

**OBSERVACIONES AL PROYECTO DE LEY QUE PERFECCIONA EL SISTEMA DE  
ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA**

**(Boletín N° 10.64-05)**

**Introducción**

El proyecto, que se encuentra en segundo trámite constitucional, se enmarca dentro de la Agenda de Probidad del Gobierno y es uno de los temas que abarca el informe del Consejo Asesor Presidencial Anticorrupción, conocida como Comisión Engel.

Este proyecto reconoce el aporte a nuestra institucionalidad del Sistema de Alta Dirección Pública (SADP), por lo que su objetivo es fortalecerlo, para evitar un uso excesivo de ciertas figuras como el Provisional y Transitorio (PyT), las desvinculaciones por confianzas políticas y no el mérito de las personas e incluir nuevos servicios dentro del sistema, entre otras.

En particular, las principales modificaciones apuntan a:

- Ampliar su cobertura.
- Fortalecer las garantías de mérito y profesionalismo.
- Vincular de modo efectivo la gestión del desempeño de los Altos Directivos Públicos con los objetivos estratégicos del gobierno.
- Objetivar la desvinculación de los Altos Directivos Públicos.
- Supresión de altos directivos Provisionales y Transitorios y designación directa de un número acotado de Jefes Superiores de Servicio.
- Mecanismo de gestión de candidatos.
- Ampliación del acceso a la Alta Dirección Pública a funcionarios de planta.
- Mejorar la gobernanza del Sistema mediante un reforzamiento de las funciones del Consejo de Alta Dirección Pública.
- Fortalecer las facultades de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Por otra parte, el Consejo Asesor Presidencial Anticorrupción realizó una serie de recomendaciones en esta materia, dentro del área de prevención de la corrupción, que apuntan principalmente a la institucionalidad, el alcance del sistema, los cargos Provisionales y Transitorios y otras medidas complementarias.

Entre estas propuestas, podemos mencionar:

**I. Institucionalidad**

1. La Dirección Nacional del Servicio Civil lleve a cabo el Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) como el apoyo a la gestión de RRHH.

2. El Consejo de Alta Dirección Pública asuma un rol central a cargo de la ADP, pasando a ser responsable del sistema. El rol ejecutivo quedaría en manos del jefe del Servicio, nombrado por el Presidente.

3. Se propone que el apoyo a la gestión de RRHH, funciones y responsabilidades recaiga en el jefe del Servicio.

## **II. Alcance**

1. Incorporar con gradualidad al tercer nivel jerárquico. Integrar prioritariamente los cargos de encargados de compras y licitaciones. Los seleccionados deberán mantener su cargo de planta anterior congelado mientras ejerzan cargos de ADP cuando corresponda.

2. Institucionalizar programas presupuestarios de las subsecretarías e incorporarlos al sistema de ADP, partiendo por los que manejan mayores recursos.

3. Incorporar organismos fiscalizadores excluidos, como la Dirección del Trabajo y otros servicios como Senama, Fonasa, Odepa y Sercotec.

4. Incorporar en los directorios de empresas públicas a directores independientes, seleccionados a través del sistema de ADP y terminar con la participación de ministros y representantes de gremios empresariales.

## **III. Profesionales provisionales y transitorios**

1. Limitar los cargos provisionales y transitorios (PyT) a un 10% en el primer nivel jerárquico y eliminarlos en el segundo nivel. El Presidente podrá, durante los primeros tres meses de gobierno, designar hasta un 10% de los cargos de primer nivel. Estos - de designación directa - se restarán del 10% de PyT.

2. Se propone reducir la permanencia en el cargo de provisionales y transitorios a seis meses, prorrogable por el CADP con razones fundadas.

3. La remuneración de funcionarios PyT no debiese incluir la asignación de ADP como desincentivo de su figura.

4. Se sugiere permitir que un funcionario PyT pueda integrar una terna de selección a presentarse al ejecutivo, siempre que al momento no lleve más de seis meses en el cargo en dicha calidad.

5. Se propone que un jefe de servicio que ejerce como profesional PyT, así como cargos nombrados por el Presidente recién asumido, no puedan nombrar altos directivos de

niveles inferiores ni desvincular a otros, salvo razones fundadas, previa solicitud al subsecretario al Consejo de ADP.

#### **IV. Medidas complementarias**

1. Autorizar al CADP a suspender la obligación de concursar cargos vacantes durante los últimos seis meses de un gobierno, con acuerdo del CADP adoptado por al menos 4 votos.
2. Los comités de segundo nivel y siguiente deberían tener al menos dos representantes del CADP, uno del jefe directo del cargo en concurso y otro de su superior. Uno de ellos presidiría el comité con voto dirimente.
3. En cada concurso se entreguen ternas efectivas. Es posible ampliar a quinas solo en caso de multiconcurso y bajo el objetivo final de ofrecer a la autoridad ternas efectivas.
4. Los candidatos deben manifestar su adhesión al servicio público y a servir a los lineamientos de sus autoridades, con prescindencia de su postura política.
5. Se propone que quienes ocupen cargos de primer nivel, en servicios de alta exposición y con funciones de regulación, no puedan presentarse a cargos de elección popular por un período de un año.
6. Se sugiere extender la calidad de agente público a toda persona contratada en calidad de honorarios en el Estado, haciendo extensiva sus responsabilidades administrativas. En lo demás se regirán por estipulaciones de su contrato, además de dictámenes y otras normas excepcionales vigentes.
7. Se debiera hacer obligatorio para todo contrato público el uso del portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) y definir vía reglamento las características que deberán tener los procesos de postulación y selección de funcionarios de planta y contrata, perfeccionándose las disposiciones actualmente existentes.

Finalmente, cabe señalar que de acuerdo a la medición que realiza el **Observatorio Anticorrupción**<sup>1</sup> el proyecto en análisis cuenta con un 61% de avance y nota de 4.8, en relación a las propuestas precedentemente expuestas.

**V. Municipalidades:** existen una serie de medidas que se refieren concretamente a los Municipios:

1. Sistema de acreditación profesional con examen nacional de conocimientos y habilidades para poder estar habilitado para participar en concursos públicos municipales.

---

<sup>1</sup> <http://observatorioanticorrupcion.cl/>

2. Plan gradual de capacitación y profesionalización del personal y seleccionar profesionales en unidades clave con asesoría de la Alta Dirección Pública.
3. Someter a concurso de ADP cargos de Asesoría Jurídica, la Secretaría Comunal de Planificación, la Unidad de Desarrollo Comunitario, la Unidad de Administración, la Unidad de Control y el DOM.
4. Exigir que en ciertas unidades relevantes, sus funcionarios cuenten con títulos profesionales, de lo contrario se sancionará al alcalde.
5. El Concejo Municipal deberá conocer y aprobar anualmente la política de RR.HH de manera pormenorizada.

### **Avances del proyecto**

De acuerdo a lo anterior, podemos señalar que el proyecto presenta importantes avances en los siguientes aspectos:

1. Fortalecimiento de la Dirección Nacional del Servicio Civil: Se le entregan nuevas funciones y atribuciones a través de las cuales se le permite impartir directrices y ejercer tareas de coordinación y supervisión en materias de gestión y desarrollo de personas, entre otras.
2. Rol del Consejo de ADP: Se le entregan nuevas facultades al Consejo, para fortalecer su rol como garante del sistema, dándole nuevas facultades.
3. Rol de los Ministros o jefes de servicio: El Ministro o Subsecretario o el Jefe de Servicio proponen a ADP los perfiles profesionales de los candidatos y lineamientos generales para perfiles de desempeño. También participan en el Comité de Selección.
4. Incorporación de programas al sistema: Se incorporan las jefaturas de programas de la Ley de Presupuestos, radicados en una Subsecretaría y que cumplan con ciertos requisitos.
5. Incorporación de órganos fiscalizadores o servicios: Se incorporan al sistema de ADP órganos como la Dirección del Trabajo, Senama, Sename, Fonasa, Injuv, Odepa, entre otros.
6. Personal PyT: Se eliminan en el segundo nivel y se permite que el Presidente de la República nombre sólo 12 jefes de servicio en los primeros 3 meses, quienes deberán cumplir con los requisitos y el perfil definido para el cargo (alrededor de un 10% del sistema). Asimismo, se regirán por el mismo estatuto jurídico que los nombrados conforme con la regla general.
7. Suspensión de concursos: Para iniciar concursos de cargos vacantes de altos directivos públicos en los últimos 8 meses de un gobierno, se requerirá el acuerdo del CADP.

## **Recomendaciones Espacio Público**

Sin duda que el proyecto de ley en cuestión, con los perfeccionamientos realizados en la Cámara de Diputados, constituyen un avance y hace frente a situaciones que han impedido que el Sistema cumpla plenamente con sus objetivos, así como le otorga mayores capacidades y amplía su cobertura. Estas modificaciones contribuirán a elevar los estándares de los procesos de contratación en el sector público, equilibrando factores necesarios: mérito e idoneidad para el cargo, así como confianza política cuando corresponda.

Sin embargo, hay ciertos perfeccionamientos que aún se pueden hacer:

1. Incorporar con gradualidad al tercer nivel jerárquico: Se propone integrar prioritariamente los cargos de encargados de compras y licitaciones. Los seleccionados deberán mantener su cargo de planta anterior congelado mientras ejerzan cargos de ADP cuando corresponda.

2. Incorporar en los directorios de empresas públicas a directores independientes, seleccionados a través del sistema de ADP y terminar con la participación de ministros y representantes de gremios empresariales. Si bien algo se avanza en el proyecto con la norma transitoria, se trata de una norma no vinculante.

3. Facultades de jefes de servicio: El proyecto contempla que durante los 6 primeros meses del inicio del respectivo período presidencial, la autoridad facultada para hacer el nombramiento de los altos directivos de segundo nivel jerárquico podrá solicitarles la renuncia, previa comunicación fundada por escrito al CADP. Este último, estará facultado para citar a la autoridad a informar sobre el grado de cumplimiento del convenio de desempeño y los motivos de la desvinculación del alto directivo. Sin embargo, creemos que se debiese avanzar a que no se puedan nombrar altos directivos de niveles inferiores ni desvincular a otros en este período, salvo razones fundadas, previa solicitud al Consejo de ADP.

4. Comités de segundo nivel: Se incorpora al comité de selección del segundo nivel jerárquico a un representante del Ministro o Subsecretario, sin embargo creemos que se puede avanzar en que al menos se integre por dos representantes del CADP, uno del jefe directo del cargo en concurso y otro de su superior. Uno de ellos presidiría el comité con voto dirimente.

5. Ternas efectivas: El proyecto reduce las opciones de 3 a 4 los candidatos propuestos. Creemos que se debe avanzar para que en cada concurso se entreguen ternas efectivas, con la posibilidad de ampliar a quinas solo en caso de multiconcurso y bajo el objetivo final de ofrecer a la autoridad ternas efectivas.

6. Adhesión al servicio público: Se debiese exigir a los candidatos manifestar su adhesión al servicio público y a servir a los lineamientos de sus autoridades, con prescindencia de su postura política.

7. Elecciones populares: Proponemos que quienes ocupen cargos de primer nivel, en servicios de alta exposición y con funciones de regulación, no puedan presentarse a cargos de elección popular por un período de un año. De este modo se fortalece su estricto apego al servicio público profesional y se evita el conflicto de interés asociado a un potencial abuso de la plataforma del servicio para una futura opción electoral.

8. Agente público: Se sugiere extender la calidad de agente público a toda persona contratada en calidad de honorarios en el Estado, haciendo extensiva sus responsabilidades administrativas. En lo demás se regirán por estipulaciones de su contrato, además de dictámenes y otras normas excepcionales vigentes.

9. Portal de empleos públicos: Se debiera hacer obligatorio para todo contrato público el uso del portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) y definir vía reglamento las características que deberán tener los procesos de postulación y selección de funcionarios de planta y contrata, perfeccionándose las disposiciones actualmente existentes. Si bien existe un instructivo en la materia, sólo obliga a Administración Central y falta el reglamento con características de los procesos.

10. Municipios: No se amplía la cobertura del sistema a los municipios, lo cual podría realizarse considerando la necesidad de que cuenten con buenas políticas de prevención personal así como de funcionarios calificados, especialmente en ciertos cargos críticos, como el DOM. Las razones que fundamentan el sistema en la Administración Central son replicables a los Municipios, que gestionan cuantiosos recursos y requieren profesionales idóneos y con los méritos suficientes.