

Ministerio de Hacienda



Fortalece el Sistema de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil (B. 14582-05)

21 de septiembre de 2021

Rodrigo Cerda N.

Alejandro Weber P.

Ministro de Hacienda

Subsecretario de Hacienda

Índice

1. Sistema ADP en cifras
2. ¿Por qué seguir perfeccionando la ADP y el Servicio Civil?
3. Contenido del proyecto

Sistema ADP en cifras

¿Qué es el Sistema de Alta Dirección Pública?

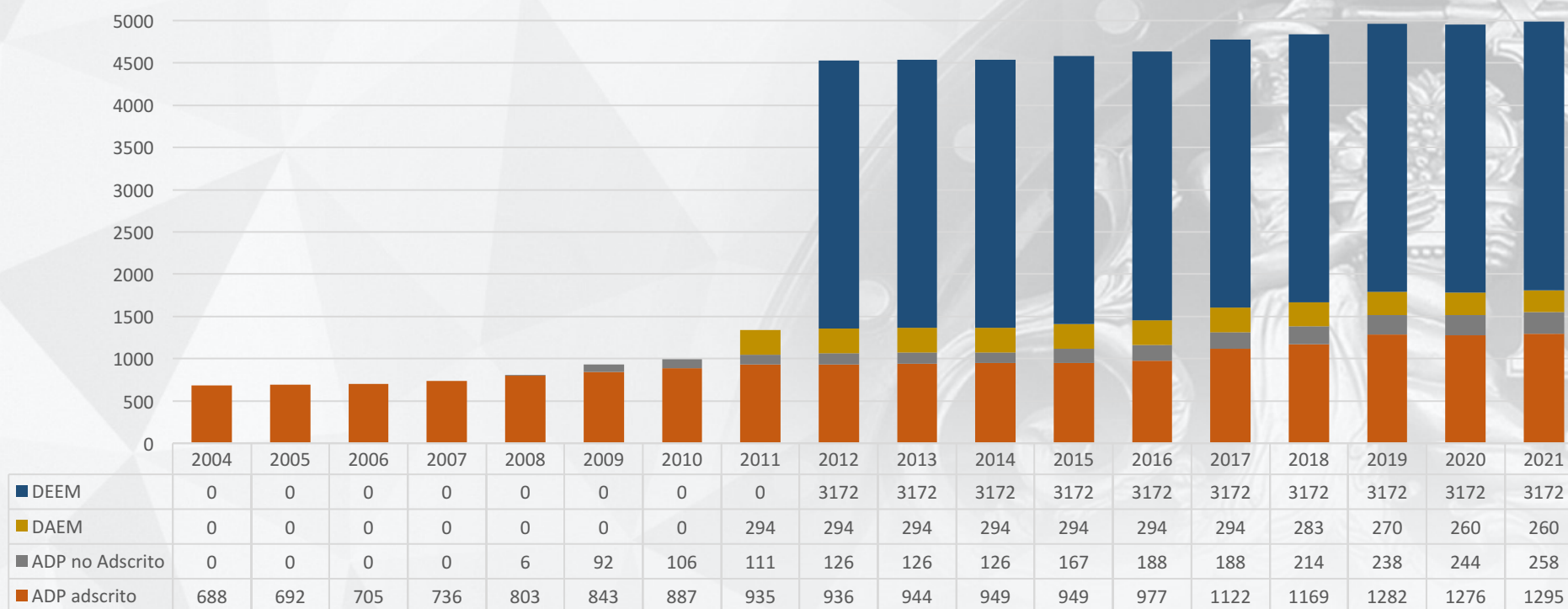
- Creado el año 2003 luego de un acuerdo político post caso MOP-GATE, es un modelo selección y gestión directiva que intenta conciliar la **idoneidad** de las personas que ocupan cargos gerenciales en el Estado y la **gobernabilidad**. Esto es, un balance entre los principios de **mérito** y **confianza**.
- Permite que todos quienes cumplan el **perfil del cargo** puedan postular, en igualdad de condiciones, para acceder a una posición ejecutiva en el Estado.
- El **Consejo ADP** –cuerpo colegiado responsable del Sistema- propone a postulantes idóneos para el cargo a la autoridad facultada para su nombramiento. **Idóneo = ajuste al perfil**.
- El **proceso de selección** se ha ido perfeccionado con los años, e incluye un perfil de cargo; un proceso de admisibilidad; un proceso de evaluación de experiencia, conocimientos y competencias ejecutado por empresas externas a partir de un modelo aprobado por el Consejo ADP; y entrevistas finales por el Consejo ADP o un Comité de Selección.
- Una vez nombrados (periodos de 3 años, con dos renovaciones), los directivos suscriben un **Convenio de Desempeño**, que incluye sus objetivos y metas para el periodo.
- Su remuneración incluye una **Asignación de Alta Dirección Pública**, la que sumada al total de haberes no puede superar la remuneración de un Subsecretario.
- El egreso de los directivos es por **confianza**, sin expresión de causa. Quienes sean desvinculados, acceden a una **indemnización** equivalente a un mes por año de servicio.

Sistema ADP en cifras

Permanente expansión del Sistema ADP

Actualmente el Sistema ADP se aplica, bajo distintas modalidades, a 4.985 cargos en 481 instituciones públicas.

Evolución de cargos bajo el Sistema de Alta Dirección Pública

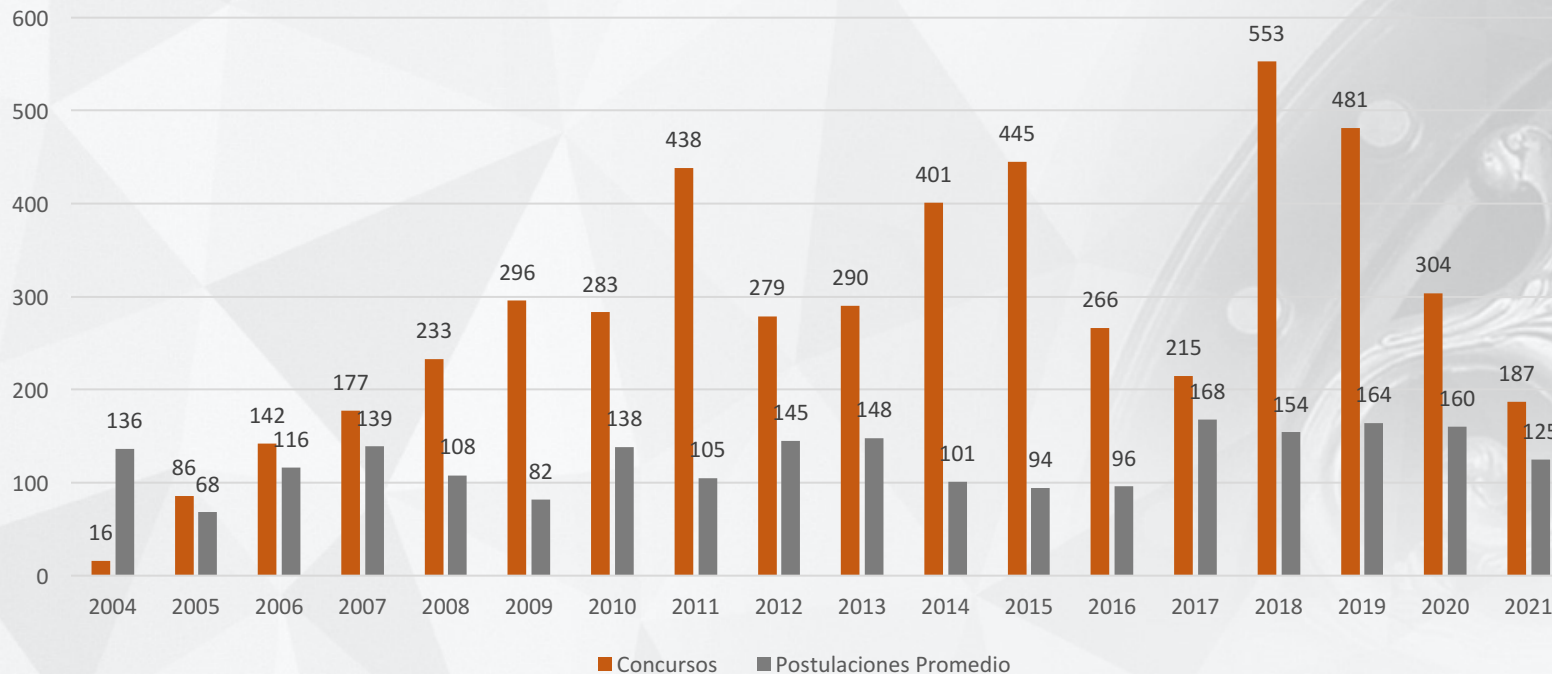


Sistema ADP en cifras

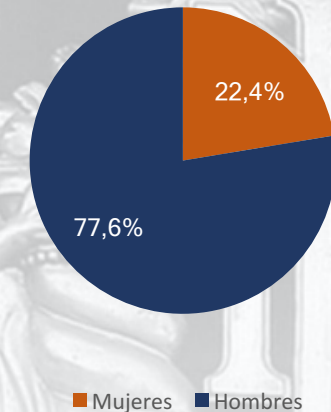
Concursos y postulaciones

Desde los inicios del SADP se han recibido 643.051 postulaciones.

Total de concursos adscritos y no adscritos de I y II Nivel por año y promedio de postulaciones por año



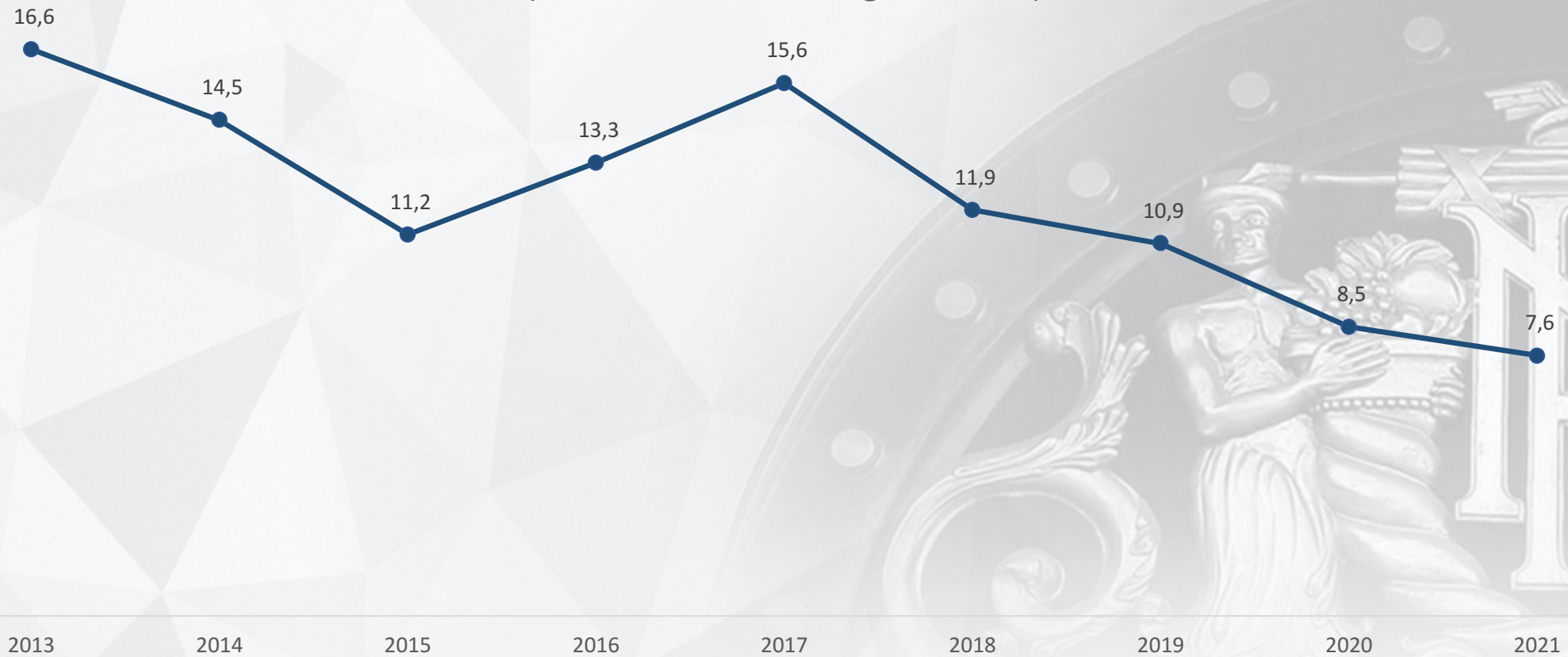
Postulantes por sexo



Sistema ADP en cifras

Costos (1)

Evolución de **costos directos concursos ADP de I y II Nivel** entre años 2013 a agosto 2021
(valores en MM\$ de agosto 2021)

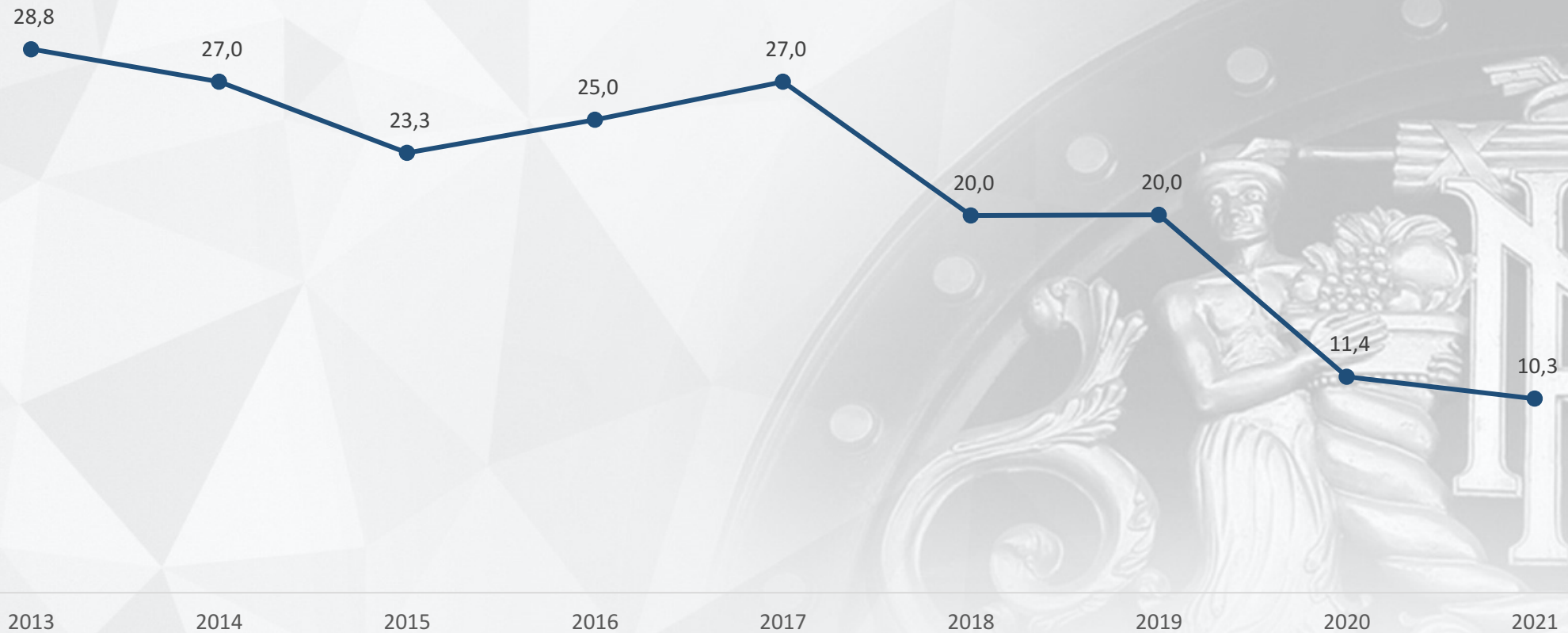


Fuente: elaboración propia a partir de información de Datos Abiertos Servicio Civil.

Sistema ADP en cifras

Costos (2)

Evolución de **costos directos concursos ADP de I Nivel** entre años 2013 a agosto 2021
(valores en MM\$ de agosto 2021)

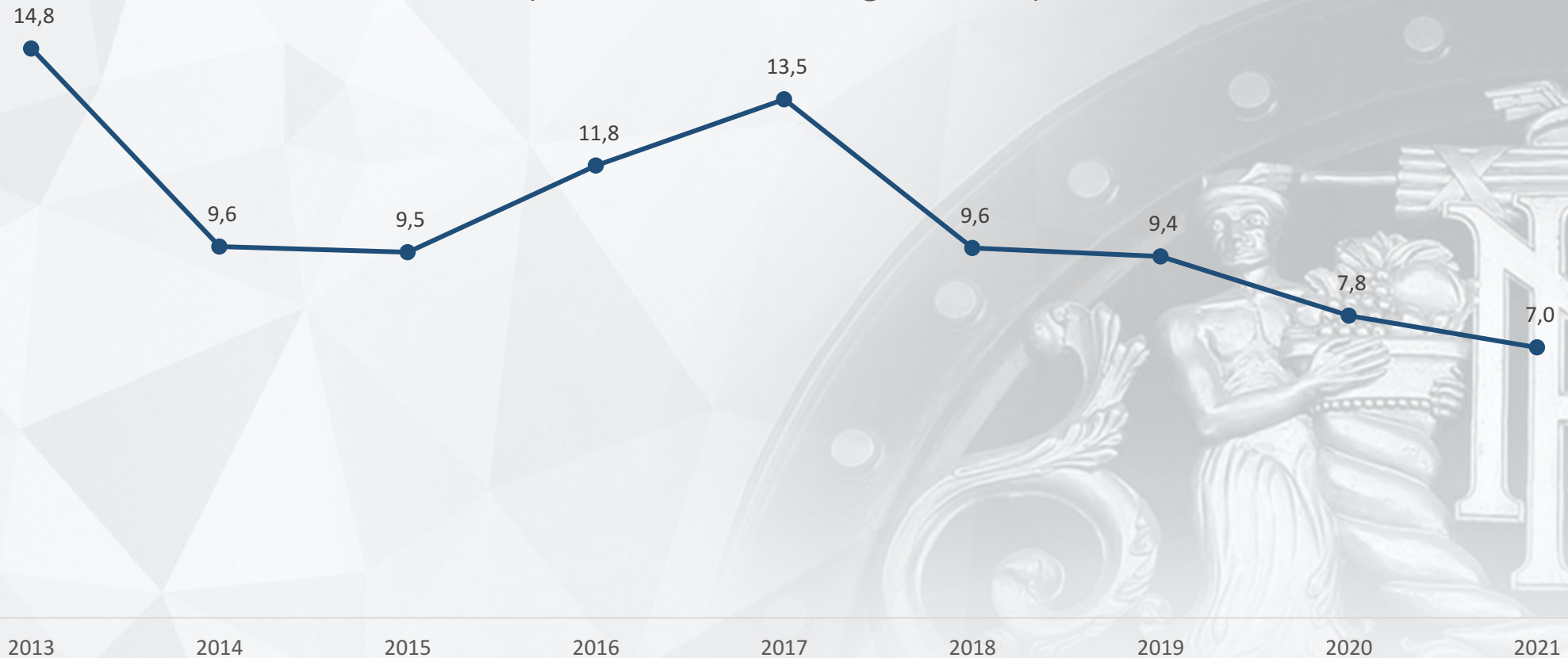


:Fuente elaboración propia a partir de información de Datos Abiertos Servicio Civil.

Sistema ADP en cifras

Costos (3)

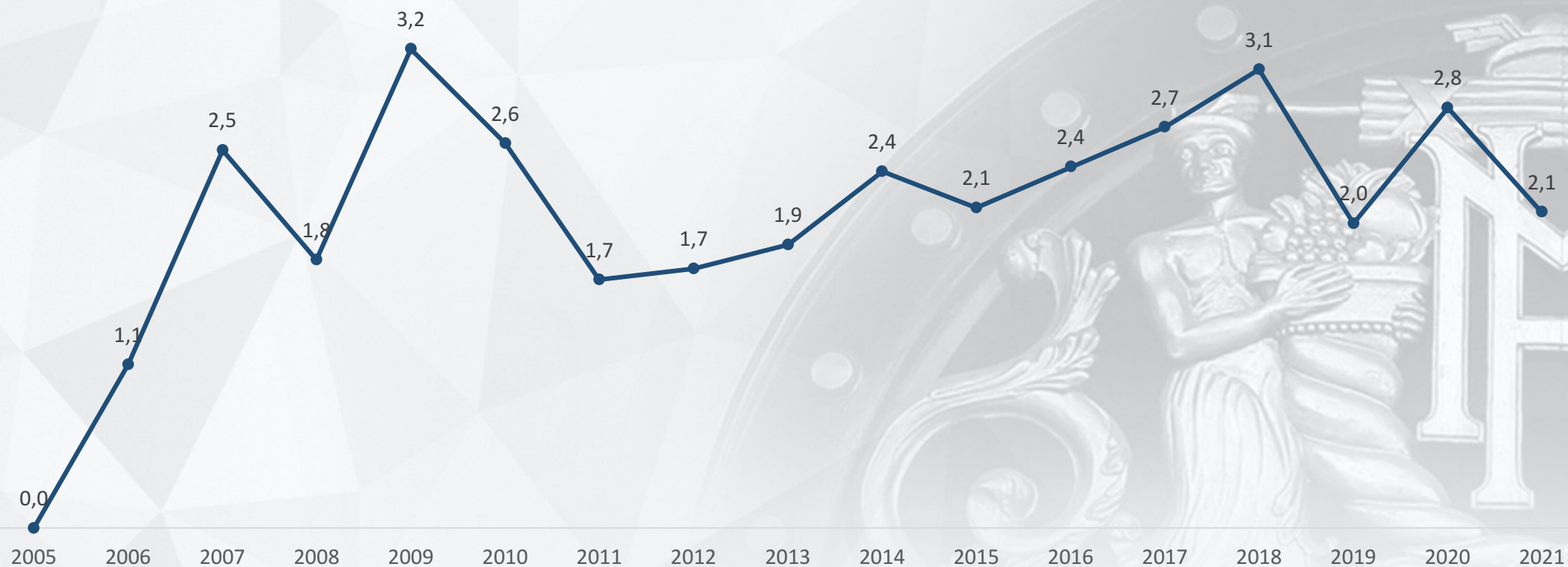
Evolución de **costos directos concursos ADP de II Nivel** entre años 2013 a agosto 2021
(valores en MM\$ de agosto 2021)



Fuente: elaboración propia a partir de información de Datos Abiertos Servicio Civil.

Sistema ADP en cifras

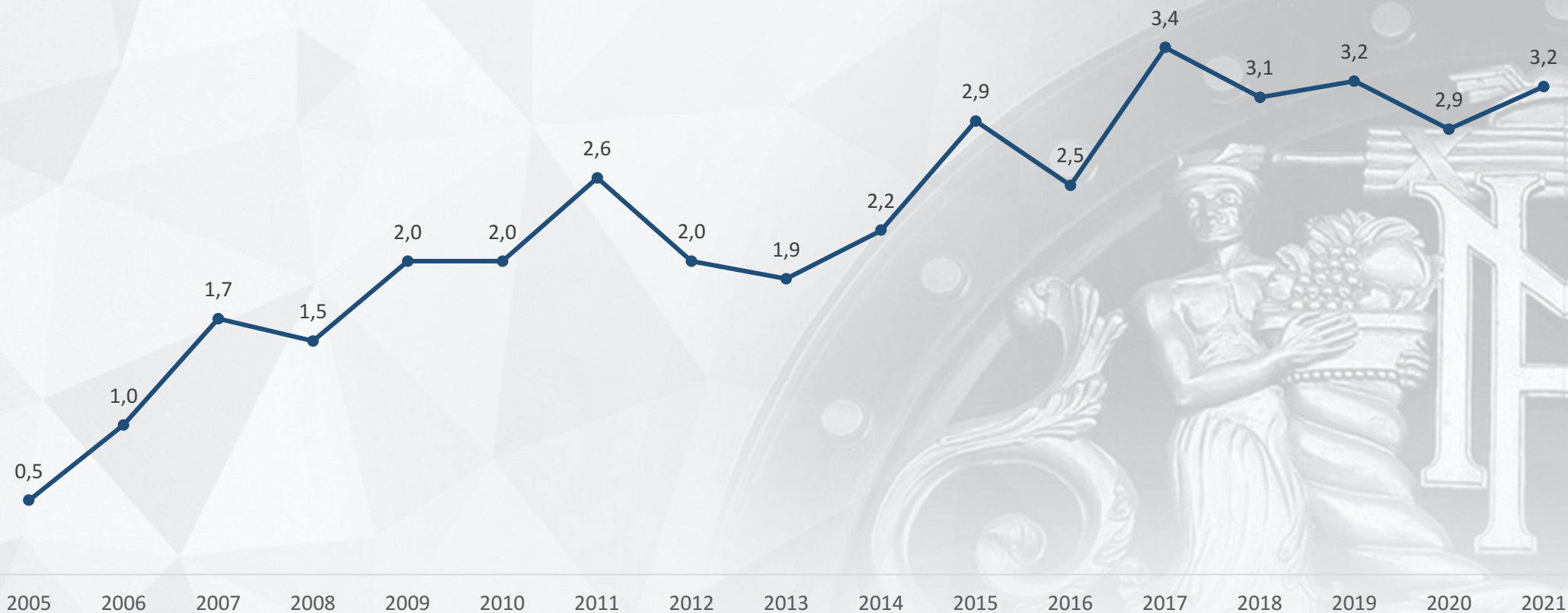
Permanencia (años) en cargos de primer nivel (jefes de servicio)



Nota: la permanencia se calcula para los cargos que egresaron por año y se define como la diferencia (en años) desde la fecha de inicio del ejercicio del cargo hasta la fecha de egreso.

Sistema ADP en cifras

Permanencia (años) en cargos de segundo nivel (direcciones regionales)



Nota: la permanencia se calcula para los cargos que egresaron por año y se define como la diferencia (en años) desde la fecha de inicio del ejercicio del cargo hasta la fecha de egreso.

Sistema ADP en cifras

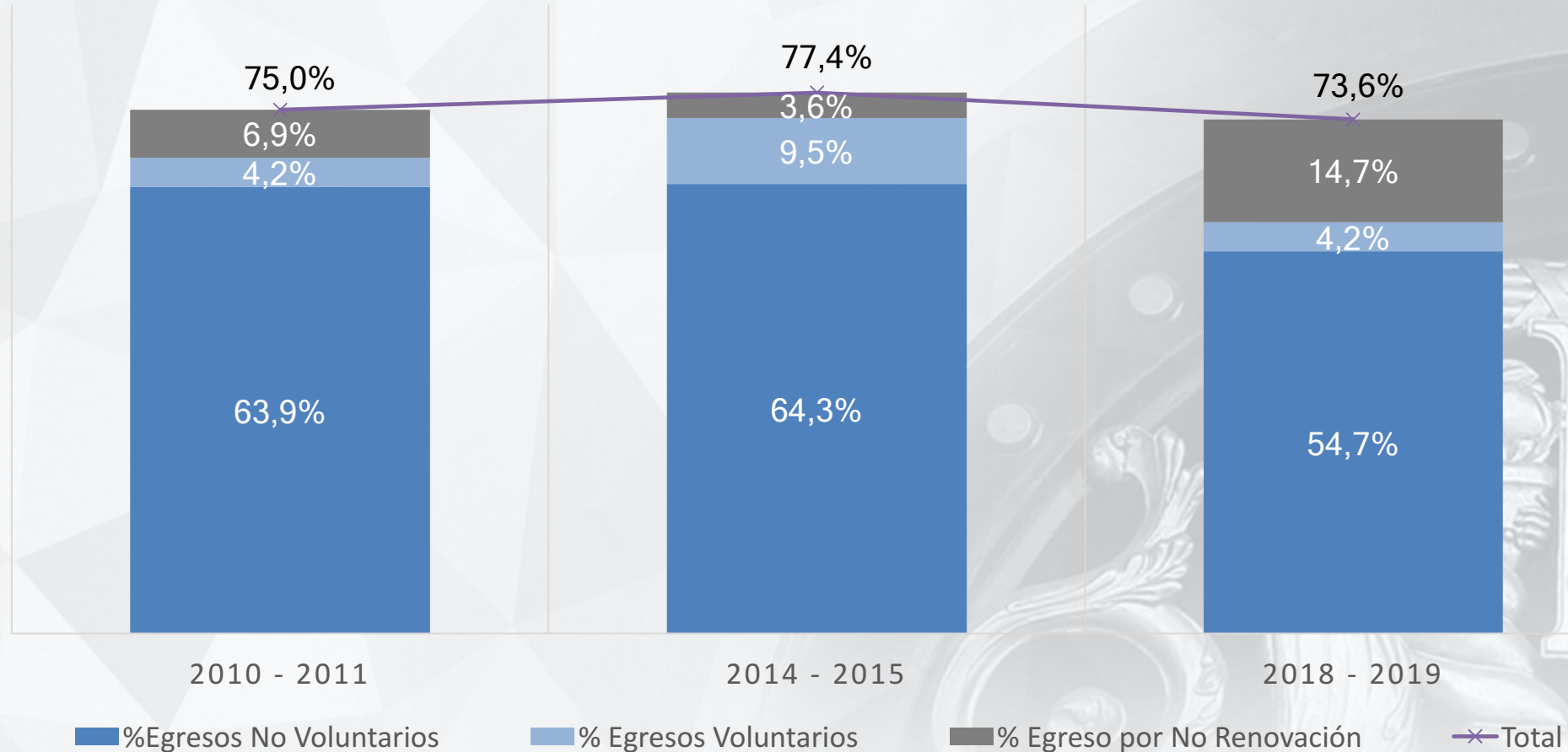
Permanencia (años) en cargos de primer y segundo nivel



Nota: la permanencia se calcula para los cargos que egresaron por año y se define como la diferencia (en años) desde la fecha de inicio del ejercicio del cargo hasta la fecha de egreso.

Sistema ADP en cifras

Egresos primer nivel (primer año de gobierno)



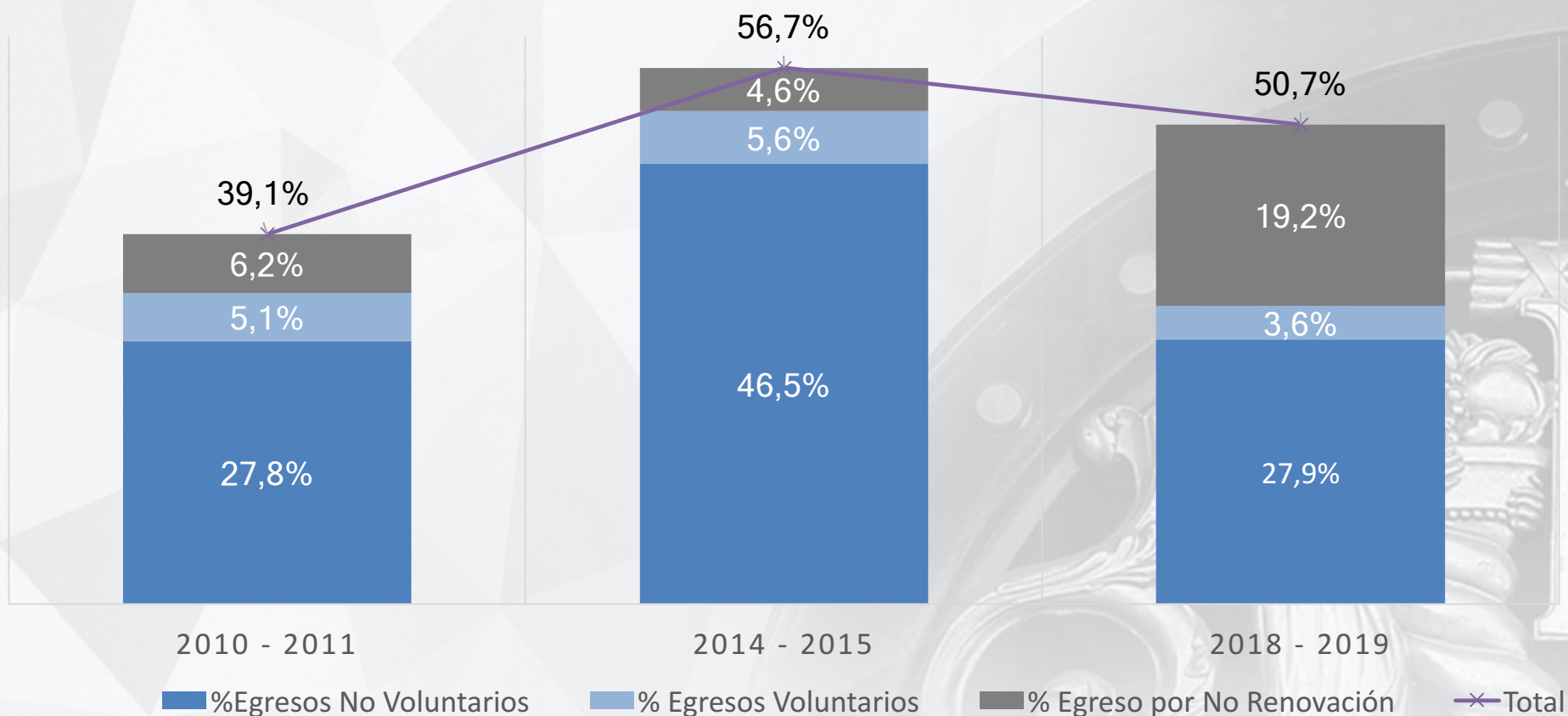
Fuente: Dirección Nacional del Servicio Civil

Nota: los años están calculados de marzo a marzo (periodo gubernamental), sólo para cargos adscritos.

Forma de cálculo: Las cifras se calculan sumando los egresos dividido por los nombrados vigentes al inicio de cada gobierno.

Sistema ADP en cifras

Egresos segundo nivel (primer año de gobierno)



Fuente: Dirección Nacional del Servicio Civil

Nota: los años están calculados de marzo a marzo (periodo gubernamental), sólo para cargos adscritos.

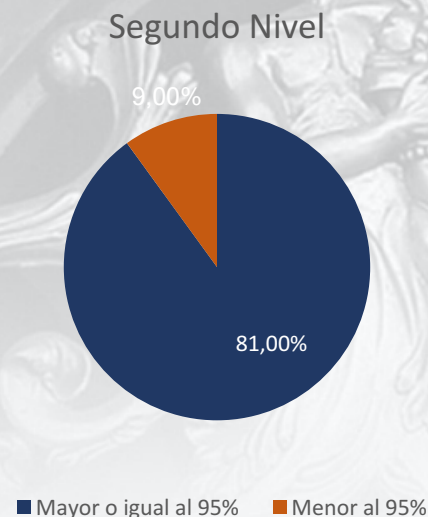
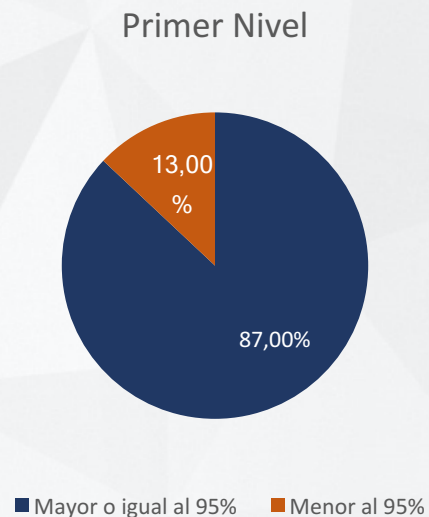
Forma de cálculo: Las cifras se calculan sumando los egresos dividido por los nombrados vigentes al inicio de cada gobierno.

Sistema ADP en cifras

Convenios de desempeño

En 2020 el 90% de las evaluaciones de desempeño alcanzaron el 100%.

Porcentaje de cumplimiento de los Convenios de Desempeño ADP vigentes al 31 de diciembre de 2020.



¿Por qué seguir perfeccionando la ADP y el Servicio Civil?

Antecedentes

En 2016 se promulga la Ley N° 20.955 de **perfeccionamiento del Sistema ADP** que buscaba, entre otros, aumentar la eficiencia y efectividad de los concursos.

En 2019 se hace pública la **Agenda de Modernización del Estado**, que tiene como propósito *“hacerle la vida más fácil a las personas”*, y que comprende seis ejes estratégicos:

- Mejores servicios del Estado.
- Mejor gestión pública.
- **Personas en el Estado.**
- Transparencia, probidad y participación.
- Institucionalidad y desarrollo local.
- Descentralización.

¿Por qué seguir perfeccionando la ADP y el Servicio Civil?

Efectos de la ley N° 20.955

Medidas con evaluación positiva:

- Eliminación de los ocupantes **transitorios y provisionales** de cargos de ADP.
- **Banco de candidatos**: registro de personas que han participado en concursos previos, a los cuales se invita nuevamente a participar.
- **Gestión de Candidatos**: incorporación de candidatos nominados en concursos anteriores y Altos Directivos Públicos con buen desempeño.

Medidas con evaluación deficiente:

- **Impacto de alternancia del poder en Sistema ADP**: motivos de desvinculación de II nivel ha sido casi exclusivamente por confianza (93% de los casos).
- **Gestión del desempeño**: convenios de desempeño ADP siguen siendo instrumentos parciales cuyo impacto para una mejor provisión de servicios es, al menos, desconocido.

¿Por qué seguir perfeccionando la ADP y el Servicio Civil?

Otras materias que requieren perfeccionamiento (1)

Continuidad de los directivos de II nivel jerárquico:

- Una gestión pública de mayor calidad requiere permanencia de los directivos en sus cargos. Esto permite implementar transformaciones duraderas y de impacto para la ciudadanía.
- Hoy los directivos de II nivel duran en promedio 3 años en sus puestos. Es mejor que el promedio histórico, pero aún insuficiente. Una alta rotación de directivos perjudica la calidad de la gestión pública.
- Es necesario “dar un paso hacia el mérito”, para que la continuidad en las funciones de los directivos se base en su desempeño: mejor desempeño = mayor continuidad.
- Esto, por cierto, exige que los convenios de desempeño y otras métricas midan elementos centrales de la gestión institucional.

¿Por qué seguir perfeccionando la ADP y el Servicio Civil?

Otras materias que requieren perfeccionamiento (2)

Agilidad en la provisión de cargos y contención de costos:

- El Sistema ha estado sometido a una enorme presión de concursos los últimos años. El año 2018 se observó la mayor cantidad histórica con 553 concursos.
- La eficiencia en el uso de recursos ha sido un factor crítico para la continuidad operacional: entre 2017 y 2020 el costo directo promedio de un concurso bajó de \$15,6 a \$8,5 millones.
- La continua incorporación de nuevos cargos al Sistema exigen dotar al Servicio Civil de las facultades necesarias para flexibilizar su gestión operacional. Por ejemplo, utilizando en forma más flexible la gestión de candidatos y optimizando el tiempo de los Consejeros para aquellas posiciones más estratégicas.

¿Por qué seguir perfeccionando la ADP y el Servicio Civil?

Otras materias que requieren perfeccionamiento (3)

Oportunidades de desarrollo para directivos:

- La ley vigente exige que cada vez que haya una vacante esta debe ser provista a través de un proceso de selección. Esto como regla general es apropiado, pero limita las posibilidades de “gestionar el talento directivo”; es decir, que aquellos directivos con buen desempeño puedan optar a cargos de mayor desafío y responsabilidad.
- Al mismo tiempo, resulta ineficiente pues obliga en cada caso a tener que convocar un concurso “desde cero”, con los costos que ello implica.
- Una alternativa es permitir que aquellos directivos con buen desempeño y que cumplan con el perfil del cargo que quede vacante, puedan optar a él toda vez que así lo autorice el Consejo de Alta Dirección Pública.
- Esto debiera hacerse en forma acotada para evitar una rotación excesiva y focalizarlo en situaciones donde se obtenga un doble beneficio: para la institución y para el directivo.

¿Por qué seguir perfeccionando la ADP y el Servicio Civil?

Otras materias que requieren perfeccionamiento (4)

Dotar de mayores facultades al Servicio Civil:

- El perfeccionamiento a la Ley el año 2016, permitió que el Servicio Civil dictara normas de general aplicación para los servicios públicos en materias de personal. A la fecha, se han dictado 11 normativas en materias como selección de personas, ambientes laborales y capacitación.
- Pese a los avances, el Servicio Civil aún no tiene facultades para instruir a los servicios públicos en estas materias y su rol sigue siendo fundamentalmente “asesor”.
- Por otro lado, hay ámbitos relevantes de gestión pública donde el Servicio Civil aún no tiene injerencia, como en el análisis de dotaciones o estructuras de los servicios públicos.

Contenido del proyecto de ley

1. Expansión del Sistema de Alta Dirección Pública

Se agregan 54 nuevos cargos al Sistema ADP, 2 de primer nivel y 52 de segundo nivel:

- **Primer Nivel (2):**
 - Director General de Obras Públicas MOP (1).
 - Director Nacional de Planeamiento MOP (1).
- **Segundo Nivel (52):**
 - Directores Regionales del FOSIS (16).
 - Directores Regionales del ISL (16).
 - Servicios de Salud:
 - Director de Atención Primaria (8)
 - Jefe de Auditoría (10)
 - Subdirector Médico (1)
 - Subdirector Administrativo (1)

Nota: otros proyectos de ley que se discuten en forma paralela incorporan la selección de los directorios de 22 empresas del Estado, vía Alta Dirección Pública.

Contenido del proyecto de ley

2. Continuidad de II nivel será por desempeño

- Sólo los cargos de primer nivel jerárquico serán de exclusiva confianza para efectos de la remoción.
- En cambio, la desvinculación de los cargos de **segundo nivel** jerárquico deberá ser **fundada** en motivos de **mérito**. Esto es:
 - a) Incumplimiento del convenio de desempeño;
 - b) Deficiente evaluación sobre hechos o aspectos relevantes; o
 - c) Modificaciones del perfil y de las prioridades o desafíos del cargo.

Contenido del proyecto de ley

3. Oportunidades de desarrollo y movilidad

- Vacantes de Alta Dirección Pública podrán ser cubiertas por otro directivo público en ejercicio, ya seleccionado por mérito a través del Sistema ADP.
- **Para el primer nivel jerárquico:** el Presidente de la República podrá ejercer esta facultad para un máximo del 10% cargos, cuyo número deberá fijar al inicio de cada Gobierno el Servicio Civil.
- **Para el segundo nivel jerárquico:** el Ministro del ramo podrá solicitar al Consejo ADP la autorización (por 4/5 de los consejeros) para nombrar como titular a un alto directivo público en ejercicio.
- Las vacantes generadas como consecuencia de utilizar este mecanismo deberán ser provistas por concurso abierto y competitivo, usando el mecanismo general del Sistema ADP.

Contenido del proyecto de ley

4. Gestión del desempeño

- **Convenios de desempeño:**

- Otorga a la Dirección Nacional del Servicio Civil un rol más activo en el control de la calidad y utilidad estratégica de los Convenios de Desempeño, evaluando periódicamente la calidad de la formulación, evaluación y cumplimiento de los mismos.
- Los convenios de desempeño ahora serán año calendario, lo que facilita la supervigilancia y el alineamiento estratégico con las prioridades institucionales del servicio y el ministerio.
- Los resultados de las evaluaciones serán públicas, aumentando con ello la transparencia y rendición de cuentas a la ciudadanía.

- **Remuneraciones*:** se permitirá que un Jefe de Servicio pueda tener una remuneración mayor a la de un Subsecretario (hasta un 50% superior), atendiendo caso a caso a sus responsabilidades e impacto en la ciudadanía.
- **Disponibilizar talento:** a partir de las bases de datos generadas por el Sistema ADP, el Consejo de Alta Dirección Pública podrá referir candidatos para vacantes que no formen parte del Sistema a aquellas autoridades que lo soliciten.

***Nota:** la remuneración ADP incluye el sueldo base y una Asignación de Alta Dirección Pública. La suma de ambas no podrá exceder en un 50% la remuneración de un Subsecretario. A su vez, el artículo 38 bis de la Constitución estableció que las remuneraciones de los Subsecretarios, entre otros, serán fijadas por una Comisión de expertos. Por el momento, rige en forma transitoria la fijación que hiciera por mandato Constitucional el Consejo de Alta Dirección Pública.

Contenido del proyecto de ley

5. Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil (1)

- **Estrategia:**

- Deberá proponer al Presidente de la República, a través del ministerio de Hacienda, la Estrategia Nacional de Desarrollo de Personas.
- Esta contendrá lineamientos destinados a orientar la atracción de talento, desarrollo y gestión del desempeño de los funcionarios públicos; y deberá estar en sintonía con la agenda de modernización del Estado.

- **Dotaciones:** podrá contratar estudios de dotaciones, los que serán informados al Ministro de Hacienda para la discusión presupuestaria.

- **Selección:**

- Deberá instruir y supervisar el cumplimiento de los principios de mérito en procesos de reclutamiento y selección en los servicios de la Administración del Estado, según lo dispuesto en sus normas de general aplicación.
- Hoy dicha norma señala que como regla general, las vacantes generadas en la Contrata deben ser provistas a partir de procesos de reclutamiento y selección basados en mérito.

Contenido del proyecto de ley

5. Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil (2)

- **Capacitación:**

- Deberá identificar prospectivamente necesidades transversales de capacitación en los servicios públicos e implementar un plan anual de formación en dichas materias.
- Deberá aprobar los planes anuales de capacitación de los servicios públicos.
- Podrá instruir a los jefes de servicios sobre dichas actividades de formación en materias de interés común.

- **Movilidad:**

- Deberá generar un banco electrónico de funcionarios para promover y estimular la movilidad horizontal.
- Este banco contendrá una base de datos con los perfiles profesionales y la trayectoria de las personas que hayan sido seleccionadas en procesos de mérito, o que hayan participado de procesos de certificación de competencias.

Ministerio de Hacienda



Fortalece el Sistema de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil (B. 14582-05)

21 de septiembre de 2021

Rodrigo Cerda N.

Alejandro Weber P.

Ministro de Hacienda

Subsecretario de Hacienda