

**MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE FORTALECE EL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA Y LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.**

---

Santiago, 17 de agosto de 2021.

**MENSAJE N° 161-369/**

Honorable Cámara de Diputados:

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

En uso de mis facultades constitucionales, tengo el honor de someter a vuestra consideración el siguiente proyecto de ley que fortalece el Sistema de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil.

**I. ANTECEDENTES Y  
FUNDAMENTOS DEL PROYECTO**

El 25 de julio de 2019 el Gobierno que presido hizo pública la "Agenda de Modernización del Estado", con el propósito de "hacerle la vida más fácil a las personas". La señalada agenda comprende 50 medidas organizadas en seis ejes estratégicos: mejores servicios del Estado; mejor gestión pública; personas en el Estado; transparencia, probidad y participación; mejor institucionalidad y desarrollo local, y descentralización. Al mismo tiempo, por primera vez se institucionalizó una arquitectura destinada a brindar supervisión y continuidad a la Agenda, conformada por el Consejo Asesor Permanente para la Modernización del Estado y el Comité

Ejecutivo responsable de implementar las iniciativas.

Los hechos acontecidos en nuestro país a partir del 18 de octubre de 2019 y la pandemia generada por la propagación de la enfermedad COVID-19, que ha azotado a la humanidad, han relevado la necesidad de una profunda, urgente e integral "reforma del Estado". Junto a otras reformas relevantes, el Gobierno que dirijo considera fundamental profundizar los principios del mérito, la profesionalización, la igualdad de oportunidades y la transparencia como motores de un Estado moderno, ágil y cien por ciento al servicio de todos los habitantes de nuestro país.

#### **1. El Sistema de Alta Dirección Pública**

El Sistema de Alta Dirección Pública (en adelante, también "Sistema ADP"), consagrado por el Título VI de la ley N° 19.882, de 2003, y perfeccionado por la ley N° 20.955, de 2016, aspira a dotar a las instituciones del gobierno central de equipos directivos que optimicen la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía y den cumplimiento a las políticas y programas que defina la autoridad.

Su conducción le corresponde a la Dirección Nacional del Servicio Civil y cuenta con la regulación y garantía del Consejo de Alta Dirección Pública.

El Sistema ADP se estructura como un modelo mixto que intenta 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 cargos de primer o de segundo nivel jerárquico-, seleccionan, por concurso público, los postulantes más idóneos para el cargo, quienes son propuestos a la

autoridad facultada para el nombramiento, la que puede elegir entre los nominados e incluso desestimarlos, para luego solicitar un nuevo proceso de selección.

Hoy forman parte del Sistema de Alta Dirección Pública o se seleccionan por medio de su institucionalidad, 4.997 cargos, la mayor cifra histórica desde su creación el año 2003, de los cuales 1.295 son cargos "adscritos", es decir, aquellos cargos de primer y segundo nivel jerárquico, sujetos a todas las reglas de ingreso, desempeño y remoción que establece el título VI de la ley N° 19.882; 3.172 son directores de escuelas y liceos municipales; 260 son directores de departamentos municipales de educación; y 258 son cargos denominados como "no adsritos", los que incluyen, por ejemplo, a los directores de empresas públicas como CODELCO o ENAP, cuyo proceso de selección es conducido por el Consejo ADP, pero las condiciones para el ejercicio del cargo se rigen por otros marcos legales.

## **2. Efectos de la ley N° 20.955**

Luego de casi cinco años de implementación de la ley N° 20.955, que perfeccionó el Sistema de Alta Dirección Pública y fortaleció la Dirección Nacional del Servicio Civil, su aplicación ha tenido efectos dispares en relación a los objetivos originalmente buscados por el legislador.

Cabe recordar que el citado cuerpo legal entregó nuevas facultades a la Dirección Nacional del Servicio Civil; amplió el marco de aplicación del Sistema ADP y expandió el mérito a otras áreas de la Administración; incorporó medidas destinadas a limitar el impacto de los cambios de gobierno; introdujo reformas dirigidas a aumentar la eficiencia y efectividad de los procesos de selección; fortaleció el rol del Consejo como

regulador y garante del buen funcionamiento del Sistema; reforzó la transparencia del proceso de selección y precisó el alcance de la confidencialidad, entre otras medidas.

Aquellas medidas destinadas a aumentar la eficiencia y efectividad de los concursos han sido evaluadas como positivas en su impacto por el Consejo de Alta Dirección Pública. Entre ellas se cuenta la creación del llamado "banco de candidatos", un registro que contiene la información de las personas que han participado de concursos y que permite invitar a participar a quienes posean perfiles concordantes con los del cargo que se busca proveer. Según el informe que anualmente emite el Consejo de Alta Dirección Pública al H. Congreso Nacional, durante 2018 se enviaron 130.000 invitaciones a través de correo electrónico a los integrantes de este banco, para un total de 238 concursos: *"en dichos procesos de selección, el 8,8% de los postulantes provino del Banco de Candidatos, aumentando su nivel de representación al momento de conformar nómina al 30,2% en los concursos de primer nivel jerárquico y a 24,9% en los de segundo nivel."* (Consejo ADP, Funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública 2018, p.35, 2019). Asimismo, durante 2020 se enviaron 205.932 invitaciones a través de correo electrónico a los integrantes de este banco, para un total de 287 concursos: en dichos procesos de selección, el 11% de los postulantes provino del Banco de Candidatos, aumentando su nivel de representación al momento de conformar nómina al 26% en los concursos de primer nivel jerárquico y a 29% en los de segundo nivel.

La reforma también facultaba al Consejo de Alta Dirección Pública -con el acuerdo de cuatro de sus cinco miembros y

por razones fundadas-, para incorporar en procesos de selección, con su autorización y antes de la etapa de entrevistas, a personas provenientes de alguna de las dos categorías siguientes: candidatos nominados en los últimos veinticuatro meses en concursos destinados a proveer cargos de naturaleza equivalente, y Altos Directivos Públicos, en ejercicio o no, que hayan ejercido el cargo por al menos un periodo de dos años y cuyo cumplimiento de su convenio de desempeño haya sido igual o superior al 90%, herramienta que fue llamada "Gestión de Candidatos". Durante 2020, se utilizó este mecanismo en 39 concursos -6 de primer nivel y 33 de segundo- habiéndose invitado a postular a un total de 103 personas. De éstas, 32 conformaron nómina: 29 en segundo nivel y 3 de primer nivel. Respecto a las personas nombradas, en segundo nivel 2 personas provenientes de gestión de candidatos fueron nombradas del total de concursos a los cuales se aplicó el mecanismo durante este año". Cabe señalar que la posibilidad de realizar Gestión de Candidatos, sin costo, ha permitido acotar los procesos de búsqueda, particularmente en primer nivel jerárquico, cuyo alcance pasó del 100% de los casos el año 2016 a un 57% de los concursos pagados de primer nivel y un 15% de los concursos pagados de segundo nivel en el 2020, reduciendo considerablemente los costos directos promedio de cada concurso (Consejo ADP, Funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública 2020, p.18, 2021).

Sin dudas, uno de los aspectos más relevantes de la reforma fue la eliminación de los ocupantes "transitorios y provisionales" de cargos de Alta Dirección Pública, quienes eran designados directamente por la autoridad para ejercer cargos vacantes que, de acuerdo a la ley, debían proveerse a través del Sistema ADP, mientras se llevaba a cabo el concurso

destinado a proveerlos. El Consejo ADP señala en su informe del año 2019 al H. Congreso Nacional que: "la institución fue especialmente polémica debido al elevado número de ocupantes transitorios y provisionales -TyP- que, tras participar del respectivo concurso, eran incluidos en la nómina y finalmente nombrados por la autoridad, impactando negativamente en la credibilidad del Sistema. Con el fin de graficar la situación, baste mencionar que entre los años 2014 y 2017 en el 60,5% de los cargos de primer nivel se nombró al ocupante transitorio y provisional, mientras que en el mismo período, en cargos de segundo nivel jerárquico, se nombró al 50,5% de los ocupantes transitorios y provisionales, con un peak de 64,2% en 2015." (Consejo ADP, Funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública 2018, p.32, 2019).

Con estos antecedentes, el Gobierno que presido debió implementar por primera vez un Sistema ADP sin la figura de designación directa del nombramiento "transitorio y provisional", lo que valoramos profundamente como una señal de transparencia y profesionalización que impulsó un nuevo Sistema de Alta Dirección Pública.

Sin embargo, existen otros componentes de la reforma cuyo efecto no ha sido el esperado y que requieren continuar perfeccionándose. Uno de ellos fue disponer que los Jefes de Servicio que quisieran desvincular Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico durante los primeros 6 meses de gobierno, debieran notificar en forma previa y por escrito al Consejo su decisión, argumentando si la desvinculación se fundaba en motivos de desempeño o confianza. La norma señala que la autoridad solicitante pudiera ser citada por este cuerpo colegiado a exponer sobre el grado de cumplimiento del convenio de

desempeño y los motivos de la desvinculación. Según informa el Consejo ADP, "en los primeros 6 meses del actual gobierno -entre el 11 de marzo y el 11 de septiembre de 2018-, la autoridad informó al Consejo su interés en llevar a cabo desvinculaciones de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico respecto de 144 casos, invocando razones de confianza en el 93% de los mismos.". En tal sentido, queda de manifiesto que la desvinculación de dichos directivos obedeció casi exclusivamente a criterios de confianza, y no de desempeño -contrario al espíritu de la norma señalada- y por lo tanto esta herramienta no habría cumplido su propósito de reducir el impacto de la alternancia en el poder en el Sistema de Alta Dirección Pública.

Aun cuando las desvinculaciones -peticiones de renuncia no voluntaria- en el segundo nivel jerárquico en la actual Administración fueron significativamente menores que en el Gobierno anterior (datos disponibles en [reporte.serviciocivil.cl](http://reporte.serviciocivil.cl)), pasando de un 52% acumulado durante los dos primeros años del gobierno anterior (marzo del año 2016), a un 28% acumulado durante los dos primeros años de la actual administración (marzo del año 2020), esta baja no es posible atribuirla, al menos exclusivamente, a la ley N° 20.955, pues dicho marco legal, a excepción de la norma antes señalada, no estableció barrera de salida alguna o impedimentos a las desvinculaciones de los directivos públicos.

Con todo, resulta conveniente para el Sistema ADP, con una mirada de largo plazo, continuar dando pasos adicionales hacia el mérito, especialmente en los segundos niveles jerárquicos, para entregar la oportunidad de una mayor continuidad en el ejercicio del cargo a aquellos directivos de comprobado buen desempeño.

### **3. Materias de política pública que deben ser perfeccionadas**

A casi cinco años de la reforma que fortaleció el Sistema ADP y en virtud de la crisis social, económica y sanitaria que afecta a nuestro país, hemos considerado oportuno realizar nuevas modificaciones, que permitan resolver las siguientes materias de política pública que la evidencia ha demostrado como prioritarias.

#### **a. Conciliar un justo equilibrio entre igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, la agilidad en la provisión de cargos y el desarrollo del talento directivo**

El Sistema de Alta Dirección Pública, en cerca de 18 años de existencia, ha realizado más de 10.000 concursos públicos. Durante los años 2018 y 2019 se concentró la mayor cantidad histórica de concursos realizados por año, con 543 y 481 concursos, respectivamente. Cada uno de esos concursos se desarrolla en promedio en 65 días corridos, desde la convocatoria hasta que la autoridad facultada para el nombramiento recibe la nómina de candidatos elegibles proveniente del Consejo de Alta Dirección Pública o de los comités de selección, según corresponda.

Pese al enorme esfuerzo de la Dirección Nacional del Servicio Civil por reducir los plazos de los concursos, aún transcurren en promedio cuatro meses entre que un cargo queda vacante y el nuevo titular es nombrado por la autoridad respectiva. Esto sin duda afecta la continuidad operacional de las instituciones y la calidad de la gestión del Estado.

Por esto, es imprescindible buscar nuevos mecanismos y perfeccionar otros,



que permitan armonizar el valor del mérito y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, garantizando la legítima necesidad de las instituciones del Estado de asegurar su continuidad operacional y la celeridad en el nombramiento de sus liderazgos.

**b. Entregar más y mejores oportunidades de desarrollo para los altos directivos públicos, gestionando el talento directivo**

Aun cuando la Dirección Nacional del Servicio Civil ha logrado transformar esta política pública en un referente internacional en materia de meritocracia y transparencia, nuestro sistema sigue siendo un modelo de provisiones de concurso contra vacante. En otras palabras, cada vacante que se produce debe obligatoriamente llenarse a través de un concurso público. Si bien lo anterior ayuda a la transparencia, limita el desarrollo de una carrera directiva como la promoción del talento de aquellos directivos de desempeño exitoso.

Por ello, es necesario buscar nuevos 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. Esto incorporaría a nuestro sistema de concursos por vacante, un modelo mixto de desarrollo directivo en el Estado.

**c. Avanzar hacia el mérito para determinar la continuidad de los directivos públicos de segundo nivel jerárquico**

En la actualidad son 1.153 cargos de segundo nivel jerárquico adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, en su

mayoría de directores regionales, pertenecientes a 130 servicios públicos.

Tal como se ha señalado, pese a la sostenida reducción en las peticiones de renuncia no voluntaria en los segundos niveles jerárquicos, que han bajado de un 54,7% durante los tres primeros años del gobierno anterior, a un 36,5% durante la actual Administración, es necesario profundizar el principio del mérito para definir la continuidad en sus cargos de los directivos públicos de segundo nivel jerárquico. Como se señaló anteriormente, los motivos esgrimidos por las autoridades para solicitar la renuncia de los directivos son, en más de un 90% de los casos, razones de confianza.

Para avanzar en la profesionalización del Estado, es imprescindible que sea el desempeño, medido tanto en los convenios de desempeño ADP como en otros antecedentes que recojan las situaciones emergentes propias de la gestión de servicios públicos, el motivo fundamental para la continuidad o egreso de quienes ocupan cargos gerenciales en el Estado.

**d. Mejorar la eficiencia y eficacia en el uso de los recursos de los contribuyentes**

Los costos directos de los concursos de Alta Dirección Pública -pago por la prestación de servicios de evaluación de candidatos que se realiza a un grupo de consultoras de reconocido prestigio- se han ido reduciendo progresivamente a través de los años con las medidas de gestión tomadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil. Por ejemplo, el año 2017 un concurso para proveer cargos de primer nivel jerárquico costó en promedio 24 millones de pesos versus 12 millones de pesos el año 2020. En términos generales, al ponderar los costos promedios de todos los concursos de primer y segundo nivel

jerárquico, dichos costos unitarios se han reducido de 14 millones por concurso el año 2017 a 8 millones el año 2020, generando ahorros anuales promedio cercanos a los 2.000 millones de pesos.

Pese a los esfuerzos por contener los costos, el modelo de concursos por vacantes definido en nuestra legislación impide generar economías de escala significativas, lo que hace prever que de continuar la incorporación permanente de nuevos cargos al Sistema ADP, crecerá necesariamente el costo económico directo de su implementación.

Por ello, resulta del todo deseable, refrendando el principio de austeridad en la función pública, generar nuevos mecanismos de provisión de cargos y gestión del talento directivo, que permitan contener los costos de un Sistema en permanente expansión.

**e. Fortalecer la gestión del desempeño directivo, con miras a entregar mejores servicios públicos a la ciudadanía**

Los convenios de desempeño ADP, definidos en la ley como parte del contrato de los altos directivos, no han logrado plenamente su propósito de orientar la gestión estratégica de los directivos. Al estar vinculados al pago de una bonificación económica, siguen la misma suerte de otros mecanismos de control de gestión del Estado, con metas poco desafiantes, que no miden los esfuerzos centrales de producción de bienes y servicios y, por lo tanto, con un énfasis marcado en la implementación de procesos o calendarios, en lugar de la medición de resultados para la ciudadanía.

Parte de los problemas detectados con los convenios de desempeño radican en la ausencia de "diálogos de desempeño" entre

los directivos públicos y la respectiva autoridad. La ausencia de una estrategia institucional y la carencia de una mirada de gestión desde el *principal* -la autoridad política- hacia el *agente* -el servicio público responsable de implementar las políticas-, diluyen la relevancia y el potencial impacto de esta herramienta.

Los convenios de desempeño ADP deben transformarse en guías útiles, simples y estratégicas que orienten los esfuerzos institucionales de los directivos públicos para entregar más y mejores servicios públicos a sus usuarios finales.

**f. Desarrollar nuevas capacidades institucionales en la Dirección Nacional del Servicio Civil para la planificación y análisis prospectivo de estrategias, dotaciones y capacitación en el Estado, así como la promoción de la movilidad horizontal y el desarrollo de los funcionarios públicos**

La tarea permanente de la Dirección Nacional del Servicio Civil, desde su creación, ha sido instalar el mérito y la igualdad de oportunidad como motores de un Estado más moderno y al servicio de todos los habitantes de nuestro país. En parte por sus buenos resultados y las garantías que su labor genera en todos los actores públicos -asociaciones de funcionarios, autoridades, servidores públicos en general-, es que la reforma del año 2016 reconoció y fortaleció su labor en este ámbito.

Sin embargo, consideramos necesario dar pasos adicionales, entregando mayores atribuciones a esta Dirección Nacional en al menos cuatro dimensiones.

Primero, atribuciones que le permitan cumplir un rol prospectivo en el análisis

de la estrategia que un gobierno debe seguir para la selección, formación, desempeño y desarrollo de los servidores públicos. Esta mirada estratégica, para el desarrollo de más y mejores capacidades en el Estado, no es descrita actualmente en la ley orgánica de esta institución y su incorporación podría ser de gran utilidad para el rol que debe cumplir el Estado del futuro en nuestro país.

Segundo, atribuciones para complementar el esfuerzo que desarrolla la Dirección de Presupuestos para analizar las dotaciones de las distintas reparticiones públicas, con el fin de prospectar las necesidades de personal y con ello entregar insumos al Ministerio de Hacienda para definir las dotaciones de las instituciones del Estado en las respectivas leyes de presupuestos. Esto cobra aún mayor importancia con la nueva política impulsada por nuestro Gobierno, de revisión más exhaustiva del gasto en el diseño de los presupuestos y las estrategias para avanzar en un mejor gasto fiscal con foco en las prioridades ciudadanas.

Tercero, atribuciones para instruir y coordinar las necesidades de capacitación y desarrollo del personal de los servicios públicos de la Administración del Estado, con el fin de mejorar su calidad y pertinencia, reducir los costos para los contribuyentes y ampliar su cobertura, todo en sintonía con la estrategia de modernización del Estado y las prioridades de política pública de cada Gobierno.

Y cuarto, atribuciones para promover en forma activa la movilidad horizontal de los funcionarios públicos entre instituciones del Estado, como una forma de desarrollar y retener talento y estimular el desarrollo profesional y laboral de los servidores públicos.

**g. Construir más confianza entre la ciudadanía y sus instituciones, expandiendo el Sistema de Alta Dirección Pública y los principios del mérito y la igualdad de acceso al empleo público**

Finalmente, el rol que cumple el Estado no solo tiene que ver con la entrega de más y mejores servicios a la ciudadanía, también con la construcción de confianza y cohesión social, a partir del ejercicio de sus facultades y el diseño de instituciones sólidas.

El Sistema ADP ha demostrado con el tiempo ser reconocido y valorado por la ciudadanía, no solo por la rigurosidad de sus procesos sino por la "justicia de trato" entregada a los postulantes: cada persona que participa es rigurosamente informada de las etapas y de su resultado en el proceso; los cuidados en la interacción con los postulantes, desde la Dirección Nacional del Servicio Civil y las empresas de evaluación, es monitoreado y perfeccionado continuamente, y ninguna variable distinta del ajuste de la persona con el perfil del cargo es considerada para el avance de los candidatos en las diferentes etapas del proceso de selección.

Muestra de esta confianza de la ciudadanía es el continuo incremento de las postulaciones en los procesos de Alta Dirección Pública, llegando hoy a un promedio de 121 postulantes por concurso y alcanzando entre los años 2018 al 2020, un total de 212.516 postulaciones. La mayor cifra de postulación al sistema ADP en un periodo de tres años.

La expansión de este Sistema ha sido permanente y ratificada en el H. Congreso Nacional a partir de sucesivas leyes que han incorporado más cargos -tanto adscritos como no adscritos-, pasando de

688 posiciones definidas por ley el año 2003 a 4.985 posiciones que hoy son seleccionados con la participación del Sistema de Alta Dirección Pública.

Estos antecedentes muestran que el Sistema de Alta Dirección Pública ha sido una política pública de Estado que le ha hecho bien al país y, por lo tanto, debe seguir expandiéndose. Por de pronto, este proyecto propone incorporar a cargos de primer y segundo nivel jerárquico hasta ahora no incorporados al Sistema, resguardando con ello la coherencia en la arquitectura del Sistema.

Estas y otras materias han sido recogidas a partir de las recomendaciones de política pública emitidas por el Consejo de Alta Dirección Pública, en su informe a partir de la rebaja transitoria de la dieta parlamentaria y otras remuneraciones de autoridades, luego de ejercer el mandato transitorio que le encomendó la ley N°21.233, publicada en el Diario Oficial el 28 de mayo de 2020, disponible en el sitio web <https://remuneraciones.cadp.cl>.

## **II. CONTENIDO DEL PROYECTO**

Teniendo a la luz los antecedentes y fundamentos antes señalados, a continuación, se describen los principales aspectos regulados por esta iniciativa legal.

### **1. Expandir el Sistema de Alta Dirección Pública**

Continuando la exitosa experiencia del Consejo de Alta Dirección Pública en la selección de directivos públicos entre otros, se suman al Sistema de Alta Dirección Pública los cargos de primer nivel jerárquico de Director General de Obras Públicas y Director Nacional de Planeamiento. Además, se suman un conjunto

de cargos de segundo nivel, entre los cuales destacan los Directores Regionales del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), Instituto de Seguridad Laboral, como numerosos cargos del sector salud.

Con ello, se incorporan factores de mérito e idoneidad en la selección de más cargos de la administración civil del Estado.

**2. Avanzar hacia el mérito para determinar la continuidad de los directivos públicos de segundo nivel jerárquico, manteniendo la confianza en el primer nivel jerárquico**

El proyecto propone que solo los cargos de primer nivel jerárquico se mantengan como cargos de exclusiva confianza para efectos de la remoción. En cambio, los cargos de segundo nivel jerárquico serán cargos cuyo egreso debe fundarse en motivos de mérito, entendido como un cumplimiento deficiente del convenio de desempeño ADP o bien otros hechos o aspectos evaluados en forma deficiente por la autoridad, acompañados de su respectiva fundamentación.

**3. Entregar oportunidades de desarrollo y movilidad a los altos directivos públicos, gestionando y reteniendo talento en el Sistema de Alta Dirección Pública**

El proyecto propone que una vacante de Alta Dirección Pública pueda ser cubierta por otro directivo público en ejercicio, ya seleccionado por mérito a través del Sistema ADP. Respecto de los cargos vacantes de primer nivel jerárquico -que corresponden al de jefe superior de servicio-, el Presidente de la República podrá nombrar a un alto directivo público en ejercicio, en cuanto cumpla con los requisitos legales y con el perfil del



cargo que se aspira a proveer. Esta facultad podrá ser ejercida, en cada período presidencial, respecto de un máximo del 10 por ciento de los cargos de primer nivel jerárquico vigentes en la Alta Dirección Pública al iniciarse cada periodo presidencial. Durante los primeros treinta días desde el inicio del nuevo gobierno, la Dirección Nacional del Servicio Civil, por medio de resolución exenta, definirá el número de cargos que estarán sujetos a esta nueva modalidad.

Respecto de cargos vacantes de segundo nivel jerárquico, el ministro del ramo o el subsecretario, por delegación de éste, previa notificación de los respectivos jefes superiores de servicio, podrá solicitar fundadamente la autorización del Consejo de Alta Dirección Pública, prestada por los cuatro quintos de sus integrantes, para nombrar como titular a un alto directivo público en ejercicio. Si el directivo que se quiera nombrar en otro cargo ejerciera en un servicio público de otra cartera ministerial, deberá constar la autorización expresa del ministro correspondiente, o bien, del subsecretario respectivo, en caso de delegación.

Las vacantes que se produzcan como consecuencia de los nombramientos realizados a partir de este mecanismo de movilidad y desarrollo de directivos públicos, deberán contar con el consentimiento del directivo y proveerse de acuerdo con las normas generales aplicables a la selección de altos directivos públicos.

#### **4. Disponibilizar talento a partir de las bases de datos generadas por el Sistema ADP**

La presente iniciativa propone que subsecretarios, jefes de servicio y alcaldes, entre otras autoridades, que

deban proveer cargos de su dependencia que no formen parte del Sistema de Alta Dirección Pública, puedan solicitar a la Dirección Nacional del Servicio Civil que se les refieran candidatos que cumplan con el perfil requerido, en cuanto los candidatos hayan previamente accedido a ser objeto de referencia. Lo anterior, es sin perjuicio del cumplimiento de las normas que regulan la provisión de cargos públicos, incluidas aquellas impartidas por la Dirección Nacional del Servicio Civil.

**5. Otorgar a la Dirección Nacional del Servicio Civil un rol más activo en el control de la calidad y utilidad estratégica de los Convenios de Desempeño ADP**

La presente iniciativa legal propone facultar a la Dirección Nacional del Servicio Civil para evaluar periódicamente la calidad de la formulación, evaluación y cumplimiento de los convenios de desempeño de altos directivos públicos, de acuerdo a criterios previamente definidos por éste organismo; informar al Presidente de la República, al menos dos veces al año, sobre los resultados de gestión de los jefes de servicio, y publicar en su sitio web los resultados de las evaluaciones de dichos convenios. Esta mayor supervigilancia de los Convenios de Desempeño ADP contribuirá a mejorar la calidad en la formulación de sus metas e indicadores, reforzando su carácter estratégico.

El proyecto también considera una optimización del procedimiento para evaluar dichos convenios, reemplazando su actual ciclo de evaluación -dependiente de la fecha de nombramiento de cada directivo-, por uno asociado al año calendario, con cierre al 31 de diciembre de cada año, con independencia de la fecha de nombramiento del directivo, siempre y

cuando éste haya cumplido al menos seis meses en el ejercicio del cargo. Para aquellos que tienen un desempeño menor a seis meses deberán informar en el mes de junio de año siguiente a su nombramiento. Lo señalado, permitirá reducir los costos de transacción sobre el control del cumplimiento de los convenios, facilitando la supervigilancia por parte de los subsecretarios respecto de aquellos servicios relacionados y dependientes y enfatizando el carácter institucional de las metas e indicadores contenidos en los convenios.

**6. Dotar a la Dirección Nacional del Servicio Civil de mayores facultades en el diseño estratégico de políticas de gestión y desarrollo de personas, análisis de dotaciones, coordinación de la capacitación, selección y movilidad horizontal de los servidores públicos**

Esta iniciativa legal establece que la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá proponer al Presidente de la República, a través del Ministro de Hacienda, en julio de cada primer año de gobierno, la Estrategia Nacional de Desarrollo de Personas, la que contendrá lineamientos generales destinados a orientar a la Administración sobre las prioridades en el mediano plazo para la atracción de talento, el desarrollo y el desempeño de los funcionarios públicos. Los planes y políticas de desarrollo de personas en los servicios de la Administración del Estado deberán sujetarse a estos lineamientos.

Adicionalmente, se busca entregar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la facultad de contratar estudios de dotaciones, cuyos resultados deberán ser entregados al Ministro de Hacienda, quien podrá considerarlos como un insumo para la elaboración de la respectiva Ley de

Presupuestos para el Sector Público pudiendo con ellos instruir un ajuste en los cupos de las dotaciones de personal.

Junto con ello, se faculta a la Dirección Nacional del Servicio Civil para identificar prospectivamente las necesidades de capacitación en los servicios públicos, diseñando programas y planes de formación costo efectivos, de interés común o sectorial, que permitan mejorar el desempeño institucional y la calidad de los servicios entregados a la ciudadanía. En la misma materia, esta Dirección Nacional podrá instruir respecto de las actividades de capacitación y perfeccionamiento de interés común para el personal de los servicios públicos, aprobar los planes anuales de capacitación de dichos servicios, cuya adquisición se realizará mediante un procedimiento de compras coordinadas que llevará a cabo la Dirección de Compras y Contratación Pública, y de acuerdo con las instrucciones que imparta la Dirección de Presupuestos. En el comité de adjudicación de las contrataciones de los servicios de capacitación de interés común, participará el Director Nacional del Servicio Civil o quién éste delegue. Además, participará en el seguimiento de la ejecución de dichas capacitaciones, sea directamente, o bien, a través de la persona en que delegue esta función.

La Dirección Nacional del Servicio Civil deberá elaborar y publicar en su sitio web, en el mes de marzo de cada año, un informe de los resultados de la implementación del Plan Anual de Capacitación Transversal del año anterior.

El proyecto también propone que la Dirección Nacional del Servicio Civil pueda instruir y supervisar el cumplimiento de los principios de mérito e idoneidad en los procesos de reclutamiento

y selección del personal en los servicios de la Administración del Estado.

Finalmente, entrega también a esta Dirección Nacional la administración de un banco electrónico de funcionarios del sector público, que permita promover y estimular la movilidad horizontal de los funcionarios públicos, entregándoles mayores oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional y laboral.

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

1) Modifícase el artículo 2° de la ley orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en su artículo vigésimo sexto, en los siguientes términos:

a) Intercálase en su literal g), a continuación de la palabra "remuneraciones", la frase: "y dotaciones de personal" y agrégase luego de la palabra "público", la segunda vez que aparece, lo siguiente: "y sus respectivas dotaciones de personal. Para la realización de los estudios antes señalados, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá presentar un plan anual de estudios para la formulación de su presupuesto. Los resultados de estos estudios deberán ser entregados al Ministro de Hacienda, quien podrá considerarlos como un insumo para ajustar las dotaciones del personal que corresponda, en la elaboración de la respectiva Ley de Presupuestos."

b) Incorpórase los siguientes literales o) y p), nuevos, pasando la actual letra o) a ser letra q) y así sucesivamente el resto de los literales:

"o) Identificar prospectivamente necesidades de capacitación en los servicios públicos,

diseñando programas y planes de formación costo efectivos, de interés común o sectorial, que permitan mejorar el desempeño institucional y la calidad de los servicios entregados a la ciudadanía;

p) Instruir a los jefes superiores de servicio de la Administración del Estado respecto de las actividades de capacitación y perfeccionamiento de interés común para el personal y aprobar los planes anuales de capacitación de dichos servicios;".

c) Incorpórase en su actual literal u), que ha pasado a ser literal w), a continuación de la palabra "públicos", lo siguiente: "y publicar en su sitio web el porcentaje de cumplimiento de los convenios de desempeño, desagregado, a lo menos, por cada uno de los indicadores contenidos en las evaluaciones de dichos convenios. Asimismo, esta Dirección deberá evaluar periódicamente la calidad de la formulación, evaluación y cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos e informar al Presidente de la República, a lo menos dos veces al año o cuando éste lo requiera, acerca del cumplimiento de estos instrumentos en el primer nivel jerárquico".

d) Reemplázase, en su actual literal w), que ha pasado a ser literal y), la frase "respecto de aquellos candidatos que integran alguna nómina" por: "respecto de aquellos candidatos que pasen a la etapa de entrevistas o previa a la conformación de la nómina,".

e) Reemplázase, en su actual literal x), que ha pasado a ser literal z), la conjunción "y" y la coma (,) que la precede por un punto y coma "(;)".

f) Intercálase, a continuación del actual literal x), que ha pasado a ser literal z), los siguientes literales aa), ab) y ac), nuevos, pasando el actual literal y) a ser ad):

"aa) Instruir y supervisar el cumplimiento de las instrucciones de carácter general que dicte, respecto del cumplimiento de los principios de mérito e idoneidad en los procesos de reclutamiento y selección del personal de los servicios públicos de la Administración del Estado;

ab) Administrar un banco electrónico de funcionarios del sector público el cual será un instrumento destinado a facilitar la búsqueda y el

ofrecimiento de vacantes de empleo en el sector público. Para lo anterior dicho banco deberá mantener una base de datos de los perfiles profesionales y la trayectoria laboral de aquellas personas que hayan ingresado a la Administración del Estado a través de un proceso de reclutamiento y selección basado en mérito, o en certificaciones o acreditaciones de competencias laborales, según los criterios establecidos por la Dirección Nacional del Servicio Civil. Las instituciones que desarrollen los procesos antes señalados deberán entregar la información al banco, previo consentimiento de los funcionarios.

Este banco estará disponible al menos para ministros, subsecretarios y jefes superiores de servicio, quienes podrán convocar a quienes lo integren a participar en procesos de reclutamiento y selección de sus instituciones o en nóminas de candidatos elegibles para desempeñar funciones en los órganos de la Administración del Estado.

Un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda establecerá la información que deberá contener el banco; quienes podrán acceder a dicha información y la forma para solicitarla; la forma de envío de la información por parte de las instituciones, así como toda otra norma que resulte necesaria para promover la movilidad horizontal en los servicios públicos y dar cumplimiento a lo dispuesto en el presente literal;

ac) Proponer al Presidente de la República, a través del Ministro de Hacienda, a más tardar en julio de cada primer año de gobierno, la Estrategia Nacional de Desarrollo de Personas, la que contendrá lineamientos generales destinados a orientar a la Administración sobre las prioridades en el mediano plazo para la atracción de talento, el desarrollo y el desempeño de los funcionarios públicos y los procesos de gestión necesarios para implementar la debida modernización del Estado. Los planes y políticas de desarrollo de personas en los servicios públicos que deberán sujetarse a estos lineamientos; y".

**2)** Incorpórase el siguiente artículo 10, nuevo, a la ley orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en su artículo vigésimo sexto:

"Artículo 10.- El Director Nacional del Servicio Civil podrá instruir a los jefes superiores de servicio de la Administración del Estado respecto de aquellas

capacitaciones de interés común cuya adquisición se realizará mediante un procedimiento de compras coordinadas que llevará a cabo la Dirección de Compras y Contratación Pública, y de acuerdo con las instrucciones que imparta la Dirección de Presupuestos.

La Dirección Nacional del Servicio Civil comunicará a los servicios públicos el Plan Anual de Capacitación Transversal, el que previamente deberá ser presentado al Ministro de Hacienda para su aprobación, y contendrá las principales temáticas de interés común de capacitación y perfeccionamiento del personal de la Administración del Estado, en concordancia con las necesidades de los servicios públicos y la ciudadanía.

En el comité de adjudicación de las contrataciones de los servicios de capacitación de interés común, incluidos en un plan anual de compras, participará el Director Nacional del Servicio Civil o quién éste delegue. Además, participará en el seguimiento de la ejecución de dichas capacitaciones, sea directamente, o bien, a través de la persona en que delegue esta función.

La Dirección Nacional del Servicio Civil deberá elaborar y publicar en su sitio web, en el mes de marzo de cada año, un informe de los resultados de la implementación del Plan Anual de Capacitación Transversal del año anterior.".

**3)** Agrégase, en su artículo trigésimo quinto, el siguiente inciso segundo, nuevo:

"En aquellos casos en que un proyecto de ley proponga la utilización del proceso de selección regulado por el Párrafo 3º, del Título VI, de la presente ley o la participación de la Dirección Nacional del Servicio Civil o del Consejo de Alta Dirección Pública o sus representantes para proveer un cargo, deberá solicitarse un informe a la Dirección Nacional del Servicio Civil para que aquella dé cuenta de sus observaciones técnicas sobre el proyecto. Dicho informe deberá ser remitido al Congreso Nacional en el plazo de veinte días corridos, contado desde la recepción de la solicitud, transcurridos los cuales, se tendrá por evacuado dicho trámite, salvo que en la iniciativa legal respectiva se adjunte el informe de la mencionada Dirección.".



4) Elimínase, en el inciso primero del artículo trigésimo sexto, lo siguiente: "; en la Dirección General de Obras Públicas y en la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas, a los cargos de segundo nivel jerárquico".

5) Incorpóranse las siguientes modificaciones del artículo trigésimo sexto bis:

a) Agrégase al final del inciso primero, a continuación del punto aparte que pasa a ser seguido, la siguiente oración: "La asunción de funciones de estos directivos será inmediata, sin esperar la total tramitación de los decretos de exención antes señalados."

b) Agrégase un inciso final, nuevo, del siguiente tenor:

"Los cargos nombrados de conformidad a este artículo no tendrán derecho a la indemnización a que se refiere el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo."

6) Intercálase en el artículo trigésimo noveno, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser tercero:

"Las personas que sean nombradas en cargos de Alta Dirección Pública mantendrán sus regímenes previsionales, sin perjuicio de que se incorporen a servicios públicos cuyo personal se encuentre sujeto a un régimen previsional diferente."

7) Modifícase el artículo cuadragésimo octavo de la siguiente forma:

a) Reemplázase, en su inciso primero, la oración que sigue a la frase: "que se comunicará", por la siguiente oración: "de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la ley N° 21.306."

b) Reemplázase en su inciso cuarto, los vocablos "un registro con" por "el Registro de Alta Dirección Pública, el que contendrá" e intercálase, antes del primer punto seguido, la frase ", o que hayan participado en los procesos de preselección que regula el artículo cuadragésimo noveno bis"; y reemplázase las palabras "invitados a" por "informados que pueden".

**c)** Incorpórase un inciso quinto, nuevo, pasando el actual a ser inciso sexto, del siguiente tenor:

"Los subsecretarios, jefes de servicio, alcaldes, gerentes generales de empresas del Estado y rectores de Universidades del Estado que deban proveer cargos de su dependencia que no formen parte del Sistema de Alta Dirección Pública, podrán solicitar la remisión de antecedentes de candidatos que cumplan con el perfil requerido y que hubieren accedido previamente a ello. La solicitud deberá dirigirse al Consejo de Alta Dirección Pública y su aprobación deberá contar con el voto de los cuatro quintos de sus integrantes. Lo dispuesto en este inciso es sin perjuicio del cumplimiento de las normas que regulen la provisión de cargos públicos, incluidas las impartidas por la Dirección Nacional del Servicio Civil en ejercicio de la facultad que le confiere la letra s), del artículo 2º de su ley orgánica."

**8)** Reemplázase el artículo cuadragésimo noveno bis por el siguiente:

"ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO NOVENO BIS.- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá efectuar convocatorias destinadas a preseleccionar candidatos a futuras vacantes de cargos de Alta Dirección Pública, de acuerdo con los recursos que se dispongan anualmente en la Ley de Presupuestos del Sector Público.

Los antecedentes de quienes participen de estas convocatorias serán evaluados y, de ser considerados idóneos de acuerdo a los perfiles previamente aprobados por el Consejo de Alta Dirección Pública, serán incorporados al registro a que se refiere el artículo cuadragésimo octavo.

Quienes participen de estos procesos de preselección y sean incorporados al registro a que se refiere el artículo cuadragésimo octavo, no contraerán por este hecho, un vínculo de subordinación y dependencia con la Administración del Estado, ni tendrán derecho a remuneración o contraprestación alguna."

**9)** Modifícase el artículo quincuagésimo cuarto en los siguientes términos:

**a)** Incorpórase la siguiente frase final a su inciso primero: "El Consejo podrá acordar, con el voto de los cuatro quintos de sus integrantes y por razones

fundadas, que respecto de determinados concursos las entrevistas se lleven a cabo con la participación de, al menos, un consejero, conforme al lineamiento que establezca para dichos efectos."

**b)** Reemplázase, en los literales a) y b) de su inciso tercero, las palabras "etapa de entrevistas" por "conformación de la nómina".

**c)** Incorpórase, en su inciso tercero, el siguiente literal c) nuevo:

"c) Incorporar en las entrevistas finales, con su autorización, a las personas que cumplan los requisitos del artículo cuadragésimo noveno bis, 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."

**d)** Agrégase, en su inciso cuarto, a continuación del punto aparte, que pasa a ser seguido, la siguiente oración: "En todo caso, las personas incorporadas deberán ser, al menos, entrevistadas por el Consejo o el comité de selección."

**10)** Modifícase el artículo quincuagésimo séptimo de la siguiente forma:

**a)** Reemplázase en su inciso primero, el punto seguido a continuación de la palabra "corresponda" por un punto aparte.

**b)** Intercálanse los siguientes incisos segundo, tercero, cuarto y quinto, nuevos, pasando los actuales a ser sexto, séptimo y octavo, respectivamente, y el actual inciso final a ser noveno:

"Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo trigésimo sexto bis, y previo consentimiento del directivo, el Presidente de la República podrá nombrar en cargos vacantes de primer nivel jerárquico a un alto directivo público en ejercicio, en cuanto cumpla con los requisitos legales y el perfil del cargo que se aspira a proveer. Esta facultad podrá ser ejercida respecto del 10 por ciento de los cargos de primer nivel jerárquico afectos al Sistema de Alta Dirección Pública al inicio de cada periodo presidencial, número que se establecerá por resolución exenta de la Dirección Nacional del Servicio Civil durante los

primeros treinta días del inicio de cada gobierno y deberá ser publicada en su sitio web.

Respecto de los cargos vacantes de segundo nivel jerárquico, previo consentimiento del directivo y cumpliendo con los requisitos legales y el perfil del cargo que se aspira a proveer, el ministro del ramo o el subsecretario por delegación de éste, previa notificación de los respectivos jefes superiores de servicio, podrá solicitar fundadamente la autorización del Consejo de Alta Dirección Pública, prestada por los cuatro quintos de sus integrantes, para nombrar como titular a un alto directivo público en ejercicio en otro cargo de alta dirección pública del mismo nivel jerárquico. Si el directivo que se quisiera nombrar ejerciera en un servicio público de otra cartera ministerial, deberá constar por escrito la autorización expresa del ministro correspondiente, o bien, del subsecretario respectivo, en caso de delegación.

Las vacantes que se produzcan como consecuencia de los nombramientos regulados en los incisos segundo y tercero de este artículo deberán proveerse de acuerdo con las normas generales aplicables a la selección de altos directivos públicos.

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 complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.”.

**c)** Incorpórase el siguiente inciso final, nuevo:

“Lo dispuesto en los incisos quinto y octavo del presente artículo, así como en el inciso tercero del artículo quincuagésimo cuarto, será aplicable a todos aquellos procesos de selección en que la ley disponga la utilización del proceso de selección regulado por el Párrafo 3º, del Título VI, de la presente ley o en los que participe la Dirección Nacional del Servicio Civil o el Consejo de Alta Dirección Pública o sus representantes.”.

**11)** Modifícase el artículo quincuagésimo octavo de la siguiente forma:

**a)** Intercálase, en su inciso primero, entre la palabra "públicos" y la palabra "tendrán", la frase "de primer nivel jerárquico".

**b)** Reemplázase su inciso segundo, por el siguiente:

"En los casos de petición de renuncia de los cargos de segundo nivel jerárquico, la autoridad competente deberá expresar por escrito el o los motivos de la solicitud, la que podrá basarse en el incumplimiento del respectivo convenio de desempeño, en una deficiente evaluación sobre hechos o aspectos relevantes no comprendidos en el mismo, o en las modificaciones del perfil del directivo y de las prioridades o desafíos del cargo, debidamente fundada. Esta solicitud deberá remitirse al directivo y al Consejo de Alta Dirección Pública para su conocimiento."

**c)** Reemplázase en el inciso tercero la frase "148 de la ley N° 18.834." por "154 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo."

**d)** Reemplázase el inciso cuarto por el siguiente:

"Los Altos Directivos Públicos respecto de los cuales se haya ejercido la facultad establecida en los incisos segundo y tercero del artículo quincuagésimo séptimo, para efectos del pago de la indemnización antes señalada se les computará el tiempo servido en el cargo que se encontraren desempeñado al momento del ejercicio de dicha facultad, de proceder. Asimismo, se le contabilizará dicho período de desempeño para efectos del máximo de nueve años en que puede desempeñarse un alto directivo."

**12)** Incorpórase el siguiente inciso final, nuevo, al artículo sexagésimo primero:

"Los altos directivos públicos que fueren nombrados en sus cargos, en conformidad a lo dispuesto por los incisos segundo y tercero del artículo quincuagésimo séptimo, deberán suscribir un nuevo convenio de desempeño con la autoridad que corresponda en los plazos y condiciones previstas en los incisos primero y tercero precedentes. La vigencia del nuevo convenio de desempeño se extenderá por el

término que restare para enterar tres años; y se someterán a las demás disposiciones contempladas en este párrafo.".

**13)** Modifícase el artículo sexagésimo tercero en los siguientes términos:

**a)** Reemplázanse, en su inciso primero, las frases: "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." por las siguientes: "Anualmente, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo en el mes de enero de cada año y siempre que se haya desempeñado el año anterior por un plazo de, a lo menos, seis meses. Para quienes se hayan desempeñado por menos de seis meses, el primer informe de cumplimiento deberá remitirlo en el mes de junio del año siguiente a su nombramiento.".

**b)** Incorpórase el siguiente inciso final, nuevo: "Los altos directivos públicos que fueron nombrados en sus cargos en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo y tercero del artículo quincuagésimo séptimo, deberán entregar el informe a que se refiere el inciso primero de este artículo relativo al último período de desempeño, a más tardar, dentro de quince días corridos anteriores a aquel en que se verifique el nuevo nombramiento. El grado de cumplimiento del convenio que se determine respecto de dicho período, producirá los efectos señalados en el artículo sexagésimo quinto en la remuneración que corresponda conforme al nuevo nombramiento. En el caso que el alto directivo se encuentre en las situaciones indicadas en las letras b) y c) de la norma señalada precedentemente, los porcentajes que ellas establecen deberán aplicarse en la nueva remuneración que corresponda conforme al nuevo nombramiento.".

**14)** Modifícase el artículo sexagésimo quinto, del siguiente modo:

**a)** Agrégase en su inciso segundo, antes del punto aparte la siguiente frase: "incrementada en un cincuenta por ciento.".

b) Reemplázase en su inciso final la frase: "Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento." Por la siguiente: "Durante los meses anteriores a la entrega del primer informe de evaluación".

**Artículo segundo.-** Incorpóranse al Sistema de Alta Dirección Pública del Título VI de la ley N° 19.882 los siguientes cargos de primer nivel jerárquico: Director General de Obras Públicas y Director Nacional de Planeamiento, ambos del Ministerio de Obras Públicas. Asimismo, continuarán afecto a dicho Sistema los cargos de segundo nivel de jerarquía de dichas instituciones.

**Artículo tercero.-** A contar del 1 de enero del año siguiente a la publicación de la presente ley, créanse e incorpóranse al Sistema de Alta Dirección Pública, del Título VI de la ley N° 19.882 los siguientes cargos de segundo nivel jerárquico que se indican:

Servicio Público	Cargo	Grado	Número
Fondo de Solidaridad e Inversión Social	Director Regional	5°	16
Instituto de Seguridad Laboral	Director Regional	5°	16
Servicio de Salud Arica	Jefe de Departamento Auditoría	4°	1
Servicio de Salud Iquique	Jefe de Departamento Auditoría	4°	1
	Director de Atención Primaria	5°	1
Servicio de Salud Atacama	Jefe de Departamento Auditoría	4°	1
	Director de Atención		

	Primaria	5°	1
Servicio de Salud Coquimbo	Director de Atención Primaria	5°	1
Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota	Jefe de Departamento Auditoría	4°	1
Servicio de Salud Maule	Jefe de Departamento Auditoría	4°	1
	Director de Atención Primaria	5°	1
Servicio de Salud Talcahuano	Jefe de Departamento Auditoría	4°	1
Servicio de Salud Valdivia	Jefe de Departamento Auditoría	4°	1
	Director de Atención Primaria	5°	1
Servicio de Salud Osorno	Jefe de Departamento Auditoría	4°	1
Servicio de Salud Chiloé	Director de Atención Primaria	5°	1
Servicio de Salud Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	Jefe de Departamento Auditoría	4°	1
Servicio de Salud Magallanes	Jefe de Departamento Auditoría	4°	1
	Director de Atención Primaria	5°	1
	Subdirector Médico	3°	1



	Servicio de Salud  Subdirector Administrativo Servicio de Salud	3°	1
Servicio de Salud Metropolitano Oriente	Director de Atención Primaria	5°	1

### **Disposiciones Transitorias**

**Artículo primero transitorio.-** El Banco Electrónico de Funcionarios del Sector Público, establecido por el literal ab) del artículo 2° de la ley orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley N° 19.882, entrará en vigor dentro de los seis meses siguientes a la fecha de publicación de la presente ley.

Sin perjuicio de lo anterior, a contar de la fecha de publicación de la presente ley, la Dirección Nacional del Servicio Civil estará facultada para solicitar a los servicios públicos la información necesaria para la conformación del registro a que se refiere el inciso anterior. Los servicios públicos deberán enviar la información que les sea solicitada en el más breve plazo.

**Artículo segundo transitorio.-** Los funcionarios que, a la fecha de publicación de la presente ley, se encuentren desempeñando cargos calificados como de alta dirección pública conforme a los artículos segundo y tercero de la presente ley, mantendrán sus nombramientos y seguirán afectos a las normas que les fueron aplicables a esa fecha, debiendo llamarse a concurso conforme a las reglas del Sistema de Alta Dirección Pública cuando cesen en ellos por cualquier causa.

**Artículo tercero transitorio.-** La primera Estrategia Nacional de Desarrollo de Personas a que se refiere el literal ac), letra f, del numeral 1) incorporado mediante el artículo primero de la presente ley, deberá ser propuesta al Presidente de la República en el plazo de seis meses contado desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

**Artículo cuarto transitorio.-** Las normas contenidas en el numeral 13 letra a) y numeral 14 letra b) del artículo

primero de la presente ley serán aplicables a aquellos convenios que sean suscritos a contar de la fecha de publicación de esta ley.

**Artículo quinto transitorio.-** El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante su primer año presupuestario de vigencia se financiará con cargo al presupuesto de la Dirección Nacional del Servicio Civil. No obstante lo anterior, el Ministerio de Hacienda, con cargo a la partida presupuestaria del Tesoro Público, podrá suplementar dicho presupuesto en la parte del gasto que no se pudiere financiar con esos recursos. Para los años siguientes, se financiará de acuerdo con lo que determinen las respectivas leyes de Presupuestos del Sector Público.

El mayor gasto fiscal que represente la aplicación del artículo tercero de esta ley, durante su primer año presupuestario de vigencia, se financiará con los recursos de las instituciones señaladas en dicho artículo, según corresponda. Para los años siguientes, se financiará de acuerdo con lo que determinen las respectivas Leyes de Presupuestos del Sector Público.".

Dios guarde a V.E.

**SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE**  
Presidente de la República

**RODRIGO CERDA NORAMBUENA**  
Ministro de Hacienda

**KARLA RUBILAR BARAHONA**  
Ministra de Desarrollo Social  
y Familia

**PATRICIO MELERO ABAROA**  
Ministro del Trabajo  
y Previsión Social

**ALFREDO MORENO CHARME**  
Ministro de Obras Públicas

**ENRIQUE PARIS MANCILLA**  
Ministro de Salud



**INFORME FINANCIERO**  
**Proyecto de Ley que fortalece el Sistema de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil**  
**Mensaje N° 161-369**

**I. ANTECEDENTES**

El proyecto de ley fortalece el Sistema de Alta Dirección Pública y otorga mayores facultades a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Se introducen una serie de modificaciones a la ley N°19.852, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica y modifica la ley orgánica del Servicio Civil, destacando los siguientes contenidos:

1. **Expandir el Sistema incorporando cargos de primer y segundo nivel jerárquico de los servicios públicos de la Administración del Estado.**
  - i. Se incorpora al Sistema dos cargos de primer nivel jerárquico, la Dirección General de Obras Públicas y la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas. (Numeral 4 del artículo primero y artículo segundo)
  - ii. Se crean e incorporan al Sistema de Alta Dirección Pública de 52 cargos de segundo nivel jerárquico entre los cuales destacan los Directores Regionales del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), Instituto de Seguridad Laboral, como cargos del sector salud. (Artículo tercero)
  
2. **Avanzar hacia el mérito para determinar la continuidad de los directivos públicos.**
  - i. El proyecto modifica el artículo quincuagésimo octavo en el sentido de establecer que los cargos de primer nivel jerárquico se mantengan como cargos de confianza para efectos de la remoción. (Artículo primero, numeral 11, letra a)



## Informe de Impacto Regulatorio Estándar



Tipo de Normativa: Proyecto de ley  
Materia: PROYECTO DE LEY QUE FORTALECE EL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA Y LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVI  
Ministerio que lidera: Ministerio de Hacienda  
Ministerios que firman: Ministerio de Desarrollo Social y Familia; Ministerio de Hacienda; Ministerio de Obras Públicas; Ministerio de Salud; Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

### Evaluación Preliminar

#### I. Propuesta

##### Descripción

El presente proyecto fortalece el SADP y la DNSC en las siguientes materias: concilia un justo equilibrio entre igualdad de oportunidades y acceso al empleo público, la agilidad en la provisión de cargos y el desarrollo directivo; entrega más y mejores oportunidades de desarrollo para los altos directivos, gestionando el talento directivo; avanza hacia el mérito para determinar la continuidad de los directivos de segundo nivel; mejora la eficiencia y eficacia en el uso de los recursos de los contribuyentes; fortalece la gestión del desempeño directivo, con miras a entregar mejores servicios a la ciudadanía; desarrolla nuevas capacidades institucionales en el Servicio Civil para la planificación y análisis prospectivo de estrategias, dotaciones y capacitación en el Estado, así como la promoción de la movilidad horizontal y el desarrollo de los funcionarios y construir confianza ciudadana, expandiendo el SADP y los principios del mérito y la igualdad de acceso al empleo público.

##### Principales Hitos

1.- Banco Electrónico de Funcionarios del proyecto entra en vigor dentro de 6 meses siguientes a su publicación. 2.- La primera Estrategia Nacional de Personas a que se refiere el proyecto debe ser propuesto al Presidente en 6 meses desde la publicación; 3.- El mayor gasto fiscal de esta ley en su primer año presupuestario se financiará con cargo al presupuesto de la DNSC. No obstante, el Ministerio de Hacienda, con cargo a la partida presupuestaria del Tesoro Público, podrá el presupuesto.

##### Cambios normativos

Crea nueva normativa:	En la ley N°19.882: El proyecto agrega facultades a la DNSC en su ley orgánica en diversas materias (artículo 2° Ley Orgánica DNSC. Además se agrega un artículo trigésimo quinto, el siguiente inciso segundo, nuevo a efectos de que la DNSC observe proyectos de ley sobre el SADP. También se incorpora un artículo 10 nuevo que indica que la DNSC podrá instruir a los jefes superiores de servicio de la Administración del Estado respecto capacitaciones de interés común. Se intercala en el artículo trig.
Modifica normativa existente:	Modifica ley N°19.882 en: Artículo 2° de la ley orgánica de la DNSC, contenida en su artículo vigésimo sexto. Se modifican también los artículos trigésimo sexto, trigésimo sexto bis, cuadragésimo octavo, quincuagésimo cuarto, quincuagésimo séptimo, quincuagésimo octavo, sexagesimo primero, sexagesimo tercero y sexagesimo quinto.

