

Futuro de la Alta Dirección Pública

Ideas para un perfeccionamiento del
sistema

Luis Larraín A.
Director Ejecutivo

19/10/2012

DIAGNÓSTICO

1) Estado actual

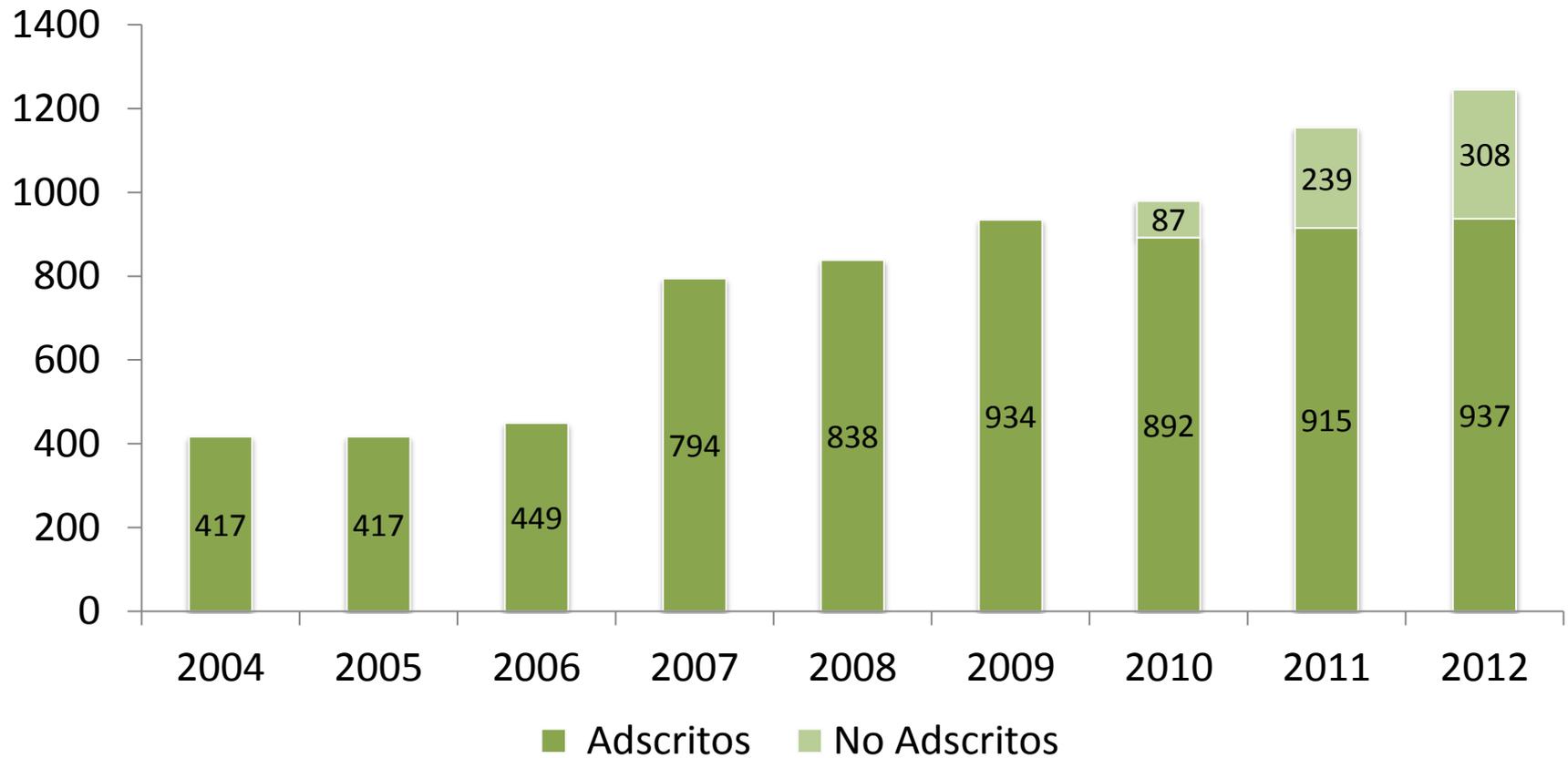
- Según el Servicio Civil, a diciembre de 2011, se ha concursado o están en proceso concursal 8 de cada 10 cargos del Sistema de Alta Dirección Pública.
- Desde el año 2006, se han publicado 1.675 concursos. En el año 2011, se publicaron 440 procesos (26,3%).
- El 72% de los concursos finalizados ha concluido con un nombramiento, sólo el 11% con declaración de desierto por la autoridad facultada.
- A Diciembre de 2011, el 58% es ocupado por un directivo nombrado a través del sistema. El 27% de los cargos se encuentra en proceso de selección y el 15% no ha sido concursado.

1) Estado actual

- En total, se han recibido alrededor de 183 mil postulaciones. En 2005 se registraban 66 postulaciones por concurso. En 2011, la cifra se eleva a un promedio de 103 postulaciones por concurso.
- Tres de cada 10 nombrados son mujeres, el doble de las cifras de participación de la mujer en la alta gerencia del sector privado.
- Sólo el 18% de los nombrados a través del Sistema, proviene del sector privado.

2) Análisis Histórico

Cargos seleccionados mediante Alta Dirección Pública



Fuente: Servicio Civil

Servicios y cargos en ADP

	Cargos de Primer Nivel ¹	Cargos de Segundo Nivel ²	Total Cargos ADP
Cargos de Servicios Públicos adscritos a ADP	108	808	916
Cargos de otros organismos públicos "no adscritos"	77	46	123
Total	185	854	1039

A Marzo de 2012

	Número de Servicios en el sistema
Servicios adscritos a ADP	110 ³
Servicios NO adscritos a ADP	58
Servicios Mixtos ⁴	1
Total	169

Fuente: Servicio Civil

3) Descentralización

- No se encuentran adscritos las municipalidades y gobiernos regionales.
- Los proyectos de ley que lo especifican aún están en 1° trámite constitucional:
 - Municipalidades: Boletín N° 8210-06
 - Gobiernos regionales: Boletín N° 7963-06

PERFECCIONAMIENTOS

1) Ampliación del ADP al 3º nivel jerárquico



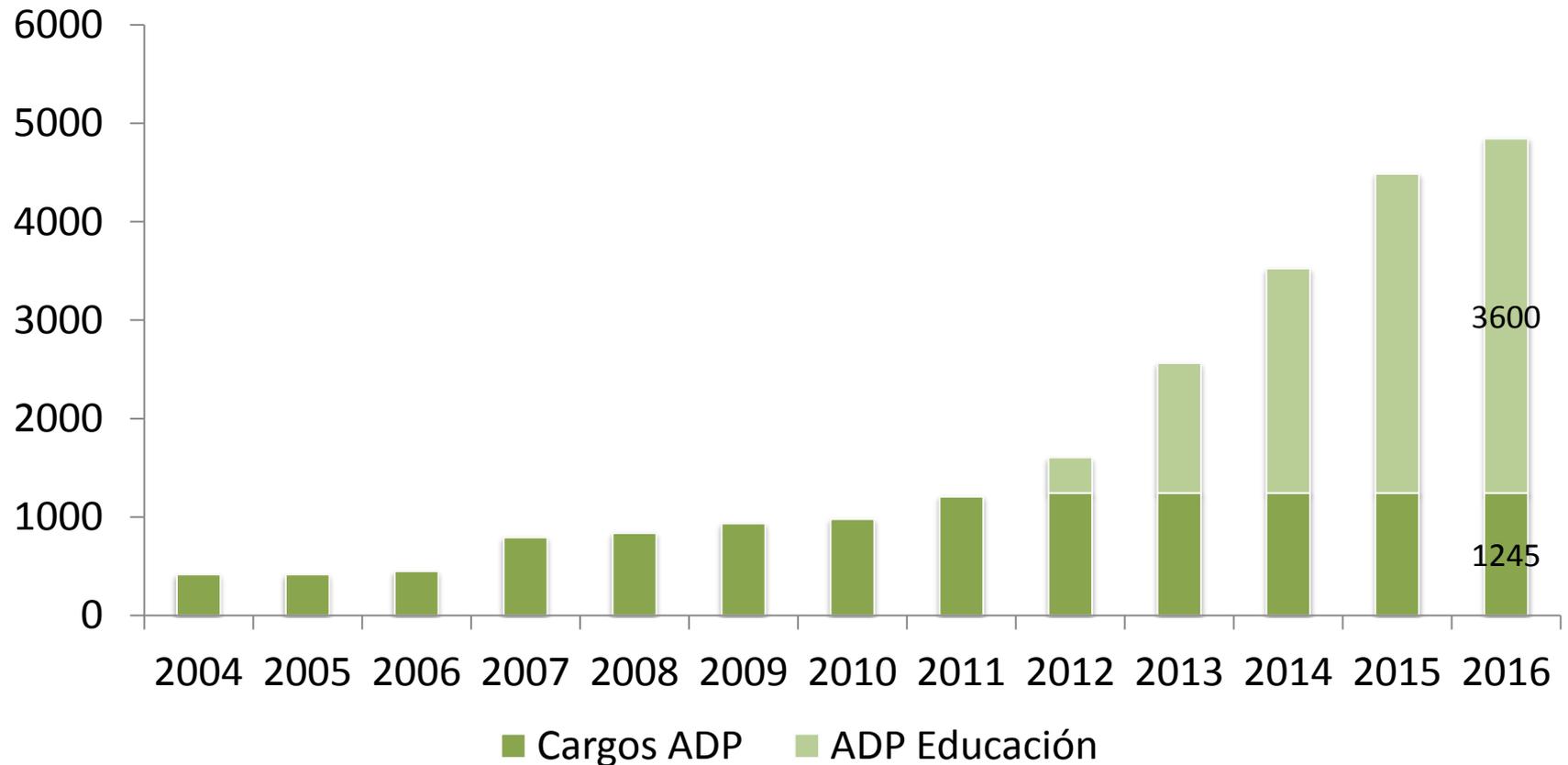
- Profundización del Sistema de Alta Dirección Pública:
 - Enfocarse en ampliar SADP a funcionarios tales como el responsable de la división de asuntos financieros, mejorando la administración de procesos, compras, presupuestos y otros.
 - Otros casos pueden ser los responsables del Serviu, jefes de departamentos jurídicos o sociales de gobiernos regionales.
- Disminuir la discrecionalidad política, especialmente asociada al 2º y 3º nivel jerárquico. Para ello se puede desincentivar la remoción estableciendo causales, mitigando la arbitrariedad.

2) Remuneraciones e incentivos

- Mejora en sectores claves:
 - Salud
 - Educación
 - Servicios “antiguos”
- Problemas en convenios de desempeño
- Jerarquía y roles

Proyecciones en educación

Cargos seleccionados mediante Alta Dirección Pública



Fuente: Servicio Civil

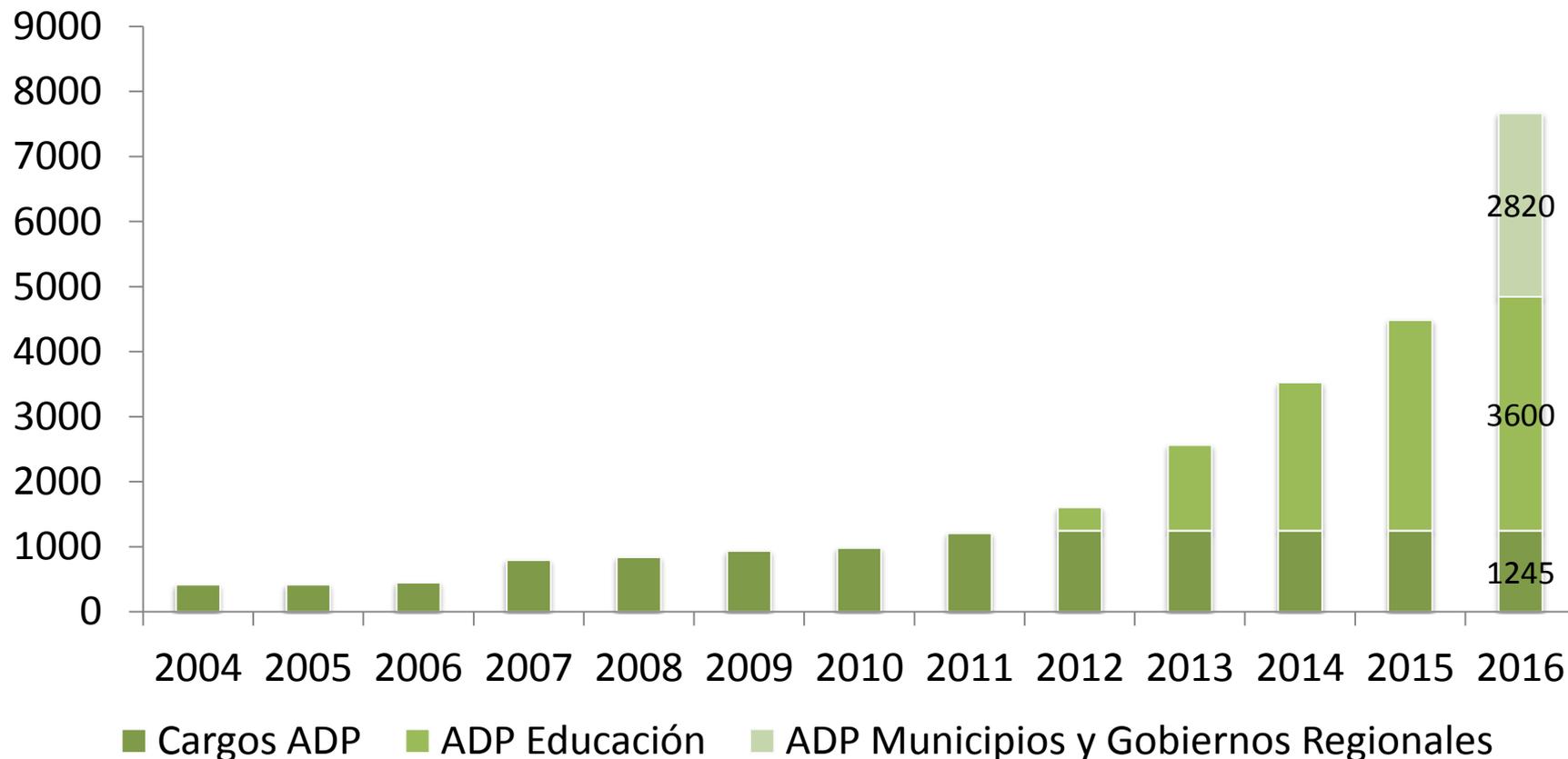
3) ADP en gobiernos regionales y locales



- Aprobación de los Proyectos de Ley pendientes.
 - ADP Municipal
 - Gobiernos Regionales
- Énfasis en el cargo de administrador regional y divisiones responsables de inversiones.
 - Incorporar ADP mitigaría la alta rotación en los gobiernos regionales.
- Descentralizar nombramientos a través de Ministros e Intendentes.

Proyecciones en gobiernos regionales y municipios

Cargos seleccionados mediante Alta Dirección Pública



Fuente: Servicio Civil

4) Mejores incentivos

- Flexibilidad en la determinación y adecuación de los recursos de las instituciones del Estado.
- Mayor movilidad horizontal.
- Flexibilidad laboral y participación en toma de decisiones.
- Perfeccionamiento de métricas y evaluación en el sector público.
- Incentivo para cultura de evaluación e implementación.

5) Otros

- Mayor autonomía al Servicio Civil o el Consejo de Alta Dirección Pública.
- Creación de consejeros suplentes.
- Implementación de un Banco de Postulantes.
- Acompañamiento a los directivos más allá de la inducción inicial.

CONCLUSIONES

Conclusiones

- Profundizar el sistema ampliando al 3º nivel jerárquico.
- Generar herramientas para disminuir incertidumbre y facilitar postulaciones, tanto del sector público como privado.
- Enfocarse en mejoras en los incentivos y remuneraciones.
- Ampliar ADP a gobiernos regionales y locales y avanzar en Educación y Salud.
- Perfeccionar el sistema, fortaleciendo y entregándole autonomía al sistema. De ADP a APP (administración pública profesional)

Futuro de la Alta Dirección Pública

Ideas para un perfeccionamiento del
sistema

Luis Larraín A.
Director Ejecutivo

19/10/2012

ANEXOS

Gran Bretaña

- Servicio Civil separado del parlamento:
 - El Primer Ministro sólo nombra unos 200 cargos de confianza y se basa en las estructuras del Servicio Civil.
 - El contrato con los altos directivos es grupal, por estándares fijados por el Civil Service Selection Board.
 - Permite una continuidad en las políticas públicas, separando los roles de definición, diseño e implementación.

Unión Europea

- Énfasis en medición de desempeño individual y colectivo, bajo variables tales como:
 - Cuantitativo
 - Cualitativo
 - Eficiencia Económica
 - Funcionamiento general
 - Sociales
 - Externas (dificultad de la tarea, importancia, trabajo bajo presión)

Unión Europea

- Desempeño cualitativo:
 - Suecia: La discusión de la contribución del individuo a las necesidades de la organización.
 - Alemania: Calidad, análisis, usabilidad, trabajo en equipo, manejo de conflictos, prontitud.
 - Dinamarca: A través de satisfacción de usuarios.
 - Lithuania: Carga de trabajo, calidad del desempeño, complejidad de la tarea, comunicaciones y cooperación.
 - Comisión Europea: Eficiencia (objetivos SMART), competencia y conducta.