Alta Dirección Pública:

**¿La tercera
es la
vencida?**

Eduardo Abarzúa C., académico Facultad de Economía y Negocios, Universidad Alberto Hurtado. Consejero del Consejo de Alta Dirección Pública
Manuel Inostroza, académico del Instituto de Salud Pública, Universidad Andrés Bello. Consejero del Consejo de Alta Dirección Pública

Este nuevo cambio de coalición de gobierno es una prueba clave para evaluar el Sistema de Alta Dirección Pública y, en particular, las reformas legales recientemente aprobadas.

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 (PyT).

Siendo pesimistas, se trata de razonamientos propiciatorios de despidos masivos por solo 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.

ESTADO DEL SISTEMA Y CAMBIOS DE COALICIÓN

Si se examinan las posiciones de conducción a nivel de la administración central del Estado, se constata que existen cargos de confianza, es decir, posiciones de libre designación del Presidente. Se trata, entre otros, de ministros, subsecretarios, intendentes, seremis y embajadores, cerca de 761 cargos. Por otro lado, existen alrededor de otros dos mil 42 puestos que sólo están regidos por reglas de mérito, como son los Jefes de Departamento, sujetos a selección de acuerdo con el artículo 8° del Estatuto Administrativo.

Desde el 2003, con la creación de la Alta Dirección Pública (ADP), se instituyó un espacio único com-

puesto por un conjunto de cargos sujetos a mérito y confianza, hoy son mil 136 cargos adscritos¹. 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 concluye con el envío de una nómina, única fuente de nombramiento para el Presidente la República (sólo puede declarar desierto el proceso).

Por otro lado, la remoción de los denominados

altos directivos públicos (ADPs) no necesita invocar causa alguna pues siguen siendo cargos de exclusiva confianza, completándose así nuestra “formula” mérito-confianza.

Se trató de 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, la mayoría de ellas, trascendentes a cada gobierno. Por ejemplo, las

1. Dirección Nacional del Servicio Civil (2018). Cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública. Santiago, documento de trabajo.

políticas de Salud Pública implementadas por los directores de los servicios respectivos, o el establecimiento de la identidad de quienes habitan el país y los documentos que la acreditan, a cargo del director del Registro Civil. Hoy en día 125 cargos de primer nivel jerárquico, equivalentes a los directores de servicio, y mil 11 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 alrededor de un 70% de los cargos basados en las facultades que les entrega la ley en el lapso de los dos primeros años de gobierno. Cada cambio de coalición ha instalado la pregunta por el reequilibrio de la fórmula mérito confianza, poniendo en la palestra la necesidad de dificultar los despidos cautelando aquellos profesionales que han accedido a sus cargos debido a sus méritos y que

PyT integraba las nóminas y fueron ratificados en los puestos. Adicionalmente a la supresión del PyT, el nuevo cuerpo legal establece que ante la vacancia sea el subrogante legal quien lo sirva y, si se quiere cambiar dicho orden de subrogación, se debe considerar para ese efecto cargos de segundo nivel jerárquico adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.

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. Se trata de facilitar la instalación del nuevo gobierno y que sea éste quien escoja las áreas prioritarias en que, cumpliendo el perfil requerido, 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

que lo sustentan¹. En particular, permitirá apreciar cuánto se ha equilibrado la confianza política con criterios de desempeño y mérito. Si bien es cierto 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 traspasos de mando anterior nada habrá mutado, aunque sí las preguntas:

- ¿Se comprueba que la clase política, independiente de la coalición gobernante, 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 consiguientes² para, en la práctica, seleccionar los profesionales políticamente cercanos a la coalición gobernante, y por lo mismo, no será mejor diseñar un sencillo sistema de validación de requisitos curriculares para los 125 cargos de I nivel?

- Si el Consejo de Alta Dirección Pública, respecto del II segundo nivel, resulta finalmente convertida en una mera oficina de partes que registra despidos ya realizados no teniendo efecto alguno la citación posterior a fundamentar el acto, ¿no será el momento de avanzar respecto de este II nivel en la dirección de que este Consejo lo elija exclusivamente por mérito y que el gobierno de turno solo lo pueda remover por evaluación exclusiva de su desempeño?

Las interrogantes anteriores 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 a disposición del Estado sus méritos, pero sobre todo estará en juego la confianza de la ciudadanía en quienes gobiernan, ya que no se construye consenso -en la necesaria tarea de modernizar el Estado- despidiendo por razones políticas a buena parte de los directivos públicos. **OE**

“No se construye consenso -en la necesaria tarea de modernizar el Estado- despidiendo por razones políticas a buena parte de los directivos públicos”

debieran ser mantenidos o desvinculados en función de su desempeño. De esta forma, a fines del año 2016 se aprobaron con un elevado nivel de consenso político transversal, un paquete de medidas legales que buscaban elevar las barreras al despido injustificado.

En primer lugar, se suprimió la posibilidad de nombrar en los cargos vacantes un provisional o transitorio (PyT), figura que se volvía un incentivo al despido pues permitía rápidamente cubrir el cargo con alguien de “confianza” mientras se realizaba el concurso. Este PyT podía presentarse al concurso, teniendo la ventaja de haber sido “preseleccionado” por la autoridad y conocer el cargo y su contexto: así más de dos tercios de los

al Consejo de Alta Dirección Pública. Este 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. Así se desincentiva el cese de cargos, además de fortalecer los convenios de desempeño como elemento objetivo ante eventuales desvinculaciones.

LOS ESCENARIOS Y SUS CONSECUENCIAS

Está claro, este nuevo cambio de coalición pone a prueba no sólo las reformas ya descritas sino el real cambio cultural que debiera haberse producido en nuestro sistema de alta dirección pública, así como en el imaginario -y la conducta- del nuevo equipo de gobierno y de los partidos políticos

1. Abarzúa, E. (2013): *Alta Dirección Pública: el camino a la gestión del desempeño*. Observatorio Económico N°72, Universidad Alberto Hurtado, Junio.

2. Al respecto ver *Estado Sistema Alta Dirección Pública. Rendición de cuentas del Consejo de Alta Dirección Pública a las Comisiones de Hacienda del Congreso Nacional* (2017). En particular sección “8. Costos directos del Sistema de Alta Dirección Pública”. https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2017/05/Informe-Final-CADP_04.05.2017.pdf.