

La mayor parte de los egresos en puestos seleccionados por ADP son “no voluntarios”

Gran rotación: Expertos creen que sistema de Alta Dirección Pública debiese ser modificado

La polémica desvinculación de Isabel Amor por “pérdida de confianza” gatilló una discusión acerca de la necesidad de avanzar en la profesionalización de cargos escogidos bajo la ADP y que las salidas respondan a criterios técnicos.

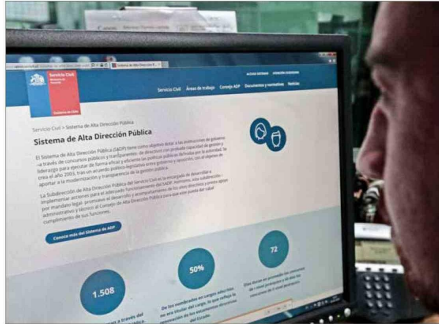
CATALINA MUÑOZ-KAPPEL

La desvinculación de Isabel Amor tras 48 horas en el cargo de directora regional en Los Ríos en el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, por razones que a muchos no terminan de convencer, gatilló una discusión sobre la alta rotación en los puestos que son escogidos por la Alta Dirección Pública (ADP). Los expertos abogan por reformar este sistema para que haya una mayor profesionalización, especialmente en cargos de segundo nivel jerárquico, como son los puestos de subdirector de servicio o de jefe regional.

Pese a que el sistema de selección por Alta Dirección Pública se creó con el objetivo de reducir la discrecionalidad en el nombramiento de los directivos, datos del Servicio Civil muestran que en el inicio de los últimos cuatro gobiernos ha habido un recambio de personal que varía entre el 56% y el 70%, en el caso de los puestos de primer nivel jerárquico, como los jefes de servicio. En los cargos de segundo nivel, los egresos suman entre el 33% y el 47% del total.

Estas cifras aumentan cuando se consideran solo los puestos nombrados por el gobierno anterior, y no aquellos ocupados por subrogantes. Bajo este escenario, un estudio de LyD calcula que las salidas en los últimos cuatro mandatos varían entre el 72% y el 86% para los puestos de primer nivel, y entre 39% y 59% para los de segundo nivel. En el caso del Gobierno actual, el primer año egresaron el 84% de los jefes de servicio y el 44% de los directivos de segundo nivel.

Además, las cifras del Servicio Civil muestran que la gran mayoría de estas salidas son “egre-



La Alta Dirección Pública (ADP) ayuda a escoger cargos de primer nivel, como jefes de servicios, y de segundo nivel, como directores regionales.

“Los concursos (de ADP) tienen un costo alto para los contribuyentes. Tirar eso por la borda en 48 horas termina afectando la credibilidad de una de las políticas públicas más importantes”.

ALEJANDRO WEBER, EXPRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADP

gos escogidos por Alta Dirección Pública han reavivado la discusión de que estos cargos y la decisión de desvincular a una persona deben estar definidos por criterios técnicos, especialmente en aquellos de segundo nivel jerárquico.

Criterios

Los procesos son caros. Alejandro Weber, decano de Economía y Gobierno USS, exdirector nacional del Servicio Civil y ex presidente del Consejo ADP en el reciente gobierno de Sebastián Piñera, dice que la elección de un cargo por ADP implica “costos directos e indirectos y requieren

el tiempo de unos 170 postulantes promedio que depositan sus expectativas y confianza en el proceso”. Señala que “los concursos tienen un costo alto para los contribuyentes. Tirar todo eso por la borda en 48 horas termina afectando la credibilidad de una de las políticas públicas más importantes para la modernización del Estado en Chile”.

Isabel Amor manifestó ayer que se debería discutir la posibilidad de modificar el sistema de ADP. “Creo que da para un debate respecto a cómo hacemos que los profesionales, los más comprometidos, lleguen a los cargos”, dijo en Radio Infinita. Agregó que la ADP “tiene que hacer las revisiones pertinentes”.

Mario Waissbluth, exconsejero de la ADP, estima que se debe hacer una mejora imprescindible al sistema, lo que requiere de una legislación. Por ejemplo, que el Consejo tenga la autoridad para citar al director de servicio o al ministro a exponer en persona y dar explicaciones sobre las razones de las desvinculaciones. “Tan solo eso evitaría muchos despidos arbitrarios, motivados políticamente o por sobreacciones puntuales”, señala.

Sin embargo, la última reforma a la Alta Dirección Pública incorporó un mecanismo similar en 2016. Manuel Inostroza,

Egresos en cargos designados por ADP

Primer nivel jerárquico	Egresos no voluntarios	Proporción de egresos no voluntarios	Egresos totales	Cargos
2010-2011	48	81%	59	105
2014-2015	58	75%	77	110
2018-2019	55	71%	77	122
2022-2023	68	77%	88	127

Segundo nivel jerárquico	Egresos no voluntarios	Proporción de egresos no voluntarios	Egresos totales	Cargos
2010-2011	169	65%	261	782
2014-2015	305	76%	399	839
2018-2019	246	57%	428	1.043
2022-2023	284	54%	526	1.175

Fuente: “El Mercurio” en base al Servicio Civil.

EL MERCURIO

académico de Salud Pública UNAB y exconsejero de la ADP, relata que desde esa reforma el Consejo puede citar a altos directivos públicos a dar explicaciones cuando removía una gran cantidad de personas del mismo puesto.

“Trataba de establecer desincentivos a que hubiera esta alta rotación. Pero yo creo que estos incentivos han fracasado, porque las estadísticas siguen mostrándose muy altas en los cambios de gobierno”, afirma Inostroza.

Su propuesta es que se elimine la desvinculación por pérdida de confianza política para el primer y segundo nivel jerárquico y agrega que en países con sistemas de ADP similares al de Chile, la evaluación de permanencia es solo por desempeño.

Reforma

Para Weber, la primera responsabilidad, “antes de hacer cualquier cambio legal que siempre es tentador, es aplicar bien la ley vigente en fondo y forma. Por eso las autoridades deben actuar siempre con prudencia y responsabilidad”.

Ya existe un proyecto de ley que intenta seguir modernizando el sistema de ADP. Esta propuesta fue ingresada en 2021 y busca fortalecer sus atribuciones y profesionalizar los cargos de segundo nivel jerárquico en el Estado, evitando que sean removidos por los sucesivos gobiernos por razones que no sean estrictamente fundadas.

El proyecto está en segundo trámite legislativo y no ha tenido movimientos desde enero de 2022, cuando ingresó a la comisión de Hacienda del Senado.

