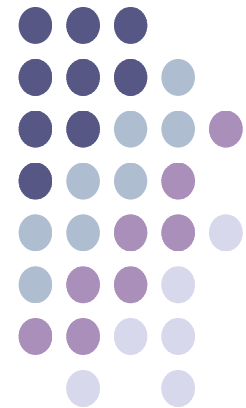


Alta Dirección Pública y Modernización del Estado

Rosanna Costa
Libertad y Desarrollo



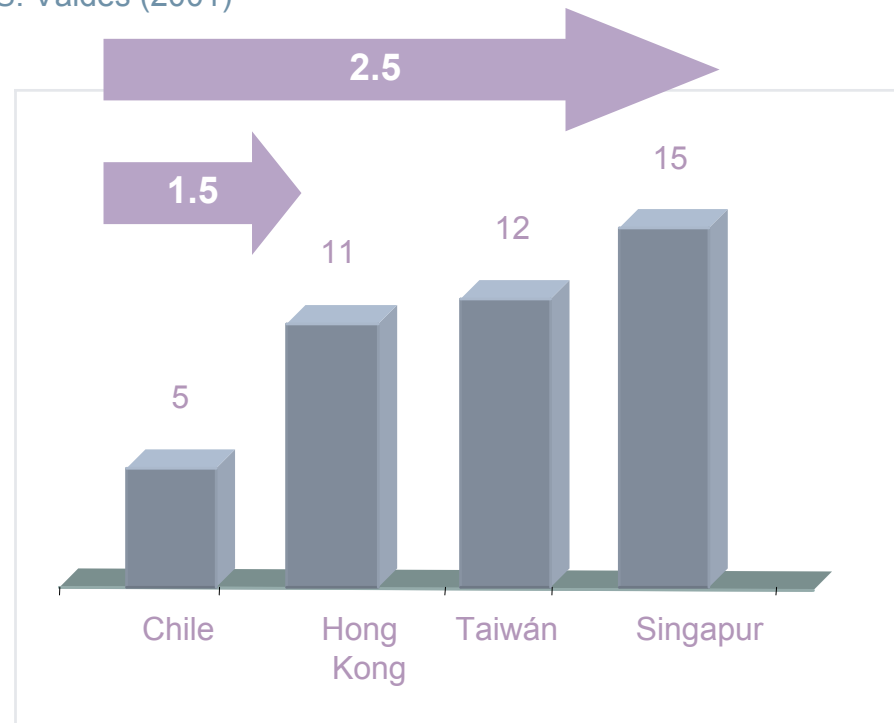
Beneficios Potenciales

‡ Estudio para 35 países concluye:

“ Si Chile hubiera tenido directivos públicos de la calidad de los de Hong Kong durante el período 1970-1990, su tasa de crecimiento hubiera sido superior en 1.5 puntos porcentuales en cada año. Si Chile hubiera tenido directivos públicos como los de Singapur, su tasa de crecimiento hubiera sido superior en 2.1 puntos en cada año”

‡ Fuente: Evans y Rauch (1999) citado por S. Valdés (2001)

Calidad comparada
de nuestro sistema
de directivos públicos



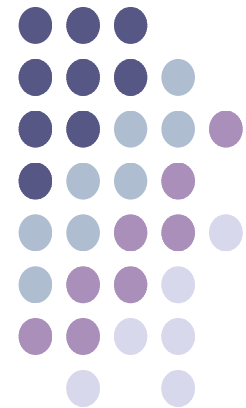
¿Qué se hizo?

Concursos sobre la base del mérito.


- ✎ Para un total de 3.123 cargos conocidos (excluye entre otros personas de confianza y asesores en subsecretarías)
 - ✎ 1768 (56,6%) se traspasaron a carrera funcionaria,
 - ✎ **605 (19,4%) se mantuvieron en el sistema tradicional, y**
 - ✎ 750 (24%) pararon al nuevo sistema de concursos.
- ✎ Lo que equivale a reducir la tasa de cargos de confianza reconocidos a **55** por cada millón de habitantes, pero sin
- ✎ los asesores que debieran sumarse a los 605 cargos de confianza.

¿Qué ha pasado?

1.- Algunas cifras



Nivel de penetración en relación a su cobertura legal (dic.2006)

	nivel I	Ss Salud	Serviu	resto	nivel II
a al 2006 a incorporados	56	 <p>hay decreto de incorporación para otros 22 cargos.</p>			405
b pendientes	42				246
c excluidos (a+b+c)	30 128				299 950
a dic 2006 d nombrados y en proceso	45	28 62%	5 11%	12 27%	222 100%
avance relativo al total de servicios incorporados al sistema (d) /(a+b)	45,9% 45/98.	90,3% 28/30.	38,5% 5/13.	22,2% 12/54.	34,1% 222/651.

**Costos promedios, expresados como %
renta líquida. (excluye costos de DNSC y CADP)
(dic.2006)**

como % sueldo	nivel I	nivel II s/ Salud
publicación diario	0,36	0,28
publicación diario oficial	0,03	0,05
servicios subcontractados	1,35	1,34
total	1,74	1,66

Demora media de los procesos expresado en meses (excluye período previo) (dic.2006)

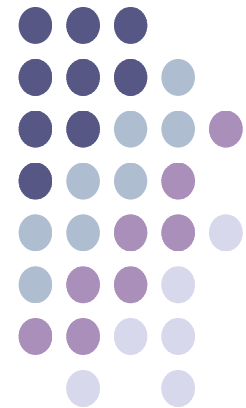
	Nivel I	Nivel II sin Salud	Nivel II Salud
Presentación Ministro/ inicio Comité publicación	2,3	1,4	2,0
Nómina	2,9	2,9	4,8
nombramiento	1,1	1,1	1,2
	6,3	5,4	8

Características de los postulantes y nominados. (dic.2006)

	Nominados		Postulantes A y A-		Postulantes	
	nivel I	nivel II	nivel I	nivel II	nivel I	nivel II
mujeres	26%	29%	20%	18%	21%	25%
hombres	74%	71%	80%	82%	79%	75%
privado	13%	13%	44%	51%	60%	62%
público	87%	87%	56%	49%	40%	38%
ocupante	38%	31%				
no ocupante	62%	69%				

Falta consolidar y avanzar.

O...avanzar y consolidar.



Avanzar y consolidar:

22 decretos de incorporación en trámite.

¿Cuántos concursos?.

- 👤 **Calendario** para los cargos de primer nivel en los servicios ya incorporados. (art. transitorio).
- 👤 Para los que se incorporen: **concurso automático** del primer nivel asociado a la incorporación.
- 👤 **Objeciones en casos de instituciones que la autoridad evalúa bien (Respuestas):**
 - 👤 Solicitar renuncia **puede parecer un castigo**. (Para ello es el calendario)
 - 👤 Sería un **riesgo innecesario en servicios que lo hacen bien**. (Entonces debiera ganar).
 - 👤 Se arriesga **deteriorar del clima laboral** en una organización que funciona bien (Al revés, disminuye el período de transición, y su incertidumbre).
- 👤 **Las modernizaciones hay que empujarlas para que no se detengan. No son del gusto de todos.**

Primero el jefe de servicio

(cuando se pueda dice el nuevo de ley... un paso más)

- 👤 El Ministro elige dentro de una **terna** o quina. Puede rechazar las veces que estime necesario. Más, puede remover al elegido.
NO SE RESTA AUTORIDAD A LOS MINISTROS, SOLO SE LLEVA A PRIVILEGIAR SELECCIÓN POR MERITO.
- 👤 Elegido por currículum antes que por afinidad:
 - 👤 El nuevo gerente se empodera en el cargo en el sentido que se lo ganó por mérito y no compadrazgo, pero con los límites propios de puede ser despedido de un día para otro.
 - 👤 **se exigen convenio de desempeño.** (primero hay que saber qué se quiere hacer ; avances insuficientes)
- 👤 **Así nominado y con metas desafiantes, en el concurso de sus segundos niveles, se espera que se privilegie más el mérito que su propia selección.**
- 👤 Además, el comité de segundo nivel está diseñado para que así sea. (1 representantes del Ministro, 1 del jefe del servicio, y 1 del CADP , que lo preside. (Proyecto de ley ratifica este punto, de haber vacancias simultáneas)

Cobertura: más servicios en proyecto de ley.

Algunos servicios excluidos, ahora se incorporarán varios en forma integral o total.



ENTRAN TOTALMENTE

Casa de Moneda de Chile
Comité de Inversiones Extranjeras
Servicio Nacional de Menores
Dirección General de Obras Públicas
Dirección de Planeamiento del MOP
Oficina de Estudios y Políticas Agrarias
Superintendencia de Seguridad Social
Dirección del Trabajo
Instituto Nacional de Deportes de Chile
Instituto Nacional de la Juventud
Dirección Nacional del Servicio Civil



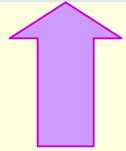
MIXTOS

Servicio Electoral
D. Gral de Relac. Eco. Internacionales
Comisión Nacional de Energía
Conama
Corfo
Servicio de Impuestos Internos
Comisión Nacional de Desarrollo Indígena.
Superintendencia de Valores y Seguros.
Superintendencia de Bancos
Fondo Nacional de Salud.
Servicio Nacional del Adulto Mayor

FUERA

Presidencia de la República
Agencia Nacional de Inteligencia

Dirección de Presupuestos
Consejo de Defensa del Estado
Servicio Nacional de la Mujer
Gendarmería de Chile



Cobertura: en dos niveles de los programas en subsecretarías y servicios con rango ministerial. FUNDAMENTAL y no se ha abordado aún.

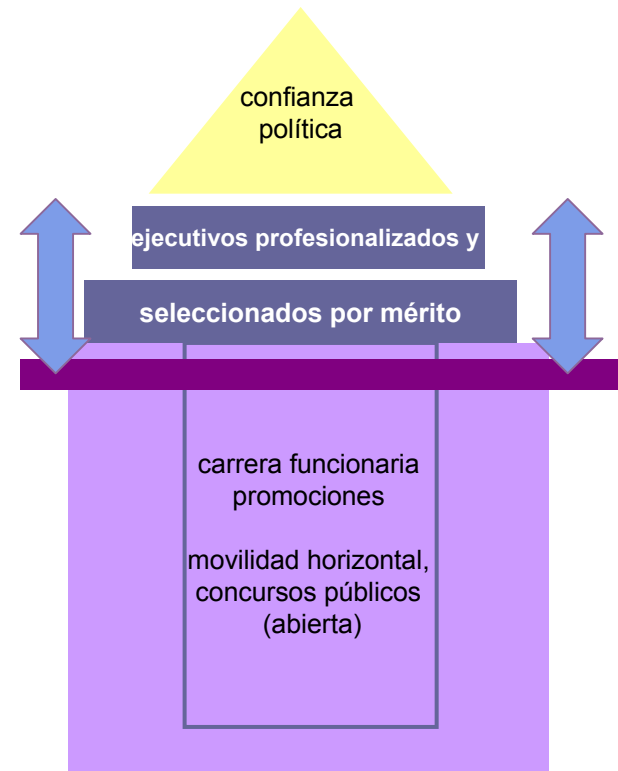
	miles \$ 2007:
Conace (en proceso de convertirse en servicio)	18.321.017
Seguridad y Participación Ciudadana	14.550.797
Red Conectividad Estado	2.675.758
Fondo Social, Ministerio Interior	3.640.271
Fortalecimiento Gestión Municipal	2.831.429
Protección Integral a la Infancia	3.105.000
Chile Barrios	20.761.304
Proempleo	16.034.168
Chile Califica	27.657.972
Chile Solidario	73.576.966
Programas Mejoramiento Barrios	2.952.788
Programa Mejoramiento Urbano	8.916.587
Recuperación y Desarrollo Urbano de Valparaíso	9.360.248
Fondo innovación para Competitividad	52.759.310
Programa Nacional Emprendimiento	6.945.123
SECTRA	6.035.952
Programa Mujeres Jefas de Hogar	1.317.938



Nótese que la ONEMÍ está en el sistema y administra un presupuesto de \$ 950.212

El tercer nivel jerárquico: Nuestra pirámide de protección está invertida.

Hoy la carrera funcionaria busca proteger de jefes políticos y de abusos partidistas. Pero la gerencia pública es mejor para definir estos filtros que proteger con sistemas rígidos que no premian resultados



- 👤 Concursos abiertos.
- 👤 Revisar comité (proyecto suma 1 representante del CADP a los actuales integrantes)
- 👤 Se siguen realizando en cada servicio.
- 👤 Derecho a elástico a los trabajadores de carrera funcionaria.

Los directivos

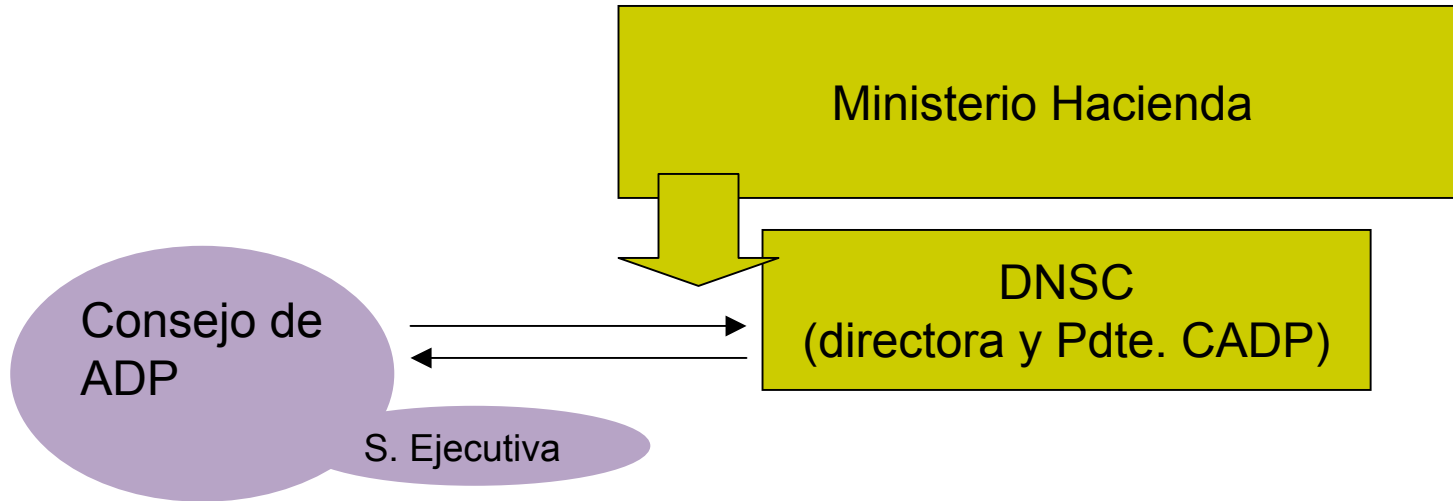
- 👤 Ley del nuevo trato introduce concepto de promoción, pero concursos de tercer nivel, cerrados. Pérdida de flexibilidad.
- 👤 El camino es que estos concursos sean abiertos. Más parecidos a un tercer nivel; muy necesario en regiones y en servicios mixtos.
- 👤 Nos ocupamos de la captura desde arriba y estamos avanzando, con todo lo que pueda faltar.
¿Pero seguimos capturados desde abajo?



Remuneraciones

- 👤 Una reflexión:
- 👤 Las remuneraciones en el sector público deben ser menores a las del privado hasta en la brecha que se compensa con atributos variables en diferentes cargos:
 - 👤 preferencia por políticas públicas
 - 👤 experiencia profesional capitalizable
 - 👤 desconfianzas y riesgos (variables)
- 👤 Pero mayores que antes para estos gerentes públicos, que asumen riesgos sin respaldo político.
- 👤 Finalmente, lo barato cuesta caro. Y los postulantes difieren según la oferta (salario, prestigio institucional, acumulación esperada en capital humano)
- 👤 Proyecto de ley eleva tope de la asignación al nivel del sueldo del ministro del área (con máximo de 100%)

Un sistema de ADP con mayor autonomía.



- Subsecretaria y concursabilidad DNSC
- plazos perfiles y miembros comités
- plazo y requisitos provisión transitoria de los cargos

Nuevas Funciones

- revisar y aprobar perfiles nivel II,
- modelo e instrucciones de los convenios de desempeño, luego los visa DNSC y se informa al CADP)

Funciones limitadas

- perfiles nivel I,
- concursos nivel I y normas II,
- participar en Comité nivel II

Independencia y Autonomía, con coordinación a través del vínculo de dependencia del directivo nominado con la autoridad.

- 👤 Para seleccionar por mérito, fortalecer la independencia política de un grupo de directivos públicos.
- 👤 Dar seguridad a la carrera funcionaria y permitir mayor flexibilidad.
- 👤 No hay problemas de coordinación administrativa con Ejecutivo pues puede pedir repetición de concursos sin límite y remover sin expresión de causa.
- 👤 Se plantea temor a constituir un nuevo grupo aislado y poco integrado. Falso. Es un grupo directivo comprometido con la eficiencia, cuyo éxito depende de la eficiencia y su permanencia de ganarse confianzas.