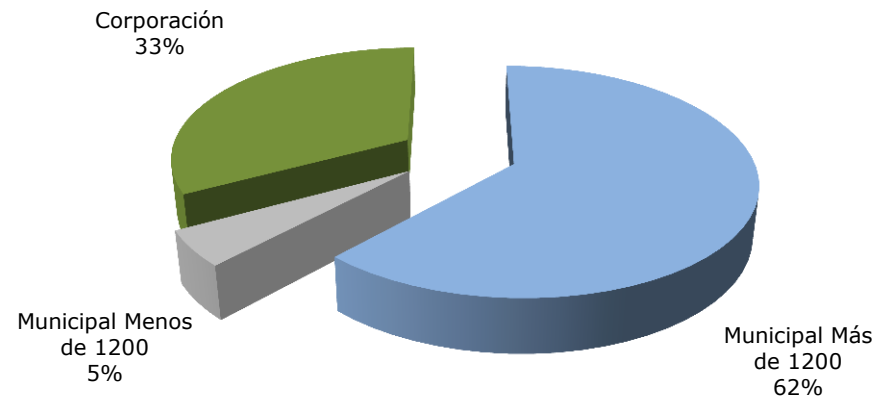
Cargos Incorporados al Sistema (Adscritos y No Adscritos)



CARACTERIZACIÓN JEFES DAEM

División por tipo de Dependencia

Dependencia	Total Matrícula
Municipal Más de 1200	809.521
Municipal Menos de 1200	65.634
Corporación	429.479
Total	1.304.634

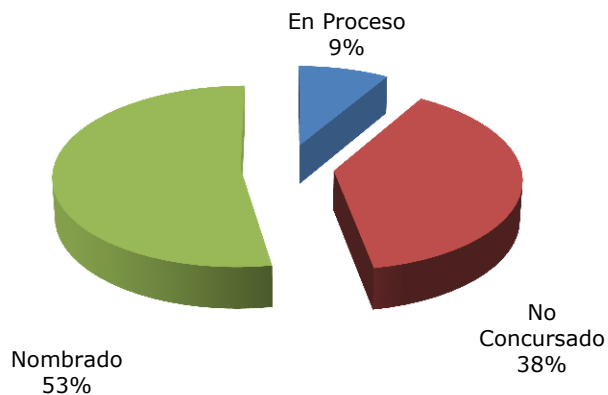


DATOS ACTUALIZADOS A MAYO 2015

ESTADO CONCURSOS JEFES/AS DAEM

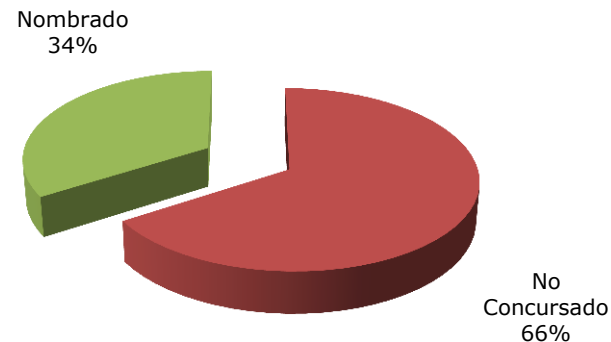
DAEM >1.200
197 comunas

Estado	N° Comunas
En Proceso	17
No Concursado	76
Nombrado	104



DAEM <1.200
97 comunas

Estado	N° Comunas
No Concursado	64
Nombrado	33



DATOS ACTUALIZADOS A MAYO 2015

ADP: SELECCIÓN DE DIRECTORES DE ESCUELAS Y LICEOS MUNICIPALES

3.960

**cargos a
concurrir**

Junio 2015:

1.585

nombramientos

**Municipio administra los
concursos.**

Participación Indirecta ADP:

**Consejo ADP nombra un
representante en cada
Comisión Calificadora.**

**Representante designa la
empresa de selección.**

69% de directores
nombrados **NO ocupaba
el cargo.**

SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA (SADP)

Proceso de búsqueda, selección y desarrollo de profesionales competentes e idóneos para liderar los servicios públicos del país, mediante un proceso abierto, transparente y de amplia difusión.



PLANIFICACIÓN PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

I NIVEL

Ministro del Ramo

Presenta Perfil ante el Consejo

- Aprueba el perfil.
- Selecciona la Consultora Externa.
- Solicita el porcentaje de asignación de Alta Dirección Pública.
- Conduce el proceso.

II NIVEL

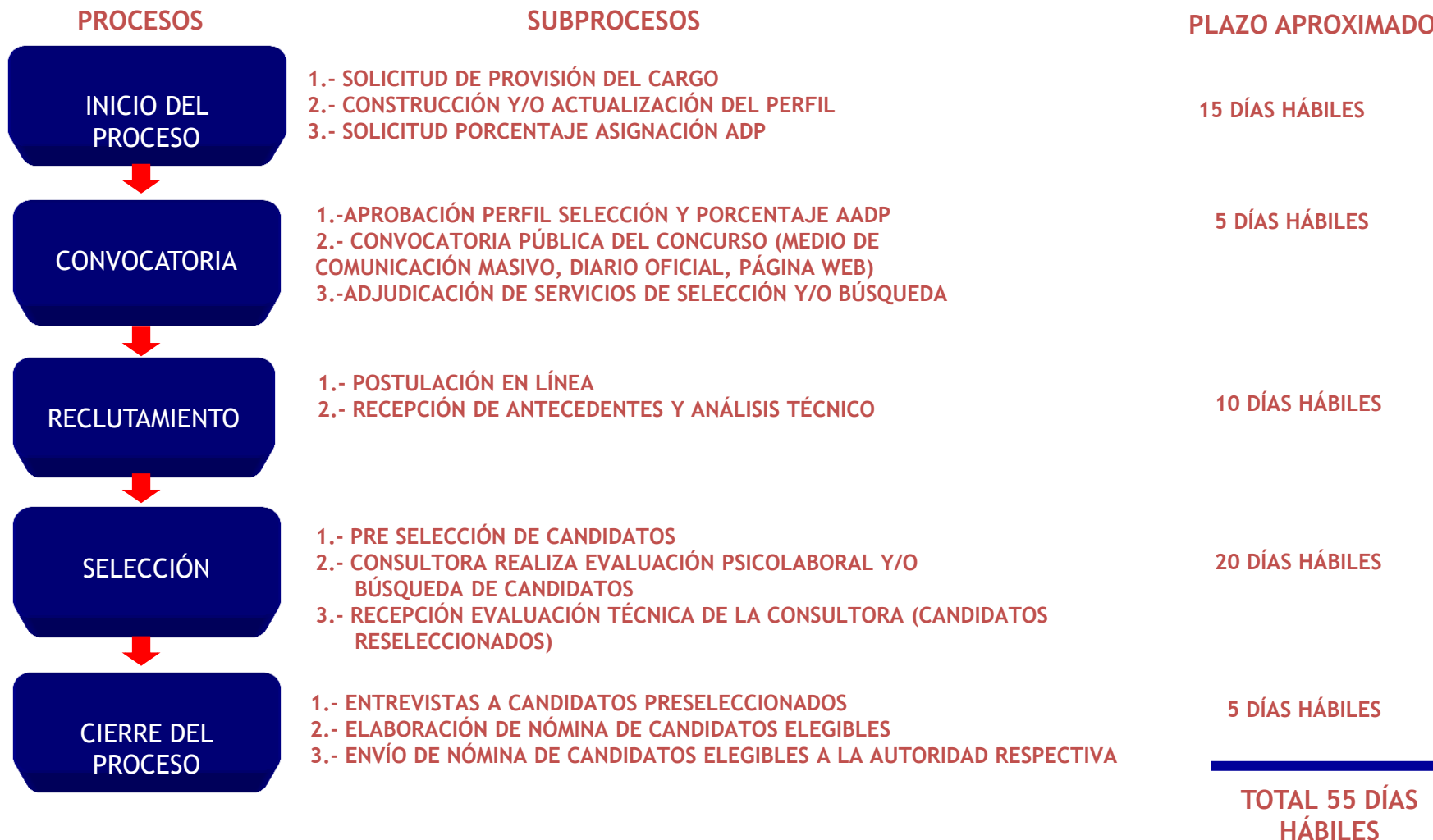
Representante del Servicio

Presenta Perfil ante el Comité

COMITÉ DE SELECCIÓN:

- Pre aprueba el perfil.
- Conduce el proceso de selección y determinación de nómina.

CARACTERÍSTICAS DEL MODELO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL SADP



LOGROS DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

- Estableció el 2003 un **nuevo estándar** para acceder a la dirección pública.
- Fijó un **filtro de mérito**, para que los más capacitados sean los que ejercen cargos de responsabilidad (**atenúa la injerencia política**).
- Incluso **directivos Transitorios y Provisionales** (TyP) deben cumplir requisitos fijados en perfil.
- Instauró en **proceso competitivo** y con reglas claras e iguales para todos / busca asegurar mérito / contribuye a superar la opacidad en nombramientos.
- El Estado chileno fue permeado por los **principios ADP**: mérito para acceder a un cargo público / transparencia.
- Es parte de la **fortaleza institucional** de Chile.
- Es un **referente** no sólo en la región.

AVANCES DEL SISTEMA ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

- Más de un 90% de cargos adscritos concursados.
- 58% de los nombrados NO ocupaba cargo.
- Promedio 140 postulaciones por cargo (2014) y 320 mil postulaciones en 11 años.
- 28% de ADPs nombrados es mujer en relación a un 23% de las postulaciones totales recibidas por parte de mujeres.
- Baja sostenida de concursos declarados desiertos por CADP o Comités de Selección: Aprox. 8% últimos años.
- Sistema cumple con requerimientos de autoridad: 84% de nombrados ocupa los 2 primeros lugares de la nómina (2013).
- 27% nombrados proviene del sector privado y 73% sector público.

TENSIONES DEL SISTEMA A NIVEL DE GOBIERNO CENTRAL: IMPACTO POR CAMBIOS DE ADMINISTRACIÓN

- **Tensión en la ecuación mérito – confianza** del modelo chileno (cargos adscritos).
- En cambios de coalición gobernante, **desvinculaciones** en I Nivel entre 60% y 70% (durante primer año). En cargos de II Nivel llegan a más del 40% (durante primer y segundo año). Hay presiones de actores políticos y regionales.
- Se produce un importante porcentaje de **renuncias voluntarias** (aprox. 10%). Algunas de las no voluntarias se explican por no perder indemnización.
- **Duración** de los ADPs no supera los **2,4 años** / gerentes del sector privado es 3 años.
- Se pierde **desarrollo directivo** alcanzado/Estado no utiliza un activo valioso.
- El SADP no permite retener a los profesionales que llegan para aprovechar las habilidades adquiridas, es un **sistema de empleo y no de carrera**.
- La ADP fue creada cuando los **periodos presidenciales** eran de 6 años y se aplica en periodos de 4 años.
- Para autoridades políticas (Ministro, Subsecretarios, Seremis) trabajar con altos directivos que no han nombrado puede afectar negativamente las tareas gubernativas.

PERFECCIONAMIENTO LEGAL DEL SISTEMA ADP

Algunas Propuestas del Consejo ADP:

- Establece medidas para fortalecer rol del Servicio Civil en materia de empleo público y gestión de personas.
- Incorpora nuevos servicios al Sistema ADP.
- Fortalece el CADP con nuevas funciones, enfatizando su rol de garante de buen funcionamiento del SADP.
- Desincentiva nombramientos Transitorios y Provisionales (TyP).
- Reduce impacto de cambios de gobierno, especialmente en el II Nivel.
- Recoge aprendizajes vinculados con el perfeccionamiento de los Convenios de Desempeño (CD) de ADPs.
- Incorpora medidas para mejorar eficiencia de procesos ADP (Gestión de candidatos y agilización de concursos).

GOBIERNO TRABAJA EN FORTALECER Y PERFECCIONAR EL SISTEMA

- El sistema chileno tiene apenas 11 años y necesita un estatuto renovado: gobierno enviará proyecto de ley que recoge propuestas del CADP (mayo 2015).
- La ADP es una de las columnas de la modernización del Estado chileno.
- Chile necesita seguir profesionalizando todos sus cuadros directivos: Gobierno Central y cargos de gobiernos regionales y locales.
- Una dirección pública profesional y capaz es necesaria para asegurar el aporte del Estado al desarrollo del país y la descentralización.
- Estamos frente a la primera reforma al sistema ADP y claramente serán necesarias otras.



MUCHAS GRACIAS

www.serviciocivil.cl



@ADP_Chile

@empleospublicos

@directoreschile

@practicaschile

@DesafioInnova



Alta
Dirección
Pública