

**MENSAJE DE S.E. LA PRESIDENTA  
DE LA REPÚBLICA CON EL QUE  
INICIA UN PROYECTO QUE  
PERFECCIONA EL SISTEMA DE ALTA  
DIRECCIÓN PÚBLICA Y FORTALECE  
LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL  
SERVICIO CIVIL.**

---

SANTIAGO, 19 de junio de 2015.-

**M E N S A J E N° 557-363/**

**A S.E. EL  
PRESIDENTE  
DE LA H.  
CÁMARA DE  
DIPUTADOS.**

Honorable Cámara de Diputados:

En uso de mis facultades constitucionales, presento a vuestra consideración un proyecto de ley que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil.

**I. ANTECEDENTES**

A fines del mes de abril, me dirigí al país con el propósito de impulsar una reforma amplia e integral destinada a fortalecer nuestra democracia, a través de la consagración de diversos preceptos destinados a erradicar malas prácticas en la política y en los negocios y a incrementar y fortalecer la calidad, integridad y transparencia de quienes trabajan en el servicio público.

En dicha oportunidad di a conocer un conjunto de medidas administrativas y proyectos de ley basados tanto en las propuestas contenidas en el Informe del Consejo Asesor Presidencial contra los Conflictos de Interés, el Tráfico de Influencias y la Corrupción, como en aquellas efectuadas por líderes sociales y políticos.

El presente proyecto de ley forma parte de una agenda legislativa más amplia, que aspira a robustecer la función pública y avanzar hacia un mejor Estado al servicio de la ciudadanía. Esta agenda, incluye,

entre otros, la ampliación y reforzamiento de las inhabilidades e incompatibilidades para ingresar a la función pública y la regulación de la "puerta giratoria" entre el servicio público y las empresas, con el fin de impedir el uso indebido de información privilegiada y sancionar dichas conductas. La agenda también prevé, avanzar en la modernización de los gobiernos corporativos de las empresas públicas, incorporando estándares internacionales de funcionamiento y procedimientos de rendición de cuentas y elevando la profesionalización de sus niveles directivos.

Esta iniciativa legal materializa el compromiso programático de mi Gobierno de fortalecer la Dirección Nacional del Servicio Civil en el ámbito de la gestión del desarrollo de las personas que se desempeñan en el sector público, así como la ampliación del Sistema de Alta Dirección Pública a servicios que no fueron incluidos en la ley N°19.882 de 2003 que le dio origen. Particularmente, busca perfeccionar este sistema de reclutamiento y selección basado en el mérito con el fin de aumentar su eficiencia y superar las debilidades que ha evidenciado frente a los cambios de Gobierno y, en especial, de coalición gobernante.

Al estructurar este proyecto fueron analizadas y ponderadas una gran diversidad de propuestas y recomendaciones que comparten el objetivo de favorecer la profesionalización de los directivos públicos y destacar la importancia de la gestión de las personas que trabajan para el Estado. En especial, quisiera destacar la labor de los miembros del Consejo de Alta Dirección Pública, cuya contribución revela su profundo compromiso con el desarrollo de una función pública de excelencia.

## **II. EVOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.**

El 23 de junio de 2003, en el marco del Proceso de Modernización del Estado, se dictó la ley N° 19.882, sobre Nuevo Trato Laboral y Alta Dirección Pública, la que introdujo una profunda reforma en la

administración civil del Estado a través de una nueva política en materia de gestión y desarrollo de las personas y la instauración del Sistema de Alta Dirección Pública.

Dicha ley tuvo tres antecedentes principales que dieron lugar a su dictación. En primer término, el acuerdo celebrado entre la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) y el Gobierno de la época para modernizar la carrera funcionaria, reforzar los incentivos económicos y crear la Dirección Nacional del Servicio Civil. El segundo antecedente fue el acuerdo logrado entre los partidos políticos y el Gobierno del Presidente Ricardo Lagos, denominado "Acuerdos Políticos y Legislativos para la Modernización del Estado, la Transparencia y la Promoción del Crecimiento", en cuyo marco se creó el Sistema de Alta Dirección Pública. En tercer lugar, un conjunto de leyes dictadas a partir de 1991, por medio de las cuales se establecieron mecanismos que la llamada "Ley del Nuevo Trato" vino a generalizar o a perfeccionar.

En dicho contexto, esta nueva normativa se estructuró en torno a cuatro principios rectores: la profesionalización, la transparencia, la participación y una nueva perspectiva respecto a las remuneraciones de los funcionarios del sector público. A través de la profesionalización se aspiró a potenciar la calidad e idoneidad técnica de las personas que trabajan para el Estado, limitando el número de funcionarios de libre designación; creando la Alta Dirección Pública, e instaurando el Premio Anual por Excelencia Institucional.

El principio de transparencia se tradujo en la visibilización de las decisiones vinculadas a la carrera funcionaria. Por su parte, la participación se hizo efectiva a través de la inclusión de representantes del personal en los comités de selección de los servicios y del establecimiento de mecanismos de consulta funcionaria y difusión de los programas de gestión.

Tal como se señalara, en virtud de esta reforma legal, se creó la Dirección Nacional del Servicio Civil, como un servicio público descentralizado, con

personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda y que es responsable de implementar los cambios introducidos por la ley N° 19.882, impulsando y coordinando las políticas públicas destinadas a promover la gestión estratégica de las personas que trabajan para el Estado.

Sus principales objetivos son coordinar, supervisar y perfeccionar las funciones de personal en los servicios de la administración civil del Estado y asegurar el eficiente y eficaz funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.

Además, la "Ley del Nuevo Trato" instauró el Sistema de Alta Dirección Pública, uno de los principales hitos del proceso de modernización del Estado en nuestro país, dando paso a un verdadero cambio cultural al limitar la discrecionalidad de la autoridad en la provisión de los principales cargos directivos de la Administración central del Estado para dar espacio al talento, convocado mediante concursos públicos basados en la idoneidad y el mérito - sujetos a estándares técnicos de última generación-, con el fin de optimizar la gestión pública y mejorar la calidad de los servicios que el Estado provee a sus ciudadanos.

Con este fin se configuró un modelo mixto que busca conciliar la idoneidad, la confianza y la gobernabilidad democrática, en el cual el Consejo de Alta Dirección Pública o un Comité de Selección -según se trate de un cargo de primer o de segundo nivel jerárquico- selecciona, por concurso público, a los postulantes más idóneos para el cargo, los que son propuestos a la autoridad encargada del nombramiento, la que puede elegir libremente entre los nominados e incluso desestimarlos y solicitar un nuevo proceso de selección.

Cabe destacar que no todos los servicios públicos fueron incluidos en el Sistema, ya que el mismo se estructuró en torno a la distinción entre organismos que ejecutan políticas públicas y otorgan servicios a la ciudadanía y aquellos que definen políticas públicas, incluyéndose los primeros y excluyéndose los segundos.

En efecto, de 127 servicios públicos, la ley incluyó 99 en el Sistema y excluyó a 28.

En términos generales y aportando algunas cifras, cabe considerar que, en el marco de la ley N° 19.882, un total de 3.114 cargos de libre designación gubernamental dejaron de serlo para proveerse en base al mérito. De dicho universo 749 cargos -98 de primer nivel jerárquico y 651 de segundo-, en 99 servicios públicos, debían ser provistos a través del Sistema de Alta Dirección Pública.

Sin perjuicio de lo anterior, en el curso de la vigencia del Sistema se han incorporado nuevos cargos y servicios, alcanzando -a diciembre de 2014-, un total de 113 servicios y 949 cargos, 110 de ellos de primer nivel jerárquico y 839 de segundo.

Deben ser seleccionados a través del Sistema los cargos de jefes superiores de servicio y segundo nivel jerárquico de los servicios incorporados por ley al mismo. Los cargos de Altos Directivos Públicos de primer nivel corresponden, en general, a jefes de servicio y los de segundo nivel a subdirectores de servicio, directores regionales o jefaturas de unidades organizativas con dependencia inmediata del jefe superior.

La institucionalidad del Sistema está conformada por la Dirección Nacional del Servicio Civil y por el Consejo de Alta Dirección Pública, órgano colegiado, autónomo e inamovible, inserto en la estructura del Servicio Civil e integrado por cinco miembros: el Director del Servicio Civil, quien lo preside y cuatro Consejeros de reconocido prestigio por su experiencia y conocimientos en administración de personal y/o políticas públicas, designados por períodos de seis años, por el Presidente de la República, con acuerdo de los 4/7 de los Senadores en ejercicio, siendo nominados por pares alternadamente cada tres años.

### **III. FUNDAMENTOS DE LA INICIATIVA.**

A 12 años de su creación, el Sistema de Alta Dirección Pública ha demostrado ser

una de las reformas del Estado más exitosas e importantes que se haya implementado en nuestro país.

La Alta Dirección Pública ha sido beneficiosa para Chile. En el curso de su historia se ha constituido en un aporte a la transparencia y legitimidad de la Administración del Estado y ha situado a nuestro país como referente a nivel internacional en la materia. Ha permitido renovar los cuadros directivos del Estado, incorporar a profesionales del ámbito privado, elevar la participación de la mujer en la gerencia pública y generar un círculo virtuoso de meritocracia que ha permeado otros ámbitos de lo público.

La Alta Dirección Pública se ha consolidado como un referente respetado y eficaz, como se desprende de las ciento setenta y cinco mil postulaciones registradas a diciembre de 2014 y de la decisión de las autoridades de extenderlo más allá de sus fronteras originales, aplicándolo a la selección de la judicatura tributaria y aduanera, al Panel de Expertos del Ministerio de Transportes, a cargos de Directores de CODELCO, al Panel Técnico de Concesiones del Ministerio de Obras Públicas, al Consejo para la Transparencia, al Comité de Auditoría Parlamentaria del Congreso Nacional, al Consejo Nacional de Educación, al Instituto Nacional de Derechos Humanos, a los cargos de Director de Administración de Educación Municipal, entre otros, dando cuenta de los crecientes grados de madurez, reconocimiento y consolidación alcanzados.

Sin perjuicio de lo anterior, el Sistema no ha conseguido generar un proceso mediante el cual el cese de funciones dependa principalmente de las capacidades de gestión y del grado de cumplimiento de los convenios de desempeño. Por el contrario, ha sido posible constatar que aún prevalece, en demasiados casos, únicamente la confianza política.

El modelo de Alta Dirección Pública instaurado en 2003 intenta equilibrar la selección en base a mérito con el nombramiento en calidad de funcionario de exclusiva confianza, el que faculta a la autoridad para solicitar la renuncia, sin expresión de causa, cuando así lo estime conveniente. A lo anterior se suma que el

diseño del modelo permite a la autoridad nombrar a ocupantes provisionales y transitorios (PyT) de los cargos, quienes los ejercerán mientras se lleva a cabo el concurso público, y quienes no tienen impedimento para participar en el concurso destinado a proveer el mismo cargo que ejercen provisional y transitoriamente. Lo anterior genera un incentivo al cese de los Altos Directivos Públicos nombrados por un gobierno anterior y al nombramiento de ocupantes provisionales y transitorios.

Es así como el uso intensivo de estas facultades ha afectado la credibilidad del Sistema y debilitado la atracción al servicio público de candidatos meritorios.

El Sistema ha sido un avance fundamental para la gestión pública, permitiendo instaurar las bases de un Servicio Civil moderno. No obstante, transcurrida más de una década desde su instauración, se evidencia la necesidad de incorporar precisiones y perfeccionamientos que permitan su plena legitimación, a fin de convertirlo en una pieza clave del sistema de gobernanza pública, emulando las mejores prácticas de profesionalización de la gerencia pública en las democracias avanzadas.

Las principales propuestas para perfeccionar el Sistema de Alta Dirección Pública apuntan, principalmente, 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, y mejorar la gobernanza del Sistema mediante un reforzamiento de las funciones del Consejo de Alta Dirección Pública.

Por otra parte, se hace indispensable fortalecer las facultades de la Dirección Nacional del Servicio Civil, otorgándole la función de impartir directrices en materia de gestión y desarrollo de personas a los Servicios públicos dependientes o relacionados con los Ministerios. La ausencia de esta función se ha traducido en una merma de estándares referenciales de buenas prácticas para los servicios públicos, generando diversas

disfuncionalidades en el sistema de administración de personas. El hecho de contar con una institución que compile, diseñe y señale procedimientos que agregan valor a la función pública desde los diferentes sistemas de recursos humanos - tales como capacitación, evaluación del desempeño, movilidad y carrera funcionaria, entre otros-, contribuye, sin lugar a dudas, al fortalecimiento continuo del empleo público.

#### **IV. CONTENIDOS DEL PROYECTO**

Los aspectos centrales del proyecto son los siguientes:

##### **1. Fortalecimiento de la Dirección Nacional del Servicio Civil.**

El proyecto de ley establece nuevas funciones y atribuciones para la Dirección Nacional del Servicio Civil, 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 a los Ministerios y sus servicios.

Con ese fin, se le faculta para impartir normas de general aplicación en materias relativas, al reclutamiento y selección de personas; concursos de ingreso y promoción; programas de inducción; programas de capacitación; sistemas de promoción; y sistema de calificaciones, así como también, referidas a buenas prácticas laborales. Para el adecuado cumplimiento de esta función podrá solicitar información a los Ministerios y sus servicios.

También en este ámbito, a la Dirección Nacional del Servicio Civil le corresponderá la visación de los reglamentos especiales de calificación.

Por otra parte, asume la labor de acompañamiento de los altos directivos públicos, para ello elaborará planes y programas de inducción, perfección y desarrollo e impartirá instrucciones generales para la elaboración, seguimiento y evaluación de los convenios de desempeño de dichos directivos y asistirá a los servicios públicos afectos al Sistema de Alta Dirección en la elaboración de los perfiles de los cargos, tendrá la función de consolidar analizar e informar al



Consejo de Alta Dirección Pública sobre la marcha de los concursos realizados y el estado de los convenios de los altos directivos.

Junto con lo anterior y con la finalidad de mejorar continuamente los procesos de selección de altos directivos públicos, la Dirección Nacional, deberá evaluar la calidad de los servicios, creará y mantendrá un registro de consultores externos y con ello aumentará el estándar en la selección de altos directivos públicos y se creará un registro de postulantes a cargos de alta dirección pública para con ello, invitar a participar a un mayor número de personas presumiblemente interesadas en participar en este tipo de procesos de selección.

En otro orden de ideas, y con el objeto de reforzar permanentemente las temáticas de probidad y transparencia, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá difundir y promover el cumplimiento de las normas de probidad administrativa y transparencia, así como también, asesorar a las instituciones públicas en la elaboración de códigos de ética.

Por último, con el fin de potenciar y facilitar el cumplimiento de sus funciones en materia de gestión y desarrollo de personas, se precisa en la estructura orgánica y funcional de la Dirección Nacional del Servicio Civil, las funciones y atribuciones de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.

## **2. Afectación de nuevos servicios al Sistema de Alta Dirección Pública.**

El presente proyecto propone que la inclusión de nuevos servicios públicos al Sistema se realice mediante dos modalidades, a saber: incorporación integral o mixta, según si se deba seleccionar tanto a Jefes Superiores de servicio como a su segundo nivel jerárquico o bien, sólo a estos últimos. Por consiguiente, serán integrales aquellos servicios respecto de los cuales se aplica el Sistema de Alta Dirección Pública para la provisión tanto de cargos de Jefes Superiores de servicio como de segundo nivel jerárquico. En cambio, serán mixtos, aquellos en los que se aplica el Sistema exclusivamente para la provisión de cargos de segundo nivel.

Los servicios y cargos que se propone incorporar al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

Los cargos de Subdirector De Alta Dirección Pública y Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección Nacional del Servicio Civil; el Director Nacional y jefes de división del Servicio Nacional del Adulto Mayor; el Director Nacional y los cargos de Directores Regionales que existan en la planta de personal del Servicio Nacional de Menores; el Director Nacional, el Subdirector Nacional y los Directores Regionales que existan en la planta de personal del Instituto Nacional de la Juventud; el Director Nacional y jefaturas de departamento de segundo nivel del Fondo Nacional de Salud; el Director Nacional y jefe de división de la Dirección General de Obras Públicas; el Director Nacional y jefe de división de la Dirección de Planeamiento; el Director Nacional y el Subdirector Nacional de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias; y Subdirectores del Servicio de Vivienda y Urbanización Metropolitano

De esta manera, los servicios afectos al Sistema de Alta Dirección Pública pasarán a ser 123 y los cargos serán más de 1.000.

Sumado a lo anterior, se agregan los cargos que se crearán por facultad presidencial en hospitales de alta y mediana complejidad, todos los cuales estará afectos al Sistema de Alta Dirección Pública.

### **3. Supresión de altos directivos Provisionales y Transitorios**

En reemplazo de esta figura, se propone que de existir cargos de Alta Dirección Pública vacantes, éstos sean servidos por el subrogante legal.

Por otra parte, se establece que en caso que la autoridad facultada para efectuar el nombramiento de los jefes superiores de servicios, varíe el orden de subrogación, sólo podrá considerar para ello cargos de segundo nivel jerárquico afectos al Sistema de Alta Dirección

Pública, si los hubiere en el respectivo servicio.

#### **4. Designación directa de un número acotado de Jefes Superiores de Servicio**

El proyecto consagra la facultad presidencial de modificar el mecanismo de selección de un número acotado de cargos de Jefes Superiores de servicio, permitiendo al Presidente de la República, que durante los primeros tres meses de Gobierno, nombre en forma directa y por el plazo de su respectivo período presidencial, hasta un máximo de 15 Jefes Superiores de servicio, quienes deberán cumplir con los requisitos y el perfil definido para el cargo.

Las personas que sean nombradas a través de este mecanismo tendrán la calidad de Altos Directivos Públicos y les será aplicable, en lo que fuera pertinente, el mismo estatuto jurídico que a los nombrados conforme con la regla general del Sistema. En el evento que se produzca su renuncia, por cualquier causa, el cargo será provisto conforme a la regla general del Sistema de Alta Dirección Pública.

Con esta nueva facultad presidencial, se aspira a facilitar la instalación de los nuevos gobiernos, al permitirles exceptuar del proceso regular de selección del Sistema a un número acotado de directivos, de acuerdo con sus prioridades programáticas. Lo anterior, reviste especial interés considerando la duración de los períodos presidenciales y la conveniencia de facilitar la provisión de cargos estratégicos para el éxito de los objetivos gubernamentales.

#### **5. Mecanismo de Gestión de Candidatos.**

Se propone facultar al Consejo de Alta Dirección Pública, para que, por razones fundadas y por acuerdo adoptado por cuatro de sus integrantes, pueda adoptar alguna de las siguientes medidas en relación con los procesos de selección de altos directivos públicos:

a) Incorporar en el proceso de selección, antes de la etapa de entrevistas, a candidatos que en los últimos 24 meses hayan formado parte de una

nómina para cargos de Jefes Superiores de servicio o de segundo nivel jerárquico, en concursos destinados a proveer cargos de naturaleza equivalente;

b) Incorporar a un concurso, antes de la etapa de entrevistas, a Altos Directivos Públicos, que hayan sido seleccionados a través de la regla general del Sistema de Alta Dirección Pública, ejercido como tales por al menos 2 años y el grado de cumplimiento de su convenio de desempeño, sea igual o superior al 90%.

Cabe señalar que se entregará a un reglamento la determinación de la forma y condiciones de este mecanismo, los que en todo caso deberán adecuarse a los principios generales del Sistema, resguardando la igualdad en el ingreso a cargos públicos y la transparencia en los procesos de selección.

Esta propuesta se funda en la conveniencia de evitar declaraciones de desierto de procesos de selección, por no reunirse un número suficiente de candidatos idóneos para conformar la nómina a presentarse a la autoridad respectiva; la reducción de costos derivados de dichas declaraciones de desierto, así como también, no perder talento directivo detectado y probado, en el cual -eventualmente- se han invertido recursos públicos en capacitación y acompañamiento. El elevado quórum exigido para su autorización, constituye una garantía del adecuado uso de esta facultad.

Por otra parte, se permitirá que un candidato a un cargo de alta dirección pública, que integró una nómina rechazada por la autoridad facultada para realizar el nombramiento, pueda ser incluido en una nómina distinta, para proveer el mismo cargo si la autoridad encargada del nombramiento fuere una persona distinta, Asimismo, quien haya integrado una nómina rechazada podrá ser incorporado en nómina de cualquier otro cargo, sin ninguna limitación.

**6. Ampliación del acceso a la Alta Dirección Pública a funcionarios de Planta.**

El proyecto permite a los funcionarios públicos nombrados en cargos de Alta Dirección Pública mantener su cargo de planta, precisando que esa facultad sólo puede ejercerse por una única vez para el primer nombramiento como Alto Directivo Público, incluidas sus eventuales renovaciones, es decir por un período máximo de 9 años.

De esta forma se recoge una aspiración de los funcionarios públicos al conciliar el ejercicio de cargos de Alta Dirección Pública con el resguardo de la carrera funcionaria por un plazo acotado.

**7. Asignación de Alta Dirección Pública.**

Se propone simplificar el modelo existente y unificar la fórmula para definir la incidencia del cumplimiento de metas del Convenio de Desempeño en las remuneraciones de los Altos Directivos Públicos. Esta iniciativa legal, propone que el resultado del cumplimiento del convenio de desempeño, se verá reflejado en la totalidad de las remuneraciones a las que tiene derecho a percibir un alto directivo público, de la forma siguiente:

a) El 95% o más de cumplimiento del convenio de desempeño da derecho al 100% de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos;

b) El cumplimiento de más del 65% y menos del 95%, da derecho al 93% de dichas remuneraciones más lo que resulte de multiplicar el 7% de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño;  
y

c) El cumplimiento del 65% o menos, da derecho al 93% de dichas remuneraciones.

**8. Convenio de Desempeño de los Altos Directivos Públicos.**

Con la finalidad de unificar criterios y estándares con los cuales se elaboran los convenios de desempeño, es que

la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá prestar la asesoría técnica necesaria a los Ministerios y sus servicios para la adecuada elaboración de los convenios de desempeño.

En el mismo sentido, se requiere reforzar el monitoreo y seguimiento del desempeño de los altos directivos públicos, para lo cual, los servicios afectos al Sistema de Altos Dirección Pública deberán enviar una copia de la evaluación de dichos convenios a la Dirección Nacional, para que con esa información, la Dirección Nacional analice y procese los antecedentes para presentarlos al Consejo de Alta Dirección Pública, con el objeto, que este cuerpo colegiado, cuente con los antecedentes necesarios para adoptar medidas orientadas a mejorar continuamente el Sistema en su conjunto.

Finalmente, el resultado general y consolidado del desempeño de los Altos Directivos Públicos, será un acápite del informe que deberá presentar el Consejo de Alta Dirección Pública, anualmente en el mes de mayo, a la Comisión de Hacienda del Senado y de la Cámara.

Por otra parte, se propone modificar el procedimiento de suscripción de los convenios referidos. Lo anterior, al otorgar al superior jerárquico un plazo de hasta 30 días contados desde que el Alto Directivo Público asume sus funciones, para proponer el convenio de desempeño. Por esta vía, se pretende dar lugar a una retroalimentación entre el Alto Directivo Público y su superior jerárquico, en forma previa a la firma del convenio respectivo, suscribiéndose dicho instrumento en un plazo no superior a 60 días desde que el Alto Directivo asume sus funciones.

Adicionalmente, se elimina el actual modelo de firmas secuenciales del que participan -además del Ministro del ramo- los ministerios de Hacienda y Secretaría General de la Presidencia de la República. De esta forma, el Convenio será suscrito sólo entre el alto directivo público y su superior jerárquico.

Con el fin de propender a incrementar la transparencia de la gestión pública y la *accountability* de los altos directivos públicos, así como facilitar los mecanismos

de control ciudadano, se dispone la publicación en los sitios web institucionales de los convenios de desempeño de sus altos directivos públicos, así como de los resultados globales de su evaluación.

**9. Reconocimiento del estatus de Alto Directivo Público.**

Considerando que los Altos Directivos Públicos han debido superar un exigente filtro de mérito para adquirir tal calidad, se ha estimado conveniente reconocerles invitándolos a participar en los procesos de selección convocados para proveer cargos del Sistema, en los cuales se requiera de un directivo con un perfil similar al suyo.

Así como también, se le otorga la facultad al Consejo de Alta Dirección Pública, para que se utilice el mecanismo de Gestión de Candidatos; incorporando en un concurso antes de la etapa de entrevistas, a altos directivos públicos, que hayan sido seleccionados a través de la regla general del Sistema de Alta Dirección Pública, haber ejercido el cargo por a lo menos 2 años y su desempeño haya sido evaluado satisfactoriamente, es decir, tener un grado de cumplimiento de su convenio de desempeño de, a lo menos, un 90%.

Esta propuesta se funda en la experiencia adquirida por los Altos Directivos Públicos en materia de gestión pública y en las instituciones del Estado y que facilita su incorporación a otros servicios públicos, disminuyendo las necesidades de entrenamiento e inducción, así como los costos asociados a ello, en comparación con los requeridos por candidatos que provienen de organizaciones no estatales o del sector público pero carecen de experiencia directiva.

**10. Establecimiento de nuevas funciones y atribuciones para el Consejo de Alta Dirección Pública, ampliación de sus inhabilidades e incompatibilidades y la obligación de presentar declaración de intereses y patrimonio.**

Como primera medida, se propone declarar legalmente la pluralidad en la conformación del Consejo. Asimismo, se

fortalece el rol del Consejo de Alta Dirección Pública como garante del Sistema, mediante la consagración de nuevas atribuciones y funciones.

En este sentido, el proyecto propone incorporar entre las funciones y atribuciones de este cuerpo colegiado las siguientes: aprobar los perfiles de cargos de segundo nivel jerárquico; conocer y aprobar directrices para el diseño y la implementación de planes y programas de inducción y desarrollo para altos directivos públicos; informar anualmente a la Comisión de Hacienda del Senado y de la Cámara, así como al Ministro de Hacienda sobre la duración de los procesos de selección, los costos del Sistema, la evaluación de los consultores externos y el desempeño de los profesionales expertos; aprobar por razones fundadas la aplicación del mecanismo de gestión de candidatos consagrado por el proyecto; y, citar al respectivo Jefe Superior de Servicio para conocer los motivos de desvinculación de Altos Directivos Públicos de su dependencia, si lo estimare necesario.

Por otra parte, se amplían las inhabilidades e incompatibilidades que le son aplicables, a modo de evitar eficazmente eventuales conflictos de interés en el ejercicio de la función de Consejero de Alta Dirección Pública.

Del mismo modo, los integrantes del Consejo, deberán presentar la declaración de Intereses y Patrimonio, a que se refiere la ley de Bases Generales de Administración del Estado.

Como consecuencia de lo anteriormente señalado, se aumenta el máximo de dieta que pueden percibir los Consejeros de 100 a 120 unidades de fomento. También, se aumenta de 50 a 60 unidades de fomento el máximo de dieta que puede pagarse al consejero o los profesionales expertos, encargados de liderar los procesos de selección del segundo nivel jerárquico.



**11. Alta Dirección Pública en el sector de la Salud.**

Se otorga la facultad al Presidente de la República, para que mediante uno o más decretos con fuerza de ley, pueda crear cargos de planta en los siguientes Servicios de Salud: Libertador Bernardo O'Higgins, Concepción, Metropolitano Sur Oriente, Metropolitano Occidente, Metropolitano Central, Metropolitano Oriente y Magallanes, con el fin de que Directores y Subdirectores médicos y administrativos, de Hospitales de alta y mediana complejidad que funcionen en dichos Servicios, sean seleccionados y nombrados conforme al Sistema de Alta Dirección Pública.

**12. Perfeccionar la publicidad y el acceso a información relativa a los procesos de selección.**

Con el fin de incrementar la difusión y la transparencia de las convocatorias públicas a los procesos de selección del Sistema, se establece que la comunicación de las mismas se realizará a través de los sitios web institucionales.

**13. Suspensión de obligación de concursar.**

Para iniciar concursos de cargos vacantes de altos directivos públicos en los últimos 5 meses de un gobierno, se requerirá el acuerdo del Consejo de Alta Dirección Pública.

**14. Perfeccionamientos de carácter procedimental.**

Finalmente, a la luz de la experiencia generada en más de doce años de funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública, se propone incorporar diversos perfeccionamientos de carácter procedimental, destinados a optimizar los procesos de selección e integrar vacíos legales. En esta línea, el presente proyecto considera la disminución de candidatos a conformar una nómina para la autoridad, pasando de quinas o ternas a ternas y

cuaterna, definición de plazos legales para informar vacancias, proponer perfiles de selección y del jefe de servicio ante los Comités de Selección encargados de participar de los procesos de selección de segundo nivel jerárquico y para pronunciarse respecto a la nómina de candidatos seleccionados por el Sistema.

En consecuencia, tengo el honor de someter a vuestra consideración el siguiente:

**P R O Y E C T O   D E   L E Y :**

**Artículo 1°.-** Intróducense las siguientes modificaciones a la ley N° 19.882, que regula la nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica:

**1)** Modifícase el artículo 2° del artículo vigésimo sexto, en el siguiente sentido:

**a)** Suprímese, en su letra c), la frase siguiente: "no incluidos en el Sistema de Alta Dirección Pública".

**b)** Agrégase, en su letra d), antes del punto y coma (;), la siguiente frase: ", pudiendo, especialmente, diseñar e implementar los planes y programas de inducción, acompañamiento, formación y desarrollo de altos directivos públicos"

**c)** Agrégase, en su letra i), antes del punto y coma (;), que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente frase: "Además, podrá asesorar a dichas unidades en la elaboración de los perfiles de los cargos de alta dirección pública;"

**d)** Agrégase, en su letra m), antes del punto y coma (;), la siguiente frase: ", y de desarrollo y gestión de personas. Además, deberá establecer mecanismos de evaluación de dichos consultores".

**e)** Agréganse las siguientes letras q), r), s), t ), u) y v) nuevas, pasando la actual letra q) a ser w):

"q) Impartir normas de general aplicación en materias de gestión y desarrollo de personas a los Ministerios y sus servicios dependientes o relacionados a través de ellos, para su implementación descentralizada, tendientes a estandarizar materias relativas a reclutamiento y selección de personas; concursos de ingreso y promoción;

programas de inducción; programas de capacitación; sistemas de promoción; sistema de calificaciones, y otras materias referidas a buenas prácticas laborales. Respecto de dichas materias la Dirección Nacional del Servicio Civil podrá solicitar información a las instituciones antes señaladas;

r) Visar los reglamentos especiales de calificaciones de las instituciones señaladas en la letra anterior;

s) Impartir a los Ministerios y sus servicios dependientes o relacionados a través de ellos, normas de general aplicación para la elaboración de códigos de ética sobre conducta funcionaria;

t) Difundir y promover el cumplimiento de las normas de probidad administrativa y transparencia en los Ministerios y sus servicios dependientes o relacionados a través de ellos;

u) Impartir directrices de carácter general para la formulación, seguimiento y evaluación de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos;

v) Informar, en marzo de cada año, al Consejo de Alta Dirección Pública, acerca de la duración de los procesos de selección, los costos del Sistema, evaluación de los consultores externos a que se refiere la letra m) anterior, el desempeño de los profesionales expertos y el estado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos.”.

**2)** Agrégase, en el artículo 4° del artículo vigésimo sexto, a continuación de su punto aparte que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente frase:

“Además, para dar cumplimiento a sus funciones en el área de gestión y desarrollo de personas y en especial las enumeradas en las letras a), b), c), i), j), k), l), m), q), r) y s) del artículo 2°, se consultará en su estructura orgánica y funcional una Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.”.

**3)** Modifícase el artículo 5° del artículo VIGÉSIMO SEXTO, en el siguiente sentido:

a) Suprímese su inciso primero.  
b) Elimínase en su inciso segundo, la expresión “Asimismo,”.

**4)** Agrégase, a continuación del artículo trigésimo sexto, el siguiente artículo trigésimo sexto bis nuevo:

“ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO BIS.- El Presidente de la República podrá eximir de la aplicación del

mecanismo de selección de los altos directivos públicos y de lo dispuesto en los incisos primero a cuarto del artículo quincuagésimo séptimo, hasta quince cargos de jefes superiores de servicio que se encuentren afectos al sistema de alta dirección pública. Para tal efecto, el o los decretos deberán dictarse dentro de los tres meses de iniciado el respectivo período presidencial. La Contraloría General de la República, tendrá un plazo de 5 días para cumplir el trámite de toma de razón de los decretos anteriores. Copia del referido decreto deberá enviarse al Consejo de Alta Dirección Pública.

Los cargos señalados en el inciso anterior, deberán ser provistos con personas que cumplan con los requisitos legales y los perfiles para desempeñarlos.

El Presidente de la República podrá ejercer por una sola vez la facultad señalada en el inciso primero respecto de cada cargo individualizado en el decreto respectivo. Los cargos a que se refiere el inciso primero que queden vacantes, deberán ser provistos de acuerdo al Sistema de Alta Dirección Pública.”.

**5)** Modifícase el artículo cuadragésimo segundo, en el siguiente sentido:

**a)** Reemplázase su literal a), por el siguiente:

“a) Regular los procesos de selección de candidatos a cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, o aquellos que deben ser seleccionados con su participación o con arreglo a sus procedimientos, y conducir los procesos destinados a proveer cargos de jefes superiores de servicio del Sistema.”.

**b)** Sustitúyese su literal c), por el siguiente:

“c) Revisar y aprobar los perfiles profesionales de los candidatos propuestos por el Subsecretario del ramo o el jefe de servicio respectivo, según corresponda, para proveer cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, pudiendo para este efecto proponer criterios generales a la Dirección Nacional del Servicio Civil.”.

**c)** Sustitúyese, en el literal d), la expresión "entre 3 y 5 de los" por "3 ó 4".

**d)** Intercálanse los siguientes literales i), j) y k) nuevos, pasando la actual letra i) a ser l):

“i) Conocer y aprobar directrices para el diseño e implementación de los planes y programas de inducción, acompañamiento, formación y desarrollo de altos directivos públicos, elaborados por la Dirección Nacional del Servicio Civil.

j) Aprobar, con el acuerdo de cuatro de sus miembros y por razones fundadas, la utilización del mecanismo de gestión de candidatos establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo cuarto de esta ley, para cada concurso que lo requiera.

k) Informar, en el mes de mayo de cada año, a la Comisión de Hacienda del Senado y de la Cámara sobre el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública y especialmente, acerca de la duración de los procesos de selección, los costos del Sistema, evaluación de los consultores externos a que se refiere la letra m) del artículo 2° de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, y el desempeño de los profesionales expertos. El Consejo remitirá, previamente, copia de este informe al Ministro de Hacienda, y".

**6)** Modifícase el artículo cuadragésimo tercero, en el siguiente sentido:

a) Agrégase, en la letra b) de su inciso primero, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido, la siguiente frase: "El Presidente hará la proposición cautelando que en la integración del Consejo se respete el pluralismo."

b) Reemplázase, en su inciso segundo, la expresión "y durante el tiempo que aquel dure", por la siguiente frase:

"y hasta aquella sesión en que el Consejo decida el número de candidatos a entrevistar."

**7)** Modifícase el artículo cuadragésimo quinto, en el siguiente sentido:

a) Sustitúyese, en su inciso tercero, el guarismo "100" por "ciento veinte".

b) Sustitúyese, en su inciso cuarto, el numeral "50" por "sesenta".

**8)** Sustitúyase el artículo cuadragésimo séptimo, por el siguiente:

"ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO.- Los cargos de Consejero son incompatibles con el ejercicio de cargos de Diputado, Senador, Ministro de Estado, Subsecretario, Intendente, Gobernador, Alcalde, Concejal, y Consejero Regional. Tampoco podrán ser Consejeros los funcionarios públicos de exclusiva confianza, los Ministros del Tribunal Constitucional, los miembros del Poder Judicial, los funcionarios de la Contraloría General de la República, los Consejeros del Banco Central, los Fiscales del Ministerio Público, los miembros del Tribunal Calificador de Elecciones y

de los Tribunales Electorales Regionales, los miembros de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública y, también, con el ejercicio de cargos directivos unipersonales en los órganos de dirección de los partidos políticos.

Del mismo modo, serán inhábiles los consejeros que por sí, o su cónyuge o conviviente civil o sus parientes hasta el primer grado de consanguinidad, tengan control sobre la administración o participen de la propiedad de empresas o instituciones relacionadas con procesos de selección de personal, inscritas en el registro que al efecto mantenga la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Por otra parte, cuando participen en un proceso de selección, personas que tengan la calidad de cónyuge, conviviente civil, hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, del Consejero, éste deberá inhabilitarse. También deberá inhabilitarse cuando el concurso tenga por objeto proveer un cargo de alto directivo público de una institución en la cual se encuentre prestando servicios.

Los Consejeros deberán presentar la declaración de intereses y patrimonio a que se refiere el Párrafo 3° del Título III del decreto con fuerza de ley N°1/19.653, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.”.

**9)** Modifícase el artículo cuadragésimo octavo, en el siguiente sentido:

a) Agrégase, en su inciso primero, a continuación de la expresión “Consejo de Alta Dirección Pública,”, la frase “previa aprobación del perfil del cargo y”.

b) Elimínase, en su inciso primero, la frase: “en diarios de circulación nacional,”

c) Agrégase, en su inciso primero, a continuación de la expresión “páginas web institucionales”, la frase “y el sitio web de la referida Dirección”.

d) Intercálanse los siguientes incisos segundo, tercero y cuarto nuevos, pasando el actual inciso segundo a ser inciso quinto:

“La autoridad competente deberá informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil los cargos de alta dirección pública que se encuentren vacantes, dentro de los cinco días siguientes a que se produzca la vacancia, o dentro de los cinco días siguientes desde que haya sido adoptada la decisión a que se refiere el inciso tercero del artículo

quincuagésimo séptimo. El incumplimiento de esta obligación irrogará la responsabilidad administrativa correspondiente.

Durante los cinco meses anteriores al inicio de un nuevo período presidencial, se requerirá la autorización del Consejo de Alta Dirección Pública para convocar a los procesos de selección de cargos de alta dirección pública. Dicha aprobación deberá ser por, al menos, cuatro votos favorables. La autorización será requerida por el Subsecretario del ramo o jefe superior de servicio, según corresponda.

La Dirección Nacional del Servicio Civil creará y administrará un registro con la información de aquellas personas seleccionadas o que hubieren postulado, en procesos de selección de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública o que hayan sido provistos mediante dicho Sistema. Quienes integren este registro, serán invitados a participar de los concursos siempre que cumplan con el perfil del cargo respectivo, de acuerdo a lo que establezca el Reglamento. Lo anterior, no confiere una preferencia ni podrá considerarse como mérito en el respectivo proceso de selección."

**10)** Modifícase el artículo cuadragésimo noveno, en el siguiente sentido:

a) Reemplázase, en su inciso primero, la palabra "ministros", por la expresión "subsecretarios".

b) Agrégase, en su inciso segundo, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente frase: "Estos perfiles deberán ser aprobados por el Consejo de Alta Dirección Pública y comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su registro."

c) Agréganse los siguientes incisos tercero y cuarto nuevos:

d) "Al producirse la vacancia de un cargo de alta dirección pública, se entenderá vigente el último perfil aprobado por el Consejo para el cargo que se concursa, salvo que el subsecretario del ramo o el jefe de servicio respectivo, según corresponda, envíe una nueva propuesta de perfil a la Dirección Nacional del Servicio Civil dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde dicha vacancia.

La Dirección Nacional del Servicio Civil dictará normas de general aplicación para la elaboración de las propuestas de perfiles respecto de los cargos de alta dirección pública por parte de las autoridades competentes."

**11)** Reemplázase, en el artículo quincuagésimo, la frase: "entre 3 y 5" por "3 ó 4".

**12)** Modifícase el artículo quincuagésimo primero, en el siguiente sentido:

a) Elimínase, en su inciso primero, la frase que sigue al punto seguido(.), que pasa a ser punto aparte (.).

b) Agrégase el siguiente inciso segundo, nuevo:

"Quien integró una nómina rechazada por el Presidente de la República no podrá ser incluido en una nueva nómina para proveer el mismo cargo, durante ese mismo período presidencial."

**13)** Modifícase el artículo quincuagésimo segundo, en el siguiente sentido:

a) Reemplázase, en el inciso primero, la frase "del mismo, un representante del ministro del ramo" por la frase: "o del estamento profesional del mismo, un representante del Subsecretario del ramo".

b) Sustitúyese el inciso segundo, por los siguientes incisos segundo a sexto, nuevos:

"El comité de selección requerirá de la concurrencia de la mayoría de sus integrantes para constituirse, sesionar y adoptar decisiones, debiendo estar siempre presente el representante del Consejo de Alta Dirección Pública, quien lo presidirá.

Para lo anterior, el jefe de servicio y el subsecretario deberán comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil los nombres de sus respectivos representantes en el Comité de Selección, dentro de 10 días hábiles contados desde la vacancia del cargo respectivo. Si no se realiza la comunicación dentro del plazo antes señalado, el Consejo de Alta Dirección Pública designará a un profesional experto para conformar el comité de selección.

El comité de selección propondrá al jefe superior del servicio respectivo una nómina de 3 o 4 candidatos por cada cargo a proveer. El jefe superior del servicio deberá entrevistar a los candidatos incluidos en la nómina, de lo cual deberá informar por escrito al Servicio Civil y podrá nombrar o declarar desierto un concurso, caso en el cual se realizará un nuevo proceso de selección.

Quien integró una nómina rechazada por el jefe superior del servicio no podrá ser incluido en una nueva nómina para proveer el mismo cargo, salvo que la autoridad que realiza el nombramiento sea diferente de aquella que ejercía el cargo al momento de declarar desierto el concurso.

El jefe superior del servicio dispondrá de un plazo máximo de cuarenta y cinco días hábiles, contados



desde la recepción de la nómina de candidatos propuesta por el comité de selección, para comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil el nombramiento respectivo o la declaración de desierto del proceso de selección, en su caso.

Si transcurrido el plazo dispuesto en el inciso anterior, no se verificare un pronunciamiento por parte del jefe superior del servicio, el concurso será declarado desierto por el Consejo de Alta Dirección Pública.”.

**14)** Modifícase el artículo quincuagésimo cuarto, en el siguiente sentido:

a) Sustitúyese, en su inciso primero, la frase que sigue a su punto seguido (.), por la siguiente:

“Ambos organismos podrán entrevistar a los candidatos que así determinen, con la presencia de, a lo menos, dos de sus miembros.”.

b) Sustitúyese el actual inciso segundo por los siguientes incisos segundo, tercero, cuarto y quinto nuevos, pasando el actual inciso tercero a ser inciso sexto:

“El consejo o el comité de selección, en su caso, podrán declarar desierto un proceso de selección si determinan que no se reúnen, al menos, tres candidatos idóneos para conformar la nómina respectiva.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el Consejo de Alta Dirección Pública, con el acuerdo de cuatro de sus miembros y por razones fundadas, podrá:

a) Incorporar en el proceso de selección, antes de la etapa de entrevistas, a candidatos que en los últimos 24 meses hayan formado parte de una nómina para cargos de jefe superior de servicio o segundo nivel jerárquico, en concursos destinados a proveer cargos de naturaleza equivalente, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo quincuagésimo primero e inciso quinto del artículo quincuagésimo segundo.

b) Incorporar en el proceso de selección, antes de la etapa de entrevistas, a altos directivos públicos que hayan sido seleccionados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, siempre que hayan ejercido el cargo por al menos un periodo de dos años y el grado de cumplimiento de su convenio de desempeño haya sido igual o superior a un 90%.

Las incorporaciones señaladas en el inciso anterior, se realizarán utilizando el registro a que se refiere el inciso cuarto del artículo cuadragésimo octavo.

Un reglamento establecerá la forma y las condiciones que deberán observarse para la aplicación del mecanismo señalado en el inciso tercero de este artículo.”.

**15)** Sustitúyese el artículo quincuagésimo quinto, por el siguiente:

"ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO QUINTO.- El proceso de selección tendrá el carácter de confidencial, manteniéndose en reserva los siguientes aspectos de cada proceso:

- a) El nombre y otros atributos personales que permitan deducir la identidad de los candidatos;
- b) Las referencias dadas por terceros sobre los candidatos;
- c) La evaluación psicológica de los candidatos;
- d) Los puntajes de los candidatos;
- e) Las opiniones expertas emitidas por las empresas de selección de ejecutivos sobre los candidatos, y
- f) La nómina de candidatos.

La Dirección Nacional dispondrá de las medidas necesarias para garantizar el carácter secreto o reservado de la información señalada. Sin perjuicio de lo anterior, el postulante que así lo requiriere por escrito, contará con el puntaje final que haya obtenido en el proceso de selección a que se refiere el artículo quincuagésimo tercero.

Las normas establecidas en este artículo serán aplicables a todos aquellos concursos en que participe el Consejo de Alta Dirección Pública o uno o más representantes de éste."

**16)** Modifícase el artículo quincuagésimo sexto, en el siguiente sentido:

a) Sustitúyese, en su inciso primero, la frase que sigue al punto seguido (.), por la siguiente: "Para estos efectos tendrán un plazo de cinco días hábiles, contados desde la notificación del cierre del proceso, la que se efectuará por correo electrónico, sin perjuicio de su publicación en la página web de la Dirección Nacional del Servicio Civil."

b) Sustitúyese, en su inciso segundo, la frase "de un jefe superior de servicio" por la palabra "respectivo".

c) Elimínese su inciso tercero, pasando los actuales cuarto y quinto a ser tercero y cuarto respectivamente.

d) Agréganse los siguientes incisos quinto, sexto y séptimo, nuevos:

"Cuando un candidato así lo acepte, todas las comunicaciones para efectos del proceso de reclamación podrán dirigirse a las direcciones de correo electrónico indicadas por los postulantes, sin perjuicio del envío por otra vía.

Para efectos de lo dispuesto en el inciso primero, se entenderá por concluido el proceso de selección para proveer cargos de Alta Dirección Pública, en la fecha de la notificación del acta del consejo o del comité de selección, en la que conste la conformación de la respectiva nómina, o la declaración de desierto del mismo, según sea el caso.

El consejo, el comité de selección y la Dirección Nacional del Servicio Civil deberán velar por que en sus actuaciones se garantice la confidencialidad sobre la identidad de el o los reclamantes."

**17)** Modifícase el artículo quincuagésimo séptimo, en el siguiente sentido:

a) Agrégase, en su inciso primero, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido (.), la siguiente frase: "Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública que confeccione la nómina de conformidad con lo señalado en el inciso tercero del artículo quincuagésimo cuarto y su respectivo reglamento. "

b) Sustitúyese, en su inciso segundo, la palabra "acuerdos" por "convenios".

c) Sustitúyese, en su inciso tercero, la palabra "noventa días" por la frase "treinta días corridos".

d) Sustitúyese, en su inciso cuarto, la palabra "dos" por "seis".

e) Agrégase, en su inciso quinto, a continuación del punto final (.) que pasa a ser seguido (.), la siguiente frase:

"Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sea titular durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de Alta Dirección Pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad solo regirá para la primera vez en que sea nombrado en un cargo de Alta Dirección Pública."

**18)** Agrégase, en el artículo quincuagésimo octavo, el siguiente inciso segundo nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser inciso tercero:

"Durante los tres 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 Consejo de Alta Dirección Pública. Dicho Consejo estará facultado para citar a la referida autoridad a informar sobre el grado de cumplimiento del convenio de desempeño y los motivos de la desvinculación del alto directivo."

**19)** Sustitúyese el artículo quincuagésimo noveno, por el siguiente:

"ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO NOVENO.- De haber cargos de alta dirección vacantes, se aplicarán las normas de la subrogación, establecidas en el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

No obstante lo establecido en el artículo 80 del referido decreto con fuerza de ley, la autoridad facultada para efectuar el nombramiento de los jefes superiores de servicios afectos al Sistema de Alta Dirección Pública, podrá determinar para ellos otro orden de subrogación, para lo cual sólo podrá considerar funcionarios que sirvan cargos de segundo nivel jerárquico, nombrados conforme al Sistema de Alta Dirección Pública, cuando existan en el servicio respectivo.

Las instituciones deberán informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil los órdenes de subrogación vigentes para los cargos de alta dirección pública.

No podrán ser nombrados suplentes en cargos de alta dirección pública."

**20)** Sustitúyese el artículo sexagésimo, por el siguiente:

"ARTÍCULO SEXAGÉSIMO.- Los nombramientos que se efectúen de conformidad con el artículo trigésimo sexto bis, tendrán una duración hasta el término del respectivo período presidencial, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso primero del artículo quincuagésimo octavo.

Los convenios de desempeño de los altos directivos a que se refiere el inciso anterior tendrán una duración hasta el término del respectivo período presidencial.

En lo no previsto en los incisos anteriores, los jefes superiores de servicios afectos al artículo trigésimo sexto bis, se regirán por las normas

contenidas en los Párrafos 4°, 5°, 6° y 7° del Título VI de esta ley.”.

**21)** Sustitúyense los incisos primero, segundo y tercero del artículo sexagésimo primero, por los siguientes:

“Dentro del plazo máximo de 60 días corridos, contados desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el Subsecretario del ramo respectivo. El convenio será propuesto por dicho Subsecretario.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, y a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el Director de dicho establecimiento con los Subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.”.

**22)** Agréganse, en el artículo sexagésimo segundo, los siguientes incisos segundo y tercero nuevos:

“Además, la autoridad respectiva deberá remitir copia del convenio suscrito y de la resolución que lo aprueba, al Consejo de Alta Dirección Pública para su conocimiento. En caso de incumplimiento de esta obligación, el Consejo podrá citar a informar a dicha autoridad. Las copias del convenio de desempeño deberán ser remitidas al Consejo y a la Dirección Nacional a más tardar al mes siguiente de su suscripción.

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada en el inciso anterior, será sancionado con multa de 20% a 50% de su remuneración.”

**23)** Sustitúyese su artículo sexagésimo tercero, por el siguiente:

“ARTÍCULO SEXAGÉSIMO TERCERO.- Cada doce meses contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales, todo lo anterior de acuerdo a lo que establezca el Reglamento.

Corresponderá al Subsecretario del ramo, o al jefe de servicio, según corresponda, determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, lo cual deberá realizarse dentro de los 30 días corridos contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución aprobatoria que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los subsecretarios y jefes de Servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos en la página web de dicho servicio y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos. Además, dicha Dirección deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones a los convenios de desempeño, respecto de las cuales el Subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe.”.

**24)** Sustitúyese su artículo sexagésimo cuarto, por el siguiente:

“ARTÍCULO SEXAGÉSIMO CUARTO.- Un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda, establecerá los mecanismos de control y evaluación de los convenios, los lineamientos sobre la forma de medir y ponderar los elementos e indicadores a evaluar, los procedimientos y calendarios de elaboración de los convenios, las causales y procedimientos para modificarlos y toda otra norma necesaria para la adecuada operación de los mismos.”

**25)** Modifícase el artículo sexagésimo quinto, en el siguiente sentido:

a) Elimínanse los incisos sexto al décimo, pasando los actuales incisos décimo primero y décimo segundo a ser incisos sexto y séptimo respectivamente.

b) Intercálase, en su actual inciso décimo primero, que ha pasado a ser inciso sexto, entre las expresiones “se percibirá” y “mientras se ejerza”, la palabra “mensualmente”.

c) Agréganse los siguientes incisos octavo y noveno, nuevos:

d)

"El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

a) el cumplimiento del 95% o más del convenio de desempeño, dará derecho a percibir el 100% de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos;

b) el cumplimiento de más del 65% y menos del 95%, dará derecho a percibir el 93% de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7% de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño; y

c) el cumplimiento del 65% o menos, dará derecho a percibir el 93 % de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en el inciso anterior."

**Artículo 2°.-** Incorpóranse al Sistema de Alta Dirección Pública del Título VI de la Ley N° 19.882, los siguientes servicios, en los niveles jerárquicos que se indican:

**1)** Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, Instituto Nacional de la Juventud, Servicio Nacional del Adulto Mayor y Fondo Nacional de Salud. En este caso estarán afectos al Sistema el jefe superior de servicio y los cargos de segundo nivel de jerarquía, incluidos los cargos de directores regionales.

**2)** Servicio Nacional de Menores, estarán afectos al Sistema el jefe superior de servicio y los cargos de directores regionales.

**3)** Dirección Nacional del Servicio Civil, estarán afectos al Sistema sólo los cargos de Subdirectores.

**4)** Dirección General de Obras Públicas y Dirección de Planeamiento. En este caso estarán afectos al Sistema sólo los cargos del segundo nivel de jerarquía.

**5)** Los Subdirectores del Servicio de Vivienda y Urbanización Metropolitano del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**ARTÍCULO PRIMERO TRANSITORIO.-** Lo dispuesto en el artículo trigésimo sexto bis de la ley N° 19.882, entrará en vigencia en el periodo presidencial siguiente a la fecha de publicación de la presente ley.

Las modificaciones introducidas a los incisos tercero y cuarto del artículo cuadragésimo quinto de la ley N° 19.882, entrarán en vigencia a contar del día 1 del mes siguiente a la fecha de publicación de la presente ley.

**ARTÍCULO SEGUNDO TRANSITORIO.-** Las modificaciones introducidas al artículo cuadragésimo séptimo de la ley N° 19.882 por la presente ley, respecto de las incompatibilidades, no serán aplicables a los Consejeros del Consejo de Alta Dirección Pública que se encuentren en funciones a la fecha de publicación de la presente ley. Sin embargo, sí continuarán afectos a las incompatibilidades vigentes a la época de su designación.

No obstante, lo señalado en el inciso anterior, los Consejeros a que se refiere dicho inciso deberán realizar la declaración de intereses y patrimonio que dispone el artículo cuadragésimo séptimo de la ley N° 19.882, dentro de los 3 meses siguientes a la publicación de la presente ley.

**ARTÍCULO TERCERO TRANSITORIO.-** Las modificaciones introducidas por la presente ley, al inciso quinto del artículo quincuagésimo séptimo de la ley N° 19.882, se aplicarán respecto de los nombramientos en cargos de Alta Dirección Pública que se realicen a contar de la fecha de publicación de esta ley.

**ARTÍCULO CUARTO TRANSITORIO.-** Las modificaciones introducidas al artículo quincuagésimo noveno de la ley N° 19.882, entrarán en vigencia a contar de la fecha de publicación de la presente ley.

Los cargos de Alta Dirección Pública cuyos nombramientos se hayan provisto transitoria y provisionalmente, conforme al artículo quincuagésimo noveno de la ley N° 19.882 vigente con anterioridad a la fecha de publicación de la presente ley, seguirán rigiéndose por las normas aplicables a la época de su nombramiento.

**ARTÍCULO QUINTO TRANSITORIO.-** Los convenios de desempeño de los altos directivos públicos que se encuentren vigentes a la fecha de publicación de la presente ley, se regirán por las normas de la época de su nombramiento. Sin embargo, los convenios que se suscriban con motivo de la prórroga de su nombramiento se ajustarán a las normas vigentes a la fecha de dicha prórroga.

**ARTÍCULO SEXTO TRANSITORIO.-** Las modificaciones introducidas al artículo sexagésimo quinto de la ley N° 19.882, no se aplicarán a los altos directivos públicos que se encuentren nombrados a la fecha de publicación de la presente ley. En los casos anteriores, continuarán rigiéndose por las normas vigentes con anterioridad a la publicación de esta ley y solo



comenzarán a aplicarse las modificaciones introducidas al referido artículo sexagésimo quinto, una vez que los cargos queden vacantes por cualquier causal.

**ARTÍCULO SÉPTIMO TRANSITORIO.**- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de seis meses contados desde la fecha de publicación de la presente ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley, expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda, determine los cargos que estarán afectos al Sistema de Alta Dirección Pública para los servicios públicos señalados en el artículo 2° de la presente ley, de conformidad con lo dispuesto en dicho artículo.

**ARTÍCULO OCTAVO TRANSITORIO.**- Al momento de incorporar un cargo al Sistema de Alta Dirección Pública de conformidad al artículo anterior, los funcionarios que se encuentren desempeñándolos mantendrán su nombramiento y seguirán afectos a las normas que les fueren aplicables a esa fecha, debiendo llamarse a concurso conforme a las disposiciones del Título VI de la Ley N° 19.882, cuando cesen por cualquier causa.

Mientras no se provean conforme a las normas del Sistema los cargos calificados como de alta dirección pública, en virtud del artículo anterior, los funcionarios que lo sirvan continuarán percibiendo las remuneraciones propias del régimen al cual se encuentran afectos.

**ARTÍCULO NOVENO TRANSITORIO.**- Facúltase al Presidente de la República para que dentro del plazo de un año contado desde la fecha de publicación de la presente ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley, expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda y suscritos por el Ministro de Salud, pueda crear cargos de director de hospital, subdirector médico de hospital y subdirector administrativo de hospital, en las plantas de personal de los Servicios de Salud siguientes: Libertador General Bernardo O'Higgins; Concepción; Metropolitano Sur Oriente; Metropolitano Occidente; Metropolitano Central; Metropolitano Oriente; y, Magallanes. Dichos cargos serán de segundo nivel jerárquico y estarán afectos al Sistema de Alta Dirección Pública. Además, en el ejercicio de esta facultad se podrán establecer los requisitos de ingreso y promoción de dichos cargos.

**ARTÍCULO DÉCIMO TRANSITORIO.**- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley, durante el primer año presupuestario de vigencia, se financiará con los recursos de la Dirección Nacional del Servicio Civil y del Ministerio de Salud, según corresponda. No obstante lo anterior, el Ministerio de Hacienda, con cargo a la partida presupuestaria del Tesoro Público, podrá suplementar dichos presupuestos en la parte del gasto que no se pudiere financiar con esos recursos."

Dios Guarde a V.E.

**MICHELLE BACHELET JERIA**



**Ministerio de Hacienda**  
 Dirección de Presupuestos  
 Reg. 421/XX  
 I.F. N° 94 - 30/06/2015

**Informe Financiero**  
**Proyecto de Ley que Perfecciona al Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la**  
**Dirección Nacional del Servicio Civil**  
**Mensaje N° 557 - 363**

### **I. Antecedentes**

Esta iniciativa legal materializa el compromiso programático del gobierno en tres ámbitos principales: fortaleciendo la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC) para una mejor gestión del desarrollo de las personas, ampliando el Sistema de Alta Dirección Pública a servicios que no fueron incluidos en la ley N°19.882 de 2003 que le dio origen, y perfeccionando el sistema de reclutamiento y selección. Los aspectos centrales del proyecto son los siguientes:

1. Se fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil estableciéndose nuevas funciones y atribuciones mediante las cuales podrá impartir directrices y ejercer tareas de coordinación y supervisión en materias de gestión y desarrollo de personas. Se formaliza en la estructura orgánica y funcional la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.
2. Se propone que la inclusión de nuevos servicios públicos al Sistema se realice mediante dos modalidades: incorporación integral o mixta, según si se deba seleccionar tanto a Jefes Superiores de Servicio como a su segundo nivel jerárquico o bien, sólo a estos últimos, respectivamente, y además amplía el universo a las nuevas instituciones que señala en su art. 2°.
3. Se suprime la figura de Altos Directivos Provisionales y Transitorios, para lo que se propone que de existir cargos de Alta Dirección Pública (ADP) vacantes, éstos sean servidos por el subrogante legal, en la forma y condiciones que indica.
4. Consagra una facultad Presidencial para que durante los primeros tres meses de Gobierno, pueda nombrar en forma directa, y por el plazo de su respectivo período presidencial, hasta un máximo de 15 Jefes Superiores de Servicio, quienes deberán cumplir con los requisitos y perfiles definidos para los cargos.
5. Se propone facultar al Consejo de ADP, para que, por razones fundadas y con acuerdo de cuatro de sus integrantes, pueda adoptar algunas medidas adicionales que señala, en relación con los procesos de selección de altos directivos públicos (Mecanismo de Gestión de Candidatos).
6. Se amplía el acceso a la ADP a funcionarios de planta, a través de mantener su cargo de planta, pudiendo ejercerse dicha opción por una única vez.
7. Respecto de la asignación de ADP, se propone simplificar el modelo existente, y unificar la fórmula para definir la incidencia del cumplimiento de metas del Convenio de Desempeño en las remuneraciones de los Altos Directivos Públicos.
8. Respecto del Consejo de ADP, se establecen nuevas funciones y atribuciones, se amplían sus inhabilidades e incompatibilidades, y se incorpora la obligación de presentar declaración de intereses y patrimonio. Como consecuencia de lo anterior, se aumenta el máximo de dieta que



**Ministerio de Hacienda**  
 Dirección de Presupuestos  
 Reg. 421/XX  
 I.F. N° 94 - 30/06/2015

pueden percibir los Consejeros de 100 a 120 unidades de fomento, y de 50 a 60 unidades de fomento las del consejero o los profesionales expertos, encargados de liderar los procesos de selección del segundo nivel jerárquico.

9. Se faculta al Presidente de la República para que pueda crear 21 cargos de planta en varios Servicios de Salud, con el fin que Directores y Subdirectores médicos y administrativos, de Hospitales de alta y mediana complejidad que funcionen en dichos Servicios, sean seleccionados y nombrados conforme al Sistema de Alta Dirección Pública.
10. Se establece que para iniciar concursos de cargos vacantes de ADP en los últimos 5 meses de un gobierno, se requerirá el acuerdo del Consejo de Alta Dirección Pública.
11. Finalmente, respecto de publicidad y acceso a información relativa a los procesos de selección, se proponen modificaciones que facilitan el acceso a dicha información.

## II. Efecto del Proyecto sobre el Presupuesto Fiscal

Las indicaciones consignadas en los números 1,2, 8, 9 y 11 producen efecto en el gasto fiscal según se describe:

N° Indicación	Contenido	Costo Miles \$ 2015	Comentario
1	Fortalecimiento Dirección Nacional Servicio Civil	184.085	Efecto anual permanente en la DNSC
2 y 9	Asignación ADP nuevos servicios en Sistema y Sector Salud.	1.401.472	Efecto anual permanente en los servicios involucrados.
	Costos de los concursos en la DNSC	650.200	Gasto por una vez en la DNSC
8	Incremento dietas	52.000	Efecto anual permanente en la DNSC
11	Publicidad y difusión concursos	-200.000	Efecto anual permanente en la DNSC
	<b>Total gasto anual permanente en régimen</b>	<b>1.437.557</b>	

### Fortalecimiento Dirección Nacional Servicio Civil

Se considera fortalecer con 6 nuevos profesionales la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, al considerar las nuevas funciones que propone el número 2 del artículo 1° del proyecto de ley, como se indica:

Miles \$ 2015					
	N° profesionales	Grado	Remuneración Bruta Mes	Costo Anual	Costo Total
	3	8	2.743	32.911	98.734
	3	10	2.371	28.450	85.351
Totales	6			61.361	184.085



**Ministerio de Hacienda**  
 Dirección de Presupuestos  
 Reg. 421/XX  
 I.F. N° 94 - 30/06/2015

### Nuevos Servicios en Sistema ADP

En lo referido a la inclusión de nuevos servicios señalados en el artículo 2° del proyecto, la estimación efectuada por DIPRES se elabora considerando 51 nuevos cargos, estimando el diferencial de remuneraciones entre el actual gasto de los cargos y aquel que se tendría al considerar la nueva asignación de ADP, esta última estimada en una organización "equivalente". Cabe hacer presente que los cargos se proveerán de acuerdo a dicho Sistema una vez que queden vacantes por cualquier causa. En consecuencia, sólo en esa oportunidad el Consejo de Alta Dirección Pública o la autoridad competente remitirán al Ministerio de Hacienda la propuesta de porcentaje de asignación de Alta Dirección Pública.

Respecto de lo señalado en el artículo 9° transitorio para el Sector Salud, se ha estimado el diferencial entre las remuneraciones considerando el actual gasto de los cargos y aquel que se tendría al considerar la nueva asignación de ADP, diferenciando entre establecimientos de alta complejidad y de mediana, para los cargos de Director de Hospital, Subdirector Médico y Subdirector Administrativo.

Finalmente, se consideran los costos de concursos para llenado de vacantes según costo promedios.

Un cuadro con los parámetros se muestra a continuación:

Origen del gasto	Costo anual promedio asignación ADP (M\$/año)	N° cupos	I Nivel	II Nivel
Servicios artículo 2°	16.243	51	5	46
Servicios artículo 9° transitorio - Salud	27.289	21	0	21
Costo promedio unitario concursos (M\$)			21.500	8.100

### Incremento de Dietas

El proyecto de ley establece un aumento de 20% en el costo de las dietas, en base a los parámetros vigentes.

### Publicidad y Difusión

Se elimina la obligación de publicar en diarios de circulación nacional, y se agrega el sitio web de la referida Dirección.

El mayor gasto fiscal que origine el proyecto de ley durante su primer año presupuestario de vigencia, se financiará con cargo al presupuesto de las Instituciones involucradas, según corresponda, y en lo que faltare, el Ministerio de Hacienda podrá suplementarles con cargo a la Partida Tesoro Público. Para los años siguientes se estará a lo consignado en las Leyes de Presupuestos.



**Ministerio de Hacienda**  
Dirección de Presupuestos  
Reg. 421/XX  
I.F. N° 94 - 30/06/2015

  
**SERGIO GRANADOS AGUILAR**  
Director de Presupuestos

Visación Subdirección de Presupuestos:



Visación Subdirección de Racionalización y Función Pública:

