



El Servicio Civil de Chile: Evolución y Logros del Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio Civil chileno

VALERIA ESPINOZA LATU

Jefa de Equipo, Subdirección de Alta Dirección Pública
Dirección Nacional del Servicio Civil - Chile

Brasilia, Diciembre de 2016



Índice de Temas

1. ANTECEDENTES DE GENERALES DEL EMPLEO PÚBLICO EN CHILE.
2. MODERNIZACIÓN DEL ESTADO Y TENDENCIAS EN PROFESIONALIZACIÓN Y REFORMA DE LA FUNCIÓN DIRECTIVA.
3. EL SERVICIO CIVIL Y SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA EN CHILE.
4. DESAFÍOS Y BUENAS PRÁCTICAS A IMPLEMENTAR.
5. SERVICIO CIVIL Y EDUCACIÓN MUNICIPAL.
6. MODELO DE ACOMPAÑAMIENTO Y DESARROLLO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS.
7. LOGROS, TENSIONES Y DESAFÍOS DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.



1. ANTECEDENTES DEL EMPLEO PÚBLICO EN CHILE

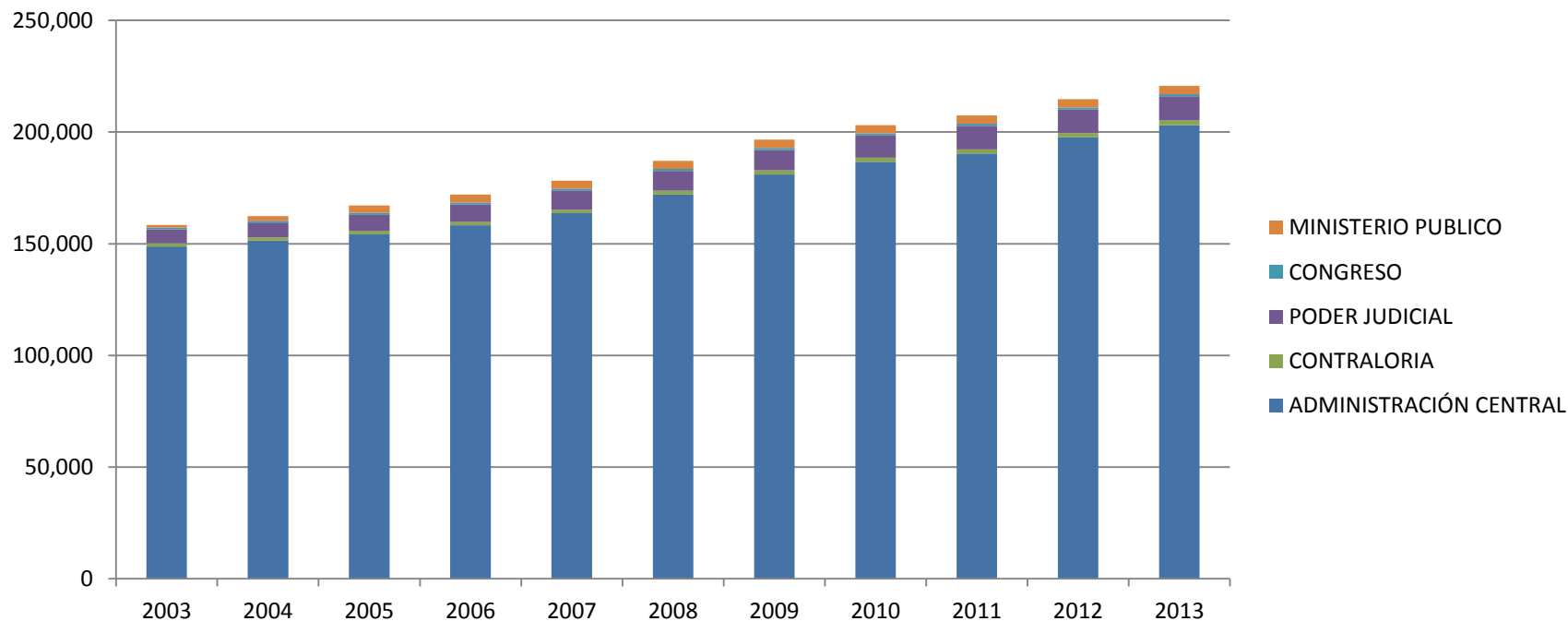


Antecedentes sobre Empleo Público en Chile

- El **gobierno central** cuenta con 227.000 funcionarios. La cifra **excluye** a profesores, empleados municipales, Fuerzas Armadas y Carabineros, personal de empresas públicas y de universidades estatales. Casi **50%** son funcionarios del sector **salud**. A este número, debe sumarse un total de **47.000 personas a honorarios**, lo que da un total de 274.000 personas.
- **La fuerza de trabajo** total supera los 8 millones de personas y el gobierno central representa un 2,75% de la misma, inferior al promedio OECD de 15%.

Estructura del Empleo Público

EVOLUCIÓN DE DOTACIÓN DE FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO CENTRAL

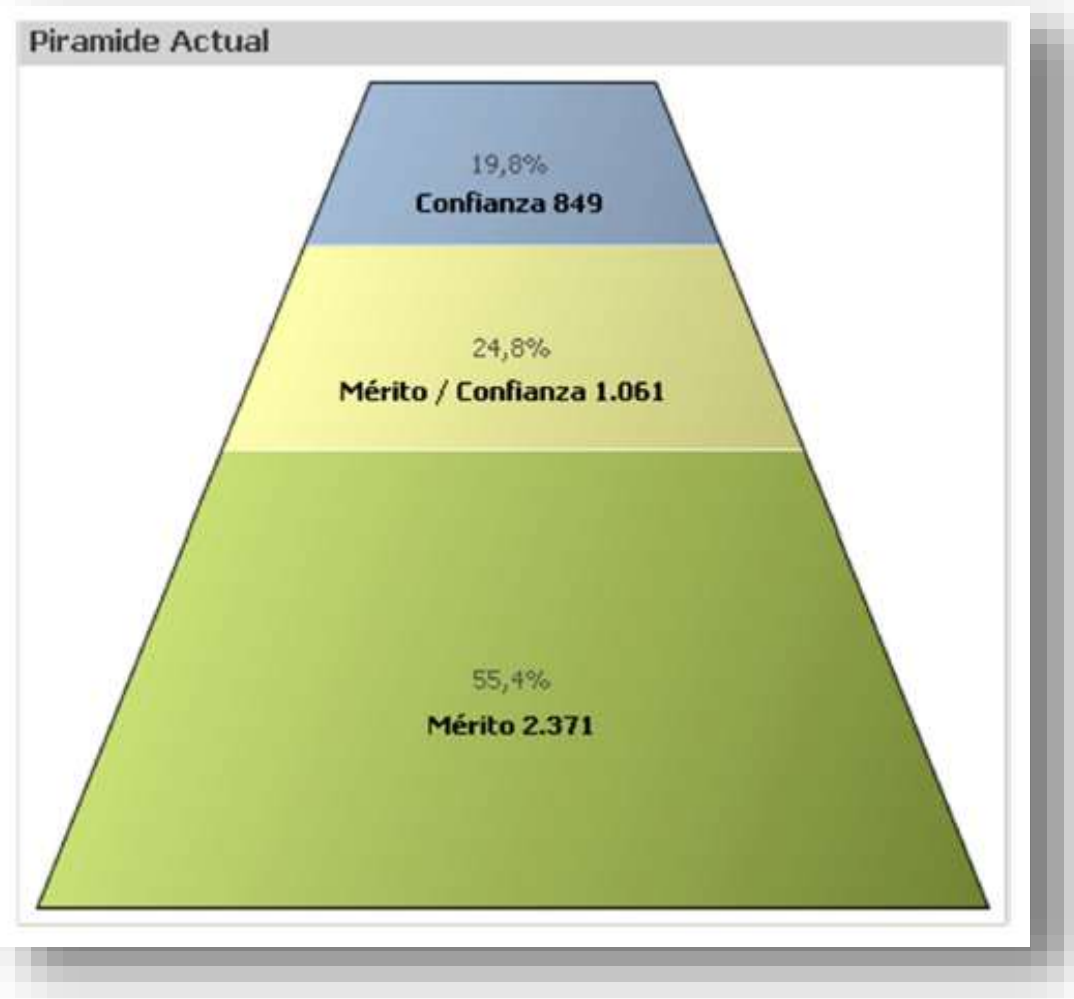


Gobierno Central: 227.000 funcionarios /
Administración Central + Contraloría, Poder Judicial, Congreso, Ministerio Público.

Administración Central del Estado: 210.261 funcionarios.

- 21 ministerios + presidencia.
- 32 subsecretarías.
- 253 organismos públicos.

Distribución de Cargos por Confianza y Mérito en la Administración Central del Estado



Datos Actualizados a Abril 2016

Formas de Contratación en el Estado: Un Modelo Híbrido

Cargos de Libre Designación → Ministros, subsecretarios, jefes de servicios que no forman parte del SADP.

Alta Dirección Pública → Cargos de primer y segundo nivel de servicios públicos que integran SADP.

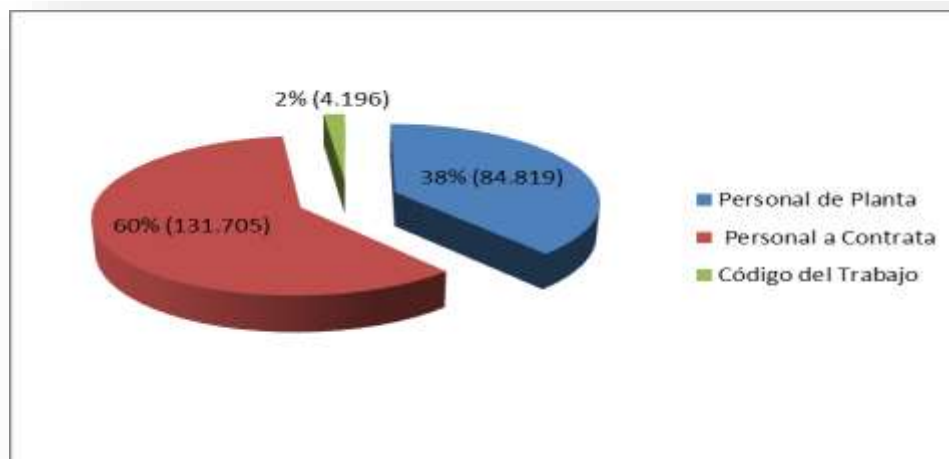
SOLO DEL 55.4% “MÉRITO”

Planta → Funcionarios permanentes / 37%

Contrata → Personal bajo contrato anual renovables / 61%

Código del Trabajo → Casos específicos / 2%

Honorarios → Se remunera por servicios, por lo que no forman parte de masa salarial / 47.000 personas a diciembre de 2014.



Empleo Público: Algunos Datos Relevantes

- **58% de la dotación son mujeres**, más alta que el promedio OECD, que alcanza un 49,5%.
- Aproximadamente **55% de los funcionarios** se ubica en el segmento etario entre **25 y 45 años**. El promedio de funcionarios sobre 50 años o más alcanza un 20%, mientras el promedio OECD es 34,3%.
- Del total de funcionarios, **casi un 50% son profesionales** (más de 91.000 personas). El segundo grupo más grande son técnicos (60.000), seguido por auxiliares (39.000).
- **Santiago concentra casi un 50% de la dotación** del Gobierno Central.



2. MODERNIZACIÓN DEL ESTADO Y TENDENCIAS EN PROFESIONALIZACIÓN Y REFORMA DE LA FUNCIÓN DIRECTIVA



Contexto de la Reforma de la Función Pública en Chile

Primera generación de reformas (década de los 80's): Disminuir el déficit fiscal.

- Reducción del gasto público.
- Reducción del tamaño de sector público.
- Privatización de empresas públicas.

Segunda generación de reformas (1990-1994): Retorno a la democracia.

- Freno del proceso de reducción del Estado.
- Creación de nuevos organismos gubernamentales.
- Regulación del sector privado.
- Mejora de la calidad de las instituciones públicas.

Tercera generación de reformas (1994-2000): Mejora de la gestión pública.

- Tecnologías de la Información.
- Transparencia y probidad.
- Mejora de la calidad de los servicios públicos y la participación ciudadana.
- Gestión de recursos humanos.

2003: Acuerdos político-legislativos para la Modernización del Estado, la transparencia y la promoción del crecimiento:

- Creación del Sistema de Alta Dirección Pública.
- Creación de la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Modernización y profesionalización de la carrera funcionaria.
- Cambios en Política de Remuneraciones del sector público.

Sistema de Alta Dirección Pública

- Se creó en 2003, con el objetivo de **aportar a la modernización y transparencia de la gestión pública**, estableciendo un estándar profesional para acceder a los cargos de mayor responsabilidad en el Estado.
- El sistema abrió un espacio al **mérito** y posibilitó la instalación de prácticas beneficiosas, tales como mayor **transparencia, igualdad de condiciones y reglas claras** en los sistemas de selección, aumento de la concursabilidad en la Administración, rendición de cuentas y atracción de talento a la gestión pública.
- Los **cargos que se seleccionan** a través del SADP llegan, a **1.311** (tanto adscritos y no adscritos), lo que implica un aumento sobre 300% en el número de cargos con que se inició su implementación (417). **SADP es considerado uno de los hitos más relevantes en el proceso chileno de modernización** de la gestión pública.
- Finalmente, cabe consignar que en virtud de la ley de Calidad y Equidad de la Educación, el Sistema de Alta Dirección Pública selecciona a 195 **Jefes/as de Departamentos de Administración de Educación Municipal**, y participa en la selección de 3.172 **Directores/as de Escuelas y Liceos Municipales**.



3. EL SERVICIO CIVIL Y EL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA EN CHILE



Definiciones Estratégicas 2014 - 2018

VISIÓN:

“Liderar la gestión y desarrollo de personas en el Estado y ser referente en materias de dirección y empleo público, en el marco del proceso de modernización del Estado”.

MISIÓN:

“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.”

1. Contribuir al proceso de **modernización del Estado**, a través de la **gestión de personas** y la **profesionalización de la dirección pública**.
2. Contribuir al diseño e implementación de la **modernización del empleo público**, a través del desarrollo de políticas y prácticas de gestión de personas en la Administración Civil del Estado.
3. **Fortalecer el Sistema de Alta Dirección Pública**, dotando al Estado de un cuerpo de directivos idóneos y competentes, implementando estrategias para su desarrollo, que les permita mejorar la gestión pública, a **nivel central, regional y municipal**.
4. Contribuir al **fortalecimiento de las relaciones que el Gobierno mantiene con las asociaciones de funcionarios**, a través del establecimiento de una agenda de trabajo en materias relacionadas al empleo público.
5. Ser un **referente en materias de empleo y calidad de vida laboral**, implementando políticas y prácticas innovadoras y de vanguardia para el sector público.

Gestión Estratégica de Personas en el Estado y el Servicio Civil

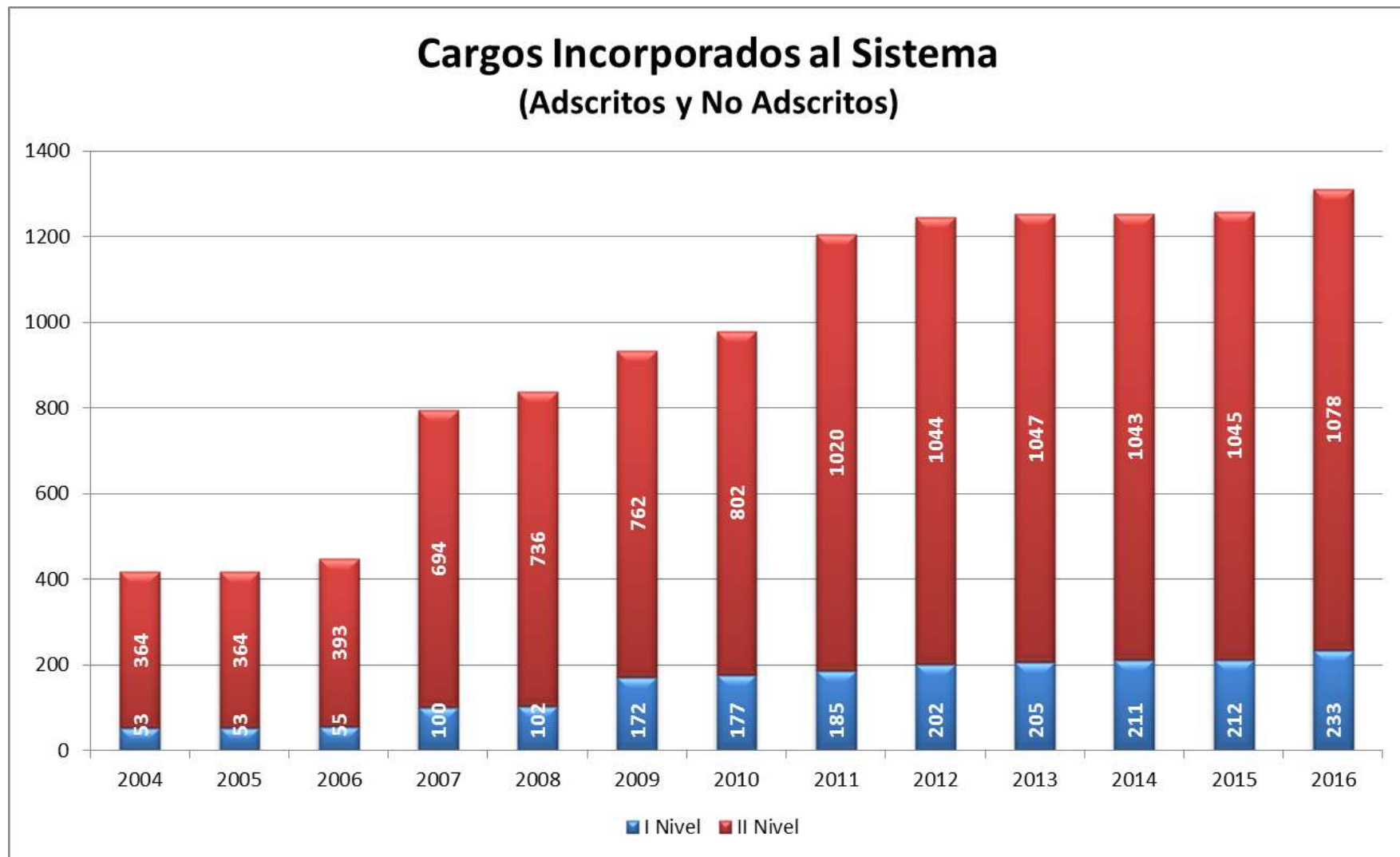
Subdirección de Alta Dirección Pública:

Vela por el adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública, la **selección y el reclutamiento**, mediante concursos públicos transparentes de directivos de excelencia e idóneos para ejercer los más altos cargos del Estado. Promueve el **desarrollo y acompañamiento** de los altos directivos; facilita y presta apoyo administrativo y técnico al Consejo de Alta Dirección Pública para que este pueda dar cabal cumplimiento de sus funciones.

Subdirección de Desarrollo de las Personas:

Supervisa, coordina y perfecciona la Gestión de Personas en la Administración Civil del Estado, mediante el diseño de políticas en este ámbito, la promoción de reformas para el mejoramiento de la gestión, la administración y provisión de información para la función pública, la promoción de buenas prácticas y climas laborales gratos y estimulantes, y el desarrollo de asesorías a autoridades de gobierno y jefes de servicio, siguiendo los principios de **mérito, equidad, participación y productividad**, en el marco de una implementación descentralizada.

Evolución de Cargos ADP: Ampliación desde el Gobierno Central al Estado en su conjunto



Avances del Sistema de Alta Dirección Pública

- Más de un **90%** de cargos adscritos **concurados**.
- **50%** de los nombrados **NO** ocupaba cargo.
- **Promedio 122 postulaciones por cargo** (2016) y 350 mil postulaciones en 12 años.
- **24% de ADPs nombrados son mujeres**, en relación a un 19% de las postulaciones totales recibidas por parte de mujeres.
- **Baja sostenida de concursos declarados desiertos** por CADP o Comités de Selección: Aprox. 13% últimos años.
- Sistema cumple con requerimientos de autoridad: **80% de nombrados ocupa los 2 primeros lugares de la nómina** (2016).
- 19% nombrados proviene del sector privado y 81% sector público.

Sistema de Alta Dirección Pública en Chile

- El **objetivo de los procesos de selección del SADP** ha sido **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 (generación de valor público).
- El **SADP utiliza un modelo de selección mixto que busca conciliar la idoneidad, la confianza y la gobernabilidad democrática** para seleccionar, por concurso público, a los postulantes más idóneos para el cargo, los que son propuestos a la autoridad.
- Además de ser un proceso de **convocatoria pública**, con **postulación en línea**, se implementa en conjunto con **empresas externas** al Servicio Civil y los servicios “destinatarios”, especializadas de selección y búsqueda de altos directivos.
- La selección administrada por el Servicio Civil, se entiende como parte de un **proceso mayor**, que implica ciertos **niveles de coherencia y complementariedad con los sistemas de gestión de personas de las instituciones** que reciben a los directivos seleccionados.

Sistema de Alta Dirección Pública en Chile

- El proceso de selección se base en **decisiones sucesivas por etapas interdependientes**, filtrando candidatos de acuerdo a distintos criterios (requisitos legales, experiencia y conocimientos, competencias / atributos).
- Una característica común de las fases de evaluación curricular y entrevistas psicolaborales, es el hecho de que toda decisión respecto a los candidatos que avanzan o no, la toma el **Consejo de Alta Dirección Pública o el Comité de Selección**.
- La selección de un ADP se trata de un proceso que entrega como **producto final** una **nómina de candidatos** calificados en relación al cargo (perfil).

Sistema de Alta Dirección Pública en Chile

- El Servicio Civil presenta un proceso de búsqueda y selección tradicional - lineal, de 4 etapas definidas y relacionadas, que establece una relación entre uno o más constructos (atributos) y sus medidas predictoras (metodologías), con el propósito de asegurar la **idoneidad y mérito** de los candidatos.



Este modelo se basa en **perfiles de atributos o competencias**, que permiten **atraer** hacia la función pública a los profesionales más idóneos para ejercer cargos de **primer y segundo nivel** jerárquico.

Sistema de Alta Dirección Pública en Chile

Empresas consultoras:

- **La relación** entre el SADP y las empresas especializadas está **enmarcada por la normativa aplicable** a toda la administración de compras y licitaciones públicas.
- El trabajo de las empresas especializadas es fundamental para el buen funcionamiento del sistema, son ellas las **encargadas de aplicar las metodologías de evaluación y cumplir con los requisitos del sistema.**
- **El SADP define lineamientos operacionales** y asigna, para cada proceso, a un funcionario del servicio (Consultor del Alta Dirección Pública) como contraparte técnica.

Sistema de Alta Dirección Pública en Chile

Evolución del perfil:

Evolución de la Estructura del Perfil de Selección de ADP		
Perfil Inicial	Perfil Intermedio	Perfil Actual
I.- Identificación del cargo	I.- Perfil de Selección:	I.-Cargo
II.-Requisitos	Requisitos legales	Misión
III.-Información relativa al cargo	Factor probidad	Requisitos
3.1 Propósito	Atributos para ejercer el cargo	II.-Características del Servicio
3.2 Responsabilidades	II.- Descripción de cargo	Definiciones estratégicas
3.3 Organización y entorno	2.1 Identificación	Desafíos Gubernamentales
Características equipo de trabajo	2.2 Propósito	Contexto externo
Característica superior directo	Misión	Contexto Interno
Características clientes internos	Funciones	Organigrama
Características clientes externos	Desafíos	Dimensiones
Clima laboral	2.3 Organización y entorno	Cargos adscritos al Sistema
Características del entorno	Contexto	III.-Propósito del cargo
IV.-Competencias	Bienes y servicios	Funciones
	Equipo	Desafíos
	Clientes internos y externos	IV.-Condiciones para el cargo
	Dimensiones	Valores y principios
	Organigrama	Atributos
	Renta	V.-Características del Cargo
	2.4 Condiciones de desempeño	Ámbito de responsabilidad
		Equipo
		Clientes internos-externos
		Renta
		Convenio de desempeño
		Condiciones de desempeño

(Vera, P. 2016)

Sistema de Alta Dirección Pública en Chile

Perfil Alto Directivo/a Público que Chile necesita





4. DESAFÍOS Y BUENAS PRÁCTICAS A IMPLEMENTAR



Desafíos y Buenas Prácticas a Implementar

Para la búsqueda y atracción de altos directivos públicos

- Necesidad de **ampliar y diversificar métodos de difusión y reclutamiento** para directivos públicos, con la idea de disminuir los concursos **declarados desiertos** e incrementar el abanico de **postulantes talentosos** provenientes tanto de bancos de postulantes o candidatos que al menos postularon una vez al SADP y de los propios servicios públicos (Nueva Ley: “Gestión y Banco de Candidatos”, “Conservar la planta o elástico”).
- **Proyecto de uso de redes sociales** para la difusión y reclutamiento de perfiles identificados como críticos.

Desafíos y Buenas Prácticas a Implementar

Técnicas, instrumentos o métodos de evaluación psicolaboral

- **Factibilidad** de implementar **indicadores conductuales** en los perfiles de cargo y con ello Dictionarios de Competencias para distintos tipos de competencias y perfiles.
- **Revisar la factibilidad de construir pruebas específicas** que midan conocimientos o competencias con valor científico en su diseño.
- **Determinar si las pruebas proyectivas** deben continuar utilizándose en los procesos de selección en razón a su valor predictivo.

Desafíos y Buenas Prácticas a Implementar

Ámbito de los cargos y perfiles directivos

- Revisar los actuales **atributos o competencias transversales** en términos de su alcance para cargos de 1er y 2do nivel.
- Determinar **agrupaciones de cargos (familias)**, tanto para primer como segundo nivel.
- Importancia de **medir el resultado o la efectividad** de un proceso de selección directiva para su servicio respectivo.
- Entregar lineamientos técnicos para evaluar **principios y valores** del perfil.
- Generar herramientas técnicas para asegurar la **calidad de las evaluaciones (confiabilidad y validez)** ¿Qué y Cómo se evalúa?.
- **Profundizar el conocimiento del cargo y su contexto** para los distintos actores del proceso.

Desafíos para el Servicio Civil

- **Promover un empleo público de calidad**, asegurando **condiciones dignas** e incentivando la **instalación de buenas prácticas en la gestión y desarrollo de personas** que trabaja en las instituciones públicas. Este es un paso necesario para tener una **gestión eficiente, innovadora y que responda** a las demandas ciudadanas.
- Generar espacios para **formar, desarrollar y potenciar actuales y futuros liderazgos** en el Estado.
- Asegurar criterios claros y objetivos para **medir el desempeño directivo**.
- Promover **mecanismos efectivos y pertinentes para desarrollar y acompañar al Alto Directivo** a lo largo de todo su ciclo de desempeño.
- Profesionalizar la gestión pública es clave para un exitoso **proceso de descentralización**, tanto a nivel directivo como funcionario.
- **Impulsar buenas relaciones entre autoridades y representantes funcionarios** son la base para instalar un nuevo trato para el empleo público. Servicio Civil promoverá la permanente formación de directivos y líderes gremiales.



5. SERVICIO CIVIL Y EDUCACIÓN MUNICIPAL



Ámbitos Fundamentales en los que estamos en el Marco de la Reforma Educacional

1) Sistema de Selección mérito instalado



El modelo de selección por mérito está instalado y legitimado en el sistema escolar. Experiencia de aplicación del SADP a nivel local (aprendizajes para descentralización).

2) Reforma Educacional



Cambio institucional para la Educación Pública. Se crean los Servicios Locales de Educación (Desmunicipalización). DNSC participa de este proceso de Reforma en ámbitos de Gestión de Personas (Selección y acompañamiento).

3) Nuevos Desafíos Directivos Escolares



Perfiles de los nuevos Directivos de los SLE y Convenios de Desempeño. Apoyo en la formación de los futuros directivos con Centros de Liderazgo a nivel nacional.

Orientar y acompañar en procesos de Reformas (Estado)

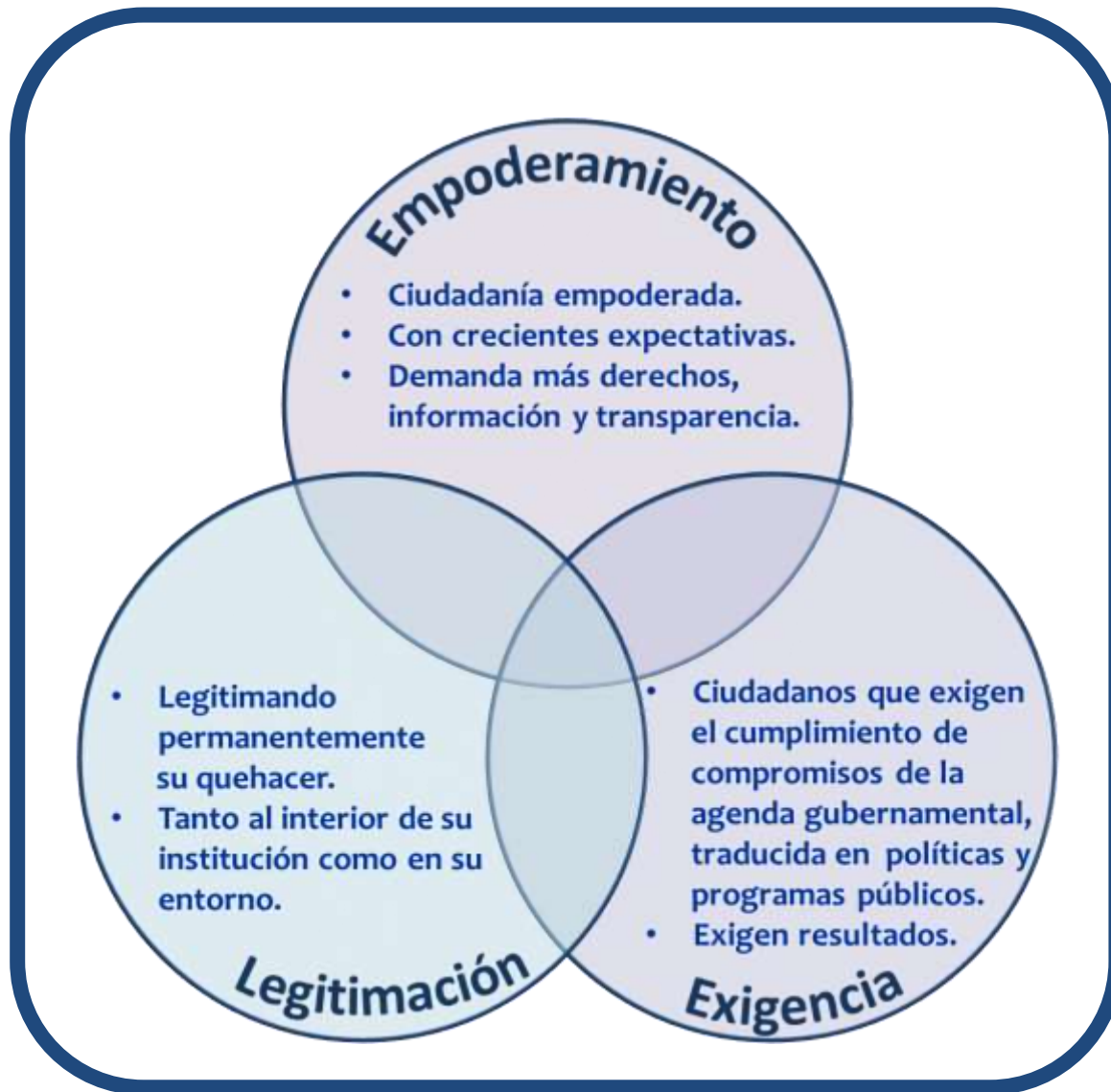




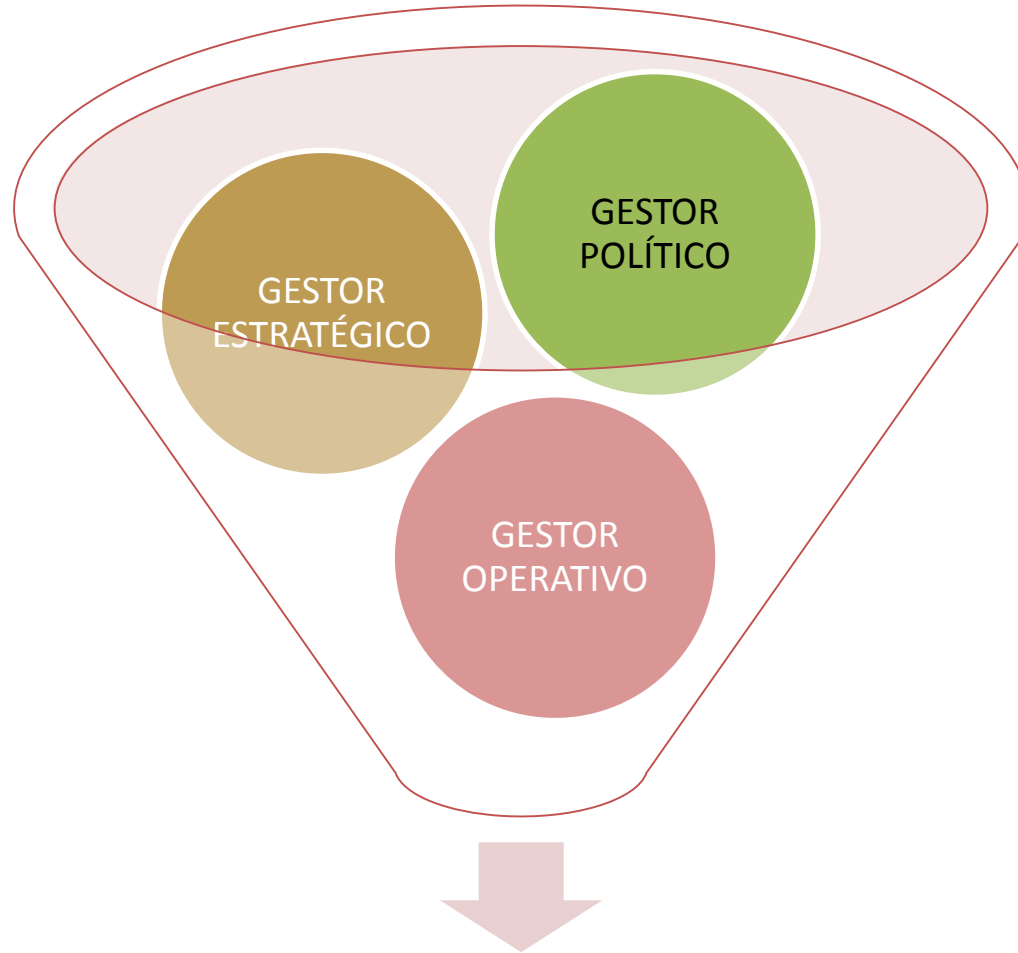
6. MODELO DE ACOMPAÑAMIENTO Y DESARROLLO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS



Entorno actual en la gestión del Directivo Público



Con 3 Roles Claves en su Perfil y su Gestión



ALTO DIRECTIVO PÚBLICO

Modelo de Acompañamiento y Desarrollo para ADP: El Directivo Público que el país necesita

Perfil del Directivo Público

Con Valores y Principios

Probidad y Ética en la Gestión Pública

Vocación de Servicio Público

Conciencia de Impacto Público

Con Atributos

Con Resultados

GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN
(Convenio de Desempeño, de metas gubernamentales e institucionales)

- Eficacia y eficiencia
- Gestión de personas

GOBERNANZA

- Transparencia
- Rendición de cuentas
- Participación Ciudadana

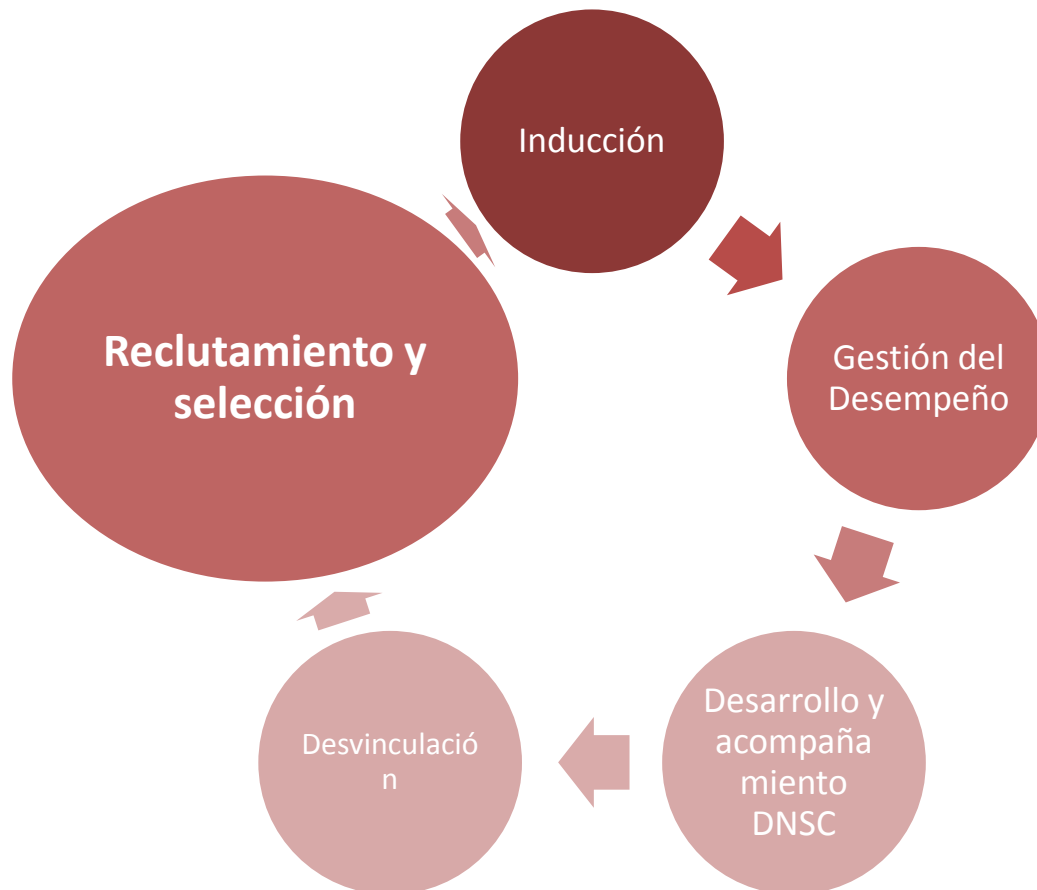
INTEGRIDAD

- Cumplimiento de legalidad
- Probidad
- Cumplimiento de Código de Ética institucional

(*) Mark. H Moore plantea que la creación de valor público consiste en generar el máximo valor posible para la población a partir de los recursos financieros, humanos, físicos y tecnológicos existentes en la institución, basándose en la imaginación gerencial, a fin de cumplir con los propósitos establecidos en los mandatos y con la máxima eficacia y eficiencia.

Sistema de Alta Dirección Pública y su Implementación por Procesos o Ciclos de Vida

Proceso (con lógica de ciclo de vida) 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.



¿Qué haremos para Acompañar y Desarrollar a los ADP?

- Una vez que los directivos son seleccionados, comienzan el **Ciclo de Vida**, que conceptualiza las etapas que éstos transitarán durante el tiempo que ejerzan en su cargo.
- El Primer Ciclo, **la Inmersión e Inducción** son las instancias de socialización y aprendizaje inicial del directivo, donde se le recibe en su cargo y se le provee de información esencial para la **comprensión de su rol y la realización de sus funciones**.
- El Segundo Ciclo provee de instancias para **la formación y el desarrollo** de habilidades directivas y/o capacidades técnicas. La **gestión del desempeño** -con foco en la Evaluación de los Convenios de Desempeño-, provee el marco de acción del directivo desde la autoridad, con énfasis en lo programático, los desafíos de su institución y las expectativas de la ciudadanía. Considera también el **reconocimiento** , como una forma de reforzar la creación de valor público.
- Finalmente, el Tercer Ciclo incluye el **Egreso y la Desvinculación**, en el cual se provee de procedimientos y de una instancia para dar soporte tanto a la institución como al directivo en su salida.

¿Qué haremos para Acompañar y Desarrollar a los ADP?

Durante todo el ciclo, se les acompañará con un doble objetivo: por un lado apoyar el ejercicio de su labor y por otro, fortalecer el sentido de identidad y pertenencia a la ADP; a través del Círculo ADP, que es el conjunto de ADP con una identidad compartida, que intercambian experiencias y aprendizajes. Tiene expresión presencial y virtual.

Modelo de Acompañamiento y Desarrollo para ADP: Actores y Palancas para la Gestión del Modelo



¿Cómo opera el Modelo de Acompañamiento y Desarrollo de ADP?

- Opera a través de palancas de gestión, que son herramientas que permiten movilizar los valores - principios y atributos durante el Ciclo de Vida para contribuir a obtener valor público en las instituciones, en un contexto y con un entorno autorizante determinado.
- Este Modelo será **un referente a seguir** por las autoridades, los ministerios y servicios, y para el directivo público, donde el **Servicio Civil juega** principalmente **los siguientes roles: articulador, normativo, fomentar buenas prácticas y hacer seguimiento y evaluación del Modelo.**
- Para la obtención de los **resultados esperados**, es necesario que **distintos actores**, con roles específicos, **se interrelacionen**, complementen y **articulen**, para **facilitar la gestión de estos directivos.**

Palancas de Gestión

Son las herramientas que permiten movilizar los valores - principios y atributos durante el Ciclo de Vida para contribuir a obtener valor público en las instituciones.

- **Identidad:** es la **suma de valores, principios y prácticas deseables**, que caracterizan a los ADP. Los valores y principios son los señalados en el perfil de selección, y las prácticas, son el reflejo del despliegue de los atributos. Estos valores y prácticas serán reforzados con actividades de reconocimientos, reflexiones, coloquios y talleres que buscarán generar una identidad y sentido compartidos.
- **Acompañamiento:** debe facilitar la labor del directivo, para lo cual implementará actividades desde el Servicio Civil (SADP Y SDP) específicas para cada etapa del ciclo de vida, de acuerdo a la realidad institucional, a los ciclos políticos, a las necesidades de la autoridad y a las particularidades de los directivos.

Palancas de Gestión

- **Desarrollo de habilidades, distinciones técnicas y de lectura de entorno:** son actividades que tienen como propósito el **fortalecimiento de los atributos**. Las actividades implementadas responden a una lógica que considera la instalación de paradigmas en relación al liderazgo, al trabajo en equipo, distinciones técnicas y de lectura del entorno como también otras temáticas relacionadas con el ejercicio de cargos directivos.

Se favorecerá también el aprendizaje de metodologías que faciliten la gestión.

- **Inserción en el entorno autorizante:** son **iniciativas que facilitan la relación del directivo con la autoridad política** (superior jerárquico, autoridades regionales y parlamento), **ciudadanía**, los **funcionarios** (asociados y no asociados).
- **Convenios de Desempeño - Retroalimentación:** el convenio es la **herramienta** que permite recoger las prioridades para la gestión del directivo y evaluar sus resultados; y la retroalimentación, permitirá detectar **las fortalezas y áreas de mejora** de la gestión de los directivos.

Roles en el Acompañamiento y Desarrollo

Superior Jerárquico

- Entregar lineamientos, prioridades y expectativas al directivo.
- Entregar retroalimentación permanente al directivo y al Servicio Civil.
- Facilitar la relación del directivo con el entorno político.

Ministerios y Servicios

- Facilitar la relación del directivo con su entorno autorizante.
- Entregar lineamientos y orientaciones.
- Actualizar conocimientos técnicos.
- Gestionar el desempeño del directivo.
- Desarrollar habilidades.

Directivo

- Ser protagonista de su desarrollo profesional.
- Solicitar apoyo, entregar retroalimentación a su Servicio y al Servicio Civil.
- Participar de actividades de desarrollo y formación.
- Ser formadores de directivos a través de: sus logros, buenas prácticas y experiencia.

Servicio Civil

- Articular con Autoridades, Ministerios y Servicios acciones que faciliten la gestión del directivo.
- Normar sobre materias de gestión directiva.
- Facilitar el desarrollo de los directivos.
- Acompañar al directivo en todo su Ciclo de Vida.
- Fomentar buenas prácticas.
- Hacer seguimiento y evaluación del Modelo.

Consejo ADP

- Conocer y aprobar directrices relacionadas con el Desarrollo de los ADP.

¿Cómo acompañamos hoy al ADP?



El Acompañamiento y Desarrollo con la implementación del Modelo de AyD





7. LOGROS, TENSIONES Y DESAFÍOS DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA



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.

Nueva Ley, Reforma del SC, Cambio planificado



ULTIMO MINUTO SERVICIO CIVIL INFORMA INMINENTE APROBACIÓN DE NUESTRA LEY.

Mañana a las 10:30 horas se vota en la cámara de diputados nuestro proyecto de ley que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Los invitamos a vivir juntos este momento histórico para nuestro servicio. Sigamos el hacer trámite constitucional vía streaming en nuestro auditorio.

www.serviciocivil.cl

Las nuevas facultades del sistema de Alta Dirección Pública

- ▶ Proyecto que perfecciona el mecanismo de selección por concursos será promulgado prontamente.
- ▶ Se incluye la extensión del sistema a 125 servicios y la eliminación de directivos transitorios.

Maria José Suárez:

Fue una de las propuestas contenidas en el informe del consejo asesor presidencial contra los conflictos de intereses, el tráfico de influencias y la corrupción, más conocida como "Comisión Engel" de 2015 y también parte del programa de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.

Finalmente el proyecto que perfecciona el sistema de Alta Dirección Pública (ADP) -cuya función es dotar al gobierno central de un mecanismo para seleccionar a directivos de primer y segundo nivel jerárquicos de servicios estatales a través de concursos públicos- fue debatido el martes pasado por el Congreso, quedando listo para

su promulgación por parte de la Mandataria. Se trata de la primera gran reforma que se introduce al sistema que fue creado en 2000 como parte del proceso de modernización del Estado, producto del acuerdo político legislativo entre el gobierno del ex Presidente Ricardo Lagos y la oposición, tras el denominado caso MOP-Gate.



▶▶ Rodrigo Egaña. FOTO: EMILIANO LIZAMA

Se eliminan directivos transitorios

▶▶ La primera ley del sistema de alta dirección pública -aprobada en 2003- establecía que ante la ausencia del director titular de un servicio público, la autoridad correspondiente podría nombrar un director provisional y transitorio que no necesariamente pasaba por el sistema de concursos públicos, esto mientras se hacía el proceso de selección. "Ahora, con la nueva ley, los directivos transitorios serán eliminados."

Se incorporan nuevos servicios

▶▶ Uno de los temas que se discutió durante la tramitación fue la creación de una norma general que se aplique a toda la administración pública, lo que quedó resuelto finalmente estableciendo que todos los servicios públicos van a quedar adscritos al sistema de Alta Dirección Pública, salvo las excepciones que quedan explicitadas en la ley, como por ejemplo, las subsecretarías y servicios generados como Presidencia de la

FRASES

"Podremos contribuir de mejor manera a que los servicios públicos hagan mejor su tarea".

Rodrigo Egaña
Jefe del primer nivel jerárquico del servicio civil



"Me parece muy valioso que se hayan eliminado los directivos transitorios".

Sin ADP hasta 12 meses de directivos

▶▶ En el primer nivel jerárquico, es decir, la autoridad más alta de un servicio público, el presidente mantiene la facultad de desvincular al titular una vez que asume su gobierno. Con la nueva normativa, esta facultad se verá limitada puesto que, mientras se realiza el concurso público para buscar a un sucesor, el mandatario podrá designar temporalmente a un directivo en el segundo nivel de su sistema jerárquico, como

Últimos 8 meses de un gobierno

▶▶ En la antigua normativa el Consejo de Alta Dirección Pública -organismo que vela por que se respete la independencia de las autoridades- tenía que hacer los concursos públicos cada vez que se producía un cambio de gobierno. Sin embargo, se permitía que era posible realizar estos procesos de selección a pocos meses de que asumiera un nuevo gobierno.

Explicar despidos

▶▶ "Este no es solo un sistema para reclutar y seleccionar directivos, sino que también es un sistema que se preocupa de acompañarlos en su desarrollo y evaluar su desempeño", argumenta el director nacional del Servicio Civil. Por esta razón, con la nueva normativa, cuando se produce el despido de una persona, el consejo va a poder emitir al subsecretario jefe de servicio correspondiente y a la autoridad que emite el

Nueva Ley que Fortalece la DNSC y Perfecciona el SADP

- Fortalece el rol de la DNSC en **materia de empleo público y gestión de personas** en el sector público. Consagra legalmente la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Otorga facultades en el diseño de políticas y promoción de prácticas sobre **ética y probidad** de la función pública.
- Incorpora **nuevos servicios y cargos** al SADP. Distingue entre servicios integrales y mixtos.
- **Fortalece el CADP** con nuevas funciones.
- **Reduce impacto de cambios de gobierno.**
- Permite **retener empleos a funcionarios por un período como ADP** (elástico).
- Incorpora medidas para **mejorar eficiencia de los procesos ADP.**
- Recoge aprendizajes vinculados con el **perfeccionamiento de los convenios de desempeño** de ADPs.



Muchas Gracias

www.serviciocivil.cl



@ADP_Chile

@empleospublicos

@directoreschile

@practicaschile

@DesafioInnova



Alta
Dirección
Pública