

<b>Medio</b>	Diario Financiero
<b>Fecha</b>	13-04-2018
<b>Mención</b>	ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA: ¿LA TERCERA ES LA VENCIDA? Mención a Eduardo Abarzua, académico de la Facultad de Economía y Negocios de la U. Alberto Hurtado.

**BRAND  
CORNER**  
WWW.DF.CL

PARA **Universidad Alberto Hurtado**

---

## ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA: ¿LA TERCERA ES LA VENCIDA?

"Este tercer cambio de coalición es una prueba clave para evaluar el sistema de Alta Dirección Pública", plantean Eduardo Abarzúa C., académico de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado, y Manuel Inostroza, académico del Instituto de Salud Pública de la Universidad Andrés Bello, ambos consejeros del Consejo de Alta Dirección Pública.



**Eduardo Abarzúa C.**  
académico de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado

**Manuel Inostroza**  
académico del Instituto de Salud Pública de la Universidad Andrés Bello

"En los próximos días no sólo estará en juego el equilibrio mérito-confianza en que reposa nuestro sistema, también se pondrá a prueba la credibilidad y confianza de aquellos que postularon poniendo sus méritos a disposición del Estado"

**Facebook**  
<https://www.facebook.com/BrandCornerDF>

**Twitter**  
[https://twitter.com/DF\\_BrandCorner](https://twitter.com/DF_BrandCorner)

**Facebook**  
<https://www.facebook.com/fen.uahurtado/>

**Mail**  
fen@uahurtado.cl

**E**l Sistema de Alta Dirección Pública (ADP) es un esfuerzo inédito que buscó asegurar un espacio profesional de dirección imparcial que, diferenciándose de la conducción política, respondiera por resultados de instituciones que ejecutan políticas públicas.

Desde hace un par de meses ya algunas voces públicas, provenientes del nuevo gobierno, instalaron la idea respecto de la falta de legitimidad de los directivos que el sistema provee, normalizando, por ejemplo, el eventual despido inmediato basado en criterios ajenos al desempeño, como pudiese ser la falta de lealtad o, peor aún, que dado que antes de concursar y ganar el proceso concursal ya habían sido designados “a dedo” en calidad de provisionales y transitorios.

Sendo pesimistas, se trata de razonamientos propiciatorios de despidos masivos por el hecho de no haber sido nombrados por el gobierno entrante, abriendo así la posibilidad de un ciclo de egresos que llevan a preguntarse por la real proyección de un sistema de esta naturaleza en Chile.

Al examinar las posiciones de conducción a nivel de la administración central del Estado, se constata que existen cargos de confianza de libre designación del presidente, como ministros, subsecretarios, intendentes, seremis y embajadores, entre otros, y existen alrededor de 2.042 cargos que sólo están regidos por reglas de mérito, como los jefes de departamento, sujetos a selección de acuerdo con el artículo 8° del Estatuto Administrativo.

Por otra parte, con la creación de la ADP, desde 2003 se instituyó un espacio único compuesto por un conjunto de cargos sujetos a mérito y confianza: 1.136 cargos adscritos a la fecha. Para dichos cargos, el mérito se pone a prueba en competitivos procesos de

selección dirigidos por la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Consejo de Alta Dirección Pública, que concluyen con el envío de una nómina, única fuente de nombramiento para el presidente la República (quien sólo puede declarar desierto el proceso). Asimismo, la remoción de los denominados altos directivos públicos (ADPs) no necesita invocar ninguna causa, pues siguen siendo cargos de exclusiva confianza, completándose así nuestra “fórmula” mérito-confianza.

Al día de hoy, tenemos 125 cargos de I nivel jerárquico, equivalentes a los directores de servicio, y 1.011 cargos de II nivel que corresponden a directores regionales, directores de hospitales y jefes de procesos clave de esos mismos servicios públicos.

La inédita fórmula anterior se ha visto tensionada en los cambios de gobierno: primero Sebastián Piñera y luego Michelle Bachelet, desvincularon a cerca del 70% de los cargos basados en las facultades que les entrega la ley en el lapso de los dos primeros años de gobierno. Y este tercer cambio de coalición es una prueba clave para evaluar el sistema de Alta Dirección Pública, particularmente las reformas legales recientemente aprobadas.

Cada cambio de coalición ha instalado la pregunta por el reequilibrio de la fórmula mérito confianza y, de esta forma, a fines de 2016 se aprobó, con un elevado nivel de consenso político transversal, un paquete de medidas legales que buscaba elevar las

barreras al despido injustificado.

En primer lugar, se suprimió la posibilidad de nombrar en los cargos vacantes uno provisional o transitorio (PyT), pues la figura se volvía un incentivo al despido ya que permitía rápidamente cubrir el cargo con alguien de “confianza” mientras se realizaba el concurso.

También se permite al ejecutivo la designación directa de 12 jefes superiores de servicio (de un total de 125) durante los tres primeros meses de gobierno. Con ello se trata de facilitar la instalación del nuevo gobierno y que sea éste quien escoja las áreas prioritarias en que nombre, sin proceso concursal, al directivo respectivo. De esta manera, se equilibra la restricción que genera la ausencia de PyT y la subrogación ya descrita.

Finalmente, se establece que la salida de cargos de II nivel jerárquico en los primeros seis meses requerirá de comunicación previa, escrita y fundada al Consejo de Alta Dirección Pública, el que estará facultado para citar a la autoridad a informar sobre el grado de cumplimiento del convenio de desempeño y los motivos de la desvinculación del alto directivo.

Este nuevo cambio de coalición pone a prueba no sólo estas reformas sino el real cambio cultural que debiera haberse producido tanto en nuestro sistema de ADP, como en el imaginario –y la conducta– del nuevo equipo de gobierno y de los partidos políticos que

lo sustentan. Esto permitirá apreciar cuánto se ha equilibrado la confianza política con criterios de desempeño y mérito.

Si bien sigue existiendo la posibilidad legal del despido, pues se trata de cargos de exclusiva confianza, si se repiten cifras como las ya vistas en los dos cambios de coalición anteriores nada habrá cambiado, pero sí lo habrán hecho las siguientes preguntas: ¿Se comprueba que la clase política no acepta perder facultades de nombramiento y convivir con una gerencia pública profesional? ¿Sólo se aceptó la concursabilidad como la mejor expresión para asegurar el mérito para el ingreso, pero se prefiere la total discrecionalidad para el despido de aquellos que no se nombró? Siendo así, ¿es razonable sostener procesos concursales y toda una infraestructura y gastos consiguientes para, en la práctica, seleccionar los profesionales políticamente cercanos a la coalición gobernante? Por lo mismo, ¿no será mejor diseñar un sencillo sistema de validación de requisitos curriculares para los 125 cargos de I nivel?

Estas interrogantes comenzarán a ser respondidas en los próximos días y no sólo estará en juego el equilibrio mérito-confianza en que reposa nuestro sistema, también se pondrá a prueba la credibilidad y confianza de aquellos que postularon poniendo sus méritos a disposición del Estado. Pero, sobre todo, estará en juego la confianza de la ciudadanía en quienes gobiernan.