



**¿FUNCIONA LA ALTA
DIRECCIÓN PÚBLICA**

O ES PURO AMOR?

1 INTRODUCCIÓN

En agosto pasado, conocimos el escándalo respecto de la Directora Regional de Los Ríos del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, Isabel Amor Alfaro quien, tras ganar un concurso público, mediante el sistema de Alta Dirección Pública (“ADP”) duró sólo 48 horas en su cargo, porque la Ministra de dicha Cartera de Estado, Antonia Orellana, perdió la confianza en ella.

Más allá de los motivos argumentados por la Ministra Orellana sobre la pérdida de confianza, o el ser hija de un militante condenado por derechos humanos, o las supuestas declaraciones de Isabel Amor¹ contenidas en un borrador de entrevista en el Mercurio, estimamos relevante analizar brevemente la institucionalidad del sistema de ADP y la lógica que existe detrás, los costos y la duración que implica efectuar un proceso de selección de postulantes a un cargo, y las modificaciones o ajustes que debería tener para que sea una alternativa efectivamente técnica destinada al mejor funcionamiento del aparato estatal, evitando situaciones como el caso recién mencionado.

¹ Se cuestionó que relativizó la condena por delitos de derechos humanos que cometió su padre en tiempos del Gobierno del General Pinochet.

2 INSTITUCIONALIDAD DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

2.1 Origen: el año 2003 se creó el sistema de Alta Dirección Pública² liderado por la Dirección Nacional del Servicio Civil, para que los cargos directivos de primer y segundo nivel jerárquico de determinadas instituciones y servicios públicos, comenzaran a ser concursados a través de procedimientos técnicos, objetivos y estandarizados.

Esta regulación fue el resultado de un acuerdo político-legislativo entre el Gobierno del Presidente Ricardo Lagos y los partidos políticos de oposición, con el objeto de enfrentar la crisis institucional de la época, con motivo de los pagos complementarios a las remuneraciones que recibían altas autoridades del sector público³.

El sistema de ADP regula la selección de dos tipos de cargos: (i) los de primer nivel jerárquico, que corresponden en general a los Jefes de Servicios (posiciones directivas subordinadas a la autoridad política, como Directores Nacionales de Servicios; Superintendentes; Directores de Servicios, como: Salud, Vivienda y Urbanismo, Servicios Locales de Educación, Hospitales, etc.) y (ii) los de segundo nivel jerárquico, que corresponden a subdirectores de servicio, directores regionales o jefaturas de unidades organizativas con dependencia inmediata del jefe superior.

Los cargos que deben ser provistos por el sistema de ADP, además, se dividen en dos: adscritos y no adscritos. Los adscritos deben regirse a la normativa en todo el proceso, selección, duración y renovación de los cargos, así como indemnización por desvinculación voluntaria, suscripción de convenios de desempeño y asignación de modernización. Por su parte, los no adscritos, que en general corresponden a la selección de directivos de órganos autónomos, sólo incorporan en el proceso de selección ciertas condiciones de sus cargos y algunas reglas específicas (como por ejemplo, los cargos de Directores de Codelco y de Enap; jueces de los Tribunales Ambientales y Tributarios Aduaneros; miembros del Panel Técnico de Concesiones del MOP; miembros del Panel de Expertos de Transportes y Telecomunicaciones; etc.).

2.2 Evolución: en el año 2016⁴ se efectuó una reforma al sistema de ADP con el objeto de mejorar la efectividad, legitimidad y transparencia, eliminando la figura de los cargos transitorios y provisionales (TyP), incorporando nuevos servicios públicos a dicho proceso concursal, además de fortalecer a la Dirección Nacional del Servicio Civil con nuevas atribuciones, como las de impartir directrices y tareas de coordinación y supervisión en materias de gestión y desarrollo de personas a los ministerios y servicios.

También estableció una exención a la aplicación del mecanismo de selección de los altos directivos públicos, al permitirle al Presidente de la República que pueda nombrar directamente hasta 12 cargos de Jefes Superiores de Servicio que se encuentran afectos al sistema de ADP, sin concurso alguno, eso sí, dentro de los 3 meses siguientes al inicio del respectivo período presidencial. Dicha facultad es conocida como las “12 balas de plata”⁵. A la fecha, los cargos que han sido nombrados bajo este sistema -por parte de los dos Presidentes de la República- son los siguientes:

² Ley N° 19.882, Regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica.

³ Caso MOP-Gate, por ejemplo, ex Ministro de Obras Públicas, Sr. Carlos Cruz.

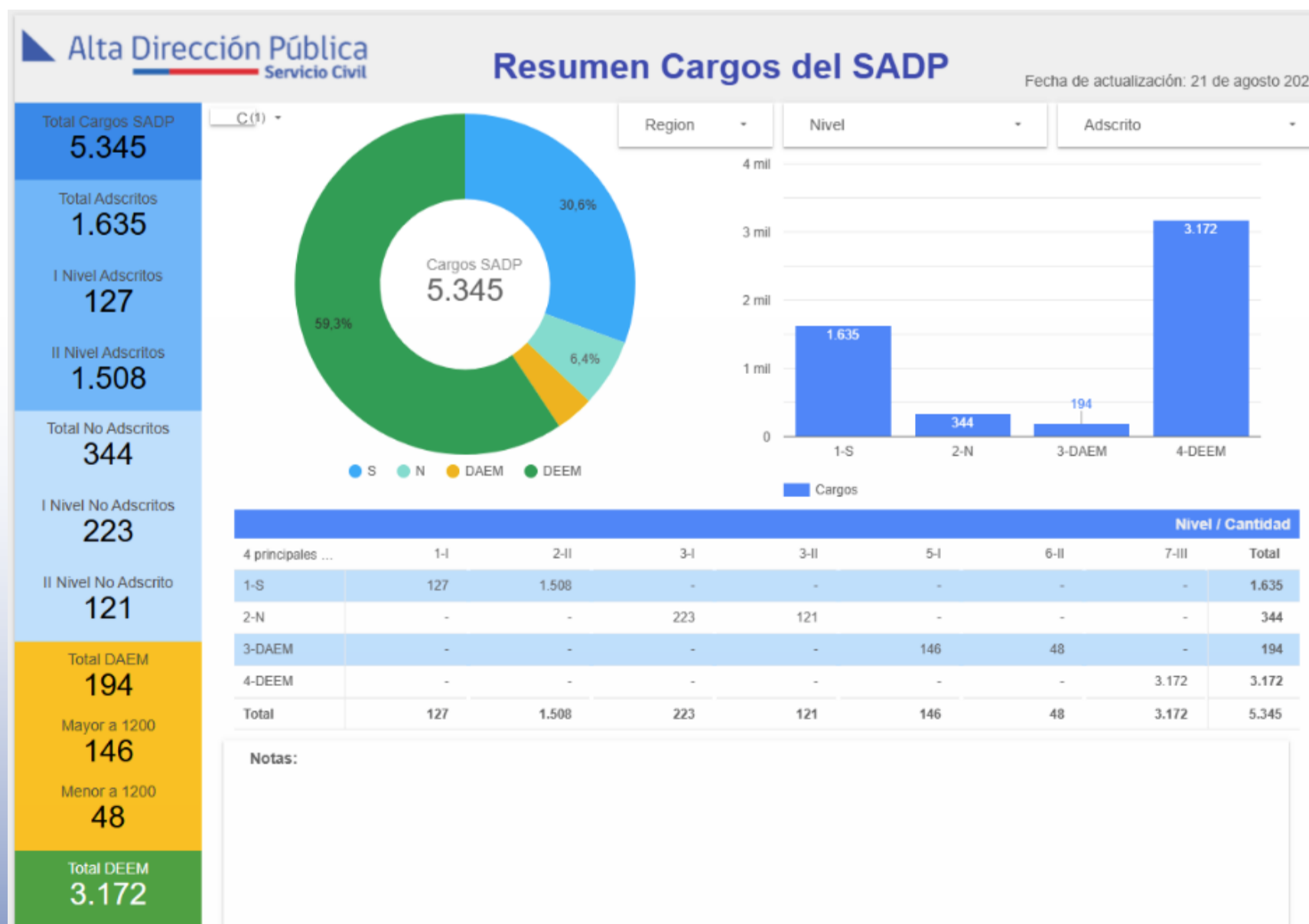
⁴ Ley N° 20.955, Perfecciona el sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil.

⁵ Ley N° 19.882, artículo trigésimo sexto bis: “[...] el o los decretos deberán dictarse dentro de los tres meses siguientes al inicio del respectivo período presidencial. La Contraloría General de la República tendrá el plazo de cinco 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. Dichos perfiles deberán encontrarse aprobados por el Consejo con anterioridad al nombramiento de los respectivos altos directivos públicos y ser publicados en las páginas web institucionales. El Presidente de la República podrá ejercer por una sola vez la facultad [...]”.

Presidente de la República	
Sebastián Piñera Echeñique	Gabriel Boric Font
1 Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (Conadi)	1 Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera de Chile (Invest Chile)
2 Dirección del Trabajo	2 Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (Conadi)
3 Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas	3 Comisión Nacional de Riego
4 Fondo Nacional de Salud (Fonasa)	4 Dirección del Trabajo
5 Instituto Nacional de Estadísticas	5 Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas
6 Instituto de Desarrollo Agropecuario (Indap)	6 Fondo de Solidaridad de Inversión Social (Fosis)
7 Instituto Nacional de Deportes	7 Fondo Nacional de Salud (Fonasa)
8 Servicio de Evaluación Ambiental	8 Instituto de Desarrollo Agropecuario (Indap)
9 Servicio Nacional de Menores (Sename)	9 Servicio de Impuestos Internos (SII)
10 Superintendencia de Educación	10 Servicio Nacional de Migraciones
11 Servicio Nacional del Consumidor (Sernac)	11 Servicio de Evaluación Ambiental⁶
12 Tesorería General de la República	12 Superintendencia de Salud

2.3 Información del sistema de ADP: al 21 de agosto de 2024, existen 5.345 cargos ADP, sin embargo, hay que considerar que de ese total el 59% corresponde a Directores de Establecimientos Educativos Municipales (DEEM), equivalentes a 3.172 cargos.

Por otra parte, los cargos adscritos representan el 31% (1.635 cargos), con 127 cargos del I nivel y 1.508 cargos del nivel II. Mientras que los no adscritos alcanzan los 344 cargos, tal como lo muestra el siguiente gráfico:



⁶ Seis cargos directivos coincidieron en ambos Gobiernos en cuanto fueron designados a dedo, es decir, sin concurso de ADP y son los que están destacados en color azul.

2.4. Etapas del proceso de selección y su duración:

a) El proceso de selección consta de 5 etapas:

1 Inicio del Proceso:

Aquí se realiza la convocatoria pública en medios de comunicación masivos, prensa escrita y en el sitio: www.serviciocivil.cl. Se inicia el reclutamiento a través del portal web y por medio de empresas especializadas en búsqueda y selección de candidatos. Se efectúa un análisis de admisibilidad de la postulación revisando el cumplimiento de los requisitos legales de cada postulante.

2 Evaluación general, se compone de 3 fases:

2.1. Análisis curricular, aquí se determina a los postulantes que pasan a la siguiente fase de acuerdo a los resultados de dicho análisis.

2.2. Evaluación Gerencial, conforme a los resultados se avanza a la fase siguiente.

2.3. Evaluación de competencias, de acuerdo a los resultados entregados por las empresas especializadas, se determina qué postulantes avanzan a entrevistas finales.

3 Entrevistas finales:

Si se trata de un cargo de primer nivel jerárquico, el Consejo de Alta Dirección Pública realiza las entrevistas; si se trata de un cargo de segundo nivel jerárquico, las entrevistas las realiza el Comité de Selección o Comisión Calificadora (que está integrada por un representante de la Dirección Nacional del Servicio Civil/profesional experto, un representante del Ministerio del cual depende o se relaciona el organismo público y un representante del organismo público que está convocando al concurso público).

4 Resolución:

Se confecciona nómina de postulantes elegibles con aquellos que aprobaron las entrevistas finales o se realiza la declaración de desierto del concurso (en caso de no existir candidatos o éstos no sean considerados idóneos).

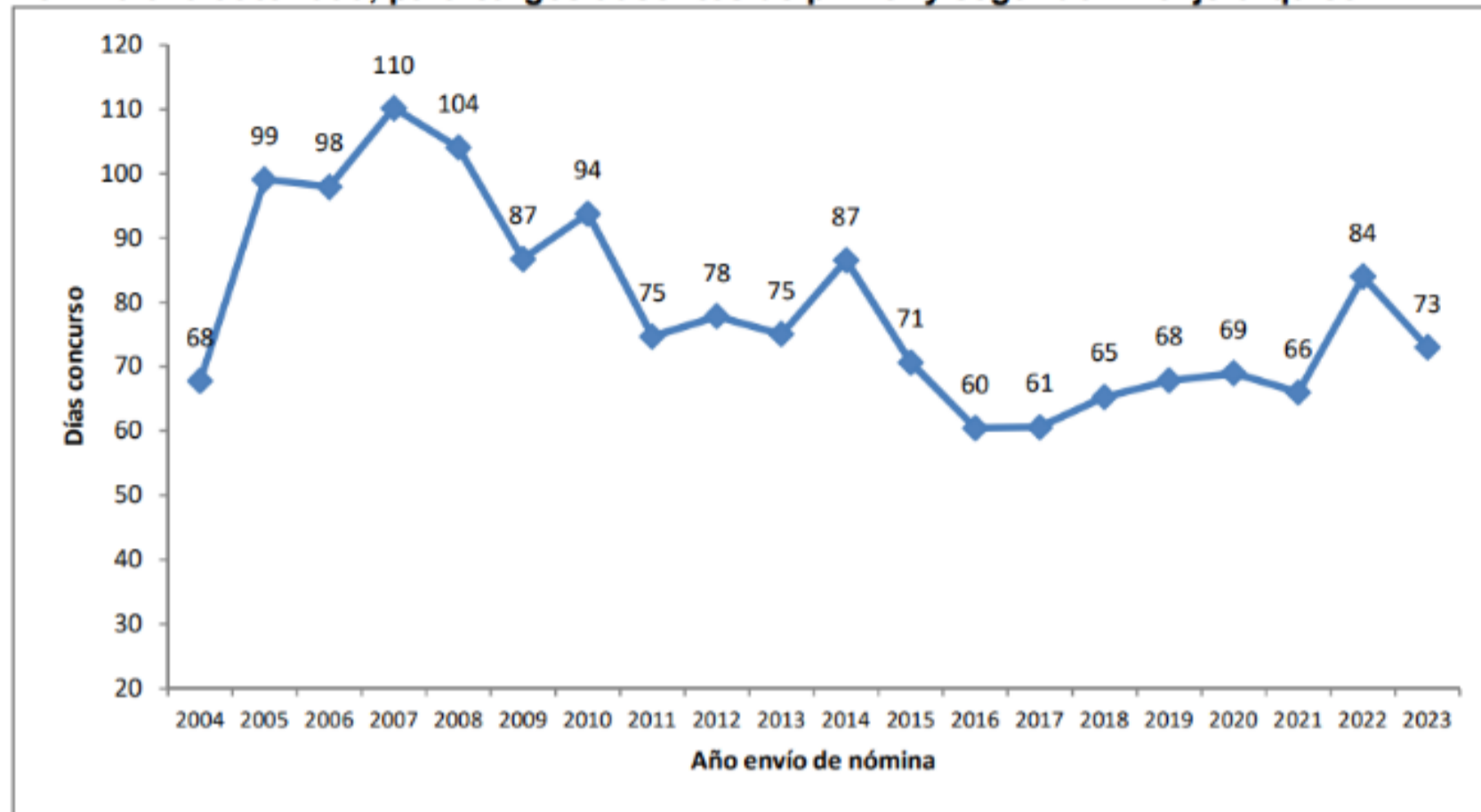
5 Nombramiento:

Si es para el primer nivel jerárquico, el nombramiento lo efectúa el Presidente de la República junto con el Ministro de la Cartera respectiva, y si es para el segundo nivel jerárquico, el nombramiento lo efectúa el Jefe Superior del Servicio respectivo. Si se declara desierto el concurso, se dará origen a un nuevo proceso.

b) En cuanto a su duración, respecto del concurso para cargos adscritos de primer nivel jerárquico, en el año 2023 tuvo una duración de 124 días, y de 67 días para el segundo nivel jerárquico, promediando 73 días corridos.

A partir de 2016, se observa un aumento en la duración de los procesos de selección de primer nivel jerárquico, pasando desde los 68 días promedio a 124 días el año pasado. En cambio, respecto del segundo nivel jerárquico, se registra una disminución a 67 días en 2023, respecto a los 75 días del año 2022.

Gráfico 30: días corridos promedio entre la publicación de la convocatoria y el envío de la nómina a la autoridad, para cargos adscritos de primer y segundo nivel jerárquico³⁶.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

3 COSTO DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE CARGOS DE PRIMER Y SEGUNDO NIVEL JERÁRQUICO

De acuerdo a información entregada por el Consejo de Alta Dirección Pública al Congreso Nacional hacia el año 2023⁷, la Dirección Nacional del Servicio Civil destinó un promedio de \$8.600.000.- pesos para desarrollar cada concurso público; cifras que van desde los \$11.300.000.- para los concursos de primer nivel jerárquico adscritos y de \$7.900.000.- para los segundos niveles jerárquicos adscritos.

Respecto de las consultoras expertas en reclutamiento, evaluación y búsqueda especializada que realizan los procesos de evaluación y selección de candidatos para los cargos ADP, en todo el país existen 32 autorizadas para ello.

En cuanto a los costos por concepto de dietas de profesionales expertos y consejeros, éstas fueron, en el año 2023, de casi \$600 millones de pesos, \$194 millones de pesos para los profesionales expertos que son 50 personas y de \$403 millones para los

⁷ Funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública 2023, mayo 2024, se puede revisar en el siguiente link: <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2024/06/Informe-SADP-2023-al-Congreso-Nacional.pdf>

⁸ Los profesionales expertos tienen una dieta de 5 UF por sesión (\$188.810.-), con tope de 60 UF mensuales (\$2.265.720.-), equivalente a 12 sesiones y los Consejeros 15 UF por cada sesión, con un máximo de 120 UF por mes calendario, que equivale a 88 sesiones mensuales.

4 ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DE LOS CARGOS ADP CUANDO HAY CAMBIO DE GOBIERNO?

El sistema de ADP como una herramienta de modernización de la gestión pública y de mejora en la calidad de los servicios por parte del Estado para la ciudadanía, presenta una realidad que las cifras no pueden ocultar y ello ocurre cada vez que existe un cambio de gobierno.

Efectivamente, el primer año del nuevo gobierno de turno, existe un alto porcentaje de egresos de profesionales en cargos de primer y segundo nivel jerárquico, que coinciden con ser las más altas jefaturas a cargo de liderar los organismos públicos y de implementar el programa de gobierno de las nuevas autoridades.

Es así como en el **primer año de gobierno del Presidente Boric**, es decir, entre el 11 de marzo y el 31 de diciembre de 2022, hubo 402 egresos de altos directivos públicos, 77 de carácter voluntario, 250 no voluntarios y 75 que corresponden a quienes no fueron renovados en sus cargos al cumplir uno o dos períodos de nombramiento.

Del total de egresos, 83 corresponden a Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico, de los cuales 11 son voluntarios, 67 no voluntarios y 5 corresponden a no renovaciones al cumplirse uno o dos períodos de nombramiento. En el segundo nivel jerárquico, el total acumulado de egresos asciende a 319, de los cuales 66 son voluntarios, 183 no voluntarios y 70 corresponden a no renovaciones.

A continuación, la tabla 1 muestra el resumen antes indicado:

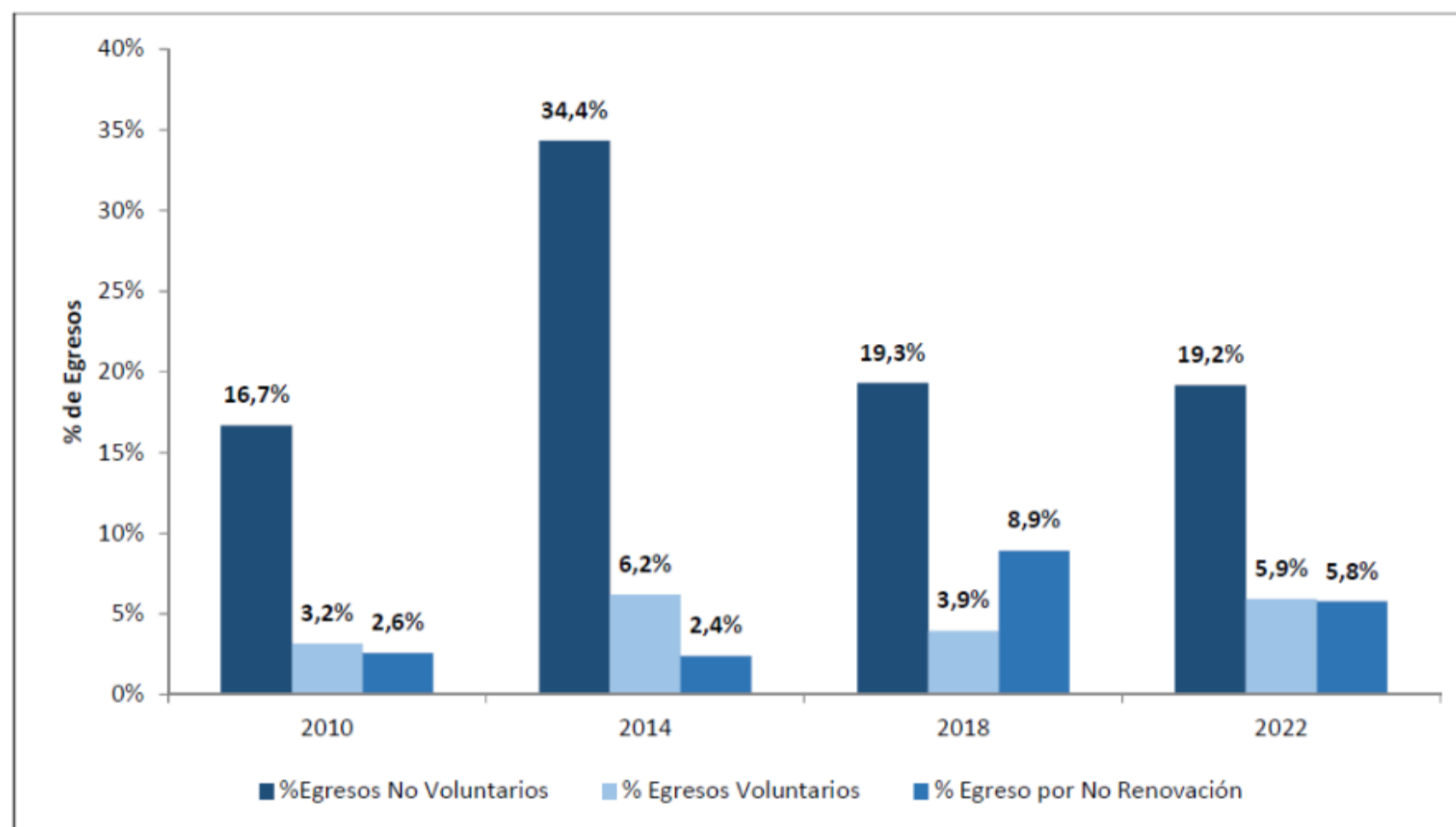
Tabla 1

Gobierno	Egresos: 11 de marzo a 31 de diciembre de 2022		
	Totales	Primer Nivel Jerárquico	Segundo Nivel Jerárquico
Presidente Boric			
Voluntarios	77	11	66
No voluntarios	250	67	183
No renovaciones	75	5	70
Total	402	83	319

En el **segundo año de gobierno del Presidente Boric**, es decir, el año 2023, se registra la mitad de egresos, alcanzando éstos a 205, versus los 402 del primer año de gobierno, 11 del primer nivel y 194 del segundo nivel jerárquico, de los cuales 54 fueron voluntarios, 106 no voluntarios y 37 corresponden a no renovaciones en sus cargos, al cumplir uno o dos períodos de nombramiento y 2 a personas que cumplieron su período. Debe agregarse 5 casos posteriores, que corresponden a 2 renunciaciones voluntarias adicionales y 3 no voluntarias⁹. Es decir, un 51% menos de egresos entre el año 2022 y el año 2023.

¹⁰ Hacer presente que la sumatoria total da 204 y no 205 como aparece informado en p. 45 del Informe: "Funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública. Año 2023".

Mediante el siguiente gráfico se puede verificar las comparaciones de egresos entre el 11 de marzo y el 31 de diciembre del primer año de cada nuevo Gobierno:



Fuente: Sistema de Postulación en Línea , Servicio Civil

De las cifras revisadas, llama la atención que siendo la esencia de los cargos su carácter eminentemente técnico, no puede desconocerse que la vinculación o afinidad política es otro elemento fundamental que prima a la hora de escoger quien liderará las políticas públicas de un sector específico de la Administración del Estado.

Dado ello, es necesario efectuar una modificación legal que recoja la necesidad de conciliar la idoneidad, la confianza y la gobernabilidad democrática, mediante la selección por concurso público de las personas más idóneas para un cargo, reforzándose la transparencia del proceso de selección, pero limitando el impacto de los cambios de gobierno.

5 EL CASO “AMOR”, CONCURSO, NOMBRAMIENTO Y DECLARACIÓN DE VACANCIA DEL CARGO

El nombramiento de la Directora Regional de Los Ríos del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, Isabel Amor Alfaro, correspondió al concurso ADP – 22678, de 2do. nivel jerárquico, el cual comenzó el 10 de marzo y terminó el 09 de julio de 2024, durando el proceso casi 4 meses.

A continuación, mostramos el detalle de su cronología:

10•03•2024	CONVOCATORIA PÚBLICA Y RECLUTAMIENTO. Se publica la convocatoria en el sitio web y en diarios de circulación nacional y/o regional, con plazo de postulación hasta el 25/03/2024 00:00:00.
22•03•2024 18:01	AMPLIACIÓN DE CONVOCATORIA PÚBLICA Y RECLUTAMIENTO. Se publica la ampliación de la convocatoria en el sitio web y en diarios de circulación nacional y/o regional, con plazo de postulación hasta el 01/04/2024 23:59:59.
01•04•2024	CIERRE CONVOCATORIA PÚBLICA Y RECLUTAMIENTO. Finaliza el plazo de recepción de antecedentes para el cargo. Se recibió un total de 135 postulaciones a través del Sistema de Postulación en Línea.
02•04•2024	ANÁLISIS DE ADMISIBILIDAD. Del total de candidatos/as del sistema de postulación en línea, 128 cumplen Requisitos Legales, de acuerdo a la información consignada en sus antecedentes de postulación y por tanto, avanzan a la etapa de Análisis Curricular.
03•04•2024	ANÁLISIS CURRICULAR. La empresa especializada en reclutamiento y selección - inicia el proceso de Análisis Curricular de 128 candidatos/as.
16•04•2024	ANÁLISIS CURRICULAR. El Comité de Selección, a partir de los resultados entregados por la empresa especializada en reclutamiento y selección, define que 31 candidatos/as avancen a la siguiente etapa correspondiente a evaluación directiva y/o evaluación de competencias.
17•04•2024	EVALUACIÓN DIRECTIVA Y/O EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS. Empresa especializada en reclutamiento y selección - inicia la evaluación directiva y/o evaluación de competencias de los candidatos/as del sistema de postulación en línea.
11•06•2024	EVALUACIÓN DIRECTIVA Y/O EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS. El Comité de Selección, a partir de los resultados de la evaluación de todos los candidatos/as, decide entrevistar a 7 candidatos/as.
17•06•2024	ENTREVISTAS FINALES. El Comité de Selección inicia las entrevistas a candidatos/as que avanzaron a esta etapa.
28•06•2024	RESOLUCIÓN DEL COMITÉ. Se envía a la autoridad la nómina de candidatos elegibles para el cargo, la cual fue conformada el día 19/06/2024 por el Comité de Selección, a partir de las entrevistas realizadas.
28•06•2024 18:00	PERÍODO DE RECLAMACIÓN. Se inicia el período de reclamación hasta el 05/07/2024 23:59:59.
09•07•2024	RESOLUCIÓN DE LA AUTORIDAD. La autoridad facultada informa al Servicio Civil que ha decidido nombrar a ISABEL MARGARITA AMOR ALFARO en el cargo de la nómina de candidatos enviada.
JUEVES 01•08•2024	NOMBRAMIENTO. A través de la Resolución Exenta RA N° 121830/247/2024 de la Directora Nacional del Servicio de la Mujer y la Equidad de Género se nombra a Isabel Margarita Amor Alfaro para el cargo de Directora Regional de Los Ríos, grado 6 de la Planta de Directivos, con jornada de 44 horas semanales del SernamEG por el período comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 01 de agosto de 2027.
LUNES 05•08•2024	COMUNICACIÓN DE TÉRMINO DEL EJERCICIO DEL CARGO. Mediante llamada telefónica la Directora Nacional solicita renuncia a Isabel Amor a contar del 08 de agosto de 2024. Paralelamente el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género mediante comunicado público informa de la salida de la recientemente nombrada Directora Regional de Los Ríos. ¹⁰
08•08•2024	DECLARACIÓN DE VACANCIA DEL CARGO. Isabel Amor al no haber presentado la renuncia al cargo, se declaró vacante éste mediante Resolución TRA N° 121830/1/2024, de fecha 08.08.2024, tomada razón por la Contraloría con fecha 14 de agosto de 2024.

Los requisitos legales que se exigían para desempeñar el cargo, eran poseer título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

En cuanto a la experiencia y conocimientos: se exigía contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias relacionadas con temáticas de género, y/o diversidad e inclusión, y/o en promoción de derechos y/o programas sociales, en instituciones públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Adicionalmente, se valora poseer experiencia en el ámbito regional y/o local en la respectiva región a la que postula.

¹⁰ Ver comunicado en el siguiente link: <https://x.com/SernamEGLosRios/status/1820472631944184318/photo/1>.

La renta líquida promedio mensual a recibir es de \$3.689.000.- y correspondía a un cargo de grado 6° de la E.U.S., más un porcentaje de asignación de ADP de un 17%.

Respecto del perfil del cargo¹¹, dependen de la Directora Regional 18 personas y maneja un presupuesto de \$571.907.458.-, destacándose dentro de los valores para el ejercicio del cargo: la probidad y ética en la gestión pública; la vocación de servicio público y la conciencia de impacto público, que implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

Así pues, asumió el cargo el jueves 01 de agosto de 2024 y habiéndolo desempeñado 48 horas, el lunes 5 de agosto se le notificó verbalmente la petición de renuncia, dejando constancia de dicha petición en un documento escrito remitido a su correo personal en igual fecha. Al no haber presentado la renuncia dentro de las 48 horas de solicitada, se dejó una certificación emitida por el Ministro de Fe de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas el día 7 de agosto de 2024, declarándose vacante el cargo a contar del 8 de agosto de 2024 a través de la Resolución TRA N° 121830/1/2024.

Más allá de la pertinencia de la causal invocada, la misma Contraloría señaló que la fundamentación por: “la pérdida de confianza para ejercer la respectiva plaza, constituye un elemento esencial en toda relación de Alta Dirección Pública y resulta determinante para ejercer la función administrativa encomendada”, agregando que: “los altos directivos públicos tendrán en materia de remoción la calidad de empleados de la exclusiva confianza de la autoridad facultada para disponer su nombramiento [...], por lo cual, la remoción se hace efectiva mediante la petición de renuncia que formula la Directora Nacional”.

6 COMENTARIOS Y PROPUESTAS DE MODIFICACIONES

De los puntos tratados precedentemente, podemos indicar que la creación del sistema de ADP ha permitido institucionalizar, mediante la realización de concursos públicos, procesos de selección de profesionales para cargos de primer y segundo nivel jerárquico en distintos organismos públicos.

Con ello, se ha mejorado la gestión pública, no sólo mediante la selección de personas idóneas para cada cargo, operando el mérito, la profesionalización y la igualdad de oportunidades, sino porque, además, se ha descentralizado su participación, designación y transparentado los procesos. Sumado a lo anterior, es que existe supervisión y continuidad de cada uno de los convenios de desempeño de dichos directivos, los que son medibles y controlables.

¹¹ Se puede revisar en detalle en el siguiente link: <https://adp.serviciocivil.cl/concursos-spl/opencms/permalink/6881959b-de8a-11ee-acf9-6755d96a8f20>.

Pero, estimamos que el sistema debe perfeccionarse y, en especial, cuando asume un nuevo gobierno, ya que el cambio de los Jefes Superiores de Servicio que fueron elegidos mediante el sistema de ADP (con todo lo que ello implica tanto en el proceso de selección como de nombramiento y el costo que tiene asociado para el Estado), pareciera que es sólo una pantalla de realidad, que dura lo que dura el Presidente de la República y sus Ministros, pues ante un cambio de las máximas autoridades, todo el engranaje siguiente se paraliza.

Dado ello, y si bien existe un proyecto de ley que se encuentra sin tramitación en el Congreso Nacional desde enero del año 2022¹², que introduce modificaciones para fortalecer el sistema de ADP, rescatamos -en lo pertinente- algunas propuestas que son

- 1 Avanzar hacia el mérito para determinar la continuidad de los directivos públicos de segundo nivel jerárquico, manteniendo sólo para los cargos de primer nivel jerárquico la exclusiva confianza como causal de remoción.

Para los cargos de segundo nivel jerárquico, el egreso debe fundarse en motivos de mérito, como cumplimiento deficiente del convenio de desempeño ADP o en otros hechos o aspectos evaluados de forma deficiente por la autoridad, acompañados de su respectiva fundamentación, así notificada previamente y por escrito al Consejo de Alta Dirección Pública. De ahí la importancia de avanzar en la profesionalización medida, tanto en los convenios de desempeño como en otros antecedentes que recojan situaciones emergentes propias de la gestión de los servicios públicos, para así dar continuidad a quienes ocupan cargos gerenciales dentro del Estado.

- 2 Debido a la duración de los períodos de vacancia de los cargos, parece adecuado buscar mecanismos que permitan a actuales altos directivos públicos, que ya han sido seleccionados a través de filtros de mérito y que hayan demostrado buenos resultados de gestión, optar a nuevas responsabilidades en la misma institución o en otra, generando un modelo mixto de desarrollo directivo del Estado.

Por ello, el Presidente de la República podría nombrar a un alto directivo público en ejercicio, cumpliendo con los requisitos legales y con el perfil del cargo que se aspira a proveer. Esta atribución podrá ser ejercida, en cada período presidencial, respecto de un porcentaje máximo determinado (por ejemplo, 10% de los cargos de primer nivel jerárquico). Lo anterior será informado por la Dirección Nacional del Servicio Civil quien definirá el número de cargos que estarán sujetos a esta nueva modalidad.

- 3 Transformar los convenios de desempeño ADP en guías útiles, simples y estratégicas que orienten los esfuerzos institucionales de los directivos públicos para entregar más y mejores servicios públicos a los usuarios finales.

¹² Boletín 14.582-05, se puede revisar su tramitación en el siguiente link:
<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=15063&prmBOLETIN=14582-05>

IDEAS *REPUBLICANAS*

www.ideasrepublicanas.cl

 @i_republicanas

 @ideas_republicanas

 Ideas Republicanas