

Funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública Año 2022

Consejo de Alta Dirección Pública

Mayo de 2023

Contenido.

I.- PREFACIO.	1
II.- RESUMEN EJECUTIVO.	2
1.- Antecedentes generales.	2
2.- Rendición de cuentas.	3
3.- Mirada de futuro.	6
III.- ANTECEDENTES GENERALES.	13
1.- El Sistema de Alta Dirección Pública.	13
2.- El Consejo de Alta Dirección Pública.	13
2.1.- Características y composición.	13
2.2.- Cambio de gobierno y en la integración del Consejo de Alta Dirección Pública.	16
2.3.- Actividad del Consejo de Alta Dirección Pública.	17
3.- Aplicación del Sistema de Alta Dirección Pública en el año 2022.	19
4.- Avances en la provisión de cargos durante 2022.	21
4.1.- Avances en la provisión de cargos adscritos durante 2022.	24
4.2.- Avances en la provisión de cargos no adscritos durante 2022.	26
4.3.- Avances en provisión de cargos de Directores de establecimientos educacionales públicos y Jefaturas DAEM de comunas con matrícula menor a 1.200 alumnos.	28
5.- Postulaciones y candidatos.	29
5.1.- Caracterización de postulantes por género.	30
5.2.- Caracterización por aspectos sociodemográficos y procedencia.	33
5.3.- Caracterización de postulantes según estudios de postgrado.	34
5.4.- Caracterización de postulantes según cómo se informaron del concurso.	34
6.- Egresos 2022.	35
7.- Selección de Directores de establecimientos educacionales públicos.	38
8.- Provisión de cargos de Jefe/a de la Unidad de Control de los Gobiernos Regionales.	40
9.- Selección de Jefes de Programa.	41
10.- Proyectos Estratégicos 2022.	42
10.1 Aumento de la participación de mujeres en los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública.	42
10.2 Proyectos vinculados al ámbito tecnológico.	45
10.3.- Proyectos vinculados al ámbito metodológico: Manual de entrevistas finales de Comités de Selección.-	45
10.4.- Experiencia Usuaria.	46
IV.- RENDICIÓN DE CUENTAS	48
1.- Duración de los procesos de selección.	48
1.1.- Etapa de preparación del proceso de selección.	48
1.2.- Proceso de selección.	49
1.3.- Etapa posterior al proceso de selección.	50
2.- Acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	53
2.1.- Fase de Inducción.	53
2.2.- Formación, Desempeño, Acompañamiento y Reconocimiento.	54
2.3.- Fase de egreso.	57
3.- Empresas consultoras.	58
3.1.- Evaluación de Empresas Consultoras.	58
3.2.- Capacitación a empresas consultoras.	63
4.- Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública.	65
4.1.- Profesionales Expertos/as.	65

4.2.- Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública en procesos de selección de Directores de Establecimientos Educacionales Municipales y de Servicios Locales de Educación Pública.....	69
5.- Evaluación Directiva y Convenios de Desempeño.....	72
5.1.- Estado de suscripción de convenios de desempeño.....	73
5.2.- Estado de evaluación de convenios de desempeño.....	75
5.3.- Avances en la gestión de convenios de desempeño.....	77
6.- Costos del Sistema de Alta Dirección Pública.....	78
6.1.- Costos directos promedio de los concursos concluidos en 2022.....	79
6.2.- Costos de actividades de acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos... ..	83
6.3.- Dietas y viáticos de Profesionales Expertos/as y Consejeros.....	83
6.4.- Procesos de Selección de Jefaturas DAEM de comunas de menos 1.200 alumnos y Directores de Establecimientos Educacionales Municipales.....	83
6.5.- Financiamiento.....	84
7.- Proyectos 2023.....	85
7.1. Mejoras y desarrollos tecnológicos vinculados al nuevo marco contractual para la adquisición de servicios de reclutamiento, evaluación y búsqueda especializada para el Sistema de Alta Dirección Pública.....	85
7.2.- Recertificación de empresas consultoras.....	85
7.3.- Proyectos derivados de la Planificación Estratégica de la Dirección Nacional del Servicio Civil.....	85
7.4.- Profesionales Expertos/as.....	87
7.5.- Convenios de Desempeño.....	87
7.6.- Alta Dirección Pública en el ámbito de la Educación.....	88
8.- Otros hitos relevantes del Sistema de Alta Dirección Pública en 2022.....	88
8.1.- Efectos del cambio de gobierno en la Alta Dirección Pública.....	88
8.2.- Jornadas del Consejo de Alta Dirección Pública.....	90
8.3.- Coloquios sobre Empleo Público y Alta Dirección Pública.....	91
8.4.- Sistema de Gestión de la Calidad bajo norma ISO 9001-2015.....	94
V.- MIRADA DE FUTURO.....	95
1.- A veinte años de la creación del Sistema de Alta Dirección Pública: camino recorrido y proyecciones de futuro.....	95
2.- Ampliación del Sistema de Alta Dirección Pública: la expansión del mérito en la selección directiva en el Estado.....	101
2.1.- Alta Dirección Pública y empresas del Estado.....	102
2.2.- Alta Dirección Pública en el ámbito local y regional.....	103
2.3.- Reformas asociadas a la ampliación del Sistema de Alta Dirección Pública.....	104
3.- Hacia un perfeccionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.....	107
3.1.- Conveniencia de considerar la opinión técnica del Consejo al analizar futuras ampliaciones del Sistema.....	108
3.2.- Procesos de selección destinados a proveer cargos de Jueces Ambientales.....	108
4.- Los desafíos de la Alta Dirección Pública en el sector salud.....	112
5.- Alta Dirección Pública en el ámbito de la educación.....	113
6.- Los desafíos de la inclusión.....	116
6.1.- Aumento de postulaciones y nombramiento de mujeres en cargos de Alta Dirección Pública.....	116
6.2.- La incorporación legal de criterios de género en la provisión de cargos que la ley encomienda al Sistema de Alta Dirección Pública.....	118
6.3.- Ley de Inclusión laboral.....	120
7.- Participación ciudadana en el Sistema de Alta Dirección Pública.....	120
8.- Otros desafíos emergentes para la Alta Dirección Pública.....	121

ANEXOS	122
ANEXO 1: FÓRMULA DE CÁLCULO PARA EL PAGO DE SERVICIOS A EMPRESAS CONSULTORAS DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.	122
ANEXO 2: EL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.	123
1.- Génesis y objetivos del Sistema de Alta Dirección Pública.	123
2.- Ámbito de aplicación del Sistema.	124
2.1.- Cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.	124
2.2.- Cargos no adscritos.	125
2.3.- Principales actores.	126
3.- Principios que forman parte del Sistema de Alta Dirección Pública.	129
3.1.- Excelencia.	129
3.2.- Transparencia.	129
3.3.- Legalidad.	129
3.4.- Probidad.	130
3.5.- No discriminación.	130
4.- Etapas del proceso de reclutamiento y selección.	130
4.1.- Preparación del concurso.	130
4.2.- Convocatoria.	130
4.3.- Reclutamiento.	130
4.4.- Evaluación y conformación de nómina.	131
4.5.- Nombramiento o declaración de desierto.	131
5.- Condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos.	132
5.1.- Dedicación exclusiva.	132
5.2.- Extensión del nombramiento.	133
5.3.- Indemnización.	133
5.4.- Asignación de Alta Dirección Pública.	133
5.5.- Convenios de desempeño.	133
5.6.- Mantenimiento del cargo de planta.	133
ANEXO 3: SERVICIOS ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.	134
ANEXO 4: SERVICIOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA	138
ANEXO 5: CARGOS ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA POR MINISTERIO.	145
ANEXO 6: CARGOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA POR MINISTERIO.	177
ANEXO 7: CONCURSOS PUBLICADOS DE CARGOS ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA POR MINISTERIO	194
ANEXO 8: CONCURSOS PUBLICADOS DE CARGOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA	206
ANEXO 9: CONCURSOS NOMBRADOS DE CARGOS ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA POR MINISTERIO	210
ANEXO 10: CONCURSOS NOMBRADOS DE CARGOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA POR MINISTERIO	217
ANEXO 11: CONCURSOS ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA FINALIZADOS	220

**ANEXO 12: CONCURSOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA
FINALIZADOS**

228

Índice de gráficos.

Gráfico 1: evolución del número de sesiones del Consejo de Alta Dirección Pública.....	19
Gráfico 2: evolución del ámbito de aplicación del Sistema de Alta Dirección Pública.	20
Gráfico 3: N° de convocatorias anuales a concursos de primer nivel, adscritos y no adscritos, al 31 de diciembre de 2022.....	21
Gráfico 4: N° de convocatorias anuales a concursos de segundo nivel, adscritos y no adscritos, al 31 de diciembre de 2022.....	22
Gráfico 5: N° de convocatorias mensuales a concursos destinados a proveer cargos adscritos y no adscritos, año 2022.....	22
Gráfico 6: evolución de concursos declarados desiertos, adscritos y no adscritos.	24
Gráfico 7: N° de convocatorias anuales a concursos de primer nivel adscritos, al 31 de diciembre de 2022.	24
Gráfico 8: N° de convocatorias anuales a concursos de segundo nivel adscritos, al 31 de diciembre de 2022.	25
Gráfico 9: distribución de concursos destinados a proveer cargos adscritos, de primer y segundo nivel, concluidos al 31 de diciembre de 2022.....	25
Gráfico 10: N° de convocatorias anuales a concursos de primer nivel no adscritos.....	26
Gráfico 11: N° de convocatorias anuales a concursos de segundo nivel no adscritos.	26
Gráfico 12: distribución de concursos destinados a proveer cargos no adscritos de primer y segundo nivel, concluidos al 31 de diciembre de 2022.	27
Gráfico 13: concursabilidad de Jefaturas DAEM de municipios con 1.200 o más alumnos matriculados al 31 de diciembre de 2022.	27
Gráfico 14: N° de postulantes y promedio de postulaciones, por ministerio, a cargos adscritos y no adscritos de primer nivel jerárquico.	29
Gráfico 15: N° de postulantes y promedio de postulaciones, por ministerio, a cargos adscritos y no adscritos de segundo nivel jerárquico.....	30
Gráfico 16: promedio de postulaciones por año y total de concursos convocados por año.....	30
Gráfico 17: evolución del número de postulaciones, según sexo de los candidatos, por año.....	31
Gráfico 18: evolución del porcentaje de mujeres que integran nóminas, por año.	32
Gráfico 19: evolución del porcentaje de nóminas integradas por al menos una mujer, por año.	32
Gráfico 20: evolución del porcentaje de mujeres nombradas en cargos de primer y segundo nivel jerárquico, por año.	33
Gráfico 21: evolución de la procedencia de los postulantes.....	33
Gráfico 22: porcentaje de personas nombradas que poseen Magister y/o Doctorado en cargos de primer y segundo nivel.	34
Gráfico 23: medio por el que se enteraron del concurso los postulantes a cargos de primer nivel, adscritos y no adscritos.....	35
Gráfico 24: medio por el que se enteraron del concurso los postulantes a cargos de segundo nivel, adscritos y no adscritos.....	35
Gráfico 25: Comparación de egresos voluntarios, no voluntarios y no renovaciones, de directivos de primer y segundo nivel jerárquico adscritos, entre el 11 de marzo y el 31 de diciembre de 2022.	36
Gráfico 26: comparación de egresos voluntarios, no voluntarios y no renovaciones, de directivos de primer nivel jerárquico adscritos, entre el 11 de marzo y el 31 de diciembre de 2022.....	37
Gráfico 27: comparación de egresos voluntarios, no voluntarios y no renovaciones, de directivos de segundo nivel jerárquico adscritos, entre el 11 de marzo y el 31 de diciembre de 2022.	37
Gráfico 28: 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 jerárquico.....	49
Gráfico 29: días corridos promedio entre la publicación de la convocatoria y el envío de la nómina a la autoridad, para cargos adscritos de primer nivel jerárquico.....	50
Gráfico 30: días corridos promedio entre la publicación de la convocatoria y el envío de la nómina a la autoridad, para cargos adscritos de segundo nivel jerárquico.	50
Gráfico 31: días promedio entre el envío de la nómina a la autoridad y el nombramiento, respecto de cargos adscritos de primer nivel jerárquico.....	51

Gráfico 32: días promedio entre el envío de la nómina a la autoridad y el nombramiento, respecto de cargos adscritos de segundo nivel jerárquico.	51
Gráfico 33: promedio de días hábiles entre el envío de la nómina y el nombramiento, por ministerio, en 2022 para cargos adscritos de primer nivel jerárquico.	52
Gráfico 34: promedio de días hábiles entre el envío de la nómina y el nombramiento, por ministerio, en 2022 para cargos adscritos de segundo nivel jerárquico.	52
Gráfico 35: distribución de empresas por servicio prestado y nivel jerárquico, según rango de notas.	61
Gráfico 36: evolución de las notas promedio de las empresas consultoras por servicio prestado.	61
Gráfico 37: distribución de Profesionales Expertos/as según categorías de evaluación.	68
Gráfico 38: cantidad de Profesionales Expertos/as por competencia evaluada.	69
Gráfico 39: distribución de Representantes del Consejo según nota de evaluación.	72
Gráfico 40: estado de suscripción de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico, nombrados y renovados en 2022.	73
Gráfico 41: estado de suscripción de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico, nombrados y renovados en 2022.	74
Gráfico 42: situación de convenios de desempeño no suscritos, correspondientes a Altos Directivos de primer nivel, con nombramiento vigente al 31 de diciembre de 2022.	74
Gráfico 43: situación de convenios de desempeño no suscritos, correspondientes a Altos Directivos de segundo nivel, con nombramiento vigente al 31 de diciembre de 2022.	75
Gráfico 44: evaluaciones de Convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos recibidas al 31 de diciembre de 2022.	75
Gráfico 45: evaluaciones de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos recibidas en plazo al 31 de diciembre de 2022.	76
Gráfico 46: cantidad de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos con nombramiento vigente al 31 de diciembre de 2022 según porcentajes de cumplimiento.	76
Gráfico 47: cantidad de evaluaciones por ministerio y nivel promedio de cumplimiento de convenios de desempeño de primer y segundo nivel, 2022.	77
Gráfico 48: evolución costo promedio de concursos por nivel jerárquico adscritos y no adscritos, en millones de pesos. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2022.	81
Gráfico 49: evolución costo promedio de concursos de primer y segundo nivel jerárquico adscritos y no adscritos, en millones de pesos. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2022.	81
Gráfico 50: evolución costo promedio de concursos desagregado por tipo de servicio en millones de pesos. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2022.	82
Gráfico 51: evolución de la relación costos de concursos y remuneraciones de cargos de primer y segundo nivel jerárquico adscritos.	83
Gráfico 52: evolución del número de cargos adscritos y no adscritos de primer nivel jerárquico, sujetos a proceso de selección de primer nivel.	106

Índice de tablas.

Tabla 1: servicios y cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, por ministerio, al 31 de diciembre de 2022.	20
Tabla 2: N° de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, según dependencia, al 31 de diciembre de 2022.....	21
Tabla 3: distribución de estado de concursos concluidos en 2022.	23
Tabla 4: N° de concursos y directores nombrados por año.	28
Tabla 5: situación de los concursos de Directores de establecimientos educacionales iniciados por los SLEP en 2022, al 31 de diciembre del mismo año.	39
Tabla 6: Altas y Altos Directivos Públicos que cumplieron 9 años en el cargo en 2022.	56
Tabla 7: listado de Mentoras y Mentores.	57
Tabla 8: criterios para evaluación de empresas consultoras.	59
Tabla 9: evaluación de empresas consultoras: servicios de búsqueda.....	59
Tabla 10: evaluación de empresas consultoras: servicios de evaluación.	60
Tabla 11: resultado de evaluaciones, según tipo de cargo.....	60
Tabla 12: distribución de notas a empresas consultoras en materia de gestión de personas.	63
Tabla 13: listado de Profesionales Expertos vigentes al 31 de diciembre de 2022.	66
Tabla 14: evaluación promedio de Profesionales Expertos/as por competencia.....	68
Tabla 15: indicadores asociados a Comités de Selección 2022.	69
Tabla 16: listado de Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública en Comisiones Calificadoras vigentes al 31 de diciembre de 2022.	70
Tabla 17: ejecución presupuestaria Servicio Civil al 31 de diciembre de 2022. Cifras a diciembre 2022 en millones de pesos.....	78
Tabla 18: ejecución presupuestaria Servicio Civil año 2022. Subtítulo 21, Gasto en Personal. Cifras al 31 de diciembre de 2022 en millones de pesos.....	78
Tabla 19: ejecución presupuestaria Servicio Civil año 2022. Subtítulos 22, 29 y 34. Cifras a diciembre de 2022 en millones de pesos.....	79
Tabla 20: distribución de costos asociados a Alta Dirección Pública. Ejecución 2022, en millones de pesos.....	79
Tabla 21: costos promedios de concursos concluidos en 2022 en millones de pesos.	80
Tabla 22: evolución costo promedio de concursos por tipo de cargo en millones de pesos. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2022.	80
Tabla 23: evolución de costo promedio de concursos, desagregado por tipo de servicio en millones de pesos. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2022.	82
Tabla 24: costos actividades de acompañamiento y desarrollo en miles de pesos.....	83
Tabla 25: costos de educación en millones de pesos.	84
Tabla 26: glosario sobre el estado de los procesos de selección.	132
Tabla 27: servicios adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.	134
Tabla 28: servicios no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.....	138
Tabla 29: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Agricultura	145
Tabla 30: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Ciencias, Tecnologías, Conocimiento e Innovación.	146
Tabla 31: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Cultura , las Artes y el Patrimonio.	146
Tabla 32: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Defensa.	147
Tabla 33: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Deporte.....	147
Tabla 34: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.	148
Tabla 35: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.	150
Tabla 36: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación.....	152
Tabla 37: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Energía.....	156
Tabla 38: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Hacienda.	157

Tabla 39: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Interior y Seguridad Pública.....	158
Tabla 40: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.....	159
Tabla 41: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Medio Ambiente.....	161
Tabla 42: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Minería.....	162
Tabla 43: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Mujer y la Equidad de Género.....	162
Tabla 44: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras Públicas.....	163
Tabla 45: cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Relaciones Exteriores.....	164
Tabla 46: cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Salud.....	165
Tabla 47: cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	173
Tabla 48: cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.....	175
Tabla 49: cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.....	175
Tabla 50: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Agricultura.....	177
Tabla 51: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Bienes Nacionales.....	177
Tabla 52: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.....	177
Tabla 53: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.....	177
Tabla 54: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación.....	178
Tabla 55: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Energía.....	180
Tabla 56: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Hacienda.....	181
Tabla 57: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Interior y Seguridad Pública.....	181
Tabla 58: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.....	182
Tabla 59: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Minería.....	182
Tabla 60: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras Públicas.....	182
Tabla 61: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Salud.....	182
Tabla 62: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Administración Local.....	182
Tabla 63: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de los Tribunales Tributarios Aduaneros.....	188
Tabla 64: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Subsecretaría Secretaría General de la Presidencia de la República.....	189
Tabla 65: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Congreso de la República.....	190
Tabla 66: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de los Tribunales Ambientales.....	190
Tabla 67: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Consejo para la Transparencia.....	190
Tabla 68: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Instituto Nacional de Derechos Humanos.....	190
Tabla 69: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio Electoral.....	191
Tabla 70: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	192
Tabla 71: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.....	192

Tabla 72: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.....	193
Tabla 73: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Defensoría de los Derechos de la Niñez.....	193
Tabla 74: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio Secretaría General de Gobierno.....	193
Tabla 75: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Agricultura.....	194
Tabla 76: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Defensa Nacional.....	194
Tabla 77: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.....	194
Tabla 78: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.....	195
Tabla 79: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación.....	196
Tabla 80: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Hacienda.....	198
Tabla 81: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.....	198
Tabla 82: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.....	199
Tabla 83: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de las Culturas, las artes y el Patrimonio.....	199
Tabla 84: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Minería.....	199
Tabla 85: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras Públicas.....	199
Tabla 86: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Relaciones Exteriores.....	200
Tabla 87: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Salud.....	200
Tabla 88: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.....	202
Tabla 89: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Deporte.....	203
Tabla 90: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.....	203
Tabla 91: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio Medio Ambiente.....	204
Tabla 92: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio Trabajo y Previsión Social.....	204
Tabla 93: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.....	205
Tabla 94: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Energía.....	205
Tabla 95: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Minería.....	206
Tabla 96: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Administración local.....	206
Tabla 97: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.....	206
Tabla 98: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.....	207
Tabla 99: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación.....	207

Tabla 100: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Defensoría de los Derechos de la Niñez.....	207
Tabla 101: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Energía.....	207
Tabla 102: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Hacienda.....	207
Tabla 103: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras Públicas.....	208
Tabla 104: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.....	208
Tabla 105: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.....	208
Tabla 106: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio Secretaría General de Gobierno.....	208
Tabla 107: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Consejo para la Transparencia.....	209
Tabla 108: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Instituto Nacional de Derechos Humanos.....	209
Tabla 109: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Primer Tribunal Ambiental.....	209
Tabla 110: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio Electoral.....	209
Tabla 111: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Agricultura.....	210
Tabla 112: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Defensa Nacional.....	210
Tabla 113: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.....	210
Tabla 114: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.....	211
Tabla 115: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación.....	212
Tabla 116: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Energía.....	213
Tabla 117: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Hacienda.....	213
Tabla 118: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.....	213
Tabla 119: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.....	214
Tabla 120: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras Públicas.....	214
Tabla 121: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Salud.....	214
Tabla 122: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.....	215
Tabla 123: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.....	215
Tabla 124: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Medio Ambiente.....	216
Tabla 125: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.....	216
Tabla 126: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Administración Local.....	217
Tabla 127: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.....	217

Tabla 128: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.....	217
Tabla 129: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación.....	217
Tabla 130: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.....	218
Tabla 131: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.....	218
Tabla 132: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Cuarto Tribunal Tributario Aduanero.....	219
Tabla 133: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Instituto Nacional de Derechos Humanos.....	219
Tabla 134: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio Electoral.....	219
Tabla 135: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Agricultura.....	220
Tabla 136: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Defensa Nacional.....	220
Tabla 137: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.....	220
Tabla 138: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.....	221
Tabla 139: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Educación.....	221
Tabla 140: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Energía.....	222
Tabla 141: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Hacienda.....	223
Tabla 142: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.....	223
Tabla 143: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.....	223
Tabla 144: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Obras Públicas.....	224
Tabla 145: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Relaciones Exteriores.....	224
Tabla 146: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Salud.....	224
Tabla 147: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.....	225
Tabla 148: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Deporte.....	226
Tabla 149: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.....	226
Tabla 150: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio del Medio Ambiente.....	226
Tabla 151: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.....	226
Tabla 152: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados de la Administración local.....	228
Tabla 153: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados de la Defensoría de los Derechos de la Niñez.....	228
Tabla 154: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.....	228
Tabla 155: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Educación.....	228

Tabla 156: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.	229
Tabla 157: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Obras Públicas.	229
Tabla 158: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.	229
Tabla 159: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Consejo para la Transparencia.	230
Tabla 160: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Instituto Nacional de Derechos Humanos.	230
Tabla 161: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados de Tribunales Ambientales.	230
Tabla 162: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Servicio Electoral.	230
Tabla 163: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados de Tribunales Tributarios Aduaneros.	230

I.- PREFACIO.

Por medio del presente informe el Consejo de Alta Dirección Pública da cumplimiento a la obligación de rendir cuentas a las Comisiones de Hacienda del Senado y de la Cámara de Diputadas y Diputados sobre el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública, consagrada por el artículo cuadragésimo segundo, letra k), de la ley N°19.882.

El citado mandato legal dispone que el Consejo de Alta Dirección Pública informará anualmente, en el mes de mayo de cada año, respecto a la duración de los procesos de selección, los programas de inducción y acompañamiento de Altos Directivos Públicos, los costos del Sistema, la evaluación de las empresas consultoras, el desempeño de los Profesionales Expertos y el estado de cumplimiento de los Convenios de Desempeño de Altos Directivos Públicos registrados en la Dirección Nacional del Servicio Civil durante los doce meses previos a dicho informe.

La rendición anual de cuentas sobre el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública no es sólo una oportunidad para dar a conocer sus logros y desafíos, sino que también constituye una instancia para compartir perspectivas sobre su desarrollo y proyección.

Tenemos la convicción de que este ejercicio anual de análisis conjunto contribuirá a avizorar obstáculos y oportunidades y a definir formas de hacer frente a unos y otros con el objetivo de potenciar su impacto en la modernización de la gestión pública y la calidad de los servicios que el Estado provee a sus ciudadanos.

Felipe Melo Rivara
Presidente

Bettina Horst Von Thadden
Consejera

María Pía Martin Münchmeyer
Consejera

Cristina Orellana Quezada
Consejera

Eduardo Riquelme Portilla
Consejero

II.- RESUMEN EJECUTIVO.

El Consejo de Alta Dirección Pública, a través del presente Informe, cumple con la obligación legal de rendir cuentas sobre el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública durante el año 2022.

1.- Antecedentes generales.

Al 31 de diciembre de 2022, el Sistema de Alta Dirección Pública está conformado por un total de 150 servicios y 1.321 cargos, universo al que se suman 288 cargos no adscritos en 118 organismos públicos y 3.172 cargos de Directores de Establecimientos Educativos públicos y 226 cargos de Jefes de Departamento de Educación Municipal, DAEM, lo que significa que participa –en distintas modalidades- de la selección da un total de 5.007 cargos en 565 instituciones públicas.

En el período se efectuaron 395 convocatorias, en las que se recibieron 51.788 postulaciones; finalizaron 278 procesos de selección, llevándose a cabo 187 nombramientos y declarándose desierto 48 concursos, encontrándose pendiente -al concluir el período en informe- la decisión de la autoridad en los 43 casos restantes. En el caso de los Directores de Establecimientos Educativos Municipales, en 2022 se efectuaron 593 convocatorias y 105 nombramientos, 47 concursos fueron declarados desierto y 16 fueron anulados, mientras que los restantes 425 se encontraban en proceso de selección al 31 de diciembre. Tratándose de cargos de Jefes DAEM de comunas con matrícula igual o mayor a 1.200 alumnos, se publicaron 18 convocatorias, se registraron 6 nombramientos, 2 fueron declarados desierto, 6 estaban en evaluación y las 4 restantes se encontraban a la espera de la decisión de la autoridad al 31 de diciembre de 2022. En el caso de los cargos de Jefes/as DAEM con matrícula menor a 1.200 alumnos, se publicaron 6 convocatorias, de las cuales 3 finalizaron con nombramiento, un concurso fue anulado y 2 estaban en proceso de evaluación al cierre del presente informe.

En materia de egresos de Altos Directivos Públicos, entre el 11 de marzo de 2022 y el 31 de diciembre del mismo año, se registraron 412, 77 de ellos de carácter voluntario, 250 no voluntarios y 75 correspondieron a directivos no renovados en sus cargos al cumplir uno o dos períodos de nombramiento. Además, en 2022 un total de 15 Altos Directivos Públicos cumplieron 3 períodos de nombramiento, el máximo admitido por la ley sin que se deba llevar a cabo un nuevo concurso.

Cabe señalar que al comparar los egresos no voluntarios ocurridos entre el 11 de marzo y el 31 de diciembre, con el mismo período de los 3 gobiernos anteriores, se constata una reducción. En efecto, en 2014 las desvinculaciones no voluntarias alcanzaron al 34,4% del total de cargos adscritos al 11 de marzo de ese año, por sobre el 16,7% de 2010, el 19,3% de 2018 y el 19,2% de 2022. Al desagregar el análisis por nivel jerárquico se observa que en 2022 las desvinculaciones no voluntarias en primer nivel llegaron a 52,8%, superior al 42,9% de 2010, el 49,1% de 2014 y el 41,8% de 2018; en segundo nivel, en cambio, las desvinculaciones no voluntarias en 2022 alcanzaron al 15,6%, por debajo del 32,4% de 2014 y el 16,7% de 2018, y levemente superior al 13,2% de 2010.

2.- Rendición de cuentas.

El mandato legal establece, respecto del Consejo de Alta Dirección Pública, la obligación legal de rendir cuentas anualmente, respecto a los siguientes aspectos: duración de los procesos de selección: programas de inducción y acompañamiento de Altos Directivos Públicos, costos del Sistema, evaluación de empresas consultoras, desempeño de los representantes del Consejo de Alta Dirección Pública y el estado de cumplimiento de los convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos registrados durante los doce meses previos a esta rendición de cuentas. Cada uno de dichos aspectos será abordado a continuación.

En lo relativo a la duración de los procesos de selección –la que se extiende entre la publicación de la convocatoria y el envío de la nómina a la autoridad–, en 2022 ésta alcanzó un promedio de 84 días corridos para cargos adscritos. La fase que media entre el envío de la nómina y el pronunciamiento de la autoridad, registró un promedio de 30 días en primer nivel, mientras que en segundo nivel ascendió a 20 días.

En materia de acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos, en 2022 se llevaron a cabo diversas acciones dirigidas a potenciar la gestión directiva y la creación de valor público en las instituciones que dirigen, las que tienen lugar a lo largo de todo su ciclo de desarrollo, el que incluye inducción, formación, gestión del desempeño y acompañamiento al egreso.

En lo relativo a inducción, en 2022 se llevaron a cabo 3 Jornadas de Inducción dirigidas a Altas y Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico -todas ellas telemáticas-, en las que participaron 56 directivos y directivas, 53% de los cuales ejerce su cargo en regiones.

En materia de formación, en el período se realizaron 23 actividades, entre las que cabe destacar las siguientes: curso virtual “Liderazgo, gestión de redes y crisis”, curso virtual “Estrategia e innovación”; curso “Gestión y desarrollo de personas para la Alta Dirección Pública”, disponible en CAMPUS; “Talleres de Vocería para Altas y Altos Directivos Públicos”; ciclo de webinars para reflexionar en torno a temas emergentes, tales como “Liderazgo con perspectiva de género”, “Relaciones laborales en el Estado” y “Modernización del Estado”. Con foco en el liderazgo con perspectiva de género, se realizaron, además, las siguientes actividades: curso virtual “Liderazgo con perspectiva de género para Altas y Altos Directivos Públicos” disponible en CAMPUS y jornadas de capacitación ad-hoc dirigidas a Altas y Altos Directivos Públicos, empresas consultoras, Profesionales Expertos y Representantes del Consejo, a cargo del Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile. Además, se llevó a cabo la primera versión del programa “La Brújula, mentorías de ADPs para ADPs”, dirigido a directivas y directivos recientemente nombrados sin experiencia previa en alta dirección, para potenciar su capacidad de gestión, la que vinculó a 19 mentores y 24 mentees. De estas actividades participaron 472 Altos Directivos Públicos.

En el ámbito de la gestión del desempeño, en 2022 se prestaron 278 asesorías a Altos Directivos Públicos, servicios y ministerios, para la elaboración, suscripción y evaluación de convenios de desempeño. En lo relativo a acompañamiento directivo, cabe destacar que la aplicación móvil APP-Servicio Civil –que al 31 de diciembre de 2022 contaba con 438 usuarios activos- continuó sirviendo como vehículo de información, comunicando

eventos, compartiendo alertas y propiciando la generación de un ambiente colaborativo entre la comunidad de Altos Directivos Públicos.

En lo relativo a reconocimiento, en diciembre de 2022, se llevó a cabo el encuentro anual de Altas y Altos Directivos Públicos 2022, actividad en la cual se reconoció la trayectoria, compromiso y vocación de servicio público de 15 Altos Directivos Públicos que cumplieron 9 años en sus cargos, en una actividad realizada en el Palacio de La Moneda que contó con la participación de la Ministra del Interior y Seguridad Pública, señora Carolina Tohá; de integrantes del Consejo de Alta Dirección Pública y de 52 Altas y Altos Directivos Públicos.

Finalmente, en el período se aplicaron instrumentos destinados a evaluar la percepción de los Altos Directivos Públicos desvinculados sobre su proceso de egreso, tales como cuestionarios de salida y entrevistas de cierre.

Un tercer tópico de esta rendición de cuentas aborda la evaluación de las empresas consultoras externas que prestan servicios de asesorías para procesos de selección de personal y de desarrollo y gestión de personas. Dada la amplitud de la norma, se incluyen antecedentes sobre empresas consultoras que participan en los procesos de selección de Alta Dirección Pública; las que participan en concursos destinados a proveer cargos de Directores de Establecimientos Educativos municipales y Jefes DAEM de comunas con menos de 1.200 alumnos matriculados, y las que prestan servicios de consultoría en materias de reclutamiento, selección, desarrollo y gestión de personas a la Administración Central del Estado. En 2022, la nota promedio de las empresas consultoras que prestaron el servicio de evaluación para cargos adscritos y no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública fue de 5,7, mientras que las empresas que prestaron el servicio de búsqueda obtuvieron, en promedio, un 5,4 en la escala de 1 a 7.

Cabe destacar que en 2022 se dio inicio al proceso de licitación –en reemplazo de la modalidad de convenio marco, de acuerdo con las instrucciones de ChileCompra-, de servicios de reclutamiento, evaluación y búsqueda especializada para el Sistema de Alta Dirección Pública, el que se proyecta que concluya en julio de 2023.

Otro de los aspectos considerados en esta rendición de cuentas es la evaluación del desempeño de los Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública, categoría que incluye a aquellos que integran los Comités de Selección de candidatos a cargos de segundo nivel jerárquico del Sistema de Alta Dirección Pública, denominados Profesionales Expertos, y a quienes forman parte de las Comisiones Calificadoras responsables de seleccionar candidatos a Director/a de establecimientos educativos y Jefes DAEM de comunas con menos de 1.200 alumnos.

A marzo de 2022, el total de Profesionales Expertos vigentes era de 52, no obstante, tras el proceso de evaluación del equipo, el Consejo de Alta Dirección Pública acordó no renovar a un integrante y durante el año, aceptó las renunciaciones de otros 4, finalizando el año con 47 profesionales vigentes, de los cuales 17 son mujeres (36,2%) y 30 son hombres (63,8%). En el período, 37 Profesionales Expertos tuvieron al menos dos evaluaciones necesarias para participar del proceso de evaluación anual, siendo 13 de ellos categorizados en nivel de desempeño muy bueno, 22 en nivel bueno y 2 en regular, no encontrándose ninguno en nivel sobresaliente ni en nivel malo. La evaluación promedio fue de 5,7, en escala de 1 a 7.

Por otra parte, en 2022 se completó la aplicación del Modelo de Evaluación de Desempeño de Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública, que inició su puesta en marcha en diciembre de 2020. De los 31 Representantes del Consejo evaluados en el período, 17 fueron calificados con nota entre 7 y 6,5; 11 obtuvieron una nota en el rango entre 6,4 y 6,0; mientras que 3 fueron evaluados con nota entre 5,9 y 5,0; sin que nadie obtuviera nota inferior o igual a 4,9.

Un quinto aspecto incluido en la rendición de cuentas es el nivel de cumplimiento de los Convenios de Desempeño de Altos Directivos Públicos, registrados en el Servicio Civil durante 2022. Al efecto debe considerarse que, al 31 de diciembre de 2022, un total de 694 cargos del Sistema -84 de primer nivel y 610 de segundo- contaban con nombramiento vigente. De ese total, 278 cargos -63 de primer nivel y 215 de segundo-, que representan 40% del total, fueron provistos o renovados en el período en informe.

De los 63 cargos de primer nivel, 37 -que corresponden a 58,7%- suscribieron los convenios de desempeño dentro del plazo legal. Al 31 de diciembre, los 26 restantes -41,3%- se encontraban en proceso de suscripción, específicamente en la etapa de elaboración por parte de los respectivos ministerios. En el segundo nivel jerárquico, de los 215 cargos provistos en el período, 72,1%, -que corresponden a 155 cargos-, suscribió su convenio de desempeño mientras que el 27,9% - 60 cargos- se encontraba en proceso de suscripción al cierre del presente informe. Finalmente, 100% de los convenios fueron suscritos dentro del plazo señalado por la ley.

En cuanto a la evaluación de los convenios, al 31 de diciembre de 2022, del universo de 694 Altos Directivos Públicos con nombramiento vigente, 338 debieron informar respecto de su evaluación anual, recibiendo 246 evaluaciones, que corresponden al 72,7% del total. Las restantes 92 evaluaciones no fueron recibidas al 31 de diciembre de 2022, por encontrarse sus informes en proceso de elaboración.

Finalmente, en materia de costos asociados a procesos de selección y actividades de acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos -último de los temas objeto de rendición de cuentas-, éstos ascendieron en 2022 a \$2.724 millones, incluyendo aquellos derivados de servicios de evaluación y búsqueda de candidatos, que representan el 79,4% del gasto; los relativos a publicación de convocatorias, que constituyen el 4,5% del gasto; los destinados a acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos, que corresponden al 3,9%; los asociados al pago de dietas de Consejeros y Profesionales Expertos/as, que ascienden al 12,0%, y otros costos operacionales que alcanzan 0,1%.

En 2022 concluyeron 260 concursos, los que tuvieron un costo promedio de \$8,5 millones. Tratándose de concursos para proveer cargos adscritos, los costos promedio de los de primer nivel jerárquico fueron de \$10,4 millones y los de segundo nivel a \$7,3 millones. En el caso de los concursos destinados a proveer cargos no adscritos, el costo promedio de los de primer nivel fue de \$12,6 millones y los de segundo ascendió a \$7,1 millones.

Las actividades de acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos durante 2022 tuvieron un costo de \$105.396.000, destinando el 97,8% del presupuesto a talleres de formación de Altos Directivos Públicos. En el período, los costos por concepto de dietas de Profesionales Expertos/as y Consejeros ascendieron a \$327 millones. En el caso de los Profesionales Expertos/as, se pagaron \$152 millones y en el caso de los Consejeros las dietas sumaron un total de \$175 millones.

En cuanto a los costos asociados a los procesos de selección destinados a proveer los cargos de Jefes DAEM en comunas de menos 1.200 estudiantes y cargos de Directores de Establecimientos Educativos Municipales, éstos ascendieron a \$876 millones, monto que considera 593 concursos de Directores de Establecimientos Educativos y 6 concursos de Jefes DAEM con matrícula menor a 1.200 alumnos e incluyen: honorarios y viáticos de Representantes del Consejo ante las Comisiones Calificadoras, traslados, arriendo de oficinas regionales, publicación y difusión de convocatorias, y mantención y soporte de sistemas informáticos.

3.- Mirada de futuro.

El Consejo invita a reflexionar sobre algunos de los desafíos que enfrenta el Sistema de Alta Dirección Pública y sobre aspectos asociados al mismo que inciden en el proceso de modernización del Estado.

En primer término, ad portas de cumplirse 20 años desde la creación del Sistema de Alta Dirección Pública, el Consejo evalúa el camino recorrido, dando cuenta de su origen y de los principales hitos de sus casi dos décadas, al cabo de la cual concluye que el balance es auspicioso: la Alta Dirección Pública ha sido un aporte al proceso de profesionalización de la función pública y en la oferta de igualdad de oportunidades y transparencia que el Estado entrega a los ciudadanos. Estableció la selección por concurso público como un estándar en la selección de los ocupantes de otros cargos públicos en el resto del Estado. Además, se ha mantenido la confianza en la calidad de sus procesos de selección, como lo evidencia el incremento en 627% de su ámbito de aplicación, bajo distintas modalidades, al pasar de incluir sólo 688 cargos en sus orígenes a 5.007 en nuestros días, confianza que se ve corroborada por más de 700.000 postulaciones; y en un ejemplo exitoso de alianza público- privada entre el Estado y empresas expertas en búsqueda y evaluación de directivos. Forma parte de la fortaleza institucional de nuestro país y es un referente a nivel internacional, como lo demuestra el interés de otros Estados por conocer la experiencia chilena y la nutrida agenda de cooperación internacional de Chile en este ámbito. Además, progresivamente aumentó el promedio de postulantes y disminuyó los costos promedio de los procesos de selección.

Entre los desafíos de futuro considera pertinente emprender nuevos esfuerzos en disminuir la rotación directiva; efectuar ajustes a la ecuación entre mérito y confianza, tales como la creación de mecanismos de movilidad horizontal de Altos Directivos Públicos de alto desempeño; el establecimiento de procesos abreviados de selección de cargos transversales; un rol más activo del Consejo en la gestión del desempeño directivo; la revisión de los cargos de primer nivel jerárquico que deban formar parte del Sistema y de aquellos que se califican como de primer nivel en circunstancias que podrían ser de segundo; la limitación a la desvinculación de Altos Directivos Públicos de segundo nivel y el análisis respecto a si todos los cargos de primer y segundo nivel jerárquico deben tener un tratamiento uniforme en materia de desvinculación de sus ocupantes.

Como segundo tópico, el Consejo aborda la ampliación del ámbito de aplicación del Sistema el que, desde su creación en 2004, se ha incrementado en 627%. Destaca que durante 2022 se mantuvo esta tendencia, como lo atestigua la incorporación de 20 nuevos cargos adscritos y 13 no adscritos y el hecho de que se encuentran en tramitación legislativa 48 proyectos de ley que contemplan la participación del Sistema en los

procesos de selección de nuevas autoridades los que, en conjunto, proponen incorporar aproximadamente, 82 nuevos cargos.

En este marco, el Consejo analiza su expansión tanto a la selección de directorios de empresas públicas –que se sumarían a los de CODELCO, ENAP y Desarrollo País–, como a los gobiernos subnacionales, concluyendo en ambos casos la conveniencia de someter la selección de los integrantes de nuevos directivos y de directivos de los ámbitos locales y regionales al Sistema, considerando que su calidad es crucial para optimizar el desempeño de dichas entidades.

En el caso de las empresas públicas, destaca que la Alta Dirección Pública contribuiría a maximizar su valor económico, velar por su viabilidad financiera, actuar bajo estrictas normas de integridad y cumplir los fines que le han sido encomendados, además, de ser consistente con los estándares de gobierno corporativo de la OCDE, entre los que se encuentran la profesionalización del Estado en su rol como propietario de empresas y el acceso a mecanismos de control que le permitan cautelar el interés general y propender a una gobernanza transparente, responsable, eficiente y eficaz.

Tratándose de los gobiernos subnacionales y considerando tanto la relevancia del proceso de descentralización del Estado como la importancia de las tareas que desarrollan, el Consejo hace presente la necesidad de contar con directivos idóneos y capaces de hacer frente a sus actuales desafíos, por lo que recomienda su incorporación al Sistema y la aplicación integral del marco normativo de la Alta Dirección Pública, el que incluye procesos de selección, gestión del desempeño, acompañamiento y desarrollo directivo y modelo de compensaciones, sin perjuicio de la posibilidad de recoger particularidades propias del nivel regional y local. Además, considerando que el empleo público y la gestión de las personas constituyen un factor crítico para el éxito del proceso de descentralización en curso, el Consejo sugiere propiciar el fortalecimiento de las capacidades institucionales de los funcionarios y funcionarias de los niveles subnacionales, como un elemento esencial para incrementar su capital humano y potenciar el aporte de una futura Alta Dirección Pública subnacional.

El crecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública es sin duda una muy buena noticia, sin embargo, el Consejo estima necesario compartir su inquietud frente a las implicancias que esto genera, pues se ha traducido en un aumento significativo de la carga laboral de los organismos que componen la institucionalidad de la Alta Dirección Pública. Las nuevas demandas de cargos no han tenido un correlato proporcional en aumento de dotación ni en recursos necesarios para hacer frente a estas nuevas responsabilidades.

En lo relativo a la dotación, entre 2004 y diciembre de 2022, la dotación de la Dirección Nacional del Servicio Civil aumentó en 158%, lo que contrasta con el crecimiento de 627% experimentado por el ámbito de aplicación del Sistema en el mismo período.

En este contexto, el Consejo estima pertinente estudiar, como ya lo ha señalado en Informes previos, nuevas reglas dinámicas que mantengan un balance permanente entre la positiva nueva demanda por aplicar Alta Dirección Pública y las capacidades operativas del Sistema, expresadas principalmente en dotación, presupuesto y actualización tecnológica. En este sentido, un significativo avance parece ser el proyecto de ley que regula la protección y el tratamiento de los datos personales y crea la Agencia de Protección de Datos Personales (Boletín No 11.144-07), cuyo informe financiero incluye una asignación para la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Cabe destacar que el mayor impacto del crecimiento del ámbito de aplicación del Sistema ha afectado al primer nivel jerárquico, considerando que, por regla general, los cargos no adscritos se sujetan al procedimiento aplicable a los cargos de primer nivel o demandan la participación del Consejo de Alta Dirección Pública. Lo anterior queda de manifiesto al considerar que dicho universo se ha expandido en 353% desde la instauración del Sistema hasta nuestros días, considerando que desde 2008 a la fecha el número de cargos de primer nivel ha aumentado de 93 a 329, que se desglosan en 127 cargos de primer nivel jerárquico adscritos al Sistema y 202 no adscritos.

Este crecimiento se ha sumado a la aceleración de la demanda de la autoridad por proveer cargos vacantes, derivada tanto de la reducción en la duración de los períodos presidenciales, como por la eliminación de la figura de los ocupantes transitorios y provisionales de cargos de Alta Dirección Pública. Ambos aspectos conjugados han complejizado el funcionamiento del Consejo.

Por una parte, ha aumentado el número de sesiones que el Consejo ha debido celebrar, las que en 2022 alcanzaron a 127, por sobre el promedio de 104 de los años anteriores. En 2022, el promedio mensual –considerando que ese año no se sesionó en febrero- de sesiones ascendió a 11,5. Además, la mayoría de dichas sesiones han debido dedicarse a entrevistas. Es así como de las 127 sesiones celebradas en 2022, 91 incluyeron entrevistas, lo que equivale a 71,6% del total de sesiones.

Por otra parte, la necesidad de llevar a cabo el creciente número de entrevistas ha impactado en el tiempo disponible para que el Consejo se aboque a sus restantes responsabilidades, entre las cuales se encuentran, entre otras, resolver la contratación de empresas consultoras, conocer de las reclamaciones deducidas en el marco de procesos de selección, proponer al Ministro de Hacienda los porcentajes de Asignación de Alta Dirección Pública para jefes superiores de servicio y, en general, cautelar el buen funcionamiento del Sistema, lo que implica monitorear sus actividades, propiciar mejoras continuas y prospectar futuros desarrollos.

Cabe hacer presente que la ley N°20.955 aumentó las competencias de este cuerpo colegiado, haciéndolo responsable de regular tanto los concursos del primer nivel –al que estaba circunscrito en el marco legal original- como del segundo, incluyendo cargos adscritos y no adscritos y, en concordancia con lo anterior, pasó a ser responsable de aprobar perfiles y pronunciarse sobre eventuales reclamaciones respecto de ambos niveles. También se le asignaron otros deberes, tales como conocer y aprobar las directrices para el diseño e implementación de planes y programas de inducción, acompañamiento, formación y desarrollo de Altos Directivos Públicos; informar anualmente a las Comisiones de Hacienda de ambas cámaras respecto del funcionamiento del Sistema; aprobar el uso del mecanismo de Gestión de Candidatos y la realización de concursos en los últimos 8 meses de gobierno; conocer los fundamentos de la autoridad para solicitar la renuncia a directivos de segundo nivel jerárquico durante 6 primeros meses de cada gobierno, y pronunciarse sobre la solicitud de complementar nóminas en caso de desistimiento de un nominado entre el envío de la nómina y el nombramiento.

Hasta ahora, las únicas adecuaciones del marco legal original a la nueva realidad¹ han sido la modificación de la norma que originalmente disponía que las entrevistas de primer nivel jerárquico debían desarrollarse por al menos 3 Consejeros, reemplazándola por otra que autoriza la realización de entrevistas por comisiones compuestas por al menos 2 y el aumento del tope máximo de la dieta de los Consejeros nombrados con acuerdo del Senado desde 100 a 120 UF por mes calendario, lo que a razón de 15 UF por sesión, implica que mensualmente se les paga un máximo de 8 sesiones, 2 más que bajo la norma original, sobre un promedio mensual de 11,5 sesiones en 2022 y de 13, entre enero y abril de 2023.

El Consejo de Alta Dirección Pública comparte su inquietud por la situación antes descrita y hace presente la necesidad de hacerle frente. Toda vez que la ley N°19.882 regula la composición del Consejo y la realización de entrevistas, se hace preciso reformarla en lo pertinente, pudiendo optarse por diversas alternativas tales como aumentar el actual número de Consejeros; o permitir la incorporación al Consejo, para el sólo efecto de participar en entrevistas, de un grupo de Consejeros Alternos, a ser nombrados junto con los titulares; o de igual número de integrantes del equipo de Profesionales Expertos; o aumentar el tiempo de dedicación de los Consejeros; y/o analizar qué cargos que hoy se proveen a través del procedimiento propio del primer nivel jerárquico o con la participación del Consejo, pueden ser sometidos al procedimiento de selección del segundo, entre otras medidas que pudieren contribuir a adaptar el Sistema al nuevo contexto en que se desenvuelve.

Cabe destacar que si bien el Consejo no ha definido cuál considera la mejor opción a adoptar, existe consenso sobre la conveniencia de abordar -a la mayor brevedad posible- este problema de carácter estructural, de modo de estar en condiciones de satisfacer, en forma oportuna, los requerimientos de la autoridad respecto a la provisión de cargos vacantes y proyectar de forma adecuada tanto los futuros desarrollos del Sistema de Alta Dirección Pública como el proceso de modernización del Estado en éste ámbito.

Un tercer aspecto destacado por el Consejo es la conveniencia de velar por el perfeccionamiento permanente del Sistema, para lo que reseña algunos de los aspectos que deberían ser considerados en futuras reformas legales, entre ellos sugiere considerar la opinión técnica del Consejo al analizar futuras ampliaciones del Sistema; revisar el procedimiento aplicable a los procesos de selección destinados a proveer cargos de Jueces Ambientales; limitar la postulación de Altos Directivos Públicos a cargos de elección popular sin perder la titularidad de su cargo; regular posibles conflictos de interés de nombrados en cargos de Alta Dirección Pública, además de diversas otras propuestas dirigidas a efectuar tanto perfeccionamientos procedimentales como optimizaciones en materia de coherencia sistémica. Cabe señalar que, aun cuando el empleo público excede el marco de atribuciones del Consejo, dado que el futuro desarrollo del Sistema no puede desligarse de un replanteamiento del servicio civil en el Estado, se sugiere avanzar hacia un nuevo marco normativo que regule la relación del Estado con los funcionarios y funcionarias que en él se desempeñan, superando las limitaciones del actual Estatuto Administrativo.

En cuarto lugar, el Consejo -al igual que en sus memorias e Informes previos- llama la atención sobre los desafíos que enfrenta la Alta Dirección Pública en el sector salud, de especial relevancia tanto por el rol de dicho sector en la provisión de servicios esenciales,

¹ En ambos casos por medio de la reforma al marco legal del Sistema introducida por la ley N°20.955, de 2016.

como por el hecho que el 26,8% de los cargos del Sistema corresponden a este ámbito. Destaca entre los problemas recurrentes la alta rotación y las dificultades para proveer los cargos de Subdirector Médico, de Servicio de Salud y de Hospital, cuyo ejercicio la ley reserva para profesionales médicos, los que representan el 24,2% de los cargos del sector que deben proveerse por la Alta Dirección Pública y cuyas tasas de postulación promedio son claramente inferiores a las de los demás cargos del sector, lo que se ha explicado por el monto de las remuneraciones ofrecidas y la complejidad de la tarea encomendada.

Si bien el problema ha sido recurrente a la hora de revisar los desafíos del Sistema, los cambios introducidos hasta ahora han sido insuficientes, por lo que se hace necesario impulsar un análisis exhaustivo de fórmulas dirigidas a hacer frente a la situación. En el marco de dicho análisis también deberían considerarse otros aspectos, tales como la incorporación al Sistema de otros cargos estratégicos para la buena provisión de servicios a la ciudadanía, tal como los de Jefes de Gestión de Personas de los Servicios de Salud o la aplicación del Sistema a la provisión de cargos de Jefes de Salud Municipal, con el fin de aprovechar los aprendizajes adquiridos por la Alta Dirección Pública en materia de selección de Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal; potenciar el liderazgo directivo en este ámbito, y asegurar que quienes sirvan dichos cargos posean la idoneidad y las competencias necesarias para responder adecuadamente a los ingentes desafíos de la salud en el nivel local.

Un quinto aspecto destacado por el Consejo de Alta Dirección Pública es la conveniencia de fortalecer la selección de Directores de establecimientos educacionales públicos el que, al 31 de diciembre de 2022, ha realizado 7.383 concursos que se han traducido en que un 69,27% de la matrícula del país cuente con un Director/a nombrado con la participación de la Alta Dirección Pública. Con este objetivo a la vista, es necesario perfeccionar algunos aspectos de los concursos dirigidos a robustecer el rol y las atribuciones del Consejo y del Servicio Civil; a garantizar mejores condiciones para el funcionamiento de la Comisión Calificadora -entidad encargada de llevar a cabo los procesos de selección-, y a perfeccionar el proceso de suscripción, seguimiento y evaluación de los convenios de desempeño. Cabe destacar que la Dirección Nacional del Servicio Civil elaboró una propuesta que se hace cargo de la materia, la que se sugiere sea considerada en las instancias pertinentes a fin de contribuir a mejorar la calidad de la educación que reciben los niños, niñas y adolescentes de nuestro país.

En lo relativo a la provisión de cargos directivos de los Servicios Locales de Educación y considerando las dificultades que se han percibido en la primera fase de su implementación, el Consejo sugiere llevar a cabo una evaluación que considere la incorporación de mejoras y eventuales reformas a los procesos de nombramiento de las nuevas jefaturas, así como a los mecanismos de evaluación, control y remoción a los que están sujetas.

En sexto lugar, en consistencia con la abundante evidencia que demuestra que los equipos de trabajo diversos, gestionados desde una perspectiva inclusiva, contribuyen a incrementar la innovación, mejoran el desempeño institucional y aumentan la confianza ciudadana en las instituciones públicas, es que el Sistema de Alta Dirección Pública también aspira a hacerse cargo de los desafíos de la inclusión a través de distintas acciones, en particular en lo relativo a la efectiva incorporación de las mujeres en la gerencia pública.

Con este propósito la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Consejo de Alta Dirección Pública impulsaron una agenda dirigida a aumentar el número de postulaciones y nombramiento de mujeres en cargos de Alta Dirección Pública. Es así como el Consejo, en ejercicio de su potestad de regular los procesos de selección del Sistema y cautelar el buen funcionamiento del mismo, en sesión de mayo de 2022 dispuso que, en todos los Comités de Selección deba participar, al menos, una mujer y que, en caso de empate entre un hombre y una mujer, deba preferirse a la mujer, como forma de incrementar la equidad de género en el marco del Sistema. Además, destinó dos Jornadas de Trabajo a esta materia y, en una tercera Jornada, celebrada en octubre de 2022, conoció las presentaciones de expertas y solicitó a la Dirección Nacional del Servicio Civil la preparación de una propuesta que considerara medidas dirigidas hacia la estructuración de una política de equidad de género para el Sistema de Alta Dirección, con la meta de alcanzar un aumento sustantivo de las postulaciones de mujeres, así como de mujeres nominadas y nombradas en cargos de Alta Dirección Pública. En el marco de la Quinta Jornada de Trabajo del Consejo, celebrada el 3 de enero de 2023, se acordó, entre otras medidas, corregir la asignación de bonificaciones por contar con becas de estudios de postgrado, debido a que se probó su negativo impacto en la brecha de género.

La Dirección Nacional del Servicio Civil, por su parte, desplegó una serie de acciones entre las que cabe destacar el uso de lenguaje inclusivo o neutro en sus plataformas de postulación y documentos tales como perfiles de selección, actas y protocolos de entrevistas, declaraciones juradas suscritas por los postulantes y en la información contenida en sus otras plataformas virtuales; la capacitación en materia de género para empresas consultoras, Profesionales Expertos/as y funcionarios del Servicio Civil; el levantamiento de información sobre obstáculos a la postulación y al ejercicio del cargo experimentados por Altas Directivas Públicas, y otras medidas tales como el ajuste al formato de banners y avisos, con la incorporación de imágenes y mensajes ad-hoc y la realización de diversos encuentros de promoción y difusión que contaron con participación de autoridades y amplias audiencias. Además, reforzó la iniciativa +Mujeres -continuadora de Red de Mujeres Líderes-, enfocada en promover la participación femenina en cargos de responsabilidad y liderazgo, a través de un programa de mentoría para funcionarias públicas talentosas y se lanzó la campaña “Mujeres para liderar”, la que reúne a Consejeras de Alta Dirección Pública, directivas, ministras, subsecretarias y otras autoridades, quienes invitan a las mujeres a participar de los procesos de selección del Sistema. En la misma línea, se constituyó una alianza con 8 organizaciones públicas y privadas², las que ejercen el rol de “embajadoras” e invitan a mujeres a sumarse a la Alta Dirección Pública.

Cabe agregar además que, paulatinamente, diversas leyes y proyectos han incorporado criterios de género en la provisión de cargos que la ley encomienda al Sistema de Alta Dirección Pública, lo que da cuenta del avance de la sociedad en la materia y que imponen al Sistema una adecuación de la forma en que se llevan a cabo los respectivos procesos de selección, a la vez que implican hacer frente a la complejidad derivada del tradicional menor número de postulantes mujeres que tienden a circunscribir su participación a concursos para proveer ciertos tipos de cargos.

Asimismo, en cumplimiento de lo establecido por la ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, en los procesos de selección

² Las instituciones son: ONU Mujeres, el Banco Interamericano del Desarrollo, Fundación Chile Mujeres, REDMAD, ODEGI, Asociación Red de Investigadoras, Observatorio de Género y Equidad y Woom Up.

del Sistema de Alta Dirección Pública o regidos por sus reglas, la selección preferente de persona con discapacidad se cumple en aquellos casos en que, en igualdad de puntajes, se incorpora a la persona con discapacidad en la nómina que será propuesta a la autoridad. Para estos efectos, se entiende por igualdad de mérito la posición equivalente que ocupen dos o más postulantes como resultado de una evaluación.

Un séptimo aspecto destacado por el Consejo es la participación ciudadana en el Sistema de Alta Dirección Pública. En el marco de creciente desconfianza ciudadana hacia las instituciones, este cuerpo colegiado estima necesario subrayar el valor de la participación como elemento relevante de la gestión directiva. Como consecuencia de lo anterior, debe ser tenido a la vista al definir el tipo de liderazgo necesario para encabezar los principales servicios públicos en nuestro país, lo que se ve corroborado por la creciente incorporación -por parte de la autoridad- de lineamientos y desafíos asociados a incrementar la participación ciudadana tanto en los convenios de desempeño como en los perfiles directivos.

Finalmente, el Consejo de Alta Dirección Pública llama la atención respecto a la aparición de desafíos emergentes para las Altas y Altos Directivos Públicos, provenientes de los cambios sociales, políticos, tecnológicos, científicos, valóricos y culturales experimentados por la sociedad, tales como la inteligencia artificial, la revolución digital, las demandas por equidad, la convivencia de distintas generaciones en las organizaciones, el cambio climático, la sustentabilidad, la interculturalidad, el teletrabajo, la atracción de talentos y la gobernanza multinivel, entre otros. Dicho aspectos, suman elementos al nuevo escenario, que aún no termina de configurarse, y que deberá ser tenido a la vista en el proceso permanente de modernización del Estado, al que no está ajena la Alta Dirección Pública, reflejándose en la definición de nuevos perfiles directivos y en la búsqueda de líderes y lideresas capaces de enfrentar la demanda ciudadana por una dirección pública a la altura de los nuevos tiempos.

III.- ANTECEDENTES GENERALES.

1.- El Sistema de Alta Dirección Pública.

El Sistema de Alta Dirección Pública 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 definidos por la autoridad, así como a contribuir a seleccionar a los mejores profesionales para el ejercicio de funciones públicas en otras entidades estatales. Su conducción le corresponde a la Dirección Nacional del Servicio Civil y cuenta con la regulación y garantía del Consejo de Alta Dirección Pública. Su marco normativo está establecido por el Título VI de la ley N°19.882, de 2003, perfeccionado y fortalecido por la ley N°20.955, de 2016.

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 un cargo de primer o de segundo nivel jerárquico– selecciona, por concurso público, a los postulantes más idóneos para el cargo, quienes son propuestos a la autoridad encargada del nombramiento, la que puede elegir libremente entre los nominados e incluso desestimarlos y solicitar un nuevo proceso de selección.

Desde 2016, a la selección se suma el mandato legal de diseñar y ejecutar planes y programas de inducción, acompañamiento, formación y desarrollo de Altos Directivos Públicos, los que son elaborados por la Dirección Nacional del Servicio Civil y aprobados por el Consejo de Alta Dirección Pública, el que entrega las directrices para su diseño e implementación.

La institucionalidad del Sistema está conformada por la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Consejo de Alta Dirección Pública y sus principales actores incluyen a la autoridad gubernamental, Profesionales Expertos y Representantes del Consejo ante las Comisiones Calificadoras encargadas de seleccionar candidatos a directores de establecimientos educacionales públicos, Comités de Selección, empresas consultoras y a los propios candidatos.

2.- El Consejo de Alta Dirección Pública.

2.1.- Características y composición.

El Consejo de Alta Dirección Pública es un organismo autónomo, responsable de garantizar el buen funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública. Se compone de cinco integrantes: el Director o Directora Nacional del Servicio Civil, quien lo preside y cuatro Consejeros o Consejeras de reconocido prestigio por su experiencia y conocimientos en gestión de personas y/o políticas públicas, quienes son designados por el Presidente de la República, con acuerdo de los 4/7 de los Senadores en ejercicio. Sus nombramientos son por períodos de seis años, son nominados por pares alternadamente cada tres años y tienen carácter inamovible.

Entre sus funciones se encuentra el conducir y regular los procesos de selección de candidatos a cargos de jefes superiores de servicios. Además, le corresponde analizar y aprobar los perfiles profesionales de los cargos directivos que se proveen a través del Sistema.

Respecto del primer nivel jerárquico -que incluye fundamentalmente a jefes de servicio-, le compete proponer al Presidente de la República nóminas de tres o cuatro candidatos seleccionados en el respectivo proceso de selección. En el segundo nivel jerárquico, el Consejo participa -a través de uno de sus integrantes o de un Profesional Experto que actúa en su representación- en los Comités de Selección encargados de proponer la nómina de candidatos preseleccionados a la autoridad correspondiente.

En lo relativo a remuneraciones, tiene la responsabilidad de proponer al Ministro de Hacienda los porcentajes de la Asignación de Alta Dirección Pública asociados a cada cargo, tomando en consideración antecedentes relativos a los niveles de tecnificación y de responsabilidad de las respectivas instituciones y los perfiles requeridos, así como el conocimiento obtenido de las remuneraciones de mercado en el sector público o privado para funciones afines o asimilables.

Además, es el responsable de resolver reclamos formulados por postulantes; disponer la contratación de empresas consultoras especializadas en evaluación y selección; aprobar las directrices para el diseño e implementación de planes y programas de inducción, acompañamiento, formación y desarrollo de Altos Directivos Públicos; aprobar la utilización del mecanismo de gestión de candidatos, que permite evitar concursos declarados desiertos por no reunirse suficientes candidatos idóneos para conformar nómina, mediante la invitación a integrarse al proceso de selección a quienes hayan ejercido cargos de Alta Dirección Pública o hayan sido nominados en concursos destinados a proveer cargos análogos; y proponer a la Dirección Nacional del Servicio Civil la adopción de medidas o la elaboración de los estudios que estime pertinentes para el mejor funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.

Finalmente, cumple el rol de rendir cuentas al informar anualmente, a las Comisiones de Hacienda de ambas ramas del Congreso Nacional, sobre el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.

En el ejercicio de todas sus funciones deberá cautelar los principios de no discriminación, imparcialidad y plena transparencia de los procesos de selección y garantizar la confidencialidad de la información.

Actualmente el Consejo de Alta Dirección Pública está compuesto por las siguientes personas:

Felipe Melo Rivara. Presidente y Director Nacional del Servicio Civil. Es ingeniero civil industrial de la Universidad de Chile y posee un MSc in Public Management and Governance de la London School of Economics.

Cuenta con 15 años de experiencia laboral en el sector público y en la sociedad civil. Se desempeñó como Secretario Regional Ministerial de Educación de la Región Metropolitana; Director de la Oficina de Equidad e Inclusión de la Universidad de Chile; Director del Programa de Acceso a la Educación Superior del Ministerio de Educación;

Director del Programa Servicio País, y asesor y consultor en desarrollo local. Además, fue Presidente de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile.

Bettina Horst Von Thadden. Consejera (2022-2028). Ingeniera comercial de la Universidad Gabriela Mistral y Magíster en Economía con mención en Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Es Directora Ejecutiva de Libertad y Desarrollo y Presidenta de la Mesa Directiva de la Red Liberal de América. Fue integrante del Consejo del Sistema de Empresas Públicas, Jefa del Área Monetaria del Departamento de Estudios del Banco Central, Senior Fellow del Atlas Network, en Washington D.C.

María Pía Martín Münchmeyer. Consejera (2022-2028). Socióloga de la Universidad de Chile, Magíster en Ciencias Políticas y Doctora en Políticas Públicas de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Es académica del Departamento de Ingeniería Industrial de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile; Directora del Magíster en Gestión y Políticas Públicas de la misma universidad, y Subdirectora de la Escuela de Postgrado y Educación Continua de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile. Además, es editora de la Revista Estudios de Políticas Públicas del Portal de Revistas Universidad; miembro del comité académico del Centro de Sistemas Públicos de la misma casa de estudios y consultora Senior del Banco Mundial.

Se ha desempeñado en cargos de alta gestión pública, como asesora en políticas públicas de la Presidenta Michelle Bachelet y del Presidente Ricardo Lagos. Su trabajo ha sido apoyado por becas de la Unión Europea y ANID Chile. Se ha desempeñado como consultora en diversos organismos internacionales como el Banco Mundial, BID, UNICEF y OIT. Es experta en gestión pública, en análisis de políticas públicas y en políticas sociales y sistemas de protección social y autora de diversas publicaciones relativas a las mismas materias.

Cristina Orellana Quezada. Consejera (2019-2025). Ingeniera comercial de la Universidad Central e ingeniera en agronegocios de la misma casa de estudios, cuenta con formación especializada en gobiernos corporativos, libre competencia, control de inversiones, control de gestión y evaluación de proyectos.

Es Directora de empresas y previamente se desempeñó como Directora Regional de CORFO, Directora Regional y Gerente General de SERCOTEC, Directora Ejecutiva del Centro Democracia y Comunidad y Directora Ejecutiva del Sistema de Empresas Públicas.

Eduardo Riquelme Portilla. Consejero (2019-2025). Abogado de la Universidad del Mar y Doctor en Derecho de la Universidad de Navarra.

Es experto en derecho penal, profesor de la misma materia y autor del libro “El cohecho parlamentario”, entre otras publicaciones especializadas. Además, es socio de Riquelme Portilla, Defensa & Compliance y miembro de la Asociación Internacional de Derecho Penal, de la *World Compliance Association* y del Colegio de Abogados de Valparaíso.

Previamente fue asesor jurídico del Ministro de Interior, Subsecretario de Pesca, asesor de la División Jurídica de SEGPRES, Jefe de Gabinete del Ministro de Defensa y Jefe de la División de Relaciones Políticas del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

El Consejo cuenta con una Secretaría Técnica, responsable de la asistencia técnica y administrativa a este cuerpo colegiado.

Mariana George-Nascimento Avendaño. Secretaria Técnica. Abogada de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso y Magíster en Gerencia y Políticas Públicas de la Universidad Adolfo Ibáñez. APSA – Fulbright Congressional Fellow e Investigadora Visitante en el Centro de Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Georgetown.

Previamente se desempeñó en las Comisiones Legislativas del Senado de la República y como Asistente Legislativa en el Congreso de los Estados Unidos.

2.2.- Cambio de gobierno y en la integración del Consejo de Alta Dirección Pública.

2.2.1.- Nuevo Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública.- El 11 de marzo de 2022 asumió el Gobierno encabezado por el Presidente señor Gabriel Boric Font y, en la misma fecha, inició sus funciones el nuevo Director Nacional del Servicio Civil y Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública, señor Felipe Melo Rivara.

Hasta entonces y desde el 4 de enero de 2021, la Dirección Nacional del Servicio Civil y la Presidencia del Consejo de Alta Dirección Pública fueron ejercidas por la señora Solange Garreaud de Mainvilliers Gerlach.

Solange Garreaud de Mainvilliers Gerlach. Ingeniera comercial de la Universidad de Santiago de Chile, posee más de 20 años de experiencia como asesora en gestión de personas a organizaciones públicas y privadas.

Previamente se desempeñó como Jefa de la División de Gestión y Desarrollo de Personas de la Subsecretaría de Redes Asistenciales del Ministerio de Salud y Jefa del Departamento de Alta Dirección Pública de la misma Subsecretaría. Además, fue Subdirectora de Alta Dirección Pública y Profesional Experta del Consejo de Alta Dirección Pública.

2.2.2.- Renovación del Consejo de Alta Dirección Pública.- El 12 de agosto de 2022 concluyó el período de nombramiento de los Consejeros señora Bettina Horst Von Thadden y señor Eduardo Abarzúa Cruz, por lo que el Presidente de la República propuso al Senado los nombres de la propia Consejera señora Horst y de la señora María Pía Martin Münchmeyer como integrantes de este cuerpo colegiado por un período de seis años. El Senado, con fecha 20 de julio de 2022, aprobó la propuesta presidencial por 33 votos a favor, 2 en contra y 4 abstenciones, cumpliendo con el quórum exigido por ley, lo que se tradujo en el nombramiento de ambas profesionales, a partir del 13 de agosto del mismo año, por el término de seis años contados desde entonces. El nombramiento de ambas Consejeras quedó consignado en el decreto supremo N° 1.199, del Ministerio de Hacienda, de 4 de agosto de 2022.

Eduardo Abarzúa Cruz. Consejero (2016-2022). Psicólogo de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Doctor en Ciencias del Trabajo de la Universidad Católica de Lovaina y Diplomado en Ciencias Sociales del Trabajo del Programa de Economía del Trabajo, PET.

Es Vicerrector Académico de la Universidad Alberto Hurtado y comparte su actividad docente con la investigación y consultoría en materias de modernización del Estado, gestión estratégica de personas y relaciones laborales en instituciones públicas y privadas.

La Dirección Nacional del Servicio Civil hace propicia esta oportunidad para reconocer el decidido aporte y compromiso del señor Abarzúa con el desarrollo y proyección del Sistema de Alta Dirección Pública.

2.2.3.- Cambio en la Subdirección de Alta Dirección Pública de la Dirección Nacional del Servicio Civil. El 29 de agosto de 2022 y tras un concurso público del Sistema de Alta Dirección Pública, asumió la Subdirección de Alta Dirección Pública la señora Danae Mlynarz Puig, quien es la primera titular del cargo seleccionada a través del Sistema, dado que su cargo fue incorporado al mismo por medio de la ley N°20.955 de 2016.

Danae Mlynarz Puig. Trabajadora social y científica política de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Magíster en Política y Gobierno de FLACSO y la Universidad de Concepción. Se ha desempeñado como académica, investigadora y coordinadora en diversos proyectos, con énfasis en participación ciudadana. Presidió la Comisión Asesora Presidencial para la Protección de los Derechos de las Personas, fue Jefa de la División de Cooperación Público-Privada del Ministerio de Desarrollo Social, Gerenta de Relaciones Comunitarias de la Compañía Regional de Aguas Marítimas y Directora para Chile del Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural.

2.3.- Actividad del Consejo de Alta Dirección Pública.

Durante 2022, el Consejo de Alta Dirección Pública celebró 127 sesiones, en el curso de las cuales adoptó 562 acuerdos -el 96,9% de ellos de carácter unánime-, y llevó a cabo 646 entrevistas, al cabo de las cuales conformó 84 nóminas, 57 de ellas correspondientes a cargos adscritos de primer nivel jerárquico y 27 a cargos no adscritos. Además, declaró desiertos 3 concursos: 2 de primer nivel jerárquico -Superintendente/a de Educación Superior y Director/a del Servicio de Salud Metropolitano Sur- por no reunirse en ellos un número suficiente de candidatos idóneos para conformar nómina, y uno de segundo nivel -el de Jefe/a de la División de Gestión Financiera de FONASA- de acuerdo a la facultad legal que le confiere el inciso séptimo del artículo quincuagésimo segundo de la ley N°19.882³.

Cabe señalar que entre los años 2005 y 2010, el promedio de sesiones anuales del Consejo era de 68, las que fueron incrementándose conforme se ampliaba el Sistema alcanzando el *peak* de 127 sesiones en 2022, tal como puede observarse en el gráfico N°1. Además, cada cambio de gobierno da lugar a un aumento en el número de convocatorias, especialmente de primer nivel jerárquico, lo que incide en el aumento del número de sesiones que este cuerpo colegiado debe destinar a los procesos de selección, particularmente a las entrevistas finales.

³ El inciso séptimo del artículo quincuagésimo segundo de la ley N°19.882 establece que, de iniciarse un segundo proceso de por haberse declarado desierto el anterior y venciera el plazo de 20 días que tiene la autoridad para comunicar al Servicio Civil su decisión de nombramiento, el Consejo podrá declararlo desierto, por resolución fundada. En el caso que el Consejo no ejerza esta facultad, el jefe de servicio deberá nombrar al candidato de la nómina que hubiere obtenido el mayor puntaje en el último proceso de selección.

En 2022, se presentaron al Consejo 116 perfiles de selección, para igual número de cargos de primer nivel, por parte de los ministros y/o subsecretarios de los siguientes ministerios y organismos autónomos: Agricultura; Ciencias, Tecnología, Conocimiento e Innovación; de la Mujer y la Equidad de Género; Defensa Nacional; Desarrollo Social y Familia; Economía, Fomento y Turismo; Educación; Energía; Hacienda; Interior y Seguridad Pública; Justicia y Derechos Humanos; Medio Ambiente; Minería; Cultura, Artes y Patrimonio; Obras Públicas; Relaciones Exteriores; Salud; Trabajo y Previsión Social; Transportes y Telecomunicaciones y de Vivienda y Urbanismo; Instituto Nacional de Derechos Humanos; Consejo para la Transparencia, y Defensoría de los Derechos de la Niñez.

Además, el Consejo –en ejercicio de sus funciones legales- aprobó 116 perfiles de primer nivel jerárquico y 279 de segundo, presentados en el periodo en informe.

En materia de reclamaciones, se presentaron 124⁴, de las cuales 2 fueron acogidas por el Consejo, como consecuencia de haberse configurado la causal prevista por la ley, tal es la concurrencia de vicios o irregularidades que hayan afectado la participación igualitaria de los reclamantes. En las 122 restantes no se configuró dicha causal.

En lo relativo a su facultad de disponer la contratación de empresas consultoras especializadas en evaluación y selección, durante 2022 se asignaron tareas asociadas a 395 concursos -119 de primer nivel y 276 de segundo-, en 85 de los cuales se dispuso la contratación de servicios de búsqueda y en 389 los servicios de evaluación, asignándose tareas a un total de 38 empresas consultoras⁵.

Durante 2022 el Consejo efectuó 12 solicitudes de porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública, asociadas a los cargos de Director/a Nacional del Servicio de Migraciones, Director/a Nacional del Servicio Nacional del Consumidor y de Directores/as Ejecutivos/as de los Servicios Locales de Educación Pública de Licancabur, Marga-Marga, Valdivia, Andalién Costa, Santa Corina, Los Libertadores, Costa Central, Santa Rosa, Elqui y El Pino.

En lo relativo a solicitudes de complemento de nómina formuladas por la autoridad encargada del nombramiento frente al desistimiento de alguno de los nominados, en el periodo en informe el Consejo conoció 5 solicitudes y acogió 4. Como consecuencia de lo anterior y en virtud de lo dispuesto por el inciso primero, del artículo quincuagésimo séptimo de la ley N° 19.882, se incorporaron nuevos candidatos idóneos a las respectivas nóminas, respetando el orden de puntaje obtenido en el concurso correspondiente. Además, el Consejo en ejercicio de la facultad que se confiere la letra b), del inciso 3°, del artículo 2°, de la ley 20.600, que crea los Tribunales Ambientales, acordó complementar la nómina de candidatos al cargo de Ministro/a Suplente Licenciado/a en Ciencias del Primer Tribunal Ambiental.

En los primeros 6 meses del actual gobierno -entre el 11 de marzo y el 11 de septiembre de 2022-, el Consejo de Alta Dirección Pública fue informado de 128 desvinculaciones de

⁴ Dichas reclamaciones se formularon en un universo de 244 concursos que llegaron a la etapa de reclamación, en los que se recibieron 34.262 postulaciones, lo que implica que se recibió una presentación cada 276 postulaciones. Además, las presentaciones recibidas se vinculan con 94 concursos, lo que significa que en el 39% del total de los concursos al menos un postulante reclamó y que en el 61% restante no hubo reclamo alguno.

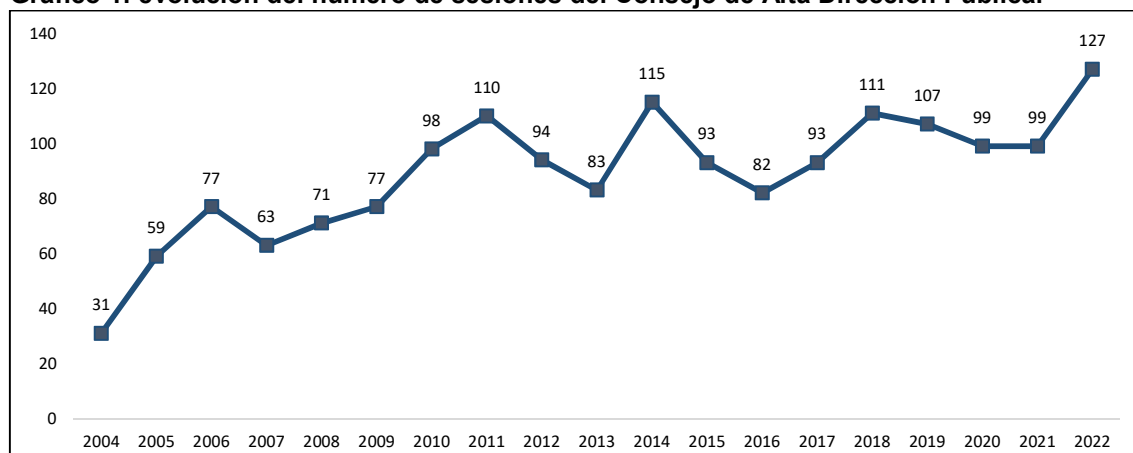
⁵ No se contrató el servicio de evaluación en los concursos para proveer los cargos de Directores/as Suplentes del Fondo de Infraestructuras, Directores/as de ENAP y Directores/as de CODELCO.

Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico. El Consejo, tras analizar los antecedentes de cada caso, adoptó la decisión de citar a las jefaturas superiores de los siguientes 4 servicios públicos, en relación con un total de 30 desvinculaciones: Fondo Nacional de Salud, Instituto de Desarrollo Agropecuario, Servicio Agrícola y Ganadero, Superintendencia de Educación⁶.

Además, durante 2022 el Consejo aprobó en 46 casos la utilización del mecanismo de gestión de candidatos –15 de primer nivel jerárquico y 31 de segundo-, consagrado por el inciso tercero, del artículo quincuagésimo cuarto, de la ley N°19.882, que permite que este cuerpo colegiado, por un quórum de cuatro quintos de sus miembros, incorpore en un proceso de selección -con su autorización y antes de la etapa de entrevistas-, a postulantes nominados en los últimos veinticuatro meses o a Altos Directivos Públicos, en ejercicio o no, que hayan ejercido el cargo por al menos un periodo de dos años y cuyo convenio de desempeño haya registrado un cumplimiento igual o superior al 90%.

Cabe señalar que de los 46 concursos en los cuales se autorizó el uso del mecanismo, en 35 hubo personas que aceptaron incorporarse al respectivo proceso de selección. De estos concursos, 10 fueron declarados desierto, 4 se encontraban a la espera de la decisión de la autoridad al cierre del presente informe y 21 finalizaron con nombramiento -12 de primer nivel jerárquico y 9 de segundo- en 3 de los cuales, las personas fueron reclutadas a través de gestión de candidatos, 2 casos en primer nivel jerárquico y uno en segundo nivel.

Gráfico 1: evolución del número de sesiones del Consejo de Alta Dirección Pública.



Fuente: Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública.

3.- Aplicación del Sistema de Alta Dirección Pública en el año 2022.

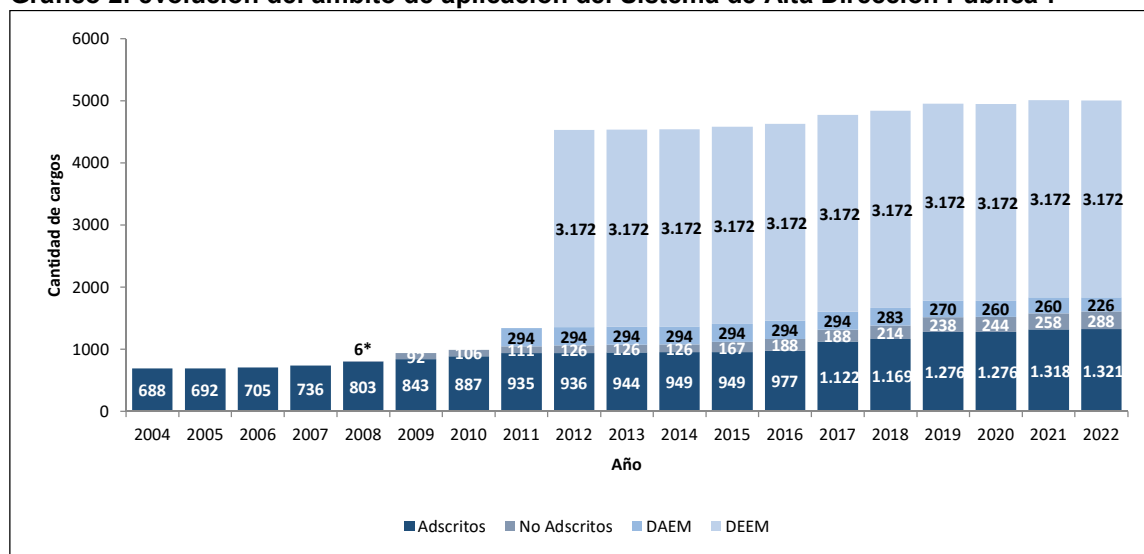
Al 31 de diciembre de 2022, forman parte del Sistema de Alta Dirección Pública un total de 150 servicios y 1.321 cargos, 127 de primer nivel jerárquico y 1.194 de segundo. Al universo anterior deben sumarse 288 cargos no adscritos -202 de primer nivel y 86 de segundo- en 118 organismos públicos. Cabe recordar que los cargos no adscritos son

⁶ Durante los primeros 6 meses de gobierno, de acuerdo con lo prescrito por el artículo quincuagésimo octavo de la ley N°19.882, que establece la exigencia de efectuar una comunicación fundada previa al Consejo de Alta Dirección Pública para pedir la renuncia de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico, pudiendo el Consejo citar a la autoridad a informar sobre el cumplimiento del convenio de desempeño y los motivos de la desvinculación.

aquellos que el legislador ordena proveer conforme con los procedimientos del Sistema o con la participación de su institucionalidad, pero que no forman parte del mismo.

Además, en virtud de lo dispuesto por la ley N°20.501, de Calidad y Equidad de la Educación, se incluyen 3.172 cargos de Directores de Establecimientos Educativos Públicos y 226 cargos de Jefes de Departamento de Educación Municipal -DAEM-, de los cuales 166 corresponden a comunas con 1.200 o más alumnos matriculados y 60 a comunas con menos de 1.200 alumnos matriculados. En consecuencia, al concluir 2022, el Sistema de Alta Dirección Pública participa –en distintas modalidades- de la selección de un total de 5.007 cargos en 565 instituciones públicas.

Gráfico 2: evolución del ámbito de aplicación del Sistema de Alta Dirección Pública⁷.



*6 instituciones públicas no adscritas

Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Tabla 1: servicios y cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, por ministerio, al 31 de diciembre de 2022.

Ministerio	Primer Nivel	Segundo Nivel	Total de cargos
Agricultura	4	50	54
Ciencias, Tecnologías, Conocimiento e Innovación	1	5	6
Cultura, las artes y el Patrimonio	1	18	19
Defensa	1	22	23
Desarrollo Social	6	72	78
Deporte	1	19	20
Economía, Fomento y Turismo	9	105	114
Educación	7	149	156
Energía	3	27	30
Hacienda	6	55	61
Interior y Seguridad Pública	4	52	56
Justicia y Derechos Humanos	4	64	68
Medio Ambiente	2	23	25
Minería	2	6	8
Mujer y Equidad de Género	1	18	19

⁷ De los 226 cargos de Jefes/as de Departamento de Educación Municipal -DAEM-, 166 corresponden a comunas con 1.200 o más alumnos matriculados cuyos procesos de selección son administrados por el Sistema de Alta Dirección Pública como cargos no adscritos, y 60 cargos corresponden a comunas con menos de 1.200 alumnos matriculados, en que los concursos para proveer dichas vacantes son administrados por los respectivos sostenedores.

Ministerio	Primer Nivel	Segundo Nivel	Total de cargos
Obras Públicas	11	67	78
Relaciones Exteriores	4	15	19
Salud	35	319	354
Trabajo y Previsión Social	7	98	105
Transporte y Telecomunicaciones	1	1	2
Vivienda y Urbanismo	17	9	26
Total	127	1.194	1.321

Fuente: Servicio Civil

Tabla 2: N° de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, según dependencia, al 31 de diciembre de 2022⁸.

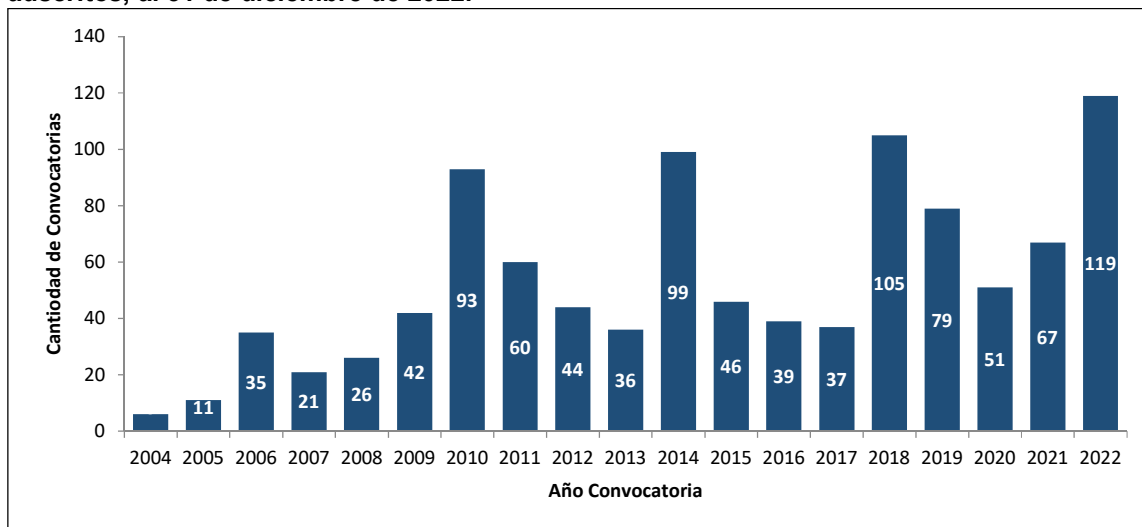
Dependencia	Primer Nivel	Segundo Nivel	Número de Servicios	Total de cargos
Administración Central	93	43	42	136
Autónomos ⁹	42	27	4	69
Congreso	3	-	1	3
Empresas Públicas	14	-	3	14
Gobiernos Regionales	-	16	16	16
Poder Judicial	50	-	22	50
Total	202	86	88	288

Fuente: Servicio Civil

4.- Avances en la provisión de cargos durante 2022.

En 2022 se efectuaron 395 convocatorias, 119 de ellas destinadas a proveer cargos de primer nivel y 276 cargos de segundo, tanto adscritos como no adscritos. Además, se proveyeron 187 cargos, 150 adscritos -51 de primer nivel y 99 de segundo- y 37 no adscritos, de los cuales 24 son de primer nivel y 13 de segundo.

Gráfico 3: N° de convocatorias anuales a concursos de primer nivel, adscritos y no adscritos, al 31 de diciembre de 2022.

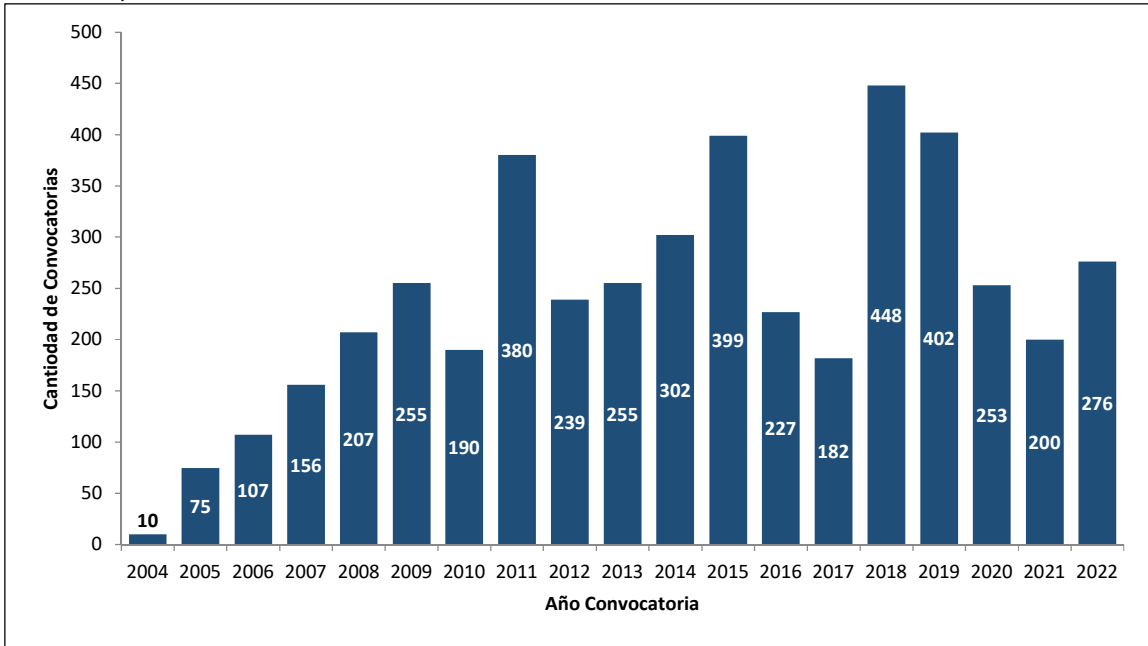


Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

⁸ También se deben considerar 166 cargos de Jefes/as de Departamento de Educación Municipal -DAEM- de comunas con 1.200 o más alumnos matriculados, cuyos procesos de selección son administrados por el Sistema de Alta Dirección Pública como cargos no adscritos de segundo nivel jerárquico.

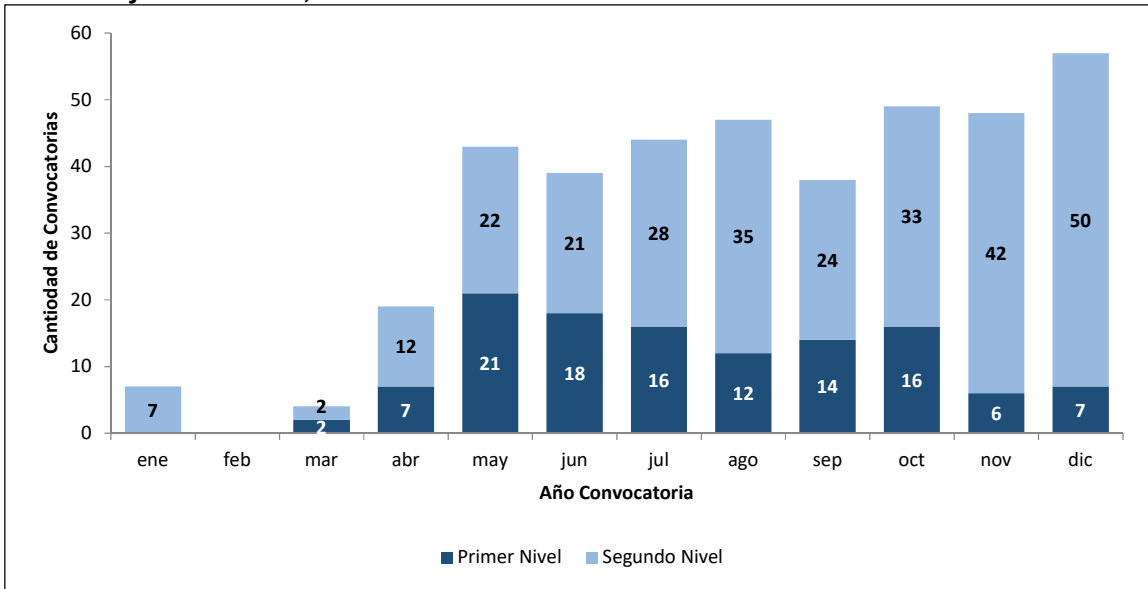
⁹ En esta categoría se incluyen la Defensoría de la Niñez, el Instituto Nacional de Derechos Humanos, el Servicio Electoral y el Consejo para la Transparencia.

Gráfico 4: N° de convocatorias anuales a concursos de segundo nivel, adscritos y no adscritos, al 31 de diciembre de 2022.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Gráfico 5: N° de convocatorias mensuales a concursos destinados a proveer cargos adscritos y no adscritos, año 2022.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Durante el período, finalizaron 278 procesos de selección, de los cuales, al 31 de diciembre de 2022, 187 -equivalentes a un 67,2% del total-, habían terminado con nombramiento. En 43 casos, a la misma fecha, se encontraba pendiente la decisión de la autoridad sobre la nómina, y en 48 casos, equivalentes a un 17,2% del total, los

concursos fueron declarados desiertos¹⁰. De estos últimos, 24 obtuvieron dicha declaración de parte de la autoridad y 24 del Consejo o Comité, por no reunirse un número suficiente de candidatos idóneos para conformar nómina.

Tabla 3: distribución de estado de concursos concluidos en 2022¹¹.

Adscrito	Nivel	Estado del concurso a diciembre de 2022	N° de concursos	Porcentaje
Sí	Primer	Nombramientos	51	79,7%
		Desiertos por autoridad	2	3,1%
		Nómina	9	14,1%
		Desierto por Consejo de Alta Dirección Pública	2	3,1%
		Total primer nivel adscrito	64	100%
	Segundo	Nombramientos	99	62,3%
		Desiertos por autoridad	18	11,3%
		Nómina	20	12,6%
		Desierto por Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección	22	13,8%
		Total Segundo nivel adscrito	159	100%
Total Adscrito			223	100%
NO	Primer	Nombramientos	24	66,7%
		Desiertos por autoridad	2	5,6%
		Nómina	10	27,8%
		Desierto por Consejo de Alta Dirección Pública	-	-
		Total primer nivel no adscrito	36	100%
	Segundo	Nombramientos	13	68,4%
		Desiertos por autoridad	2	10,5%
		Nómina	4	21,1%
		Desierto por Comité de Selección	-	-
Total Segundo nivel no adscrito			19	100%
Total no adscrito			55	100%
Total concursos			278	100%

Fuente: Servicio Civil.

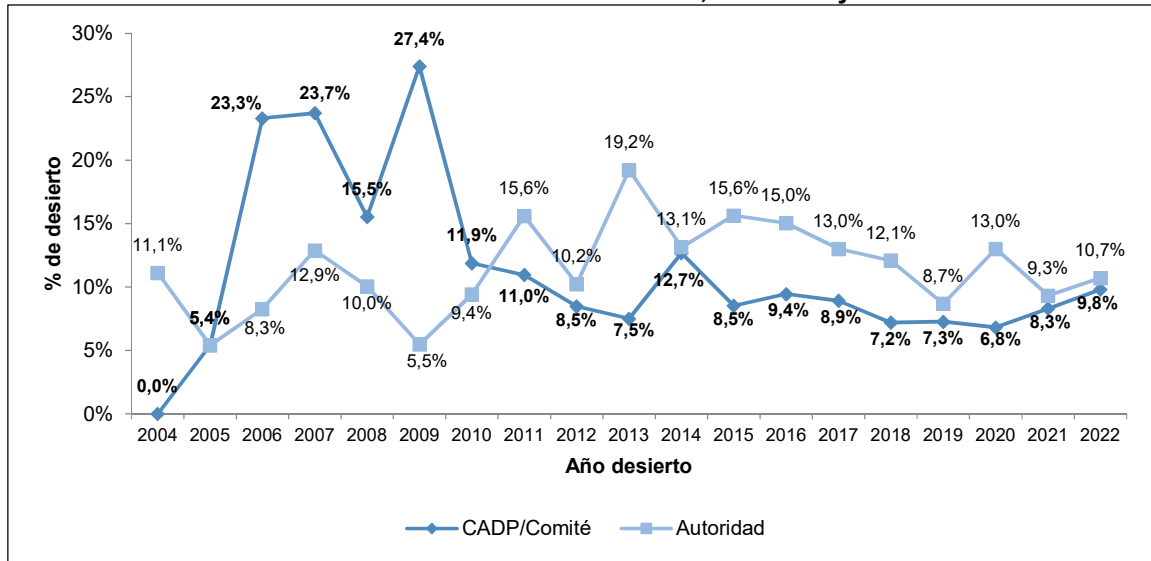
La tasa de los concursos declarados desiertos¹² por el Consejo o Comité desde 2020 presenta una leve tendencia al alza, pasando de 6,8% en 2020, a 8,3% en 2021 y a 9,4% en 2022, en todo caso muy por debajo del peak de 27,4% alcanzado en 2009. A su vez, la declaración de desierto pronunciada por la autoridad encargada del nombramiento aumentó desde 9,3% en 2021 a 10,7% en 2022, por debajo del 13% observado en 2020, como lo muestra el gráfico N°6.

¹⁰ Se consideran aquellos concursos declarados desiertos por la autoridad y cuya nómina fue enviada en 2022, así como aquellos declarados desiertos por el Consejo o los Comités de Selección en el mismo año.

¹¹ Se incluyen concursos convocados durante el año 2021 y finalizados en 2022.

¹² Se consideran aquellos concursos declarados desiertos por la autoridad durante 2022, independientemente del año de envío de la nómina, así como aquellos concursos declarados desiertos por el Consejo y los Comités durante el mismo año.

Gráfico 6: evolución de concursos declarados desiertos, adscritos y no adscritos.

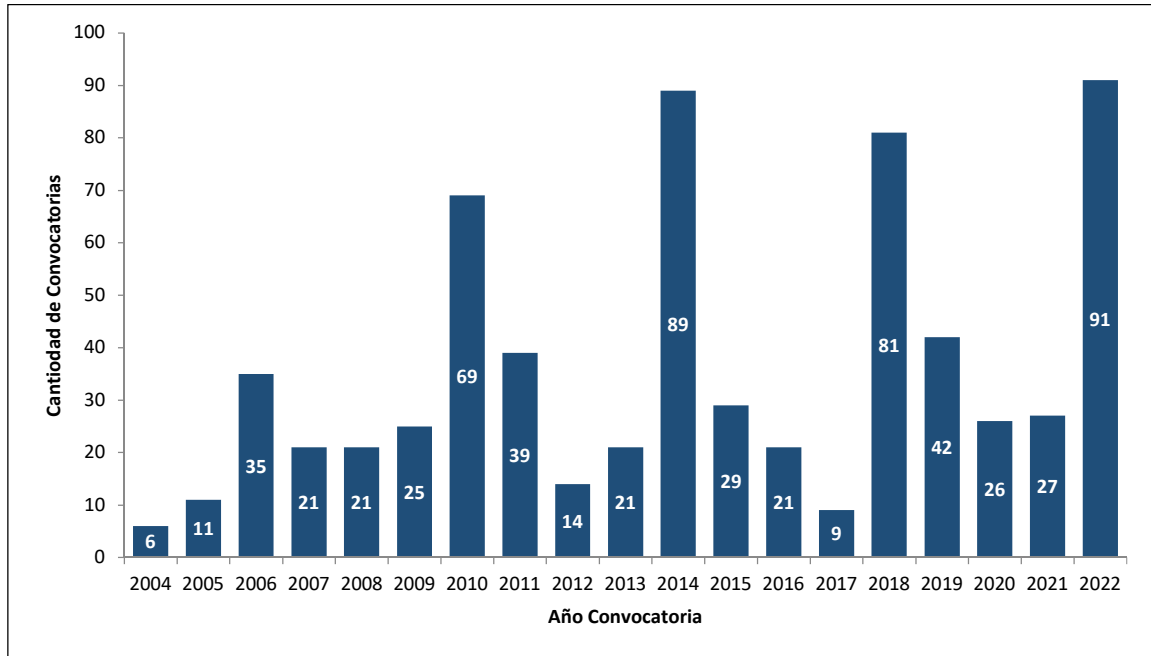


Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

4.1.- Avances en la provisión de cargos adscritos durante 2022.

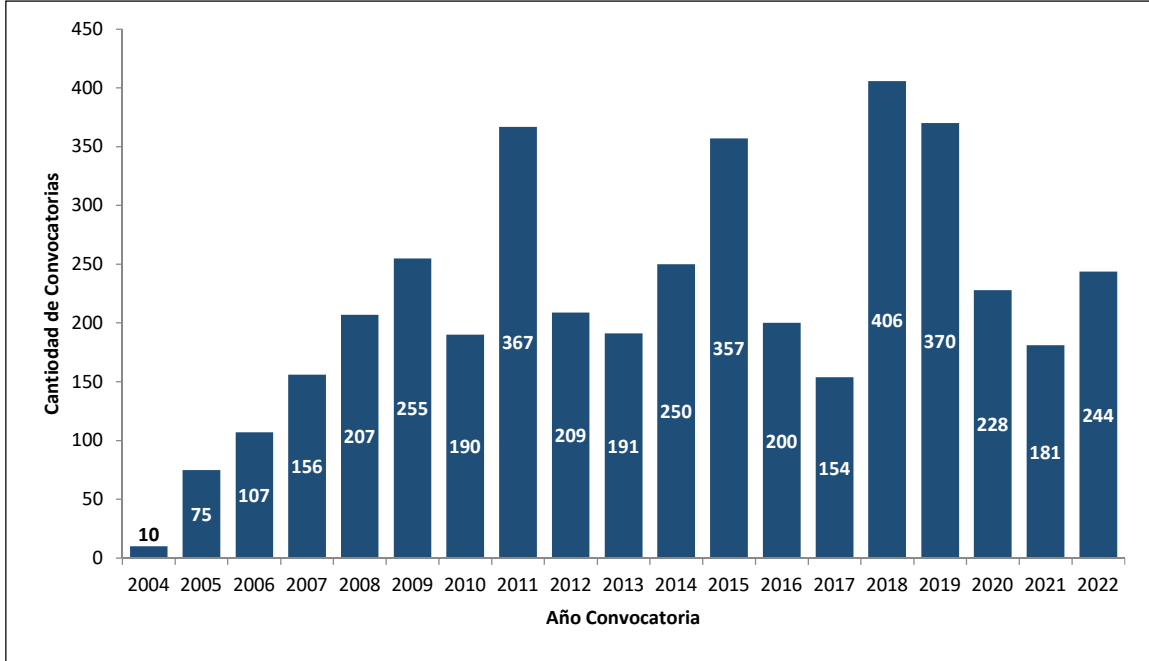
Durante 2022 se publicaron 335 convocatorias a procesos de selección -91 de primer nivel y 244 de segundo- destinados a proveer cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.

Gráfico 7: N° de convocatorias anuales a concursos de primer nivel adscritos, al 31 de diciembre de 2022.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

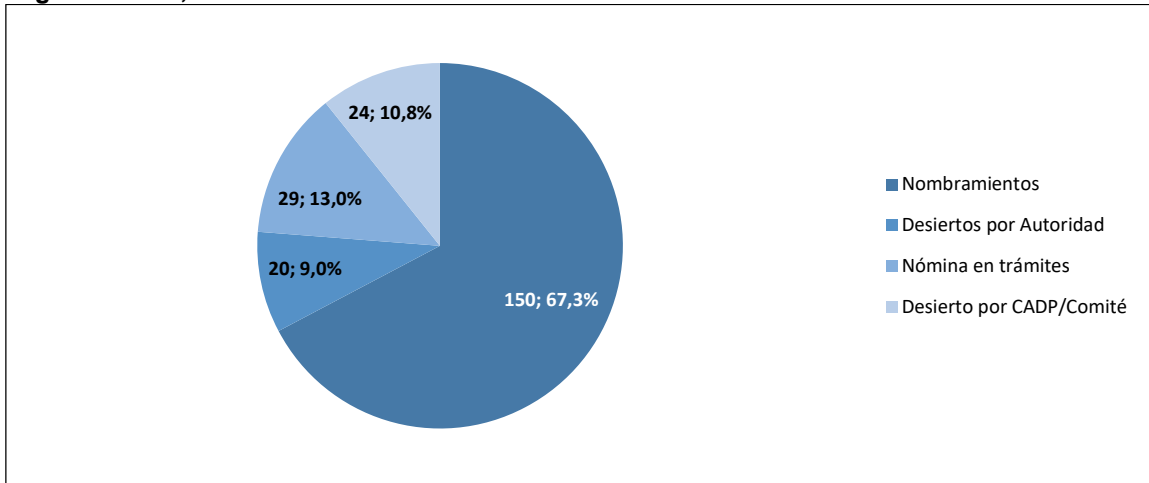
Gráfico 8: N° de convocatorias anuales a concursos de segundo nivel adscritos, al 31 de diciembre de 2022.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022, la autoridad nombró a los titulares de 150 cargos adscritos de primer y segundo nivel, equivalentes al 67,3% de los procesos de selección concluidos en el mismo período. El 19,8% de los concursos concluidos durante el año fue declarado desierto y en el 13% de los casos, al concluir el año, se encontraba pendiente el pronunciamiento de la autoridad.¹³

Gráfico 9: distribución de concursos destinados a proveer cargos adscritos, de primer y segundo nivel, concluidos al 31 de diciembre de 2022.



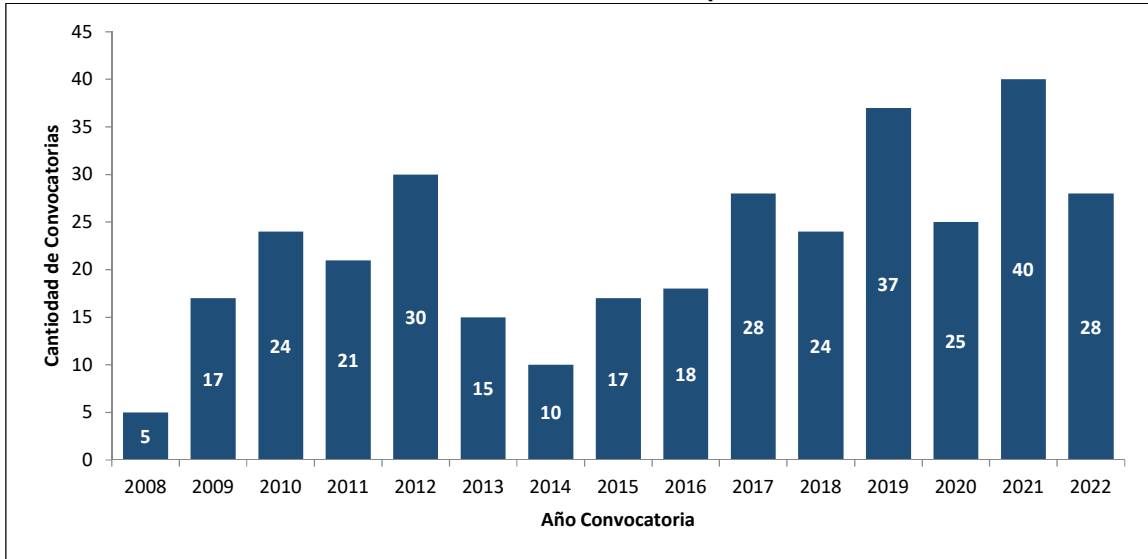
Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

¹³ De los 29 cargos que se encontraban en nómina al 31 de diciembre de 2022, 26 finalizaron con nombramiento y 2 fueron declarados desiertos por la autoridad y uno continuaba en nómina al 30 de abril de 2023, por lo que el 78,9% de los cargos finalizó con nombramiento.

4.2.- Avances en la provisión de cargos no adscritos durante 2022.

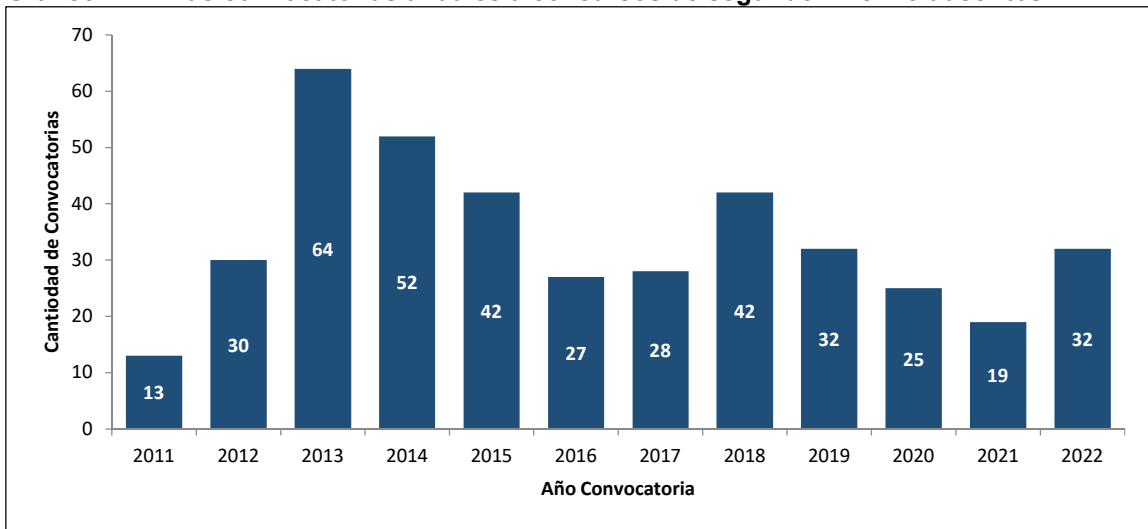
Durante 2022 el Sistema de Alta Dirección Pública convocó a 60 concursos destinados a proveer cargos no adscritos, 28 de los cuales corresponden al primer nivel jerárquico y 32 al segundo.

Gráfico 10: N° de convocatorias anuales a concursos de primer nivel no adscritos.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Gráfico 11: N° de convocatorias anuales a concursos de segundo nivel no adscritos.

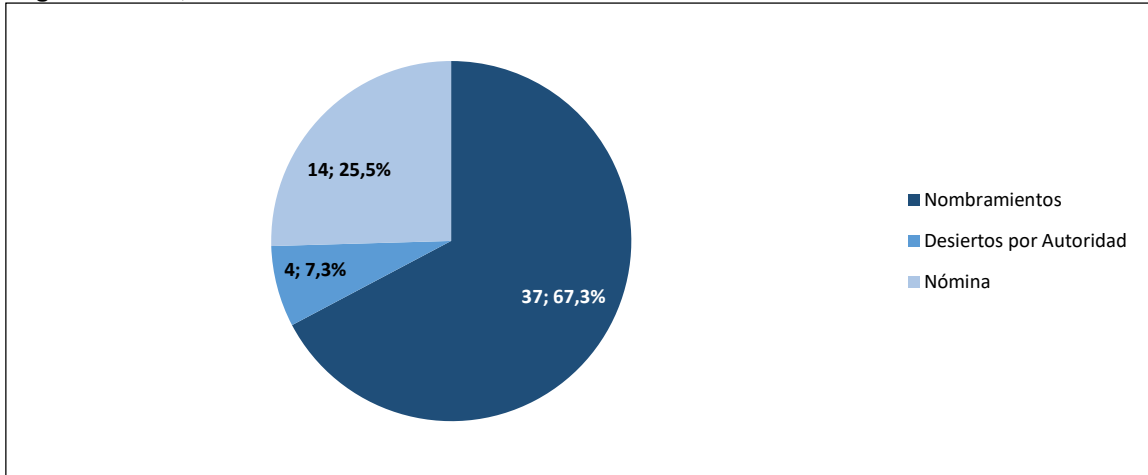


Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

En 2022 la autoridad nombró a los titulares de 37 cargos no adscritos de primer y segundo nivel, equivalentes al 67,3% de los procesos de selección concluidos en el mismo período. El 7,3% de los concursos concluidos durante el año fue declarado desierto por la respectiva autoridad –ninguno por Comité de Selección - y en el 25,5% de los casos, al concluir el año, se esperaba la decisión de la autoridad¹⁴.

¹⁴ De los 14 cargos que se encontraban en nómina al 31 de diciembre de 2022, 8 finalizaron con nombramiento y 6 continuaban en nómina al 30 de abril de 2023.

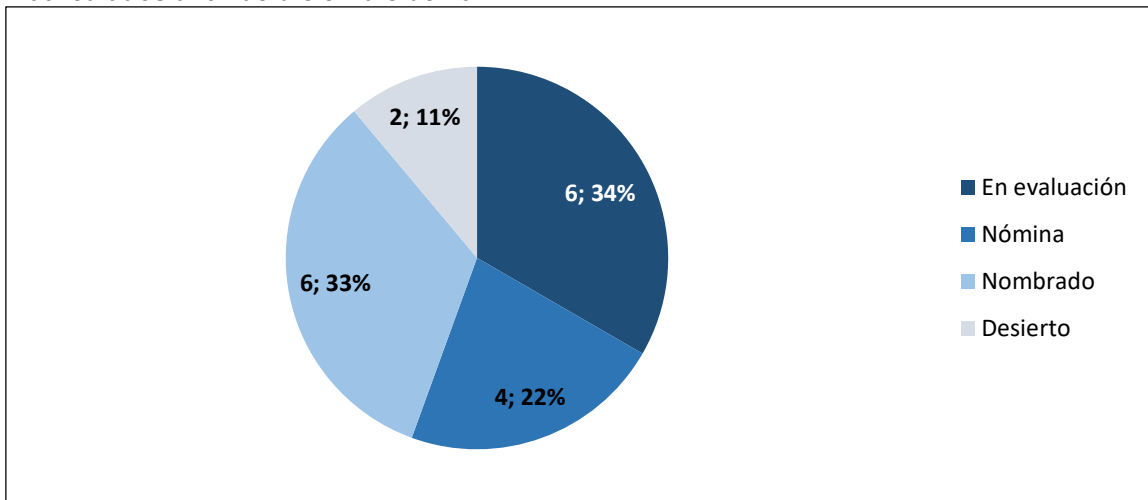
Gráfico 12: distribución de concursos destinados a proveer cargos no adscritos de primer y segundo nivel, concluidos al 31 de diciembre de 2022.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Entre los cargos no adscritos se encuentran los de Jefaturas DAEM de municipios con 1.200 o más alumnos matriculados. En el período del presente informe se publicaron 18 convocatorias, se registraron 6 nombramientos, 2 concursos fueron declarados desierto, 6 estaban en evaluación y las 4 restantes se encontraban a la espera de la decisión de la autoridad¹⁵. Cabe señalar que entre el inicio de la aplicación de esta fórmula de selección y el 31 de diciembre de 2022, un total de 82 de dichos cargos contaban con nombramiento vigente y en 74 municipios no se había llevado a cabo el respectivo concurso¹⁶.

Gráfico 13: concursabilidad de Jefaturas DAEM de municipios con 1.200 o más alumnos matriculados al 31 de diciembre de 2022.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

¹⁵ Los 4 cargos que se encontraban en nómina al 31 de diciembre de 2022, finalizaron con nombramiento.

¹⁶ La no realización de 74 concursos en 2022 se debió, principalmente, a la extensión del calendario de creación de los Servicios Locales de Educación Pública, producto de lo cual algunos municipios no avanzaron en la concursabilidad de sus jefaturas DAEM.

4.3.- Avances en provisión de cargos de Directores de establecimientos educacionales públicos y Jefaturas DAEM de comunas con matrícula menor a 1.200 alumnos.

Esta categoría se caracteriza porque el Sistema de Alta Dirección Pública participa nombrando a quien prestará la asesoría técnica al respectivo proceso de selección y designando a un representante del Consejo en la Comisión Calificadora encargada del mismo.

En el caso de las y los Directores/as de Establecimientos Educacionales Públicos, durante el período en informe se efectuaron 593 convocatorias, de las cuales en 105 casos los concursos concluyeron con nombramiento, 47 fueron declarados desiertos y 16 fueron anulados, mientras que los restantes 425 concursos se encontraban en proceso de selección al 31 de diciembre. Los concursos anulados lo fueron debido a la necesidad de adecuar o corregir sus bases por parte de los sostenedores.

Cabe señalar que, del total de 321 sostenedores educacionales de escuelas y liceos públicos, 317 han convocado a procesos de selección de Directores de establecimientos educacionales a través del Sistema de Alta Dirección Pública. Las únicas excepciones corresponden a los sostenedores de las municipalidades de Colina, La Estrella, Pumanque y Pencahue.

En el caso de los cargos de Jefes y Jefas DAEM de municipios con menos de 1.200 alumnos matriculados, en 2022, se publicaron 6 convocatorias, de las cuales 3 finalizaron con nombramiento, un concurso fue anulado y 2 estaban en proceso de evaluación¹⁷ al 31 de diciembre. Cabe señalar que entre el inicio de la aplicación de esta fórmula de selección y el 31 de diciembre de 2022, de los 60 municipios con menos de 1.200 alumnos matriculados, en un total de 16 no se han llevado a cabo los respectivos concursos.¹⁸

Tabla 4: N° de concursos y directores nombrados por año.

Año	Convocatorias	Directores Nombrados ¹⁹
2022	593	262
2021	572	444
2020	512	329
2019	599	439
2018	802	426
2017	575	308
2016	582	479
2015	595	313
2014	649	539
2013	1.066	639
2012	838	216
Total	7.383	4.394

Fuente: Servicio Civil

¹⁷ Al 30 de abril de 2023 ambos concursos continuaban en proceso de evaluación.

¹⁸ Respecto de estos 16 casos, señalar que durante el año 2022 la entrada en funcionamiento de los Servicios Locales de Educación Pública fue modificada por lo que muchos municipios no avanzaron en la concursabilidad de sus Jefaturas DAEM.

¹⁹ Se incluyen concursos convocados durante 2021 y finalizados en 2022.

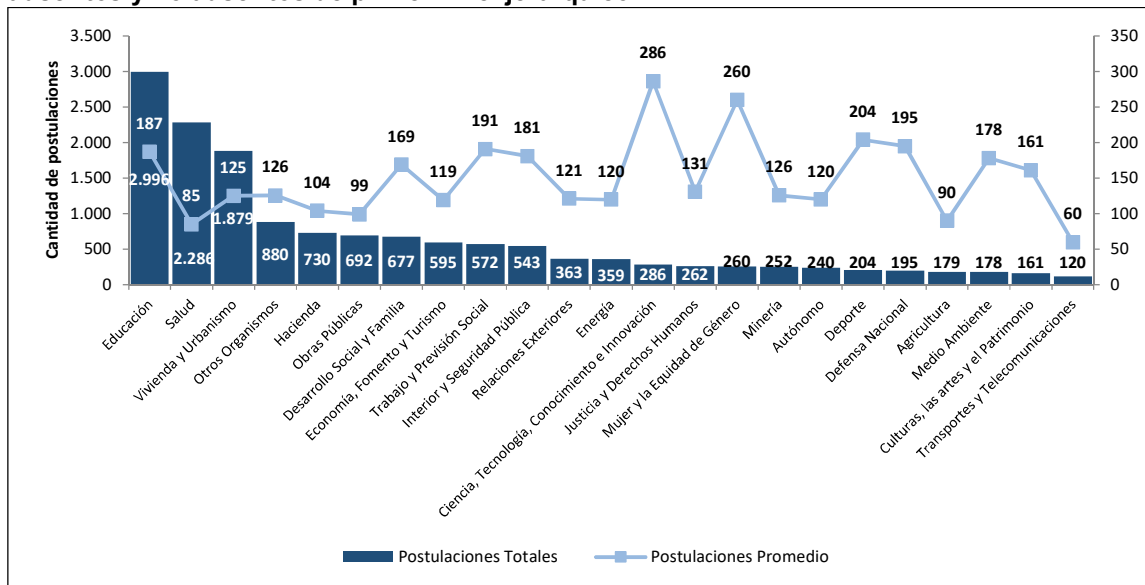
5.- Postulaciones y candidatos.

En 2022 un total de 11.922 personas postuló a cargos de Alta Dirección Pública²⁰. Dicho universo efectuó 51.788 postulaciones, de las cuales 14.909, un 28,7%, correspondió a cargos de primer nivel jerárquico y 36.879, equivalente a un 71,3%, a cargos de segundo nivel.

El promedio general de postulaciones fue de 139. El mayor número de postulaciones en el período en informe -2.996 sobre un total de 14.909-, tuvo por objetivo cargos de primer nivel jerárquico dependientes del Ministerio de Educación, seguido por el Ministerio de Salud con 2.286 postulaciones. Es importante considerar que el 26,7% de los cargos adscritos a la Alta Dirección Pública corresponde al Ministerio de Salud y el 11,8% al Ministerio de Educación. En el segundo nivel jerárquico, se registraron 36.879 postulaciones, de las cuales 9.665 fueron para el Ministerio de Educación, seguido de 4.218 postulaciones para el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y 4.155 para el Ministerio de Salud.

En el mismo período, el Consejo de Alta Dirección Pública realizó 646 entrevistas a 577 personas, quienes efectuaron 2.600 postulaciones a cargos de primer nivel jerárquico. Los Comités de Selección, por su parte, entrevistaron a 872 postulantes a cargos de segundo nivel, que efectuaron 6.735 postulaciones, tanto a cargos adscritos como no adscritos.

Gráfico 14: N° de postulantes y promedio de postulaciones, por ministerio, a cargos adscritos y no adscritos de primer nivel jerárquico²¹.

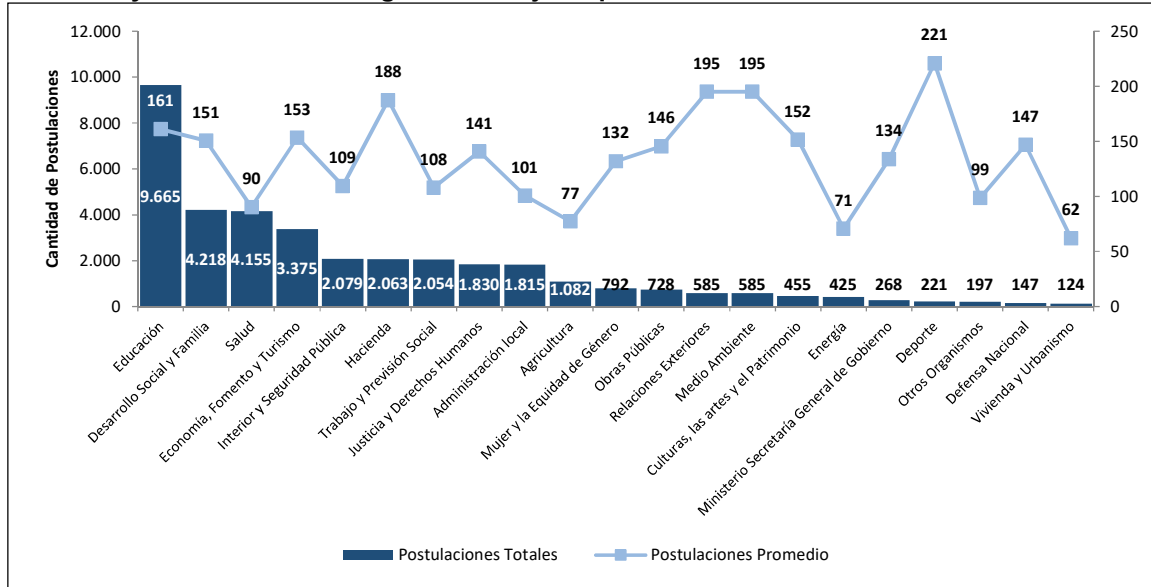


Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

²⁰ No se contabilizan las postulaciones a cargos de Directores de Establecimientos Educativos Municipales y Jefes DAEM con matrícula menor a 1.200 alumnos, puesto que los concursos para proveer dichas vacantes son administrados por los respectivos sostenedores.

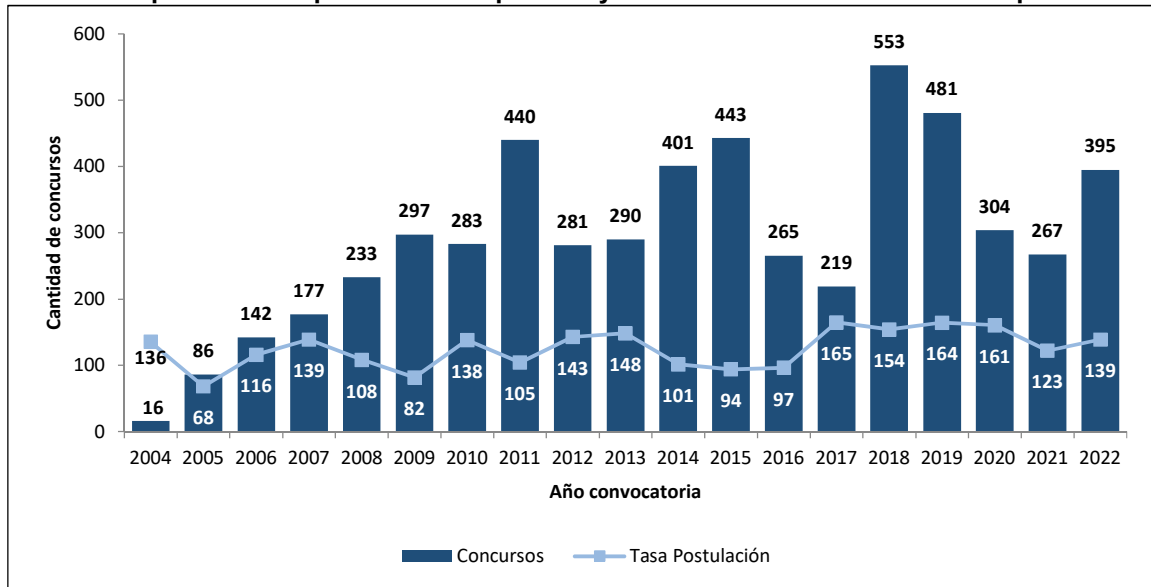
²¹ El concepto "Otros organismos" agrupa a empresas públicas, instituciones autónomas del Estado y aquellas dependientes de la administración local, del Poder Judicial, del Congreso Nacional y de los Gobiernos Regionales.

Gráfico 15: N° de postulantes y promedio de postulaciones, por ministerio, a cargos adscritos y no adscritos de segundo nivel jerárquico.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Gráfico 16: promedio de postulaciones por año y total de concursos convocados por año.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

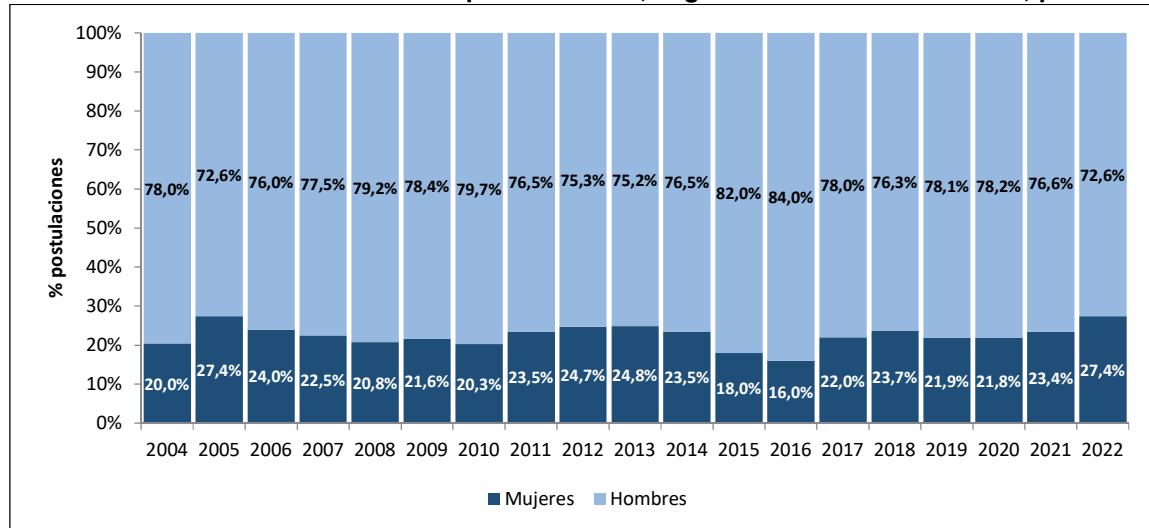
5.1.- Caracterización de postulantes por género.

Del total de postulaciones a cargos de primer nivel jerárquico, el 73,8% fue realizada por hombres y el 26,2% por mujeres. En el segundo nivel, las postulaciones de hombres constituyeron el 72% y las de mujeres un 28%. Además, en 2022 postularon 4.381 nuevas personas, de las cuales 1.918 fueron mujeres y 2.463 hombres. Estas cifras confirman la tendencia sostenida desde los inicios del Sistema de que los candidatos son mayoritariamente hombres, tal como lo refleja el gráfico N°17.

En relación al porcentaje de mujeres que conforman nómina -tanto en primer como en segundo nivel jerárquico- se observa un incremento desde el 25% registrado en 2004 a un 30,4% en 2022, que es el más alto desde que comenzó el Sistema. Al 31 de diciembre de 2022, el 40,5% de las personas nombradas en concursos de primer nivel fueron mujeres, porcentaje que baja a 31,3% en segundo nivel. Si se consideran solamente las nóminas integradas por al menos una mujer, el porcentaje aumenta a 72,6% y 64,3% en cargos de primer y segundo nivel, respectivamente.

Cabe destacar que el acceso de mujeres a cargos directivos del sector público ha sido uno de los factores tradicionalmente reconocidos como parte de los beneficios del Sistema de Alta Dirección Pública, considerando que el 40,5% de mujeres que ejercen cargos directivos provistos por el Sistema es superior al 23% que se registra en cargos análogos del sector privado.²² Es importante considerar que el porcentaje de mujeres en cargos directivos del sector privado ha aumentado y acortando sostenidamente la brecha inicial con el resultado que exhibe la Alta Dirección Pública.

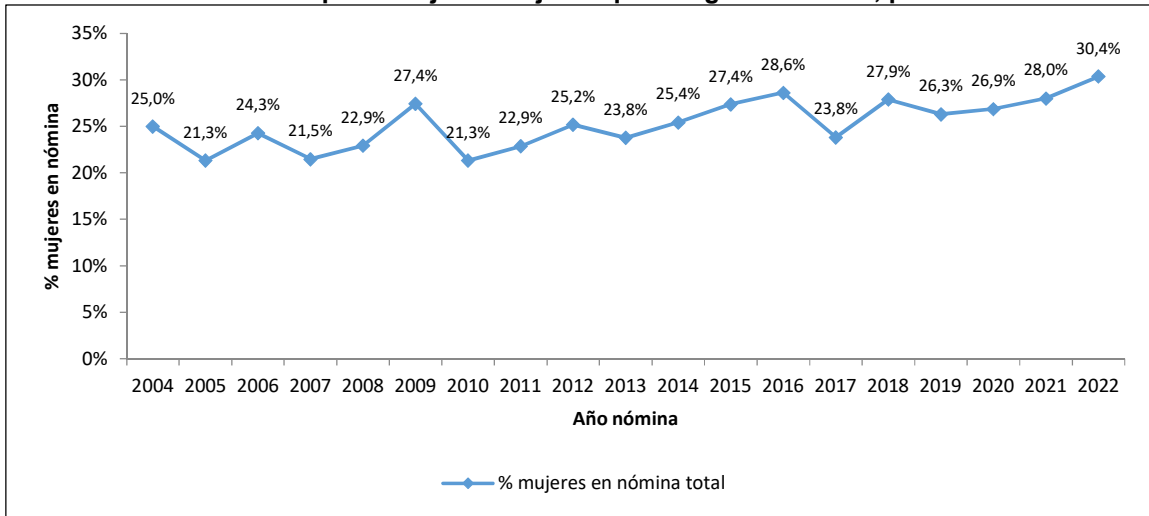
Gráfico 17: evolución del número de postulaciones, según sexo de los candidatos, por año.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

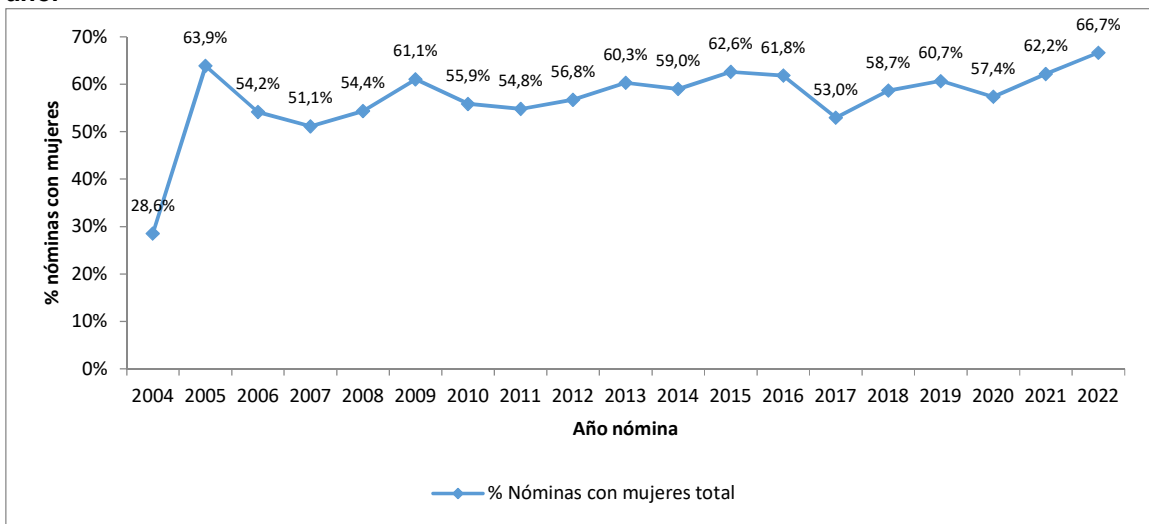
²² Ranking IMAD 2022, Mujeres Empresarias y DESUC, 2022.

Gráfico 18: evolución del porcentaje de mujeres que integran nóminas, por año.



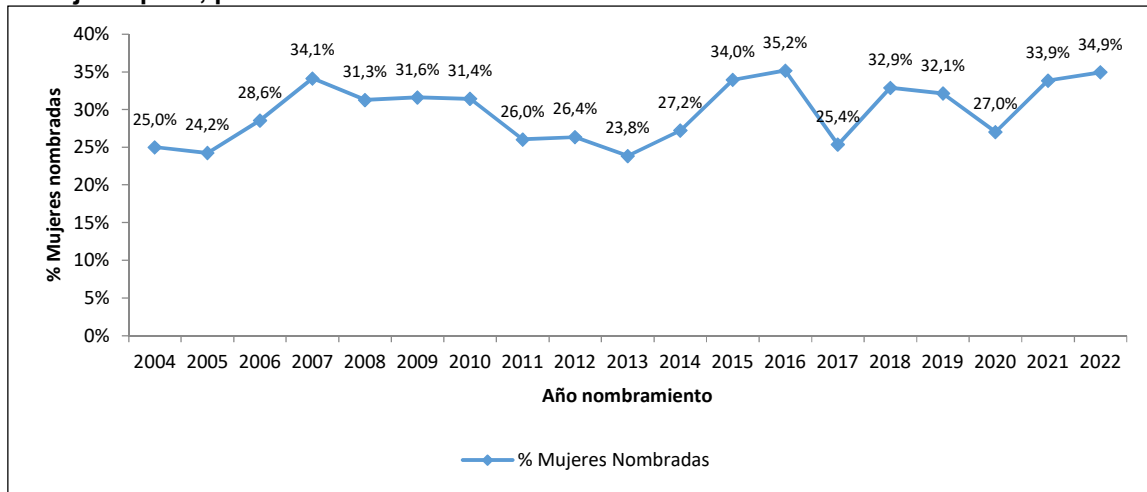
Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Gráfico 19: evolución del porcentaje de nóminas integradas por al menos una mujer, por año.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Gráfico 20: evolución del porcentaje de mujeres nombradas en cargos de primer y segundo nivel jerárquico, por año.



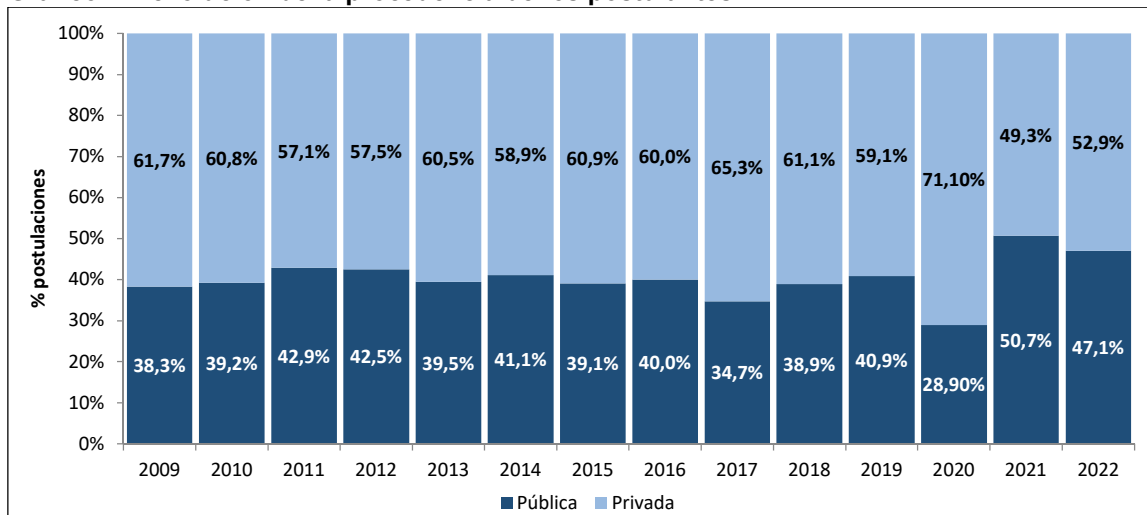
Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

5.2.- Caracterización por aspectos sociodemográficos y procedencia.

Desde una perspectiva sociodemográfica, el mayor número de postulantes a cargos de primer nivel jerárquico –un 41,7% del total- tiene entre 41 y 50 años. En el segundo nivel jerárquico, la mayor concentración de postulaciones –un 40,3% del total- también correspondió al mismo tramo etario.

El gráfico siguiente da cuenta de la evolución de la procedencia de los postulantes²³ y revela que, con excepción del año 2021, la tendencia predominante es que el último trabajo de la mayoría de los candidatos haya sido en el sector privado, relegando la participación de candidatos cuyo último trabajo fue en el sector público a porcentajes que fluctúan entre el 28,9% y el 47,1%.

Gráfico 21: evolución de la procedencia de los postulantes.



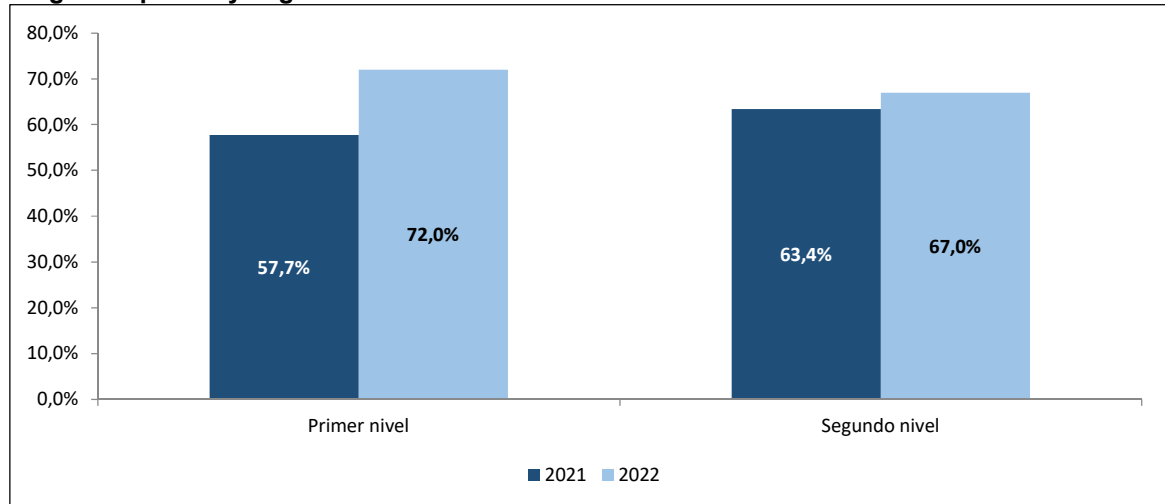
Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

²³ A partir del año 2009 los postulantes registran en el Sistema de Postulación en Línea si su último trabajo fue en el sector público o privado.

5.3.- Caracterización de postulantes según estudios de postgrado.

En 2022, el 63,8% de los postulantes a cargos de primer y segundo nivel jerárquico contaba con estudios de postgrado –magister o doctorado-, porcentaje que aumenta a 69% entre las personas nombradas. Al comprar el porcentaje de personas nombradas que poseen magister o doctorado entre los años 2021 y 2022 se puede apreciar que, entre los candidatos a cargos de primer nivel jerárquico aumentó en 5,7 puntos y en 3,6 entre los candidatos a cargos de segundo nivel.

Gráfico 22: porcentaje de personas nombradas que poseen Magister y/o Doctorado en cargos de primer y segundo nivel.



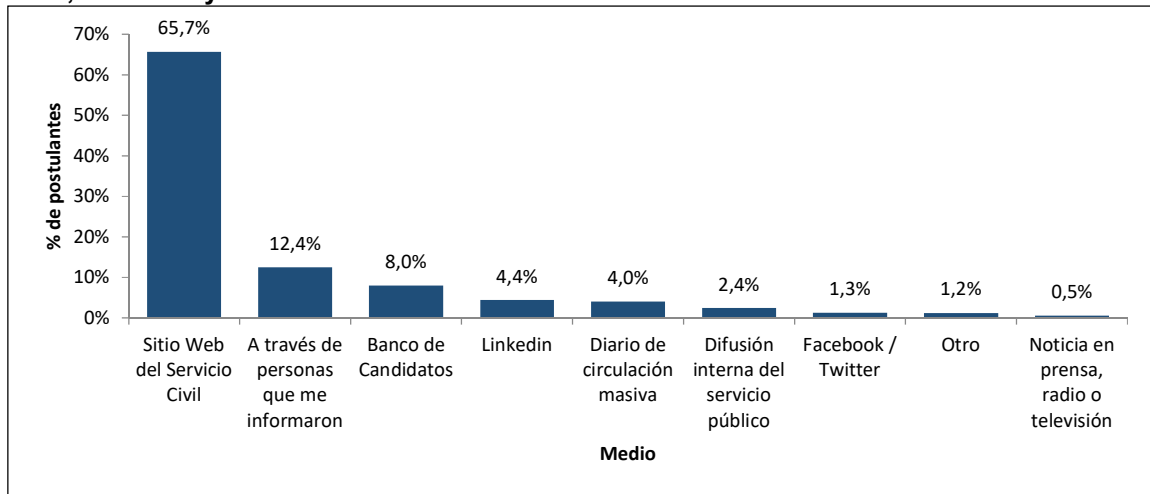
Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

5.4.- Caracterización de postulantes según cómo se informaron del concurso.

Tal como lo reflejan los gráficos siguientes -relativos a la forma como los postulantes se informaron de las convocatorias publicadas-, el 65,7% de los candidatos a cargos de primer nivel refiere el sitio web de la Dirección Nacional del Servicio Civil, porcentaje que aumenta al 70,2% en el caso del segundo nivel. El segundo lugar de las menciones es “personas que me informaron del aviso publicado”, con un 12,4% en primer nivel y 9,6% en segundo nivel, mientras que en tercer lugar se señala a “banco de candidatos”²⁴ con un 8% y 8,3% en primer y segundo nivel, respectivamente.

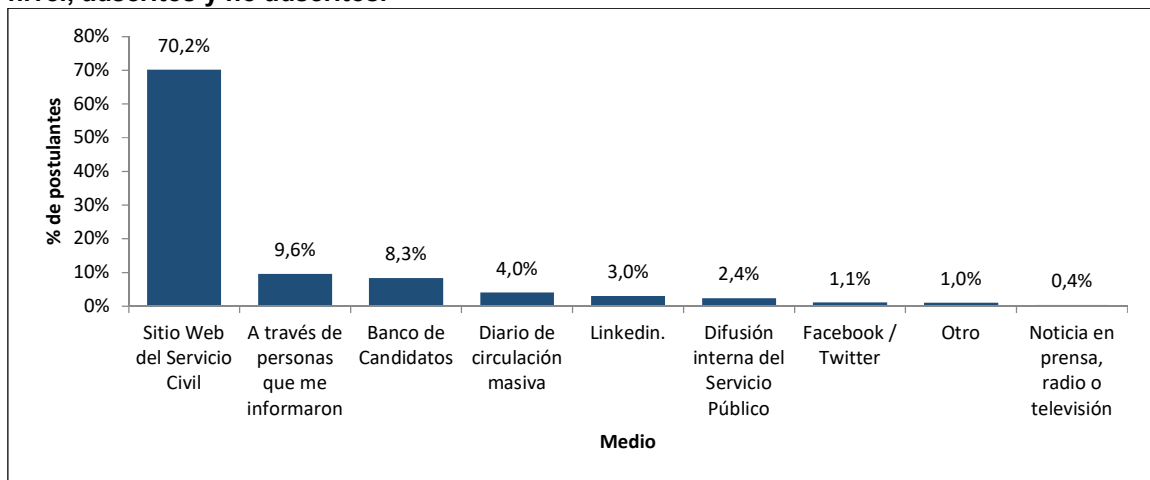
²⁴ El artículo quincuagésimo cuarto del párrafo 3°, del Título VI, de la ley N° 19.882, consagra la Gestión de Candidatos al facultar al Consejo de Alta Dirección Pública para, por acuerdo de al menos 4/5 de sus integrantes, incorporar en un proceso de selección, con su autorización, antes de la etapa de entrevistas, a candidatos que en los últimos veinticuatro meses hayan formado parte de una nómina del Sistema de Alta Dirección Pública, en concursos destinados a proveer cargos de naturaleza equivalente al que se busca proveer y Altos Directivos Públicos, en ejercicio o que hayan tenido esa calidad y 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 a 90%.

Gráfico 23: medio por el que se enteraron del concurso los postulantes a cargos de primer nivel, adscritos y no adscritos.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Gráfico 24: medio por el que se enteraron del concurso los postulantes a cargos de segundo nivel, adscritos y no adscritos.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

6.- Egresos 2022.

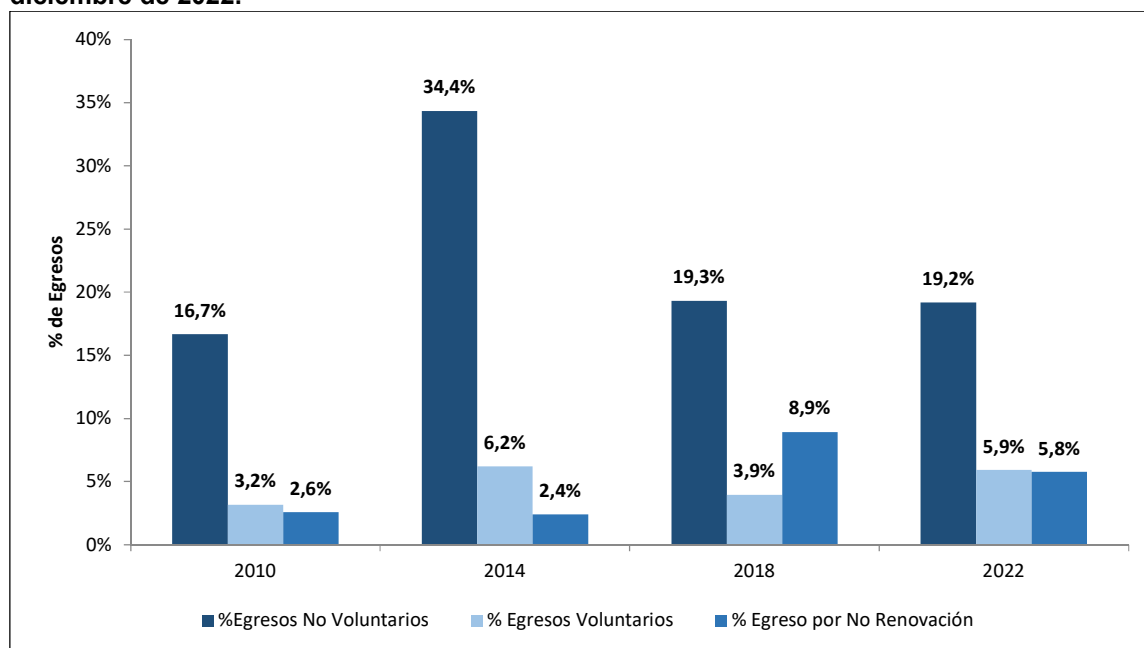
En materia de egresos de Altos Directivos Públicos, entre el 11 de marzo y el 31 de diciembre de 2022, se registraron 412, de los cuales 77 fueron de carácter voluntario, 250 no voluntarios y 75 corresponden a quienes no fueron renovados en sus cargos al cumplir uno o dos períodos de nombramiento. Además, en el mismo período, hubo 10 Altos Directivos Públicos que cumplieron 3 períodos de nombramiento, que es el máximo contemplado en la ley²⁵.

²⁵ Fueron 10 los Altos Directivos Públicos que cumplieron 3 períodos de nombramiento entre el 11 de marzo y el 31 de diciembre de 2022, mientras que fueron 15 quienes cumplieron 3 períodos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

Del total de egresos, 83 corresponden a Altos Directivos 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, el total acumulado de egresos asciende a 319, de los cuales 66 son voluntarios, 183 no voluntarios y 70 corresponden a no renovaciones.

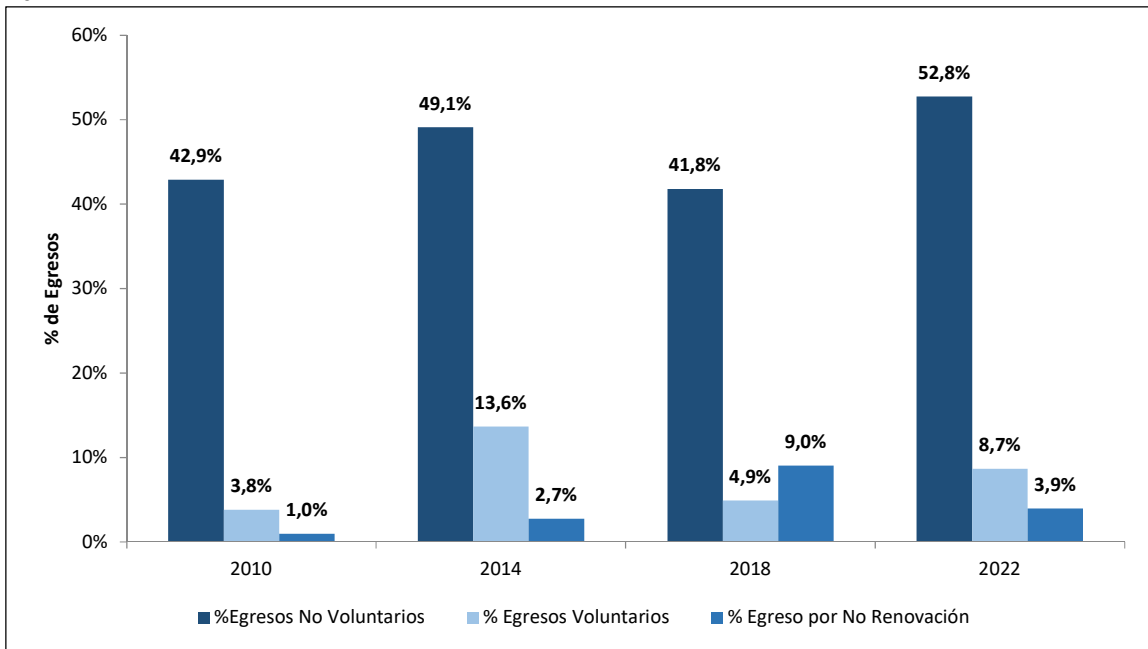
Al comparar los egresos no voluntarios ocurridos entre el 11 de marzo y el 31 de diciembre, con el mismo período de los 3 gobiernos anteriores, se constata una reducción desde 2014 en adelante. En efecto, en 2014 las desvinculaciones no voluntarias alcanzaron al 34,4% del total de cargos adscritos al 11 de marzo de ese año por sobre el 16,7% de 2010, el 19,3% de 2018 y el 19,2% de 2022. Al desagregar el análisis por nivel jerárquico se observa que en 2022 las desvinculaciones no voluntarias en primer nivel llegaron a un 52,8%, comparativamente superior a periodos anteriores -42,9% en 2010, 49,1% en 2014 y 41,8% en 2018- y, en el segundo nivel en cambio, en 2022 se llegó al 15,6%, por debajo del 32,4% de 2014 y el 16,7% de 2018, y levemente superior al 13,2% de 2010.

Gráfico 25: Comparación de egresos voluntarios, no voluntarios y no renovaciones, de directivos de primer y segundo nivel jerárquico adscritos, entre el 11 de marzo y el 31 de diciembre de 2022.



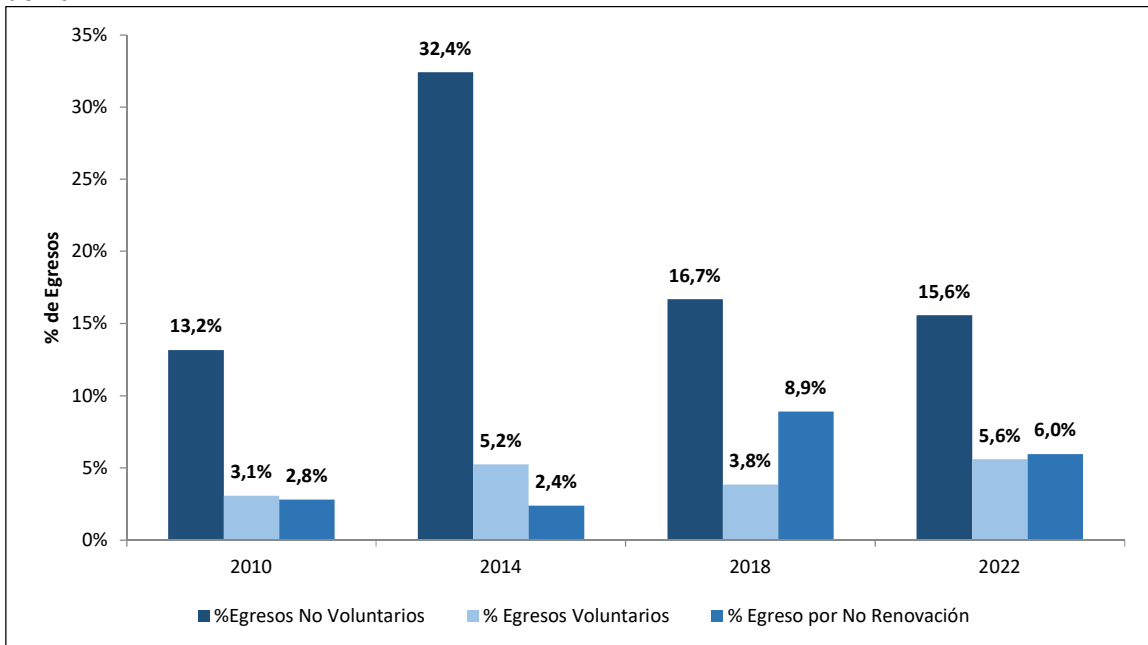
Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Gráfico 26: comparación de egresos voluntarios, no voluntarios y no renovaciones, de directivos de primer nivel jerárquico adscritos, entre el 11 de marzo y el 31 de diciembre de 2022.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Gráfico 27: comparación de egresos voluntarios, no voluntarios y no renovaciones, de directivos de segundo nivel jerárquico adscritos, entre el 11 de marzo y el 31 de diciembre de 2022.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

7.- Selección de Directores de establecimientos educacionales públicos.

La ley N° 21.040, de 2017, creó el Nuevo Sistema Nacional de Educación Pública, instauró una nueva institucionalidad educacional y reguló su funcionamiento. Dicha institucionalidad es la responsable del nuevo sistema y la integran la Dirección de Educación Pública y 70 Servicios Locales de Educación Pública, SLEP.

La nueva institucionalidad incluye a la Dirección de Educación Pública y a los Servicios Locales de Educación. La Dirección de Educación Pública es la entidad responsable, en lo sustantivo, de orientar la conducción estratégica del nuevo Sistema de Educación Pública; coordinar la Red de Servicios Locales de Educación en todo el país, y apoyar administrativamente a los SLEP. A su vez, a los Servicios Locales de Educación Pública les corresponde proveer el servicio educacional -a través de los establecimientos educacionales de su dependencia-, velando por la calidad, la mejora continua y la equidad del servicio educacional.

La ley N°21.040, además, dispuso que el primer nivel jerárquico de la Dirección de Educación Pública esté afecto al Sistema de Alta Dirección Pública. En relación a los Servicios Locales de Educación Pública, indicó que los Directores/as Ejecutivos de los SLEP serán nombrados por el Presidente de la República mediante el proceso de selección de Altos Directivos Públicos, mientras que los segundos niveles, estarán afectos al Sistema de Alta Dirección Pública. Cabe señalar que, respecto de los cargos de segundo nivel jerárquico, la ley contemplaba inicialmente la incorporación de los cargos de Jefe/a de la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico, Jefe/a de la Unidad Planificación y Control de Gestión y Jefe/a de la Unidad de Administración y Finanzas. Sin embargo, en 2018, a través de los DFL que fijaron la planta de los SLEP se incorporaron también los cargos de Jefe/a Unidad Gestión Territorial y Jefe/a Unidad Gestión de Personas.

La implementación de esta nueva institucionalidad implica el traspaso gradual de la administración de los establecimientos educacionales dependientes de la administración municipal a los Servicios Locales de Educación Pública, mediante un proceso que se inició en 2018 y que se proyecta hasta 2027. Es importante señalar que el 15 de septiembre del presente año, el Ministerio de Educación publicó el Decreto N°162, de 2022, que deroga los decretos anteriores y establece un nuevo calendario de instalación e inicio de funciones de los SLEP.

En la primera etapa de instalación -que finalizó el 2020-, se proveyeron 12 cargos de primer nivel -el de Director/a de Educación Pública y 11 cargos de Directores/as Ejecutivos de SLEP- y 47 de segundo, en los primeros 11 SLEP. Cabe señalar que, en cada caso, se efectuó la capacitación de los Comités Directivos Locales, con el fin de orientarlos en su rol en la elaboración del perfil y en la definición de la terna que, a partir de la nómina conformada por el Consejo de Alta Dirección Pública, debe ser remitida a Presidencia para que se proceda al respectivo nombramiento.

En 2021, se dio inicio a la segunda etapa de instalación, en un trabajo coordinado con la Dirección de Educación Pública y el Ministerio de Educación para la preparación y planificación de las convocatorias de los concursos destinados a proveer los cargos de Directores/as Ejecutivos/as y segundos niveles jerárquicos tanto de aquellos 6 SLEP que entraron en funcionamiento en 2022 como para los 10 SLEP que originalmente ingresarían en 2023.

Al 31 de diciembre de 2022, se encontraban nombrados 5 Directores/as Ejecutivos/as de los SLEP que entraban en funcionamiento en 2022²⁶ y, en el caso de los cargos de segundo nivel, fueron provistos 9, había 5 en proceso de evaluación y 16 en planificación.

De los SLEP que se crearán en 2023, al 31 de diciembre de 2022, se encontraban en proceso de selección los Directores/as Ejecutivos/as de Marga Marga, Andalién Costa y Valdivia. Además, se ha programado que durante enero de 2023 se publiquen las convocatorias a los procesos de selección destinados a proveer los cargos de Directores/as Ejecutivos/as de los SLEP de Santa Rosa, Costa Central, Santa Corina, Los Libertadores, Del Pino y Elqui y, en el mes de marzo, el de Tamarugal. Los concursos para proveer los cargos de segundo nivel jerárquico de los mismos servicios se comenzarán a publicar tan pronto como los concursos para proveer sus primeros niveles se encuentren en etapas avanzadas de su proceso de selección.

Cabe señalar que, por otra parte, el 4 de julio de 2022, el Ejecutivo presentó a tramitación legislativa el proyecto de ley que modifica y complementa diversas normas relativas al Sistema Educativo, conocido como Ley Miscelánea de Educación (Boletín N°15153-04) el que, al 31 de diciembre de 2022, se encuentra próximo a concluir su tramitación²⁷. El proyecto, entre otros puntos, permite la extensión del traspaso de los Establecimientos Educativos de los SLEP creados en 2022 hasta el 1 de enero de 2024, lo que implica que su administración permanecerá a cargo del sostenedor municipal o la corporación municipal, según corresponda, por un año más.

Otro aspecto a considerar es que, al 31 de diciembre de 2022, 24 comunas han ejercido la facultad que la ley N°21.040 otorga a los alcaldes que cuentan con un Jefe DAEM seleccionado por el Sistema de Alta Dirección Pública, para prorrogar el nombramiento de quien se encuentra en ejercicio de dicho cargo hasta la fecha del traspaso.

En cuanto a los procesos de selección de Directores y Directoras de Establecimientos Educativos traspasados a los 11 SLEP que formaron parte de la primera fase de instalación, durante 2022 se realizaron 95 convocatorias, de las cuales 18 terminaron con nombramiento, 8 fueron declarados desiertos y 69 aún se encuentran en proceso de selección²⁸, a la fecha de cierre del presente informe.

Tabla 5: situación de los concursos de Directores de establecimientos educacionales iniciados por los SLEP en 2022, al 31 de diciembre del mismo año.

Estado	N° de concursos
Nombrados	18
En desarrollo	69
Desiertos	8
Total	95

Fuente: Dirección Nacional del Servicio Civil.

Es preciso señalar que los concursos de Directores de Establecimientos Educativos municipales y de Jefes DAEM siguen llevándose a cabo en forma simultánea con la instalación de los nuevos SLEP, según lo programado y acordado con cada municipio.

²⁶ Se encuentran nombrados los y las Directores/as Ejecutivos/as de los SLEP Maule Costa, Aysén, Punilla Cordillera, Magallanes e Iquique. La terna del cargo de Director/a Ejecutivo/a de Licancabur se encuentra en Presidencia para su definición.

²⁷ La ley N° 21544 que modifica y complementa las normas que indica respecto del sistema educativo, fue publicada en el Diario Oficial el 9 de febrero de 2023.

²⁸ De los 69 concursos que estaba en desarrollo al 31 de diciembre de 2022, al 30 de abril de 2023 un total de 39 concursos finalizaron con nombramiento, 9 fueron declarados desierto y 21 se encontraban en desarrollo.

Durante 2022 la Dirección de Educación Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil continuaron desarrollando una agenda conjunta, destinada a fortalecer las orientaciones dirigidas a los SLEP en materia de selección, inducción, acompañamiento y evaluación de Directores y Directoras de Establecimientos Educacionales públicos y a planificar, programar e instalar las capacidades necesarias para dotar a cada SLEP de los Directivos y Directivas, de primer y segundo nivel jerárquico, encargados de conducirlos y ejecutar sus cometidos.

Finalmente, cabe destacar el resultado del estudio *“Managers’ Productivity and Recruitment in the Public Sector”*, desarrollado por el académico de la Universidad de Chile e investigador del Instituto Milenio para la Investigación de Imperfecciones de Mercado, Dr. Pablo Muñoz, en conjunto con el Dr. Mounu Prem, sobre el impacto de la selección de directores de escuelas públicas con la participación del Sistema de Alta Dirección Pública.

El estudio reporta que la selección de directores con participación de la Alta Dirección Pública no sólo aumentó la calidad promedio de los directores de escuelas sino que también las probabilidades de despido de profesores mal evaluados, y los puntajes alcanzados por los estudiantes en el SIMCE y la PSU. Además, estima que la mayor efectividad de los directores redujo en aproximadamente un 10% la brecha de calificaciones entre alumnos de escuelas públicas y privadas.

Sugiere que las buenas noticias se deben a un mejor clima, en el cual los profesores manifiestan estar más contentos con la directora o el director; se registran menos reclamos de los padres a la Superintendencia de Educación, y menor rotación de los profesores, quienes presentan altos puntajes en su evaluación docente, por lo que también parecería que se han generado efectos en la calidad docente. Destaca que lo anterior evidencia que se han generado beneficios para toda la comunidad escolar.

Concluye que es posible mejorar el desempeño de la educación pública a través de limitar la discrecionalidad de la autoridad política para nombrar directores de escuelas y sugiere que se provea a los directores con capacitación gerencial y se entregue mayor autonomía a las escuelas encabezadas por directores contratados de forma más competitiva y transparente.

8.- Provisión de cargos de Jefe/a de la Unidad de Control de los Gobiernos Regionales.

La ley N° 21.074, de 2018, dispuso que cada Gobierno Regional debe contar con una Unidad de Control, responsable de efectuar la auditoría operativa interna del Gobierno Regional a fin de fiscalizar la legalidad de sus actuaciones y controlar su ejecución financiera y presupuestaria.

Dicha Unidad depende del Gobernador Regional y colabora directamente con el Consejo Regional en su función de fiscalización. Además, emite informes trimestrales acerca del estado de avance del ejercicio presupuestario del Gobierno Regional, sobre el flujo de gastos comprometidos para el año presupuestario en curso y ejercicios presupuestarios posteriores, y respecto de los motivos por los cuales no fueron adjudicadas licitaciones públicas de relevancia regional. Del mismo modo, la Unidad de Control debe dar

respuesta escrita a las consultas y peticiones que sean patrocinadas por, al menos, un tercio de los Consejeros presentes en la sesión en que se trate dicha consulta o petición y puede asesorar al Consejo en la definición y evaluación de las auditorías externas que se decida contratar, en virtud de lo dispuesto en la letra b), del artículo 36 bis, del DFL N° 1-19.175, de 8 de agosto de 2005, del Ministerio del Interior, el cual fija el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional.

El inciso sexto, del artículo 68 quinquies, del referido DFL, estableció que el Jefe/a de la Unidad de Control sea nombrado por el Gobernador Regional respectivo, con acuerdo de los cuatro séptimos de los Consejeros Regionales en ejercicio, entre cualquiera de quienes integren la nómina propuesta mediante un procedimiento análogo al establecido para el nombramiento de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico, siéndoles aplicables, en lo que corresponda, las disposiciones del Párrafo 3°, del Título VI, de la ley N° 19.882. Además, dispuso que su nombramiento sea por el término de 5 años, con la limitación de no poder repostular, para un período consecutivo, en el mismo Gobierno Regional. El Gobernador Regional es el encargado de definir el perfil del cargo, el que deberá considerar las competencias y aptitudes que tendrán que reunir los candidatos y candidatas y señalar los desafíos del cargo. Su aprobación se efectuará por los cuatro séptimos de los Consejeros Regionales en ejercicio.

Durante el período en informe, se publicaron las convocatorias a 4 concursos de Jefes/as de las Unidades de Control correspondientes a los Gobiernos Regionales de Antofagasta, Metropolitano, Aysén y Magallanes y la Antártica Chilena²⁹. Al 31 de diciembre, 2 de dichos concursos finalizaron con la decisión de nombramiento por parte de la autoridad – los realizados para proveer las vacantes de los Jefes/as de las Unidades de Control de Antofagasta y Metropolitano- mientras que los concursos de Jefe/a de la Unidad de Control de los Gobierno Regionales de Aysén y Magallanes y la Antártica Chilena se encuentran en etapa de evaluación.

9.- Selección de Jefes de Programa.

Conforme con lo dispuesto por el inciso primero, del artículo 3°, de la ley N° 20.955, el personal que se desempeñe en labores de jefatura de los programas identificados en la Ley de Presupuestos del Sector Público y que se encuentre radicado en una Subsecretaría, estará sujeto al proceso de selección que señala la misma norma, siempre que dichos programas cumplan con los siguientes requisitos copulativos: que su presupuesto anual represente, al menos, el 10% del asignado por Ley de Presupuestos a la respectiva Subsecretaría y que su jefatura no haya sido delegada a algún funcionario de la planta directiva de la misma Subsecretaría.

El perfil del cargo de Jefe/a de Programa del artículo 3° de la ley N° 20.955 debe ser propuesto por el Subsecretario del ramo y aprobado por el Consejo de Alta Dirección Pública.

El proceso de selección debe llevarse a cabo mediante concurso público y abierto, el que se comunicará, al menos, mediante avisos publicados en medios electrónicos, páginas

²⁹ Al 30 de abril de 2023, el concurso de Jefe/a de la Unidad de Control del Gobierno Regional de Aysén había finalizado con nombramiento mientras que el de Jefe/a de la Unidad de Control del Gobierno Regional de Magallanes y la Antártica Chilena se encontraba a la espera de la decisión de la autoridad respecto del nombramiento.

web institucionales y el sitio electrónico de la Dirección Nacional del Servicio Civil. Será conducido por un comité de selección, integrado por un representante del Ministro del ramo, un representante del Subsecretario respectivo y un representante del Consejo de Alta Dirección Pública, elegido de una lista de profesionales aprobada por el propio Consejo. El comité requiere de la concurrencia de la mayoría de sus integrantes para constituirse, sesionar, entrevistar y adoptar decisiones, debiendo estar siempre presente el representante del Consejo. Al concluir su cometido deberá proponer al Subsecretario respectivo una nómina de tres o cuatro candidatos por cada cargo a proveer.

El Subsecretario dispondrá de hasta 20 días hábiles, contados desde la recepción de la nómina, para nombrar a uno de sus integrantes. Alternativamente, la misma autoridad puede declarar desierto el concurso, entendiéndose que tienen tal calidad también el caso en que dicha autoridad no se pronuncie dentro del plazo antes señalado. Si un concurso es declarado desierto debe convocarse a un nuevo proceso de selección. Los jefes de programa son nombrados por períodos de 3 años con la posibilidad de una única renovación.

Durante 2022 y con el fin de dar efectivo cumplimiento a esta normativa, la Dirección Nacional del Servicio Civil ofició a todas las Subsecretarías solicitándoles informar sobre los cargos de Jefes de Programa de su dependencia que debían proveerse de acuerdo al artículo 3° de la ley N° 20.955 y a su Reglamento.³⁰ Además, en el periodo se publicó la convocatoria para el concurso de Director/a de la Secretaría de Modernización del Estado de la Subsecretaría de Hacienda el que, al 31 de diciembre, se encontraba a la espera de la decisión de la autoridad respecto del nombramiento³¹.

10.- Proyectos Estratégicos 2022.

Durante 2022 la Dirección Nacional del Servicio Civil se abocó al diseño y ejecución de diversos proyectos estratégicos asociados al Sistema de Alta Dirección Pública.

10.1 Aumento de la participación de mujeres en los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública.

En el periodo en informe se llevaron a cabo diversas acciones dirigidas a incorporar la perspectiva de género en el ciclo de vida de Altas y Altos Directivos Públicos, en concordancia con las definiciones gubernamentales respecto a que la actuación del Estado debe propiciar el incremento de la equidad de género y la igualdad de todas las personas en la arena institucional y política.

Es importante tener a la vista que, en el ámbito del Sistema de Alta Dirección Pública, se aprecian brechas tanto en la postulación de mujeres como en el porcentaje de mujeres nominadas y nombradas. En efecto, históricamente las postulaciones de mujeres sólo han alcanzado al 23% del total de postulaciones y los nombramientos que han recaído en ellas ascienden al 30% del total, bajo el promedio de 37% de mujeres en cargos directivos en los países que integran la OCDE.

³⁰ También forma parte del marco regulatorio aplicable, el DS N° 115, del Ministerio de Hacienda, de 3 de febrero de 2017, el que aprueba el Reglamento que regula los procesos de selección al que deberán sujetarse las Jefaturas de Programa de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3°, de la ley N° 20.955.

³¹ Al 30 de abril de 2023, el concurso de Director/a de la Secretaría de Modernización del Estado de la Subsecretaría de Hacienda había finalizado con nombramiento.

Esta situación limita las posibilidades de acceder a los múltiples beneficios derivados de contar con mayor participación de mujeres en cargos directivos, entre los que destaca la mejor asignación de recursos públicos; el fomento a la incorporación de un espectro más amplio de temas a la agenda pública; la ampliación del horizonte de aspiraciones profesionales de niñas y adolescentes, derivada de la reducción de sesgos, y el aumento de las probabilidades de nombramiento de otras mujeres en los cuadros directivos de la Administración.

A fin de hacer frente a este desafío se llevaron a cabo los proyectos y acciones que se consignan a continuación:

10.1.1.- Incorporación de lenguaje inclusivo en plataformas y documentos del Servicio Civil.- Con el fin de generar condiciones favorables para avanzar hacia mayores grados de inclusión y considerando que el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, la Dirección Nacional del Servicio Civil, a partir del mes de julio de 2022, dispuso el uso de lenguaje inclusivo o neutro en cuanto al género en sus plataformas de postulación, a saber: el Sistema de postulación en línea para cargos de Alta Dirección Pública, el Portal Empleos Públicos y el Portal Directores y Directoras para Chile.

Además, se incorporó el lenguaje inclusivo en los documentos utilizados en procesos de reclutamiento, selección, acompañamiento y desarrollo de Altas y Altos Directivos Públicos tales como, perfiles de selección, actas y protocolos de entrevistas y declaraciones juradas que suscriben los postulantes y en la información contenida en las plataformas virtuales del Servicio Civil.

10.1.2.- Capacitación en materia de género a funcionarios y funcionarias del Servicio Civil, empresas consultoras y profesionales expertos.- Durante 2022 se llevaron a cabo jornadas de capacitación destinadas a entregar distinciones necesarias para incorporar la perspectiva de género en el marco del Sistema de Alta Dirección Pública, las que fueron dirigidas a profesionales expertos, empresas consultoras, asesorías externas, al Equipo Directivo de la Dirección Nacional del Servicio Civil y a los integrantes de la Mesa de Género institucional.

En dichas capacitaciones se abordaron aspectos tales como la incorporación de perspectiva de género en las organizaciones, el ejercicio del liderazgo directivo, la identificación de estereotipos y sesgos de género y la transversalización de la perspectiva de género.

10.1.3.- Implementación de acuerdo del Consejo de Alta Dirección Pública para propiciar mayores grados de equidad de género en la postulación de mujeres.- El Consejo de Alta Dirección Pública, en su sesión de 26 de mayo de 2022, adoptó el Acuerdo N°7992, a través del cual dispuso que todos los Comités de Selección deban estar integrados por, al menos, una mujer. De esta forma se estableció la aplicación de una medida regularmente aplicada en el ámbito comparado, con el fin de contribuir a reducir eventuales sesgos de género en los procesos de selección de segundo nivel jerárquico.

Con el fin de implementar este acuerdo, la Dirección Nacional del Servicio Civil ajustó el procedimiento de asignación de profesionales expertos, a fin de obtener alertas sobre la conformación de Comités; inició un proceso extraordinario de designación de nuevas

integrantes del equipo de profesionales expertos, e informó a ministerios y servicios públicos sobre la necesidad de contar con un número equilibrado de representantes hombres y mujeres, fomentando particularmente la incorporación de mujeres como representantes en aquellos sectores más masculinizados. Como consecuencia de lo anterior, al 31 de diciembre de 2022, el 52,6% de los 192 representantes de jefes de servicio y el 54% de los 96 representantes ministeriales, son mujeres.

10.1.4.- Indagación sobre obstáculos a la postulación y al ejercicio del cargo experimentados por Altas Directivas Públicas.- Con el propósito de indagar acerca de la percepción en materia de equidad de género, desde el mes de septiembre de 2022, se incluyó en el cuestionario de entrada de las mujeres nombradas la pregunta acerca de si en alguna etapa del proceso de selección pudieron percibir algún tipo de discriminación, positiva o negativa, derivada de su género y/o expresión de género. Además, se les consultó por los factores considerados al momento de adoptar la decisión de postular.

En cuanto a su rol como Altas Directivas Públicas, se incorporaron, a partir de septiembre de 2022, preguntas en el cuestionario de salida del Sistema relativas a las principales dificultades que tuvieron –en cuanto mujeres- en el ejercicio de sus cargos, de manera de poder identificar sesgos eventuales, consultándoseles además sobre aspectos del Sistema de Alta Dirección Pública que debieran ser ajustados o incorporados a fin de incrementar la postulación de mujeres.

Además, se organizó -en conjunto con las Secretarías Regionales de la Región de Coquimbo de los Ministerios de Educación y de la Mujer y Equidad de Género-, una jornada con las Directoras de establecimientos educacionales seleccionadas con la participación de la Alta Dirección Pública en la zona, a fin de conocer sus principales motivaciones para postular e indagar sobre posibles sesgos o barreras que debieron enfrentar en el ejercicio de sus cargos.

Finalmente, a fin de identificar tendencias en el desarrollo de la participación de mujeres en procesos de selección, se incorporó información agregada sobre el género de los postulantes en las presentaciones de resultados de evaluación gerencial y por competencias en el marco de procesos de selección de primer y segundo nivel jerárquico.

10.1.5.- Otras medidas para incrementar la postulación de mujeres a cargos de Alta Dirección Pública.- En mayo de 2022, se implementó un ajuste al formato de banners y avisos que se publican en sitios web de ministerios y servicios públicos para reclutar postulantes a cargos de Alta Dirección Pública. La nueva propuesta incluyó imágenes y mensajes destinados a propiciar una mayor participación de mujeres en concursos del Sistema.

En el mes de noviembre, con la participación de la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, señora Antonia Orellana, se realizó el lanzamiento de la campaña “Mujeres para Liderar” iniciativa dirigida a promover la postulación de mujeres a cargos provistos a través del Sistema de Alta Dirección Pública. La campaña -que se lleva a cabo, principalmente, a través de redes sociales-, contempla la difusión de mensajes de invitación formulados por autoridades, Altas Directivas Públicas e integrantes del Consejo de Alta Dirección Pública. Con el fin de amplificar el impacto de esta campaña, la Dirección Nacional del Servicio Civil constituyó una alianza con ONU Mujeres, el Banco Interamericano del Desarrollo y Fundación Chile Mujeres, entre otras instituciones.

En la misma línea, durante el mes de julio, se realizó el webinar “Mujeres en cargos de liderazgo: rompiendo el techo de cristal”, en el que se analizaron las barreras que restringen el ingreso y avance femenino en posiciones de mayor responsabilidad en el ámbito privado y especialmente público. En dicha oportunidad además se presentaron los resultados del estudio “Participación de la mujer en el Sistema de Alta Dirección Pública: brechas y desafíos”, realizado por investigadores del Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile. Cabe señalar que este encuentro virtual contó con la participación de 220 personas y fue encabezado por la Ministra de la Mujer y Equidad de Género, señora Antonia Orellana.

10.2 Proyectos vinculados al ámbito tecnológico.

10.2.1.- Automatización del análisis curricular en concursos de Alta Dirección Pública.- En 2021 se dio inicio al proyecto destinado a automatizar la fase de análisis curricular del proceso de selección de Alta Dirección Pública y, con este objetivo a la vista, se diseñó un modelo para evaluar la formación y trayectoria de los postulantes, sobre la base de la información que los mismos proveen al completar su currículum único de postulación.

En 2022 se avanzó en el desarrollo de los filtros destinados a identificar las postulaciones que se alejan del perfil requerido y optimizar la revisión de los antecedentes de los postulantes.

10.2.2.- Cálculo de Remuneraciones.- En relación con el nuevo modelo de cálculo de rentas de Altos Directivos Públicos, durante 2022 concluyó la fase de determinación de rentas referenciales de servicios públicos con escala fiscalizadora y de escalas específicas aplicables a servicios adscritos al Sistema.

Cabe recordar que el nuevo modelo aspira a automatizar el cálculo de las rentas de los Altos Directivos Públicos, reducir riesgos de error y aumentar la eficiencia.

Considerando las necesidades de soporte y mantención del Sistema, durante 2023 se proyecta llevar a cabo un trabajo de actualización de la plataforma informática a fin de asegurar su continuidad operacional.

10.3.- Proyectos vinculados al ámbito metodológico: Manual de entrevistas finales de Comités de Selección.-

En 2022, en su sesión del 31 de marzo, por medio del Acuerdo N°7915, el Consejo de Alta Dirección Pública aprobó el Manual de Entrevistas Finales para los Comités de Selección. En atención a ello, la Dirección Nacional del Servicio Civil llevó a cabo la capacitación del equipo de profesionales expertos sobre los ajustes incorporados.

Cabe señalar que a través de este proyecto, iniciado en 2021 y que define una estructura base común para el desarrollo de entrevistas a postulantes a cargos de segundo nivel jerárquico, se aspira a alcanzar mayores grados de equivalencia entre entrevistas, además de elevar la calidad de las mismas.

El documento, junto con entregar un marco teórico, principios y guías para las entrevistas, da cuenta de su proceso de preparación y realización, así como de las conductas transversales de los evaluadores durante su desarrollo, el proceso de evaluación final de los postulantes y la elaboración de la nómina de candidatos elegibles.

10.4.- Experiencia Usuaría.

10.4.1.- Encuestas de satisfacción usuaria.- En 2022 se implementó la aplicación de encuestas de satisfacción usuarias “*Net Promoter Score*” (NPS)³² a quienes postulan, a través de los distintos portales que administra la Dirección Nacional del Servicio Civil: el Sistema de postulación en línea para cargos de Alta Dirección Pública y los portales Empleos Públicos, Directores y Directoras para Chile y Prácticas Chile.

Por medio de la encuesta se aspira a conocer la satisfacción de los postulantes con los diferentes portales, a través de tres preguntas genéricas. En el caso del Sistema de postulación en línea para cargos de Alta Dirección Pública, el 62,6% de quienes participaron de la encuesta, frente a la pregunta “¿Qué tan satisfecho está usted con su experiencia en el portal?”, calificaron su experiencia con nota 9 o 10, en una escala de 0 a 10 respecto; ante la pregunta “¿Qué tan fácil fue el proceso de postulación?”, un 74,8%, evaluó su experiencia con nota 9 o 10, y, ante la interrogantes sobre si recomendaría el portal a terceros, el 92,4% respondió afirmativamente.

10.4.2.- Consulta Ciudadana sobre postulación a cargos en el Estado. Durante el mes de diciembre de 2021, se realizó una consulta ciudadana virtual, en el sitio web del Servicio Civil y en redes sociales, con el propósito de mejorar los mecanismos de participación ciudadana, recoger la opinión de usuarios y usuarias de cada una de las plataformas que administra esta institución -entre los que se encuentra el Sistema de postulación en línea para cargos de Alta Dirección Pública-, e informar sobre la forma de postular a cargos en el servicio público y priorizar temas a incluir en el ciclo de charlas virtuales sobre empleabilidad en el Estado.

La consulta, que alcanzó 854 respuestas, consideró 7 opciones, en las que se podían elegir 3, vinculadas al uso de las plataformas de postulación y empleabilidad. Las mayores preferencias las concentraron “¿Cómo postular a un cargo de Alta Dirección Pública?”, con 595 preferencias; “¿Cómo postular a un cargo en el Portal Empleos Públicos?”, con 523, y “¿Quieres saber en qué consiste el Sistema de Alta Dirección Pública?”, con 463 preferencias.

En los meses de mayo y junio de 2022, como consecuencia de los resultados de esta consulta ciudadana, se realizaron 3 webinar educativos -2 sobre el Sistema de Alta Dirección Pública, y uno sobre cómo postular en el portal de Empleos Públicos-, actividades que contaron con una asistencia promedio de 100 personas en formato online.

10.4.3.- Evaluación de empresas consultoras por medio de encuestas de satisfacción de usuarios. Con el fin de contribuir a perfeccionar la evaluación del desempeño de las empresas consultoras, en particular en la etapa de evaluación gerencial y por competencias, se remiten encuestas de satisfacción a los candidatos y candidatas que llegaron hasta dichas etapas del proceso de selección. Durante 2022 se remitieron un total de 3.307 encuestas, las que obtuvieron un 16,9% de respuesta.

A partir de la información obtenida, se implementaron mejoras en las comunicaciones con los postulantes y en la información entregada a éstos, respecto a las etapas del proceso

³² *Net Promoter Score* es un indicador que se utiliza en los programas de experiencia del cliente o usuario. Permite evaluar la lealtad de los clientes o usuarios a una empresa o institución.

de selección, las condiciones generales de desempeño de los cargos de Alta Dirección Pública y en las citaciones en las fases de evaluación gerencial y por competencias.

10.4.4.- Consulta ciudadana: “Mecanismos de información para postular a oportunidades laborales”. Durante el mes de diciembre de 2022, la Dirección Nacional del Servicio Civil realizó una consulta ciudadana virtual, en su sitio web, con el propósito de conocer los hábitos de las personas que buscan oportunidades laborales e identificar su grado de conocimiento de los portales de empleos del Estado que administra la institución, entre los que se encuentra el Sistema de postulación en línea para cargos de Alta Dirección Pública.

Cabe destacar que la consulta obtuvo 6.263 respuestas, a partir de las cuales se concluyó que el 22,1% declaró conocer el Sistema de postulación en línea para cargos de Alta Dirección Pública, por debajo del 61,2% que indicó conocer el portal Empleos Públicos.

10.4.5 Medición del “Índice de satisfacción usuaria 2022”. En 2022 la Dirección Nacional del Servicio Civil participó por segunda vez en la medición de satisfacción de usuarios que realiza la Secretaría de Modernización del Estado y la empresa CADEM. El estudio analizó los 3 principales trámites o transacciones vinculadas con la ciudadanía: la postulación en el Sistema de postulación en línea para cargos de Alta Dirección Pública, el registro en el portal de empleos públicos, y las consultas recibidas por la institución a través de su Oficina de información, reclamos y sugerencias, OIRS.

Cabe destacar que en 2022 se registraron avances respecto a la medición del año inmediatamente anterior en lo relativo a la satisfacción usuaria en su última experiencia en cada uno de los 3 trámites antes señalados. En efecto, el índice de satisfacción neta se elevó del 3% al 15% y la evaluación general del Servicio Civil también mejoró, elevándose del 12% en 2021 al 24% en 2022.

IV.- RENDICIÓN DE CUENTAS

En este capítulo, el Consejo de Alta Dirección Pública da cumplimiento a la obligación de rendir cuentas a las Comisiones de Hacienda del Senado y de la Cámara de Diputadas y Diputados sobre el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública, consagrada por el artículo cuadragésimo segundo, letra k), de la ley N°19.882.

El referido mandato legal dispone que el Consejo de Alta Dirección Pública informará anualmente, en el mes de mayo de cada año, respecto a la duración de los procesos de selección, los programas de inducción y acompañamiento de Altos Directivos Públicos, los costos del Sistema, la evaluación de las empresas consultoras, el desempeño de los Profesionales Expertos y el estado de cumplimiento de los Convenios de Desempeño de Altos Directivos Públicos registrados en la Dirección Nacional del Servicio Civil durante los doce meses previos a dicho informe.

1.- Duración de los procesos de selección.

Los procesos de selección se extienden entre la publicación de la respectiva convocatoria y el envío de la nómina a la autoridad o la declaración de desierto pronunciada por el Consejo o Comité de Selección, según corresponda. Sin embargo, también existe una etapa previa, de preparación, que se inicia con la vacancia del cargo que se debe proveer, la elaboración del perfil y la publicación de la convocatoria y, otra posterior, que va entre el envío de la nómina y el pronunciamiento de la autoridad.

La inclusión de la duración de los concursos en el presente Informe obedece a que una buena gestión pública demanda que la provisión de cargos de Alta Dirección Pública vacantes se efectúe en forma expedita. Considerando la criticidad que reviste para el Sistema el satisfacer las necesidades de provisión de cargos de la autoridad gubernamental en forma oportuna, particularmente en un escenario con períodos presidenciales de 4 años, hemos incluido en este Informe las tres fases antes reseñadas.

1.1.- Etapa de preparación del proceso de selección.

La ley originalmente no señalaba plazo a una serie de actuaciones que incidían en la etapa de preparación de los procesos de selección. Con el fin de enfrentar este vacío legal y acotar la duración de los concursos, se recurrió a los Instructivos Presidenciales para el buen funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública –dictados sucesivamente en 2009, 2010, 2013 y 2014-, por medio de los cuales se definieron plazos y emitieron instrucciones destinadas a agilizar los procesos de selección.

Posteriormente, la ley N°20.955 consagró plazos a actuaciones que hasta entonces carecían de ellos, tales como aquellos propios de la etapa de planificación del llamado a concurso, es decir, aquella que transcurre entre la información de vacancia y publicación de la convocatoria. Los plazos que se establecieron fueron de cinco días hábiles para la información de la vacancia, desde que ésta se produce; quince días hábiles, contados desde la vacancia, para proponer el perfil de selección, y diez días hábiles, también contados desde la vacancia, para el nombramiento de representantes de la autoridad ante los Comités de Selección.

1.2.- Proceso de selección.

La selección de Altos Directivos Públicos es definida por la ley como un proceso técnico de evaluación de candidatos que se expresa en un sistema de puntajes e incluye, entre otros aspectos, la verificación de los requisitos y la evaluación de los factores de conocimiento, experiencia y de las competencias específicas.

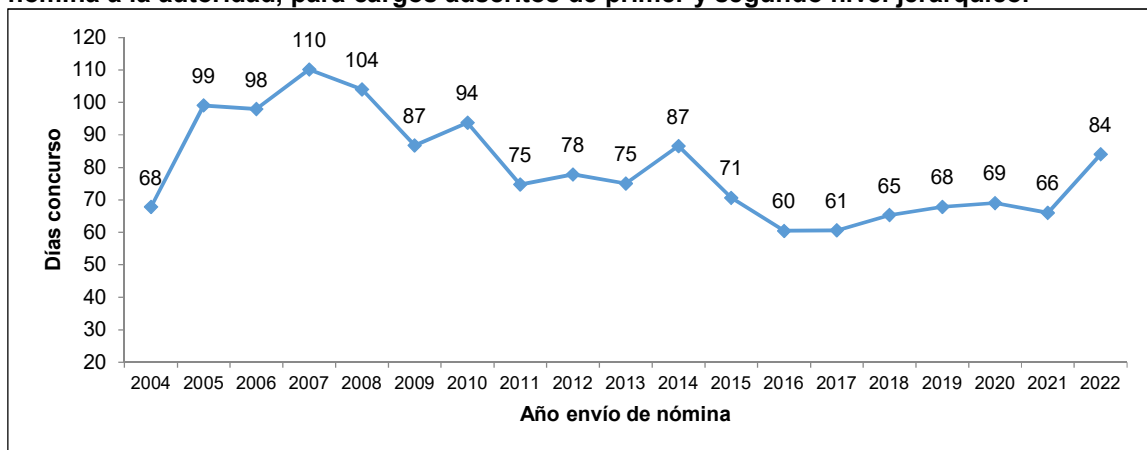
La duración de los concursos para cargos adscritos –de primer y segundo nivel jerárquico– durante 2022 fue, en promedio, de 84 días corridos. En el primer nivel los concursos se prolongaron por 101 días y por 74 días en el segundo.

Cabe destacar que en 2004, en los inicios del Sistema, los concursos tenían una duración promedio de 68 días, registrándose entre 2004 y 2007 un aumento progresivo que alcanzó un peak de 110 días en 2007. Desde entonces y hasta 2016 se observó una disminución sostenida de la duración de los concursos, con una inflexión en 2014 derivada del aumento del número de procesos de selección durante el primer año de gobierno. Desde 2017 se inicia un alza desde 61 días a los 84 días promedio de 2022, caso en el cual también se manifiesta el efecto de la rotación de directivos ya habitual en el primer año del ciclo gubernamental.

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 101 días en 2022. Asimismo, en segundo nivel se registra un aumento a 74 días en 2022³³, desde los 66 de 2021.

Cabe señalar que en el primer año del ciclo gubernamental suele aumentar el número de convocatorias de primer nivel jerárquico, en tanto que en el segundo año aumentan los concursos de segundo nivel. En 2022 el número de convocatorias de primer nivel fue de 118, el más alto en la historia del Sistema, las que se concentraron entre los meses de mayo y octubre, motivo por el cual el Consejo de Alta Dirección Pública aumentó de 8 a 12 el número de sesiones mensuales, medida que permitió contener, en parte, el alza en los tiempos de concursos.

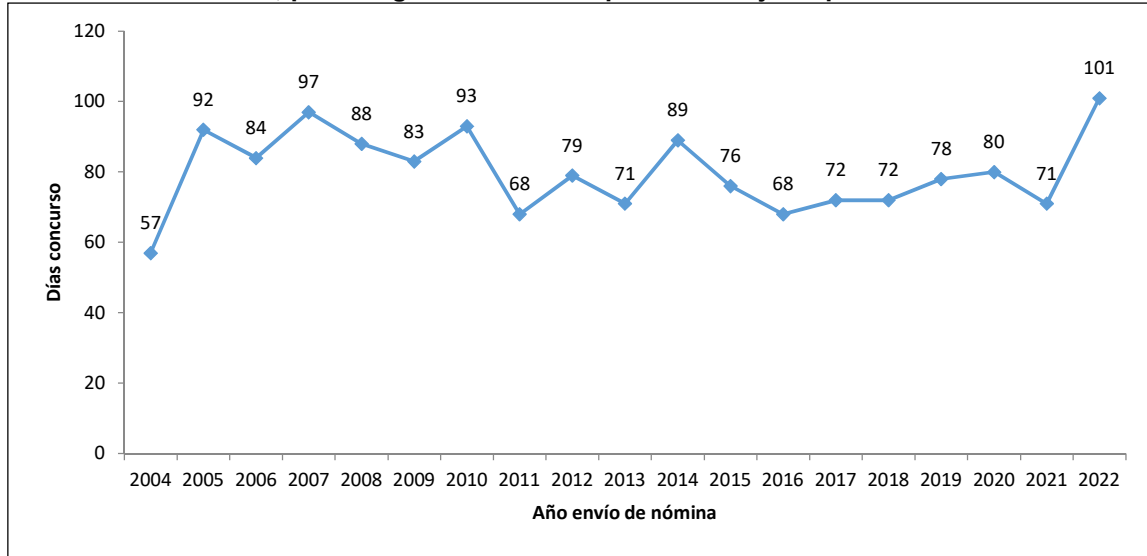
Gráfico 28: días corridos promedio entre la publicación de la convocatoria y el envío de la nómina a la autoridad, para cargos adscritos de primer y segundo nivel jerárquico.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

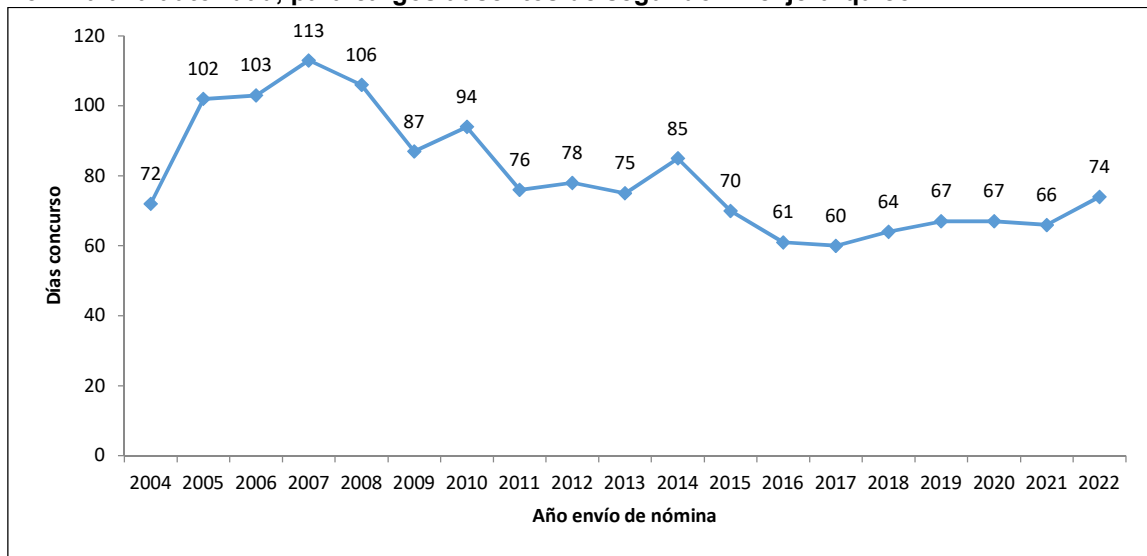
³³ Los días corridos promedio de la duración de los concursos de primer y segundo nivel jerárquico corresponden a días promedio ponderados.

Gráfico 29: días corridos promedio entre la publicación de la convocatoria y el envío de la nómina a la autoridad, para cargos adscritos de primer nivel jerárquico.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

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



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

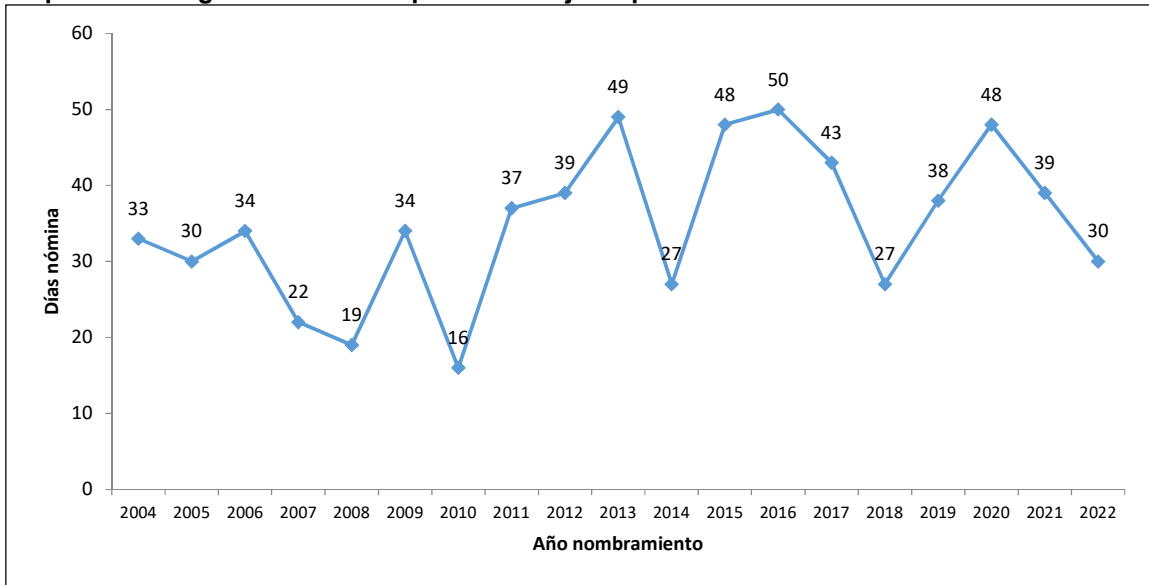
1.3.- Etapa posterior al proceso de selección.

La ley N° 20.955 estableció plazos máximos de 90 y 20 días hábiles a la autoridad para comunicar el nombramiento o la declaración de desierto al Servicio Civil, en los concursos de primer y segundo nivel jerárquico, respectivamente³⁴.

³⁴ La ley N°19.882 establece en su artículo quincuagésimo segundo que, en el caso de los concursos de segundo nivel jerárquico, el jefe superior de servicio dispondrá de un plazo máximo de 20 días hábiles, contado desde la recepción de la nómina de candidatos propuesta por el Comité de Selección, para comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil su decisión de nombrar o declarar desierto el proceso de selección y que, en caso de que la autoridad no se pronuncie dentro del plazo mencionado, se entenderá que declara desierto el proceso. Agrega que, habiéndose iniciado un nuevo proceso de selección por haberse declarado desierto el anterior, venciere nuevamente el plazo de 20 días hábiles sin que se haya realizado un nombramiento, el Consejo podrá declararlo por una sola vez vencido ese plazo. Agrega que, en

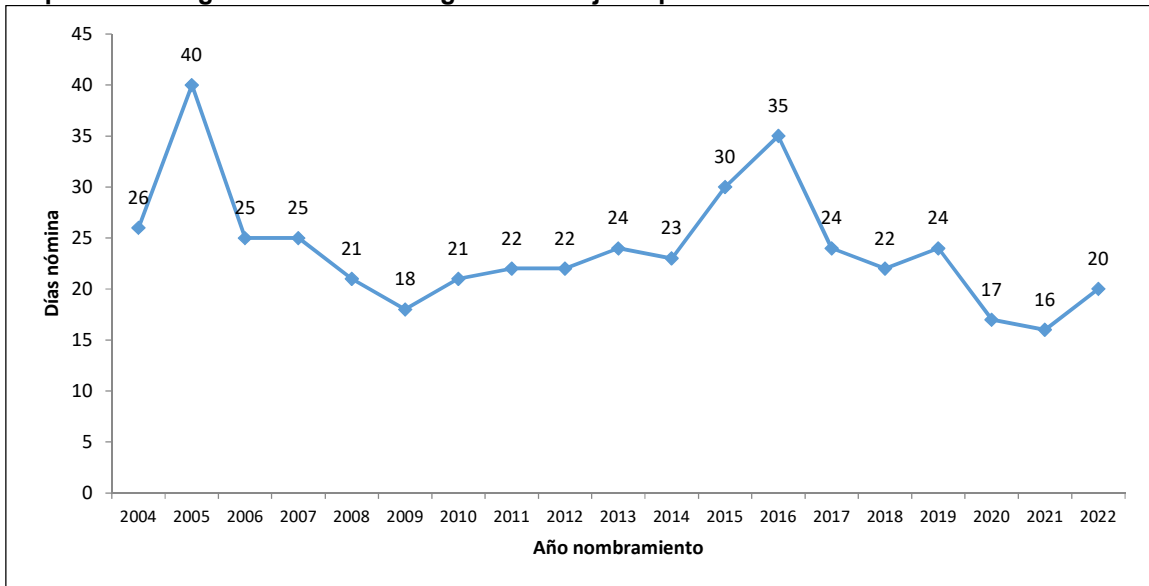
Durante 2022, el nombramiento tardó un promedio de 30 días para los cargos de primer nivel jerárquico y de 20 días para los de segundo, lo que da cuenta de una disminución respecto a 2021 en el caso de primer nivel y un leve aumento en segundo nivel, pasando de 16 días promedio en 2021 a 20 días en 2022.

Gráfico 31: días promedio entre el envío de la nómina a la autoridad y el nombramiento, respecto de cargos adscritos de primer nivel jerárquico.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

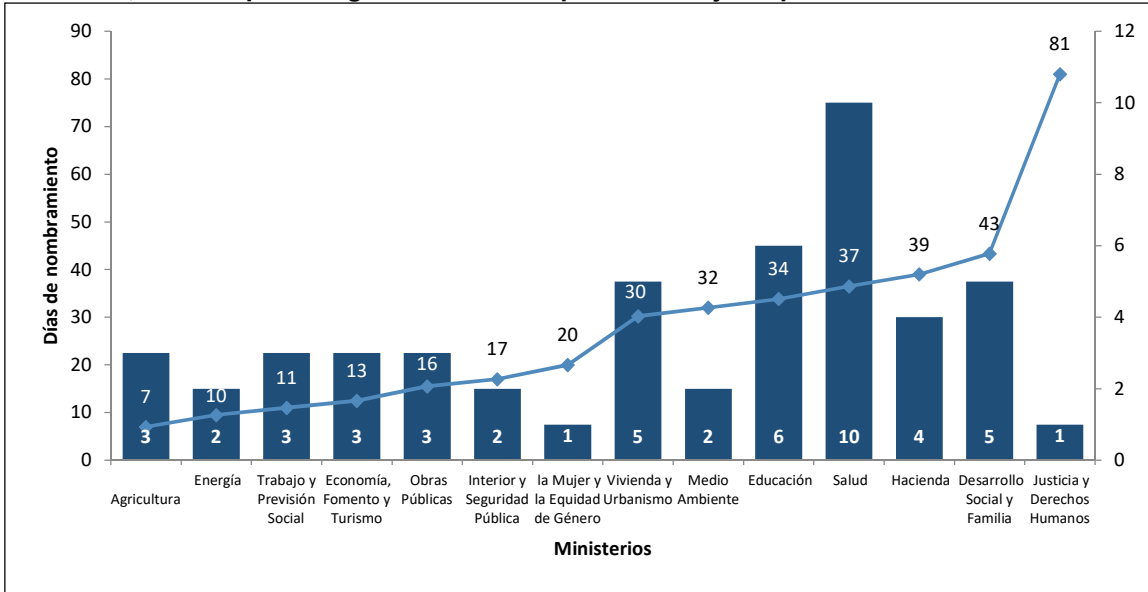
Gráfico 32: días promedio entre el envío de la nómina a la autoridad y el nombramiento, respecto de cargos adscritos de segundo nivel jerárquico.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

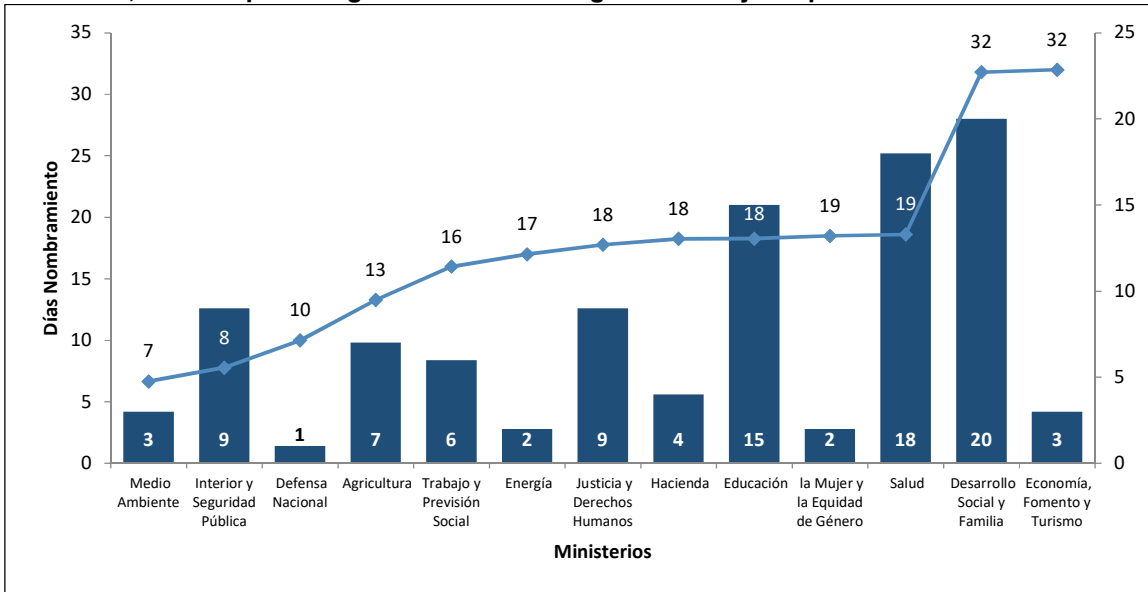
el caso que el Consejo no ejerza esta facultad, el jefe de servicio deberá nombrar al candidato de la nómina que hubiere obtenido el mayor puntaje en el último proceso de selección. El mismo efecto se producirá si, habiendo el Consejo ejercido dicha facultad, y ante un nuevo proceso de selección con su respectiva nómina, el plazo de 20 días venciera nuevamente.

Gráfico 33: promedio de días hábiles entre el envío de la nómina y el nombramiento, por ministerio, en 2022 para cargos adscritos de primer nivel jerárquico.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Gráfico 34: promedio de días hábiles entre el envío de la nómina y el nombramiento, por ministerio, en 2022 para cargos adscritos de segundo nivel jerárquico.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil

2.- Acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos.

La reforma de 2016 impuso a la Dirección Nacional del Servicio Civil el deber legal de diseñar e implementar programas de inducción, acompañamiento, formación y desarrollo para Altos Directivos Públicos.

En ese marco, el acompañamiento directivo se ha constituido en uno de los objetivos estratégicos fundamentales del Sistema de Alta Dirección Pública, que se expresa, a lo largo de todo el ciclo de desarrollo directivo, en actividades de inducción, formación, gestión del desempeño y acompañamiento al egreso. En la misma línea, el Servicio Civil mantiene una oferta permanente de asesoría técnica y metodológica a ministerios y servicios públicos en estas materias.

Durante 2022 se llevaron a cabo diversas acciones destinadas a potenciar la gestión de las y los Altos Directivos Públicos para contribuir a la creación de valor público en las instituciones que lideran. Nos referiremos a ellas asociándolas a las distintas fases del ciclo de acompañamiento y desarrollo directivo.

2.1.- Fase de Inducción.

Corresponde a la primera intervención que realiza la Dirección Nacional del Servicio Civil tras la incorporación de un Alto o Alta Directiva Pública y su finalidad es contribuir a facilitar el proceso de asunción de sus nuevas funciones. Para ello se provee al directivo de información relativa al marco legal, procedimental, contractual e institucional, entre otras necesarias para favorecer el adecuado ejercicio de su cargo.

La inducción se realiza de manera diferenciada para primeros y segundos niveles. Los jefes y jefas de servicios se reúnen con autoridades del Servicio Civil y del Ministerio Secretaría General de la Presidencia y, en ocasiones, participan de encuentros con ministros/as, subsecretarios/as y otras autoridades gubernamentales. A su vez, los directivos de segundo nivel reciben información relevante para su gestión, sus condiciones de desempeño y para la suscripción de sus convenios de desempeño, junto con las claves de acceso para los distintos sistemas de información, así como la información de contacto de su contraparte en el Sistema de Alta Dirección Pública.

Con el fin de facilitar el contacto permanente entre Altos Directivos Públicos y el Sistema, se creó el sitio “Desarrollo ADP” y la aplicación móvil “APP Servicio Civil”, herramientas destinadas a poner a disposición de las y los Altos Directivos Públicos antecedentes relevantes para el ejercicio de sus cargos, relativos al Programa Gubernamental, a aspectos financieros y presupuestarios del Estado, al buen uso de los recursos públicos, al Sistema de Compras Públicas, a innovación, transparencia y acceso a información pública, a la Agenda de Modernización del Estado, a la Política Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastres y a gestión de personas en el Estado; desarrollados para ellos por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, la Contraloría General de la República, ChileCompra, la Oficina Nacional de Emergencia, el Laboratorio de Gobierno, el Comité de Modernización del Estado, el Consejo para Transparencia y la Dirección Nacional del Servicio Civil. Esta información es actualizada anualmente.

Además, con el fin de contar con más información y conocer mejor a las y los nuevos Altos Directivos Públicos, se les hace llegar -tan pronto como asumen sus nuevas

funciones- un cuestionario de entrada, que permite conocer su experiencia en el proceso de selección y en la asunción de sus cargos, así como sus expectativas.

El 1 de abril de 2022, 9 Altas y Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico designados directamente por el Presidente de la República, en virtud de lo dispuesto en el artículo trigésimo sexto bis de la ley N°19.882, se reunieron con autoridades del Servicio Civil y representantes del Consejo de Alta Dirección Pública, con el fin de tener acceso a una primera inducción, la que abordó la regulación especial aplicable a sus designaciones. Además, en 2022, se llevaron a cabo 3 Jornadas de Inducción dirigidas a Altas y Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico -todas ellas telemáticas-, en las que participaron 56 directivos y directivas, un 53% de los cuales ejerce su cargo en regiones. Además, se enviaron 118 cuestionarios de entrada, recibiendo 20 respuestas.

2.2.- Formación, Desempeño, Acompañamiento y Reconocimiento.

Durante el ejercicio de su cargo, las Altas y Altos Directivos Públicos tienen acceso a actividades de formación; de apoyo en la elaboración, suscripción y evaluación de su convenio de desempeño, y de acompañamiento, además de ser objeto de reconocimiento por los logros alcanzados.

2.2.1.- Formación. Las actividades de formación llevadas a cabo durante 2022 -la mayoría de ellas en formato virtual-, se enfocaron en el desarrollo de las 7 competencias del perfil del Alto Directivo Público, a saber: liderazgo y gestión de personas, visión estratégica, comunicación efectiva, manejo de crisis y contingencias, innovación y mejora continua, gestión de redes y gestión y logro. De estas actividades participó un total de 472 Altas y Altos Directivos Públicos.

Con ese objetivo a la vista, se realizaron 23 actividades, entre las que cabe destacar las siguientes: curso virtual “Liderazgo, gestión de redes y crisis”, a cargo de Plataforma Área; curso virtual “Estrategia e innovación”, impartido por la consultora Tironi; curso “Gestión y desarrollo de personas para la Alta Dirección Pública”, disponible en CAMPUS; “Talleres de Vicería para Altas y Altos Directivos Públicos”, a cargo de la consultora Tironi; ciclo de webinars para reflexionar en torno a temas emergentes, tales como “Liderazgo con perspectiva de género”, “Relaciones laborales en el Estado” y “Modernización del Estado”. En relación al tema liderazgo con perspectiva de género, se realizaron adicionalmente las siguientes actividades: curso virtual “Liderazgo con perspectiva de género para Altas y Altos Directivos Públicos” disponible en CAMPUS y jornadas de capacitación ad-hoc dirigidas a Altas y Altos Directivos Públicos, empresas consultoras, Profesionales Expertos y Representantes del Consejo, a cargo del Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile.

Cabe destacar que durante 2022 se realizó la primera versión del programa “La Brújula, mentorías de ADPs para ADPs”, dirigido a directivas y directivos recientemente nombrados, sin experiencia previa en cargos de Alta Dirección Pública o sin experiencia en el sector público. Su objetivo fue potenciar la capacidad de gestión de un grupo de directivos y directivas a través de una relación de aprendizaje y asesoría a cargo de otras y otros directivos de mayor experiencia y que han ejercido previamente roles de similar responsabilidad. Participaron de la versión 2022 19 mentores -12 mujeres y 7 hombres- y 24 mentees -13 de ellos mujeres y 11 hombres-, lo que dio lugar a la conformación de 24 duplas.

Durante 2022 se dio inicio a la segunda etapa del proyecto: “Rutas Formativas para Altos Directivos Públicos”, dando continuidad al trabajo desarrollado en 2021, a través del cual se elaboró una propuesta de diseño e implementación de rutas formativas genéricas y transversales asociadas a tres tipos de perfiles directivos -estructurados en torno a experiencia, trayectoria pública o privada y antigüedad en el cargo-, las que proyectan las trayectorias que los nuevos Altos Directivos Públicos debería “recorrer” en su ciclo de desarrollo, con el fin de alcanzar un desempeño acorde con los desafíos existentes y con los resultados que se esperan de su gestión.

En el período también se realizó la segunda “Encuesta de detección de necesidades de acompañamiento y desarrollo para Altos y Altos Directivos Públicos”, la que incluyó dos consultas, una general enviada a la totalidad de los Altos Directivos Públicos y otra, dirigida sólo al primer nivel jerárquico, con el fin de precisar las necesidades de acompañamiento y desarrollo de los Altos Directivos Públicos de su dependencia. Esta información, junto con la obtenida de la evaluación por competencias de los respectivos procesos de selección y la información recabada en el ciclo de desarrollo directivo, constituyen insumos claves para el diseño del Plan de Acompañamiento y Desarrollo 2023.

Cabe señalar, que la Encuesta de Detección de Necesidades de Acompañamiento y Desarrollo efectuada en diciembre de 2022, se dirigió a 694 Altos Directivos Públicos, recibiendo 263 respuestas en la consulta general y 32 en la dirigida a los primeros niveles. A la luz de sus resultados, se concluye que las competencias que los directivos consideran prioritario reforzar son las relativas a comunicación efectiva, manejo de crisis y contingencias e Innovación y mejora continua. Entre los temas emergentes, los siguientes concitaron el mayor interés: confianza ciudadana en el sector público; gestión multimodal virtual y presencial; experiencia usuaria y relaciones laborales, y trabajo decente en el Estado. Finalmente, en el ámbito de la gestión y desarrollo de personas, se priorizaron los siguientes temas: el rol de las jefaturas; liderazgo y trabajo colaborativo; ambientes laborales y calidad de vida laboral, y políticas de gestión y desarrollo de personas.

2.2.2.- Desempeño. El desempeño de las y los Altos Directivos Públicos es evaluado anualmente considerando el cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, celebrado y concordado entre el directivo y su superior jerárquico. De esta forma, se aspira a medir los resultados que cada directivo ha logrado en el ejercicio de su cargo, en el cumplimiento de las funciones estratégicas asociadas al mismo y respecto de los desafíos específicos que le fueren encomendados por la autoridad, en un lapso determinado.

Además, durante 2022 se mantuvo la práctica de prestar asesoría en la elaboración, suscripción y evaluación de convenios de desempeño, dirigida tanto a Altos Directivos Públicos como a servicios públicos y ministerios, registrándose un total de 278 asesorías en esta materia.

2.2.3.- Acompañamiento. Como una forma de contribuir a la calidad de la experiencia directiva, se llevan a cabo actividades de acompañamiento entre las que se incluye la entrega de información, la comunicación del Plan de Desarrollo Anual e información completa y oportuna de cada actividad. Cada una de las acciones de acompañamiento se lleva a cabo en el marco de un ambiente colaborativo que contribuya a potenciar la gestión directiva y la construcción de una identidad común entre las y los Altos Directivos.

Cabe destacar que estas actividades se apoyan en la aplicación móvil “Servicio Civil”, disponible para la totalidad de los directivos seleccionados por el Sistema y que, al 31 de diciembre de 2022, contaba con 438 usuarias y usuarios activos. En 2022 se efectuó la licitación de servicios dirigidos a perfeccionar esta aplicación, con el fin de asegurar su continuidad operacional por medio de acciones de soporte, mantenimiento, asesoría e implementación de mejoras por un período de tres años.

2.2.4.- Reconocimiento. A través de las actividades de reconocimiento se aspira a destacar logros en gestión y adscripción a buenas prácticas laborales.

En diciembre de 2022, se llevó a cabo el encuentro anual de Altas y Altos Directivos Públicos 2022, denominado: “Reconocimiento a la Alta Dirección Pública”, actividad destinada a reconocer la trayectoria, compromiso y vocación de servicio público de 15 Altos Directivos Públicos que cumplieron 9 años en sus cargos, plazo máximo de ejercicio que la ley admite sin que deba efectuarse un nuevo concurso. En la misma oportunidad también se reconoció y agradeció a quienes participaron como mentoras y mentores en el Programa “La Brújula de ADP”.

La actividad se llevó a cabo en el Palacio de La Moneda y contó con la participación de la Ministra del Interior y Seguridad Pública, señora Carolina Tohá; de integrantes del Consejo de Alta Dirección Pública y de 52 Altas y Altos Directivos Públicos.

Tabla 6: Altas y Altos Directivos Públicos que cumplieron 9 años en el cargo en 2022.

N°	Nivel	Servicio	Cargo	Nombre
1	I	Unidad de Análisis Financiero	Director	Javier Cruz Tamburrino
2	I	Oficina Nacional de Emergencia, ONEMI	Director	Ricardo Toro Tassara
3	II	Tesorería General de la República	Directora Regional Tesorera O'Higgins	Alda Schiappacasse Franco
4	II	Parque Metropolitano	Jefa División Zoológico	Alejandra Montalba Zalaquett
5	II	Unidad de Análisis Financiero	Jefe División Tecnología y Sistemas	Carlos Alberto Labarca Torres
6	II	Caja de Previsión de la Defensa Nacional	Gerente General	Carlos Molina Johnson
7	II	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	Director Regional Aysén	Cristian Hudson Martignani
8	II	Superintendencia de Electricidad y Combustibles	Director Regional Araucanía	Daniel Pincheira Wandersleben
9	II	Servicio Médico Legal	Director Regional Metropolitana	Jorge López Contreras
10	II	Agencia de Calidad de la Educación	Jefe División Evaluación de Logros de Aprendizaje	Juan Rafael Bravo Miranda
11	II	Tesorería General de la República	Director Regional Tesorero Iquique	Manuel Albailay Silva
12	II	Servicio Nacional del Consumidor	Director Regional Antofagasta	Marcelo Miranda Cortés
13	II	Servicio Electoral	Jefe División Registros y Padrón Electoral	Marco Antonio Müller Pinto
14	II	Superintendencia de Educación	Directora Regional Atacama	Marggie Muñoz Verón
15	II	Instituto de Previsión Social	Jefe Depto. Gestión de Información Previsional	Pedro José Gallardo Romero

Tabla 7: listado de Mentoras y Mentores.

N°	Servicio	Cargo	Nombre
1	Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile	Jefa Departamento Administración y Finanzas	Alejandra Pizarro
2	Fiscalía Nacional Económica	Jefa División de Administración y Gestión	Ana Azar
3	Servicio de Salud Metropolitano Norte	Jefe Departamento Auditoría	Andrés Badilla
4	Servicio de Salud Maule	Directora Hospital de Constitución	Anette Rodríguez
5	Dirección de Compras y Contratación Pública	Jefa División Función Convenios Marco y Directora (S)	Dora Ruiz Madrigal
6	Dirección de Obras Hidráulicas	Jefa División Función: Riego	Ivonne Marchant
7	Instituto Nacional de Propiedad Industrial	Subdirectora Jurídica	Julia Paulina Correa
8	Servicio de Salud Metropolitano Oriente	Director Hospital Dr. Luis Tisné Brousse	Julio Montt
9	Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento	Jefa Departamento Financiero y Administración	Katherinn Mitchell
10	Servicio Electoral	Jefe División Función: Registros y Padrón Electoral	Marco Müller
11	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	Directora Regional Valparaíso	María Soledad Tapia
12	Servicio de Salud Maule	Director Hospital de Linares	Nolasco Pérez
13	Superintendencia de Seguridad Social	Superintendente de Seguridad Social	Pamela Gana
14	Instituto de Previsión Social	Director Nacional	Patricio Coronado
15	Superintendencia de Pensiones	Jefa División Atención y Servicios al Usuario	Paulina Quezada Roa
16	Instituto de Previsión Social	Jefe División de Planificación y Desarrollo	Yuri Grlca
17	Defensoría Penal Pública	Ex Defensor Nacional ³⁵	Georgy Schubert
18	Defensoría Penal Pública	Ex Directora Administrativa Nacional	María Cristina Marchant
19	Defensoría Penal Pública	Defensora Regional, Metropolitana Sur ³⁶	Loreto Flores

Fuente: Servicio Civil

2.3.- Fase de egreso.

El egreso de las y los Altos Directivos Públicos del Sistema se produce por renuncia voluntaria o solicitada por la autoridad competente; por la no renovación de nombramiento, tras cumplirse uno o dos períodos de tres años en ejercicio del cargo, o por completarse el período máximo de nombramiento de 9 años, tras dos renovaciones y forma parte del ciclo de vida de las Altas y los Altos Directivos Públicos, considerando que sus nombramientos se efectúan por un período determinado.

Si bien el egreso es parte del ciclo de las Altas y los Altos Directivos Públicos, es preciso cautelar el buen trato, la dignidad y el respeto hacia los directivos y sus equipos, asegurando un traspaso adecuado de funciones, tanto desde la perspectiva administrativa

³⁵ No se desempeñó como Alto Directivo Público.

³⁶ No es Alta Directiva Pública.

como de gestión, de modo de garantizar la continuidad de la gestión pública, el buen servicio y un sano clima organizacional.

El Sistema de Alta Dirección Pública, a través del Servicio Civil, presta asesoría legal a las y los Directivos Públicos y a sus servicios, en aspectos vinculados a este proceso -con independencia de la causa que lo produzca-, al cálculo de indemnizaciones y al cierre administrativo que tienen que realizar, incluido su convenio de desempeño. Junto con lo anterior, se les solicita completar un cuestionario de cierre y se les pregunta si quieren sostener una entrevista, con el fin de indagar sobre su experiencia directiva y conocer su perspectiva frente a su salida del cargo, instancias ambas de carácter voluntario.

Durante 2022 se remitió el cuestionario de cierre a 437 directivas y directivos que egresaron en el año, recibiendo 192 respuestas. Un 60,9% de las personas respondió que fue informado de su desvinculación por su jefatura directa; 5,6% por la jefatura de personas, y un 33,5% por otro actor. En el cuestionario se ofrece la posibilidad de tener una entrevista de salida, la que se concretó con 24 ex Altas y Altos Directivos. Las respuestas a ambos instrumentos dan cuenta, en general, de una experiencia de salida con margen de mejora, ya que coinciden que contaron con poco tiempo para cerrar su gestión y despedirse de sus equipos y no recibieron el apoyo esperado de parte del Área de Gestión de Personas de sus servicios. Además, 2 personas indicaron que se les avisó estando con licencia médica.

3.- Empresas consultoras.

La ley N°19.882 permite la contratación de empresas especializadas en selección de personal, encargadas de asesorar o realizar todo o parte de las labores involucradas en los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública.

3.1.- Evaluación de Empresas Consultoras.

La Dirección Nacional del Servicio Civil tiene el deber legal de establecer mecanismos de evaluación de empresas consultoras externas que prestan servicios de asesorías para procesos de selección de personal y de desarrollo y gestión de personas.

Dada la amplitud de la norma, este informe considera las metodologías de evaluación utilizadas y los resultados de: empresas consultoras que participan en los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública³⁷; de aquellas que participan en concursos destinados a proveer Directoras y Directores de Establecimientos Educativos dependientes de municipios y de Servicios Locales de Educación, y también, de Jefaturas DAEM de comunas con matrícula inferior a 1.200 alumnos, y las que prestan servicios de consultoría en materias de reclutamiento, selección, desarrollo y gestión de personas a la Administración del Estado.

3.1.1.- Evaluación de Empresas Consultoras del Sistema de Alta Dirección Pública.

La evaluación de las empresas consultoras constituye una actividad permanente del Sistema de Alta Dirección Pública, debido al rol crucial que cumplen en los resultados de los procesos de selección y al interés en propiciar su mejora continua.

³⁷ Las empresas que prestan servicio de evaluación y/o búsqueda en los procesos de Alta Dirección Pública, se encuentran asociadas al Convenio Marco en curso, cuya vigencia finaliza el 11 de marzo de 2023.

La calificación se aloja en un sistema informático en el cual se registra la evaluación de cada proceso de selección ejecutado, diferenciando entre servicios de evaluación y de búsqueda, lo que permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora en el quehacer de las consultoras, realizar retroalimentaciones objetivas al cierre de los procesos, generar asignaciones considerando los resultados obtenidos y proyectar intervenciones para levantar necesidades de acompañamiento y capacitación. Además, la evaluación ha permitido generar un ranking de empresas según sus desempeños, lo que genera información que facilita la gestión de proveedores y la implementación de nuevos lineamientos técnicos y operacionales de trabajo.

Cada empresa consultora recibe por correo electrónico al cierre del proceso, un respaldo de la evaluación y nota obtenida en cada etapa. En la comunicación se señala la evaluación de los consultores sectoriales que administran los concursos y del Consejo de Alta Dirección Pública o de los Comités de Selección, según se trate de cargos de primer o segundo nivel jerárquico. De esta forma se transparenta el proceso de evaluación y se entrega retroalimentación a las empresas sobre su desempeño.

Durante 2022, el Sistema de Alta Dirección Pública trabajó con 38 de las 141 empresas adjudicadas³⁸ en el convenio marco vigente, las que fueron objeto de evaluación, utilizando los criterios y ponderaciones que se precisan en las tablas siguientes.

Tabla 8: criterios para evaluación de empresas consultoras.

Nota	Criterio	Especificación
7	Sobresaliente	Los productos entregados se destacan por su calidad, cuyas características sobrepasan los niveles requeridos.
6	Muy bueno	Los productos entregados se ajustan a lo solicitado y en algunos aspectos, sobrepasan los niveles requeridos.
5	Bueno	Los productos entregados se ajustan a lo requerido.
4	Regular	Los productos entregados se ajustan parcialmente a lo requerido.
2	Deficiente	Los productos entregados no se ajustan a lo requerido, en su mayor parte o en su totalidad.

Fuente: Servicio Civil

Tabla 9: evaluación de empresas consultoras: servicios de búsqueda.

Porcentaje	Variables de evaluación	Evaluador
20%	Calidad de los informes y servicio.	Jefes de equipos/Consultor sectorial.
50%	Consistencia entre entrevista, informe psicolaboral y pertinencia del postulante respecto al cargo.	Consejo de Alta Dirección Pública / Comités de selección / Comisiones calificadoras.
30%	Nº de candidatos en nómina.	Se mantiene la nota en relación al número de candidatos en nómina.

Fuente: Servicio Civil

³⁸ Al 31 de diciembre de 2022, de las 141 empresas consultoras adjudicadas sólo 74 se encontraban en condiciones de participar de los procesos de selección de Alta Dirección Pública, lo anterior debido a las exigencias efectuadas por ChileCompra para su habilitación y que determinó que 34 empresas fueran inhabilitadas, adicionalmente, 2 empresas terminaron de manera anticipada del convenio.

Tabla 10: evaluación de empresas consultoras: servicios de evaluación.

Producto	VARIABLES DE EVALUACIÓN	Evaluador
Análisis curricular P1 (25%)	Correcta aplicación de la metodología.	Jefes de equipo/Consultor sectorial
	Calidad del servicio	
	Calidad de la presentación	
Informes de evaluación: P2 P3 (25%)	Consistencia entre la calificación y la fundamentación de la evaluación	Jefes de equipo/Consultor sectorial
	Calidad de las referencias laborales.	
	Calidad del servicio	
	Calidad de la presentación	
Proceso completo 50%	Consistencia entre la entrevista y el informe psicolaboral y la pertinencia del postulante respecto al cargo.	Consejo de ADP

Fuente: Servicio Civil

Durante 2022 19 empresas fueron medidas por sus servicios de evaluación³⁹ de candidatos a cargos de primer nivel jerárquico, las que fueron calificadas en promedio con nota 5,6; los mismos servicios para cargos de segundo nivel jerárquico dieron lugar a la evaluación de 31 empresas, las que alcanzaron un promedio de 5,5, todo en escala de 1 a 7.

En el mismo período, 12 empresas fueron evaluadas por sus servicios de búsqueda de directivos para cargos de primer nivel jerárquico, alcanzando una nota promedio de 5,5, en una escala de 1 a 7; respecto del mismo servicio para cargos de segundo nivel jerárquico, fueron evaluadas 11 empresas, las que obtuvieron un resultado promedio de 5,2.

Tabla 11: resultado de evaluaciones, según tipo de cargo.

Tipo de cargos	Primer Nivel		Segundo Nivel	
	Evaluación nota promedio	Búsqueda nota promedio	Evaluación nota promedio	Búsqueda nota promedio
Adscrito	5,7	5,5	5,4	5,2
No Adscrito	5,7	5,6	5,7	_ ⁴⁰

Fuente: Servicio Civil

En 2022, el 89,5% de las empresas consultoras que prestaron servicios de evaluación de candidatos a cargos de primer nivel jerárquico fueron evaluadas con nota superior a 5,0 y el 10,5% con nota igual o inferior a 5,0. En el segundo nivel, respecto de los mismos servicios, el 83,9% de las empresas obtuvo una nota superior a 5,0 y el 16,1% restante fue evaluado en el rango entre 4,0 y 5,0.

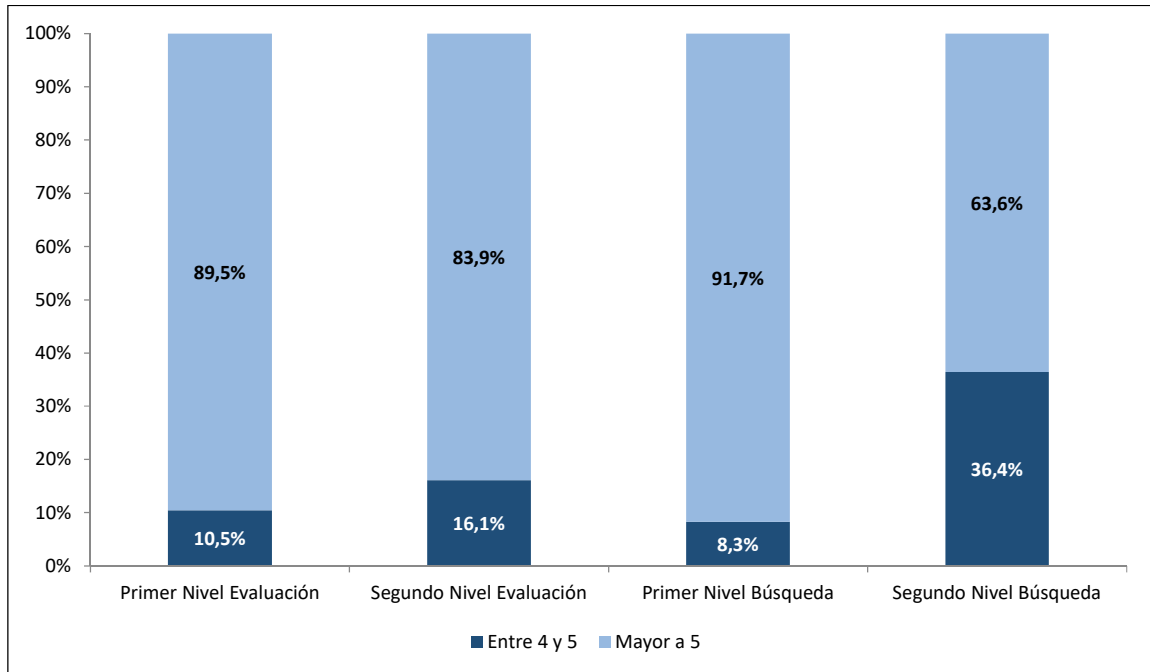
En el mismo período, un 91,7% de las empresas consultoras que prestan servicios de búsqueda de candidatos en primer nivel fueron evaluadas con nota superior a 5,0 y un 8,3% obtuvo una nota en el rango entre 4,0 y 5,0. En cuanto a los mismos servicios prestados en concursos para proveer cargos de segundo nivel, el 63,6% de las empresas obtuvo una nota superior a 5,0 y un 36,4% obtuvo entre 4,0 y 5,0.

³⁹ Incluye 40 procesos de segundo nivel publicados en el año 2021, pero con cierre de concurso (conformación de nómina o desierto) en el año 2022

⁴⁰ No se utilizó el servicio de búsqueda en concursos para proveer cargos de segundo nivel jerárquico no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.

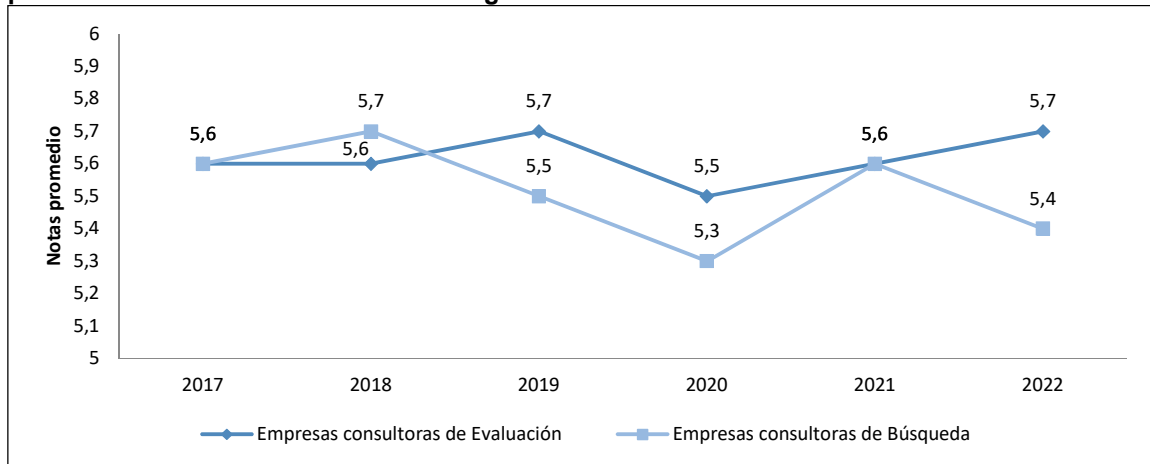
Cabe señalar que, en 2022, la nota promedio de las empresas consultoras que prestaron el servicio de evaluación fue de 5,7, mientras que las empresas que prestaron el servicio de búsqueda obtuvieron, en promedio, un 5,4.

Gráfico 35: distribución de empresas por servicio prestado y nivel jerárquico, según rango de notas.



Fuente: Servicio Civil

Gráfico 36: evolución de las notas promedio de las empresas consultoras por servicio prestado durante el convenio marco vigente.



Fuente: Servicio Civil

3.1.2.- Evaluación de Empresas Consultoras: Directores de Establecimientos Educativos. La preselección de postulantes a cargos de Directores y Directoras de Establecimientos Educativos y de Jefaturas DAEM de comunas con matrícula inferior

a 1.200 alumnos, es realizada por Asesorías Externas⁴¹, las que efectúan el análisis curricular de postulantes y su evaluación psicolaboral, lo que se traduce en un listado de personas preseleccionadas que posteriormente serán entrevistadas por la respectiva Comisión Calificadora.

Las Asesorías Externas son evaluadas por la respectiva Comisión Calificadora al concluir cada etapa del proceso, en lo relativo a la calidad de sus servicios y al cumplimiento de requisitos y procedimientos legales. En el caso de los cargos de directoras o directores de establecimientos educacionales públicos, la Comisión está integrada por un Representante del Consejo de Alta Dirección Pública; la Jefatura del Departamento de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, según corresponda, y un docente destacado de la comuna, que no pertenezca a la dotación docente de la escuela en concurso, elegido por sorteo. En el caso de establecimientos educacionales traspasados a Servicios Locales de Educación, la Comisión se conforma por una persona que Representa al Consejo de Alta Dirección Pública, una persona representante de la Dirección Ejecutiva del Servicio Local de Educación y una Directora o Director de un establecimiento educacional del territorio del mismo Servicio Local de Educación.

También se incluye en la evaluación el juicio del Representante del Consejo de Alta Dirección Pública respecto a la calidad del servicio recibido.

En 2022 se evaluó la participación de las Asesorías Externas en 549 concursos convocados en el periodo, registrándose un promedio de 6,4 en escala de 1 a 7.

3.1.3.- Evaluación de Empresas Consultoras: Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas. Desde 2012 -tras ponerse en marcha el convenio marco de "Servicios de Reclutamiento, Selección y Consultoría en Recursos Humanos"-, el Servicio Civil centraliza la evaluación de los servicios contratados por los organismos de la Administración Central del Estado, publicando los resultados con el fin de aportar a la toma de decisiones de las instituciones que utilicen los servicios contenidos en dicho convenio.

Para estos efectos, se puso a disposición de los servicios públicos un sistema informático en ambiente web que permite recoger la percepción de sus Áreas de Gestión de Personas, a través de la aplicación de encuestas en línea. Además, los servicios públicos pueden acceder a información actual e histórica sobre las consultorías realizadas y la calificación obtenida por las consultoras, además de reportes de gestión con información consolidada sobre las mismas.

Esta modalidad de evaluación también se aplica al Convenio Marco de Capacitación y Formación, vigente desde junio del 2015 hasta octubre 2021 y al Convenio Marco en Selección, Reclutamiento y Consultoría en Desarrollo y Gestión de Personas, en vigor desde octubre de 2016 hasta octubre 2022. Sin embargo, ChileCompra a través de la Resolución N° 487 B, ha extendido el plazo de vigencia hasta el 12 de octubre de 2023.

⁴¹ Las asesorías externas son prestadas por empresas o profesionales independientes, expertos en procesos de selección de personas, que se encuentran inscritos en el Registro de Asesorías Externas que administra la Dirección Nacional del Servicio Civil. Su rol es aportar apoyo técnico en la selección de directores de establecimientos educacionales y jefaturas DAEM en comunas con menos de 1.200 alumnos matriculados. Son elegidas por el miembro de la Comisión Calificadora que representa al Consejo de Alta Dirección Pública, de acuerdo a un procedimiento predefinido. Sus honorarios se pagan con cargo a la glosa para el pago de concursos asociados a la ley N°20.501, sobre Calidad y Equidad de la Educación, de la Partida N°09, correspondiente al Ministerio de Educación.

Durante 2022 fueron evaluadas 22 empresas, las que fueron medidas por su desempeño en 100 consultorías realizadas a distintos servicios públicos. Tras analizar los resultados de las evaluaciones de empresas consultoras -en sus distintas modalidades- es posible apreciar que el 79% de los servicios prestados fueron evaluados con un puntaje superior o igual a 80 puntos de un total de 100; un 7% obtuvo un puntaje entre 50 y 79,9 puntos, y no hubo evaluaciones con un puntaje igual o menor a 50 puntos.

Tabla 12: distribución de notas a empresas consultoras en materia de gestión de personas.

Categoría Convenio Marco	N°	Promedio	Cantidad de órdenes de compras al 31 diciembre 2022						
	Consultoras	puntajes	Menor a 50	Entre 50 y 79,9	Entre 80 y 84,9	Entre 85 y 89,9	Entre 90 y 94,9	Entre 95 y 100	Total
Selección, Reclutamiento y Consultoría en Desarrollo y Gestión de Personas	22	89	0	21	7	3	30	39	100

Fuente: Servicio Civil

3.2.- Capacitación a empresas consultoras.

A más de tres años de la implementación del Modelo de Evaluación por Competencias de Altos Directivos Públicos, que comenzó a regir en agosto de 2019, y tras implementar instancias de seguimiento, evaluación y capacitación permanente, se procedió al diseño e implementación de un Modelo de Certificación que incorporó, entre otras herramientas, instancias de formación para profesionales de empresas consultoras, evaluación *online* y observación de entrevistas a fin de evaluar la técnica y las competencias asociadas a los roles de jefe/a de selección y evaluador/a de competencias. Este trabajo sistemático ha permitido efectuar ajustes metodológicos, optimizar el acompañamiento técnico y resguardar el traspaso de información frente a los ajustes en la operación.

Durante 2022 se continuó con la certificación de los equipos de 32 empresas consultoras, el que se inició en 2021 con 10 empresas. En el período en informe se realizaron 2 talleres de habilitación y 3 de formación enfocados en desarrollar competencias para ejercer roles y ejecutar tareas propias del proceso de evaluación. Además, se incorporaron instancias de evaluación y retroalimentación, con el fin de ofrecer oportunidades de mejora y consolidar un modelo que asegure la calidad técnica de los servicios de evaluación y búsqueda de Altos Directivos Públicos y la correcta aplicación del modelo de evaluación definido por el Consejo de Alta Dirección Pública.

En el caso de las Asesorías Externas que participan de los procesos de selección de Directoras o Directores de Establecimientos Educativos Municipales y de Servicios Locales de Educación y Jefaturas DAEM de municipios con una matrícula inferior a 1.200 alumnos, se llevó a cabo un proceso de capacitación enfocado en construir una mirada crítica y reflexiva respecto del rol técnico que les es propio, así como de los desafíos de la educación pública. Las capacitaciones se realizaron en 2 jornadas en las que participaron 29 empresas.

Cabe destacar que la participación de las Asesorías Externas en los programas de capacitación que ofrece el Sistema de Alta Dirección Pública es una de las variables que se consideran, junto con la evaluación, para adoptar decisiones relativas a asignación de nuevos concursos.

3.3.- Nueva modalidad de contratación de empresas consultoras.

En el marco de su transición al nuevo modelo de convenios marco, la Dirección de Compra y Contratación Pública, ChileCompra, informó en 2020 a la Dirección Nacional del Servicio Civil su decisión de no incluir los servicios de búsqueda y evaluación de Altos Directivos Públicos entre aquellos susceptibles de adquirirse a través de esta modalidad de contratación, lo que se tradujo en la necesidad de recurrir a otra de las modalidades reguladas por la ley N°19.886, de compras públicas.

Hasta entonces y desde el año 2016 la contratación de empresas consultoras para la prestación de dichos servicios debía efectuarse a través de un convenio marco, modalidad de compra a través de la cual se definen las reglas contractuales aplicables a los contratos adjudicados durante un período determinado de tiempo y que se caracteriza por que los servicios se contratan mediante la emisión de una orden de compra dirigida a cualquiera de las empresas proveedoras que participen del convenio marco y que ingresaron al mismo a través de licitación pública.

Con el fin de preparar adecuadamente el tránsito hacia una nueva modalidad de contratación e implementar el Modelo de Certificación de Empresas Consultoras, y considerando que el convenio marco en curso expiraba en marzo del 2022, la Dirección Nacional del Servicio Civil solicitó una prórroga de su vigencia hasta 2023, por lo que celebró acuerdos complementarios con las 41 empresas consultoras que lo integran con el fin de dar continuidad a los servicios y garantizar el adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.

La modalidad de contratación aplicable en lo sucesivo será la licitación pública, por lo que entre los años 2020 y 2022 se prepararon las bases, en conjunto con el Consejo de Alta Dirección Pública, que prestó su aprobación a las mismas en su sesión del 11 de agosto de 2022.

El 28 de diciembre de 2022, la Contraloría General de la República tomó razón de las bases administrativas y técnicas de la “Licitación pública de servicios de reclutamiento, evaluación y búsqueda especializada para el Sistema de Alta Dirección Pública”, las que se publicaron en el portal de ChileCompra el 3 de enero de 2023.

Los servicios a licitar son los de evaluación, reclutamiento y búsqueda especializada. Los servicios de evaluación permiten establecer el grado de idoneidad de los candidatos respecto a la experiencia, conocimientos y competencias requeridos en el perfil del cargo a seleccionar; los de reclutamiento complementan los de evaluación y se usan para potenciar la convocatoria a cargos con un perfil muy especializado o que históricamente han contado con una baja tasa de postulación espontánea, y los servicios de búsqueda especializada, se proyectan para proveer cargos no adscritos al Sistema y que requieren de titulares altamente calificados, tales como directores de empresas públicas o integrantes de cuerpos colegiados especializados.

Entre las innovaciones de las bases se encuentra la incorporación de servicios de búsqueda especializada; la inclusión de la posibilidad de evaluar la calidad de los servicios durante la ejecución del contrato a fin de tenerla a la vista en nuevas asignaciones de concursos, y la consideración de criterios de diversidad en el servicio de reclutamiento, reflejados en el pago de un incentivo por la presencia de mujeres en la nómina de personas elegibles que se envía a la autoridad.

El proceso licitatorio finalizará, con la adjudicación a las empresas consultoras de los servicios señalados, en el mes de mayo de 2023.

4.- Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública.

El Consejo de Alta Dirección Pública, de conformidad con lo dispuesto por la ley, cuenta con dos tipos de representantes. Por un parte, quienes actúan en tal calidad en los Comités de Selección encargados de llevar a cabo los procesos de selección destinados a proveer cargos de Alta Dirección Pública de segundo nivel jerárquico, que reciben la denominación de Profesionales Expertos y, por otra, los llamados Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública, que participan en las Comisiones Calificadoras encargadas de efectuar los procesos de selección destinados a proveer cargos de Directores/as de Establecimientos Educativos Municipales y de Jefaturas DAEM de municipios con matrícula menor a 1.200 alumnos.

4.1.- Profesionales Expertos/as.

Los procesos de selección y búsqueda correspondientes al segundo nivel jerárquico y aquellos análogos a éstos, son conducidos por Comités de Selección, integrados por quien representa al jefe o jefa superior del servicio respectivo, una persona que representa al ministro o ministra del ramo y un miembro del Consejo de Alta Dirección Pública o un representante de dicho cuerpo colegiado, denominado Profesional Experto/a.

Las y los Profesionales Expertos son los representantes del Consejo de Alta Dirección Pública ante los Comités de Selección y, en conformidad con la ley, deben contar con reconocidas capacidades en las áreas de gestión de personas y/o políticas públicas. Su principal responsabilidad consiste en presidir los Comités de Selección en los que participan, asegurando su adecuado funcionamiento, garantizando la sujeción a los lineamientos definidos por el Consejo y resguardando los principios sobre los cuales se sustenta el Sistema de Alta Dirección Pública.

Entre sus obligaciones también se encuentran las siguientes: representar al Consejo de Alta Dirección Pública ante los Comités de Selección; conducir los Comités, garantizando que se cumplan los lineamientos y/o directrices del Consejo, cautelando la confidencialidad de los procesos de selección y velando por la aplicación de los principios de excelencia, transparencia, legalidad, probidad y no discriminación en éstos; informar al Consejo sobre su actuación y sobre el desarrollo del Comité de Selección del que ha formado parte, a través del informe de cierre de cada proceso, que incluye una evaluación respecto del desempeño del equipo consultor que apoya cada proceso concursal, así como el desempeño de los Representantes de ministerios y servicios, y evaluar el desempeño de las empresas consultoras, de acuerdo a las definiciones establecidas por el Sistema. Deben participar de las instancias de formación y fortalecimiento de habilidades y destrezas necesarias para el buen cometido de sus funciones, a que los convoque el Consejo de Alta Dirección Pública o la Dirección Nacional del Servicio Civil y abstenerse de participar en cualquier proceso de selección respecto del cual tenga algún conflicto de interés.

Es importante señalar que la calidad de Profesional Experto/a se adquiere en virtud de un acuerdo del Consejo de Alta Dirección Pública, fundado en la idoneidad y el mérito de las personas que dicho órgano colegiado selecciona. Las personas convocadas son

evaluadas por el propio Consejo, el que examina si reúnen la experiencia y las competencias definidas en un perfil de selección que es previamente aprobado.

Al mes de marzo del 2022, se contaba con 52 Profesionales Expertos/as. No obstante, luego del proceso de evaluación del equipo, el Consejo de Alta Dirección Pública definió no renovar a un integrante y durante el año, aceptó las renunciaciones de otros 4, finalizando el año con 47 profesionales vigentes, de los cuales 17 son mujeres (36,2%) y 30 son hombres (63,8%).

Cabe señalar que el Consejo ha aceptado las solicitudes de suspensión temporal del rol formulada por 3 Profesionales Expertos/as: la señora Eugenia Mancilla y los señores Rodrigo Lavanderos y Christian Hansen.

Tabla 13: listado de Profesionales Expertos vigentes al 31 de diciembre de 2022.

N°	Nombre Profesional Experto
1	Álvaro Soto Roy
2	Andrés Mahnke Malschafsky
3	Carlos Briceño Sotelo
4	Carlos Ramírez Sánchez
5	Carlos Solís Vásquez
6	Carmen Soza Del Río
7	Catalina Bau Aedo
8	Christian Hansen Cruz
9	Claudia Bendeck Inostroza
10	Cristián Pliscoff Varas
11	Cristian Valenzuela Bustos
12	Eduardo Saavedra Parra
13	Enrique Paris Horvitz
14	Enrique Rajevic Mosler
15	Eugenia Mancilla Macias
16	Fernando Contreras Muñoz
17	Fernando Rojas Ochagavía
18	Francisco Javier Oyarzún Oyanguren
19	Gloria Carranza Daniel
20	Gregorio Airola Gana
21	Ignacio Guerrero Toro
22	Ignacio Irrarrázaval Llona
23	Isabel Rivas Matus
24	Jacqueline Weinstein Levy
25	Jaime Bellolio Rodríguez
26	Jorge Cisternas Méndez
27	Juan Manuel Toso Loyola
28	Magdalena Rojas Wettig
29	Manuel Inostroza Palma

N°	Nombre Profesional Experto
30	María Beatriz Corbo Atria
31	María Fernanda Vicuña Ureta
32	María José Zaldívar Larraín
33	María Pilar Vera Montoya
34	María Rosa Millán Massa
35	Mario Paublo Montenegro
36	Marta Tonda Mitri
37	Mercedes Ferrer Artigas
38	Miguel Ángel Nacur Gazali
39	Patricia Ibáñez Crino
40	Pedro Contreras Reyes
41	Philip Wood Vargas
42	Rodrigo Lavanderos Werner
43	Sebastián Figueroa Melo
44	Solange Garreaud de Mainvilliers Gerlach
45	Tomás Flores Jaña
46	Víctor Maldonado Roldán
47	Vladimir Pizarro Díaz

Fuente: Servicio Civil.

Durante 2022 se publicaron 276 concursos de segundo nivel jerárquico, de los cuales 259 fueron asumidos por 44 Profesionales Expertos y Expertas vigentes, 7 por Profesionales que al 31 de diciembre renunciaron o solicitaron su suspensión y 10 concursos fueron asumidos por integrantes del Consejo de Alta Dirección Pública⁴².

En relación a los 259 concursos asumidos por Profesionales Expertos/as vigentes, el promedio de concursos asignados a cada uno de ellos fue de 5,9 y la mayor frecuencia fue de 5 procesos asumidos por 11 miembros del equipo. Respecto de los 10 concursos asumidos por miembros del Consejo, la Consejera Cristina Orellana asumió 4 cargos, la Consejera Bettina Horst 2 y en el caso los Consejeros María Pía Martín, Eduardo Riquelme y Eduardo Abarzúa y del señor Presidente, 1 cada uno.

4.1.1.- Capacitación a Profesionales Expertos/as. Durante los meses de mayo a julio se llevaron a cabo talleres para Profesionales Expertos dirigidos a actualizar aspectos técnicos y operativos de los procesos de selección y analizar los nuevos lineamientos para entrevistas finales.

En el mes de julio, se efectuó la Jornada Anual del equipo de Profesionales Expertos, la que contó con la participación del Director Nacional del Servicio Civil y Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública y de 37 Profesionales Expertos/as, destinada a compartir las prioridades del Servicio Civil para el nuevo período presidencial, abordar los

⁴² Durante el mes de noviembre, se publicaron 2 concursos para proveer cargos del Consejo Nacional de Televisión, los que consideran, de manera excepcional, la participación de 2 Profesionales Expertos/as en sus comités de selección, por ello el total de asignaciones es de 278 en 276 concursos.

desafíos del Sistema de Alta Dirección Pública y entregar lineamientos para el ejercicio de su rol, destacando las acciones desplegadas para contribuir a transversalizar las políticas de género y diversidad en el sector público.

Durante septiembre de 2022, los integrantes del equipo de Profesionales Expertos participaron del webinar “Liderazgo con perspectiva de género”, el que contó con la participación de la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, Antonia Orellana y, en octubre, de la “Jornada de capacitación sobre perspectiva de género asociada al ejercicio del liderazgo en cargos directivos”. De ambas actividades participó, como relatora, la experta en género, Marcela Mandiola.

4.1.2.- Evaluación de Profesionales Expertos/as. Anualmente los Profesionales Expertos/as son sometidos a evaluación por los procesos de selección a su cargo concluidos entre los meses de enero y diciembre del año anterior. Para este propósito se aplica una pauta para apreciar las acciones esperadas en cada sesión de Comité y que, al concluir el proceso, arroja una evaluación global sobre el nivel de desarrollo de las competencias que integran el perfil del Profesional Experto/a, a saber: visión estratégica, orientación al logro, liderazgo y trabajo en equipo, que permite categorizarlos en los siguientes rangos: “sobresaliente” (7,0), “muy bueno” (6,0 a 6,9), “bueno” (5,9 a 5,0), “regular” (4,9 a 4,0) y “malo” (3,9 o menos).

La evaluación anual considera la valoración de, al menos, 2 procesos de selección, por lo que en 2022 se aplicó sólo a los 37 Profesionales Expertos/as que habían concluido al menos ese número de procesos durante el año. Al 31 de diciembre de 2022, 7 Profesionales Expertos/as contaban con una única evaluación debido a que la mayoría de las asignaciones de concursos tuvieron lugar en el segundo semestre.

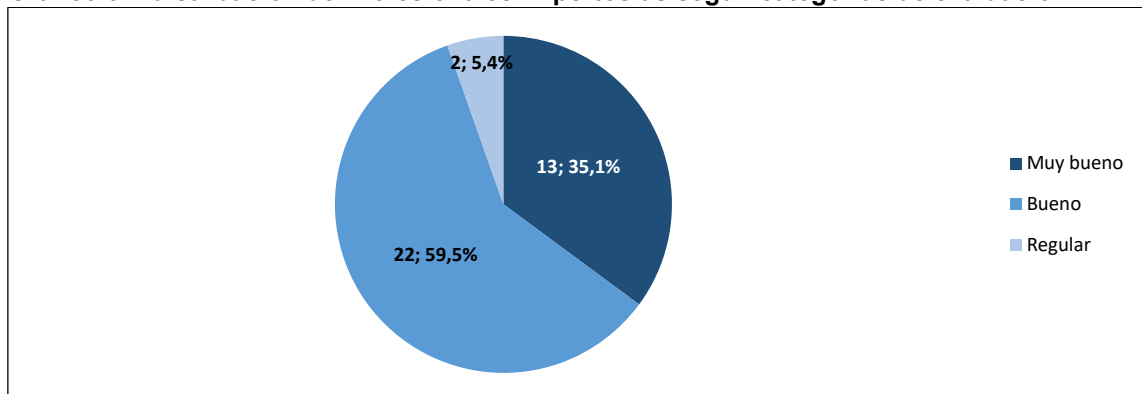
De los 37 Profesionales Expertos/as evaluados, 13 fueron categorizados en nivel de desempeño “muy bueno”, 22 en nivel “bueno” y 2 en “regular”, no encontrándose ninguno en los niveles “sobresaliente” o “malo”. La evaluación promedio fue de 5,7, en escala de 1 a 7.

Tabla 14: evaluación promedio de Profesionales Expertos/as por competencia.

Visión Estratégica	Liderazgo	Orientación al logro	Trabajo en equipo
5,6	5,6	5,6	5,7

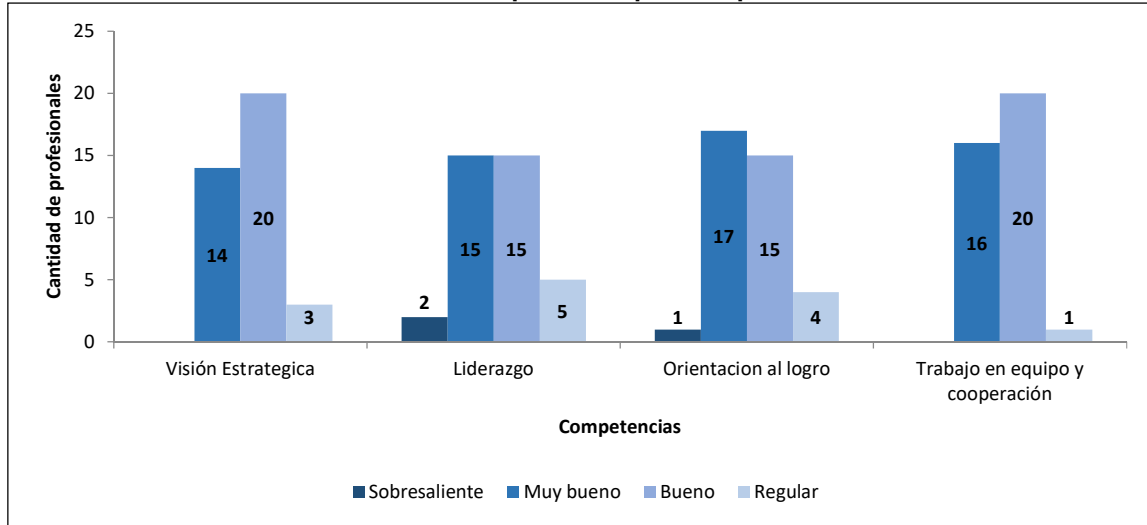
Fuente: Servicio Civil

Gráfico 37: distribución de Profesionales Expertos/as según categorías de evaluación.



Fuente: Servicio Civil

Gráfico 38: cantidad de Profesionales Expertos/as por competencia evaluada.



Fuente: Servicio Civil

Tabla 15: indicadores asociados a Comités de Selección 2022.

Indicadores	Total 2022
Promedio de profesionales expertos/as que participan en sesiones por mes	26,8
Sesiones realizadas	899
Dietas pagadas año (en miles de pesos)	151.934
Reembolsos (en miles de pesos)	-
Costo total⁴³ (en miles de pesos)	151.934

Fuente: Servicio Civil

4.2.- Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública en procesos de selección de Directores de Establecimientos Educativos Municipales y de Servicios Locales de Educación Pública.

De acuerdo con la ley N° 20.501, de Calidad y Equidad de la Educación, las Comisiones Calificadoras encargadas de efectuar los procesos de selección destinados a proveer cargos de Director/a de establecimientos educacionales municipales y de Servicios Locales de Educación, consideran la participación de un miembro del Consejo de Alta Dirección Pública o de un representante de este cuerpo colegiado.

Los Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública ante dichas Comisiones han sido seleccionados por concurso público, en base al perfil definido al efecto por el Consejo de Alta Dirección Pública, en procesos de selección que consideran fases sucesivas de evaluación curricular, gerencial y psicolaboral, bajo los estándares de los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública y que concluyen con una entrevista efectuada por el propio Consejo.

⁴³ Costo total considera pago de dietas y pago de reembolsos.

Tabla 16: listado de Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública en Comisiones Calificadoras vigentes al 31 de diciembre de 2022.

Territorio	Región	Nombre
Zona Norte	Antofagasta	Ismael Riveros Araya
Zona Centro Norte	Coquimbo	Maritzaida Rojas Astudillo
	Valparaíso	Patricio Ibáñez León
	Valparaíso	Elena Jofré Pavez
	Valparaíso	Patricio Pacheco Gómez
	Valparaíso	Leonardo Gálvez Castro
	Valparaíso	Jorge Valdés Sepúlveda
Zona Centro	Metropolitana	Carlos Briceño Sotelo
	Metropolitana	José Montenegro Filidei
	Metropolitana	Ety Paniagua Giannini
	Metropolitana	Julio Sagüés Hadler
	Metropolitana	María Pilar Vera Montoya
	Metropolitana	Ángela Avilés Viveros
	Metropolitana	Pablo Carrasco Muñoz
	Metropolitana	Sergio Garay Oñate
	Metropolitana	Cecilia Jara Bernadot
	Metropolitana	Rita Méndez López
	Metropolitana	Guillermo Richards Muñoz
	Metropolitana	Leonardo Vera Monroy
Zona Centro Sur	O'Higgins	Pedro Díaz Cuevas
	O'Higgins	Cristian Frías González
	O'Higgins	Milisen Rivera ⁴⁴
	Del Maule	Ricardo Díaz Mora
	Bío Bío	Rodrigo Sepúlveda Garrido
	Metropolitana	Mercedes Ferrer Artigas
Zona Sur Austral	Araucanía	Leyla Vera Álvarez
	Araucanía	Jorge Villagrán Sáez
	Araucanía	Mauricio Zech Penjean
	Los Lagos	Valeria Muñoz Russell
	Los Lagos	Juan Sotomayor Meza

⁴⁴ La señora Milisen Rivera solicitó su suspensión temporal en el ejercicio del rol, la que fue aceptada por el Consejo de Alta Dirección Pública en su sesión de 10 de mayo de 2022.

Territorio	Región	Nombre
	Aysén	Sebastián Steinmeyer Valenzuela
	Magallanes	José Martínez Chiguay

Fuente: Servicio Civil.

4.2.1.- Capacitación de Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública.

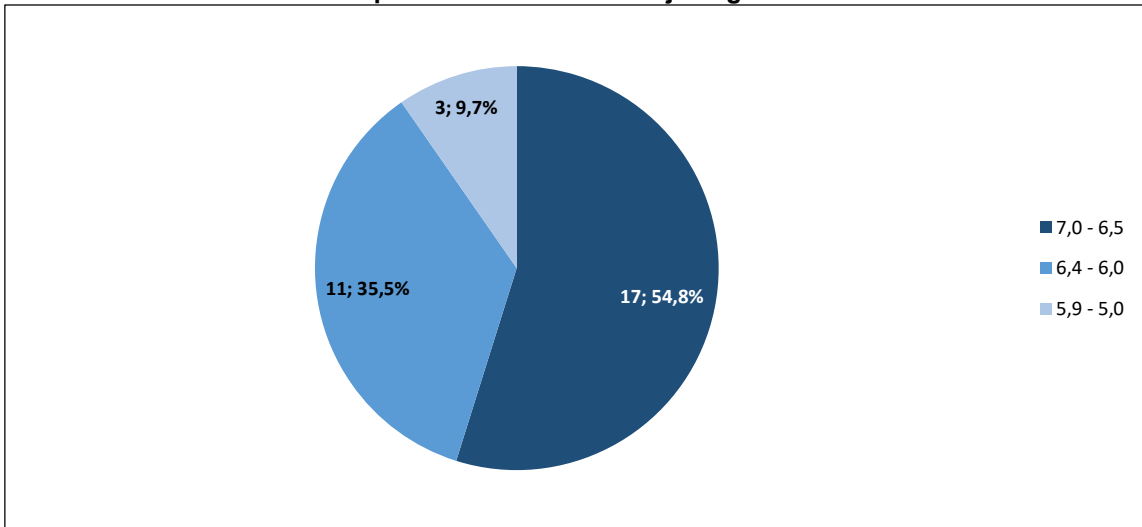
Durante 2022, con la participación de 30 Representantes, se efectuó su Encuentro Anual, destinado a compartir información relativa al contexto institucional y a los desafíos estratégicos de la Alta Dirección Pública en el ámbito de la educación, así como directrices respecto al adecuado ejercicio de su rol.

Además, durante el año se llevaron a cabo reuniones bilaterales con cada miembro del equipo de Representante a fin de evaluar el trabajo desarrollado y reforzar lineamientos técnicos operacionales.

4.2.2.- Evaluación de desempeño de Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública.- En 2022 se completó la aplicación del Modelo de Evaluación de Desempeño de Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública, que inició su puesta en marcha en diciembre de 2020.

La evaluación de Representantes del Consejo se realiza cada 2 años, al completar el respectivo ciclo contractual y considera 2 evaluaciones, cada una de las cuales implica la utilización de 3 instrumentos: la encuesta de satisfacción que se aplica a los sostenedores y cuya ponderación es de 40%; la pauta de observación que aplica un Coordinador Territorial del Servicio Civil durante la reunión de lineamientos de la respectiva Comisión Calificadora, que pondera 30%, y la pauta que aplica un Coordinador Territorial respecto al cumplimiento de los aspectos formales y operativos del Representante durante el proceso de selección, que tiene una ponderación de 30%. Cabe señalar que las encuestas de satisfacción se aplican a sostenedores distintos, mientras que las pautas de observación son aplicadas por distintos Coordinadores Territoriales, de manera de incorporar a la evaluación de desempeño la opinión de personas diversas. Al finalizar el proceso cada uno de los Representantes recibe una calificación en escala de 1 a 7, por cada una de las competencias que forman parte del perfil.

De los 31 Representantes del Consejo evaluados en el período 2020-2022, 17 fueron calificados con nota entre 7 y 6,5; 11 obtuvieron una nota en el rango entre 6,4 y 6,0; mientras que 3 fueron evaluados con nota entre 5,9 y 5,0; no habiendo ninguno con nota inferior o igual a 4,9.

Gráfico 39: distribución de Representantes del Consejo según nota de evaluación.

Fuente: Servicio Civil

5.- Evaluación Directiva y Convenios de Desempeño.

Los convenios de desempeño de las y los Altos Directivos Públicos y sus evaluaciones se encuentran regulados por el Título VI, párrafo 5°, de la ley N° 19.882, que los caracteriza como un instrumento de gestión destinado a orientar el cumplimiento de los desafíos propios del cargo y fijar objetivos estratégicos de gestión por los cuales los directivos serán evaluados y retroalimentados anualmente y al concluir su período de desempeño⁴⁵.

La ley dispone que las y los Altos Directivos Públicos deben –dentro del plazo máximo de 60 días corridos, contado desde su nombramiento o renovación-, suscribir un convenio de desempeño con su superior jerárquico,⁴⁶ y agrega que los convenios deberán ser propuestos al directivo o directiva, a más tardar, dentro de 30 días corridos contados desde el nombramiento.

Los convenios tienen una duración de 3 años y se sujetan al modelo e instrucciones que imparte la Dirección Nacional del Servicio Civil. Una vez suscritos, deberán ser comunicados al mismo servicio para su conocimiento y registro dentro del término de 90 días.

Los objetivos y metas que se incluyan en el convenio deberán reflejar los desafíos del cargo y los lineamientos definidos en el respectivo perfil. Además, deberán ser consistentes con los lineamientos de política pública, las prioridades e indicadores gubernamentales, los objetivos estratégicos institucionales y las funciones estratégicas de

⁴⁵ La ley N° 19.882 establece que corresponderá a la Dirección Nacional del Servicio Civil impartir directrices de carácter general para la formulación, seguimiento y evaluación de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos. Además, establece que el Consejo debe absolver las consultas que el Servicio Civil le efectúe sobre las medidas y normas generales que juzgue necesarias para el mejor funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública, incluyendo entre éstas las relacionadas con los convenios de desempeño y su evaluación.

⁴⁶ Excepcionalmente, la ley establece que serán los Directores de Hospital quienes deban suscribir el convenio de los subdirectores médicos y administrativos del mismo hospital, aun cuando el superior jerárquico es el Director del Servicio de Salud al que pertenece el respectivo hospital.

cada cargo, expresando el aporte clave que se espera que la y el Alto Directivos Público efectúe a la institución, con el fin de conducirla hacia mayores niveles de eficacia, eficiencia, gobernanza e integridad.

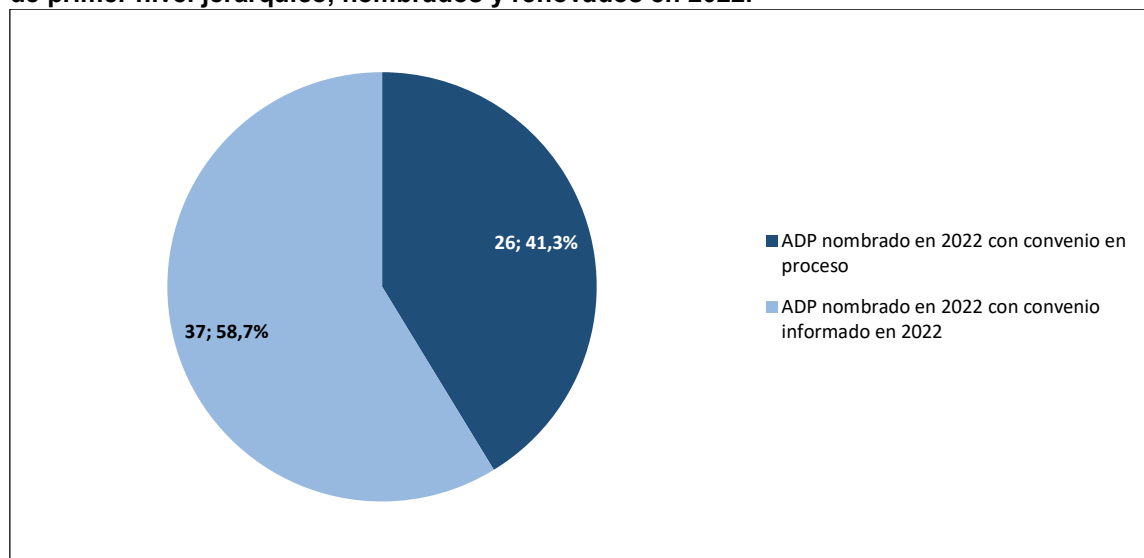
5.1.- Estado de suscripción de convenios de desempeño.

Al 31 de diciembre de 2022, un total de 694 cargos del Sistema -84 de primer nivel y 610 de segundo- contaban con nombramiento vigente. De ese total, 278 cargos –63 de primer nivel y 215 de segundo-, que representan un 40% del total, fueron provistos o renovados en el período en informe.

De los 63 cargos de primer nivel, 37 -que corresponden a un 58,7%- suscribieron los convenios de desempeño dentro del plazo legal. Al 31 de diciembre, los 26 restantes -un 41,3%- se encontraban en proceso de suscripción, específicamente en la etapa de elaboración por parte de los respectivos ministerios. En el segundo nivel jerárquico, de los 215 cargos provistos en el período, un 72,1%, -que corresponden a 155 cargos-, suscribió su convenio de desempeño mientras que el 27,9% - 60 cargos- se encontraba en proceso de suscripción al cierre del presente informe. Finalmente, un 100% de los convenios fueron suscritos dentro del plazo señalado por la ley.

Cabe señalar que los convenios que no se encuentran suscritos -26 de primer nivel jerárquico y 60 de segundo- corresponden a directivos cuyos nombramientos se efectuaron en el último trimestre de 2022, por lo que el plazo para cumplir con esta obligación excede al 31 de diciembre del mismo año, fecha de cierre del presente informe⁴⁷.

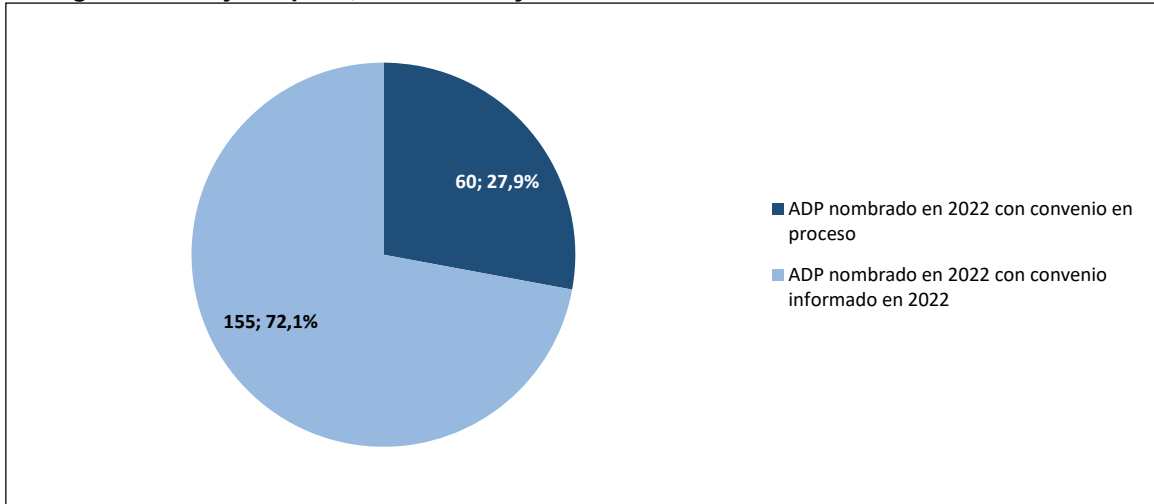
Gráfico 40: estado de suscripción de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico, nombrados y renovados en 2022.



Fuente: Servicio Civil

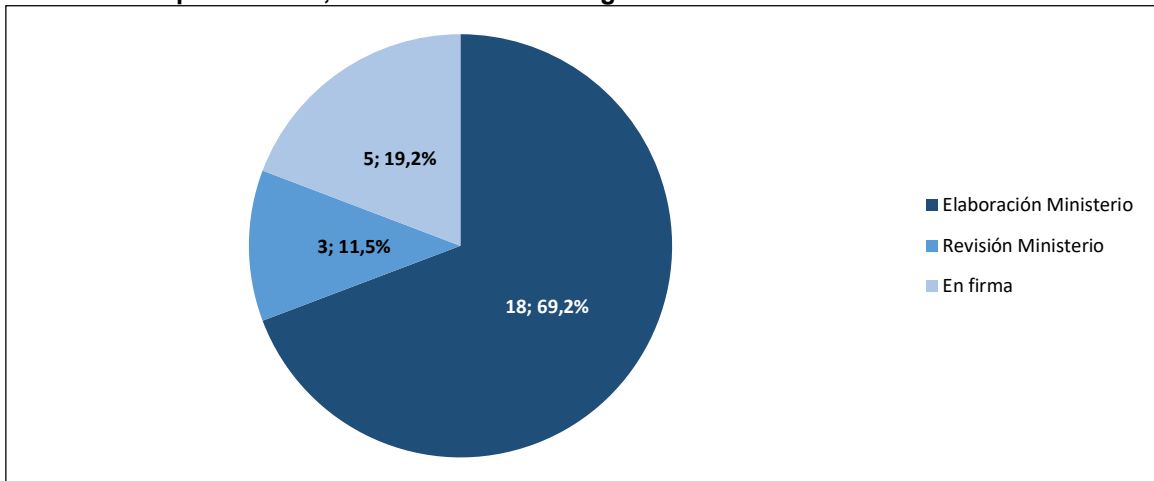
⁴⁷ Al 30 de abril de 2023 los 86 convenios de desempeño fueron suscritos dentro del plazo legal.

Gráfico 41: estado de suscripción de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico, nombrados y renovados en 2022.



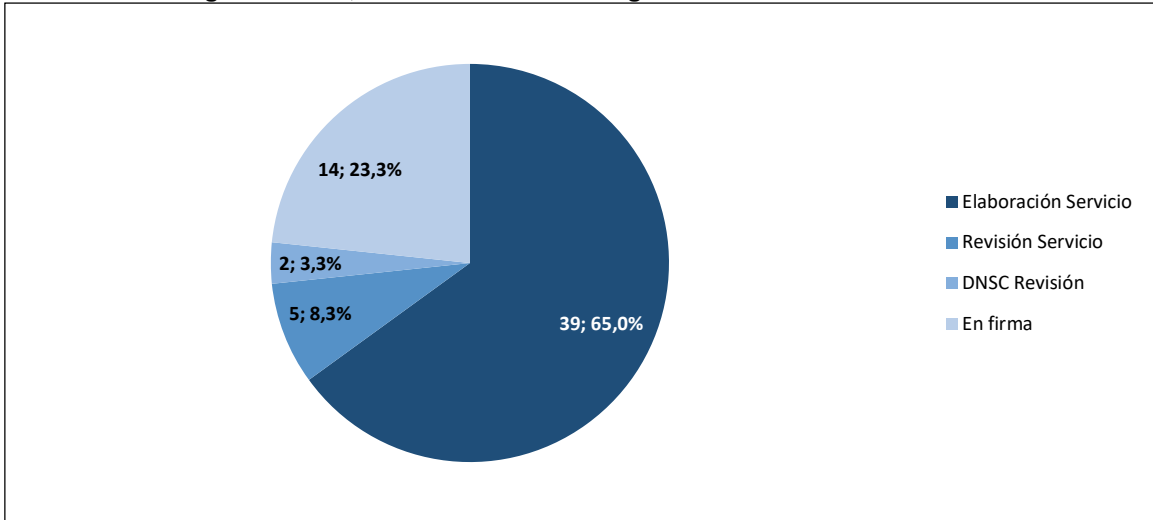
Fuente: Servicio Civil

Gráfico 42: situación de convenios de desempeño no suscritos, correspondientes a Altos Directivos de primer nivel, con nombramiento vigente al 31 de diciembre de 2022.



Fuente: Servicio Civil

Gráfico 43: situación de convenios de desempeño no suscritos, correspondientes a Altos Directivos de segundo nivel, con nombramiento vigente al 31 de diciembre de 2022.

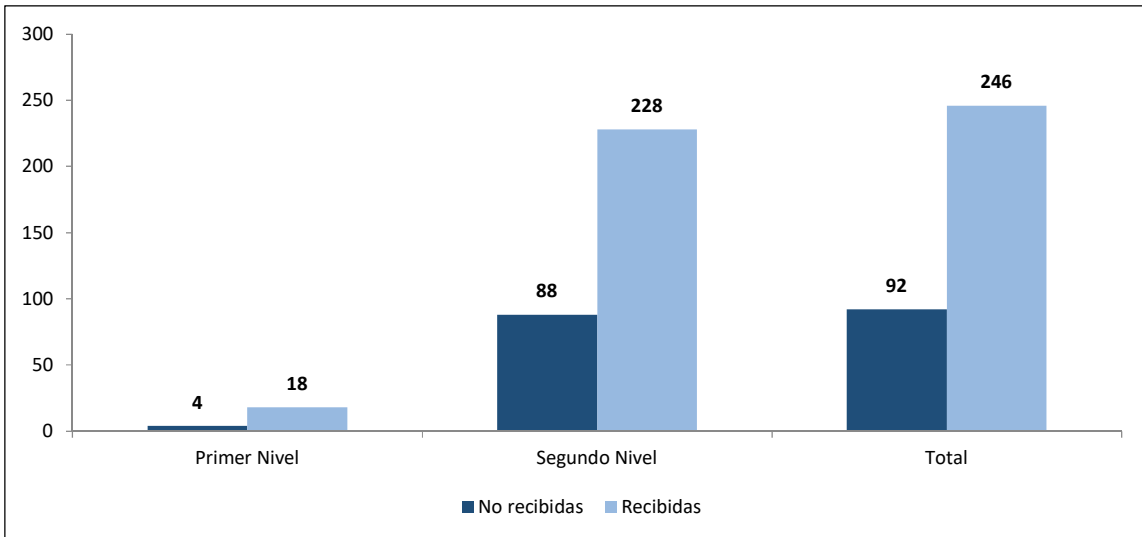


Fuente: Servicio Civil

5.2.- Estado de evaluación de convenios de desempeño.

Del universo de 694 Altos Directivos Públicos con nombramiento vigente al 31 de diciembre de 2022, 338 Altos Directivos –22 de primer nivel y 316 de segundo- debieron informar respecto de su evaluación anual durante 2022. En este periodo se recibieron 246 evaluaciones -18 de primer nivel y 228 de segundo-, que corresponden al 72,7% de las 338 que debieron ser reportadas. Las restantes 92 evaluaciones –4 de primer nivel y 88 de segundo- no fueron recibidas al 31 de diciembre de 2022, por encontrarse sus informes en proceso de elaboración⁴⁸.

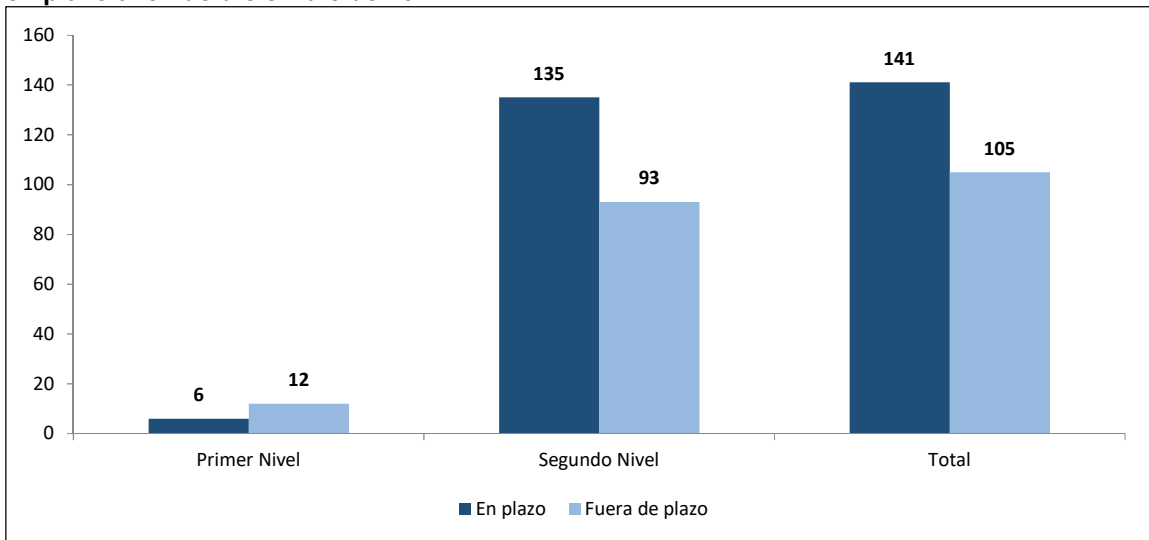
Gráfico 44: evaluaciones de Convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos recibidas al 31 de diciembre de 2022.



Fuente: Servicio Civil

⁴⁸ Al 30 de abril de 2023, de las 92 evaluaciones pendientes, se habían recibido 50 y 42 seguían pendientes.

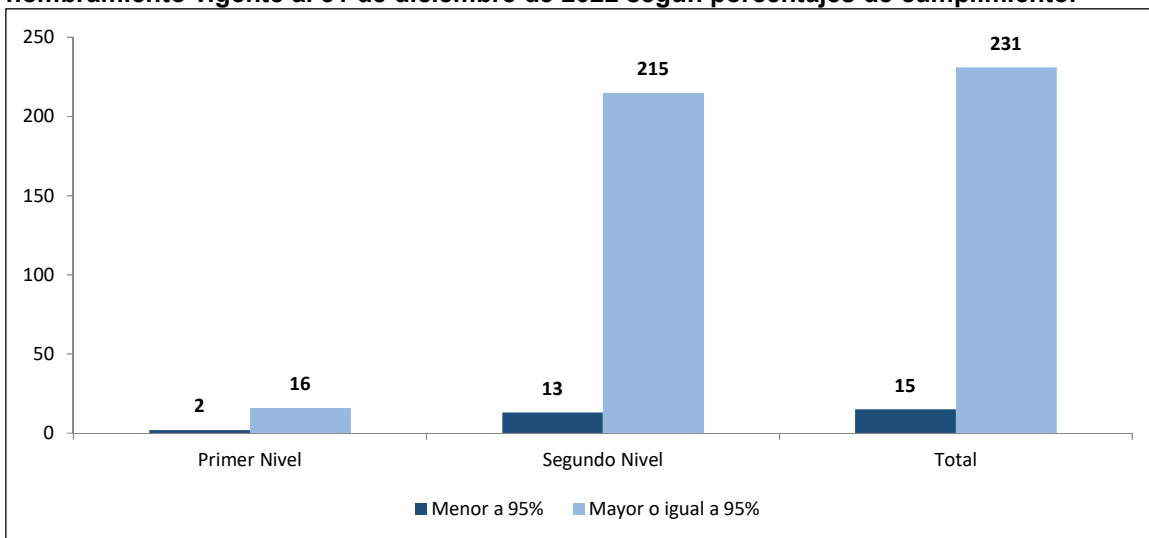
Gráfico 45: evaluaciones de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos recibidas en plazo al 31 de diciembre de 2022.



Fuente: Servicio Civil

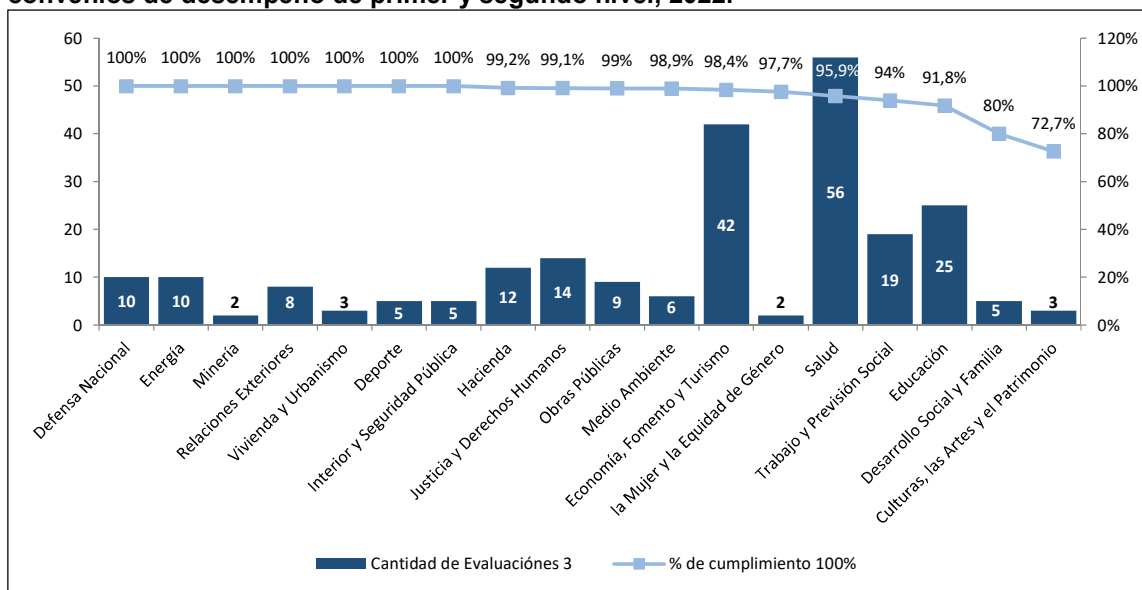
En cuanto a los resultados de las evaluaciones, tal como lo muestra el siguiente gráfico, 231 de las 246 evaluaciones recibidas dan cuenta de un cumplimiento mayor o igual a 95% del convenio de desempeño -16 de primer nivel y 215 de segundo, lo que significa que en el 93,9% de los casos se alcanzó la evaluación máxima.

Gráfico 46: cantidad de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos con nombramiento vigente al 31 de diciembre de 2022 según porcentajes de cumplimiento.



Fuente: Servicio Civil.

Gráfico 47: cantidad de evaluaciones por ministerio y nivel promedio de cumplimiento de convenios de desempeño de primer y segundo nivel, 2022.



Fuente: Servicio Civil.

5.3.- Avances en la gestión de convenios de desempeño.

Durante 2022 se trabajó en la implementación del “Proyecto de Modernización de la Gestión del Desempeño de las y los Altos Directivos Públicos”, dirigido a generar una vinculación más directa de los convenios de directivos de primer nivel jerárquico con las prioridades gubernamentales, a mejorar la calidad de las prestaciones o servicios entregados a la ciudadanía, y la disponibilización de información relevante para el involucramiento de la autoridad en la gestión del desempeño de las y los Altos Directivos de su dependencia.

En ese marco, el Servicio Civil trabajó mancomunadamente con el Ministerio Secretaría General de la Presidencia en la fase de formulación de los convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico, a través de la revisión de sus objetivos, indicadores y metas, en el sistema SICDE.

Además, en el período en informe, se consolidó el mecanismo de monitoreo en línea del cumplimiento de las metas de los convenios de directivos y directivas de primer nivel jerárquico, mediante un tablero de datos que identifica el grado de avance de cada compromiso.

Cabe destacar que, en los meses de julio y noviembre de 2022, la Dirección Nacional del Servicio Civil remitió a cada una de las 29 Subsecretarías un informe relativo a la situación de los convenios de desempeño de las y los Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico de los servicios bajo su dependencia, por medio del cual se da cuenta del estado de cumplimiento de las metas definidas en los mismos. Además, los antecedentes sobre el avance en el cumplimiento de metas también fueron enviados a las y los respectivos Altos Directivos y a las contrapartes en materia de convenios de desempeño en cada servicio.

El 17 de noviembre de 2022, se llevó a cabo un encuentro híbrido -con participantes tanto en formato virtual como presencial-, el que contó con la asistencia de más de 250 contrapartes de Convenios de Desempeño, dirigido a reforzar el rol estratégico de los convenios de desempeño en el contexto de un nuevo gobierno. Además, se entregaron lineamientos de trabajo relativos a prioridades gubernamentales y se dio a conocer la relevancia de la perspectiva de género y su incorporación como objetivos e indicadores estratégicos de los convenios de desempeño.

Finalmente, en el mes de septiembre de 2022, se llevó a cabo la recertificación del proceso de asesoría técnica a ministerios y servicios en materia de convenios de desempeño, conforme con el estándar internacional ISO 9001, incluyendo el modelo de asesoría en línea desde la plataforma informática SICDE.

6.- Costos del Sistema de Alta Dirección Pública⁴⁹.

El presupuesto de la Dirección Nacional del Servicio Civil –de acuerdo con la Ley de Presupuestos del Sector Público para el año presupuestario 2022- ascendió a \$12.572 millones y su ejecución alcanzó el 100%.

Tabla 17: ejecución presupuestaria Servicio Civil al 31 de diciembre de 2022. Cifras a diciembre 2022 en millones de pesos.

Concepto Presupuestario	2021			2022		
	Presupuesto vigente	Ejecución	% Ejecución	Presupuesto vigente	Ejecución	% Ejecución
21 Gastos en personal	6.632	6.630	99,9%	7.058	7.054	99,9%
22 Bienes y servicios de consumo	4.467	4.360	97,6%	4.573	4.568	99,9%
23 Prestaciones de seguridad social	-	-	-	49	49	100%
25 Íntegros al Fisco	115	115	100%	87	132	151,7%
29 Adquisición de activos no financieros	57	57	100%	52	51	98,1%
34 Servicio de la deuda	479	479	100%	753	753	100%
TOTAL	11.750	11.641	99,1%	12.572	12.607	100%

Fuente: Servicio Civil

Tabla 18: ejecución presupuestaria Servicio Civil año 2022. Subtítulo 21, Gasto en Personal. Cifras al 31 de diciembre de 2022 en millones de pesos.

Ítem	Ejecutado 2021	Ejecutado 2022	Diferencia
Remuneraciones y Horas Extras	6.019	6.473	454
Honorarios Institucionales	68	12	-56
Honorarios Representantes Educación	207	239	32
Dietas Consejeros	162	176	14
Dietas Profesionales Expertos/as	174	152	-22
Viáticos Institucionales	0	2	2
Total Subtítulo 21	6.630	7.054	424

Fuente: Servicio Civil

⁴⁹ Los valores señalados en el presente informe se encuentran actualizados al 31 de diciembre de 2022.

Tabla 19: ejecución presupuestaria Servicio Civil año 2022. Subtítulos 22, 29 y 34. Cifras a diciembre de 2022 en millones de pesos.

Ítem	Ejecutado 2021	Ejecutado 2022
Consultoras Búsqueda	546	474
Consultoras Evaluación	1.636	1.690
Publicaciones Concursos Alta Dirección Pública	122	123
Otros Costos Directos Concursos Alta Dirección Pública	3	4
Acompañamiento y Desarrollo Alta Dirección Pública	78	105
Costos Indirectos Concursos Alta Dirección Pública	-	-
Concursos Educación	254	214
Concurso Funcional	97	93
Costos de Operación y Funcionamiento del Servicio	1.731	1.865
Total Subtítulo 22	4.467	4.568
Mobiliario, Máquinas y Equipos	-	-
Licencias y Sistemas Informáticos	57	51
Total Subtítulo 29	57	51
Servicio de la Deuda	479	753
Total Subtítulo 34	479	753
Total Subtítulos 22, 29 y 34	5.003	5.372

Fuente: Servicio Civil

En el año presupuestario 2022 los costos asociados al Sistema de Alta Dirección Pública, fueron \$2.724 millones. Tal como se observa en la tabla 40, el desglose de estos costos incluyen los servicios de empresas consultoras de evaluación y búsqueda de candidatos, lo que representa el 79,4% del gasto asociado al Sistema; los relativos a publicación de convocatorias en medios nacionales y regionales, que representan el 4,5% del gasto; los destinados a acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos, que corresponden al 3,9 %; los asociados al pago de dietas de Consejeros y Profesionales Expertos/as, que ascienden al 12,0%, y otros costos operacionales que alcanzan un 0,1%.

Tabla 20: distribución de costos asociados a Alta Dirección Pública. Ejecución 2022, en millones de pesos.

Ítem	Millones de pesos	%
Consultoras de Evaluación	1.690	62,0
Consultoras de Búsqueda	474	17,4
Dietas Consejeras y Consejero	175	6,4
Dietas Profesionales Expertos/as	152	5,6
Publicaciones Concursos ADP	123	4,5
Acompañamiento y Desarrollo ADP	105	3,9
Otros Costos Directos Concursos ADP	4	0,1
Total general	2.724	100%

Fuente: Servicio Civil

6.1.- Costos directos promedio de los concursos concluidos en 2022⁵⁰.

En 2022 concluyeron 260 concursos, los que tuvieron un costo promedio de \$8,5 millones. Tratándose de concursos para proveer cargos adscritos, los costos promedio de los de primer nivel jerárquico fueron de \$10,4 millones y los de segundo nivel a \$7,3 millones. En el caso de los concursos destinados a proveer cargos no adscritos, el costo promedio de los de primer nivel fue de \$12,6 millones y el de los de segundo ascendió a \$7,1 millones.

⁵⁰ Para efectos de costos se consideran concursos concluidos aquellos cuyas nóminas fueron enviadas a la autoridad encargada del nombramiento durante 2022 y los declarados desiertos por el Consejo de Alta Dirección Pública o por el Comité de Selección en el mismo período.

Tabla 21: costos promedios de concursos concluidos en 2022 en millones de pesos.

Nivel	Adscritos	No Adscritos	Costo Promedio 2022
Primero	10,4	12,6	11,1
Segundo	7,3	7,1	7,3
Costo promedio	8,2	10,3	8,5

Fuente: Servicio Civil

Las tablas siguientes dan cuenta de la evolución de los costos promedio por tipo de gasto, en el período que se extiende entre 2013 y 2022. En la Tabla 23 se aprecia que en 2022 los costos promedios se mantuvieron casi iguales que en 2021, disminuyendo en un 0,6%, lo que obedece principalmente a los siguientes factores: el costo promedio de publicación disminuyó en un 12,2% pasando desde los \$456.000 a \$400.000; el costo promedio de búsqueda ponderado por el porcentaje de búsqueda pasó de \$1,96 millones a \$1,87 millones, reflejándose la disminución de concursos con servicio de búsqueda en el 2022, disminuyendo en un 4,6%, y a que el costo promedio de evaluación pasó de \$6,1 millones a \$6,3 millones, aumentando en un 3,2%

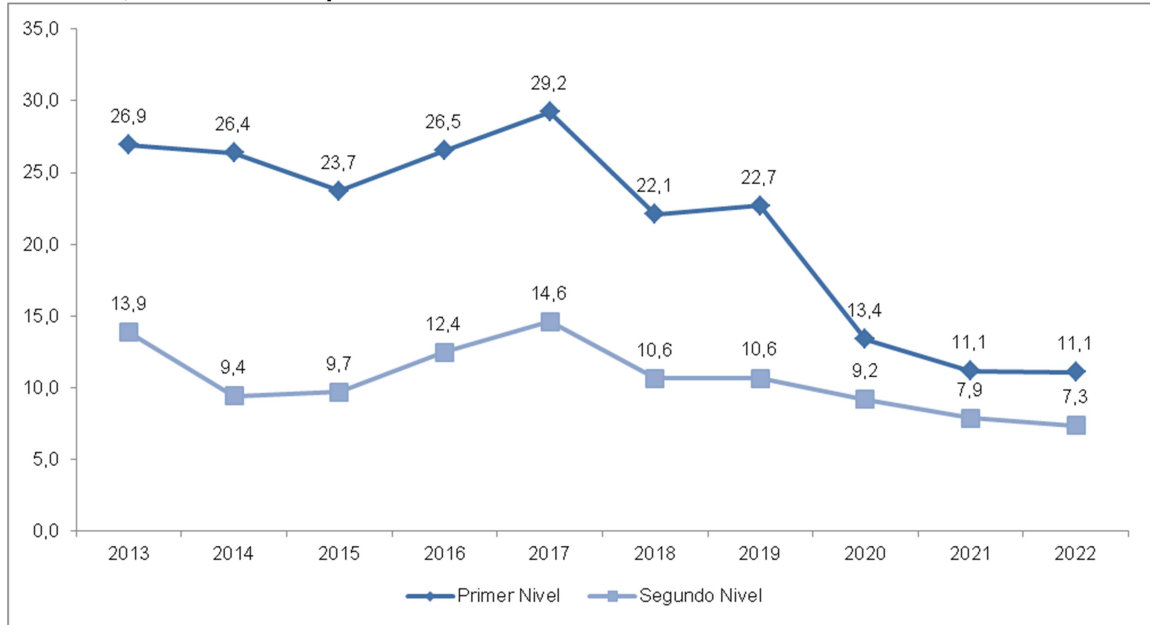
Tabla 22: evolución costo promedio de concursos por tipo de cargo en millones de pesos. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2022.

Primer Nivel Adscrito	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Costo Publicación	1,6	1,0	1,0	1,7	1,7	1,0	0,7	0,5	0,4	0,4
Costo Búsqueda	25,2	16,5	15,7	17,6	23,2	18,5	16,1	9,6	10,3	9,1
% Concursos con Búsqueda	100%	100%	100%	100%	100%	66,2%	82,9%	68,8%	72,7%	33,9%
Costo Evaluación	7,7	7,3	7,1	8,4	9,6	8,2	10,8	8,1	7,1	6,9
Costo Promedio⁵¹	34,4	24,8	23,7	27,8	34,5	21,4	24,8	15,2	15,0	10,4
Variación Anual Costos		-28,0%	-4,2%	16,9%	24,1%	-37,8%	15,5%	-38,5%	-1,7%	-30,5%
N° Concursos	21	69	47	17	15	74	41	32	22	59
Segundo Nivel Adscrito	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Costo Publicación	1,3	0,7	0,9	1,4	1,6	1,0	0,7	0,4	0,5	0,4
Costo Búsqueda	11,8	10,9	10,2	9,9	9,9	8,8	10,4	8,2	8,4	7,7
% Concursos con Búsqueda	54,3%	32,9%	36,1%	53,3%	60,4%	23,5%	21,5%	16,5%	16,0%	10,9%
Costo Evaluación	6,8	5,2	5,2	6,1	7,0	7,5	8,0	7,5	6,1	6,1
Costo Promedio	14,5	9,5	9,8	12,8	14,5	10,5	10,9	9,3	7,9	7,3
Variación Anual Costos		-34,4%	2,9%	31,3%	13,2%	-27,7%	4,1%	-15,1%	-14,6%	-7,4%
N° Concursos	232	155	415	197	195	289	438	236	206	156
Primer Nivel No Adscrito	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Costo Publicación	2,3	3,3	2,1	2,0	2,8	2,1	1,0	0,4	0,4	0,5
Costo Búsqueda	20,6	25,6	14,3	14,3	17,3	14,3	14,4	7,8	7,1	8,2
% Concursos con Búsqueda	43,0%	86,7%	100%	100%	96,0%	95,0%	78,9%	41,7%	50,0%	80,8%
Costo Evaluación	9,1	8,1	8,2	8,7	8,1	10,2	9,5	7,2	4,7	5,5
Costo Promedio	20,3	33,6	24,6	25,0	27,4	26,0	21,8	10,8	8,7	12,6
Variación Anual Costos		65,5%	-26,8%	1,7%	9,7%	-5,4%	-16,0%	-50,3%	-20,2%	45,6%
N° Concursos	21	15	16	14	27	20	38	24	34	26
Segundo Nivel No Adscrito	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Costo Publicación	2,7	1,8	2,3	2,9	2,8	1,6	0,8	0,5	0,5	0,7
Costo Búsqueda	-	4,1	3,0	8,9	13,8	11,4	11,6	-	-	-
% Concursos con Búsqueda	-	8,5%	2,5%	2,7%	20,0%	9,3%	7,4%	-	-	-
Costo Evaluación	8,2	7,0	6,3	7,3	9,5	8,8	9,8	7,5	6,8	6,4
Costo Promedio	10,9	9,2	8,7	10,4	15,0	11,5	11,5	8,0	7,3	7,1
Variación Anual Costos		-15,9%	-4,8%	19,4%	44,2%	-23,7%	0,1%	-29,9%	-9,0%	-2,6%
N° Concursos	49	59	40	37	27	43	27	26	26	19

Fuente: Servicio Civil

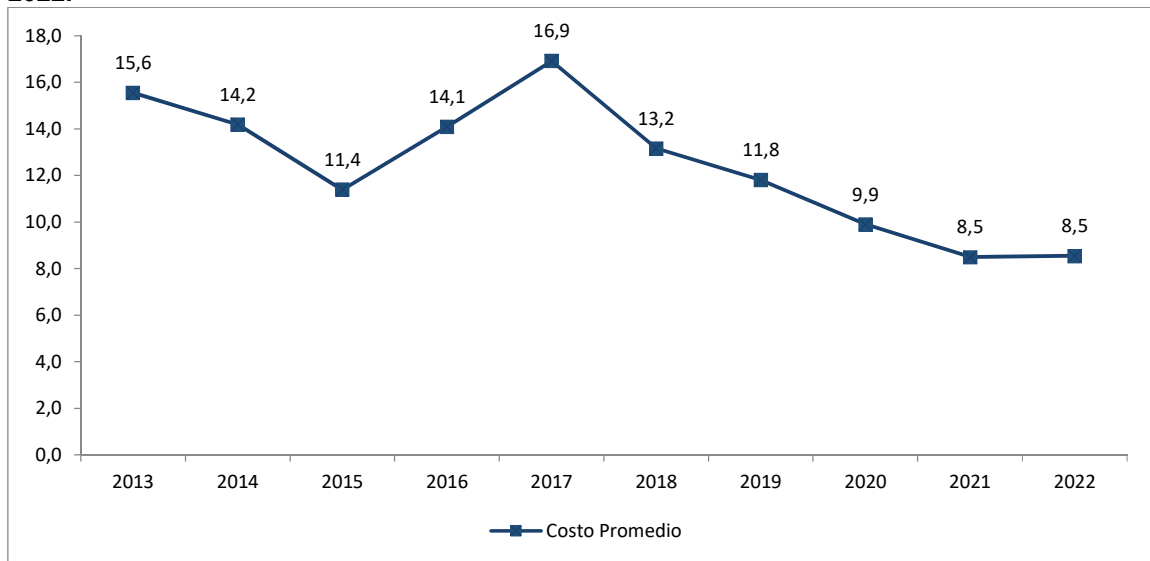
⁵¹ Costo Promedio = Costo Publicación + % Búsqueda x Costo Búsqueda + Costo Evaluación

Gráfico 48: evolución costo promedio de concursos por nivel jerárquico adscritos y no adscritos, en millones de pesos. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2022.



Fuente: Servicio Civil

Gráfico 49: evolución costo promedio de concursos de primer y segundo nivel jerárquico adscritos y no adscritos, en millones de pesos. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2022.



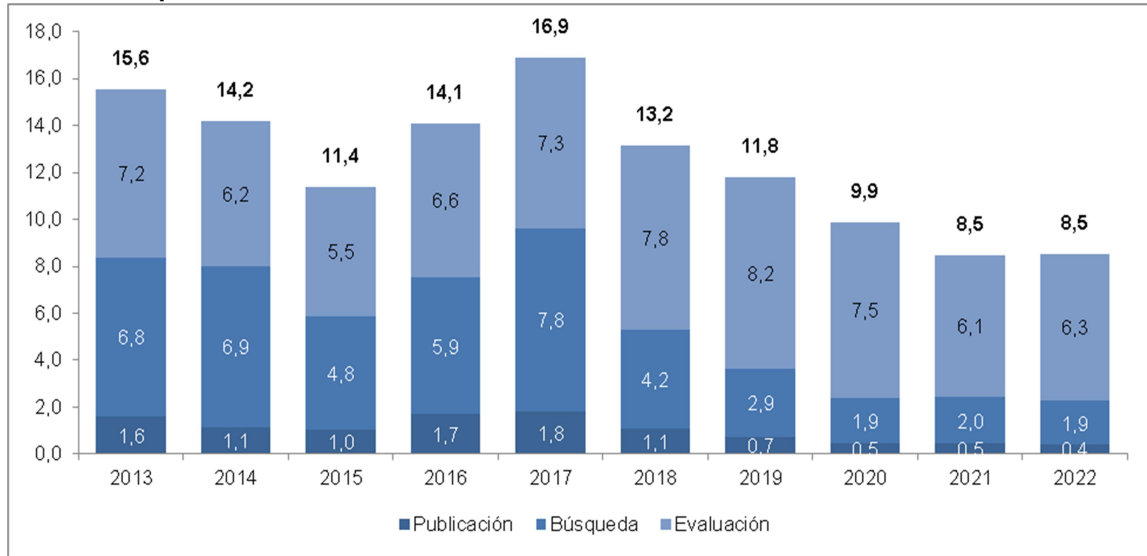
Fuente: Servicio Civil

Tabla 23: evolución de costo promedio de concursos, desagregado por tipo de servicio en millones de pesos. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2022.

Total	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Costo Publicación	1,6	1,1	1,0	1,7	1,8	1,1	0,7	0,5	0,5	0,4
Costo Búsqueda	14,1	14,8	11,7	11,3	12,4	13,0	12,0	8,6	8,6	8,4
% Búsqueda	48%	46,3%	41,1%	51,7%	62,9%	32,5%	29,4%	22,3%	22,9%	22,3%
Costo Evaluación	7,2	6,2	5,5	6,6	7,3	7,8	8,2	7,5	6,1	6,3
Costo Promedio	15,6	14,2	11,4	14,1	16,9	13,2	12,4	9,9	8,5	8,5
Variación Anual Costos		-8,8%	-19,7%	23,8%	20,0%	-22,2%	-5,9%	-20,1%	-14,2%	0,6%
N° Concursos	323	298	518	265	264	426	544	318	288	260

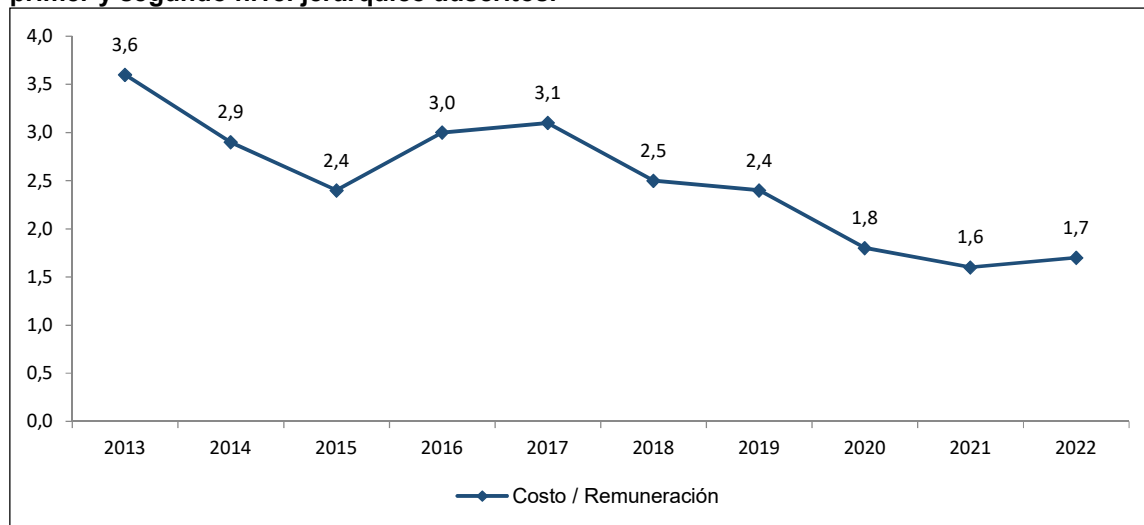
Fuente: Servicio Civil

Gráfico 50: evolución costo promedio de concursos desagregado por tipo de servicio en millones de pesos. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2022



Fuente: Servicio Civil

Cabe hacer presente que, considerando los costos de los concursos del Sistema de Alta Dirección Pública, se ha obtenido un mayor rendimiento de los recursos disponibles, tal como se puede observar en los gráficos precedentes. Esta mayor eficiencia también se evidencia al analizar la relación entre el costo promedio de los concursos y las remuneraciones asociadas a los cargos adscritos provistos a través de los mismos, la que ha pasado de 3,6 remuneraciones por concurso en 2013 a 1,7 en 2022, como lo refleja el siguiente gráfico.

Gráfico 51: evolución de la relación costos de concursos y remuneraciones de cargos de primer y segundo nivel jerárquico adscritos.

Fuente: Servicio Civil

6.2.- Costos de actividades de acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos.

Las actividades de acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos durante 2022 tuvieron un costo de \$105.396.000. Tal como se refleja en la tabla siguiente, el 97,8% del presupuesto fue destinado a talleres de formación de Altos Directivos Públicos.

Tabla 24: costos actividades de acompañamiento y desarrollo en miles de pesos.

Actividad	Miles de pesos
Reconocimiento Altos Directivos Públicos con 9 años de ejercicio del cargo.	698
Jornadas de Inducción de primer y segundo nivel jerárquico.	1.606
Talleres de Formación.	103.092
Total general	105.396

Fuente: Servicio Civil

6.3.- Dietas y viáticos de Profesionales Expertos/as y Consejeros.

Durante 2022 los costos por concepto de dietas de Profesionales Expertos/as y Consejeros ascendieron a \$327 millones. En el caso de los Profesionales Expertos/as, se pagaron \$152 millones y en el caso de los Consejeros las dietas sumaron un total de \$175 millones.

Cabe recordar que la dieta de los Profesionales Expertos/as asciende a 5 UF por sesión con tope de 60 UF mensuales, equivalente a 12 sesiones y, en el caso de los Consejeros, a 15 UF por cada sesión a que asistan, con un máximo de 120 UF por mes calendario, equivalentes a 8 sesiones mensuales.

6.4.- Procesos de Selección de Jefaturas DAEM de comunas de menos 1.200 alumnos y Directores de Establecimientos Educacionales Municipales.

En 2022, los costos asociados a los procesos de selección destinados a proveer los cargos de Jefes DAEM en comunas de menos 1.200 estudiantes y cargos de Directores de Establecimientos Educacionales Municipales ascendió a \$875 millones, monto que

considera 593 concursos de Directores de Establecimientos Educativos y 6 concursos de Jefes DAEM con matrícula menor a 1.200 alumnos.

Los costos directos asociados a los concursos destinados a proveer cargos de Directores de Establecimientos Educativos Municipales incluyen: honorarios y viáticos de los Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública ante las Comisiones Calificadoras; traslados; arriendo de oficinas regionales; publicación y difusión quincenal en medios regionales y nacionales, y mantención y soporte de sistemas informáticos.

Tabla 25: costos de educación en millones de pesos.

Costos Sistema Educación.	Millones de pesos
Honorarios representantes Consejo de Alta Dirección Pública.	219
Remuneración bruta de personal - Área de Educación.	428
Viáticos	1
Total Gasto en Personal.	648
Costos Concursos Educación.	214
Otros Costos del Sistema.	14
Total Costos Educación.	876

Fuente: Servicio Civil

6.5.- Financiamiento.

En esta materia se debe distinguir entre los costos asociados al Sistema de Alta Dirección Pública y a los vinculados con los procesos de selección destinados a proveer cargos de Jefes DAEM en comunas de menos 1.200 estudiantes y de Directores de Establecimientos Educativos Municipales, en los que la ley N°20.501, de Calidad y Equidad de la Educación, dispuso la participación del Sistema. La distinción obedece no sólo a su naturaleza diversa, sino que también a la fuente de financiamiento de un caso y otro.

6.5.1.- Financiamiento de costos asociados al Sistema de Alta Dirección Pública. La Ley de Presupuestos del Sector Público anualmente, en el Capítulo 15, Dirección Nacional del Servicio Civil, de la Partida Presupuestaria N° 08, del Ministerio de Hacienda, contempla una glosa destinada a financiar los concursos de la ley N° 19.882, es decir los correspondientes al Sistema de Alta Dirección Pública. Dicha glosa financia los gastos directos del proceso de reclutamiento y selección; servicios de evaluación y búsqueda prestados por las empresas consultoras; otros servicios como videoconferencias, arriendo de salón para comités, pasajes, correo, mantención y hosting del sistema de postulación, difusión de concursos mediante publicaciones en diarios de circulación nacional y regional, traslado, alimentación y permanencia tanto de candidatos como de Consejeros o sus representantes. Asimismo, con cargo a estos recursos se financian acciones de acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos.

El Servicio Civil trimestralmente informa a la Comisión Especial Mixta de Presupuestos del Congreso Nacional sobre los concursos llevados a cabo en cada trimestre, especificando cada uno de los cargos que se aspiraba a proveer, el nivel jerárquico de los cargos concursados, el ministerio o servicio del que dependen dichos cargos, el resultado alcanzado, el tiempo promedio de duración de procesos de selección y los costos asociados a ellos.

6.5.2.- Financiamiento de concursos regulados por la Ley de Calidad y Equidad de la Educación. Los costos asociados a los procesos de selección destinados a proveer los cargos de Jefes DAEM en comunas de menos 1.200 estudiantes y cargos de Directores de Establecimientos Educacionales Municipales se pagan con cargo a la glosa para el pago de concursos asociados a la ley N°20.501, sobre Calidad y Equidad de la Educación, de la Partida N°09, correspondiente al Ministerio de Educación.

El costo total para estos concursos en 2022 fue de \$214 millones que considera 103 concursos de Directores de Establecimientos Educacionales y DAEM concursos de Jefes DAEM con matrícula menor a 1.200 alumnos.

7.- Proyectos 2023.

Con el fin de dar cuenta de los desarrollos que se planifican respecto de cada uno de los ámbitos del funcionamiento del Sistema de Alta Dirección objeto del presente informe, se reseñan a continuación los principales proyectos que se abordarán en 2023.

7.1. Mejoras y desarrollos tecnológicos vinculados al nuevo marco contractual para la adquisición de servicios de reclutamiento, evaluación y búsqueda especializada para el Sistema de Alta Dirección Pública.

Considerando que durante 2023 concluirá la licitación pública de servicios de reclutamiento, evaluación y búsqueda especializada para el Sistema de Alta Dirección Pública, se implementarán los ajustes y desarrollos tecnológicos necesarios para incorporar los nuevos servicios a las plataformas tecnológicas del sistema de gestión de concursos y del sistema de gestión de proveedores del Servicio Civil. Las referidas mejoras tecnológicas, al 31 de diciembre de 2022, se encontraban en ejecución y se proyecta que concluyan durante el primer semestre del año 2023, en concordancia con la aplicación del nuevo marco contractual para la adquisición de servicios de reclutamiento, evaluación y búsqueda especializada para el Sistema de Alta Dirección Pública.

7.2.- Recertificación de empresas consultoras.

Habiendo concluido en 2022 la certificación de los equipos de las 32 empresas consultoras en el Modelo de Evaluación por Competencias de Altos Directivos Públicos, se proyecta que durante 2023 se lleve a cabo la recertificación de aquellas consultoras y profesionales de las mismas que no se hayan certificado por no haber alcanzado los estándares requeridos para efectuar evaluaciones gerenciales y de competencias, puedan realizar nuevamente el proceso. De esta manera, se aspira a que las empresas consultoras puedan contar con equipos de trabajo plenamente habilitados para aplicar el Modelo de Evaluación por Competencias durante 2023.

7.3.- Proyectos derivados de la Planificación Estratégica de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

7.3.1.- Agenda de género, inclusión y diversidad. Uno de los objetivos estratégicos de la Dirección Nacional de Servicio Civil para el período 2022-2026 es promover la excelencia y diversidad en la gestión y desarrollo de personas en el Estado, aumentando la participación de mujeres y otros grupos subrepresentados de la población, para lo cual se proyecta avanzar en la eliminación de barreras de ingreso, además de generar prácticas y políticas de personas que promuevan y faciliten su desarrollo.

Es así que, a partir de distintas estrategias y de la implementación de diversos proyectos, se espera que al final del periodo se evidencie un aumento en el porcentaje de postulantes mujeres y de mujeres nominadas y nombradas en cargos del Sistema. Además, se aspira a potenciar la formación de las y los Altos Directivos Públicos en materia de género.

Finalmente, se proyecta la elaboración e implementación de una política de género, diversidad e inclusión del Servicio Civil, así como en una propuesta de política de equidad de género para el Sistema de Alta Dirección Pública.

7.3.2.- Proyecto Calidad 2.0. A 20 años del funcionamiento del Servicio Civil y del Sistema de Alta Dirección Pública el proyecto Calidad 2.0 asume el desafío de contribuir a propiciar un empleo público diverso y descentralizado, a través de la promoción de la diversidad en el ingreso, gestión y desarrollo de personas en el Estado, con la recuperación de la confianza ciudadana como eje central de esta tarea.

El objetivo es entregar una definición actualizada de mérito que permita integrar experiencias concretas que promuevan la equidad y diversidad como componentes esenciales de la calidad en el empleo público.

El proyecto se implementará durante el año 2023 a través de la revisión bibliográfica y de estudios, la realización de encuentros con diferentes actores, la revisión de experiencias comparadas, y con la caracterización y percepción de usuarios y clientes del Sistema.

7.3.3.- Atracción, Retención y Desarrollo de Talentos. El porcentaje de nuevos postulantes al Sistema de Alta Dirección Pública ha disminuido con el tiempo: en 2020 el porcentaje de nuevos postulantes alcanzó al 39,81% y el promedio de los últimos 2 años sólo llegó al 28,80%.

El objetivo de este proyecto es fortalecer la función pública, contribuir a la modernización del Estado y al incremento de la confianza ciudadana a través del perfeccionamiento de la difusión de las convocatorias y ofertas que realiza el Servicio Civil para el ingreso al Estado.

7.3.4.- Empatía funcionaria y directiva. El objetivo de este proyecto es promover la empatía funcionaria a través de un mayor foco en las necesidades de la ciudadanía. Para ello, en una primera etapa el foco estará puesto en servicios responsables de prestar atención directa a la ciudadanía, a través de 5 acciones: acompañamiento en gestión de personas con áreas de contacto directo con la ciudadanía; reconocimiento a servicios públicos; inducción específica dirigida tanto a funcionarios como directivos; desarrollo de nuevas competencias directivas para fortalecer la empatía y sensibilidad hacia la ciudadanía, y el desarrollo de una Agenda de Integridad enfocada en experiencias prácticas.

En esta materia, cabe destacar la necesidad de incorporar este aspecto entre los desafíos de la Alta Dirección Pública, considerando que se precisa no sólo del compromiso de los funcionarios y funcionarias con una disposición receptiva de los requerimientos ciudadanos, sino que también del liderazgo directivo para impulsar y hacer efectivo un Estado al servicio de las personas que se refleje en su apoyo a las tareas de las áreas de gestión de personas de los servicios a su cargo y en mayores estándares de atención a la ciudadanía.

7.4.- Profesionales Expertos/as.

Durante 2023 se dará continuidad a la formación de los Profesionales Expertos/as en temas de género e inclusión, con el fin de entregarles distinciones necesarias para incorporar la perspectiva de género en el ejercicio de sus funciones. Se buscará la inclusión de un mayor número de profesionales expertas mujeres, de modo de avanzar en el cierre de la brecha.

Durante el primer cuatrimestre, se presentarán al Consejo de Alta Dirección Pública los resultados de la evaluación de Profesionales Expertos/as correspondiente a su desempeño en 2022, con el fin de que este cuerpo colegiado cuente con antecedentes que le permitan adoptar decisiones relativas a egresos y reclutamiento de nuevos integrantes de dicho equipo. Además, se continuará con la revisión del Marco de Acción de Profesionales Expertos/as, dirigida a alinear este instrumento con las modificaciones experimentadas por el modelo de selección de Alta Dirección Pública y con las directrices gubernamentales.

Además, como ya es tradicional, se realizará la Jornada anual de Profesionales Expertos/as, con el propósito de tener una instancia de reflexión del Consejo de Alta Dirección Pública y se sumarán encuentros de grupos acotados de integrantes del equipo con este cuerpo colegiado, con el fin de compartir perspectivas sobre el perfeccionamiento del Sistema en el segundo nivel jerárquico.

Finalmente, se proyecta continuar con la revisión y actualización del Centro de Documentación para Profesionales Expertos/as, a través del cual se disponibilizan documentos relevantes para el adecuado cumplimiento de las funciones del equipo y se facilita la tarea a desarrollar y se iniciará una nueva temporada de podcast con sugerencias técnicas, dirigidas a fortalecer desempeño y facilitar la comunicación permanente entre Profesionales Expertos/as y el Sistema de Alta Dirección Pública.

7.5.- Convenios de Desempeño.

Durante 2023 se continuará avanzando en el posicionamiento del convenio de desempeño de Altas y Altos Directivos Públicos como herramienta estratégica para visibilizar e implementar los lineamientos programáticos del gobierno, en temáticas tales como género, perspectiva ciudadana y empatía funcionaria, entre otras.

Con el fin de reforzar el valor del convenio de desempeño como un instrumento relevante en la toma de decisiones, se aspira a consolidar el monitoreo del grado de cumplimiento de cada convenio y el reporte -anualmente, en los meses de julio y noviembre-, sobre sus resultados a Subsecretarios y Subsecretarías, respeto de los directivos de los servicios de su dependencia.

Además, se desarrollarán instancias de retroalimentación y encuentro con contrapartes en la elaboración de convenios, se prestarán asesorías técnicas, se visitará ministerios y servicios para informar y asesorar sobre la materia y se llevará a cabo el Encuentro Anual de Contrapartes, destinado a impartir lineamientos y directrices generales de trabajo además de compartir experiencias exitosas y mejores prácticas.

Producto de los avances y aprendizajes adquiridos mientras se aplicó la modalidad de teletrabajo, se continuará potenciando el trabajo en línea, incentivando el uso de herramientas tecnológicas para el acompañamiento de Altas y Altos Directivos Públicos y

la interacción con autoridades y contrapartes, tales como el chat en línea y la aplicación móvil “APP Servicio Civil”. Además, se aspira a incrementar el uso de la “APP Servicio Civil” para la difusión de las actividades del Sistema de Alta Dirección Pública, así como el uso del Sistema Informático de Convenios de Desempeño, SICDE, y del sitio web Centro de Ayuda Desarrollo ADP para el proceso de elaboración del convenio de desempeño y de las evaluaciones anuales.

7.6.- Alta Dirección Pública en el ámbito de la Educación.

Uno de los principales ejes de trabajo del Sistema de Alta Dirección Pública en el ámbito de la educación es acompañar a las y los sostenedores municipales y de los Servicios Locales de Educación Pública a través de asesorías en materias de selección, inducción, seguimiento y evaluación del desempeño de directivos escolares y Jefaturas de Departamentos de Educación Municipal seleccionadas de acuerdo con la participación del Sistema. Estas asesorías se materializan a través de reuniones técnicas, talleres y jornadas, entre otras, las que han tenido una mayor cobertura a raíz de la virtualidad implementada desde el año 2020. A partir del segundo semestre de 2022, se retomaron gradualmente las reuniones y talleres presenciales, por lo que en 2023 se proyecta un trabajo en modalidad híbrida, es decir, presencial y telemática, según los requerimientos.

Asimismo, durante 2023 se continuará con la implementación, iniciada en 2022, de un programa piloto destinado a validar una nueva metodología de evaluación curricular y psicolaboral, cuyo objetivo es estandarizar el proceso de preselección de candidatos y candidatas idóneas a Directores y Directoras para cada tipo de escuela o liceo. Al 31 de diciembre de 2022, había finalizado el piloto en 2 establecimientos en la I. Municipalidad de Vicuña. En 2023 se aplicará el programa piloto en las municipalidades de Padre Hurtado, Loncoche y en un cuarto municipio por definir para luego, tras los ajustes necesarios que se desprendan de estas pruebas, proceder a su implementación al resto del Sistema.

También se realizará un trabajo colaborativo con diversas instituciones relacionadas con el quehacer educativo con el propósito de difundir el proceso de selección de directoras y directores de establecimientos educacionales con la participación del Sistema de Alta Dirección Pública, potenciando además la postulación inclusiva.

8.- Otros hitos relevantes del Sistema de Alta Dirección Pública en 2022.

8.1.- Efectos del cambio de gobierno en la Alta Dirección Pública.

Como ha quedado en evidencia en periodos anteriores, el inicio de cada periodo presidencial afecta al Sistema de Alta Dirección Pública. En primer lugar, suele hacerse más intenso el ritmo de los concursos como consecuencia de la desvinculación de directivos; se llevan a cabo diversas actividades destinadas a dar continuidad operativa al Sistema considerando las propias restricciones estructurales de éste, y se gatillan plazos para el ejercicio de facultades legales.

8.1.1.- Incremento en el número de concursos.- Como hemos podido apreciar desde 2006, cada cambio de gobierno da lugar a un aumento en el número de convocatorias, especialmente de primer nivel jerárquico. Es así como, en el periodo en informe, se realizaron 395 convocatorias, 119 de primer nivel y 276 de segundo, de cargos adscritos y no adscritos, por sobre las 267 registradas en 2021, de las cuales 67 corresponden primer nivel jerárquico y 200 a segundo.

8.1.2.- Actividades destinadas a dar continuidad operativa del Sistema.- Con el objeto de facilitar el desarrollo de los Comités de Selección se llevaron a cabo, entre abril y agosto de 2022, 10 jornadas de inducción y capacitación para representantes de jefes de servicios y ministeriales que integran dichos Comités.

8.1.3.- Facultades legales asociadas al inicio de un periodo presidencial.- Desde la reforma introducida a la ley N°19.882, de 2003, por la ley N°20.955, de 2016, el inicio de un nuevo período gubernamental -en el marco del Sistema- se asocia con el plazo de 3 meses que tiene el Presidente de la República para proveer, por nombramiento directo, hasta 12 cargos de primer nivel del Sistema; con la exigencia de informar al Consejo de Alta Dirección Pública sobre desvinculaciones de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico ocurridas en los siguientes 6 meses, y en la obligación de solicitar la autorización del Consejo para llevar a cabo concursos en los últimos 8 meses, anteriores al inicio de un nuevo período presidencial. Las dos primeras tuvieron lugar durante 2022.

8.1.3.1.- Nombramiento de jefes de servicios adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública por designación presidencial directa.- A partir del 11 de marzo de 2022, S.E. el Presidente de la República, en ejercicio de la facultad que le confiere el artículo 36 bis de la ley N°19.882, efectuó los 12 nombramientos directos permitidos por la norma, a saber: el de don Pablo Zenteno Muñoz, como Director del Trabajo; el de doña Eliana Muñoz Zoffoli, como Fiscal del MOP; el de don Camilo Cid Pedraza, como Director de FONASA; el de don Víctor Torres Jeldres como Superintendente de Salud; el de doña Valentina Duran Medina como Directora del Servicio de Evaluación Ambiental; el de don Luis Thayer Correa, como Director del Servicio Nacional de Migraciones; el de doña Karla Flores Mardones, como Directora de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera – InvestChile; el de don Wilson Ureta Parraguez, como Director de la Comisión Nacional de Riego; el de don Santiago Rojas Alessandri, como Director del Instituto de Desarrollo Agropecuario, el de don Hernán Frigolett Córdova, como Director del Servicio de Impuestos Internos; el de don Nicolás Navarrete, como director del Fondo de Solidaridad e Inversión Social, y el de don Luis Penchuleo Morales, como Director Nacional de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena.

Cabe señalar que la ley faculta al Presidente de la República, para designar en forma directa -dentro de los primeros tres meses de gobierno- y sin previo concurso de Alta Dirección Pública, a los ocupantes de hasta un máximo de 12 cargos de primer nivel jerárquico, con el propósito de facilitar el proceso de instalación del nuevo gobierno.

Las personas nombradas en estos cargos tienen la calidad de Altos Directivos Públicos, aplicándose a su respecto el estatuto jurídico que les es propio, con la salvedad de las normas relativas a nombramiento. Además, las personas nombradas en estos cargos deben cumplir con los requisitos legales y los perfiles requeridos para desempeñarlos, aprobados con anterioridad al nombramiento y publicados en las páginas web institucionales. Asimismo, deben suscribir un convenio de desempeño y tienen derecho a gozar de la indemnización contemplada en el artículo 148 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, el que se hace efectivo cuando cesan en sus funciones por concluir el período de nombramiento o cuando el cese sea por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento y no concurra causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal.

Este nombramiento excepcional sólo podrá ejercerse por una sola vez respecto de cada cargo individualizado en el decreto de nombramiento y, en el caso de quedar vacante alguno de los cargos provistos mediante esta modalidad, el nuevo nombramiento deberá efectuarse a través de las normas generales del Sistema de Alta Dirección Pública.

8.1.3.2.- Información sobre desvinculaciones de Altos Directivos Públicos de segundo nivel en primeros 6 meses de gobierno.- La ley N°19.882 impone a la autoridad que desee desvincular Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico, durante los primeros 6 meses de gobierno, el deber de notificar en forma previa, fundada y por escrito al Consejo su decisión en tal sentido. La norma dispone, además, que la autoridad solicitante podría ser citada por este cuerpo colegiado a exponer sobre el grado de cumplimiento del convenio de desempeño y los motivos de la desvinculación.

En los primeros 6 meses del actual período el Consejo de Alta Dirección Pública fue informado de 128 desvinculaciones de Altos Directivos de segundo nivel jerárquico, acordando citar a las jefaturas superiores de 4 servicios públicos, en relación con un total de 30 desvinculaciones. Las autoridades citadas fueron los Directores o Directoras del Fondo Nacional de Salud, Instituto de Desarrollo Agropecuario, Servicio Agrícola y Ganadero y Superintendencia de Educación.

8.2.- Jornadas del Consejo de Alta Dirección Pública.

En 2022 el Consejo de Alta Dirección Pública realizó 4 jornadas de trabajo en los meses de abril, junio, octubre y diciembre. La primera de estas instancias tuvo como propósito discutir y acordar mínimos comunes que permitieran definir la orientación estratégica del Sistema de Alta Dirección Pública, para aportar a su fortalecimiento y proyección. Es así que se acordó, entre otras materias, generar una propuesta de perfeccionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública y fortalecer la gestión del desempeño de Altos Directivos Públicos, así como la transparencia y rendición de cuentas del Sistema.

En la segunda jornada de trabajo, se abordó la especificidad de las medidas a adoptar para hacer frente a los problemas y/o desafíos identificados en la primera jornada, precisando el rol del Consejo en su implementación. Como resultado de la actividad se definió priorizar, en una primera etapa, la revisión de los cargos del Sistema y su categorización, considerando la existencia de posibles clusters de cargos que podrían ameritar tratamientos específicos a cada categoría y atendiendo a la existencia de focos de mayor rotación directiva, para lo cual se propuso realizar un estudio destinado a indagar en esta materia y proponer alternativas de acción. También se convino en revisar el concepto de mérito en el contexto del empleo público y la Alta Dirección Pública, a través de la realización de encuentros con expertos dirigidos a recoger perspectivas y, eventualmente, adoptar medidas destinadas a avanzar en esta materia. Finalmente, se acordó avanzar en el análisis y la implementación de las medidas de la Agenda de Mujeres en Alta Dirección Pública.

La tercera jornada, realizada el 5 de octubre, fue sobre materias de género y su objetivo fue poner en común las principales barreras y brechas que enfrentan las mujeres en el acceso y ejercicio de cargos directivos. En la oportunidad se contó además con la participación de las expertas señoras Florencia Attademo-Hirt, Gerenta General del BID para el Cono Sur, y Marcela Mandiola, consultora experta en género, asociada al Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile.

Como resultado de la actividad el Consejo acordó solicitar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la presentación de una propuesta que considerara medidas dirigidas hacia la estructuración de una política de equidad de género para el Sistema de Alta Dirección Pública de modo que el Consejo pudiera trabajar sobre la base de la misma y aportar desde las distintas perspectivas de sus integrantes, en el mes de noviembre.

La cuarta jornada el Consejo realizó un intercambio de perspectivas de análisis de la situación del Sistema y de su propia actividad, ocasión en la que se adoptaron diversas medidas respecto a su funcionamiento y gestión.

Cabe señalar que los acuerdos de la jornada del mes de octubre se materializaron en la sesión del 3 de enero de 2023, oportunidad en que el Consejo de Alta Dirección Pública realizó su quinta jornada de trabajo y en la cual se pronunció respecto a diversas propuestas relativas al perfeccionamiento operativo del proceso de selección del Sistema, así como a la implementación de la agenda para la equidad de género en el Sistema de Alta Dirección Pública. Entre las medidas acordadas por este cuerpo colegiado estuvo realizar ajustes a metodología de evaluación en análisis curricular; la ampliación de los criterios utilizados para autorizar la gestión de candidatos, es decir el mecanismo a través del cual el Consejo puede, con el acuerdo de 4/5 de sus integrantes, incorporar nuevos postulantes a un proceso de selección. Además se acordó, entre otras medidas, realizar un estudio sobre las dimensiones de evaluación y su impacto en las trayectorias de hombres y mujeres, analizando el puntaje y metodología de evaluación aplicables, así como que la empresa a cargo de la certificación del modelo de competencias, entregue un diagnóstico al respecto a eventuales sesgos de género en la evaluación gerencial y por competencias, efectuando además una propuesta de mejora a ser consideradas por el Consejo a fin de incorporarse en la certificación de competencias.

8.3.- Coloquios sobre Empleo Público y Alta Dirección Pública.

Durante 2022 se llevó a cabo el V Ciclo de Coloquios sobre Empleo Público y Alta Dirección Pública, evento que se ha constituido en una instancia periódica de análisis e intercambio de puntos de vista entre representantes de centros estudios y pensamiento, académicos, expertos en gestión pública, Altos Directivos Públicos y funcionarios de la Dirección Nacional del Servicio Civil. En 2022 se realizaron 3 coloquios, que reunieron a 9 destacados expositores y a más de 180 invitados.

El primer coloquio denominado “Regulación del Teletrabajo en el Estado”, se celebró el día 29 de septiembre de 2022, oportunidad en que el Dr. Javier Fuenzalida Aguirre expuso las propuestas para una política pública de teletrabajo en el Estado, derivadas del estudio "Cuando el teletrabajo en el Estado se hizo inevitable: Una oportunidad para el análisis y el desarrollo efectivo de esta modalidad laboral en el sector público", que le correspondió liderar. Además participaron la señora María Paz Domínguez Silva y el señor Christian Hansen Cruz, quienes compartieron las experiencias de teletrabajo de ChileCompra y el Instituto de Previsión Social, respectivamente.

Tras llevarse a cabo un nutrido intercambio de perspectivas entre los participantes, se compartieron diversas apreciaciones, entre las cuales destaca el que la implementación generalizada del teletrabajo derivada de la pandemia de COVID dio lugar a un escenario que brinda la oportunidad de llevar a cabo una discusión sobre modalidades de trabajo remoto y que, para alcanzar resultados, se precisa de un amplio pacto que no solo suponga acuerdos intra-organizacionales o intra-servicios, sino que tenga un alcance general y gremial, a través de instancias tales como, por ejemplo, la Mesa del Sector

Público. Además, se compartió la idea de que la vigencia del marco normativo aplicado en el contexto de pandemia se encuentra próxima a concluir, por lo que, mientras no se legisle sobre la materia, sólo parece factible extender su aplicación -en el intertanto- a través de regulaciones transitorias como la de la Ley de Presupuestos del sector público, así como que existe suficiente experiencia, evidencia y recomendaciones relativas a trabajo remoto, que permiten sustentar una propuesta de política pública dirigida a implementarlo en el sector público.

También hubo coincidencia en que, si bien la Dirección Nacional del Servicio Civil iniciará la coordinación y articulación de distintas experiencias con el fin de tender a su estandarización e informará sobre los avances en la materia, será necesario precisar qué institución ejercerá el liderazgo en materia de trabajo remoto en la Administración Civil del Estado. Además, se concluyó que, la implementación de una política pública de trabajo remoto hace necesario definir el marco regulatorio para su ejercicio y que, con el fin de avanzar en este camino, será necesario concordar criterios de modo de evitar que se generen asimetrías en los distintos servicios públicos.

El segundo encuentro, “Nuevos desafíos para la ADP: reconceptualización del mérito”, realizado el 27 de octubre, abordó, como parte de los nuevos desafíos que enfrenta el Sistema de Alta Dirección Pública, el concepto de mérito como elemento para la corrección de desigualdades. En la ocasión la profesora Pamela Frías abordó las principales objeciones al mérito como principios asignador de cargos públicos, en el marco de críticas que apuntan al deterioro del ideal meritocrático y a su percepción como un elemento que contribuye a legitimar las desigualdades. A continuación, el profesor de ESADE, Francisco Longo, se refirió a las formas de corregir desigualdades a través de una reconceptualización del mérito y el profesor Cristián Pliscoff dio cuenta de experiencias internacionales y aprendizajes adquiridos sobre la materia en el contexto de la gestión pública.

El intercambio entre los participantes dio lugar a diversos planteamientos y aportes en torno a los cuales hubo distintos grados de concordancia. Se destacó que el mérito ha sido entendido tradicionalmente como la resultante de la conjunción de talento y esfuerzo individual, sin considerar la existencia de desigualdades estructurales entre las personas, tales como la pertenencia a un determinado estrato socioeconómico, y que el tema debe analizarse teniendo en cuenta que la representación y la inclusión son valores de creciente importancia respecto a la gestión y el empleo público. Se indicó que existe consenso en que la diversidad de la fuerza de trabajo en un entorno inclusivo contribuye a la formulación de mejores políticas públicas y a la innovación en la prestación de servicios.

Se subrayó que no se trata de eliminar el mérito sino que de fortalecerlo, como un elemento relevante para la toma de decisiones sobre acceso a cargos públicos ya que - con las correcciones necesarias para evitar perpetuar la desigualdad- es un motor de la movilidad social y contribuye a asegurar la idoneidad de las personas seleccionadas para asumir dichos cargos.

Se coincidió en la conveniencia de efectuar intervenciones que estimulen crecientes grados de diversidad en la Administración en general y en su segmento directivo en particular. En esta línea, se citaron experiencias comparadas, tales como la “Ley de Equidad en el Empleo” (*Employment Equity Act*), introducida por Canadá, que con el objetivo de fomentar la igualdad y corregir las condiciones de desventaja en el empleo,

definió como un objetivo el favorecer la incorporación de mujeres, pueblos originarios, personas con discapacidad y miembros de otras minorías; o la experiencia de Australia, que cuenta con una agencia estatal encargada de velar por la equidad de género en el empleo público. Además, hubo acuerdo en que, cualquier reformulación del concepto de mérito, en el contexto del acceso al empleo público, debe poner el acento en la creación de valor público que, en este caso, se traduce en mejorar la calidad de los servicios que el Estado entrega a la ciudadanía y en que la propia ciudadanía lo percibe de esta forma.

El tercer coloquio, denominado “Nuevos desafíos para la ADP: más mujeres” tuvo lugar el 25 de noviembre y versó sobre el desafío de incrementar la participación de mujeres en los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública y, en definitiva, en la dirección de los principales servicios públicos de nuestro país.

En la fase inicial del encuentro, la Presidenta de REDMAD, Carolina Martínez, se refirió al acceso de mujeres a cargos directivos tanto en nuestro país como a nivel comparado; precisó los motivos por los cuales es necesario incrementar la equidad de género en este ámbito, y dio cuenta de las principales barreras existentes, sugiriendo formas de hacer frente a las mismas. A continuación, Ximena Pizarro expuso los resultados y propuestas emanadas del estudio "Mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública", dirigido a analizar los sectores y tipos de cargo del Sistema ocupados por mujeres, así como su evolución en la última década, a fin de identificar brechas o barreras de género. Finalmente, la Superintendente de Seguridad Social, Pamela Gana, compartió su experiencia en el acceso al segmento directivo de la Administración

La intervención de los participantes coincidió ampliamente tanto en el diagnóstico como en las propuestas dirigidas a propiciar la participación de más mujeres en los concursos del Sistema de Alta Dirección Pública y facilitar su incorporación al segmento directivo de la Administración del Estado en nuestro país.

Hubo coincidencia, además, en que la equidad de género no es sólo un tema propio de las mujeres sino que de la sociedad en su conjunto y se compartió abundante evidencia sobre los beneficios derivados de la participación de mujeres en cargos directivos como, por ejemplo, que de acuerdo al BID, la eliminación de brechas de género contribuye a aumentar la productividad; los países pierden un 9,4% del PIB per cápita como consecuencia de bajas en la productividad derivadas de la exclusión de mujeres talentosas del sector empresarial, y las empresas con más mujeres dedicadas a innovación tienen mayores probabilidades de éxito en la consecución de tal objetivo.

Se coincidió en que el Sistema de Alta Dirección Pública debe incentivar la participación de mujeres en sus procesos de selección y promover mayores grados de equidad de género en el segmento directivo de la Administración Civil del Estado puesto que, de acuerdo al estudio realizado por el Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile, entre los años 2010 y 2021 el porcentaje de postulación de mujeres se mantuvo entre 20 y 30%, con excepción de 2021, en que aumentó a un 32% en primer nivel jerárquico; se registra un aumento de mujeres en nómina, las que han pasado de un 25% a un 30%, y el promedio del porcentaje de mujeres nombradas fluctúa en torno al 29%.

Además, se destacó que el Estado, en general, y el Servicio Civil, en particular, enfrentan el desafío de incluir más mujeres en el segmento directivo de la Administración y para ello deben diseñar e implementar una política dirigida a alcanzar ese objetivo. Para ello se consideró crucial el adoptar medidas destinadas a gestionar el talento de mujeres para

facilitar su acceso a la carrera directiva, tales como actividades de *mentoring*, acompañamiento y diseño de carrera para mujeres con potencial directivo. Como telón de fondo se deberá construir una cultura de inclusión que contribuya a remover obstáculos y generar condiciones habilitantes para el mayor acceso de mujeres a la gerencia pública.

En relación a la política pública que se adopte en esta materia, se coincidió en cuanto a que es posible avanzar hacia mayores grados de participación femenina considerando las siguientes recomendaciones: focalizar las intervenciones en familias de cargos o sectores que presentan menor postulación de mujeres; gestionar la vinculación con programas de posgrado relacionados con sectores con menos postulación de mujeres, con el fin de dar a conocer el Sistema de Alta Dirección Pública a sus estudiantes; fortalecer el trabajo intersectorial toda vez que se trata de una política pública transversal que demanda de un abordaje sistémico, por ejemplo, incentivar que el acceso a sala cuna y otros beneficios sea tanto para hombres como mujeres, evitando que se asocie ese costo sólo a las mujeres; focalizar estrategias de comunicación y educación en los sectores subrepresentados; estudiar si existen diferencias en los resultados organizacionales de distintos tipos de liderazgo y determinar cuál produce mejores resultados, entre otros.

8.4.- Sistema de Gestión de la Calidad bajo norma ISO 9001-2015.

En septiembre de 2022 se llevó a cabo la auditoría para la recertificación del Sistema de Gestión de la Calidad de la Dirección Nacional del Servicio Civil bajo norma ISO 9001-2015. El Sistema se encuentra conformado por los procesos de reclutamiento y selección de Altos Directivos Públicos de primer y segundo nivel jerárquico, adscritos al sistema, y de jefaturas de Departamento de Educación Municipal con una matrícula igual o superior a 1.200 alumnos; las asesorías para la elaboración y suscripción de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos así como la gestión del Premio Anual por Excelencia Institucional y del concurso FUNCIONA!.

Como resultado de la auditoría, el Servicio Civil mantuvo el reconocimiento obtenido por primera vez en el año 2012.

La auditoría fue realizada por la empresa certificadora AENOR Chile, a cargo de efectuar revisiones anuales al Sistema durante el trienio 2021-2023. Durante este proceso de recertificación, se destacaron como fortalezas el orden, la oportunidad en la provisión de información, la participación funcionaria, el compromiso directivo y la incorporación del proceso de experiencia usuaria, que permite a la institución evaluar el servicio.

En octubre de 2022 se elaboró un plan de trabajo para abordar las no conformidades menores detectadas con sus respectivos avances, relativos a: la gestión de riesgos y oportunidades institucionales, y la mejora del proceso de auditoría interna de la calidad. El seguimiento a las mejoras indicadas será realizado en la próxima revisión de auditoría que se efectuará en 2023.

V.- MIRADA DE FUTURO.

Con el ánimo de compartir perspectivas y contribuir a la reflexión que el Sistema de Alta Dirección Pública efectúa respecto a sus próximos desafíos, se abordan algunos aspectos que el Consejo de Alta Dirección Pública estima de especial relevancia.

1.- A veinte años de la creación del Sistema de Alta Dirección Pública: camino recorrido y proyecciones de futuro.

El 23 de junio de 2023 se cumplirán 20 años desde la dictación de la ley N° 19.882, hito central del proceso de profesionalización del empleo público en nuestro país. Su origen se enmarca en el proceso de modernización del Estado que, desde 1990, tras el retorno a la democracia, apostó por modernizar la gestión pública, elevando los estándares de calidad, oportunidad y atención a usuarios e instalando una agenda modernizadora transversal,⁵² que incluía calidad de servicio, participación ciudadana, transparencia, probidad, e incorporación de nuevas tecnologías. De esta forma, la Administración inició un tránsito desde el paradigma burocrático del Estado weberiano, hacia otro gerencial, enfocado en una gestión eficiente y orientada a resultados, tributario del *New Public Management*, en boga por aquellos años. En ese contexto, se lanzó el “Plan Estratégico de Modernización de la Gestión Pública”, diseñado por el Comité Interministerial para la Modernización del Estado, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que proponía crear un modelo de gerencia pública; más tarde, el Proyecto de Reforma y Modernización del Estado, el PRYME, propuso un Estatuto de la Dirección Pública, al tiempo que el Centro de Estudios Públicos sugería la creación de un Consejo a cargo de gestionar el reclutamiento y selección de los directivos públicos.⁵³

El caso MOP-Gate generó la ventana de oportunidad que cristalizó en los “Acuerdos Político-Legislativos para la Modernización del Estado, la Transparencia y la Promoción del Crecimiento”, de 2003, se impulsó una agenda conjunta del gobierno y la oposición de la época, que dio lugar -entre otros avances-, a la creación de la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Sistema de Alta Dirección Pública, con el fin de incrementar la transparencia en el acceso a cargos directivos de la Administración, eliminar prácticas clientelares arraigadas y reconocer a la idoneidad técnica de quienes integran el segmento directivo como un elemento esencial para fortalecer la calidad de la gestión pública y enfrentar sus crecientes desafíos.

De acuerdo con el mensaje presidencial que introdujo la ley N°19.882, del Nuevo Trato Laboral, por su intermedio se aspiraba a “desarrollar una política integral de personal en los servicios públicos que refuerce la misión de construir un Estado al servicio de la ciudadanía, participativo y solidario, en el marco de una gestión eficiente y transparente”⁵⁴. Con dicho objetivo a la vista, el proyecto incluyó propuestas dirigidas a fortalecer y modernizar la carrera funcionaria y los sistemas de ingreso, promoción, desarrollo y egreso; a perfeccionar la política de remuneraciones, y crear la

⁵² Marshall, J. y Waissbluth, M., “Reforma del Estado en Chile: Una oportunidad”, En foco N°22, Expansiva, 2007. En www.mariowaissbluth.com

⁵³ Garreaud de Mainvilliers, S., “La profesionalización del empleo público en Chile: logros y desafíos”.

⁵⁴ Mensaje de S.E. el Presidente de la República N°017-348, de 25 de septiembre de 2002.

institucionalidad encargada del diseño e implementación descentralizada de las políticas de gestión de personas en la Administración Civil del Estado.

Entre las principales reformas de la Ley del Nuevo Trato Laboral se encuentran la extensión de la carrera funcionaria hasta el tercer nivel jerárquico; el establecimiento de concursos internos de promoción en las plantas de profesionales, fiscalizadores y técnicos o directivos de carrera, que limitaron el ascenso automático sólo respecto de administrativos y auxiliares; la creación de la bonificación especial por retiro voluntario y otros beneficios remuneratorios para funcionarios públicos; el establecimiento del Premio Anual por Excelencia Institucional, que reconoce a los servicios públicos que se han destacado por su eficiencia, productividad, calidad de atención a usuarios y avances en gestión de personas; la regulación del empleo a prueba, en el marco de la selección de funcionarios/as de planta; la creación del Sistema de Alta Dirección Pública, de la Dirección Nacional del Servicio Civil y del Consejo de Alta Dirección Pública.

En su primera fase de desarrollo, la Alta Dirección Pública se abocó a impulsar el cambio cultural derivado de pasar de la libre designación de las personas a cargo de algunos de los principales servicios públicos a su provisión sobre la base de concursos públicos basados en la idoneidad y el mérito. Esta tarea se enfrentó con el escepticismo de algunos actores y con la resistencia frente al cambio y, en particular, ante la merma del poder gubernamental en esta materia. Consciente de la fragilidad de la nueva política pública, su institucionalidad optó por cautelar la impecabilidad del Sistema y difundir sus ventajas y avances, para lo que contó con el apoyo de actores estratégicos provenientes del mundo político, centros de pensamiento, universidades y organismos internacionales.

En ese entonces, el ámbito de aplicación del Sistema se sustentaba en la distinción entre servicios responsables de definir políticas públicas y aquellos encargados de implementarlas, aplicando el Sistema sólo a éstos últimos. Como consecuencia de lo señalado, sólo debía proveerse por medio de la Alta Dirección Pública 688 cargos en 93 servicios públicos.

En esta fase inicial y tras su instalación, el Sistema se enfocó en definir lineamientos operativos y estratégicos, en base a los cuales se construyeron perfiles; se diseñaron los procesos de reclutamiento y selección y se definieron metodologías y estándares; se inauguró el Sistema de Postulación en Línea; se conformó el primer equipo de Profesionales Expertos/as y se celebró -a través del sistema de compras públicas- el primer convenio marco de empresas consultoras; se elaboró el primer Estudio de Remuneraciones; se definieron criterios para proponer porcentajes de Asignación de Alta Dirección Pública, y lineamientos para resguardar los principios y valores del Sistema.

A partir de 2008 comenzó a apreciarse la progresiva validación del Sistema: nuevas leyes incorporaron cargos y servicios⁵⁵ y, al mismo tiempo, se evidenció la tendencia del legislador a encomendar a la Alta Dirección Pública la provisión de otros cargos, ajenos a su ámbito propio, por medio de los procedimientos de selección del Sistema o con la participación de su institucionalidad, lo que originó la denominación de cargos “no

⁵⁵ Entre ellos cabe mencionar la ley N° 20.254, que crea el Instituto de Propiedad Industrial y la ley N° 20.255 que establece la reforma previsional, ambas de 2008; la ley N° 20.402, que crea el Ministerio de Energía, de 2009; la ley N° 20.417 que crea el Ministerio, el Servicio de Evaluación Ambiental y la Superintendencia del Medio Ambiente, de 2010; ley N° 20.426 que moderniza Gendarmería de Chile y la ley N° 20.431 que establece normas que incentivan la calidad de atención al contribuyente por parte del Servicio de Impuestos Internos, ambas de 2010, entre otras.

adscritos”, entre los que se encuentran los Directivos del Consejo para la Transparencia; Directores de CODELCO, ENAP e INDESPA; Jueces Ambientales y Tributarios y Aduaneros; integrantes del Consejo Nacional de Educación, del Panel de Expertos de Transportes y Telecomunicaciones y del Comité de Auditoría Parlamentaria, entre otros, que a diciembre de 2022 totalizan 5.007 cargos en 565 organismos públicos, como testimonio de la confianza del legislador en la calidad de sus procesos.

Un nuevo hito del Sistema tuvo lugar en 2011, con la dictación de la ley N°20.501, de Calidad y Equidad de la Educación, que dispuso su participación en la provisión de más de 3.000 cargos de directores de escuelas y liceos públicos y en la selección de los Jefes/as de Departamento de Educación Municipal. A lo anterior se sumó la participación del Sistema en la selección de los directivos de las entidades que conforman el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, creado por la ley N°20.529, y que incluye al Consejo Nacional de Educación, a la Agencia de la Calidad de la Educación y la Superintendencia de Educación.

Entre 2011 y 2016 se llevaron a cabo varios intentos de reforma de la normativa aplicable al Sistema puesto que, a través el tiempo, se identificaron aspectos que limitaban su desarrollo o complejizaban su buen funcionamiento, entre los que cabe mencionar la excesiva duración de los concursos; la brecha remuneracional con cargos directivos del sector privado, que limita la atracción de talento; la baja efectividad como herramienta de gestión de los convenios de desempeño, y la dificultad para proveer cargos que deben ser servidos por médicos, entre otros, lo que se sumaba al interés en ampliar el Sistema, fortalecer su gobierno corporativo y perfeccionar aspectos procedimentales.

Al mismo tiempo, los cambios de gobierno y la alternancia en el poder de dos coaliciones distintas, de 2010 y 2014, enfrentaron a la Alta Dirección Pública con el aumento de las desvinculaciones de directivos nombrados por el gobierno saliente, al punto que el Consejo sostuvo que este fenómeno representaba “el principal obstáculo que enfrenta el Sistema”, precisando que se trataba de un “problema estructural, toda vez que la posibilidad de solicitar la renuncia a los Altos Directivos Públicos constituye una facultad legal y es parte integrante del modelo de ADP imperante”⁵⁶. A lo anterior se sumaba otra complejidad derivada de que la ley admitía que la autoridad nombrará ocupantes provisionales y transitorios en cargos que debían proveerse por Alta Dirección Pública, mientras se llevaba a cabo el respectivo concurso público, quienes no tenían ningún impedimento para postular al mismo cargo, siendo nombrados en el 60,5% de los concursos de primer nivel celebrados entre 2014 y 2017 y en el 50,5% de los de segundo, lo que generaba un incentivo más para desvincular a los directivos nombrado por el gobierno anterior, afectando la credibilidad del Sistema.

Estos inconvenientes, entre otros, dieron lugar a la presentación de diversos proyectos de ley dirigidos a superar las limitaciones de la ley original.⁵⁷ El Sistema, a través de su Consejo, aportó al proceso preparando varios anteproyectos de ley que fueron recogidos

⁵⁶ Memoria del Consejo de Alta Dirección Pública, 2013-2014.

⁵⁷ El que perfecciona al Sistema de Alta Dirección Pública y modifica el Estatuto Administrativo en materia de concursabilidad del tercer nivel. (Boletín N° 4817-05), de 2007; el destinado a modificar la ley N° 19.882, que establece y regula el Sistema de Alta Dirección Pública, y la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo. (Boletín N° 7485-05), de 2011; el que Perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública (Boletín 7822-05), de 2011; el que perfecciona la gestión del sector público, mediante nuevas herramientas de gestión y el mejoramiento del SADP. Boletín N° 9084-05), de 2013, y el destinado a fortalecer la Dirección Nacional del Servicio Civil y perfeccionar el Sistema de Alta Dirección Pública. Boletín N°10.164-05), de 2015.

por las iniciativas presentadas por el Ejecutivo, las que alcanzaron distintos grados de avance en su tramitación legislativa.

Simultáneamente, el Sistema desplegó varias estrategias dirigidas a enfrentar los problemas emergentes, tales como propiciar la dictación de dos instructivos presidenciales –de marzo de 2009 y noviembre de 2010- destinados a fortalecer la Alta Dirección Pública; efectuar ajustes en aspectos que no demandaban cambios legislativos; generar instancias de análisis sobre el Sistema; realizar seminarios internacionales que convocaban a practicantes, expertos y tomadores de decisiones; revisar experiencias comparadas y mejores prácticas internacionales; efectuar estudios y publicaciones, y otras acciones dirigidas a pavimentar el camino de una futura reforma.

El 20 de octubre de 2016, se promulgó la ley N°20.955, destinada a fortalecer la Dirección Nacional del Servicio Civil y perfeccionar la Alta Dirección Pública, la que confirió nuevas facultades al Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública; incluyó medidas dirigidas a reducir el impacto de los cambios de gobierno en el Sistema, tales como la eliminación de los directivos provisionales y transitorios; perfeccionó procedimientos, e incorporó nuevos cargos y servicios. De esta forma, la Alta Dirección Pública se constituyó en la regla general aplicable a la selección directiva, y se reforzó el rol del Consejo como garante del funcionamiento del Sistema, el que se posicionó como una política de Estado, tal como lo puso en evidencia su aprobación prácticamente unánime.

El impacto de la reforma fue objeto del análisis del Consejo, el que concluyó que la eliminación de los ocupantes provisionales y transitorios fue la medida más relevante, toda vez que se hizo cargo de una situación que mermaba la credibilidad al Sistema y desincentivaba la postulación. En 2017 se produjo un aumento del promedio de candidatos por concurso -el que se elevó de 96 a 108-, lo que podría atribuirse a la mayor confianza derivada de esta medida.⁵⁸ Además, se estima que incidió en las desvinculaciones ya que al comparar este aspecto en el cuarto año del ciclo gubernamental se constata que en 2021 el 49,1% de los Altos Directivos/as Públicos/as en funciones al iniciarse el período presidencial fueron desvinculados, por debajo del 58.7% de 2016. En primer nivel la tasa de desvinculación bajó en 6,2 puntos y aumentó el número de directivos que enteraron un período de nombramiento y, en el segundo nivel, en 2021 fue posible apreciar una reducción de 17,3 puntos respecto de 2018, además, de aumentar el porcentaje de egresos por no renovación del 6% al 13,3%. En la misma línea, la rotación de Altos Directivos Públicos, antes de la reforma, entre 2010 y 2016, alcanzó un promedio de 2,3 años, lo que se modifica a partir de 2017 en que se sitúa en torno a los 3 años. Estas cifras podrían explicarse atendiendo que para la autoridad – dada la eliminación del provisional y transitorio- parece más razonable optar por esperar a que se completen períodos y no renovar, en vez de elegir la alternativa de solicitar la renuncia.⁵⁹

Sin perjuicio de lo señalado, las reformas dirigidas a enfrentar el efecto de la alternancia del poder en el Sistema en conjunto no lograron revertir la tendencia de que los nuevos

⁵⁸ En enero de 2022, el estudio de "Análisis del impacto de la ley N°20.955 en los postulantes al Sistema de Alta Dirección Pública", del Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile, concluyó que la reforma se tradujo en un aumento de 38 postulantes promedio por concurso, 12 de los cuales postulaban por primera vez. Además, tras confrontar los resultados de las evaluaciones antes y después de la reforma, se observó que la calidad de los candidatos mejoró, como lo revelan las calificaciones alcanzadas en las fases de evaluación gerencial y por competencias

⁵⁹ Abarzúa, E., & Inostroza, M. (2019). Alta Dirección Pública: Otra vez la confianza supera al mérito. *Observatorio Económico*, (136), 4-5. <https://doi.org/10.11565/oe.vi136.13>

gobiernos pidan la renuncia o no renueven a directivos nombrados por el gobierno anterior sin perjuicio de la calidad de su desempeño.

Cabe destacar que la otra medida que produjo un impacto muy relevante fue la instauración del mecanismo de gestión de candidatos. En efecto, entre 2018 y 2022, se utilizó este mecanismo en 194 concursos -33 de primer nivel y 161 de segundo- habiéndose invitado a postular a un total de 486 personas. De éstas, al 31 de diciembre de 2022, 171 conformaron nómina: 26 en primer nivel, equivalente al 36,6% y 145 en segundo, equivalente al 34.9%. Respecto a las personas nombradas, en segundo nivel 19 personas provenientes de gestión de candidatos conformaron nómina y 3 en primer nivel. En consecuencia, entre 2018 y 2022, del total de personas invitadas a postular, el 4,5% fue nombrado. Cabe destacar que la Gestión de Candidatos no tiene costo, a diferencia del servicio de búsqueda que tiene un costo promedio por candidato de \$1.106.907 Si se considera que el uso de este mecanismo evitó la declaración de desierto por Consejo o por Comité de, al menos, 30 concursos de primer nivel y 110 de segundo, se puede considerar que produjo un ahorro aproximado de \$ 1.428 millones de pesos.

El hito de la primera reforma del marco normativo del Sistema inauguró una nueva fase de su desarrollo, en la que el foco se situó en la expansión del Sistema a cargos directivos de municipalidades y gobiernos regionales -en éste último ámbito la ley le mandató la selección de Jefes/as de la Unidad de Control- y a cargos de directores de empresas públicas; en el impacto operativo de su expansión y las medidas destinadas a contenerlo; la importancia de cautelar la arquitectura estatal, e impulsar nuevas reformas destinadas a proyectar el Sistema y entregarle las condiciones necesarias para enfrentar sus nuevos desafíos.

A 20 años de su creación, el balance es auspicioso: la Alta Dirección Pública ha sido un aporte al proceso de profesionalización de la función pública y en la oferta de igualdad de oportunidades y transparencia que el Estado entrega a los ciudadanos. Estableció la selección por concurso público como un estándar en la selección de los ocupantes de otros cargos públicos en el resto del Estado. Además, se ha mantenido la confianza en la calidad de sus procesos de selección, como lo evidencia el incremento en 627% de su ámbito de aplicación, bajo distintas modalidades, al pasar de incluir sólo 688 cargos en sus orígenes a 5.007 en nuestros días, confianza que se ve corroborada por más de 700.000 postulaciones; y en un ejemplo exitoso de alianza público- privada entre el Estado y empresas expertas en búsqueda y evaluación de directivos. Forma parte de la fortaleza institucional de nuestro país y es un referente a nivel internacional, como lo demuestra el interés de otros Estados por conocer la experiencia chilena y la nutrida agenda de cooperación internacional de Chile en este ámbito. Además, progresivamente aumentó el promedio de postulantes y disminuyó los costos promedio de los procesos de selección.

La reforma de 2016 tuvo un impacto positivo en la reducción de la discrecionalidad de la rotación directiva asociada a cambios de gobierno. Sin perjuicio de lo anterior, las cifras de desvinculación han sido similares en los diferentes períodos gubernamentales. En efecto, al analizar las renuncias no voluntarias, voluntarias y no renovaciones, al 31 de diciembre de 2022, se constata que 307 Altos Directivos de primer nivel en funciones al asumir el gobierno -cifra que equivale al 26,1% del total- fueron desvinculados o no renovados, cifra levemente inferior a los 305 registrados en igual fecha en 2018, equivalentes al 29,2% del total de cargos vigentes al inicio del gobierno. En el segundo nivel, al cierre de 2022 se apreció una reducción de 2 puntos porcentuales respecto de la

tasa de desvinculación de 2018, alcanzando a un total de 390 directivos que representan al 30% de los vigentes al instalarse el actual gobierno.

En relación con el punto, cabe señalar que el proyecto de ley que fortalece el Sistema de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil (Boletín N°14.582-05), cuya tramitación legislativa se encuentra suspendida, en esta materia propone dotar de mayor estabilidad a los directivos de segundo nivel jerárquico, al limitar la exclusiva confianza en la remoción al primer nivel y establecer causales regladas para solicitar la renuncia a los directivos de segundo nivel.

Además, existe cierto consenso en la conveniencia de revisar el modelo imperante o, al menos, efectuar ajustes a la ecuación entre mérito y confianza, tales como la creación de mecanismos de movilidad horizontal de Altos Directivos Públicos de alto desempeño; el establecimiento de procesos abreviados de selección de cargos transversales; un rol más activo del Consejo en la gestión del desempeño directivo; la revisión de los cargos de primer nivel jerárquico que deban formar parte del Sistema y de aquellos que se califican como de primer nivel en circunstancias que podrían ser de segundo; la limitación a la desvinculación de Altos Directivos Públicos de segundo nivel y el análisis respecto a si todos los cargos de primer y segundo nivel jerárquico deben tener un tratamiento uniforme en materia de desvinculación de sus ocupantes.

Cabe destacar que a lo largo de los 20 años transcurridos desde la creación del Sistema de Alta Dirección Pública, el Consejo ha reflexionado sobre el futuro del mismo, analizando tanto los desafíos emergentes como perspectivas generales de fortalecimiento y proyección. Hasta 2016, dicho análisis fue registrado en las memorias bianuales del Consejo, siendo posible apreciar que los temas abordados incluían la duración de los procesos de selección; el análisis de incentivos y la realización de estudios de remuneraciones; la evaluación del desempeño de empresas consultoras; acompañamiento y desarrollo de directivos; la preparación para el primer cambio de gobierno bajo la vigencia del Sistema; el desarrollo de una estrategia comunicacional del Sistema, dirigida a difundir sus logros; perfeccionamiento de los convenios de desempeño; el desarrollo de estudios de evaluación de impacto; perfeccionamientos normativos y operativos del Sistema; el rol de la Alta Dirección Pública en Ley de Calidad y Equidad de la Educación; la profesionalización de la función pública, y el impacto de la alternancia en el poder.

A partir de 2016, recogiendo el mandato de la ley N°20.955, se ha realizado un ejercicio semejante en el marco de la rendición de cuentas anual que la misma norma impuso al Consejo. Desde entonces, los temas abordados han sido los siguientes, algunos de ellos tratados en el presente informe: ampliación del Sistema y expansión del mérito a ámbitos distintos a los cargos directivos de servicios públicos de la Administración central del Estado: gobiernos locales, regionales, directorios de empresas públicas y eventual incorporación de tercer nivel jerárquico; complejidades o efectos indeseados de la expansión del mérito y de la ampliación del ámbito de aplicación del Sistema y de la creación de cargos no adscritos: impacto en la operación, número de Consejeros y rol del Consejo; Alta Dirección Pública y coherencia de la arquitectura estatal: revisión de cargos de segundo nivel y casos excepcionales en los que el Consejo de Alta Dirección Pública efectúa nombramientos; Alta Dirección Pública en el ámbito de la Educación: posibles ajustes al limitado rol del Sistema en la selección de Directores de establecimientos educacionales públicos; Alta Dirección Pública en el ámbito de la salud: provisión de cargos críticos y particularidades del sector; gobernanza del Sistema de Alta Dirección

Pública: roles de la Dirección Nacional del Servicio Civil y del Consejo de Alta Dirección Pública, además, de la relación entre ambas entidades; el modelo de Alta Dirección Pública chileno y la redefinición de la ecuación entre mérito y confianza: revisión de cargos de primer nivel que deban formar parte del Sistema y de una eventual limitación a la desvinculación de directivos de segundo nivel; fortalecimiento de los convenios de desempeño como elemento objetivizador del desempeño directivo; reformas legales destinadas a fortalecer la Alta Dirección Pública y la modernización del Estado; incorporación de criterios de género en la provisión de cargos del Sistema, y prevención de eventuales conflictos de interés.

Los 20 años del Sistema de Alta Dirección Pública invitan a efectuar una reflexión sobre los logros alcanzados, los desafíos pendientes y los ajustes necesarios para propiciar su fortalecimiento y proyección. Su Consejo impulsará una agenda dirigida a alcanzar estos objetivos, en la convicción de que nuestro país debe seguir impulsando una política que, como esta, aspira a hacer realidad un Estado de excelencia a la altura de los enormes desafíos de la gestión pública moderna.

2.- Ampliación del Sistema de Alta Dirección Pública: la expansión del mérito en la selección directiva en el Estado.

En 2022 se mantuvo la tendencia de incrementar el ámbito de aplicación del Sistema, el que, desde 2003 a la fecha, ha crecido en 627%, considerando que inicialmente consideraba a sólo 688 cargos en 93 servicios públicos y que, al 31 de diciembre de 2022, lo integran el Sistema de Alta Dirección Pública 150 servicios y 127 cargos de primer nivel jerárquico y 1.194 de segundo. A lo anterior se suma su participación en la provisión de 288 cargos no adscritos en 118 organismos públicos; de 3.172 cargos de Directores de Establecimientos Educativos Públicos en 345 comunas y 226 cargos de Jefes de Departamento de Educación Municipal. En consecuencia, al concluir 2022, el Sistema de Alta Dirección Pública participa –en distintas modalidades- de la selección de un total de 5.007 cargos en 565 instituciones públicas.

Durante el período en informe se incorporaron 20 nuevos cargos adscritos: 4 cargos de segundo nivel jerárquico de la Dirección del trabajo y 16 Subdirectores/as Regionales de Servicios Sanitarios Rurales de la Dirección de Obras Hidráulicas. Además, se sumaron 13 nuevos cargos no adscritos, todos de primer nivel jerárquico: Director/a de la Unidad de Gestión Institucional de la Defensoría de los Derechos de la Niñez y los Directores/as Ejecutivos/as de los Servicios Locales de Educación Pública de Antofagasta, Los Parques, Tamarugal, Valdivia, Elqui, Costa Central, Marga Marga, Los Libertadores, Santa Rosa, Santa Corina, Pino y Andalién Costa.

Todo indica que esta tendencia se mantendrá, como lo evidencian los 48 proyectos de ley que se encuentran en el Congreso y que contemplan la participación del Sistema de Alta Dirección Pública en los procesos de selección de nuevas autoridades. De ellos, 8 proyectos registran avances en su tramitación legislativa desde marzo de 2022 a la fecha y, en conjunto, proponen incorporar 82 nuevos cargos aproximadamente, 53 adscritos -4 de primer nivel y 49 de segundo- y 29 no adscritos, todos de primer nivel. Un total de 55 cargos aproximadamente son propuestos por iniciativas cuya tramitación legislativa se encuentra en segundo trámite constitucional, tanto en el Senado como en la Cámara de Diputadas y Diputados, incorporando cargos directivos tales como jueces o juezas titulares y suplentes del Tribunal de Contratación; Director/a Nacional y Directores/as

Regionales del Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas; Director/a de la Agencia de Protección de Datos Personales; Director/a y Consejeros/as del SEP, además de Directores de empresas SEP.

2.1.- Alta Dirección Pública y empresas del Estado.

El Sistema de Alta Dirección Pública participa actualmente de la selección de directores de CODELCO, ENAP y del Fondo de Infraestructura S.A., FOINSA.

Cabe destacar que, además, al inicio de 2022 se encontraban en tramitación legislativa tres nuevos proyectos de ley asociados a esta materia: el que crea el Servicio de Empresas Públicas y perfecciona los gobiernos corporativos de las empresas del Estado y de aquellas en que éste tenga participación (Boletín N°11.485-05); el que establece un nuevo marco de gobierno corporativo para la Empresa Nacional de Minería, el Banco del Estado de Chile y la CORFO (Boletín N°14769-05), y el proyecto de ley que modifica la ley N°19.132, que crea la empresa Televisión Nacional de Chile (Boletín N°14832-24), los que consideran la participación de la Alta Dirección Pública en la selección de miembros de sus directorios. Al 31 de diciembre de 2022, el primero de dichos proyectos se encontraba radicado ante la Comisión de Hacienda del Senado, desde el 14 de diciembre de 2021, en segundo trámite constitucional, y la última gestión útil efectuada en su tramitación data de abril de 2022; el segundo, que se encontraba en primer trámite constitucional para primer informe, ante la Comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados y Diputadas, fue retirado por el Ejecutivo el 18 de mayo de 2022, y el tercero, radicado ante la Comisión de Cultura, Artes y Comunicaciones de la Cámara de Diputados y Diputadas, no registra ningún avance desde su ingreso el 2 de marzo de 2022.

El proyecto de ley que crea el Servicio de Empresas Públicas y perfecciona los gobiernos corporativos de las empresas del Estado y de aquellas en que éste tenga participación (Boletín N°11.485-05), amplía la actual participación del Sistema de Alta Dirección Pública en el ámbito de las empresas públicas al extender su participación a la selección de candidatos a directorios de empresas del Estado y aquellas en que éste tenga participación mayoritaria a través del Fisco o de CORFO, incluyendo a las que se constituyan después de entrar en vigencia la nueva normativa, con la excepción de BancoEstado, CODELCO y ENAP. De acuerdo a su informe financiero, de aprobarse el proyecto se sumarían 90 cargos de directores o directoras de empresas; 4 cargos de Consejeros del Servicio de Empresas Públicas y 1 cargo de Secretario/a Ejecutivo/a del mismo servicio.

El proyecto de ley que modifica la ley N°19.132, que crea la empresa Televisión Nacional de Chile (Boletín N°14832-24), aspira a modificar la gobernanza y financiamiento de TVN para dar cumplimiento a su misión pública y, para ello, propone perfeccionar su gobierno corporativo y su forma de financiamiento. En relación con el primer aspecto, incorpora al Consejo de Alta Dirección Pública en la determinación de ternas de candidatos/as -aprobadas por 4/5- para cada uno de los 6 cargos de Director/a que deben ser provistos con su participación. Cabe señalar que el séptimo integrante del Directorio es su Presidente, quien se propone continúe siendo funcionario/a de exclusiva confianza presidencial. Las ternas propuestas por el Consejo, con el voto de los 4/5 de sus integrantes, serán remitidas al Presidente/a de la República quien elegirá a una persona para cada vacante, las que propondrá al Senado en un solo acto.

Si bien los proyectos que proponían la ampliación del Sistema a nuevas empresas públicas no han prosperado durante 2022, es conveniente tener a la vista que reformas de esta naturaleza contribuyen a perfeccionar los gobiernos corporativos de las respectivas empresas, considerando que su calidad es crucial para optimizar el desempeño de las mismas, maximizar su valor económico, velar por su viabilidad financiera, actuar bajo estrictas normas de integridad y cumplir los fines que le han sido encomendados. Además, de la adscripción a los estándares de gobierno corporativo OCDE, entre los que se encuentran la profesionalización del Estado en su rol como propietario de empresas y el acceso a mecanismos de control que le permitan cautelar el interés general y propender a una gobernanza transparente, responsable, eficiente y eficaz.

2.2.- Alta Dirección Pública en el ámbito local y regional.

Tal como lo ha hecho en sus Informes anteriores, la Dirección Nacional del Servicio Civil hace presente la conveniencia de someter la selección de directivos de los ámbitos locales y regionales al Sistema de Alta Dirección Pública.

2.2.1.- Ámbito local.- En la actualidad, no existen cargos del ámbito municipal sujetos al Sistema, con la excepción de los cargos de Jefes DAEM y de los de directores de escuelas y liceos públicos que no han sido aún traspasados a los Servicios Locales de Educación Pública.

Cabe señalar que, sin embargo, han existido iniciativas que han propuesto la aplicación de un modelo análogo al de la Alta Dirección Pública, tales como el proyecto de ley que perfecciona el rol fiscalizador del Concejo Municipal; fortalece la transparencia y probidad en las municipalidades; crea cargos y modifica normas sobre personal y finanzas municipales. (Boletín N° 8210-06), que dio lugar a la ley N° 20.742, de 1 de abril de 2014 y que fue presentado a tramitación legislativa el 20 de marzo de 2012. Dicho proyecto, entre otros aspectos, establecía un procedimiento de selección directiva -sobre la base de concursos públicos- para proveer los cargos de Secretario Municipal, Secretario Comunal de Planificación y las unidades encargadas de las siguientes funciones genéricas: prestación de servicios y administración interna relacionada con desarrollo comunitario; obras municipales; aseo y ornato; tránsito y transporte públicos; administración y finanzas; asesoría jurídica y control, que no tuvieran la calidad de cargos de exclusiva confianza del alcalde. No obstante, estas propuestas fueron desechadas durante el proceso legislativo, como consecuencia de las resistencias gremiales frente a las mismas.

Asimismo, el 7 de marzo de 2022 se presentó a tramitación legislativa el proyecto de ley que modifica diversos cuerpos legales con el objeto de fortalecer la integridad pública, probidad y transparencia en las municipalidades. (Boletín N° 14839), que propone establecer un Sistema de Alta Dirección Pública municipal con el objeto de propiciar la atracción de talento a los municipios y las regiones. Desde entonces se encuentra radicado ante la Comisión de Gobierno Interior, Nacionalidad, Ciudadanía y Regionalización de la Cámara de Diputados y Diputadas, sin registrar avances desde entonces.

2.2.2.- Ámbito regional. En el ámbito regional, actualmente sólo el cargo de Jefe/a de la Unidad de Control de los gobiernos regionales -responsable de efectuar la auditoría operativa interna del Gobierno Regional, con el objeto de fiscalizar la legalidad de sus actuaciones y controlar su ejecución financiera y presupuestaria- es nombrado por el Gobernador Regional respectivo, con acuerdo de los cuatro séptimos de los Consejeros Regionales en ejercicio, sobre la base de una nómina propuesta a través de un

procedimiento análogo al establecido para el nombramiento de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico, siendo aplicables al caso, en lo que corresponda, las normas del Párrafo 3° del Título VI de la ley N° 19.882.

Sobre el particular, se considera que los cargos de Jefes de División de los Gobiernos Regionales deberían incorporarse al Sistema de Alta Dirección Pública y no sólo hacer aplicable su proceso de selección. Lo anterior, considerando que el proceso de descentralización del Estado, el fortalecimiento de los Gobiernos Regionales y las nuevas atribuciones entregadas a los mismos, demandan directivos idóneos y capaces de hacer frente a los desafíos derivados de la gestión regional. Para alcanzar este objetivo, la selección a través de concursos públicos constituye un avance. No obstante, sobre la base de la experiencia acumulada por el Sistema, se estima que la gestión regional se vería potenciada por la aplicación integral del marco normativo de la Alta Dirección Pública -consagrado por el Título VI, de la ley N°19.882-, que incluye procesos de selección, gestión del desempeño, acompañamiento y desarrollo directivo y modelo de compensaciones, sin perjuicio de la posibilidad de recoger particularidades propias del nivel regional.

Cabe señalar que, de acogerse esta fórmula, los directivos regionales accederían a la comunidad de Altos Directivos Públicos, el 50% de cuyos integrantes se desempeñan en regiones, lo que permitiría maximizar los beneficios y actuar en coherencia con el marco general del Estado en esta materia, abordando en forma sistémica e integral la gestión directiva. Consecuentemente, revisar la presencia regional del Servicio Civil y los formatos y mecanismos bajo los cuales los procesos de selección conviven con una mayor descentralización administrativa es un desafío relevante para el sistema.

Finalmente, toda vez que el empleo público y la gestión de las personas que trabajan en los gobiernos regionales constituyen un factor crítico para el éxito del proceso de descentralización en curso, el Consejo estima necesario destacar la importancia de propiciar el fortalecimiento de las capacidades institucionales de los funcionarios y funcionarias que los integran, como un elemento esencial para incrementar el capital humano regional y a potenciar el aporte de una futura Alta Dirección Pública regional.

2.3.- Reformas asociadas a la ampliación del Sistema de Alta Dirección Pública.

Sin perjuicio de celebrar la expansión del Sistema de Alta Dirección Pública, previamente abordada, -y por consiguiente de la aplicación de criterios de idoneidad y mérito en la provisión de cargos directivos del Estado-, el Consejo estima relevante hacer presente su inquietud frente a las implicancias que la misma genera para el Sistema en atención a los siguientes aspectos asociados a este fenómeno:

2.3.1.- La ampliación del Sistema no ha ido aparejada de un incremento de recursos destinados a hacer frente a sus nuevas responsabilidades. Pese a que, tal como se ha señalado previamente, desde la creación del Sistema, en 2004, hasta la fecha, su ámbito de aplicación ha crecido en un 627%. Sin embargo, esta expansión, que se ha traducido en un aumento significativo de la carga laboral de los organismos que componen la institucionalidad de la Alta Dirección Pública, no ha tenido un correlato en aumento de dotación ni en recursos necesarios para hacer frente a estas nuevas responsabilidades.

Para ilustrar el caso, cabe señalar que de los proyectos de ley en actual tramitación que suman nuevos cargos a aquellos que pertenecen al Sistema o deben ser provistos con su

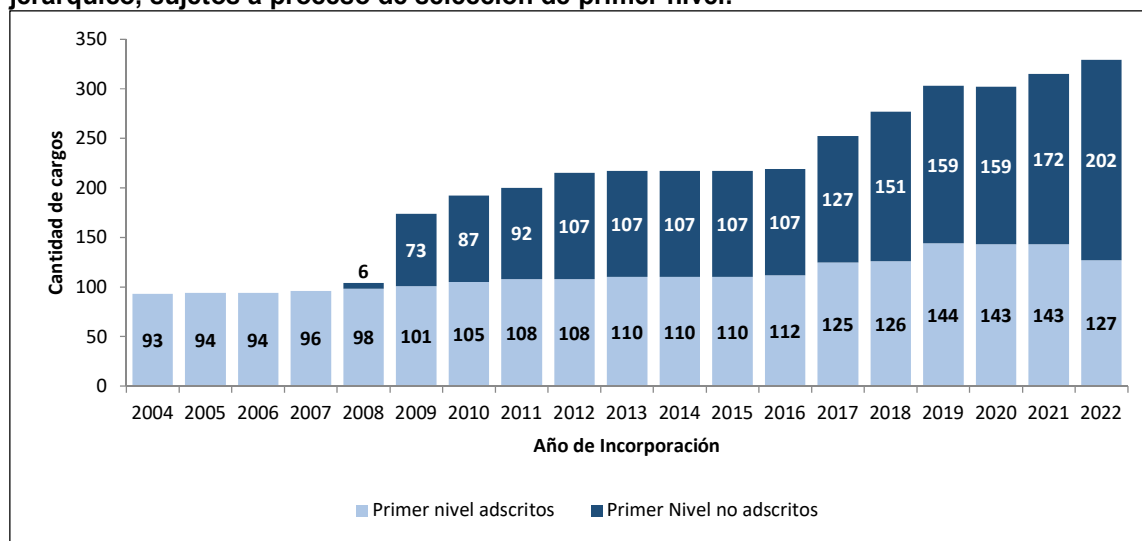
participación, sólo el relativo al fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil contempla en sus informes financieros recursos asociados a concursos del Sistema de Alta Dirección Pública.

En lo relativo a la dotación, entre 2004 y diciembre de 2022, la dotación de la Dirección Nacional del Servicio Civil aumentó sólo en un 158%. Si se hace un foco en la ampliación derivada de la aprobación de ley N°20.501 de Calidad y Equidad de la Educación, de 2011, que sumó 294 cargos de jefes DAEM y 3.172 de Directores de establecimientos educacionales⁶⁰, la dotación del Servicio Civil sólo se vio incrementada en 9 personas, pasando de 85 a 94 funcionarios/as. Asimismo, en 2016, la ley N° 20.955, destinada a perfeccionar el Sistema y fortalecer la Dirección Nacional del Servicio Civil, amplió el ámbito de aplicación del Sistema en 124 cargos adicionales, mientras que la dotación del Servicio Civil experimentó un aumento paulatino hasta llegar a las 160 personas en 2022, equivalente a un aumento de 88%, para hacer frente a una ampliación del Sistema que, entre 2011 y 2022, fue de 404%.

Sin perjuicio de lo señalado, no sólo se precisa de un incremento en la dotación y del presupuesto de la Dirección Nacional Servicio Civil para llevar a cabo los procesos de selección, sino que también para cumplir a cabalidad las responsabilidades que la ley le asigna. Para ello se sugiere llevar a cabo un plan que considere el financiamiento de una actualización tecnológica que contribuya a dicho objetivo, además de establecer un mecanismo que incorpore coherencia entre las tareas a desarrollar y los recursos asignados a las mismas. Lo anterior, sin perjuicio del efficientamiento de procesos y la optimización del uso de los recursos disponibles, permanentemente impulsado por el Consejo de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil.

2.3.2.- Impacto de la ampliación del Sistema en la provisión de cargos de primer nivel jerárquico. El mayor impacto del crecimiento del ámbito de aplicación del Sistema de Alta Dirección Pública ha afectado al primer nivel jerárquico, considerando que, por regla general, los cargos no adscritos se sujetan al procedimiento aplicable a los cargos de primer nivel o demandan la participación del Consejo de Alta Dirección Pública. Lo anterior queda de manifiesto al considerar que dicho universo se ha expandido en un 353% desde la instauración del Sistema hasta nuestros días, considerando que -tal como lo refleja el gráfico siguiente- desde 2008 a la fecha el número de cargos de primer nivel ha aumentado de 93 a 329, que se desglosan en 127 cargos de primer nivel jerárquico adscritos al Sistema y 202 no adscritos.

⁶⁰ Del total de cargos, 195 jefaturas DAEM de municipios con una matrícula igual o superior a 1.500 estudiantes se incorporaron al Sistema como cargos no adscritos de segundo nivel jerárquico, mientras que las restantes 99 jefaturas DAEM de municipios con matrícula menor a 1.500 estudiantes y los 3.172 directores de establecimientos educacionales municipales comenzaron a ser seleccionados con la participación del Sistema de Alta Dirección Pública.

Gráfico 52: evolución del número de cargos adscritos y no adscritos de primer nivel jerárquico, sujetos a proceso de selección de primer nivel.

Fuente: Servicio Civil

Este crecimiento se ha sumado a la aceleración de la demanda de la autoridad por proveer cargos vacantes, derivada tanto de la reducción en la duración de los períodos presidenciales, como por la eliminación de la figura de los ocupantes transitorios y provisionales de cargos de Alta Dirección Pública. Ambos aspectos conjugados han complejizado el funcionamiento del Consejo.

Por una parte, ha aumentado el número de sesiones que el Consejo ha debido celebrar, las que en 2022 alcanzaron a 127, por sobre el promedio de 104 de los años anteriores. En 2022, el promedio mensual –considerando que ese año no se sesionó en febrero- de sesiones ascendió a 11,5. Además, la mayoría de dichas sesiones han debido dedicarse a entrevistas. Es así como de las 127 sesiones celebradas en 2022, 91 incluyeron entrevistas, lo que equivale a un 71,6% del total de sesiones. Siguiendo la misma línea, hasta el 30 de abril de 2023 se habían celebrado 52 sesiones, de las cuales 45 –un 86,5%- fueron destinadas a realizar entrevistas.

Por otra parte, la necesidad de llevar a cabo el creciente número de entrevistas ha impactado en el tiempo disponible para que el Consejo se aboque a sus restantes responsabilidades, entre las cuales se encuentran, entre otras, resolver la contratación de empresas consultoras, conocer de las reclamaciones deducidas en el marco de procesos de selección, proponer al Ministro de Hacienda los porcentajes de Asignación de Alta Dirección Pública para jefes superiores de servicio y, en general, cautelar el buen funcionamiento del Sistema, lo que implica monitorear sus actividades, propiciar mejoras continuas y prospectar futuros desarrollos.

Cabe destacar que la ley N°20.955 aumentó las competencias de este cuerpo colegiado, haciéndolo responsable de regular tanto los concursos del primer nivel –al que estaba circunscrito en el marco legal original- como del segundo, incluyendo cargos adscritos y no adscritos y, en concordancia con lo anterior, pasó a ser responsable de aprobar perfiles y pronunciarse sobre eventuales reclamaciones respecto de ambos niveles.

También se le asignaron otros deberes, tales como conocer y aprobar las directrices para el diseño e implementación de planes y programas de inducción, acompañamiento, formación y desarrollo de Altos Directivos Públicos; informar anualmente a las Comisiones de Hacienda de ambas cámaras respecto del funcionamiento del Sistema; aprobar el uso del mecanismo de Gestión de Candidatos y la realización de concursos en los últimos 8 meses de gobierno; conocer los fundamentos de la autoridad para solicitar la renuncia a directivos de segundo nivel jerárquico durante 6 primeros meses de cada gobierno, y pronunciarse sobre la solicitud de complementar nóminas en caso de desistimiento de un nominado entre el envío de la nómina y el nombramiento.

Hasta ahora, las únicas adecuaciones del marco legal original a la nueva realidad⁶¹ han sido la modificación de la norma que originalmente disponía que las entrevistas de primer nivel jerárquico debían desarrollarse por al menos 3 Consejeros, reemplazándola por otra que autoriza la realización de entrevistas por comisiones compuestas por al menos 2 y el aumento del tope máximo de la dieta de los Consejeros nombrados con acuerdo del Senado desde 100 a 120 UF por mes calendario, lo que a razón de 15 UF por sesión, implica que mensualmente se les paga un máximo de 8 sesiones, 2 más que bajo la norma original, sobre un promedio mensual de 11,5 sesiones en 2022 y de 13, entre enero y abril de 2023.

El Consejo de Alta Dirección Pública comparte su inquietud por la situación antes descrita y hace presente la necesidad de hacerle frente. Toda vez que la ley N°19.882 regula la composición del Consejo y la realización de entrevistas, se hace preciso reformarla en lo pertinente, pudiendo optarse por diversas alternativas tales como aumentar el actual número de Consejeros; o permitir la incorporación al Consejo, para el sólo efecto de participar en entrevistas, de un grupo de Consejeros Alternos, a ser nombrados junto con los titulares; o de igual número de integrantes del equipo de Profesionales Expertos; o aumentar el tiempo de dedicación de los Consejeros; y/o analizar qué cargos que hoy se proveen a través del procedimiento propio del primer nivel jerárquico o con la participación del Consejo, pueden ser sometidos al procedimiento de selección del segundo, entre otras medidas que pudieren contribuir a adaptar el Sistema al nuevo contexto en que se desenvuelve

Cabe destacar que si bien el Consejo no ha definido cuál considera la mejor opción a adoptar, existe consenso sobre la conveniencia de abordar -a la mayor brevedad posible- este problema de carácter estructural, de modo de estar en condiciones de satisfacer, en forma oportuna, los requerimientos de la autoridad respecto a la provisión de cargos vacantes y proyectar de forma adecuada tanto los futuros desarrollos del Sistema de Alta Dirección Pública como el proceso de modernización del Estado en éste ámbito.

3.- Hacia un perfeccionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.

Desde los inicios del Sistema de Alta Dirección Pública, tanto el Consejo de Alta Dirección Pública como la Dirección Nacional del Servicio Civil han instado de forma permanente por su perfeccionamiento, identificando espacios de mejora, efectuando ajustes y -en el caso de aspectos de índole legal-, propuestas que han sido compartidas con la autoridad y recogidas por ésta, tal como lo demuestra la dictación de la ley N°20.955, de 2016, cuyo anteproyecto se basó en la propuesta formulada por este cuerpo colegiado.

⁶¹ En ambos casos por medio de la reforma al marco legal del Sistema introducida por la ley N°20.955, de 2016.

Sin perjuicio de lo anterior, el perfeccionamiento del Sistema, tal como ocurre con el resto del proceso de modernización del Estado, es permanente. En este marco, aquellos cambios que no implican reforma legal son implementados en forma regular por el Sistema y los que la requieren son compartidos con los tomadores de decisiones a fin de que sean impulsados como parte de la agenda legislativa del Ejecutivo.

A continuación se reseñan algunos de los principales temas que deberían ser considerados en futuras reformas legales.

3.1.- Conveniencia de considerar la opinión técnica del Consejo al analizar futuras ampliaciones del Sistema.

Considerando que la ampliación del Sistema de Alta Dirección Pública se ha producido de forma inorgánica, en particular en los casos en que se han creado cargos no adscritos, se propone que la institucionalidad del Sistema participe activamente de los análisis previos a la toma de decisiones de la autoridad en esta materia, con el fin de aportar su perspectiva y la experiencia adquirida en el ejercicio de las funciones que les son propias.

Además, -tal como se ha expuesto en informes anteriores,⁶² al sugerir criterios a considerar para la expansión del Sistema-, resulta fundamental resguardar la adecuada arquitectura del Estado y cautelar la coherencia del modelo, mediante la aplicación de estándares análogos en materia de selección y de acompañamiento directivo a cargos y servicios de una misma naturaleza.

Por ejemplo, en el área salud ya se han incorporado cargos homologados a segundo nivel jerárquico que, en rigor, pudiesen considerarse de tercer nivel. Es el caso de los subdirectores/as de hospitales. Si bien la discusión de cómo empalman mérito y confianza en las diferentes jerarquías de la Administración del Estado está abierta, la idea de separar los cargos del gobierno de aquellos de la administración permanente resulta ser bastante transversal. Explorar instrumentos concretos que diferencien las atribuciones de la autoridad de gobierno en las diferentes jerarquías es algo que ya se hizo con relativo éxito en 2016, pareciendo conveniente revisarlo y profundizarlo en una eventual futura reforma.

Con este mismo fin, se sugiere considerar la posibilidad de establecer que en aquellos casos en que un proyecto de ley proponga la utilización del proceso de selección regulado por el Párrafo 3°, 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, el mismo proyecto deba adjuntar un informe de este cuerpo colegiado que dé cuenta de sus observaciones técnicas sobre la respectiva iniciativa legal, en el marco de sus competencias.

3.2.- Procesos de selección destinados a proveer cargos de Jueces Ambientales.

La ley N° 20.600, de 28 de junio de 2012, que creó los Tribunales Ambientales, establece la participación del Consejo de Alta Dirección Pública en el nombramiento de los jueces que los integran.

⁶² Informes del Consejo de Alta Dirección Pública al Congreso Nacional sobre el adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública, correspondientes a los años 2019, 2020 y 2021.

El artículo 2° de la misma norma -que regula la integración y nombramiento de los miembros de estos tribunales- impone al Consejo el deber de proponer a la Excm. Corte Suprema una lista de entre 6 y 8 nombres para cada cargo, con sujeción al procedimiento establecido para el nombramiento de Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico, con algunas particularidades. A su vez, el máximo tribunal -tras recibir en audiencia pública a los nominados- debe proponer al Presidente de la República una quina en cada caso, entre cuyos integrantes el primer mandatario efectuará el nombramiento, con acuerdo del Senado, prestado por los 3/5 de sus miembros en ejercicio. La ley también dispone la forma de proceder en caso de no aprobarse la propuesta presidencial señalando que, en ese caso, el Presidente de la República deberá presentar a otra persona que forme parte de la misma nómina elaborada por la Corte Suprema, precisando que, si se rechazare la segunda proposición, deberá llamarse a un nuevo concurso.

Cómo es posible apreciar, el procedimiento de nombramiento de los jueces que integran los Tribunales Ambientales -que, en parte, obedece a su naturaleza de tribunales contencioso administrativos especiales, respecto de los cuales a la Corte Suprema le corresponde la Superintendencia directiva, correccional y económica- es particularmente complejo, ya que del mismo participan cuatro entidades pertenecientes a los tres Poderes del Estado.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe destacar que la duración promedio de los procesos de selección efectuados por Alta Dirección Pública -que ascendió a 84 días promedio en 2022-, equivale sólo al 30% de la duración total del proceso de nombramiento, contado desde que se solicita el concurso hasta el nombramiento, que alcanza a 288 días entre la publicación de la convocatoria y nombramiento.

Frente a la inquietud de cómo contribuir a hacer más expeditos los procesos de nombramiento de los Jueces Ambientales, se ha propuesto establecer plazos para las actuaciones de las autoridades que participan de la selección y nombramiento, quienes actualmente no tienen ningún límite temporal para evacuar el trámite en el cual participan. Además, se hizo presente la disposición del Consejo a colaborar en la elaboración de una propuesta de modificación que permita subsanar la preocupante dilación en la provisión de cargos de tan alta importancia.

3.3.- Postulación de Altos Directivos Públicos a cargos de elección popular sin perder la titularidad de su cargo.

Con ocasión de las elecciones parlamentarias de 2021 fue posible advertir que Altos Directivos Públicos en ejercicio postularon al Congreso Nacional, solicitando permisos sin goce de remuneraciones para abocarse a sus campañas.

Cabe señalar que, de acuerdo a la normativa vigente, a los Altos Directivos Públicos se les aplica el Estatuto Administrativo -salvo su Título II, relativo a la carrera funcionaria- en todo lo que no se oponga a lo regulado específicamente por la ley N°19.882. Dado lo anterior, pueden solicitar permiso sin goce de remuneraciones -conforme al artículo 110 del Estatuto Administrativo- por motivos particulares, hasta por seis meses en cada año calendario, y para permanecer en el extranjero, hasta por dos años.

A lo anterior se suma la jurisprudencia de la Contraloría General de la República -expresada en dictámenes N°s 44.401, de 2005; 45.927, de 2008 y 23.094 de 2010- que reconoce el permiso sin goce de remuneración de un Alto Directivo Público, precisando

que se les aplica la norma del artículo 110 del Estatuto Administrativo. Además, el dictamen N°41.242, de 2014, reconoce que un funcionario que hace uso de permiso sin goce de remuneraciones puede desarrollar actividades propias de un candidato al señalar: “durante aquellas licencias pueden desarrollarse actividades propias de un candidato en una elección política”.

Bajo la actual normativa, si un Alto Directivo Público postula a un cargo de elección popular y gana la elección, cesará en su cargo directivo por el solo ministerio de la ley tras ser proclamado/a por el Tribunal Calificador de Elecciones.

En consecuencia, dado que no existe ninguna disposición que impida que un Alto Directivo Público pueda postular a cargos de elección popular, se sugiere que el legislador considere establecer su inhabilidad para ser candidatos a diputados o a senadores, o a otro cargo de elección popular, sumándola a los casos previstos por el artículo 57 de la Constitución Política de la República.

Esta sugerencia se efectúa considerando la importancia de elevar los estándares exigidos a quienes optan por incorporarse al segmento directivo de la Administración del Estado, en consonancia con la creciente demanda ciudadana por mayores grados de integridad y legitimidad en el ejercicio de la función pública.

3.4.- Eventuales conflictos de interés de nombrados en cargos de Alta Dirección Pública.

La posibilidad de que personas nombradas a través del Sistema de Alta Dirección Pública se vean afectadas por eventuales conflictos de interés se ha constituido en un nuevo desafío, considerando que la legislación vigente no regula el tránsito entre el sector privado y el público sino que sólo prohíbe -en el artículo 56, inciso final, de la ley N°18.575-, que las autoridades y funcionarios de organismos fiscalizadores puedan tener una relación laboral con entidades que estuvieron sujetas a su fiscalización, por el término de seis meses contados desde que cesó el ejercicio de la función pública. Lo anterior, sin perjuicio del deber general de abstención de funcionarias y funcionarios públicos respecto de decisiones que puedan afectar a entidades o personas con las que haya existido alguna relación previa que pudiere afectar su imparcialidad.

En cuanto a las facultades del Sistema de Alta Dirección Pública frente a este tipo de situaciones, es importante tener en cuenta que sólo desde 2016 la Dirección Nacional del Servicio Civil cuenta con atribuciones para verificar antecedentes referidos al cumplimiento de las exigencias derivadas de la probidad administrativa, inhabilidades e incompatibilidades y prevención de conflictos de intereses, respecto de los candidatos que integren nóminas, la que se ejerce a través de la revisión de certificados de antecedentes, bases de datos del Poder Judicial y de Contraloría y del cumplimiento de obligaciones comerciales, además de declaraciones juradas prestadas por los propios candidatos.

A su vez, el Consejo de Alta Dirección Pública carece de atribuciones para considerar otro elemento que la idoneidad técnica del candidato para incluirlo en una nómina, por lo tanto -ante la concurrencia de antecedentes sobre actividades que vulneren normas destinadas a cautelar la probidad administrativa o el conflicto de intereses- su posibilidad de acción se limita sólo a advertir sobre las mismas a la autoridad encargada del nombramiento.

En lo relativo a la ausencia de normativa especial que aborde el tránsito entre el sector privado y el público, es importante hacer presente que las últimas dos iniciativas legales

que aspiraban a regular esta materia, a saber: el proyecto de ley que previene y sanciona los conflictos de intereses, y modifica normas sobre inhabilidades e incompatibilidades en el ejercicio de la función pública (Boletín N°10140-07) y el proyecto de ley que modifica la ley N°20.880, sobre probidad en la función pública y prevención de conflictos de intereses, para establecer prohibiciones e inhabilidades de autoridades y funcionarios públicos vinculadas a intereses financieros directos o indirectos (Boletín N°11180-06), iniciados en 2015 y 2017, respectivamente, no han tenido un desarrollo auspicioso: el primero de ellos no presenta avances desde 2018 y no ha superado el primer trámite constitucional y el segundo fue archivado con fecha 4 de abril de 2022.

En consideración a los antecedentes previamente consignados, se destaca la conveniencia de que el legislador precise el contenido normativo a través de nuevas inhabilidades e incompatibilidades que deban ser consideradas al momento de designar, entre otros, a futuros Altos Directivos Públicos. El actual vacío legal dificulta la labor del intérprete frente a eventuales conflictos de interés y puede afectar el trato igualitario en el acceso a estos relevantes cargos públicos, desincentivar la postulación de profesionales provenientes del sector privado e impactar, en definitiva, en el buen funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.

3.5.- Algunas propuestas adicionales.

Sin perjuicio de las propuestas previamente consignadas, existen otras que deberían tenerse a la vista, entre las que cabe mencionar las siguientes:

- Aplicar a cargos no adscritos normas destinadas a optimizar los resultados de los procesos de selección, tales como las relativas a gestión de candidatos, complementos de nóminas y a la posibilidad de recurrir a otro de los nominados si la persona nombrada renuncia dentro de los 6 primeros meses desde su nombramiento, hoy reservadas sólo para cargos adscritos. De esta forma se contribuye a eficientar los resultados de los procesos de selección, evitar concursos desiertos y ahorrar recursos públicos.
- Extender la facultad de verificar antecedentes asociados a probidad no sólo respecto de los postulantes nominados, sino también de aquellos que pasen a entrevistas o a la etapa previa a la conformación de nómina, lo que permitiría optimizar el tiempo y agilizar los procesos de selección.
- Incorporar al Sistema los cargos de primer nivel jerárquico de la Dirección General de Obras Públicas y de la Dirección de Planeamiento del MOP, ya que actualmente sólo forman parte del Sistema sus segundos niveles jerárquicos. Además, se deberían incorporar todos los cargos de segundo nivel jerárquico que actualmente no integran el Sistema, pese a que deberían formar parte del mismo en razón de su naturaleza. De esta forma, se cautelaría la coherencia de la arquitectura estatal, se reforzaría el carácter de la Alta Dirección Pública como regla general de acceso a la dirección pública en nuestro país y se fortalecería su carácter sistémico.
- Revisar los cargos no adscritos y redefinir el procedimiento aplicable a aquellos cuyos concursos actualmente deben ser conducidos por el Consejo de Alta Dirección Pública pese a que, de acuerdo con su naturaleza, deberían asimilarse en su tramitación a cargos de segundo nivel jerárquico.

- Permitir que la autoridad pueda solicitar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, con el acuerdo de los 4/5 del Consejo, la remisión de antecedentes de personas incluidas en el Banco de Candidatos que lo hayan autorizado previamente en forma expresa. De esta forma se recogería una petición regularmente formulada por la autoridad y se favorecería la posibilidad de que los postulantes accedan a participar de procesos de selección destinados a proveer cargos ajenos al Sistema.
- Precisar el estatuto de los directivos de designación presidencial directa - regulados por el artículo trigésimo sexto bis de la ley N°19.882-, en lo relativo a asunción inmediata de funciones y a su derecho o no a indemnización por cese anticipado de funciones o no renovación. De esta forma se aportaría a la claridad y transparencia de las reglas aplicables a este tipo de directivos.
- Disponer que los Altos Directivos Públicos mantendrán sus regímenes previsionales, independientemente del que sea aplicable al servicio al cual se incorporen.

3.6.- Reforma al empleo público.

Si bien el empleo público excede el ámbito de atribuciones del Consejo de Alta Dirección Pública, el futuro desarrollo del Sistema no puede desligarse de un replanteamiento del servicio civil en el Estado. Como consecuencia de lo anterior, se considera necesario avanzar hacia un nuevo marco normativo que regule la relación del Estado con los funcionarios y funcionarias que en él se desempeñan, superando las limitaciones del actual Estatuto Administrativo.

Lo anterior, debe entenderse en el marco del desafío que implica alinear las políticas de desarrollo y gestión de las personas que forman parte del servicio civil de nuestro país con los objetivos y metas de las Altas y Altos Directivos Públicos que lideran los principales servicios públicos de la Administración, a fin de generar las sinergias necesarias para contribuir a perfeccionar la calidad de las prestaciones que el Estado provee a la ciudadanía.

4.- Los desafíos de la Alta Dirección Pública en el sector salud.

La necesidad de enfrentar los importantes desafíos del Sistema de Alta Dirección Pública en el sector salud ha formado parte de todas las memorias de su Consejo e Informes al Congreso en los últimos años, tanto por relevancia del sector en la provisión de servicios esenciales para la ciudadanía, como por el hecho que el 26,8% de los cargos de Alta Dirección Pública corresponden a este ámbito.

En este contexto, los problemas recurrentes dicen relación con la alta rotación y las dificultades para proveer los cargos de Subdirector Médico, de Servicio de Salud y de Hospital, cuyo ejercicio la ley reserva para profesionales médicos y que denominaremos "cargos críticos". Al 31 de diciembre de 2022, dichos cargos representaban el 24,2% de los cargos del sector que deben proveerse por medio de la Alta Dirección Pública, considerando que los cargos de Subdirector Médico ascienden a 86, de los cuales 29 ejercen en Servicios de Salud y 57 en hospitales.

En efecto, la tasa de postulación promedio a estos cargos críticos es de 17 candidatos, por debajo de los 98 que en promedio postulan a otros cargos del sector y de los 146 que, en promedio, postulan a otros cargos del Sistema.

Al 31 de diciembre de 2022 el 93% de los cargos de Subdirectores Médicos de Servicios de Salud y de Hospital se encontraban vacantes, sólo 6 cargos de Subdirector Médico son ejercidos por titulares y desde 2014 sólo se han realizado 24 nombramientos para este perfil de cargos.

La baja tasa de postulación a estos cargos tradicionalmente se explica por el monto de las remuneraciones ofrecidas, el que eleva el costo de oportunidad de los profesionales médicos, a lo que se suma la complejidad de la tarea encomendada, elevadas cargas de trabajo y altos grados de responsabilidad y exposición pública.

En 2011 se dictó la ley N°20.498, que eliminó respecto de los Subdirectores Médicos de Servicio de Salud y de Hospital la exigencia de dedicación exclusiva, propia de los Altos Directivos Públicos, que impedía la práctica clínica, con el fin de remover desincentivos y elevar la tasa de postulaciones y nombramientos.

En la misma línea, la ley N°20.955, que modificó el marco normativo del Sistema de Alta Dirección Pública, dispuso que los ocupantes de los cargos de Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, pudieran remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N°249, en el grado asignado en la planta o de acuerdo con las normas de la ley N°19.664. Sin embargo, el efecto deseado podría anularse si DIPRES, en ejercicio de la facultad legal de establecer porcentajes de Asignación de Alta Dirección Pública diferenciados en un caso u otro, redujera su monto en caso de aplicarse la ley médica.

Si bien el problema ha sido recurrente a la hora de revisar los desafíos del Sistema de Alta Dirección Pública, los cambios introducidos hasta ahora han sido insuficientes, por lo que se hace necesario impulsar un análisis exhaustivo de fórmulas dirigidas a hacer frente a la situación. En el marco de dicho análisis también deberían considerarse otros aspectos, tales como la incorporación al Sistema de otros cargos estratégicos para la buena provisión de servicios a la ciudadanía, tal como los de Jefes de Gestión de Personas de los Servicios de Salud o la aplicación del Sistema a la provisión de cargos de Jefes de Salud Municipal, con el fin de aprovechar los aprendizajes adquiridos por la Alta Dirección Pública en materia de selección de Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal; potenciar el liderazgo directivo en este ámbito, y asegurar que quienes sirvan dichos cargos posean la idoneidad y las competencias necesarias para responder adecuadamente a los ingentes desafíos de la salud en el nivel local.

Parece necesario realizar acciones para incentivar la incorporación de nuevos candidatos y candidatas a directivos públicos en el sector salud en conjunto con el sector, las entidades regionales y territoriales.

5.- Alta Dirección Pública en el ámbito de la educación.

La reforma impulsada a partir de la dictación de la ley N°20.501, de Calidad y Equidad de la Educación, de 2011, se ha implementado en forma exitosa y cumpliendo con las etapas contempladas por la propia ley. Al 31 de diciembre de 2022 se habían realizado 7.383

concursos y un 69,27% de la matrícula del país cuenta con un Director/a nombrado con la participación del Sistema de Alta Dirección Pública.

Entre los principales actores del sistema educativo existe consenso⁶³ sobre la valoración positiva de la participación de la Alta Dirección Pública, así como en la conveniencia de perfeccionar algunos aspectos de los concursos de Directores de establecimientos educacionales públicos.

El estudio más reciente sobre la materia es "*Managers' Productivity and Recruitment in the Public Sector*", desarrollado por el académico de la Universidad de Chile e investigador del Instituto Milenio para la Investigación de Imperfecciones de Mercado, Dr. Pablo Muñoz, en conjunto con el Dr. Mounu Prem, el que aborda el impacto de la selección de directores de escuelas públicas con la participación del Sistema de Alta Dirección Pública.

El estudio señala que es posible apreciar un aumento de la calidad promedio de los directores de escuelas; de las probabilidades de despido de profesores mal evaluados, y de los puntajes alcanzados por los estudiantes en el SIMCE y la PSU. Además, reporta que la mayor efectividad de los directores redujo en aproximadamente 10% la brecha de calificaciones entre alumnos de escuelas públicas y privadas y sugiere que las buenas noticias se deben a un mejor clima, en el cual los profesores manifiestan estar más contentos con la directora o el director, se registran menos reclamos de los padres a la Superintendencia de Educación, y menor rotación de los profesores, quienes presentan mayores índices de calidad docente, todo lo que evidencia que se han generado efectos positivos para toda la comunidad escolar. Finalmente, concluye que, de acuerdo a lo observado, es posible mejorar el desempeño de la educación pública a través de limitar la discrecionalidad de la autoridad política para nombrar directores de escuelas y sugiere que se provea a los directores con capacitación gerencial y se entregue mayor autonomía a las escuelas encabezadas por directores contratados de forma más competitiva y transparente.

En cuanto a la conveniencia de perfeccionar algunos aspectos de los concursos de Directores de establecimientos educacionales públicos -aspecto respecto del cual también existe consenso-, cabe destacar que la Dirección Nacional del Servicio Civil elaboró, en 2020, una propuesta de reforma al proceso de selección de Directores de establecimientos educacionales públicos, por medio de la que se aspiraba a fortalecer el rol y las atribuciones del Consejo y del Servicio Civil; a garantizar mejores condiciones para el funcionamiento de la Comisión Calificadora, responsable de llevar a cabo los procesos de selección, y a mejorar el proceso de suscripción, seguimiento y evaluación de los convenios de desempeño.

⁶³ La valoración del aporte de la Alta Dirección Pública en el ámbito de la educación se refleja en diversos estudios tales como los siguientes: Loreto Lira, 2013, "Impacto del Sistema de Alta Dirección Pública en la gestión hospitalaria: un análisis empírico"; Ignacio Irrarrazaval, Centro de Políticas Públicas PUC, 2014, "Caracterización de Directores/as electos por el sistema de selección establecido por la ley N° 20.501."; Waissbluth y Pizarro, 2014, "Diagnóstico y propuestas para el sistema de selección de Directivos Escolares"; Grupo Educativo, 2015, "Evaluación de la Implementación del Sistema de Selección de Directores en el marco de la ley N° 20.501: percepción de actores involucrados"; Grupo Educativo, 2016, "Consultoría para realizar un estudio de la evaluación de la implementación del sistema de selección de Jefes/as DAEM en el marco de la ley N° 20.501: la percepción de los actores involucrados."; Universidad Tecnológica Metropolitana, 2017, "Estudio sobre condiciones de instalación de la ley N° 20.501 de Calidad y Equidad de la Educación: alcances en la gestión de Directores de Establecimientos Educacionales y Jefes DAEM.", y Fuenzalida y Fernández, 2020, "Evaluación del nombramiento de directores mediante la ley N° 20.501 en resultados educacionales".

En términos específicos, se proponía que el sostenedor –sea éste el Director Ejecutivo del respectivo Servicio Local de Educación o el alcalde- siga siendo el responsable de la administración de los procesos de selección, quedando bajo su responsabilidad la preparación de las bases de los concursos, la convocatoria y la etapa de admisibilidad, reconociendo el compromiso que han demostrado con los valores del Sistema de Alta Dirección Pública, con el fortalecimiento de la descentralización y la promoción de la participación de los distintos territorios en los procesos de selección.

En cuanto al fortalecimiento de las atribuciones del Consejo de Alta Dirección Pública en la regulación del proceso de selección, específicamente en la fase de preselección y en la definición del rol de la Comisión Calificadora, se proponía adelantar la constitución de la Comisión Calificadora al momento inmediatamente posterior a la determinación de la admisibilidad de las postulaciones, con el objetivo de extender las atribuciones del Consejo a la conducción técnica de las etapas de análisis curricular y evaluación psicolaboral, de forma análoga a los procesos de selección de segundo nivel jerárquico, lo que se refuerza con la propuesta de que sea el Representante del Consejo quien presida la Comisión Calificadora, facilitando la mayor supervisión técnica de parte de la Comisión respecto del trabajo que realizan las asesorías externas.

Además, se proponía entregar al Servicio Civil la facultad para impartir directrices en la elaboración, seguimiento y evaluación de los Convenios de Desempeño, así como realizar acciones de acompañamiento en la gestión de los Directores.

En cuanto a las reformas que tienden a fortalecer la eficiencia, la legitimidad y transparencia de los procesos, se proponía introducir mecanismos presentes en el resto del Sistema de Alta Dirección Pública, tales como la renovación del nombramiento por un período a Directores que estén bien evaluados conforme con sus Convenios de Desempeño; la posibilidad de solicitar al Consejo el uso de la herramienta de gestión de candidatos; establecer el deber del sostenedor de informar la vacancia del cargo y su nombramiento; limitar la declaración de desierto por parte del sostenedor a una única oportunidad, y cumplir con la obligatoriedad de realizar las convocatorias en el sitio web www.directoresparachile.cl

En este contexto, cabe hacer presente la necesidad de abordar los perfeccionamientos legislativos al proceso de selección de Directores de establecimientos educacionales públicos a la mayor brevedad, en la convicción de que la implementación de la estrategia que aspira a robustecer las capacidades de liderazgo directivo escolar -uno de cuyos ejes es la selección de Directores de establecimientos educacionales públicos con la participación de la Alta Dirección Pública- es determinante para mejorar la calidad de la educación que reciben los niños, niñas y adolescentes de nuestro país.

En relación a la ley N°21.040 que crea el Sistema de Educación Pública y 70 nuevos Servicios Locales de Educación, el avance que se reporta desde el Sistema respecto al año 2022 evidencia que, al 31 de diciembre, se han nombrado 5 directivos de primer nivel jerárquico y 7 de segundo. Cabe destacar que el avance de la implementación de la nueva educación pública ha sido más complejo de lo planificado inicialmente, por lo que se hizo necesario ampliar los plazos originales a través de la ley N° 21.544, que modifica y complementa normas del sistema educativo, de 9 de febrero de 2023.

Considerando las dificultades que se han percibido en la primera fase de implementación de Nueva Educación Pública, el Consejo de Alta Dirección Pública estima necesario que

se lleve a cabo una detenida evaluación de la misma, que permita introducir mejoras y modificaciones, especialmente en los procesos de nombramiento de las nuevas jefaturas de los servicios locales de educación pública y en los mecanismos de evaluación, control y remoción a los que están sujetos durante los 6 años de ejercicio de sus funciones.

6.- Los desafíos de la inclusión.

La diversidad, en general, y en el sector público, en particular, constituye tanto una realidad como una necesidad. Existe abundante evidencia que demuestra que los equipos de trabajo diversos contribuyen a incrementar la innovación, mejoran el desempeño institucional y aumentan la confianza ciudadana en las instituciones públicas, en la medida que dicha diversidad sea gestionada desde una perspectiva inclusiva.

La inclusión en el lugar de trabajo permite que las personas se sientan conectadas y comprometidas con la organización en la que se desempeñan y, para lograr transitar satisfactoriamente desde un equipo diverso a uno en el cual la diversidad ha sido objeto de inclusión, requiere de un esfuerzo sustantivo de las organizaciones, el que se expresa en políticas y prácticas inclusivas, en equipos directivos comprometidos con la inclusión y en la incorporación de la perspectiva inclusiva en las culturas organizacionales.

Nuestro país, siguiendo las tendencias globales, avanza hacia mayores grados de inclusión y la Administración del Estado también aspira a alcanzar este objetivo y recoger tanto el mandato programático del actual gobierno respecto a profundizar y transversalizar el enfoque inclusivo, como el objetivo estratégico de la Dirección Nacional del Servicio Civil relativo a promover la excelencia y la diversidad en la gestión y desarrollo de las personas en el Estado, aumentando la participación de mujeres y otros grupos subrepresentados de la población.

En este marco, el Sistema de Alta Dirección Pública también aspira a hacerse cargo de los desafíos de la inclusión a través de distintas acciones dirigidas hacia este objetivo, en particular en lo relativo a la efectiva inclusión de las mujeres en la gerencia pública.

6.1.- Aumento de postulaciones y nombramiento de mujeres en cargos de Alta Dirección Pública.

Como ya se ha expuesto, es posible observar brechas sustantivas en la postulación de mujeres a cargos de Alta Dirección Pública -las que históricamente ascienden al 23% del total de postulaciones- y también en el porcentaje de mujeres nombradas en dichos cargos, que alcanza a un promedio histórico de 30%: 27% en primer nivel jerárquico y 31% en segundo.

Con esos antecedentes a la vista, la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Consejo de Alta Dirección Pública acometieron una agenda dirigida a revertir esta situación.

El Consejo, en ejercicio de su potestad de regular los procesos de selección del Sistema y cautelar el buen funcionamiento del mismo, en sesión N°1598, de 26 de mayo de 2022, adoptó el acuerdo N°7992, por medio del cual solicitó al Servicio Civil la realización de un estudio sobre medidas concretas para incrementar la equidad de género entre los postulantes y dispuso que, en todos los Comités de Selección deba participar, al menos, una mujer y que, en caso de empate entre un hombre y una mujer, debe preferirse a la mujer, como forma de incrementar la equidad de género en el marco del Sistema.

Además, destinó dos Jornadas de Trabajo a esta materia. En la Tercera Jornada, celebrada en octubre de 2022, conoció las presentaciones de expertas y solicitó a la Dirección Nacional del Servicio Civil la preparación de una propuesta que considerara medidas dirigidas hacia la estructuración de una política de equidad de género para el Sistema de Alta Dirección, con la meta de alcanzar un aumento sustantivo de las postulaciones de mujeres, así como de mujeres nominadas y nombradas en cargos de Alta Dirección Pública. En el marco de la Quinta Jornada de Trabajo del Consejo, celebrada el 3 de enero de 2023 se acordó, entre otras medidas, corregir la asignación de bonificaciones por contar con becas de estudios de postgrado, debido a que se probó su negativo impacto en la brecha de género.

La Dirección Nacional del Servicio Civil, por su parte, desplegó una serie de acciones entre las cuales cabe destacar el uso de lenguaje inclusivo o neutro en sus plataformas de postulación y documentos tales como perfiles de selección, actas y protocolos de entrevistas, declaraciones juradas suscritas por los postulantes y en la información contenida en sus otras plataformas virtuales; la capacitación en materia de género para empresas consultoras, Profesionales Expertos/as y funcionarios del Servicio Civil; la implementación de los acuerdos del Consejo en la materia, el levantamiento de información sobre obstáculos a la postulación y al ejercicio del cargo experimentados por Altas Directivas Públicas, y otras medidas tales como el ajuste al formato de banners y avisos, con la incorporación de imágenes y mensajes ad-hoc y la realización de diversos encuentros de promoción y difusión que contaron con participación de autoridades y amplias audiencias.

Además, reforzó la iniciativa +Mujeres -continuadora de Red de Mujeres Líderes-, enfocada en promover la participación femenina en cargos de responsabilidad y liderazgo, a través de un programa de mentoría para funcionarias públicas talentosas y se lanzó la campaña “Mujeres para liderar”, la que reúne a Consejeras de Alta Dirección Pública, directivas, ministras, subsecretarias y otras autoridades, quienes invitan a las mujeres a participar de los procesos de selección del Sistema. En la misma línea, se constituyó una alianza con 8 organizaciones públicas y privadas⁶⁴, las que ejercen el rol de “embajadoras” e invitan a mujeres a sumarse a la Alta Dirección Pública.

Cabe destacar que las medidas adoptadas son consistentes con las sugeridas en el marco del estudio *“Mujeres líderes en el sector público de América Latina y el Caribe: brechas y oportunidades”*⁶⁵, presentado en 2022 por el Banco Interamericano de Desarrollo, el que -tras destacar los beneficios de contar con más mujeres en cargos directivos del sector público-, constata que su presencia en cargos directivos de las Administraciones Públicas de la región sigue siendo limitada y acotada a ciertos ámbitos, asociados a estereotipos tradicionales de género, como salud y educación.

En efecto, el BID, a partir de los hallazgos realizados y teniendo a la vista que la mayoría de los estados de la región cuentan con políticas públicas que no siempre logran sus objetivos, los instó a demostrar su voluntad política por medio del desarrollo de agendas de género más intensas, dirigidas a aprovechar efectivamente el talento femenino y

⁶⁴ Las instituciones son: ONU Mujeres, el Banco Interamericano del Desarrollo, Fundación Chile Mujeres, REDMAD, ODEGI, Asociación Red de Investigadoras, Observatorio de Género y Equidad y Woom Up.

⁶⁵ Castañeda C., Chudnovsky M., Naranjo S., Strazza L., Mosqueira E. “Mujeres líderes en el sector público de América Latina y el Caribe: brechas y oportunidades”. Banco Interamericano de Desarrollo, 2022. En <https://publications.iadb.org/es>

potenciar sus beneficios de modo de lograr tanto una mayor presencia de mujeres directivas como la erradicación de la segregación vertical y horizontal que hoy las afecta. Además, propuso que, para alcanzar los resultados necesarios, se eliminen las barreras que limitan el acceso de mujeres a cargos directivos, para lo que sugiere instaurar metas de género, señalando objetivos, indicadores, plazos y sanciones frente a su incumplimiento, además de implementar procesos de selección acordes con este objetivo; generar condiciones para una igualdad real en materia de toma de decisiones, por medio del fortalecimiento de las políticas de género; desarrollar políticas de gestión de personas con perspectiva de género, y producir información periódica sobre la participación de mujeres en cargos directivos, de modo de facilitar su monitoreo y la consecuencial toma de decisiones.

En la misma línea, se han tenido a la vista las propuestas del “Estudio cualitativo y cuantitativo de la participación de la Mujer en el Sistema de Alta Dirección Pública”, desarrollado por el Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile en 2021, el que identificó los sectores y tipos de cargo del Sistema de Alta Dirección Pública ocupados por mujeres y su evolución en los últimos 10 años y concluyó que las candidatas aún enfrentan brechas derivadas de factores sociales, culturales o propias de las dinámicas organizacionales, las que demandan intervenciones específicas, dirigidas a enmendar esta situación.

Cabe recordar que el citado estudio recomendó efectuar intervenciones específicas en las familias de cargos y servicios con mayor subrepresentación de mujeres, a través de un mayor vínculo con mujeres que estén en etapas de formación en dichas áreas o que se desempeñen fuera del ámbito público. Además, en términos más globales, sugirió fortalecer el trabajo con empresas consultoras y desarrollar un trabajo intersectorial destinado a atender a las brechas estructurales y fenómenos sociales que puedan afectar de manera transversal la equidad de género en el empleo público, además de fortalecer la red de gerentas públicas.

Aun cuando los resultados podrán apreciarse a cabalidad en el mediano y largo plazo, al 31 de diciembre de 2022 existen buenas noticias: en 2022, el 42% de los nombramientos de primer nivel jerárquico, recayó en mujeres, superando en 5 puntos el 37% de mujeres nombradas en 2021. Además, por primera vez se nombró por Alta Dirección Pública a una mujer a la cabeza del Servicio Nacional de Aduanas, la Superintendencia del Medio Ambiente, la Superintendencia de Electricidad y Combustibles y la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

6.2.- La incorporación legal de criterios de género en la provisión de cargos que la ley encomienda al Sistema de Alta Dirección Pública.

Los esfuerzos por generar mayores grados de equidad de género no han sido ajenos al legislador, como lo demuestran las siguientes leyes y proyectos que transitan por la senda inclusiva.

La ley N°21.091, sobre Educación Superior, de 2018, es una pionera en esta tendencia, como queda de manifiesto en su artículo 96, inciso 3°, el que dispone -al regular la forma como se nombra a los integrantes de la Comisión de Expertos para la Regulación de Aranceles- que sus integrantes serán seleccionados por el Consejo de Alta Dirección Pública, por medio de concurso público fundado en condiciones objetivas, transparentes y no discriminatorias, promoviendo la paridad de género entre sus miembros, para lo cual, en igualdad de puntajes, deberá preferirse a postulantes mujeres.

En la misma línea, la ley N°21.302, de 2020, que crea el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, también crea el Consejo de Expertos encargado de apoyar al mismo servicio. Dicho Consejo está compuesto por cinco miembros, especialistas en diversas áreas asociadas a la misión institucional⁶⁶ y en su conformación, de acuerdo con el inciso final de su artículo 10, debe observarse que la cantidad de miembros de un sexo no supere en dos integrantes al otro o, dicho de otro modo, que los miembros de un sexo no excedan del 60% del total. De esta forma, el Consejo de Expertos del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia -en cuya selección participa la Alta Dirección Pública- también impone consideraciones de género para la provisión de cargos en que interviene el Sistema de Alta Dirección Pública.

Posteriormente, la ley N° 21.527, de 2023, que crea el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, también crea el Consejo de Estándares y Acreditación, integrado por 5 especialistas, quienes son nombrados por el Ministro o Ministra de Justicia y Derechos Humanos, previa selección conforme a las normas que regulan los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública para el primer nivel jerárquico, sobre la base de una terna conformada por el Consejo de esa Alta Dirección. En este caso, el artículo 18 inciso final dispone que en la conformación del Consejo de Estándares y Acreditación el número de miembros de un sexo no podrá superar en 2 integrantes al otro.

Finalmente, cabe destacar que el proyecto de ley que crea el Servicio de Empresas Públicas y perfecciona los gobiernos corporativos de las empresas del Estado y de aquellas en que éste tenga participación (Boletín N°11.485-05) también consagra un principio de equidad de género, en su artículo 28, al señalar que, en los directorios de las empresas sujetas a la nueva normativa, ninguno de los sexos podrá superar el 60% del total de cargos de director/a de las mismas empresas, para lo que el Consejo de Alta Dirección Pública propondrá ternas de candidatos o candidatas que permitan que ambos géneros estén igualmente representados.

Los casos antes señalados son ejemplos de normas que aspiran a reflejar el avance de la sociedad e imponen al Sistema de Alta Dirección Pública una adecuación de la forma en que se llevan a cabo los procesos de selección destinados a proveer cargos respecto de los cuales se incorporen criterios de género, tales como conformar nóminas compuestas sólo por mujeres o sólo por hombres, como lo sugiere el proyecto del Servicio de Empresas Públicas, a la vez que implican hacer frente a la complejidad derivada del tradicional menor número de postulantes de género femenino que tienden a circunscribir su participación sólo a ciertos tipos de cargos y que incide en que en determinados concursos prácticamente no participen mujeres..

⁶⁶ El Consejo de Expertos se conforma por 5 miembros, a saber:

- a) un abogado experto en materia de protección de derechos de niños, niñas y adolescentes, con más de cinco años de actividad laboral dedicada a esa materia y que se haya destacado por su experiencia práctica, académica y/o de investigación.
- b) un profesional del área de la educación, con más de cinco años de actividad laboral vinculada a los temas que constituyen el objeto del servicio, y demostrable experiencia en el tratamiento de la niñez y adolescencia vulnerada.
- c) dos profesionales del área de las ciencias de la salud, uno de ellos médico psiquiatra infanto-juvenil, con demostrable experiencia en el tratamiento de la niñez y adolescencia vulnerada, y el otro psicólogo o nutriólogo, con más de cinco años de actividad laboral vinculada a temas que constituyen el objeto del servicio, y que se haya destacado, principalmente, en materias de protección de la infancia, programas sociales, academia y/o investigación.
- d) un profesional del área económica o de administración con más de cinco años de actividad laboral y que cuente con conocimiento demostrable en los temas que constituyen el objeto del servicio.

6.3.- Ley de Inclusión laboral.

La ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, de 2017, aspira a promover la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral, en igualdad de condiciones, tanto en el ámbito público como en el privado. Entre los principales aportes de este marco normativo a la inclusión se encuentran los siguientes: impone a organismos públicos y empresas con 100 o más trabajadores y trabajadoras, el deber de contratar al menos 1% de personas con discapacidad; elimina la discriminación salarial de las personas con discapacidad; fija en 26 años la edad límite para suscribir contratos de aprendizaje con personas con discapacidad; prohíbe toda discriminación hacia personas con discapacidad, y establece que las personas con discapacidad contarán con garantías en los procesos de selección laboral del Estado.

En el marco del sector público, el cumplimiento de estas obligaciones debe ser informado anualmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, quienes deben recoger, sistematizar y difundir esta información, aun cuando no cuentan con facultades revisoras ni fiscalizadoras del cumplimiento, el que es responsabilidad de cada jefe o jefa de servicio.

Tal como se señaló previamente, la ley consagra la selección preferente de personas con discapacidad, al señalar que los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1° del decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, en sus procesos de selección deberán preferir, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad. Regla de preferencia que se extiende tanto a los procesos de selección definidos por la ley como a los instruidos por la autoridad para seleccionar a una persona que ejercerá la función pública en la respectiva institución.

Finalmente, cabe señalar que en los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública o regidos por sus reglas, la selección preferente de persona con discapacidad se cumple en aquellos casos en que, en igualdad de puntajes, se incorpora a la persona con discapacidad en la nómina que será propuesta a la autoridad. Para estos efectos, se entiende por igualdad de mérito la posición equivalente que ocupen dos o más postulantes como resultado de una evaluación.

A modo de conclusión y a la luz de los antecedentes previamente expuestos, es posible proyectar que los esfuerzos por incluir la diversidad presente en la sociedad continuará afianzándose y expandiéndose, con el objetivo de no sólo reconocer las diferencias sino que también acogerlas y aceptarlas, como reflejo del respeto a la dignidad de la persona humana y de los beneficios que en el mundo de las organizaciones públicas y privadas trae la diversidad de las personas que las conforman.

7.- Participación ciudadana en el Sistema de Alta Dirección Pública.

La participación ciudadana es un proceso mediante el cual se relaciona la sociedad civil con el Estado, con el fin de que los ciudadanos y ciudadanas puedan expresar sus intereses, expectativas y demandas, haciéndose parte de los asuntos públicos. Por su intermedio se genera la posibilidad de que personas o grupos puedan influir o hacerse presentes en la determinación de la agenda pública y en la formulación, ejecución y

evaluación de las políticas públicas. Constituye un eje central de la democracia moderna que concibe la relación entre el Estado y el individuo como colaborativa o de cooperación.

Sus beneficios sociales son múltiples, entre ellos cabe destacar que limita el ejercicio abusivo del poder, favorece la transparencia y la racionalidad de decisiones públicas y acrecienta el sentido de comunidad. Además, promueve la organización de la ciudadanía, la que en forma responsable y proactiva se constituye en gestora de sus problemas y soluciones; amplía la visión de los problemas que surgen en cada comunidad; incrementa el interés por los asuntos públicos; disminuye los niveles de apatía y aumenta la legitimidad de la democracia y sus instituciones.

Dado su valor, en un marco de desconfianza hacia las instituciones, el Consejo estima necesario subrayar su importancia a la hora de seleccionar candidatos y candidatas a cargos de alta dirección, considerando que los actuales desafíos del sector público y las demandas ciudadanas frente al Estado la han transformado en un aspecto relevante de la gestión directiva. Como consecuencia de lo anterior, este elemento debe considerarse al definir el tipo de liderazgo necesario para encabezar los principales servicios públicos en nuestro país, lo que se ve corroborado por la creciente incorporación -por parte de la autoridad- de lineamientos y desafíos asociados a incrementar la participación tanto en los convenios de desempeño como en los perfiles directivos. .

Finalmente, cabe destacar que la Dirección Nacional del Servicio Civil -parte de la institucionalidad del Sistema- cumple con los deberes que en esta materia le impone la ley N°20.500, sobre participación ciudadana en la gestión pública, la que reconoce el derecho de las personas a participar en las políticas, programas, planes y acciones del Estado a través de los Consejos de la Sociedad Civil, el acceso a información relevante, las cuentas públicas participativas y las consultas ciudadanas.

8.- Otros desafíos emergentes para la Alta Dirección Pública.

A los desafíos que ofrecen la inclusión, la igualdad de género o la participación ciudadana en los asuntos públicos se suman una serie de otros retos que deberán enfrentar los Altos y Altas Directivos Públicos.

Los cambios sociales, políticos, tecnológicos, científicos, valóricos y culturales experimentados por las sociedades requieren nuevas capacidades del Estado en general, y de la gestión pública en particular. La inteligencia artificial, la revolución digital, las demandas por equidad, la convivencia de distintas generaciones en las organizaciones -*baby boomers*, generación X, *millennials* y *centennials*-, el cambio climático, la sustentabilidad, la interculturalidad, el teletrabajo, la atracción de talentos y la gobernanza multinivel, entre otros aspectos, suman elementos al nuevo escenario, que aún no termina de configurarse, y que deberá ser tenido a la vista en el proceso permanente de modernización del Estado, al que no está ajena la Alta Dirección Pública.

El Sistema de Alta Dirección Pública debe hacerse cargo del nuevo contexto y reflejarlo, especialmente, en la definición de nuevos perfiles directivos y en la búsqueda de líderes y lideresas capaces de enfrentar la interpelación ciudadana en estos nuevos tiempos.

ANEXOS

ANEXO 1: FÓRMULA DE CÁLCULO PARA EL PAGO DE SERVICIOS A EMPRESAS CONSULTORAS DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

1.- Fórmula aplicable a servicios de evaluación

Servicios de búsqueda = $Z*(0,2*W*Validador+0,3*W*N) +5UF*NP$

Dónde:

- **Z:** Ponderador ofertado, relacionado con la zona geográfica en la que se desarrollará el respectivo proceso de selección.
- **W:** Renta líquida del cargo en concurso.
- **Validador:** Valor 0 o 1, que depende de M.
- **M:** Cantidad de postulantes que la empresa inscribe en el proceso y por los que entrega informe P1, P2 y/o P3. Se considerará como válidos a aquellos candidatos que cumplan con el perfil del cargo publicado, acreditando el cumplimiento de los requisitos legales para el cargo.
- **N:** Cantidad de postulantes que la empresa inscribe en el proceso y llegan a nómina.
- **NP:** Cantidad de postulantes que la empresa inscribe en el proceso, llegan a nómina y es su primera postulación al sistema ADP.

2.- Fórmula aplicable a servicios de evaluación

Servicios de evaluación = $B*(0,2UF*N1+2UF*N2+3,5UF*N3) +0,15*W*N4$

Dónde:

- **B:** Ponderador ofertado.
- **N1:** Número de CV analizados, evaluados y calificados en primera instancia, según el perfil de selección del cargo.
- **N2:** Número de informes P2 correspondientes a los candidato/as que concluyen su participación en la etapa de evaluación gerencial previo análisis del respectivo Organismo Público.
- **N3:** Número de informes P3 correspondientes a los candidato/as que se les ha aplicado la evaluación psicolaboral, previo análisis del Organismo Público.
- **W:** Renta líquida del cargo en concurso.
- **N4:** Cantidad de candidatos que postulan por el Portal de Postulación y que llegan a nómina.

ANEXO 2: EL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

El Sistema de Alta Dirección Pública 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 definidos por la autoridad, así como a contribuir a seleccionar a los mejores profesionales para el ejercicio de funciones públicas en otras entidades estatales. Su conducción le corresponde a la Dirección Nacional del Servicio Civil y cuenta con la regulación y garantía del Consejo de Alta Dirección Pública. Su marco normativo está establecido por el Título VI de la ley N°19.882, de 2003, perfeccionado y fortalecido por la ley N°20.955, de 2016.

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 un cargo de primer o de segundo nivel jerárquico– selecciona, por concurso público, a los postulantes más idóneos para el cargo, quienes son propuestos a la autoridad encargada del nombramiento, la que puede elegir libremente entre los nominados e incluso desestimarlos y solicitar un nuevo proceso de selección.

Desde 2016, a la selección se suma el mandato legal de diseñar y ejecutar planes y programas de inducción, acompañamiento, formación y desarrollo de Altos Directivos Públicos, los que son elaborados por la Dirección Nacional del Servicio Civil y aprobados por el Consejo de Alta Dirección Pública, el que entrega las directrices para su diseño e implementación.

La institucionalidad del Sistema está conformada por la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Consejo de Alta Dirección Pública y sus principales actores incluyen a la autoridad gubernamental, Profesionales Expertos/as y Representantes del Consejo ante las Comisiones Calificadoras encargadas de seleccionar candidatos a directores de establecimientos educacionales públicos, Comités de Selección, empresas consultoras y a los propios candidatos.

1.- Génesis y objetivos del Sistema de Alta Dirección Pública.

El 23 de junio de 2003, en el marco del Proceso de Modernización del Estado, se dictó la ley N° 19.882, sobre Nuevo Trato Laboral y Alta Dirección Pública, que introdujo una profunda reforma en la Administración Civil del Estado a través de una nueva política en materia de gestión y desarrollo de las personas y de la instauración del Sistema de Alta Dirección Pública, bajo la conducción de la Dirección Nacional del Servicio Civil y con la regulación y garantía del Consejo de Alta Dirección Pública. Su marco normativo, tras trece años de funcionamiento, fue perfeccionado y fortalecido por la ley N°20.955, de 20 de octubre de 2016, la que inauguró una nueva fase en su desarrollo, caracterizada por crecientes desafíos y oportunidades.

El Sistema de Alta Dirección Pública 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 definidos por la autoridad.

Se estructura como un modelo mixto que busca 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 un cargo de primer o de segundo nivel jerárquico– selecciona, por concurso público, a los postulantes más idóneos para el cargo. Estos, son propuestos a la autoridad encargada del nombramiento, la que puede elegir libremente entre los nominados e incluso desestimarlos y solicitar un nuevo proceso de selección.

2.- **Ámbito de aplicación del Sistema.**

2.1.- **Cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.**

Originalmente, no todos los servicios públicos estuvieron incluidos en el Sistema de Alta Dirección Pública, ya que el mismo se estructuró –en su fase original– en torno a la distinción entre organismos que ejecutan políticas públicas y otorgan servicios a la ciudadanía y aquellos que definen políticas públicas, incluyéndose los primeros y excluyéndose los segundos. En base a dicha distinción, al iniciar su funcionamiento, la Alta Dirección Pública incluyó sólo a 93 de los 127 servicios públicos existentes en esa fecha.

La expansión del Sistema se produjo en forma progresiva, mediante diversas leyes que fueron incorporando a nuevos servicios tales como el Instituto Nacional del Deporte, la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, la Superintendencia de Seguridad Social, el Servicio Nacional de Pesca, el Servicio Nacional para la Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, la Agencia de Calidad de la Educación, la Superintendencia de Educación, el Servicio Electoral, el Servicio Nacional de la Discapacidad, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Comisión Nacional de Energía y la Superintendencia de Medioambiente, entre otros. Dicha incorporación de servicios no ha incluido siempre los cargos de primer nivel jerárquico, razón por la cual al 31 de diciembre de 2022 había 150 servicios incorporados al sistema y 127 primeros niveles.

La ley N°20.955 amplió el ámbito de aplicación del Sistema, constituyéndolo en regla de general aplicación respecto de todos los servicios públicos de la Administración Central del Estado, con escasas excepciones. En efecto, la ley incorporó a los siguientes servicios: la Oficina de Políticas Agrarias, el Servicio Nacional de Menores, el Instituto Nacional de la Juventud, el Servicio Nacional del Adulto Mayor, la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, la Dirección del Trabajo, el Fondo Nacional de Salud, la Dirección Nacional del Servicio Civil, la Dirección General de Obras Públicas y la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas.

En 2022 se incorporaron al Sistema 20 nuevos cargos adscritos. Estos son: 4 cargos de segundo nivel jerárquico de la Dirección del trabajo y 16 Subdirectores/as Regionales de Servicios Sanitarios Rurales de la Dirección de Obras Hidráulicas

Son excepciones a esta regla general la Presidencia de la República, las subsecretarías, el Consejo de Defensa del Estado, la Agencia Nacional de Inteligencia, la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales, la Corporación de Fomento de la Producción y la Dirección de Presupuestos. Su exclusión se funda en la naturaleza del servicio o en el hecho de haberse encontrado en tramitación -a la fecha de dictación de la ley- proyectos de ley que abordaban el tema sectorialmente.

Desde la perspectiva de los cargos, la regla es que deben ser seleccionados a través del Sistema los cargos de primer y segundo nivel jerárquico de los servicios incorporados por ley al mismo. Los cargos de Altos Directivos Públicos de primer nivel corresponden, en general, a jefes de servicio y los de segundo nivel a subdirectores de servicio, directores regionales o jefaturas de unidades organizativas con dependencia inmediata del jefe superior.

No obstante, existen algunos servicios en que sólo se considera la inclusión en el Sistema de cargos específicos, a saber: los Subdirectores del Servicio Civil; los cargos de segundo nivel de la Dirección General de Obras Públicas y de la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas; los cargos de Subdirector Técnico y de Administración y Finanzas de Gendarmería de Chile y el de Director Nacional del Servicio de Impuestos Internos.

Las cifras antes señaladas deberían continuar elevándose una vez que se publique en el Diario Oficial la ley que crea el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil e introduce modificaciones a la ley N°20.084, sobre responsabilidad penal de adolescentes, y a otras normas que indica (Boletín N°11174-07) y en caso de aprobarse algunos de los diversos proyectos de ley que consideran la expansión del Sistema, entre los cuales cabe mencionar el que crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece beneficios y modificaciones regulatorias que indica (Boletín N°15480-13); el que fortalece el Sistema de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil (Boletín N° 14582-05); el que reforma el Fondo Nacional de Salud y crea un Plan de Salud Universal (Boletín N°13863-11); el que fortalece la institucionalidad del adulto mayor (Boletín N°13822-07); el que crea el Servicio de Empresas Públicas (Boletín N°11485-05); el que crea el Servicio Nacional Forestal y modifica la Ley General de Urbanismo y Construcciones (Boletín N°11175-01) y el proyecto de ley que regula la protección y el tratamiento de los datos personales y crea la Agencia de Protección de Datos Personales (Boletín N°11144-07), entre otros.

2.2.- Cargos no adscritos.

Al cabo de algunos años de funcionamiento del Sistema pudo apreciarse la tendencia a que se dispusiera por ley la provisión de diversos cargos -que no formaban parte del mismo- recurriendo al proceso de selección de la Alta Dirección Pública o a la participación de su institucionalidad. Entre ellos se encuentran cargos de Directores de CODELCO, del Comité de Auditoría Parlamentaria, de jueces de los Tribunales Tributarios y Aduaneros y de los Tribunales Ambientales, del Panel de Concesiones de Obras Públicas y del Panel de Expertos del Transporte Público, entre otros.

En el año 2011 la ley N°20.501, sobre Calidad Equidad de la Educación, dispuso un mecanismo perfeccionado de selección de los ocupantes de cargos de Directores de Administración de Educación Municipal y de Directores de Establecimientos Educativos Municipalizados, en más de 300 comunas del país, basado en el mérito, con aplicación de los estándares del Sistema de alta Dirección Pública.

Más tarde, la ley N°20.955 también amplió el universo de cargos no adscritos al incorporar al Fiscal y a los Gerentes de CORFO; al disponer la aplicación del procedimiento de selección de Altos Directivos Públicos de segundo nivel a determinados jefes de programas radicados en Subsecretarías, y al comprometer la remisión de proyectos de ley

destinados a incorporar criterios de mérito al reclutamiento y selección de directores de empresas públicas y de directivos del ámbito municipal.

En 2022 se incorporaron al Sistema 13 nuevos cargos no adscritos, todos de primer nivel jerárquico: Director/a de la Unidad de Gestión Institucional de la Defensoría de los Derechos de la Niñez y los Directores/as Ejecutivos/as de los Servicios Locales de Educación Pública de Antofagasta, Los Parques, Tamarugal, Valdivia, Elqui, Costa Central, Marga Marga, Los Libertadores, Santa Rosa, Santa Corina, Pino y Andalién Costa.

El total de cargos no adscritos también debería aumentar de aprobarse proyectos de ley tales como el proyecto que modifica diversos cuerpos legales con el objeto de fortalecer la integridad pública, probidad y transparencia en las municipalidades (Boletín N°14839-06); el que modifica la ley N°19.132, que crea empresa Televisión Nacional de Chile (Boletín N°14832-24); el que consagra la autonomía legal de la Defensoría Penal Pública y fortalece su institucionalidad (Boletín N°14753-07); el que modifica la ley N°19.640, orgánica constitucional del Ministerio Público, en materia de igualdad de género y fortalecimiento democrático de su integración (Boletín N°13004-07); el que modifica la ley orgánica constitucional del Congreso Nacional y otros cuerpos legales en lo relativo a probidad y transparencia (Boletín N°10264-07) y la eventual participación del Sistema de Alta Dirección Pública en el nombramiento de Consejeros del Consejo de Defensa del Estado (Boletines Ns° 11129-07 y 13522-07), entre otros.

2.3.- Principales actores.

La institucionalidad del Sistema de Alta Dirección Pública está conformada por el Consejo de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil. Existen, además, otras entidades que participan del mismo. A continuación, se incluye una reseña de todos ellos, así como de los roles que cumplen.

a) Consejo de Alta Dirección Pública. Es un cuerpo colegiado, autónomo, creado por ley que, en conjunto con la Dirección Nacional del Servicio Civil, integra la institucionalidad del Sistema de Alta Dirección Pública, correspondiéndole la responsabilidad de velar por su correcto funcionamiento.

Su composición es de carácter transversal, lo que permite que su gestión trascienda coyunturas electorales. Está integrado por cinco miembros: el Director Nacional del Servicio Civil, quien lo preside y cuatro Consejeros de reconocido prestigio por su experiencia y conocimientos en administración de personal y/o políticas públicas, designados por períodos de seis años, por el Presidente de la República, con acuerdo de los 4/7 de los Senadores en ejercicio, siendo nominados por pares alternadamente cada tres años.

En cumplimiento de la misión que le es propia, al Consejo le corresponde regular los procesos de selección de candidatos a cargos del Sistema de Alta Dirección Pública o de aquellos que deben seleccionarse con su participación o con arreglo a sus procedimientos y conducir los concursos destinados a proveer cargos de jefes superiores de servicios.

Asimismo, está encargado de revisar y aprobar los perfiles profesionales de aquellos cargos directivos que serán provistos a través del Sistema, debiendo resguardar que los perfiles estén formulados de modo de garantizar un proceso de selección competitivo y fundado en las necesidades objetivas del cargo.

Respecto del primer nivel jerárquico -que incluye a las jefaturas de servicio-, es el Consejo quien propone al Presidente de la República una nómina de tres o cuatro candidatos elegidos en el respectivo proceso de selección. En el segundo nivel jerárquico, el Consejo participa de los Comités de Selección encargados de seleccionar a sus Altos Directivos, por medio de la designación de uno de sus integrantes o de un profesional experto que actúe en su representación.

En materia de remuneraciones para los nuevos Altos Directivos, el Consejo cumple el rol de proponer al Ministro de Hacienda los porcentajes de la Asignación de Alta Dirección Pública, destinada a salvar brechas de remuneraciones con el sector privado, tomando en consideración antecedentes relativos a los niveles de tecnificación y de responsabilidad de las respectivas instituciones y los perfiles requeridos, así como el conocimiento obtenido de las remuneraciones de mercado en el sector público o privado para funciones afines o asimilables.

También le corresponde resolver los reclamos que interpongan aquellos candidatos que consideren que se han producido vicios o irregularidades que afecten su participación igualitaria en los certámenes de selección del Sistema.

Adicionalmente, puede disponer la contratación de empresas consultoras especializadas en evaluación y selección de personas y proponer a la Dirección Nacional del Servicio Civil la adopción de medidas o la elaboración de los estudios que estime pertinentes para el mejor funcionamiento del Sistema.

El Consejo es responsable de conocer y aprobar las directrices para el diseño e implementación de los planes y programas de inducción, acompañamiento, formación y desarrollo de Altos Directivos Públicos. Además, tiene la responsabilidad de aprobar, con el acuerdo de cuatro de sus miembros, la utilización del mecanismo de gestión de candidatos, que permite evitar concursos declarados desiertos por no reunirse suficientes candidatos idóneos para conformar nómina, mediante la invitación a integrarse al proceso de selección a quienes hayan ejercido cargos de Alta Dirección Pública o hayan sido nominados en concursos destinados a proveer cargos análogos.

Finalmente, cumple el rol de rendir cuentas al informar anualmente, a las Comisiones de Hacienda de ambas ramas del Congreso Nacional, sobre el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.

En el ejercicio de todas sus funciones deberá cautelar los principios de no discriminación, imparcialidad y plena transparencia de los procesos de selección y garantizar la confidencialidad de la información.

b) Dirección Nacional del Servicio Civil. Es un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda y cuya misión es fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos.

Ejerce su acción en dos ámbitos: la modernización y desarrollo de la carrera funcionaria y el funcionariado, a cargo de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas y la

implementación del Sistema de Alta Dirección Pública, a cargo de la Subdirección de Alta Dirección Pública. Esta última es la responsable de coordinar y administrar los procesos de selección; informar de los avances de los concursos al Consejo de Alta Dirección Pública; elaborar perfiles de selección y descripciones de cargos; actuar como contraparte técnica de las empresas consultoras a cargo de la búsqueda y evaluación de Altos Directivos Públicos; coordinar acciones con ministerios y servicios públicos para el adecuado desarrollo de los concursos a su cargo y, en general, realizar las acciones necesarias para asegurar el eficiente y eficaz funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública. Finalmente, se le señaló la obligación de diseñar e implementar programas de inducción y acompañamiento para Altos Directivos Públicos, como forma de potenciar la gestión directiva y complementar la selección en base al mérito y a la idoneidad profesional.

El fortalecimiento de la Dirección Nacional del Servicio Civil fue uno de los dos objetivos de la ley N° 20.955, expresándose en la consagración legal de la existencia de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas –previamente reservada sólo a la Subdirección de Alta Dirección Pública- y en la asignación de nuevas funciones, siendo la más importante de ellas el rol rector del servicio en materia de gestión y desarrollo de personas, en virtud del cual le corresponde impartir normas de aplicación general en dicho ámbito. Además, se le confirieron responsabilidades en el campo de la ética pública, al imponerle el deber de impartir normas de aplicación general para la elaboración de códigos de ética en los servicios públicos y de difundir y promover normas de probidad y transparencia en el Estado. De esta forma el Servicio Civil se constituyó en una autoridad en lo relativo a gestión de personas en el Estado, complementando las funciones de DIPRES en la materia.

c) Autoridad gubernamental. Propone el perfil de selección y participa de la determinación de la renta asociada a los cargos; en el nombramiento de uno de los nominados o en el rechazo de la nómina y en la remoción de los Altos Directivos Públicos nombrados a través del Sistema, quienes tienen la calidad de funcionarios de exclusiva confianza.

Además, define las políticas que deberán ser implementadas y señala los lineamientos de la gestión directiva que deberá ejecutar el Alto Directivo Público y que serán parte integrante de su convenio de desempeño.

Conforme con la ley N° 20.955, el Presidente de la República tiene la facultad para -dentro de los primeros tres meses de su gobierno- eximir de la aplicación de los mecanismos de selección del Sistema hasta a doce cargos de jefes superiores de servicio afectos al mismo. Dichos cargos deberán ser provistos con personas que cumplan con el respectivo perfil de selección, aprobado por el Consejo de Alta Dirección Pública antes del nombramiento. Las personas así nombradas podrán mantenerse en el cargo hasta por los cuatro años que dure el mandato presidencial, al cabo de los cuales el cargo se reintegrará al régimen normal del Sistema.

d) Profesionales Expertos/as. Son los representantes del Consejo de Alta Dirección Pública en los Comités de Selección y es el encargado de presidir el Comité. Debe asegurar el adecuado funcionamiento de los Comités de Selección en los que participa, garantizando que éstos se ajusten a los lineamientos definidos por el Consejo y resguardando los principios sobre los cuales se sustenta el Sistema de Alta Dirección Pública: excelencia, transparencia, legalidad, probidad y no discriminación.

e) Comités de selección. Son los encargados de conducir los procesos de selección de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico. Se integran por un representante del jefe superior del servicio respectivo, el que deberá ser funcionario de la planta directiva o del estamento profesional del mismo; un representante del Ministro del ramo, y un miembro del Consejo de Alta Dirección Pública o un representante de éste, denominado Profesional Experto, quien lo preside.

Precisan de la mayoría de sus integrantes para constituirse, sesionar, entrevistar y adoptar acuerdos. No obstante lo anterior, siempre debe estar presente el representante del Consejo de Alta Dirección Pública.

f) Empresas consultoras. El Consejo de Alta Dirección Pública externaliza la evaluación y eventualmente la búsqueda de los postulantes en los procesos de selección del Sistema y entrega esta tarea a empresas especializadas en selección y búsqueda de directivos, que forman parte del Convenio Marco suscrito para estos efectos por la Dirección Nacional del Servicio Civil y ChileCompra.

En cada proceso de selección se define qué empresa o empresas específicas participarán y que deberán entrevistar a los postulantes preseleccionados, analizar sus antecedentes y contrastar sus observaciones con el perfil de selección correspondiente. La intervención de la empresa consultora concluye con el informe de evaluación de los postulantes evacuado por ésta, el que constituirá un insumo central en la decisión que adopte el Consejo o el Comité al determinar quiénes integrarán la nómina de postulantes elegibles que será remitida a la autoridad encargada del nombramiento.

3.- Principios que forman parte del Sistema de Alta Dirección Pública.

Los principios de excelencia, transparencia, legalidad, probidad y no discriminación, a través de la aplicación de criterios de idoneidad y mérito, constituyen el telón de fondo del Sistema de Alta Dirección Pública chileno.

3.1.- Excelencia.

El principio de excelencia implica que el estándar al que aspira el Sistema es el de los mayores grados posibles de perfección y calidad.

3.2.- Transparencia.

El principio de transparencia, en el marco del Sistema de Alta Dirección Pública, se manifiesta en su compromiso con el libre acceso a información pública –tanto a través de acciones de transparencia activa o pasiva- con excepción de aquellas materias legalmente exceptuadas.

3.3.- Legalidad.

El principio de legalidad implica la estricta sujeción al ordenamiento jurídico vigente, el que constituye la condición, fundamento y límite de la actividad del Sistema de Alta Dirección Pública.

3.4.- Probidad.

El principio de probidad alude al proceder éticamente intachable, honesto y veraz que deben presentar el Sistema y sus agentes y que incluye la preeminencia del interés general por sobre el particular.

3.5.- No discriminación.

El principio de no discriminación se basa en la dignidad de la persona humana y, en el marco del Sistema de Alta Dirección Pública, se manifiesta en la garantía de igualdad de trato entre todos los postulantes y en la prohibición de cualquier distinción que no se base en la capacidad o idoneidad personal.

Con el concurso de los principios antes enunciados, se favorece la profesionalización de la función pública y el fortalecimiento institucional del Estado, habilitándolo para enfrentar desafíos crecientemente complejos.

4.- Etapas del proceso de reclutamiento y selección.

El Sistema de Alta Dirección Pública establece un mecanismo de reclutamiento y selección basado en la determinación de perfiles que miden competencias y permiten atraer hacia la función pública a los profesionales más idóneos para ejercer cargos de primer y segundo nivel jerárquico de la Administración Central del Estado, a través de procesos públicamente conocidos y apoyados de todas las herramientas modernas utilizadas en la selección de personas. El proceso de selección consta de las siguientes etapas:

4.1.- Preparación del concurso.

El proceso de selección se gatilla al producirse la vacancia de un cargo directivo adscrito al Sistema. La autoridad debe informar la vacancia al Servicio Civil dentro de 5 días contados desde que ésta se produjo o desde la no renovación de un Alto Directivo. El Servicio Civil asesorará a la autoridad respectiva en la construcción del perfil de selección, el que será propuesto por la autoridad ministerial y aprobado por el Consejo de Alta Dirección Pública. Este cuerpo colegiado, además, propondrá al Ministro de Hacienda el porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública asociado a cargos de primer nivel jerárquico.

4.2.- Convocatoria.

Consiste en el llamado a participar de un determinado proceso de selección, dirigido a personas que satisfagan los requerimientos definidos en el perfil de selección, la que se realiza a través de una invitación pública y abierta, de amplia divulgación a través de medios de comunicación masiva y del Diario Oficial. Este llamado puede complementarse a través de la contratación de servicios de búsqueda de candidatos.

En los 8 meses anteriores a un cambio de Gobierno, sólo puede convocarse a concursos de jefes de servicio cuando el Consejo de Alta Dirección Pública –por al menos 4 votos favorables- así lo autorice al pronunciarse sobre la solicitud formulada por la autoridad en este sentido, aduciendo razones de buen servicio expresamente fundadas.

4.3.- Reclutamiento.

La siguiente etapa del proceso de selección es la de reclutamiento, en la que los postulantes envían sus antecedentes a través del sistema de postulación en línea -

herramienta que permite postular a través de formularios electrónicos, accesibles desde el sitio web de la Dirección Nacional del Servicio Civil-, dando inicio a la revisión y análisis de la concurrencia de los requisitos legales para postular. Los antecedentes de quienes cumplen con los requisitos legales son remitidos a la empresa consultora a cargo de la evaluación de los candidatos.

4.4.- Evaluación y conformación de nómina.

La empresa consultora encargada del proceso evalúa a los postulantes mediante el análisis de sus antecedentes y de entrevistas personales. En primer término, los candidatos son evaluados curricularmente, elaborándose un ranking según su proximidad con el perfil de selección. Los mejor evaluados pasan a la siguiente fase de evaluación, en la que se entrevista a los candidatos y se analizan sus referencias, elaborando informes de evaluación gerencial y de competencias, los que serán considerados por el Consejo o el Comité de Selección en su evaluación final. A continuación, el Consejo o el Comité de Selección, según se trate de un proceso de selección de primer o de segundo nivel jerárquico, entrevista a los candidatos mejor evaluados y conforma la nómina de tres o cuatro candidatos elegibles que será entregada a la autoridad encargada del nombramiento. Si no se reúnen al menos tres candidatos para conformar nómina, el propio Consejo o el Comité de selección, en su caso, declarará desierto el concurso y deberá darse inicio a uno nuevo.

Con el objeto de cautelar el buen uso de los recursos fiscales y evitar declaraciones de desierto por no reunirse al menos tres candidatos idóneos para conformar nómina, la ley N° 20.955 estableció el mecanismo de gestión de candidatos, en virtud del cual el Consejo, por un quórum de 4/5 de sus miembros, podrá acordar incorporar a los concursos –con su autorización y antes de las entrevistas- a personas que hayan sido incluidas en nóminas de concursos destinados a proveer cargos análogos en los últimos 24 meses o a Altos Directivos Públicos que hayan ejercido como tales por al menos 2 años y que han cumplido el 90% o más de su Convenio de Desempeño.

4.5.- Nombramiento o declaración de desierto.

El jefe de servicio, respecto de los candidatos de segundo nivel, tendrá la obligación de entrevistar a los nominados y deberá informar de ello por escrito a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

La autoridad encargada del nombramiento -que en el primer nivel es el Presidente de la República y, en el segundo nivel, el respectivo jefe de servicio- puede nombrar a una de las personas nominada o declarar desierto el concurso.

Si opta por nombrar se informará de ello al Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública, al Ministro del ramo y a la persona elegida. El nombramiento –para el cual dispondrá de un plazo máximo de 90 o de 20 días hábiles contados desde la recepción de la nómina, según se trate de cargos de primer o segundo nivel jerárquico- se efectúa a través de un decreto supremo firmado por el Presidente de la República y por el Ministro del ramo y una copia del mismo es archivada por la Dirección Nacional del Servicio Civil, abriéndose un archivo individual del Alto Directivo Público, en el cual se incluye la información relevante disponible.

Si opta por declarar desierto, tratándose de cargos de segundo nivel, la ley N°20.955 limitó esta opción a una única oportunidad. Tanto para el primer como el segundo nivel, la

declaración de desierto podrá ser expresa o será la consecuencia de no haber efectuado el nombramiento dentro del plazo que la ley señala al efecto.

En el evento que se haya declarado desierto un concurso de segundo nivel, si nuevamente transcurre el plazo sin que se efectúe el nombramiento, la ley faculta al Consejo para declarar desierto fundadamente por una única vez dentro del término de 10 días contados desde vencimiento del plazo. Si el Consejo no ejerce esta atribución, se deberá nombrar al primero de la nómina, el mismo efecto ocurrirá en el caso en que el Consejo haya ejercido la facultad, se haya llevado a cabo el nuevo concurso y nuevamente venza el plazo sin que se efectúe el nombramiento por parte de la autoridad.

Finalmente, se hace entrega de certificados a los postulantes que integraron nómina y que lo hayan así solicitado, atestiguando el hecho y, además, se reciben las reclamaciones de los postulantes que consideren que se han producido vicios o irregularidades que afecten su participación igualitaria en el proceso de selección.

Tabla 26: glosario sobre el estado de los procesos de selección.

Concepto	Definición
Postulación	Período entre la publicación de la convocatoria y el cierre de la misma.
Evaluación	Período en el cual se evalúa a los candidatos e incluye revisión de requisitos legales, análisis curricular, evaluación gerencial y de competencias. En esta etapa se incluye la entrevista del candidato con el Consejo de Alta Dirección Pública o el Comité de Selección.
Nómina	Alude a procesos en los cuales, tras concluir el proceso de evaluación, se procede a conformar la nómina de candidatos elegibles y a remitirla a la autoridad encargada del nombramiento.
Nombramiento	Existe ya una decisión de la autoridad encargada del nombramiento respecto a seleccionar una persona de la nómina para ejercer el cargo.
Desierto	Existe decisión de la autoridad respecto a no nombrar a ninguno de los nominados. También puede ser pronunciado por el Consejo o el Comité cuando no se reúnen al menos tres candidatos idóneos para conformar nómina.

5.- Condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos.

El legislador consagró las siguientes condiciones específicas destinadas a facilitar y potenciar el mejor desempeño de los Altos Directivos Públicos:

5.1.- Dedicación exclusiva.

Los cargos de Altos Directivos Públicos del Sistema deben desempeñarse con dedicación exclusiva, por regla general.

Excepcionalmente, pueden desarrollar actividades docentes durante la jornada de trabajo, con un tope de doce horas semanales y con la obligación de compensar las horas en que no haya desempeñado el cargo efectivamente.

La ley N° 20.261, creó una nueva excepción al disponer que los Directores de Hospital o

de Servicio de Salud seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán destinar un máximo de doce horas, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial. Además, el 17 de febrero de 2012, fue publicada la ley N° 20.498, que modificó la ley N° 19.882 y flexibilizó la dedicación exclusiva de los cargos de Subdirectores Médicos de Servicios de Salud y de Hospital, habilitándolos para optar por sustituir la jornada de 44 horas semanales con dedicación exclusiva, por una jornada de 33 horas semanales, con la limitante de no ejercer otro cargo con responsabilidades directivas en el sector salud o por mantener la jornada de 44 horas, pudiendo en este caso destinar las horas de docencia que la ley autoriza ejercer a los ocupantes de estos cargos, al desempeño de la actividad clínica y asistencial.

5.2.- Extensión del nombramiento.

El nombramiento se efectúa por el término de tres años renovables por la autoridad competente hasta por dos veces, por el mismo plazo, considerando para ello las evaluaciones disponibles y, particularmente, el convenio de desempeño suscrito por el respectivo Alto Directivo Público. Una vez transcurridos los plazos antes señalados, el Alto Directivo Público que desee permanecer en el cargo deberá postular en igualdad de condiciones con el resto de los interesados.

Cabe destacar que, en materia de remoción, el legislador ha dispuesto que los Altos Directivos Públicos son funcionarios de exclusiva confianza de la autoridad facultada para el nombramiento, lo que implica que ésta puede removerlos del cargo en cualquier momento en que lo estime necesario.

5.3.- Indemnización.

El Alto Directivo Público tiene derecho a gozar de la indemnización contemplada en el artículo 148 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis años. El derecho a indemnización se hace efectivo cuando el Alto Directivo cesa en sus funciones por concluir el período de nombramiento sin que éste sea renovado o cuando cesa en sus funciones por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación y no concurra causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal.

5.4.- Asignación de Alta Dirección Pública.

Establecida en reemplazo de la Asignación de Alta Dirección Superior consagrada por la ley N° 19.863, será percibida por quienes desempeñen cargos de Alta Dirección Pública.

5.5.- Convenios de desempeño.

Suscritos entre el Alto Directivo y su superior jerárquico, consideran los programas de mejoramiento de gestión, las metas gubernamentales, la administración de los recursos presupuestarios y los compromisos específicos que contraiga el Directivo con la respectiva autoridad. La evaluación de su cumplimiento se reflejará en las remuneraciones del Alto Directivo Público.

5.6.- Mantención del cargo de planta.

Los funcionarios conservarán los cargos de planta de que sean titulares mientras ejerzan los cargos de Alta Dirección Pública para los que han sido nombrados, incluyendo sus renovaciones, por un límite máximo de 9 años.

ANEXO 3: SERVICIOS ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

Tabla 27: servicios adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.

Servicio	Año incorporación
Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo	2004
Agencia de Calidad de la Educación	2011
Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera	2016
Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo	2019
Caja de Previsión de la Defensa Nacional	2004
Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud	2004
Centro de Referencia de Salud de Maipú	2004
Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente	2004
Comisión Chilena de Energía Nuclear	2004
Comisión Chilena del Cobre	2004
Comisión Nacional de Energía	2009
Comisión Nacional de Riego	2004
Consejo de Rectores	2004
Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	2017
Defensoría Penal Pública	2004
Dirección de Aeropuertos	2004
Dirección de Arquitectura	2004
Dirección de Compras y Contratación Pública	2004
Dirección de Contabilidad y Finanzas	2004
Dirección de Educación Pública	2017
Dirección de Obras Hidráulicas	2004
Dirección de Obras Portuarias	2004
Dirección de Previsión de Carabineros de Chile	2004
Dirección de Vialidad	2004
Dirección del Trabajo	2017
Dirección General de Aeronáutica Civil	2004
Dirección General de Aguas	2004
Dirección General de Concesiones de Obras Públicas	2017
Dirección General de Crédito Prendario	2004
Dirección General de Promoción de Exportaciones	2019
Dirección General OOPP	2017
Dirección Nacional de Fronteras y Límites	2004
Dirección Nacional Servicio Civil	2017
Dirección Planeamiento	2017
Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas	2004
Fiscalía Nacional Económica	2004

Servicio	Año incorporación
Fondo de Solidaridad e Inversión Social	2004
Fondo Nacional de Salud	2017
Gendarmería de Chile	2010
Instituto Antártico Chileno	2004
Instituto de Desarrollo Agropecuario	2004
Instituto de Previsión Social	2009
Instituto de Salud Pública	2004
Instituto de Seguridad Laboral	2009
Instituto Nacional de Deportes	2006
Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala	2019
Instituto Nacional de Estadística	2004
Instituto Nacional de Hidráulica	2004
Instituto Nacional de la Juventud	2017
Instituto Nacional de Propiedad Industrial	2008
Junta de Aeronáutica Civil	2004
Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	2004
Junta Nacional de Jardines Infantiles	2004
Oficina de Políticas Agrarias	2017
Oficina Nacional de Emergencia	2004
Parque Metropolitano	2004
Servicio Agrícola y Ganadero	2004
Servicio de Evaluación Ambiental	2010
Servicio de Impuestos Internos	2010
Servicio de Registro Civil e Identificación	2004
Servicio de Salud Aconcagua	2004
Servicio de Salud Antofagasta	2004
Servicio de Salud Araucanía Norte	2004
Servicio de Salud Araucanía Sur	2004
Servicio de Salud Arauco	2004
Servicio de Salud Arica	2004
Servicio de Salud Atacama	2004
Servicio de Salud Aysén	2004
Servicio de Salud Bío - Bío	2004
Servicio de Salud Chiloé	2008
Servicio de Salud Concepción	2004
Servicio de Salud Coquimbo	2004
Servicio de Salud Iquique	2004
Servicio de Salud Magallanes	2004
Servicio de Salud Maule	2004
Servicio de Salud Metropolitano Central	2004
Servicio de Salud Metropolitano Norte	2004

Servicio	Año incorporación
Servicio de Salud Metropolitano Occidente	2004
Servicio de Salud Metropolitano Oriente	2004
Servicio de Salud Metropolitano Sur	2004
Servicio de Salud Metropolitano Suroriente	2004
Servicio de Salud Ñuble	2004
Servicio de Salud O'Higgins	2004
Servicio de Salud Osorno	2004
Servicio de Salud Reloncaví	2004
Servicio de Salud Talcahuano	2004
Servicio de Salud Valdivia	2004
Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	2004
Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Antofagasta	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Arica y Parinacota	2007
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Atacama	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Aysén	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Bdo. O'Higgins	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Coquimbo	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región de la Araucanía	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región de Los Lagos	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región del Bío-Bío	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región del Maule	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Los Ríos	2007
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Magallanes	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Metropolitana	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Ñuble	2018
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Tarapacá	2004
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Valparaíso	2004
Servicio Local de Educación Andalién Sur	2019
Servicio Local de Educación Aysén	2021
Servicio Local de Educación Barrancas	2017
Servicio Local de Educación Costa Araucanía	2017
Servicio Local de Educación de Atacama	2019
Servicio Local de Educación de Chinchorro	2019
Servicio Local de Educación de Colchagua	2019
Servicio Local de Educación de Gabriela Mistral	2019
Servicio Local de Educación de Licancabur	2021
Servicio Local de Educación de Llanquihue	2019
Servicio Local de Educación de Valparaíso	2019
Servicio Local de Educación Huasco	2017
Servicio Local de Educación Iquique	2019

Servicio	Año incorporación
Servicio Local de Educación Magallanes	2021
Servicio Local de Educación Maule Costa	2021
Servicio Local de Educación Puerto Cordillera	2017
Servicio Local de Educación Punilla Cordillera	2021
Servicio Médico Legal	2004
Servicio Nacional de Aduanas	2004
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	2004
Servicio Nacional de Geología y Minería	2004
Servicio Nacional de la Discapacidad	2010
Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	2016
Servicio Nacional de Menores	2017
Servicio Nacional de Migraciones	2021
Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	2004
Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	2021
Servicio Nacional de Turismo	2004
Servicio Nacional del Adulto Mayor	2017
Servicio Nacional del Consumidor	2004
Servicio Nacional del Patrimonio Cultural	2018
Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol	2011
Superintendencia de Casinos de Juego	2005
Superintendencia de Educación	2011
Superintendencia de Educación Superior	2019
Superintendencia de Electricidad y Combustibles	2004
Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento	2004
Superintendencia de Pensiones	2004
Superintendencia de Salud	2004
Superintendencia de Seguridad Social	2013
Superintendencia de Servicios Sanitarios	2004
Superintendencia del Medio Ambiente	2010
Superintendencia de Educación Superior	2019
Tesorería General de la República	2004
Unidad de Análisis Financiero	2004

ANEXO 4: SERVICIOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

Tabla 28: servicios no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.

Servicio	Año incorporación
Centro de Formación Técnica de la Región de Antofagasta	2017
Centro de Formación Técnica de la Región de Arica y Parinacota	2017
Centro de Formación Técnica de la Región de Atacama	2017
Centro de Formación Técnica de la Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	2017
Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo	2017
Centro de Formación Técnica de la Región de La Araucanía	2017
Centro de Formación Técnica de la Región de Los Lagos	2017
Centro de Formación Técnica de la Región de Los Ríos	2017
Centro de Formación Técnica de la Región de Magallanes y Antártica Chilena	2017
Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá	2017
Centro de Formación Técnica de la Región de Valparaíso	2017
Centro de Formación Técnica de la Región del Biobío	2017
Centro de Formación Técnica de la Región del Maule	2017
Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana	2017
Centro de Formación Técnica Región del Libertador General Bernardo O'Higgins	2017
Comisión de Expertos para la Regulación de Aranceles	2018
Comisión Nacional de Acreditación	2018
Comisión para el Mercado Financiero	2017
Congreso de la República	2010
Consejo Nacional de Educación	2010
Consejo Nacional de Televisión	2020
Consejo para la Transparencia	2008
Corporación de Fomento a la Producción	2016
Corporación Nacional del Cobre	2009
Cuarto Tribunal Tributario Aduanero Región Metropolitana	2009
Defensoría de los Derechos de la Niñez	2019
Defensoría del Contribuyente	2021
Empresa Nacional del Petróleo	2017
Fondo de Infraestructuras	2018
Instituto Nacional de Derechos Humanos	2009
Municipalidad de Calera	2011
Municipalidad de Algarrobo	2011
Municipalidad de Alhué	2011
Municipalidad de Angol	2011
Municipalidad de Arauco	2011
Municipalidad de Bulnes	2011
Municipalidad de Cabildo	2011
Municipalidad de Cabrero	2011

Servicio	Año incorporación
Municipalidad de Calbuco	2011
Municipalidad de Calle Larga	2011
Municipalidad de Canela	2011
Municipalidad de Cañete	2011
Municipalidad de Cartagena	2011
Municipalidad de Casablanca	2011
Municipalidad de Catemu	2011
Municipalidad de Cerrillos	2011
Municipalidad de Chépica	2011
Municipalidad de Chillán	2011
Municipalidad de Codegua	2011
Municipalidad de Coelemu	2011
Municipalidad de Colbún	2011
Municipalidad de Collipulli	2011
Municipalidad de Coltauco	2011
Municipalidad de Combarbalá	2011
Municipalidad de Concón	2011
Municipalidad de Coronel	2011
Municipalidad de Cunco	2011
Municipalidad de Curacautín	2011
Municipalidad de Curacaví	2011
Municipalidad de Curanilahue	2011
Municipalidad de Curepto	2011
Municipalidad de Curicó	2011
Municipalidad de Doñihue	2011
Municipalidad de El Bosque	2011
Municipalidad de El Carmen	2011
Municipalidad de El Monte	2011
Municipalidad de El Quisco	2011
Municipalidad de Estación Central	2011
Municipalidad de Freire	2011
Municipalidad de Futrono	2011
Municipalidad de Galvarino	2011
Municipalidad de Gorbea	2011
Municipalidad de Graneros	2011
Municipalidad de Hijuelas	2011
Municipalidad de Hualaihué	2011
Municipalidad de Hualañé	2011
Municipalidad de Hualpén	2011
Municipalidad de Huechuraba	2011
Municipalidad de Illapel	2011
Municipalidad de Independencia	2011

Servicio	Año incorporación
Municipalidad de La Cisterna	2011
Municipalidad de La Ligua	2011
Municipalidad de La Pintana	2011
Municipalidad de La Unión	2011
Municipalidad de Lago Ranco	2011
Municipalidad de Laja	2011
Municipalidad de Lanco	2011
Municipalidad de Las Cabras	2011
Municipalidad de Lautaro	2011
Municipalidad de Lebu	2011
Municipalidad de Limache	2011
Municipalidad de Linares	2011
Municipalidad de Litueche	2011
Municipalidad de Llay Llay	2011
Municipalidad de Lo Barnechea	2011
Municipalidad de Lo Espejo	2011
Municipalidad de Loncoche	2011
Municipalidad de Longaví	2011
Municipalidad de Lonquimay	2011
Municipalidad de Los Álamos	2011
Municipalidad de Los Andes	2011
Municipalidad de Los Ángeles	2011
Municipalidad de Los Lagos	2011
Municipalidad de Los Vilos	2011
Municipalidad de Lota	2011
Municipalidad de Lumaco	2011
Municipalidad de Machalí	2011
Municipalidad de Malloa	2011
Municipalidad de Mariquina	2011
Municipalidad de Maule	2011
Municipalidad de Maullín	2011
Municipalidad de Mejillones	2011
Municipalidad de Molina	2011
Municipalidad de Monte Patria	2011
Municipalidad de Mulchén	2011
Municipalidad de Nacimiento	2011
Municipalidad de Negrete	2011
Municipalidad de Nogales	2011
Municipalidad de Olivar	2011
Municipalidad de Olmué	2011
Municipalidad de Osorno	2011
Municipalidad de Ovalle	2011

Servicio	Año incorporación
Municipalidad de Padre Hurtado	2011
Municipalidad de Padre Las Casas	2011
Municipalidad de Paillaco	2011
Municipalidad de Paine	2011
Municipalidad de Parral	2011
Municipalidad de Pedro Aguirre Cerda	2011
Municipalidad de Penco	2011
Municipalidad de Peñaflor	2011
Municipalidad de Peralillo	2011
Municipalidad de Peumo	2011
Municipalidad de Pica	2011
Municipalidad de Pichidegua	2011
Municipalidad de Pichilemu	2011
Municipalidad de Pitrufquén	2011
Municipalidad de Puchuncaví	2011
Municipalidad de Pucón	2011
Municipalidad de Puerto Montt	2011
Municipalidad de Purén	2011
Municipalidad de Purranque	2011
Municipalidad de Putaendo	2011
Municipalidad de Puyehue	2011
Municipalidad de Quilicura	2011
Municipalidad de Quillón	2011
Municipalidad de Quillota	2011
Municipalidad de Quinta de Tilcoco	2011
Municipalidad de Quintero	2011
Municipalidad de Quirihue	2011
Municipalidad de Recoleta	2011
Municipalidad de Rengo	2011
Municipalidad de Requinoa	2011
Municipalidad de Retiro	2011
Municipalidad de Río Bueno	2011
Municipalidad de Río Claro	2011
Municipalidad de Río Negro	2011
Municipalidad de Romeral	2011
Municipalidad de Sagrada Familia	2011
Municipalidad de Salamanca	2011
Municipalidad de San Antonio	2011
Municipalidad de San Clemente	2011
Municipalidad de San Esteban	2011
Municipalidad de San Felipe	2011
Municipalidad de San Francisco de Mostazal	2011

Servicio	Año incorporación
Municipalidad de San Ignacio	2011
Municipalidad de San Javier	2011
Municipalidad de San Nicolás	2011
Municipalidad de San Pedro	2011
Municipalidad de San Pedro de la Paz	2011
Municipalidad de San Rafael	2011
Municipalidad de San Ramón	2011
Municipalidad de Santa Bárbara	2011
Municipalidad de Santa Cruz	2011
Municipalidad de Santa Juana	2011
Municipalidad de Santiago	2011
Municipalidad de Santo Domingo	2011
Municipalidad de Talca	2011
Municipalidad de Talcahuano	2011
Municipalidad de Taltal	2011
Municipalidad de Temuco	2011
Municipalidad de Teno	2011
Municipalidad de Tirúa	2011
Municipalidad de Tomé	2011
Municipalidad de Traiguén	2011
Municipalidad de Tucapel	2011
Municipalidad de Valdivia	2011
Municipalidad de Victoria	2011
Municipalidad de Vicuña	2011
Municipalidad de Vilcún	2011
Municipalidad de Villa Alegre	2011
Municipalidad de Villarrica	2011
Municipalidad de Vitacura	2011
Municipalidad de Yerbabuena	2011
Municipalidad de Yumbel	2011
Municipalidad de Yungay	2011
Municipalidad de Zapallar	2011
Primer Tribunal Ambiental	2012
Primer Tribunal Tributario Aduanero Región Metropolitana	2009
Segundo Tribunal Ambiental	2012
Segundo Tribunal Tributario Aduanero Región Metropolitana	2009
Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales Antofagasta	2019
Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales Araucanía	2019
Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales Arica y Parinacota	2019
Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales Atacama	2019
Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales Aysén	2019
Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales Bío Bío	2019

Servicio	Año incorporación
Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales Coquimbo	2019
Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales Los Lagos	2019
Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales Los Ríos	2019
Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales Magallanes y Antártica chilena	2019
Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales Maule	2019
Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales Metropolitana	2019
Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales Ñuble	2019
Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales O'Higgins	2019
Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales Tarapacá	2019
Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales Valparaíso	2019
Servicio Electoral	2009
Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	2021
Subsecretaría de Agricultura	2016
Subsecretaría de Bienes Nacionales	2016
Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo	2016
Subsecretaría de Economía y Empresas de menor tamaño	2016
Subsecretaría de Educación	2016
Subsecretaría de Energía	2016
Subsecretaría de Hacienda	2009
Subsecretaría de Minería	2016
Subsecretaría de Obras Públicas	2010
Subsecretaría de Pesca y Acuicultura	2016
Subsecretaría de Redes Asistenciales	2016
Subsecretaría de Servicio Sociales	2016
Subsecretaría de Transportes	2016
Subsecretaría de vivienda y urbanismo	2016
Subsecretaría del Interior	2016
Subsecretaría del Trabajo	2016
Subsecretaría Prevención del Delito	2016
Subsecretaría Secretaria General de la Presidencia de la republica	2016
Subsecretaría y Administración General de Justicia	2016
Tercer Tribunal Ambiental	2012
Tercer Tribunal Tributario Aduanero Región Metropolitana	2009
Transportes y Telecomunicaciones	2009
Tribunal Tributario Aduanero de la Región de Ñuble y la Región de Bío-Bío	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Antofagasta	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Araucanía	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Arica y Parinacota	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Atacama	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Aysén	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Coquimbo	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Los Lagos	2009

Servicio	Año incorporación
Tribunal Tributario Aduanero Región Los Ríos	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Magallanes	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Maule	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región O'Higgins	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Tarapacá	2009
Tribunal Tributario Aduanero Región Valparaíso	2009

ANEXO 5: CARGOS ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA POR MINISTERIO.

Tabla 29: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Agricultura

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Agricultura	Comisión Nacional de Riego	I	Secretario/a Ejecutivo/a
		II	Jefe/a División Función: Estudios, Desarrollo y Políticas
			Jefe/a División Jurídico
	Instituto de Desarrollo Agropecuario	I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Valparaíso
			Director/a Regional Metropolitana
			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Bío-Bío
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Jefe/a División Fiscalía
			Jefe/a División Función: Asistencia Financiera
			Jefe/a División Función: Personas
			Jefe/a División Función: Fomento
			Jefe/a División Función: Gestión Estratégica
			Jefe/a División Función: Finanzas y Administración
	Subdirector/a Desarrollo Rural		
	Oficina de Políticas Agrarias	I	Director/a Nacional
		II	Subdirector/a Nacional
	Servicio Agrícola y Ganadero	I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Atacama
Director/a Regional Coquimbo			
Director/a Regional Valparaíso			
Director/a Regional Metropolitana			
Director/a Regional Bdo. O'Higgins			
Director/a Regional Maule			
Director/a Regional Bío Bío			
Director/a Regional Araucanía			

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Jefe/a División Función: Protección Agrícola y Forestal
			Jefe/a División Protección Pecuaria
			Jefe/a División Función: Recursos Naturales Renovables
			Jefe/a División Auditoría Interna
			Jefe/a División Función Gestión Estratégica
			Jefe/a División Jurídica
			Jefe/a División Asuntos Internacionales
			Jefe/a División Función: Subdirección Nacional
Total 54 cargos			

Tabla 30: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Ciencias, Tecnologías, Conocimiento e Innovación.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Ciencias, Tecnologías, Conocimiento e Innovación	Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo	I	Director/a Nacional
		II	Subdirector/a de Capital Humano Avanzado
			Subdirector/a
			Subdirector/a
			Subdirector/a
			Subdirector/a
Total 6 cargos			

Tabla 31: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Cultura , las Artes y el Patrimonio.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Cultura , las Artes y el Patrimonio	Servicio Nacional del Patrimonio Cultural	I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Metropolitano
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Valparaíso
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Bío-Bío
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Magallanes
			Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Aysén

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Jefe/a Departamento Jurídico
			Jefe/a División
Total 19 cargos			

Tabla 32: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Defensa.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Defensa	Caja de Previsión de la Defensa Nacional	I	Vicepresidente/a Ejecutivo/a
		II	Director/a Centro de Salud o Rehabilitación
			Fiscal
			Gerente/a General
			Jefe/a División Función Administración y Finanzas
			Jefe/a División Función Atención a Usuarios
			Jefe/a División Función Jurídica
			Jefe/a de División Función Personal (División Gestión y Desarrollo de Personas)
			Jefe/a División Función Planificación y Desarrollo
			Jefe/a División Función Informática y Computación
			Jefe/a División Función Operaciones
	Dirección General de Aeronáutica Civil	II	Director/a Departamento Tecnologías de Información y Comunicaciones
			Director/a Departamento Comercial
			Director/a Departamento Prevención de Accidentes
			Director/a Función: Departamento Finanzas
			Director/a Fiscal
			Director/a Departamento Función: Logística
			Director/a Dirección Meteorológica de Chile
			Director/a Función Departamento Secretaría General
			Director/a Departamento Recursos Humanos
			Director/a Departamento Función: Aeródromos y Servicios Aeronáuticos
			Director/a del Departamento de Seguridad Operacional
			Director/a del Departamento de Auditoría Interna
Total 23 cargos			

Tabla 33: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Deporte.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Deporte	Instituto Nacional de Deportes	I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Valparaíso
			Director/a Regional Metropolitana
			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Bío-Bío
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Los Lagos

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Jefe División Infraestructura y Recintos
			Jefe/a de División Administración y Finanzas
			Jefe/a de División Actividad Física y Deportes
Total 20 cargos			

Tabla 34: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Desarrollo Social y Familia	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Cañete
			Director/a Regional Osorno
			Director/a Regional Valdivia
			Fiscal
			Subdirector/a Nacional Iquique
			Subdirector/a Nacional Temuco
	Fondo de Solidaridad e Inversión Social	I	Director/a Ejecutivo/a
		II	Fiscal
			Jefe/a Departamento Administración y Finanzas
			Jefe/a Departamento Función: Desarrollo e Innovación
			Jefe/a Departamento Función: Personas
			Jefe/a Departamento Gestión de Programas
	Instituto Nacional de la Juventud	I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Bío Bío
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Los Aysén
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Magallanes
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Metropolitana
Director/a Regional O'Higgins			
Director/a Regional Región de Ñuble			
Director/a Regional Tarapacá			
Director/a Regional Valparaíso			

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
	Servicio Nacional de la Discapacidad		Subdirector/a Nacional
		I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Bío-Bío
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Metropolitano/a
			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
			Subdirector/a Nacional
			Servicio Nacional del Adulto Mayor
	II	Jefe/a de División Administración y Finanzas	
		Jefe/a de División de Planificación, Desarrollo y Control	
		Jefe/a División Gestión y Coordinación Territorial	
	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	I	Director/a Nacional
		II	Subdirector/a Nacional
			Fiscal
			Jefe/a de División
			Jefe/a de División
			Jefe/a de División
			Jefe/a de División
			Jefe/a de División
			Jefe/a de División
			Director/a Regional Arica y Parinacota
Director/a Regional Tarapacá			
Director/a Regional Antofagasta			
Director/a Regional Atacama			
Director/a Regional Coquimbo			
Director/a Regional Valparaíso			
Director/a Regional Metropolitano			
Director/a Regional O'Higgins			
Director/a Regional Maule			
Director/a Regional Ñuble			
Director/a Regional Bío Bío			
Director/a Regional La Araucanía			
Director/a Regional Los Lagos			

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Aysén
			Director Regional Magallanes y la Antártica Chilena
Total 78 cargos			

Tabla 35: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	
Economía, Fomento y Turismo	Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera	I	Director/a	
		II	Jefe/a División de Administración	
			Jefe/a División de Comunicaciones y Marketing	
			Jefe/a División de Promoción de Inversiones	
			Jefe/a División Estrategia y Gestión Corporativa	
	Jefe/a División Jurídica			
	Fiscalía Nacional Económica	I	Fiscal Económico	
		II	Jefe/a División de Administración y Gestión	
			Jefe/a División Función Antimonopolios	
			Jefe/a División Función Fusiones	
			Jefe/a División Función: Litigios	
			Jefe/a División Anticarteles	
			Jefe/a División Estudios de Mercado	
			Jefe/a División Relaciones Institucionales	
			Jefe/a División de Fiscalización de Cumplimiento	
	Subfiscal Nacional			
	Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala	I	Director/a Ejecutivo	
		II	Subdirector/a	
	Instituto Nacional de Estadística	II	Subdirector/a	
			I	Director/a Nacional
			Director/a Regional Antofagasta	
			Director/a Regional Araucanía	
			Director/a Regional Arica y Parinacota	
			Director/a Regional Atacama	
			Director/a Regional Aysén	
			Director/a Regional Bío-Bío	
			Director/a Regional Coquimbo	
Director/a Regional Libertador Bernardo O'Higgins				
Director/a Regional Los Lagos				
Director/a Regional Los Ríos				
Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena				
Director/a Regional Maule				
Director/a Regional Región de Ñuble				
Director/a Regional Tarapacá				
Director/a Regional Valparaíso				
Jefe/a División Jurídica				
Subdirector/a de Tecnologías de la Información y Comunicaciones				

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	
			Subdirector/a Función Administrativa	
			Subdirector/a Función Operaciones	
			Subdirector/a Función Técnica	
	Instituto Nacional de Propiedad Industrial	I		Director/a Nacional
				Jefe/a División Administrativa
		II		Subdirector/a de Marcas
				Subdirector/a de Patentes
			Subdirector/a Función Jurídico	
	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	I		Director/a Nacional
				Director Regional Bío - Bío
		II		Director Regional Maule
				Director/a Regional Antofagasta
				Director/a Regional Araucanía
				Director/a Regional Arica y Parinacota
				Director/a Regional Atacama
				Director/a Regional Aysén
				Director/a Regional Coquimbo
				Director/a Regional Los Lagos
				Director/a Regional Los Ríos
				Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena
				Director/a Regional Metropolitano/a
				Director/a Regional Región de Ñuble
				Director/a Regional Tarapacá
				Director/a Regional Valparaíso
				Subdirector/a Administrativo/a
				Subdirector/a de Comercio Exterior
				Subdirector/a Jurídico/a
				Subdirector/a Nacional de Acuicultura
			Subdirector/a Nacional de Pesca	
			Subdirector/a Pesquería	
Servicio Nacional de Turismo	I		Director/a Nacional	
			Director/a Regional Antofagasta	
	II		Director/a Regional Araucanía	
			Director/a Regional Arica y Parinacota	
			Director/a Regional Atacama	
			Director/a Regional Aysén	
			Director/a Regional Bío-Bío	
			Director/a Regional Coquimbo	
			Director/a Regional Los Lagos	
			Director/a Regional Los Ríos	
			Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena	
			Director/a Regional Maule	
			Director/a Regional Metropolitano	
			Director/a Regional O'Higgins	
	Director/a Regional Región de Ñuble			

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
			Fiscal
			Subdirector/a Administrativo
			Subdirector/a de Desarrollo
			Subdirector/a de Marketing
		Servicio Nacional del Consumidor	I
	II		Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Bío-Bío
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional Región Metropolitana
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
			Jefe/a División Función Consumo Financiero
			Jefe/a División Jurídica
			Subdirector/a
	Subdirector/a		
	Subdirector/a		
	Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento	I	Superintendente/a
		II	Jefe/a Departamento Financiero y Administración
			Jefe/a Departamento Fiscalización
			Jefe/a Departamento Jurídico

Total 114 cargos

Tabla 36: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Educación	Agencia de la Calidad de la Educación	I	Secretario/a Ejecutivo/a
		II	Jefe/a División de Administración General
			Jefe/a División de Estudios
			Jefe/a División de Evaluación de Desempeño
			Jefe/a División de Evaluación de Logros de Aprendizaje
	Jefe/a División de Información a la Comunidad		
	Consejo de Rectores	I	Secretario/a General
	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	I	Secretario/a General
	II	Director/a Regional Arica y Parinacota	

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional, Región de Antofagasta
			Director/a Regional, Región de Atacama
			Director/a Regional, Región de Aysén
			Director/a Regional, Región de Bdo. O'Higgins
			Director/a Regional, Región de Coquimbo
			Director/a Regional, Región de la Araucanía
			Director/a Regional, Región de Los Lagos
			Director/a Regional, Región de Magallanes y la Antártica Chilena
			Director/a Regional, Región de Maule
			Director/a Regional, Región de Tarapacá
			Director/a Regional, Región de Valparaíso
			Director/a Regional, Región del Bío-Bío
			Director/a Regional, Región Metropolitana
			Jefe/a Departamento de Auditoría
			Jefe/a Departamento de Gestión de Compras y Licitaciones
			Jefe/a Departamento de Salud Escolar
			Jefe/a Departamento Función Alimentación Escolar
			Jefe/a Departamento Función Becas
Jefe/a Departamento Jurídico			
Junta Nacional de Jardines Infantiles		I	Vicepresidente/a Ejecutivo/a
		II	Director/a Departamento de Calidad y Control Normativo
			Director/a Departamento de Fiscalía y Asesoría Jurídica
			Director/a Departamento Recursos Financieros
			Director/a Departamento Técnico Pedagógico
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional, Región de Antofagasta
			Director/a Regional, Región de Arica y Parinacota
			Director/a Regional, Región de Atacama
			Director/a Regional, Región de Aysén
			Director/a Regional, Región de Coquimbo
			Director/a Regional, Región de la Araucanía
			Director/a Regional, Región de Los Lagos
			Director/a Regional, Región de Los Ríos
			Director/a Regional, Región de Magallanes y la Antártica Chilena
			Director/a Regional, Región de Tarapacá
			Director/a Regional, Región de Valparaíso
			Director/a Regional, Región del Bío-Bío
			Director/a Regional, Región del Libertador Bernardo O'Higgins
			Director/a Regional, Región del Maule
Director/a Regional, Región Metropolitana			
Servicio Nacional de Educación Pública	I	Director/a de Educación Pública	
SLEP Costa Araucanía	II	Subdirector/a de Administración y Finanzas.	
		Subdirector/a de Planificación y Control de Gestión.	

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
			Subdirector/a Técnico Pedagógico.
	SLEP de Atacama	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
			Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.
			Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.
	SLEP de Chinchorro	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
			Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.
			Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.
	SLEP de Colchagua	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
			Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.
			Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.
	SLEP de Gabriela Mistral	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
			Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.
			Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.
	SLEP Puerto Cordillera	II	Subdirector/a de Administración y Finanzas
			Subdirector/a de Planificación y Control de Gestión
			Subdirector/a Técnico Pedagógico.
	SLEP Aysén	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
			Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.
			Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.
	SLEP Iquique	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
			Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.
			Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.
	SLEP Magallanes	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
			Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.
			Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.
	SLEP Licancabur	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
			Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.
			Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.
	SLEP Barrancas	II	Subdirector/a de Administración y Finanzas.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
			Subdirector/a de Planificación y Control de Gestión.
			Subdirector/a Técnico Pedagógico.
	SLEP Maule Costa	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
			Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.
			Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.
	SLEP Punilla Cordillera	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
			Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.
			Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.
	SLEP de Llanquihue	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
			Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.
			Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.
	SLEP de Valparaíso	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
			Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
			Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.
			Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.
	SLEP Huasco	II	Subdirector/a de Administración y Finanzas.
			Subdirector/a de Planificación y Control de Gestión.
Subdirector/a Técnico Pedagógico.			
SLEP Andalién Sur	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.	
		Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.	
		Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.	
		Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.	
		Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.	
Superintendencia de Educación	I	Superintendente/a	
	II	Director/a Regional Antofagasta	
		Director/a Regional Araucanía	
		Director/a Regional Arica y Parinacota	
		Director/a Regional Atacama	
		Director/a Regional Aysén	
		Director/a Regional Bío Bío	
		Director/a Regional Coquimbo	
		Director/a Regional Libertador Bernardo O'Higgins	
		Director/a Regional Los Lagos	
		Director/a Regional Los Ríos	
		Director/a Regional Magallanes	
		Director/a Regional Maule	
		Director/a Regional Metropolitano/a	
Director/a Regional Región de Ñuble			

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo		
			Director/a Regional Tarapacá		
			Director/a Regional Valparaíso		
			Fiscal		
			Intendente/a de Educación Parvularia		
			Jefe División de Comunicaciones y Denuncias		
			Jefe/a de División Función Administración General		
			Jefe/a de División Función Fiscalización		
	Superintendencia de Educación Superior	I	Superintendente/a		
			Fiscal		
		II	Jefe/a de División de Atención Ciudadana		
			Jefe/a División		
			Jefe/a División		
			Total 156 cargos		

Tabla 37: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Energía.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	
Energía	Comisión Chilena de Energía Nuclear	I	Director/a Ejecutivo/a	
			II	Jefe/a de División Función: Personas
				Jefe/a División
		Jefe/a División Corporativa		
		Jefe/a División de Productos y Servicios		
		Jefe/a División de Seguridad Nuclear y Radiológica		
		Jefe/a División Función Investigación y Aplicaciones		
	Comisión Nacional de Energía	I	Secretario/a Ejecutivo/a	
			II	Jefe/a Departamento Función Eléctrico
		Jefe/a Departamento Función Hidrocarburos		
	Jefe/a Departamento Función Jurídico			
	Superintendencia de Electricidad y Combustibles	II	I	Superintendente/a
			Director Regional Magallanes	
			Director/a Regional Antofagasta	
			Director/a Regional Araucanía	
			Director/a Regional Arica y Parinacota	
			Director/a Regional Atacama	
			Director/a Regional Aysén	
			Director/a Regional Bío - Bío	
			Director/a Regional Coquimbo	
			Director/a Regional Los Lagos	
			Director/a Regional Los Ríos	
			Director/a Regional Maule	
			Director/a Regional O'Higgins	
			Director/a Regional Región de Ñuble	
			Director/a Regional Tarapacá	
			Director/a Regional Valparaíso	
Jefe/a División de Ingeniería				
Jefe/a División de Ingeniería de Combustibles				

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
			Jefe/a División Jurídica
Total 30 cargos			

Tabla 38: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Hacienda.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	
Hacienda	Dirección de Compras y Contratación Pública	I	Director/a Nacional	
		II	Jefe/a de División Estudios e Inteligencia de Negocios	
			Jefe/a División Función Convenios Marco	
			Jefe/a División Función Servicio al Usuario	
			Jefe/a División Función Tecnología y Negocio	
	Dirección Nacional Servicio Civil	II	Subdirector/a	
			Subdirector/a	
	Servicio de Impuestos Internos	I	Director/a Nacional	
	Servicio Nacional de Aduanas	II	I	Director/a Nacional
			Director/a Regional de Aduana Antofagasta, Región de Antofagasta	
			Director/a Regional de Aduana Arica, Región de Arica y Parinacota	
			Director/a Regional de Aduana Coquimbo, Región de Coquimbo	
			Director/a Regional de Aduana Coyhaique, Región de Aysén	
			Director/a Regional de Aduana Iquique, Región de Tarapacá	
			Director/a Regional de Aduana Puerto Montt, Región de Los Lagos y Región de Los Ríos	
			Director/a Regional de Aduana Punta Arenas, Región de Magallanes y la Antártica Chilena	
			Director/a Regional de Aduana Santiago, Región Metropolitana	
			Director/a Regional de Aduana Talcahuano, Región del Bío Bío	
			Director/a Regional de Aduana Valparaíso, Región de Valparaíso	
			Subdirector/a Función Administrativo/a	
			Subdirector/a Función Fiscalización	
			Subdirector/a Función Informática	
			Subdirector/a Función Jurídico/a	
			Subdirector/a Función Recursos Humanos	
			Subdirector/a Función Técnico/a	
	Superintendencia de Casinos de Juego	II	I	Superintendente/a
			Jefe/a de División Función Jurídica	
			Jefe/a División Autorizaciones	
				Jefe/a División Fiscalización
	Tesorería General de la República	II	I	Tesorero/a General
Director/a Regional Región de Ñuble				
Director/a Regional Tesorero/a Los Lagos				
Director/a Regional Tesorero/a Región de Antofagasta				
Director/a Regional Tesorero/a Región de Arica y Parinacota				
Director/a Regional Tesorero/a Región de Atacama				
Director/a Regional Tesorero/a Región de Aysén				
Director/a Regional Tesorero/a Región de Coquimbo				
Director/a Regional Tesorero/a Región de la Araucanía				
Director/a Regional Tesorero/a Región de Los Ríos				

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	
			Director/a Regional Tesorero/a Región de Magallanes y la Antártica Chilena	
			Director/a Regional Tesorero/a Región de Tarapacá	
			Director/a Regional Tesorero/a Región de Valparaíso	
			Director/a Regional Tesorero/a Región del Bío-Bío	
			Director/a Regional Tesorero/a Región del Maule	
			Director/a Regional Tesorero/a Región Libertador Bernardo O'Higgins	
			Director/a Regional Tesorero/a Región Metropolitana	
			Director/a Regional Tesorero/a Región Metropolitana Santiago Oriente	
			Director/a Regional Tesorero/a Región Metropolitana Santiago Poniente	
			Director/a Regional Tesorero/a Región Metropolitana Santiago Sur	
			Jefe/a División Función Administración y Finanzas	
			Jefe/a División Función Cobranzas y Quiebras	
			Jefe/a División Función Estudios y Desarrollo	
			Jefe/a División Función Finanzas Públicas	
			Jefe/a División Función Jurídica	
			Jefe/a División Función Operaciones	
			Jefe/a División Función Personal	
	Unidad de Análisis Financiero		I	Director/a
			II	Jefe/a División Función Fiscalización y Cumplimiento
				Jefe/a División Función Inteligencia Financiera
Jefe/a División Función Jurídica				
			Jefe/a División Tecnología y Sistemas	
			Total 61 cargos	

Tabla 39: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Interior y Seguridad Pública.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	
Interior y Seguridad Pública	Dirección de Previsión de Carabineros de Chile	I	Director/a	
		II	Administrador/a General	
			Contador/a General	
			Director/a Hospital	
			Fiscal	
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital	
	Subdirector/a Médico/a Hospital			
	Oficina Nacional de Emergencia	I	Director/a	
			Jefe/a División Administrativa	
		II	Jefe/a División de Presupuesto	
			Jefe/a División Función: Abastecimiento	
		Jefe/a División Función: Protección Civil		
	Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol	II	I	Director/a Nacional
			Director/a Regional Antofagasta	
			Director/a Regional Araucanía	
Director/a Regional Arica y Parinacota				
Director/a Regional Atacama				
Director/a Regional Aysén				

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	
			Director/a Regional Bío-Bío	
			Director/a Regional Coquimbo	
			Director/a Regional Los Lagos	
			Director/a Regional Los Ríos	
			Director/a Regional Magallanes	
			Director/a Regional Maule	
			Director/a Regional Metropolitano/a	
			Director/a Regional O'Higgins	
			Director/a Regional Región de Ñuble	
			Director/a Regional Tarapacá	
			Director/a Regional Valparaíso	
			Jefe/a División de Administración y Finanzas	
			Jefe/a División Función Jurídica	
			Jefe/a División Función Programática	
			Jefe/a División Función Territorial	
	Servicio Nacional de Migraciones		I	Director/a Nacional
			II	Director/a
				Director/a
				Director/a
				Director/a
				Director/a
				Director/a
				Director/a Regional Tarapacá
				Director/a Regional Antofagasta
				Director/a Regional Atacama
				Director/a Regional Coquimbo
				Director/a Regional Valparaíso
				Director/a Regional O'Higgins
				Director/a Regional Maule
				Director/a Regional Bío Bío
				Director/a Regional La Araucanía
				Director/a Regional Los Lagos
				Director/a Regional Aysén
Director/a Regional Magallanes				
Director/a Regional Metropolitano				
Director/a Regional Los Ríos				
Director/a Regional Arica y Parinacota				
Director/a Regional Ñuble				
Total 56 cargos				

Tabla 40: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Justicia y Derechos	Defensoría Penal Pública	I	Defensor Nacional
		II	Director/a Administrativo/a Nacional

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	
Humanos			Jefe/a Unidad Administración y Finanzas	
			Jefe/a Unidad de Evaluación, Control y Reclamaciones	
			Jefe/a Unidad de Informática y Estadísticas	
			Jefe/a Unidad de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional	
			Jefe/a Unidad Estudios y Proyectos	
	Gendarmería de Chile	II		Subdirector/a de Reinserción Laboral
				Subdirector/a Administración y Finanzas
				Jefe/a de División
				Jefe/a de División
				Jefe/a de División
	Servicio de Registro Civil e Identificación	I		Director/a Nacional
				II
		Director/a Regional Araucanía		
		Director/a Regional Arica y Parinacota		
		Director/a Regional Atacama		
		Director/a Regional Aysén		
		Director/a Regional Bío - Bío		
		Director/a Regional Coquimbo		
		Director/a Regional Los Lagos		
		Director/a Regional Los Ríos		
		Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena		
		Director/a Regional Maule		
		Director/a Regional Metropolitano		
		Director/a Regional O'Higgins		
		Director/a Regional Región de Ñuble		
		Director/a Regional Tarapacá		
		Director/a Regional Valparaíso		
		Subdirector/a de Administración y Finanzas		
		Subdirector/a de Estudios y Desarrollo (Informática)		
		Subdirector/a de Operaciones		
	Subdirector/a Jurídico			
	Servicio Médico Legal	I		Director/a Nacional
				II
Director/a Regional Araucanía				
Director/a Regional Arica y Parinacota				
Director/a Regional Atacama				
Director/a Regional Aysén				
Director/a Regional Bdo. O'Higgins				
Director/a Regional Bío-Bío				
Director/a Regional Coquimbo				
Director/a Regional Los Lagos				
Director/a Regional Los Ríos				
Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena				
Director/a Regional Maule				

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
			Director/a Regional Metropolitano
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
			Secretario/a Ejecutivo/a Inst. Dr. Carlos Ybar
			Subdirector/a Administrativo/a
			Subdirector/a Médico/a
	Servicio Nacional de Menores	I	Director/a Nacional
			Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Bío Bío
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Metropolitana
			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional Tarapacá
Director/a Regional Valparaíso			
Total 68 cargos			

Tabla 41: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Medio Ambiente.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Medio Ambiente	Servicio de Evaluación Ambiental	I	Director/a Ejecutivo/a
			Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Bío - Bío
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Libertador Bernardo O'Higgins
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Metropolitano/a
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
			Jefe/a División Administración y Finanzas
			Jefe/a División Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
			Jefe/a División Jurídica
			Jefe/a División Tecnologías y Gestión de Información
	Superintendencia del Medio Ambiente	I	Superintendente/a
			Fiscal
		II	Jefe/a División de Fiscalización
			Jefe/a División Sanción y Cumplimiento
			Total 25 cargos

Tabla 42: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Minería.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Minería	Comisión Chilena del Cobre	I	Vicepresidente/a Ejecutivo/a
			II
		Director/a Función Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica	
		Director/a Función Fiscalización	
		Fiscal	
	Servicio Nacional de Geología y Minería	I	Director/a Nacional
			II
		Subdirector/a Nacional de Minería	
			Total 8 cargos

Tabla 43: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Mujer y la Equidad de Género.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Mujer y la Equidad de Género	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	I	Director/a Nacional
			II
		Director/a Regional Antofagasta	
		Director/a Regional Araucanía	
		Director/a Regional Arica y Parinacota	
		Director/a Regional Atacama	
		Director/a Regional Aysén	
		Director/a Regional Coquimbo	
		Director/a Regional Los Lagos	
		Director/a Regional Los Ríos	
		Director/a Regional Magallanes	
		Director/a Regional Maule	
		Director/a Regional Metropolitano/a	
		Director/a Regional O'Higgins	
		Director/a Regional Región de Ñuble	
		Director/a Regional Tarapacá	
		Director/a Regional Valparaíso	
		Fiscal	
		Subdirector/a	
			Total 19 cargos

Tabla 44: cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras Públicas.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Obras Públicas	Dirección de Aeropuertos	I	Director/a Nacional
		II	Jefe/a División de Infraestructura Aeroportuaria
	Dirección de Arquitectura	I	Director/a Nacional
			Jefe/a División Administración
		II	Jefe/a División Edificación Pública
			Jefe/a División Planificación y Coordinación
	Dirección de Contabilidad y Finanzas	I	Director/a Nacional
		II	Subdirector/a de Contabilidad y Finanzas
	Dirección de Obras Hidráulicas	I	Director/a Nacional
			Jefe División de Estudios
		II	Jefe/a División Función: Riego
			Subdirector/a de Gestión y Desarrollo
			Subdirector/a de Servicios Sanitarios Rurales
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Antofagasta
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Araucanía
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Arica y Parinacota
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Atacama
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Aysén
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Bío Bío
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Coquimbo
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Los Lagos
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Los Ríos
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Magallanes
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Maule
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Metropolitana
			Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región O'Higgins
	Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Tarapacá		
	Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Valparaíso		
	Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Ñuble		
	Dirección de Obras Portuarias	I	Director/a Nacional
		II	Jefe/a División de Proyectos
	Dirección de Vialidad	I	Jefe/a División Función Construcción
			Director/a Nacional
II		Subdirector de Mantenimiento	
		Subdirector Vialidad Urbana	
		Subdirector/a de Administración	
Dirección General de Aguas	I	Subdirector/a de Desarrollo	
	II	Subdirector/a de Obras	
Dirección General de Aguas	I	Director/a	
		Jefe/a División de Hidrología	
	II	Jefe/a División Estudios y Planificación	
			Jefe/a División Legal

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
	Dirección General de Concesiones de Obras Públicas		Subdirector/a
		I	Director/a General
		II	Jefe/a División Administración y Finanzas
			Jefe/a División Participación Medio Ambiente y Territorio
			Jefe/a de División de Desarrollo y Licitación de Proyectos
			Jefe/a de División de Construcción
			Jefe/a de División de Operaciones
			Jefe/a de División de estudios y Análisis Financiero
	Jefe/a de División Jurídica		
	Dirección General OOPP	II	Jefe/a División
	Dirección Planeamiento	II	Jefe/a División
	Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas	I	Fiscal Nacional
		II	Jefe/a División Expropiaciones
	Instituto Nacional de Hidráulica	II	Jefe/a División Legal
		I	Director/a Ejecutivo/a
	Superintendencia de Servicios Sanitarios	II	Jefe/a División Técnica
		I	Superintendente/a
Jefe/a División Concesiones			
Jefe/a División Fiscalización			
II	Jefe/a División Jurídica - Fiscal		
Total 63 cargos			

Tabla 45: cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Relaciones Exteriores

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Relaciones Exteriores	Agencia de Cooperación Internacional	I	Director/a Ejecutivo/a
		II	Fiscal
			Jefe de División de Administración, Finanzas y Desarrollo de Personas
			Jefe de División de Cooperación
	Dirección General de Promoción de Exportaciones	I	Director/a General
		II	Director/a
			Director/a
			Director/a
			Director/a
			Director/a Regional Zona Centro Norte
			Director/a Regional Zona Centro Sur
			Director/a Regional Zona Norte
	Director/a Regional Zona Sur		
	Dirección Nacional de Fronteras y Límites	I	Director/a Nacional
		II	Director/a de Fronteras
			Director/a de Límites
	Instituto Antártico Chileno	I	Director/a
		II	Subdirector/a
			Subdirector/a
Total 19 cargos			

Tabla 46: cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Salud.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Salud	Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud	I	Director/a
		II	Jefe/a Departamento de Compras
			Jefe/a Departamento Finanzas, Administración y Servicios Internos
			Jefe/a Departamento Función: Técnico
			Jefe/a Departamento, Función Operaciones
			Jefe/a Departamento, Función: Asesoría Jurídica
	Centro de Referencia de Salud de Maipú	I	Director/a
		II	Subdirector/a Gestión Administrativa y Financiera
			Subdirector/a Gestión y Desarrollo de Personas
	Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente	I	Director/a
		II	Subdirector/a Clínico
			Subdirector/a de Administración y Finanzas
	Fondo Nacional de Salud	I	Director/a Nacional
			Director/a Zonal Centro Norte
			Director/a Zonal Centro Sur
			Director/a Zonal Norte
			Director/a Zonal Sur
		II	Jefe/a División
			Jefe/a División
			Jefe/a División Administración
			Jefe/a División Comercialización
			Jefe/a División Control y Calidad de Prestaciones
			Jefe/a División de Auditoría Interna
			Jefe/a División de Gestión Territorial
			Jefe/a División de Gestión y Desarrollo de Personas
			Jefe/a División Informática
			Jefe/a División Planificación Institucional
	Instituto de Salud Pública	I	Director/a
		II	Jefe/a Departamento de Administración y Finanzas
			Jefe/a Departamento de Salud Ambiental
			Jefe/a Departamento de Salud Ocupacional
			Jefe/a Departamento Función: Agencia Nacional de Medicamentos
	Jefe/a Departamento Función: Laboratorio Biomédico Nacional de Referencia		
Servicio de Salud Aconcagua	I	Director Servicio de Salud	
		Director/a Atención Primaria	
	II	Director/a Hospital de Llay Llay	
		Director/a Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel	
		Director/a Hospital San Camilo de San Felipe	
		Director/a Hospital San Juan de Dios de Los Andes	
		Jefe/a Departamento de Auditoría	
		Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	
			Subdirector/a Médico Hospital San Camilo de San Felipe	
			Subdirector/a Médico Hospital San Juan de Dios de Los Andes	
			Subdirector/a Médico Servicio de Salud	
	Servicio de Salud Antofagasta	I		Director Servicio de Salud
				Director/a Atención Primaria
		II		Director/a Hospital de Calama
				Director/a Hospital de Tocopilla
				Director/a Hospital Regional de Antofagasta
				Jefe/a Departamento Auditoría
				Subdirector/a Administrativo/a Hospital Regional de Antofagasta
				Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
				Subdirector/a Médico Hospital Regional de Antofagasta
		Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud		
	Servicio de Salud Araucanía Norte	I		Director Servicio de Salud
				Director/a Atención Primaria
		II		Director/a Hospital de Angol
				Director/a Hospital de Traiguén
				Director/a Hospital de Victoria
				Jefe/a Departamento Auditoría
				Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Angol
				Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
				Subdirector/a Médico/a Hospital de Victoria
		Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud		
	Servicio de Salud Araucanía Sur	I		Director Servicio de Salud
				Director/a Atención Primaria
		II		Director/a Hospital de Lautaro
				Director/a Hospital de Nueva Imperial
			Director/a Hospital de Pitrufquén	
			Director/a Hospital de Villarrica	
			Director/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena	
			Jefe/a Departamento Auditoría	
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena	
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	
			Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena	
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud	
Servicio de Salud Arauco	I		Director Servicio de Salud	
			Director/a Atención Primaria	
	II		Director/a Hospital de Curanilahue	
			Jefe/a Departamento Auditoría	
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	
	Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud			
Servicio de Salud Arica	I		Director Servicio de Salud	
			Director/a Atención Primaria	
	II		Director/a Hospital Dr. Juan Noé Crevani de Arica	
		Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Arica Dr. Juan Noé Crevani		

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	
			Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Juan Noé Crevani de Arica	
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud	
	Servicio de Salud Atacama	I		Director Servicio de Salud
				Director/a Hospital Provincial del Huasco
		II		Director/a Hospital San José del Carmen de Copiapó
				Subdirector/a Administrativo/a Hospital San José del Carmen de Copiapó
				Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
				Subdirector/a Médico/a Hospital Provincial del Huasco
				Subdirector/a Médico/a Hospital San José del Carmen de Copiapó
		Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud		
	Servicio de Salud Aysén	I		Director Servicio de Salud
				Director/a Atención Primaria
		II		Director/a Hospital de Coyhaique
				Director/a Hospital de Puerto Aysén
				Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
		Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud		
	Servicio de Salud Bío - Bío	I		Director Servicio de Salud
				Director/a Atención Primaria
		II		Director/a Hospital Dr. Víctor Ríos Ruiz de los Ángeles
				Jefe/a Departamento Auditoría
				Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
				Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Víctor Ríos de los Ángeles
		Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud		
	Servicio de Salud Chiloé	I		Director Servicio de Salud
				Director/a Hospital de Ancud
				Director/a Hospital de Castro
II			Director/a Hospital de Quellón	
			Jefe/a Departamento Auditoría	
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	
			Subdirector/a Médico/a Hospital de Ancud	
			Subdirector/a Médico/a Hospital de Castro	
	Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud			
Servicio de Salud Concepción	I		Director Servicio de Salud	
			Director/a Atención Primaria	
			Director/a Hospital de Coronel	
	II		Director/a Hospital de Lota	
			Director/a Hospital Guillermo Grant Benavente	
			Director/a Hospital Traumatológico	
			Jefe/a Departamento Auditoría	
			Subdirector/a Administrativo Hospital de Coronel	
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital Guillermo Grant Benavente	
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	
			Subdirector/a Médico Hospital de Coronel	
	Subdirector/a Médico Hospital Lota			

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
			Subdirector/a Médico/a Hospital Guillermo Grant Benavente
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud Coquimbo	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Hospital Antonio Tirado Lanos de Ovalle
			Director/a Hospital Dr. Humberto Elorza Cortés de Illapel
			Director/a Hospital La Serena
			Director/a Hospital San Pablo de Coquimbo
			Jefe/a Departamento Auditoría
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Hospital La Serena
			Subdirector/a Médico/a Hospital San Pablo de Coquimbo
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud Iquique	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Hospital Comunitario de Salud Familiar Dr. Héctor Reyno Gutiérrez
			Director/a Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique
	Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud		
	Servicio de Salud Magallanes	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Hospital Clínico Magallanes Dr. Lautaro Navarro Avaria
			Director/a Hospital Puerto Natales
			Subdirector/a Administrativo Hospital Regional Punta Arenas
			Subdirector/a Médico/a Hospital Regional de Punta Arenas Dr. Lautaro Navarro Avaria
	Subdirector/a Médico Hospital Puerto Natales		
	Servicio de Salud Maule	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Hospital de Cauquenes
			Director/a Hospital de Constitución
			Director/a Hospital de Curicó
			Director/a Hospital de Linares
			Director/a Hospital de Parral
			Director/a Hospital de Talca
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Curicó
Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Talca			
Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud			
Subdirector/a Médico/a Hospital de Curicó			
Subdirector/a Médico/a Hospital de Linares			
Subdirector/a Médico/a Hospital de Talca			
Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud			
Servicio de Salud Metropolitano Central	I	Director Servicio de Salud	
	II	Director/a Atención Primaria	
		Director/a Hospital Clínico San Borja Arriarán	
		Director/a Hospital de Maipú	
		Director/a Hospital de Urgencia Asistencia Pública	
		Jefe/a Departamento Auditoría	
Subdirector/a Administrativo/a Hospital San Borja Arriarán			

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	
			Subdirector/a Médico Hospital de Maipú	
			Subdirector/a Médico/a Hospital de Urgencia Asistencia Pública	
			Subdirector/a Médico/a Hospital San Borja Arriaran	
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud	
			Subdirector/a Administrativo Hospital de Maipú	
	Servicio de Salud Metropolitano Norte		I	Director Servicio de Salud
			II	Director/a Atención Primaria
				Director/a Hospital Instituto Psiquiátrico Dr. José Horwitz Barak
				Director/a Hospital Roberto del Río
				Director/a Hospital San José
				Director/a Instituto Nacional del cáncer
				Jefe/a Departamento Auditoría
				Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
				Subdirector/a Médico/a Hospital Roberto del Río
				Subdirector/a Médico/a Hospital San José
				Subdirector/a Médico/a Instituto Psiquiátrico Dr. José Horwitz Barak
				Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud Metropolitano Occidente		I	Director Servicio de Salud
			II	Director/a Atención Primaria
				Director/a Hospital de Curacaví
				Director/a Hospital de Melipilla
				Director/a Hospital de Peñaflores
				Director/a Hospital de Talagante
				Director/a Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda
				Director/a Hospital San Juan de Dios
				Director/a Instituto Traumatológico
				Jefe/a Departamento Auditoría
				Subdirector Médico Hospital de Melipilla
				Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda
				Subdirector/a Administrativo/a Hospital San Juan de Dios
				Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
				Subdirector/a Médico Hospital de Peñaflores
Subdirector/a Médico Hospital de Talagante				
Subdirector/a Médico Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda				
Subdirector/a Médico Hospital San Juan de Dios				
Subdirector/a Médico Instituto Traumatológico				
Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud				
Subdirector/a Administrativo Hospital Instituto Traumatológico				
Subdirector/a Administrativo Hospital de Melipilla				
Subdirector/a Médico Hospital				
Servicio de Salud Metropolitano Oriente		I	Director Servicio de Salud	
		II	Director/a Hospital del Salvador	
			Director/a Hospital Dr. Luis Tisné Brousse	
			Director/a Hospital Instituto de Neurocirugía	

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	
			Director/a Hospital Instituto de Rehabilitación P.A.C	
			Director/a Hospital Instituto Nacional de Geriátría	
			Director/a Hospital Instituto Nacional del Tórax	
			Director/a Hospital Luís Calvo Mackenna	
			Jefe/a Departamento Auditoría	
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital del Salvador	
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	
			Subdirector/a Médico/a Hospital del Salvador	
			Subdirector/a Médico/a Hospital Instituto de Neurocirugía	
			Subdirector/a Médico/a Hospital Instituto Nacional del Tórax	
			Subdirector/a Médico/a Hospital Luis Calvo Mackenna	
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud	
			Subdirector/a Administrativo Hospital Luis Calvo Mackenna	
			Subdirector/a Administrativo Hospital Luis Tisné	
			Subdirector/a Médico Hospital Luis Tisné	
	Servicio de Salud Metropolitano Sur		I	Director Servicio de Salud
			II	Director/a Atención Primaria
				Director/a Hospital Barros Luco
				Director/a Hospital de Mediana Complejidad Psiquiátrico El Peral
				Director/a Hospital El Pino
				Director/a Hospital Exequiel González
				Director/a Hospital Lucio Córdova
				Director/a Hospital San Luís de Buin
				Jefe/a Departamento de Auditoría
				Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
				Subdirector/a Administrativo/a Hospital Barros Luco
				Subdirector/a Administrativo/a Hospital Exequiel González
				Subdirector/a Médico Hospital Barros Luco
				Subdirector/a Médico/a Hospital Exequiel González
				Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud Metropolitano Suroriente		I	Director Servicio de Salud
			II	Director/a Atención Primaria
				Director/a Hospital Alberto Hurtado
				Director/a Hospital de la Florida
				Director/a Hospital de San José del Maipo
				Director/a Hospital Dr. Sotero del Río
				Jefe/a Departamento Auditoría
Subdirector/a Administrativo Hospital Alberto Hurtado				
Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Sotero del Río				
Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud				
Subdirector/a Médico Servicio de Salud				
Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Sotero del Río				
Subdirector/a Administrativo Hospital de la Florida				
Subdirector/a Médico Hospital de la Florida				
Servicio de Salud				I

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	
	Ñuble	II	Director/a Atención Primaria	
			Director/a Hospital de San Carlos	
			Director/a Hospital Herminda Martín de Chillán	
			Jefe/a Departamento Auditoría	
			Subdirector Médico Hospital Herminda Martín de Chillán	
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital Herminda Martín de Chillán	
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud	
	Servicio de Salud O'Higgins	II	I	Director Servicio de Salud
			II	Director/a Atención Primaria
				Director/a Hospital de Rengo
				Director/a Hospital de San Fernando
				Director/a Hospital de Santa Cruz
				Director/a Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins
				Jefe/a Departamento Auditoría
				Subdirector/a Administrativo Hospital de San Fernando
				Subdirector/a Administrativo/a Hospital Regional Rancagua
				Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
				Subdirector/a Médico Hospital de Rengo
				Subdirector/a Médico/a Hospital de Rancagua
				Subdirector/a Médico/a Hospital de San Fernando
				Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud Osorno	II	I	Director Servicio de Salud
			II	Director/a Atención Primaria
				Director/a Hospital Base de Osorno
				Director/a Hospital de Río Negro
				Director/a Hospital Dr. Juan Hepp Dubiau de Purranque
				Subdirector/a Administrativo/a Hospital Base de Osorno
				Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
				Subdirector/a Médico/a Hospital Base de Osorno
	Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud			
	Servicio de Salud Reloncaví	II	I	Director Servicio de Salud
			II	Director/a Atención Primaria
Director/a Hospital Base de Puerto Montt				
Jefe/a Departamento de Auditoría				
Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Puerto Montt				
Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud				
Subdirector/a Médico/a Hospital de Puerto Montt				
Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud				
Servicio de Salud Talcahuano	II	I	Director Servicio de Salud	
		II	Director/a Atención Primaria	
			Director/a Hospital de Las Higueras	
			Director/a Hospital Tomé	
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Las Higueras	
Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud				

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
			Subdirector/a Médico/a Hospital de Las Higueras
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud Valdivia	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Hospital Base de Valdivia
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Valdivia
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Hospital de Valdivia
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital Carlos Van Buren
			Director/a Hospital Claudio Vicuña
			Director/a Hospital Dr. Eduardo Pereira
			Director/a Hospital Psiquiátrico El Salvador
			Jefe/a Departamento Auditoría
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital Carlos Van Buren
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico/a Hospital Carlos Van Buren
			Subdirector/a Médico/a Hospital Claudio Vicuña
			Subdirector/a Médico/a Hospital Eduardo Pereira
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	I	Director Servicio de Salud
		II	Director/a Atención Primaria
			Director/a Hospital de Calera
			Director/a Hospital de Quilpué
			Director/a Hospital Gustavo Fricke
			Director/a Hospital San Martín de Quillota
			Director/a Hospital Santo Tomás de Limache
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital Gustavo Fricke
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
			Subdirector/a Médico Hospital Quillota
			Subdirector/a Médico/a Hospital Gustavo Fricke
			Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
			Superintendencia de Salud
II	Fiscal		
	Intendente/a de Fondos y Seguros Previsionales de Salud		
	Intendente/a de Prestadores de Salud		
	Jefe/a Departamento Función: Administración y Finanzas		
	Jefe/a Departamento Función: Estudios y Desarrollo		
	Jefe/a Departamento Función: Fiscalización		
	Jefe/a Departamento Regiones, Atención de Personas y Participación Ciudadana		
Total 354 cargos			

Tabla 47: cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Trabajo y Previsión Social	Dirección del Trabajo	I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Bio - Bio
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Magallanes y Antártica Chilena
			Director/a Regional Metropolitano
			Director/a Regional Región de Ñuble
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
			Jefe/a División Atención a Usuarios
			Jefe/a División Inspección
			Director/a Regional Metropolitano Oriente
			Director/a
		Director/a	
		Director/a	
		Jefe/a División Jurídica	
		Jefe/a División Recursos Humanos	
		Jefe/a División Relaciones Laborales	
	Subdirector/a		
	Dirección General de Crédito Prendario	I	Director/a General
		II	Jefe/a Departamento de Crédito
			Jefe/a Departamento Jurídico
	Instituto de Previsión Social	I	Director/a Nacional
		II	Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Arica y Parinacota
Director/a Regional Atacama			
Director/a Regional Aysén			
Director/a Regional Bío-Bío			
Director/a Regional Coquimbo			
Director/a Regional del Lib. B. O'Higgins			
Director/a Regional Los Lagos			
Director/a Regional Los Ríos			
Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena			
Director/a Regional Maule			

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	
			Director/a Regional Metropolitano	
			Director/a Regional Región de Ñuble	
			Director/a Regional Tarapacá	
			Director/a Regional Valparaíso	
			Sin denominación	
			Jefe/a Departamento Auditoría Interna	
			Jefe/a Departamento de Personas	
			Jefe/a Departamento Desarrollo y Control	
			Jefe/a Departamento Función Atención Presencial	
			Jefe/a Departamento Gestión de Beneficios	
			Jefe/a Departamento Gestión de Información Previsional	
			Jefe/a Departamento Gestión de Pagos	
			Jefe/a División Canales de Atención a Clientes	
			Jefe/a División de Planificación y Desarrollo	
			Jefe/a División Función Jurídica	
			Jefe/a División Función: Beneficios	
			Jefe/a División Informática	
			Subdirector/a de Servicios al Cliente	
			Subdirector/a de Sistemas de Información y de Administración	
			Instituto de Seguridad Laboral	I
		II		Jefe/a Departamento Clientes y Entornos
				Jefe/a Departamento Jurídico
				Jefe/a División Función Operaciones
				Jefe/a División Función: Finanzas y Administración
		Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	I	Director/a Nacional
			II	Director/a Regional Antofagasta
				Director/a Regional Araucanía
				Director/a Regional Arica y Parinacota
				Director/a Regional Atacama
				Director/a Regional Aysén
				Director/a Regional Bdo. O'Higgins
				Director/a Regional Bío-Bío
				Director/a Regional Coquimbo
				Director/a Regional Los Lagos
				Director/a Regional Los Ríos
				Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena
				Director/a Regional Maule
				Director/a Regional Metropolitana
				Director/a Regional Región de Ñuble
				Director/a Regional Tarapacá
				Director/a Regional Valparaíso
				Jefe/a Departamento Administración y Finanzas
				Jefe/a Departamento Capacitación a Personas
	Jefe/a Departamento Desarrollo y Regulación de Mercado			
	Jefe/a Departamento Empleo y Capacitación en Empresas			

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
	Superintendencia de Pensiones		Jefe/a Departamento Jurídico
		I	Superintendente/a
		II	Fiscal
			Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados
			Intendente/a de Regulación de Prestadores Públicos y Privados
			Jefe/a de División, Función: Comisiones Médicas y Ergonómica
			Jefe/a de División, Función: Estudios
			Jefe/a División Atención y Servicios al Usuario
			Jefe/a División Control de Instituciones
			Jefe/a División Desarrollo Estratégico y Administración
			Jefe/a División Desarrollo Estratégico y Administración
			Jefe/a División Desarrollo Normativo
		Jefe/a División Financiera	
	Superintendencia de Seguridad Social	I	Superintendente/a
		II	Fiscal
			Intendente/a de Beneficios Sociales
			Intendente/a de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Total 105 cargos		

Tabla 48: cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Transportes y Telecomunicaciones	Junta de Aeronáutica Civil	I	Secretario/a General
		II	Jefe/a Departamento Legal
Total 2 cargos			

Tabla 49: cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Vivienda y Urbanismo	Parque Metropolitano	I	Director/a
		II	Jefe/a División Función: Parques y Jardines
			Jefe/a División Función: Zoológico
			Jefe/a División Jurídica
			Jefe/a División Técnica
	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Antofagasta	I	Director Regional SERVIU Antofagasta
	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Arica y Parinacota	I	Director Regional SERVIU Arica y Parinacota
	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Atacama	I	Director Regional SERVIU Atacama
	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Aysén	I	Director Regional SERVIU Aysén
	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Bdo. O'Higgins	I	Director Regional SERVIU O'Higgins
	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Coquimbo	I	Director Regional SERVIU Coquimbo
	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región de la Araucanía	I	Director Regional SERVIU Araucanía
	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región de Los Lagos	I	Director Regional SERVIU Los Lagos
	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región del Bío-Bío	I	Director Regional SERVIU Bío-Bío
Servicio de Vivienda y Urbanismo Región del Maule	I	Director Regional SERVIU Maule	

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Los Ríos	I	Director Regional SERVIU Los Ríos
	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Magallanes	I	Director Regional SERVIU Magallanes
	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Metropolitana	I	Director Regional SERVIU Región Metropolitana
		II	Subdirector/a de Administración y Finanzas
			Subdirector/a de Operaciones Habitacionales
			Subdirector/a de Vivienda y Equipamiento
			Subdirector/a Jurídico
	Subdirector/a Pavimentación y Obras Viales		
	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Ñuble	I	Director/a Regional SERVIU Ñuble
	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Tarapacá	I	Director Regional SERVIU Tarapacá
	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Valparaíso	I	Director Regional SERVIU Valparaíso
Total 26 cargos			

ANEXO 6: CARGOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA POR MINISTERIO.

Tabla 50: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Agricultura.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Agricultura	Subsecretaría de Agricultura	II	Jefe/a Programa Investigación e Innovación Tecnológica Silvoagropecuaria
Total 1 cargo			

Tabla 51: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Bienes Nacionales.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Bienes Nacionales	Subsecretaría de Bienes Nacionales	II	Jefe/a Programa Administración de Bienes
Total 1 cargo			

Tabla 52: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Desarrollo Social y Familia	Subsecretaría de Servicio Sociales	II	Jefe/a Programas Ingreso Ético Familiar y Sistema Chile Solidario
			Jefe/a Programas Sistemas de Protección Integral
	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	I	Consejero/a
			Consejero/a
			Consejero/a
			Consejero/a
			Consejero/a
Total 7 cargos			

Tabla 53: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Economía, Fomento y Turismo	Corporación de Fomento a la Producción	II	Fiscal
			Gerente/a
			Gerente/a
			Gerente/a
			Gerente/a
			Gerente/a Corporativo
			Gerente/a de Emprendimiento
			Gerente/a Desarrollo Competitivo
			Gerente/a Innovación
			Gerente/a Inversión y Financiamiento
			Gerente/a Procesos, Operaciones y Tecnología
	Subsecretaría de Economía y Empresas de menor tamaño	II	Jefe/a Programa Fondo de Innovación para la Competitividad
	Subsecretaría de Pesca y Acuicultura	II	Jefe/a Programa Fondo de Administración Pesquera

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Total 13 cargos			

Tabla 54: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Educación	Agencia de la Calidad de la Educación	I	Consejera/a
			Consejera/a
			Consejero/a
			Consejero/a
			Consejero/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de Antofagasta	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de Arica y Parinacota	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de Atacama	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de La Araucanía	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de Los Lagos	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de Los Ríos	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de Magallanes y Antártica Chilena	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región de Valparaíso	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región del Biobío	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región del Maule	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana	I	Rector/a
	Centro de Formación Técnica Región del Libertador General Bernardo O'Higgins	I	Rector/a
	Comisión de Expertos para la Regulación de Aranceles	I	Comisionado/a Experto en Gestión de Educación Superior-Subsistema Técnico Profesional
			Comisionado/a Experto en Gestión de Educación Superior-Subsistema Universitario
			Comisionado/a Experto en Gestión Subsistema Técnico Profesional
Comisionado/a Experto en Gestión Subsistema Universitario			
Comisionado/a Experto en Regulación			
Comisionado/a Experto en Regulación Económica			
Comisión Nacional de Acreditación	I	Comisionado CONICYT	

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
			Comisionado CORFO
			Comisionado/a Técnico Profesional (Trayectoria en Gestión Financiera y Organizacional – 3 años)
			Comisionado/a Técnico Profesional (Vinculación Universidad distinta Región Metropolitana – 3 años)
			Comisionado/a Técnico Profesional (Vinculación Universidad distinta Región Metropolitana – 6 años)
			Comisionado/a Técnico Profesional (Vinculación Universidad incluida Región Metropolitana – 6 años)
			Comisionado/a Universitario/a (Trayectoria en Gestión Financiera y Organizacional – 3 años)
			Comisionado/a Universitario/a (Vinculación Universidad distinta Región Metropolitana – 3 años)
			Comisionado/a Universitario/a (Vinculación Universidad distinta Región Metropolitana – 6 años)
			Comisionado/a Universitario/a (Vinculación Universidad incluida Región Metropolitana – 6 años)
			Secretario/a Ejecutivo/a
	Consejo Nacional de Educación	I	Consejero, Profesional Educación Ámbito Municipal
			Consejero, Profesional Educación Ámbito Particular
			Consejero/a, Académicos o Profesionales de reconocido prestigio
			Consejero/a, Académicos o Profesionales de reconocido prestigio
			Consejero/a, Académicos o Profesionales de reconocido prestigio (Educación parvularia, básica o media)
			Consejero/a, Académicos o Profesionales de reconocido prestigio (Educación parvularia, básica o media)
	Subsecretaría de Educación	II	Jefe/a Programa Educación Superior
			Jefe/a Programa Subvenciones a los Establecimientos Educativos
	Servicio Local de Educación Pública Barrancas	I	Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Puerto Cordillera		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Huasco		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Andalién Sur		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Antofagasta		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
			Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Iquique		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Los Parques		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Tamarugal		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Llanquihue		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Valparaíso		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Atacama		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Colchagua		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Licancabur		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Maule Costa		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Punilla Cordillera		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Magallanes		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Aysén		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública de Valdivia		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Elqui		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Costa Central		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Marga Marga		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Los Libertadores		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Santa Rosa		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública del Pino		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
	Servicio Local de Educación Pública Andalién Costa		Director/a Ejecutivo/a - Jefe/a Superior de Servicio
Total 75 cargos			

Tabla 55: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Energía.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Energía	Subsecretaría de Energía	II	Jefe/a Programa Plan de Acción de Eficiencia Energética
	Empresa Nacional del Petróleo	I	Director/a
			Director/a
			Director/a
			Director/a
Total 5 cargo			

Tabla 56: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Hacienda.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Hacienda	Comisión para el Mercado Financiero	I	Fiscal - Unidad de Investigación
		I	Jefe/a Unidad Administradora de los Tribunales Tributarios y Aduaneros
	Subsecretaría de Hacienda	II	Jefe/a Programa Exportación de Servicios
		II	Director/a de la Secretaría de Modernización del Estado
		Defensoría del Contribuyente	I
	Consejero/a		
	Consejero/a		
	Subdirector/a		
	Defensor/a Nacional del Contribuyente		
Total 9 cargos			

Tabla 57: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Interior y Seguridad Pública.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Interior y Seguridad Pública	Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales	II	Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Antofagasta
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Araucanía
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Arica y Parinacota
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Atacama
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Aysén
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Bío Bío
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Coquimbo
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Los Lagos
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Los Ríos
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Magallanes y La Antártica Chilena
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Maule
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Metropolitano
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Ñuble
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional O'Higgins
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Tarapacá
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Valparaíso
	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo	II	Jefe/a Programa de Desarrollo Local
			Jefe/a Programa Transferencia a Gobiernos Regionales
			Jefe/a Programas de Convergencia
	Subsecretaría del Interior	II	Jefe/a Programa Bomberos de Chile
	Subsecretaría Prevención del Delito	II	Jefe/a Programa Centro Regionales de Atención y Orientación a Víctimas
Total 21 cargos			

Tabla 58: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Justicia y Derechos Humanos	Subsecretaría y Administración General de Justicia	II	Jefe/a Programa de Concesiones del Ministerio de Justicia
Total 1 cargo			

Tabla 59: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Minería.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Minería	Corporación Nacional del Cobre	I	Director/a
			Director/a
			Director/a
			Director/a
	Subsecretaría de Minería	II	Jefe/a Programa Fomento de la Pequeña y Mediana Minería
Total 5 cargos			

Tabla 60: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras Públicas.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Obras Públicas	Fondo de Infraestructuras	I	Director/a Suplente
			Director/a Suplente
			Director/a Suplente
			Director/a Suplente
			Director/a Titular
			Director/a Titular
	Subsecretaría de Obras Públicas	I	Integrante Panel Técnico
			Integrante Panel Técnico
			Integrante Panel Técnico
			Integrante Panel Técnico
			Integrante Panel Técnico
Total 11 cargos			

Tabla 61: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Salud.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Salud	Subsecretaría de Redes Asistenciales	II	Jefe/a Programa Inversión Sectorial de Salud
Total 1 cargo			

Tabla 62: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Administración Local.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Administración Local	Municipalidad de Lo Barnechea	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Graneros	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Requinoa	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
	Municipalidad de Talca	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de La Cisterna	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Cartagena	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Chépica	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de El Carmen	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Bulnes	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Cabildo	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Chillán	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Coelemu	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Colbún	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Collipulli	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Curacautín	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de El Bosque	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Galvarino	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Hualaihué	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Hualañé	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Hualpén	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de La Ligua	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Lanco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Lebu	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Llay Llay	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Lo Espejo	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Lonquimay	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Los Andes	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Los Lagos	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Lota	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Mariquina	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Maule	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
	Municipalidad de Molina	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Negrete	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Olmué	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Padre Hurtado	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Padre Las Casas	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Paillaco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Paine	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Pedro Aguirre Cerda	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Penco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Peñaflores	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Peumo	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Pichidegua	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Purén	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Puyehue	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Quilicura	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Quirihue	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Recoleta	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Río Bueno	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de San Esteban	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de San Javier	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de San Nicolás	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de San Ramón	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Santa Juana	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Teno	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Tirúa	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Vicuña	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Villa Alegre	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Vitacura	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
	Municipalidad de Yerbas Buenas	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Yungay	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Catemu	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de El Quisco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Pica	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Alhué	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Zapallar	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Santo Domingo	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Calle Larga	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Algarrobo	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Litueche	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de San Rafael	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Pitrufquén	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Malloa	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Limache	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Puerto Montt	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Huechuraba	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Mejillones	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Santa Cruz	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Arauco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Quinta de Tilcoco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Linares	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Curacaví	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Maullín	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Machalí	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Coltauco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Río Negro	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Temuco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
	Municipalidad de Hijuelas	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Mulchén	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Futrono	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Las Cabras	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Villarrica	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Illapel	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Tucapel	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Parral	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Rengo	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Curepto	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Peralillo	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Lumaco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Canela	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de El Monte	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Salamanca	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Curicó	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Los Vilos	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Retiro	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Freire	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Vilcún	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Los Ángeles	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Purranque	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Santa Bárbara	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Romeral	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Río Claro	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Nogales	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Calera	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Coronel	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
	Municipalidad de Independencia	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Lautaro	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de San Felipe	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Valdivia	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Yumbel	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Longaví	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Putaendo	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Ovalle	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Cañete	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Tomé	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Loncoche	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Quillota	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Calbuco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Gorbea	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de San Ignacio	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Sagrada Familia	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Santiago	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Casablanca	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Cunco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Taltal	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Pichilemu	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Doñihue	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Estación Central	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Cerrillos	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Los Álamos	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de La Unión	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Pucón	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Olivar	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
	Municipalidad de Monte Patria	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Puchuncaví	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de San Francisco de Mostazal	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Victoria	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Osorno	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de San Pedro de la Paz	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Curanilahue	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Nacimiento	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de La Pintana	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Lago Ranco	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de San Pedro	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Laja	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Combarbalá	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Quintero	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Talcahuano	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de San Clemente	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Angol	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Cabrero	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Quillón	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Concón	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de San Antonio	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Traiguén	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
	Municipalidad de Codegua	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal
Total 166 cargos			

Tabla 63: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de los Tribunales Tributarios Aduaneros.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Otros Organismos	Tribunal Tributario Aduanero Región Antofagasta	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Región Antofagasta
			Secretario/a Abogado/a Región Antofagasta
	Tribunal Tributario Aduanero	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Región Atacama

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
	Región Atacama		Secretario/a Abogado/a Región Atacama
	Tribunal Tributario Aduanero Región Coquimbo	I	Juez/a Tributario y Aduanero Tribunal Tributario y Aduanero Región de Coquimbo
			Secretario/a Abogado Tribunal Tributario y Aduanero Región de Coquimbo
	Tribunal Tributario Aduanero Región Valparaíso	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Región Valparaíso
			Secretario/a Abogado Tributario Región Valparaíso
	Tribunal Tributario Aduanero Región O'Higgins	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Región O'Higgins
			Secretario/a Abogado/a Región O'Higgins
	Tribunal Tributario Aduanero Región Maule	I	Juez Tributario y Aduanero Tribunal Tributario y Aduanero Región del Maule
			Secretario/a Abogado Tribunal Tributario y Aduanero Región del Maule
	Tribunal Tributario Aduanero Región Bío-Bío	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Región Bío-Bío
			Secretario/a Abogado/a Región Bío-Bío
	Tribunal Tributario Aduanero Región Araucanía	I	Juez Tributario y Aduanero Tribunal Tributario y Aduanero Región de la Araucanía
			Secretario/a Abogado Tribunal Tributario y Aduanero Región de la Araucanía
	Tribunal Tributario Aduanero Región Los Ríos	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Región Los Ríos
			Secretario/a Abogado/a Región Los Ríos
	Tribunal Tributario Aduanero Región Los Lagos	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Región Los Lagos
			Secretario/a Abogado/a Región Los Lagos
	Tribunal Tributario Aduanero Región Aysén	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Región Aysén
			Secretario/a Abogado/a Región Aysén
	Tribunal Tributario Aduanero Región Magallanes	I	Juez/a Tributario y Aduanero Tribunal Tributario y Aduanero Región de Magallanes y de la Antártica Chilena
			Secretario/a Abogado Tribunal Tributario y Aduanero Región de Magallanes y de la Antártica Chilena
	Segundo Tribunal Tributario Aduanero Región Metropolitana	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Segundo Tribunal Metropolitano
			Secretario/a Abogado/a Segundo Tribunal Metropolitano
	Tercer Tribunal Tributario Aduanero Región Metropolitana	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Tercer Tribunal Metropolitano
			Secretario/a Abogado/a Tercer Tribunal Metropolitano
	Cuarto Tribunal Tributario Aduanero Región Metropolitana	I	Juez/a Tributario Cuarto Tribunal Metropolitano
			Secretario/a Abogado/a Cuarto Tribunal Metropolitano
	Tribunal Tributario Aduanero Región Arica y Parinacota	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Región Arica y Parinacota
			Secretario/a Abogado/a Región Arica y Parinacota
	Tribunal Tributario Aduanero Región Tarapacá	I	Juez/a Tributario/a y Aduanero/a Región Tarapacá
			Secretario/a Abogado/a Tributario/a Región Tarapacá
Total 34 cargos			

Tabla 64: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Subsecretaría Secretaría General de la Presidencia de la República.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Otros Organismos	Subsecretaría Secretaria General de la Presidencia de la República	II	Jefe/a Programa Gobierno Digital
			Jefe/a Programa Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno
Total 2 cargos			

Tabla 65: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Congreso de la República.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Otros Organismos	Congreso de la República	I	Abogado/a
			Contador/a Auditor
			Profesional Especialista en Auditoría
Total 3 cargos			

Tabla 66: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de los Tribunales Ambientales

Ministerio	Tribunal Ambiental	Nivel	Cargo
Otros Organismos	Primer Tribunal Ambiental	I	Ministro/a Suplente Abogado/a
			Ministro/a Suplente Licenciado/a en Ciencias
			Ministro/a Titular Abogado/a
			Ministro/a Titular Abogado/a
			Ministro/a Titular Licenciado/a en Ciencias
	Segundo Tribunal Ambiental	I	Ministro/a Abogado/a Titular
			Ministro/a Suplente Abogado
			Ministro/a Suplente Licenciado en Ciencias
			Ministro/a Titular Abogado
			Ministro/a Titular Licenciado en Ciencias
	Tercer Tribunal Ambiental	I	Ministro/a Suplente Abogado/a
			Ministro/a Suplente Licenciado/a en Ciencias
			Ministro/a Titular Abogado/a
			Ministro/a Titular Abogado/a
			Ministro/a Titular Licenciado/a en Ciencias
Total 15 cargos			

Tabla 67: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Consejo para la Transparencia.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Otros Organismos	Consejo para la Transparencia	I	Director/a de Administración y Finanzas
			Director/a de Estudios
			Director/a de Fiscalización
			Director/a de Informática
			Director/a General
			Director/a Jurídico
Total 6 cargos			

Tabla 68: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Instituto Nacional de Derechos Humanos.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Otros Organismos	Instituto Nacional de Derechos Humanos	I	Jefe/a Regional, Región Valparaíso
			Jefe/a Regional, Región Los Lagos
			Jefe/a Regional, Región de Arica y Parinacota

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
			Jefe/a Regional, Región de Antofagasta
			Jefe/a Regional, Región de Bío-Bío
			Jefe/a Regional, Región de Araucanía
			Jefe/a Regional, Región Tarapacá
			Jefe/a Regional, Región Coquimbo
			Jefe/a Regional, Región Los Ríos
			Jefe/a Regional, Región Magallanes y Antártica Chilena
			Jefe/a Unidad de Auditoría Interna
			Jefe/a Regional Región de Atacama
			Jefe/a Regional, Región del Maule
			Jefe/a Regional, Región Metropolitana
			Jefe/a Regional Región de Aysén
			Jefe/a Regional Región O'Higgins
			Jefe/a Unidad Estudios
			Jefe/a Unidad Educación y Promoción
			Jefe/a Unidad Jurídica y Judicial
			Jefe/a Unidad Administración y Finanzas
			Jefe/a de la Unidad de Colaboración y Atención a la Ciudadanía
			Jefe/a Regional Región de Ñuble
			Integrante Experto del Comité de Prevención contra la Tortura (Especialista en el Área Social)
			Integrante Experto del Comité de Prevención contra la Tortura (Especialista en el Área Salud)
			Integrante Experto Comité Prevención contra la Tortura especialista sistemas penitenciarios
			Integrante Experto Comité Prevención contra la Tortura especialista DDHH
			Jefe/a de la Unidad Personas
			Jefe/a de la Unidad Planificación, Control de Gestión y TICS
			Integrante Experto Comité Prevención contra la Tortura especialista DDHH
			Integrante Experto Comité Prevención contra la Tortura especialista sistemas penitenciarios
			Integrante Experto Comité Prevención contra la Tortura (Especialista en el Área de Salud)
			Total 31 cargos

Tabla 69: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio Electoral.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Otros Organismos	Servicio Electoral	I	Director/a Servicio Electoral - SERVEL
		II	Director/a Regional Antofagasta
			Director/a Regional Araucanía
			Director/a Regional Arica y Parinacota
			Director/a Regional Atacama
			Director/a Regional Aysén
			Director/a Regional Bío Bío

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
			Director/a Regional Coquimbo
			Director/a Regional Los Lagos
			Director/a Regional Los Ríos
			Director/a Regional Magallanes
			Director/a Regional Maule
			Director/a Regional Metropolitano
			Director/a Regional O'Higgins
			Director/a Regional Tarapacá
			Director/a Regional Valparaíso
			Sin denominación
			Jefe/a de División Gasto y Propaganda Electoral
			Jefe/a División
			Jefe/a División Desarrollo de Personas
			Jefe/a División Fiscalización Financiamiento de Partidos Políticos
			Jefe/a División Función: Gestión Interna
			Jefe/a División Función: Registros y Padrón Electoral
			Jefe/a División Registro y Funcionamiento de Partidos Políticos
			Subdirector/a de Control de Gasto y Financiamiento Electoral
			Subdirector/a de Partidos Políticos
			Subdirector/a de Registro, Inscripción y Acto Electoral
			Director/a Regional Ñuble
			Total 28 cargos

Tabla 70: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría del Trabajo	II	Jefe/a Programa Proempleo
			Total 1 cargo

Tabla 71: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Transportes y Telecomunicaciones	Sin	I	Integrante Panel de Expertos
			Integrante Panel de Expertos
			Suplente Panel de Expertos
	Subsecretaría de Transportes	II	Jefe/a Programa Empresa de Ferrocarriles del Estado
			Jefe/a Programa Subsidio Nacional al Transporte Público
			Total 5 cargos

Tabla 72: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Vivienda y Urbanismo	Subsecretaría de vivienda y urbanismo	II	Jefe/a Programa Recuperación de Barrios
Total 1 cargo			

Tabla 73: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Defensoría de los Derechos de la Niñez.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Autónomo	Defensoría de los Derechos de la Niñez	I	Director/a Unidad de Estudios y Gestión
			Director/a Unidad de Protección de Derechos y Representación Judicial
			Director/a Unidad de Promoción y Difusión de Derechos
Total 3 cargos			

Tabla 74: cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio Secretaría General de Gobierno.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo
Secretaría General de Gobierno	Consejo Nacional de Televisión	II	Secretario/a General
			Secretario/a Ejecutivo
			Directivo/a
			Directivo/a
			Directivo/a
			Directivo/a
			Directivo/a
Total 7 cargos			

ANEXO 7: CONCURSOS PUBLICADOS DE CARGOS ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA POR MINISTERIO

Tabla 75: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Agricultura.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Agricultura	Oficina de Estudios y Políticas Agrarias	I	Director/a Nacional	Finalizado con nombramiento
		II	Subdirector/a Nacional	Finalizado con nombramiento
	Servicio Agrícola y Ganadero	I	Director/a Nacional	Desierto
			Director/a Regional Metropolitana	Evaluación
		II	Director/a Regional Valparaíso	Evaluación
			Jefe/a División Protección Pecuaria	Finalizado con nombramiento
			Jefe/a División Función: Recursos Naturales Renovables	Evaluación
	Comisión Nacional de Riego	II	Jefe/a de División de Estudios y Desarrollo	Finalizado con nombramiento
	Instituto de Desarrollo Agropecuario	II	Director/a Regional Los Ríos	Evaluación
			Director/a Regional O'Higgins	Evaluación
			Director/a Regional Los Lagos	Evaluación
			Jefe/a División Función: Fomento	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Araucanía	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Bío-Bío	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a Desarrollo Rural	Evaluación
	Jefe/a División Fiscalía	Finalizado con nombramiento		
Total 16 convocatorias				

Tabla 76: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Defensa Nacional.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Defensa Nacional	Caja de Previsión de la Defensa Nacional	I	Vicepresidente/a Ejecutivo/a	Nómina
	Dirección General de Aeronáutica Civil	II	Director Departamento Tecnologías de Información y Comunicaciones	Nómina
Total 02 convocatorias				

Tabla 77: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Desarrollo Social y Familia	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	II	Director/a Regional Cañete	Finalizado con nombramiento
			Jefe/a Departamento Administración y Finanzas	Desierto
	Fondo de Solidaridad e Inversión Social	II	Jefe/a Departamento Gestión de Programas	Evaluación
			Jefe de Departamento Función Usuarios	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Tarapacá	Evaluación
	Instituto Nacional de la Juventud	II	Director/a Regional Los Aysén	Evaluación
			Director/a Regional Los Lagos	Evaluación

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso	
			Director/a Regional Magallanes	Evaluación	
			Director/a Regional Maule	Finalizado con nombramiento	
			Director/a Regional Los Aysén	Desierto	
			Subdirector/a Nacional	Finalizado con nombramiento	
	Servicio Nacional de la Discapacidad		I	Director/a Nacional	Finalizado con nombramiento
			II	Director/a Regional Arica y Parinacota	Evaluación
				Director/a Regional O'Higgins	Evaluación
				Director/a Regional Antofagasta	Finalizado con nombramiento
				Director/a Regional Metropolitano/a	Finalizado con nombramiento
				Director/a Regional Maule	Evaluación
				Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena	Evaluación
				Director/a Regional Tarapacá	Finalizado con nombramiento
	Director/a Regional Región de Ñuble	Finalizado con nombramiento			
	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia		I	Director/a Nacional	Finalizado con nombramiento
			II	Jefe/a de División de Servicios y Prestaciones	Evaluación
				Subdirector/a Nacional	Evaluación
				Fiscal	Evaluación
				Director/a Regional Maule	Desierto
				Director/a Regional Los Lagos	Finalizado con nombramiento
				Director/a Regional Antofagasta	Nómina
Director/a Regional Metropolitano				Nómina	
Jefe/a de División Supervisión, Evaluación y Gestión	Evaluación				
Servicio Nacional del Adulto Mayor		I	Director/a Nacional	Finalizado con nombramiento	
Total 30 convocatorias					

Tabla 78: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso	
Economía, Fomento y Turismo	Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera	II	Jefe/a División Estrategia y Gestión Corporativa	Desierto	
			Jefe/a División Estrategia y Gestión Corporativa	Desierto	
	Fiscalía Nacional Económica	II	Fiscal Nacional Económico	Evaluación	
	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura		I	Director/a Nacional	Evaluación
			II	Director/a Regional Los Lagos	Evaluación
				Director/a Regional Atacama	Evaluación
		Director/a Regional Arica y Parinacota	Evaluación		

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso	
	Servicio Nacional del Consumidor	I	Director/a Nacional	Finalizado con nombramiento	
	Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala	I	Director/a Ejecutivo	Finalizado con nombramiento	
	Instituto Nacional de Estadísticas		II	Director/a Regional Araucanía	Finalizado con nombramiento
				Subdirector/a Función Administrativa	Evaluación
				Director/a Regional Maule	Finalizado con nombramiento
				Director/a Regional Araucanía	Desierto
				Director/a Regional Bio-Bío	Finalizado con nombramiento
	Servicio Nacional de Turismo		I	Director/a Nacional	Nómina
			II	Director/a Regional Antofagasta	Evaluación
				Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena	Evaluación
				Director/a Regional Araucanía	Evaluación
				Subdirector/a Administrativo	Evaluación
				Director/a Regional Los Lagos	Evaluación
				Director/a Regional Metropolitano	Evaluación
Director/a Regional Región de Ñuble	Evaluación				
Total 22 convocatorias					

Tabla 79: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso	
Educación	Agencia de Calidad de la Educación	I	Secretario/a Ejecutivo/a	Finalizado con nombramiento	
		II	Jefe/a División de Administración General	Evaluación	
	Dirección de Educación Pública	I	Director/a de Educación Pública	Finalizado con nombramiento	
	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas		I	Secretario/a General	Finalizado con nombramiento
			II	Director/a Regional Metropolitano/a	Evaluación
				Director/a Regional Bio-Bío	Evaluación
				Director/a Regional Atacama	Nómina
				Director/a Regional Aysén	Nómina
				Director/a Regional Los Ríos	Nómina
				Director/a Regional Valparaíso	Desierto
				Director/a Regional Bdo. O'Higgins	Nómina
	Jefe/a de Departamento de Usuarios	Desierto			
	Jefe/a de Departamento de Operaciones	Desierto			
	Junta Nacional de Jardines Infantiles		I	Vicepresidente/a Ejecutivo/a	Finalizado con nombramiento
II			Director/a Regional, Región del Libertador Bernardo O'Higgins	Desierto	
			Director/a Departamento Recursos Financieros	Finalizado con nombramiento	
			Director/a Regional, Región de Tarapacá	Evaluación	
			Director/a Regional Región de Ñuble	Evaluación	
Director/a Regional, Región de Coquimbo	Evaluación				

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
			Director/a Regional, Región de Arica y Parinacota	Evaluación
			Director/a Regional, Región de Los Lagos	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional, Región de Atacama	Evaluación
			Director/a Regional, Región de Magallanes y la Antártica Chilena	Evaluación
	Servicio Local de Educación de Barrancas	II	Jefe/a de Unidad Administración y Finanzas	Finalizado con nombramiento
	Servicio Local de Educación Pública Andalién Sur	II	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.	Finalizado con nombramiento
	Servicio Local de Educación Pública Atacama	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.	Evaluación
Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.			Evaluación	
Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.			Desierto	
	Servicio Local de Educación Pública Chinchorro	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.	Nómina
Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.			Evaluación	
	Servicio Local de Educación Pública Colchagua	II	Directivo Jefe de Planificación y Control de Gestión	Evaluación
	Servicio Local de Educación Pública de Aysén	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas	Finalizado con nombramiento
Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión			Finalizado con nombramiento	
Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas			Desierto	
	Servicio Local de Educación Pública de Iquique	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.	Desierto
Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.			Finalizado con nombramiento	
Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.			Finalizado con nombramiento	
Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.			Evaluación	
	Servicio Local de Educación Pública de Iquique	II	Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.	Evaluación
	Servicio Local de Educación Pública de Magallanes	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas	Desierto
Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas			Desierto	
Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico			Evaluación	
Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión			Finalizado con nombramiento	
	Servicio Local de Educación Pública de Punilla Cordillera	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas	Finalizado con nombramiento
Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas			Finalizado con nombramiento	
Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico			Evaluación	
Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión			Finalizado con nombramiento	
	Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.	Nómina
	Servicio Local de Educación Pública Llanquihue	II	Directivo Jefe de Administración y Finanzas	Finalizado con nombramiento
	Servicio Local de Educación Pública Maule Costa	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas	Desierto
Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión			Finalizado con nombramiento	
Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas			Finalizado con nombramiento	
	Superintendencia de Educación	I	Superintendente/a	Finalizado con nombramiento
		II	Director/a Regional Metropolitano/a	Finalizado con nombramiento

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
			Director/a Regional Bío Bío	Nómina
			Jefe/a de División Función Fiscalización	Evaluación
			Director/a Regional Maule	Evaluación
			Director/a Regional Los Lagos	Evaluación
			Director/a Regional Antofagasta	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Valparaíso	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Araucanía	Evaluación
			Director/a Regional Libertador Bernardo O'Higgins	Evaluación
			Jefe División de Comunicaciones y Denuncias	Evaluación
Superintendencia de Educación Superior		I	Superintendente/a	Evaluación
		I	Superintendente/a	Desierto
Total 65 convocatorias				

Tabla 80: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Hacienda.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso	
Hacienda	Dirección de Compras y Contratación Pública	I	Director/a Nacional	Evaluación	
		II	Jefe/a de División Tecnología	Finalizado con nombramiento	
	Dirección Nacional del Servicio Civil	II	Subdirector/a de Alta Dirección Pública	Finalizado con nombramiento	
	Servicio de Tesorerías - Tesorería General de la República	I	Tesorero/a General	Finalizado con nombramiento	
		II	Jefe/a División Función Personal	Evaluación	
	Servicio Nacional de Aduanas	II	I	Director/a Nacional	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a Función Fiscalización	Nómina	
			Director/a Regional de Aduana Valparaíso, Región de Valparaíso	Evaluación	
			Subdirector/a Función Administrativo/a	Evaluación	
	Director/a Regional de Aduana Punta Arenas, Región de Magallanes y la Antártica Chilena	Evaluación			
	Superintendencia de Casinos de Juego	II	Jefe/a División Fiscalización	Finalizado con nombramiento	
Unidad de Análisis Financiero	II	Jefe/a División Tecnología y Sistemas	Finalizado con nombramiento		
Total 12 convocatorias					

Tabla 81: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Justicia y Derechos Humanos	Defensoría Penal Pública	II	Jefe/a Unidad de Evaluación, Control y Reclamaciones	Evaluación
			Jefe/a Unidad Departamento Gestión de Personas y Desarrollo Organizacional	Finalizado con nombramiento
		II	Jefe/a Unidad de Evaluación, Control y Reclamaciones	Desierto
	Gendarmería de Chile	II	Subdirector/a de Reinserción Social	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a Administración y Finanzas	Evaluación
	Servicio de Registro Civil e Identificación	I	Director/a Nacional	Finalizado con nombramiento
II			Director/a Regional Maule	Evaluación

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
	Servicio Médico Legal	I	Director/a Regional Metropolitano	Nómina
			Director/a Nacional	Evaluación
		II	Director/a Regional Bío-Bío	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Región de Ñuble	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Araucanía	Finalizado con nombramiento
	Servicio Nacional de Menores	II	Director/a Regional Metropolitana	Finalizado con nombramiento
Director/a Regional Región de Ñuble	Desierto			
Total 14 convocatorias				

Tabla 82: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Mujer y la Equidad de Género	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	I	Director/a Nacional	Finalizado con nombramiento
			II	Director/a Regional Aysén
		Director/a Regional Metropolitano/a		Finalizado con nombramiento
		Director/a Regional Maule		Evaluación
		Director/a Regional O'Higgins		Evaluación
		Fiscal		Evaluación
		Subdirector/a	Finalizado con nombramiento	
Total 7 convocatorias				

Tabla 83: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de las Culturas, las artes y el Patrimonio

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Culturas, las artes y el Patrimonio	Servicio Nacional del Patrimonio Cultural	I	Director/a Nacional	Nómina
			Jefe/a División	Evaluación
		II	Director/a Regional Valparaíso	Evaluación
			Director/a Regional Tarapacá	Evaluación
Total 4 convocatorias				

Tabla 84: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Minería

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Minería	Comisión Chilena del Cobre	I	Vicepresidente/a Ejecutivo/a	Evaluación
	Servicio Nacional de Geología y Minería	I	Director/a Nacional	Nómina
		II	Subdirector/a Nacional de Geología	Evaluación
Total 3 convocatorias				

Tabla 85: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras Públicas.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Obras Públicas	Dirección de Aeropuertos	I	Director/a Nacional	Evaluación
			Director/a Nacional	Nómina
	Dirección de Contabilidad y Finanzas	I	Director/a Nacional	Evaluación
	Dirección de Obras Hidráulicas	I	Director/a Nacional	Nómina

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso	
	Dirección General de Aguas	II	Subdirector/a de Servicios Sanitarios Rurales	Evaluación	
		I	Director/a	Finalizado con nombramiento	
	Dirección General de Concesiones de Obras Públicas	I	Director/a General		Finalizado con nombramiento
			II	Jefe/a de División de estudios y Análisis Financiero	Evaluación
		Jefe/a División Administración y Finanzas		Evaluación	
		Jefe/a División Participación Medio Ambiente y Territorio		Nómina	
	Jefe/a de División Jurídica	Desierto			
Instituto Nacional de Hidráulica	I	Director/a Ejecutivo/a	Evaluación		
Total 12 convocatorias					

Tabla 86: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Relaciones Exteriores

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Relaciones Exteriores	Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo	I	Director/a Ejecutivo/a	Nómina
		II	Fiscal	Evaluación
			Jefe de División de Administración, Finanzas y Desarrollo de Personas	Evaluación
	Dirección General de Promoción de Exportaciones	I	Director/a General	Nómina
		II	Director/a Administrativo	Nómina
Dirección Nacional de Fronteras y Límites	I	Director/a Nacional	Nómina	
Total 06 convocatorias				

Tabla 87: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Salud.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Salud	Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud	I	Director/a	Evaluación
	Centro de Referencia de Salud de Maipú	I	Director/a	Evaluación
	Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente	I	Director/a	Evaluación
	Fondo Nacional de Salud	II	Jefe/a de División Contraloría	Evaluación
			Jefe/a División Administración	Evaluación
			Jefe/a de División de Fiscalía	Nómina
			Jefe/a División de Gestión y Desarrollo de Personas	Evaluación
			Jefe/a de División Gestión Financiera	Desierto
			Jefe/a de División de Servicio al Usuario	Finalizado con nombramiento
	Director/a Zonal Centro Norte	Nómina		
	Instituto de Salud Pública	I	Director/a	Evaluación
	Servicio de Salud Aconcagua	II	Director/a Hospital San Juan de Dios de Los Andes	Finalizado con nombramiento
Director/a Hospital San Camilo de San Felipe			Nómina	
Servicio de Salud Antofagasta	I	Director/a Servicio de Salud	Finalizado con	

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
				nombramiento
		II	Director/a Hospital de Calama	Evaluación
			Director/a Hospital Regional de Antofagasta	Desierto
	Servicio de Salud Araucanía Sur	I	Director/a Servicio de Salud	Evaluación
	Servicio de Salud Arauco	I	Director/a Servicio de Salud	Evaluación
	Servicio de Salud Arica	I	Director Servicio de Salud	Evaluación
		II	Director/a Atención Primaria	Finalizado con nombramiento
	Servicio de Salud Atacama	I	Director/a Servicio de Salud	Evaluación
	Servicio de Salud Aysén	II	Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Finalizado con nombramiento
	Servicio de Salud Biobío	II	Director/a Hospital Dr. Víctor Ríos Ruiz de los Ángeles	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Víctor Ríos de los Ángeles	Evaluación
	Servicio de Salud Chiloé	I	Director/a Servicio de Salud	Finalizado con nombramiento
		II	Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Evaluación
	Servicio de Salud Concepción	I	Director/a Servicio de Salud	Finalizado con nombramiento
		II	Director/a Hospital Guillermo Grant Benavente	Nómina
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital Guillermo Grant Benavente	Finalizado con nombramiento
	Servicio de Salud Coquimbo	I	Director/a Servicio de Salud	Evaluación
		II	Director/a Hospital Antonio Tirado Lanas de Ovalle	Evaluación
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Evaluación
	Servicio de Salud del Reloncaví	I	Director/a Servicio de Salud	Nómina
		II	Director/a Hospital Base de Puerto Montt	Nómina
	Servicio de Salud Iquique	I	Director/a Servicio de Salud	Finalizado con nombramiento
		II	Director/a Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique	Evaluación
	Servicio de Salud Magallanes	I	Director/a Servicio de Salud	Nómina
		II	Subdirector/a Médico/a Hospital Regional de Punta Arenas Dr. Lautaro Navarro Avaria	Desierto
	Servicio de Salud Maule	I	Director/a Servicio de Salud	Evaluación
		II	Director/a Hospital de Talca	Evaluación
	Servicio de Salud Metropolitano Central	I	Director/a Servicio de Salud	Evaluación
	Servicio de Salud Metropolitano Norte	II	Director/a Hospital San José	Evaluación
			Director/a Atención Primaria	Finalizado con nombramiento
	Servicio de Salud Metropolitano Occidente	I	Director/a Servicio de Salud	Finalizado con nombramiento
		II	Director/a Instituto Traumatológico	Evaluación
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital San Juan de Dios	Evaluación
			Subdirector/a Administrativo/a Servicio de	Finalizado con

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
			Salud	nombramiento
	Servicio de Salud Metropolitano Oriente	I	Director/a Servicio de Salud	Evaluación
		II	Jefe/a Departamento Auditoría	Evaluación
			Director/a Hospital Instituto de Neurocirugía	Finalizado con nombramiento
	Servicio de Salud Metropolitano Sur	I	Director/a Servicio de Salud	Desierto
	Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente	II	Director/a Hospital Dr. Sotero del Río	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital Padre Alberto Hurtado	Finalizado con nombramiento
	Servicio de Salud Ñuble	I	Director/a Servicio de Salud	Evaluación
	Servicio de Salud O'Higgins	I	Director/a Servicio de Salud	Nómina
		II	Director/a Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins	Evaluación
	Servicio de Salud Osorno	I	Director/a Servicio de Salud	Evaluación
			Director/a Hospital Base de Osorno	Evaluación
		II	Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a Administrativo/a Hospital Base de Osorno	Finalizado con nombramiento
	Servicio de Salud Talcahuano	I	Director/a Servicio de Salud	Evaluación
	Servicio de Salud Valdivia	I	Director/a Servicio de Salud	Finalizado con nombramiento
		II	Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Finalizado con nombramiento
	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	I	Director/a Servicio de Salud	Finalizado con nombramiento
		II	Director/a Hospital Claudio Vicuña	Evaluación
	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	I	Director/a Servicio de Salud	Finalizado con nombramiento
			Director/a Hospital de Quilpué	Finalizado con nombramiento
		II	Director/a Hospital San Martín de Quillota	Desierto
	Superintendencia de Salud	II	Fiscal	Desierto
			Jefe/a de Departamento de Políticas Públicas en Salud	Evaluación
Total 70 convocatorias				

Tabla 88: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Vivienda y Urbanismo	Parque Metropolitano de Santiago	I	Director/a	Finalizado con nombramiento
		II	Jefe/a División Función: Zoológico	Evaluación
	Servicio de Vivienda y Urbanización Metropolitano	II	Subdirector/a de Operaciones Habitacionales	Evaluación
	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Antofagasta	I	Director/a Regional SERVIU Antofagasta	Nómina
	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Arica y Parinacota	I	Director/a Regional SERVIU Arica y Parinacota	Evaluación

Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	I	Director Regional SERVIU Aysén	Evaluación
Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Coquimbo	I	Director/a Regional SERVIU Coquimbo	Evaluación
Servicio de Vivienda y Urbanización Región de la Araucanía	I	Director/a Regional SERVIU Araucanía	Finalizado con nombramiento
Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Lagos	I	Director/a Regional SERVIU Los Lagos	Evaluación
Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Ríos	I	Director/a	Finalizado con nombramiento
Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Magallanes y de la Antártica Chilena	I	Director Regional SERVIU Magallanes	Finalizado con nombramiento
Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Ñuble	I	Director/a Regional SERVIU Ñuble	Finalizado con nombramiento
Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Tarapacá	I	Director/a Regional SERVIU Tarapacá	Desierto
Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Valparaíso	I	Director/a Regional SERVIU Valparaíso	Evaluación
Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Biobío	I	Director/a Regional SERVIU Bío-Bío	Nómina
Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Libertador General Bernardo O'Higgins	I	Director/a Regional SERVIU O'Higgins	Evaluación
Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Maule	I	Director/a Regional SERVIU Maule	Evaluación
Total 17 convocatorias			

Tabla 89: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Deporte.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Deporte	Instituto Nacional de Deportes de Chile	I	Director/a Nacional	Nómina
		II	Jefe División Infraestructura y Recintos	Nómina
Total 02 convocatorias				

Tabla 90: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Interior y Seguridad Pública	Dirección de Previsión de Carabineros de Chile	I	Director/a	Evaluación
	Oficina Nacional de Emergencia	I	Director/a	Nómina
	Servicio Nacional de Migraciones	II	Director/a División Jurídica	Finalizado con nombramiento
			Director Regional Tarapacá	Evaluación
			Director Regional Antofagasta	Evaluación
		Director Regional Atacama	Evaluación	

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso	
			Director/a Subdirector Nacional	Finalizado con nombramiento	
			Director/a División Administración y Finanzas	Finalizado con nombramiento	
			Director/a División Jurídica	Desierto	
			Director/a División Operaciones	Finalizado con nombramiento	
			Director/a División Gestión de Datos	Finalizado con nombramiento	
			Director/a División Territorio e Inclusión	Finalizado con nombramiento	
	Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol	I	Director/a Nacional	Finalizado con nombramiento	
			II	Director/a Regional Antofagasta	Finalizado con nombramiento
				Jefe/a División Función Territorial	Evaluación
				Director/a Regional Metropolitano/a	Finalizado con nombramiento
				Director/a Regional Coquimbo	Finalizado con nombramiento
Jefe/a División Función Administración y Finanzas	Evaluación				
Total 18 convocatorias					

Tabla 91: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio Medio Ambiente

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Medio Ambiente	Servicio de Evaluación Ambiental	II	Jefe/a División Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana	Finalizado con nombramiento
			Jefe/a División Administración y Finanzas	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Metropolitano/a	Finalizado con nombramiento
	Superintendencia del Medio Ambiente	I	Superintendente/a	Finalizado con nombramiento
Total 04 convocatorias				

Tabla 92: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio Trabajo y Previsión Social

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Trabajo y Previsión Social	Dirección del Trabajo	II	Director/a Regional Arica y Parinacota	Evaluación
			Jefe/a División Atención a Usuarios	Evaluación
			Jefe/a División Gestión y Desarrollo de Personas	Evaluación
			Director/a Regional Antofagasta	Evaluación
			Director/a Regional Bio - Bio	Nómina
			Director/a Regional Coquimbo	Evaluación
			Director/a Regional Los Lagos	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Arica y Parinacota	Desierto
			Director/a Regional Araucanía	Finalizado con nombramiento
			Director/a Regional Tarapacá	Finalizado con nombramiento
			Subdirector/a	Evaluación
	Instituto de Previsión Social	II	Director/a Regional Valparaíso	Evaluación
			Director/a Regional Metropolitano	Evaluación

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso	
			Director/a Regional Antofagasta	Evaluación	
			Director/a Regional Coquimbo	Evaluación	
	Instituto de Seguridad Laboral	I	Director/a Nacional	Finalizado con nombramiento	
	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	I	Director/a Nacional	Evaluación	
			II	Director/a Regional Maule	Evaluación
				Director/a Regional Bío-Bío	Evaluación
	Superintendencia de Seguridad Social	I	Jefe/a Departamento Jurídico	Finalizado con nombramiento	
			Superintendente/a	Finalizado con nombramiento	
		II	Intendente/a de Beneficios Sociales	Finalizado con nombramiento	
Total 22 convocatorias					

Tabla 93: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación	Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile	I	Director/a Nacional	Evaluación
Total 01 convocatorias				

Tabla 94: concursos publicados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Energía.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso	
Energía	Comisión Chilena de Energía Nuclear	I	Director/a Ejecutivo/a	Evaluación	
	Comisión Nacional de Energía	I	Secretario/a Ejecutivo/a	Finalizado con nombramiento	
		II	Jefe/a Departamento Función Jurídico	Evaluación	
	Superintendencia de Electricidad y Combustibles	I	Superintendente/a	Finalizado con nombramiento	
			II	Director/a Regional Antofagasta	Evaluación
				Director/a Regional Los Ríos	Evaluación
				Jefe/a División de Ingeniería de Combustibles	Evaluación
		II	Director/a Regional Maule	Finalizado con nombramiento	
Total 08 convocatorias					

ANEXO 8: CONCURSOS PUBLICADOS DE CARGOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

Tabla 95: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Minería

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Minería	Corporación Nacional del Cobre	I	Director/a	Evaluación
			Director/a	Evaluación
Total 2 convocatorias				

Tabla 96: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Administración local

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Administración local	Municipalidad de Arauco	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal	Evaluación
	Municipalidad de Coronel	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Coronel	Nómina
	Municipalidad de Independencia	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Independencia	Evaluación
	Municipalidad de La Unión	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de La Unión	Finalizado con nombramiento
	Municipalidad de Longaví	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Longaví	Evaluación
	Municipalidad de los Ángeles	II	Director/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Los Ángeles	Finalizado con nombramiento
	Municipalidad de Malloa	II	Jefe/a de Departamento de Educación Municipal de Malloa	Desierto
	Municipalidad de Molina	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Molina	Evaluación
	Municipalidad de Puchuncaví	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Puchuncaví	Finalizado con nombramiento
	Municipalidad de Puerto Montt	II	Jefe/a de la Dirección de Educación Municipal	Finalizado con nombramiento
	Municipalidad de Putaendo	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Putaendo	Nómina
	Municipalidad de San Felipe	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de San Felipe	Finalizado con nombramiento
	Municipalidad de Talcahuano	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Talcahuano	Finalizado con nombramiento
	Municipalidad de Temuco	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal	Nómina
	Municipalidad de Tirúa	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Tirúa	Evaluación
	Municipalidad de Tomé	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Tomé	Desierto
	Municipalidad de Vicuña	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Vicuña	Evaluación
	Municipalidad de Villarrica	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal de Villarrica	Nómina
Total 18 convocatorias				

Tabla 97: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Desarrollo Social y Familia

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Desarrollo Social y Familia	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	I	Consejero/a (Médico Psiquiatra Infanto-Juvenil)	Evaluación
Total 1 convocatorias				

Tabla 98: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Economía, Fomento y Turismo	Corporación de Fomento de la Producción	II	Gerente/a Inversión y Financiamiento	Finalizado con nombramiento
			Gerente/a de Emprendimiento	Evaluación
			Gerente/a de Asuntos Estratégicos	Evaluación
			Fiscal	Evaluación
			Gerente General	Finalizado con nombramiento
Total 5 convocatorias				

Tabla 99: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Educación	Comisión de Expertos para la Regulación de Aranceles	I	Comisionado/a Experto en Gestión de Educación Superior-Subsistema Técnico Profesional	Finalizado con nombramiento
			Comisionado/a Experto en Gestión de Educación Superior-Subsistema Universitario	Finalizado con nombramiento
	Servicio Local de Educación Pública Andalién Costa	I	Director/a Ejecutivo	Evaluación
	Servicio Local de Educación Pública de Licancabur	I	Director/a Ejecutivo	Nómina
	Servicio Local de Educación Pública Marga Marga	I	Director/a Ejecutivo	Evaluación
	Servicio Local de Educación Región de Los Ríos	I	Director/a Ejecutivo - Jefe Superior de Servicio	Evaluación
Total 6 convocatorias				

Tabla 100: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Defensoría de los Derechos de la Niñez.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Autónomo	Defensoría de los Derechos de la Niñez	I	Director/a de la Unidad de Estudios, Publicaciones y Estadísticas	Evaluación
			Director/a Unidad de Gestión Institucional	Evaluación
Total 2 convocatorias				

Tabla 101: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Energía.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Energía	Empresa Nacional del Petróleo	I	Director/a	Nómina
			Director/a	Nómina
Total 2 convocatoria				

Tabla 102: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Hacienda.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Hacienda	Defensoría del Contribuyente	I	Defensor/a Nacional del Contribuyente	Evaluación
			Consejero/a	Evaluación

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
			Subdirector/a	Nómina
			Consejero/a	Evaluación
			Consejero/a	Evaluación
	Subsecretaría de Hacienda	II	Director/a de la Secretaría de Modernización del Estado	Nómina
Total 6 convocatorias				

Tabla 103: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras Públicas.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Obras Públicas	Fondo de Infraestructuras	I	Director/a Suplente perfil jurídico	Nómina
			Director/a Suplente perfil financiero económico	Nómina
Total 2 convocatorias				

Tabla 104: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Transportes y Telecomunicaciones	Panel de Expertos Ministerio Transportes y Telecomunicaciones	I	Integrante Panel de Expertos	Finalizado con nombramiento
			Suplente Panel de Expertos	Finalizado con nombramiento
Total 2 convocatorias				

Tabla 105: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Interior y Seguridad Pública	Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales	II	Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Magallanes y La Antártica Chilena	Evaluación
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Metropolitano	Finalizado con nombramiento
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Aysén	Evaluación
			Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Antofagasta	Finalizado con nombramiento
Total 4 convocatorias				

Tabla 106: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio Secretaría General de Gobierno.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Secretaría General de Gobierno	Consejo Nacional de Televisión	II	Directivo/a Jefe/a de Departamento de Administración y Finanzas	Evaluación
			Directivo/a Jefe/a de Departamento Jurídico	Evaluación
Total 2 convocatorias				

Tabla 107: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Consejo para la Transparencia

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Otros Organismos	Consejo para la Transparencia	I	Director/a Jurídico	Desierto
Total 1 convocatorias				

Tabla 108: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Instituto Nacional de Derechos Humanos.

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Otros Organismos	Instituto Nacional de Derechos Humanos	I	Jefe/a Unidad de Protección de Derechos, Legislación y Justicia	Evaluación
			Jefe/a Regional, Región de Arica y Parinacota	Nómina
			Jefe/a Unidad de Promoción, Educación y Participación	Evaluación
Total 3 convocatorias				

Tabla 109: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Primer Tribunal Ambiental

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Otros Organismos	Primer Tribunal Ambiental	I	Ministro/a Suplente Licenciado/a en Ciencias	Nómina
			Ministro/a Titular Licenciado/a en Ciencias	Nómina
Total 2 convocatorias				

Tabla 110: concursos publicados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio Electoral

Ministerio	Servicio	Nivel	Cargo	Estado Concurso
Otros Organismos	Servicio Electoral	II	Director/a Regional O'Higgins	Evaluación
			Jefe/a División Tecnologías de Información	Finalizado con nombramiento
Total 2 convocatorias				

ANEXO 9: CONCURSOS NOMBRADOS DE CARGOS ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA POR MINISTERIO

Tabla 111: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Agricultura

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Agricultura	Comisión Nacional de Riego	I	Secretario/a Ejecutivo/a	Wilson Vladimir Ureta Parraguez
		II	Jefe/a de División de Estudios y Desarrollo	Andre Felipe Moreau López
	Instituto de Desarrollo Agropecuario	I	Director/a Nacional	Santiago Rojas Alessandri
		II	Jefe/a División Función: Fomento	Sebastián Andrés Acosta Villa
		II	Jefe/a División Fiscalía	María Alejandra Sánchez Cornejo
		II	Director/a Regional Bío-Bío	Fabiola Andrea Lara Salinas
	Oficina de Estudios y Políticas Agrarias	II	Director/a Regional Araucanía	Pablo Ignacio González Jara
		I	Director/a Nacional	Andrea Carolina García Lizama
	Servicio Agrícola y Ganadero	II	Subdirector/a Nacional	Daniela Acuña Reyes
		II	Jefe/a División Protección Pecuaria	Carlos Orellana Vaquero
Total 10 Concursos Nombrados				

Tabla 112: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Defensa Nacional

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Defensa Nacional	Dirección General de Aeronáutica Civil	II	Director/a Función Departamento Secretaría General	Juan Andrés Acuña Bardessi
Total 1 Concursos				

Tabla 113: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Desarrollo Social y Familia

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Desarrollo Social y Familia	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	I	Director/a Nacional	Luis Alberto Penchuleo Morales
		II	Director/a Regional Cañete	Iván Catalino Carilao Ñanco
	Fondo de Solidaridad e Inversión Social	I	Director/a Ejecutivo/a	Nicolás Andrés Navarrete Hernández
		II	Jefe de Departamento Función Usuarios	Tomás Cristóbal Marín Troncoso
	Instituto Nacional de la Juventud	II	Director/a Regional Región de Ñuble	Joaquín Eguiluz Herrera
		II	Subdirector/a Nacional	Juan Pablo Duhalde Vera
		II	Director/a Regional Tarapacá	Yuseff Anuard Hilaja Rumie
		II	Director/a Regional Maule	María Belén Aguilera Castillo
	Servicio Nacional de la Discapacidad	I	Director/a Nacional	Daniel Javier Concha Gamboa
		II	Subdirector/a Nacional	Eva Paz Veloso Pérez

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
		II	Director/a Regional Región de Ñuble	Natalia Edith Barriga Abarzúa
		II	Director/a Regional Tarapacá	Maria Vial Peña
		II	Director/a Regional Antofagasta	Vianney Paola Sierralta Aracena
		II	Director/a Regional Metropolitano/a	Iván Marcelo Espinoza Silva
	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	I	Director/a Nacional	Gabriela Muñoz Navarro
		II	Director/a Regional Tarapacá	Mauricio Alejandro Prieto Rojas
		II	Director/a Regional Aysén	Sergio Alfonso Becerra Mera
		II	Director Regional Magallanes	Carlos Rodrigo Sepúlveda Tagle
		II	Director/a Regional Ñuble	Virginia Alejandra Alvayay Neyra
		II	Director/a Regional Valparaíso	Carolina Graciela López Cancino
		II	Director/a Regional Los Lagos	Pedro Felipe Adrians Díaz
	Servicio Nacional del Adulto Mayor	II	Director/a Regional Bío-Bío	Claudia Valentina Hurtado Espinoza
		II	Director/a Regional Atacama	Cinthia Lisbeth Rojas Bown
I		Director/a Nacional	Claudia Asmad Palomo	
		II	Jefe/a División Gestión y Coordinación Territorial	Claudia Asmad Palomo
Total 25 Concursos Nombrados				

Tabla 114: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Economía, Fomento y Turismo	Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera	I	Director/a	Karla Andrea Flores Mardones
	Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala	I	Director/a Ejecutivo	Leonardo Francisco Llanos Huerta
	Instituto Nacional de Estadísticas	II	Director/a Regional Araucanía	Marcelo Augusto Fabián Álvarez Curumilla
		II	Director/a Regional Bío-Bío	Lorena Del Pilar Villa Valenzuela
		II	Director/a Regional Maule	Héctor Hernán Becerra Moris
	Servicio Nacional del Consumidor	I	Director/a Nacional	Andrés Herrera Troncoso
Total 6 Concursos Nombrados				

Tabla 115: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Educación	Agencia de Calidad de la Educación	I	Secretario/a Ejecutivo/a	Gino Francisco Cortez Bolados
	Consejo de Rectores	I	Secretario/a General	María Angélica Bosch Cartagena
	Dirección de Educación Pública	I	Director/a de Educación Pública	Jaime Mario Veas Sánchez
	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	I	Secretario/a General	Camila Andrea Rubio Araya
	Junta Nacional de Jardines Infantiles	I	Vicepresidente/a Ejecutivo/a	Daniela Paz Triviño Millar
		II	Director/a Regional, Región de Los Lagos	Francisco Javier Oshiro Riveros
		II	Director/a Departamento Recursos Financieros	Alexis Masmut Alé Muñoz
	Servicio Local de Educación de Barrancas	II	Jefe/a de Unidad Administración y Finanzas	Pedro Hernán Contreras Guzmán
	Servicio Local de Educación Pública Andalién Sur	II	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.	Gastón Alberto Mella Geraldo
	Servicio Local de Educación Pública de Aysén	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas	Sebastián Andrés Sepúlveda Soulodre
		II	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión	Gonzalo José Torrejón Díaz
	Servicio Local de Educación Pública de Iquique	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.	Claudio Cereceda Zavala
		II	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.	Igor Alejandro Devcic Luengo
	Servicio Local de Educación Pública de Magallanes	II	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión	Jorge Ignacio Valdés Oróstica
	Servicio Local de Educación Pública de Punilla Cordillera	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas	Fernando Andrés Vidal Muñoz
		II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas	Ana Paola Correa Vivanco
		II	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión	Carolina Del Carmen Alfaro Rain
	Servicio Local de Educación Pública Llanquihue	II	Directivo Jefe de Administración y Finanzas	Benjamín Patricio Rocha Durán
	Superintendencia de Educación	I	Superintendente/a	Mauricio Alejandro Farías Arenas
		II	Director/a Regional Valparaíso	Reinaldo Andrés Orellana Fernández
		II	Director/a Regional Antofagasta	Lidia Iris Julio Torres
Total 21 Concursos Nombrados				

Tabla 116: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Energía.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Energía	Comisión Nacional de Energía	I	Secretario/a Ejecutivo/a	Marco Antonio Mancilla Ayancán
	Superintendencia de Electricidad y Combustibles	II	Superintendente/a	Marta Silvana Teresa Cabeza Vargas
		II	Director/a Regional Araucanía	Daniel Ramón Pincheira Wandersleben
		II	Director/a Regional Maule	Vicente Andrés Marinkovic Rodríguez
Total 4 Concursos Nombrados				

Tabla 117: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Hacienda.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre	
Hacienda	Dirección de Compras y Contratación Pública	II	Jefe/a de División Tecnología	Andrés Orlando Faúndes Howard	
	Dirección Nacional del Servicio Civil	II	Subdirector/a de Alta Dirección Pública	Danae Mlynarz Puig	
	Servicio de Impuestos Internos	I	Director/a Nacional	Hernán Andrés Frigolett Cordova	
	Servicio de Tesorerías - Tesorería General de la República	I	Tesorero/a General	Hernán Emilio Nobizelli Reyes	
	Servicio Nacional de Aduanas	I	Director/a Nacional	Alejandra Victoria Arriaza Loeb	
	Superintendencia de Casinos de Juego	II	Jefe/a División Fiscalización	Eduardo Leonidas Cáceres Guzmán	
	Unidad de Análisis Financiero		I	Director/a	Carlos Alfredo Pavez Tolosa
			II	Jefe/a División Tecnología y Sistemas	Macarena San Martín Vergara
Total 8 Concursos Nombrados					

Tabla 118: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre	
Justicia y Derechos Humanos	Defensoría Penal Pública	II	Jefe/a Unidad Departamento Gestión de Personas y Desarrollo Organizacional	Emilio Patricio Valenzuela De Rodt	
	Gendarmería de Chile	II	Subdirector/a de Reinserción Social	Pablo Ignacio Gaete Letelier	
	Servicio de Registro Civil e Identificación	I	Director/a Nacional	Omar Morales Marquez	
	Servicio Médico Legal		II	Director/a Regional Bío-Bío	Jaime Eduardo Téllez Igor
			II	Director/a Regional Araucanía	Enzo Cristian Araneda Roa
			II	Director/a Regional Región de Ñuble	Patricio Alberto Moncada Retamal
			II	Subdirector/a Administrativo/a	Cristian Bahamonde Klein
	Servicio Nacional de Menores		II	Director/a Regional Coquimbo	Fernanda Soledad Alvarado Muñoz
			II	Director/a Regional Metropolitana	Claudia Andrea Honorato Herrera
			II	Director/a Regional O'Higgins	Victor Patricio Silva Ipinza
Total 10 Concursos Nombrados					

Tabla 119: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Mujer y la Equidad de Género	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	I	Director/a Nacional	Priscilla Andrea Carrasco Pizarro
		II	Director/a Regional Metropolitano/a	Paula Andrea Herrera Fuentealba
		II	Subdirector/a	Felipe Daniel Díaz Rain
Total 3 Concursos Nombrados				

Tabla 120: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Obras Públicas

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Obras Públicas	Dirección General de Aguas	I	Director/a	Rodrigo Sanhueza Bravo
	Dirección General de Concesiones de Obras Públicas	I	Director/a General	Juan Manuel Sánchez Medioli
	Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas	I	Fiscal Nacional	Eliana Muñoz Zoffoli
Total 3 Concursos Nombrados				

Tabla 121: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Salud

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Salud	Fondo Nacional de Salud	I	Director/a Nacional	Camilo Alejandro Cid Pedraza
		II	Jefe/a de División de Servicio al Usuario	Teresa Alanis Zuleta
	Servicio de Salud Aconcagua	II	Director/a Hospital San Juan de Dios de Los Andes	Ana Del Tránsito Lazcano Lemus
	Servicio de Salud Antofagasta	I	Director/a Servicio de Salud	Francisco De Paula Grisolia Cirera
	Servicio de Salud Araucanía Norte	II	Jefe/a Departamento Auditoría	Julio César Mendoza Faúndez
	Servicio de Salud Arica	II	Director/a Atención Primaria	Froilán Alejandro Estay Mujica
	Servicio de Salud Aysén	II	Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Alejandro Mauricio Cortés Molina
	Servicio de Salud Biobío	II	Director/a Hospital Dr. Víctor Ríos Ruiz de los Ángeles	Rene Manuel Lopetegui Carrasco
	Servicio de Salud Chiloé	I	Director/a Servicio de Salud	Marcela Gladys Carcamo Hemmelmann
	Servicio de Salud Concepción	I	Director/a Servicio de Salud	Víctor Rafael Valenzuela Álvarez
		II	Subdirector/a Administrativo/a Hospital Guillermo Grant Benavente	Miriam Soledad Valdebenito Elgueta
	Servicio de Salud Iquique	I	Director/a Servicio de Salud	María Paz De Jesús Iturriaga Lisbona
	Servicio de Salud Magallanes	II	Director/a Hospital Puerto Natales	Ricardo Alexis Moya Márquez
	Servicio de Salud Metropolitano Central	II	Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud	Ximena Patricia Morlans Huaquín
	Servicio de Salud Metropolitano Norte	II	Director/a Atención Primaria	Francisco Javier Asenjo Galarce
	Servicio de Salud Metropolitano Occidente	I	Director/a Servicio de Salud	Daniella Alejandra Greibe Kohn

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
		II	Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Juan Luis Pérez Pineda
	Servicio de Salud Metropolitano Oriente	II	Director/a Hospital Instituto de Neurocirugía	Marcos Guillermo Vergara Iturriaga
	Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente	II	Director/a Hospital Dr. Sotero del Río	Luis Enrique Arteaga Jiménez
		II	Subdirector/a Administrativo/a Hospital Padre Alberto Hurtado	José Esteban Irazoqui Soto
	Servicio de Salud Osorno	II	Subdirector/a Administrativo/a Hospital Base de Osorno	Julio César Vargas González
		II	Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Hector Alejandro Alarcón Alarcón
	Servicio de Salud Reloncaví	I	Director/a Nacional Servicio de Salud	Bárbara Del Real
	Servicio de Salud Valdivia	I	Director/a Servicio de Salud	Marianela Rubilar Gómez
		II	Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Erick Edgardo Vargas Soto
	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	I	Director/a Servicio de Salud	Fernando Adrián Olmedo Jimenez
	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	I	Director/a Servicio de Salud	Andrea Quiero Gelmi
		II	Director/a Hospital Gustavo Fricke	José Luis Moya Díaz
	Superintendencia de Salud	I	Superintendente/a	Víctor Marcelo Torres Jeldes
Total 29 Concursos Nombrados				

Tabla 122: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Vivienda y Urbanismo

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Vivienda y Urbanismo	Parque Metropolitano de Santiago	I	Director/a	Carlos Andrés Ponce Boutaud
	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de la Araucanía	I	Director/a Regional Serviu Araucanía	José Luis Sepúlveda Soza
	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Ríos	I	Director/a	Rodrigo Enrique Sepúlveda Espinoza
	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Magallanes y de la Antártica Chilena	I	Director Regional Serviu Magallanes	María Luz Gajardo Salazar
	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Ñuble	I	Director/a Regional Serviu Ñuble	Roberto Grandon Monsalves
Total 5 Concursos Nombrados				

Tabla 123: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Interior y Seguridad Pública

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Interior y Seguridad Pública	Servicio Nacional de Migraciones	I	Director/a Nacional	Luis Eduardo Thayer Correa
		II	Director/a División Territorio e Inclusión	Juan Pablo Gutiérrez Mangini
		II	Director/a División Gestión de Datos	Abel Enrique Castillo Rendic
		II	Director/a División Administración y Finanzas	Marco Márquez Poblete
		II	Director/a División Jurídica	Gabriela Alejandra Cabellos Huarcaya
		II	Director/a Subdirector Nacional	Carolina Ocampo Bravo

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
		II	Director/a División Operaciones	Patricia Andrea Vásquez Sepúlveda
	Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol	I	Director/a Nacional	Natalia Odette Riffo Alonso
		II	Director/a Regional Antofagasta	Néstor Alejandro Maizares Del Pino
		II	Director/a Regional Coquimbo	Rodrigo Andrés Maturana Villarroel
		II	Director/a Regional Metropolitano/a	Eduardo Andrés Barros Ronda
Total 11 Concursos Nombrados				

Tabla 124: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Medio Ambiente

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Medio Ambiente	Servicio de Evaluación Ambiental	I	Director/a Ejecutivo/a	Valentina Alejandra Duran Medina
		II	Director/a Regional Metropolitano/a	Arturo Nicolás Farías Alcaíno
		II	Jefe/a División Administración y Finanzas	Aldo Rosenblum Morales
		II	Jefe/a División Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana	Juan Cristóbal Moscoso Farías
	Superintendencia del Medio Ambiente	I	Superintendente/a	Marie Claude Plumer Bodin
Total 5 Concursos Nombrados				

Tabla 125: concursos nombrados de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Trabajo y Previsión Social	Dirección del Trabajo	I	Director/a Nacional	Pablo Marcial Zenteno Muñoz
		II	Director/a Regional Los Lagos	Claudio Alejandro Salas González
		II	Director/a Regional Tarapacá	Jaime Enrique Rojas Vásquez
		II	Director/a Regional Araucanía	Carolina Alejandra Ojeda Galaz
	Instituto de Previsión Social	II	Jefe/a División de Planificación y Desarrollo	Yuri Alberto Grlica Fernández
	Instituto de Seguridad Laboral	I	Director/a Nacional	Aída Chacón Barraza
	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	II	Jefe/a Departamento Jurídico	Milo Antonio Rojas Bonilla
	Superintendencia de Seguridad Social	I	Superintendente/a	Pamela Alejandra Gana Cornejo
		II	Intendente/a de Beneficios Sociales	Luis Alejandro Díaz Silva
Total 9 Concursos Nombrados				

ANEXO 10: CONCURSOS NOMBRADOS DE CARGOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA POR MINISTERIO

Tabla 126: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Administración Local.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Administración local	Municipalidad de La Unión	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de La Unión	David Ignacio Martínez Vergara
	Municipalidad de los Ángeles		Director/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Los Ángeles	Patricio Alfredo García Jofré
	Municipalidad de Puchuncaví		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Puchuncaví	Patricia Violeta Colarte Troncoso
	Municipalidad de Puerto Montt		Jefe/a de la Dirección de Educación Municipal	María Luisa Georgina Rivera Valencia
	Municipalidad de San Felipe		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de San Felipe	Natalia Del Rosario Leiva Miranda
	Municipalidad de Talcahuano		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Talcahuano	Cecilia Inés Aguilera Ortiz
	Municipalidad de Temuco		Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal	Héctor Marcelo Segura Herrera
	Municipalidad de Villarrica		Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal de Villarrica	Javier Fernando Nahuelcheo Montecino
Total 8 nombramientos				

Tabla 127: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Desarrollo Social y Familia	Defensoría de los Derechos de la Niñez	I	Director/a Unidad de Promoción y Difusión de Derechos	Karen Francisca Klenner Barrientos
Total 1 nombramiento				

Tabla 128: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Economía, Fomento y Turismo	Corporación de Fomento de la Producción	II	Gerente General	Marcela Soledad Guerra Herrera
	Corporación de Fomento de la Producción		Gerente/a Inversión y Financiamiento	Francisco Juan Alberto Meneses Ponzini
Total 2 nombramientos				

Tabla 129: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Educación.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Educación	Agencia de Calidad de la Educación	I	Consejera/a	Marta Elsa Quiroga Lobos
	Agencia de Calidad de la Educación		Consejero/a Reconocido Prestigio Educación Parvularia	Marcela María Marzolo Malagarriga
	Agencia de Calidad de la Educación		Consejero/a	Marisol Latorre Navarro

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
	Centro de Formación Técnica de la Región de Los Ríos		Rector/a	Ramón Sebastián Rubio Donoso
	Centro de Formación Técnica de la Región de Valparaíso		Rector/a	Rodrigo Carlos Jarufe Fuentes
	Comisión de Expertos para la Regulación de Aranceles		Comisionado/a Experto en Gestión de Educación Superior-Subsistema Técnico Profesional	Manuel Angel Farías Viguera
	Comisión de Expertos para la Regulación de Aranceles		Comisionado/a Experto en Gestión de Educación Superior-Subsistema Universitario	Milton Daniel Urrutia Salinas
	Comisión Nacional de Acreditación		Comisionado Corfo	Felipe Rafael Commentz Silva
	Comisión Nacional de Acreditación		Comisionado/a Universitario/a (Trayectoria en Gestión Financiera y Organizacional)	Andrés Bernasconi Ramírez
	Comisión Nacional de Acreditación		Comisionado/a Técnico Profesional (Trayectoria en Gestión Financiera y Organizacional)	Juan Cristóbal Silva Labbé
	Consejo Nacional de Educación		Consejero/a, Académico o Profesional de reconocido prestigio en el área de la educación parvularia	Marcela Patricia Lara Catalán
	Consejo Nacional de Educación		Consejero/a, Académico o Profesional de reconocido prestigio en el área de la educación básica	Sylvia Eyzaguirre Tafrá
	Servicio Local de Educación Pública de Aysén		Director/a Ejecutivo	Sebastián Enrique González Rogers
	Servicio Local de Educación Pública de Iquique		Director/a Ejecutivo/a	Najle Shariff Majluf Morales
	Servicio Local de Educación Pública de Magallanes		Director/a Ejecutivo - Jefe Superior de Servicio	Mario Alberto García Martínez
	Servicio Local de Educación Pública de Punilla Cordillera		Director/a Ejecutivo - Jefe Superior de Servicio	Karina Andrea Sabattini Manchego
	Servicio Local de Educación Pública Maule Costa		Director/a Ejecutivo	Julio Armando González Reyes
Total 17 nombramientos				

Tabla 130: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Transportes y Telecomunicaciones	Panel de Expertos Ministerio Transportes y Telecomunicaciones	I	Integrante Panel de Expertos	Eduardo Humberto Saavedra Parra
	Panel de Expertos Ministerio Transportes y Telecomunicaciones		Suplente Panel de Expertos	José Miguel Torres Villarroel
Total 2 nombramientos				

Tabla 131: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Interior y Seguridad Pública	Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales	II	Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Antofagasta	Cristian Andrés Pérez González
	Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales		Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Metropolitano	Luz Magaly Solange Núñez Rivera
Total 2 nombramientos				

Tabla 132: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Cuarto Tribunal Tributario Aduanero.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Otros Organismos	Cuarto Tribunal Tributario Aduanero Región Metropolitana	I	Jefe/a Tributario/a Cuarto Tribunal Metropolitano	María Francisca Villamán Rodríguez
Total 1 nombramiento				

Tabla 133: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Instituto Nacional de Derechos Humanos.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Otros Organismos	Instituto Nacional de Derechos Humanos	II	Jefe/a Regional, Región del Maule	Víctor Patricio Silva Ipinza
			Jefe/a Unidad Administración y Finanzas	Laura Andrea Castillo Álvarez
		I	Integrante Experto del Comité de Prevención contra la Tortura (Especialista en el Área Social)	Carlos Andrés Baeza Villar
Total 3 nombramientos				

Tabla 134: concursos nombrados de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio Electoral.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Nombre
Otros Organismos	Servicio Electoral	II	Jefe/a División Tecnologías de Información	Jorge Oscar Díaz San Martín
Total 1 nombramiento				

ANEXO 11: CONCURSOS ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA FINALIZADOS

Tabla 135: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Agricultura.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Agricultura	Comisión Nacional de Riego	I	Secretario/a Ejecutivo/a	Nombrado
		II	Jefe/a de División de Estudios y Desarrollo	Nombrado
	Instituto de Desarrollo Agropecuario	I	Director/a Nacional	Nombrado
		II	Jefe/a División Función: Fomento	Nombrado
		II	Jefe/a División Fiscalía	Nombrado
		II	Director/a Regional Bío-Bío	Nombrado
	Oficina de Estudios y Políticas Agrarias	II	Director/a Regional Araucanía	Nombrado
		I	Director/a Nacional	Nombrado
		II	Subdirector/a Nacional	Nombrado
	Servicio Agrícola y Ganadero	II	Jefe/a División Protección Pecuaria	Nombrado
		I	Director/a Nacional	Desierto por Autoridad
Total 11 concursos finalizados				

Tabla 136: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Defensa Nacional.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Defensa Nacional	Caja de Previsión de la Defensa Nacional	I	Vicepresidente/a Ejecutivo/a	Nomina Enviada
	Dirección General de Aeronáutica Civil	II	Director/a Función Departamento Secretaría General	Nombrado
		II	Director Departamento Tecnologías de Información y Comunicaciones	Nomina Enviada
Total 3 concursos finalizados				

Tabla 137: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Desarrollo Social y Familia	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	I	Director/a Nacional	Nombrado
		II	Director/a Regional Cañete	Nombrado
	Fondo de Solidaridad e Inversión Social	I	Director/a Ejecutivo/a	Nombrado
		II	Jefe de Departamento Función Usuarios	Nombrado
		II	Jefe/a Departamento Administración y Finanzas	Desierto por Autoridad
	Instituto Nacional de la Juventud	II	Director/a Regional Región de Ñuble	Nombrado
		II	Subdirector/a Nacional	Nombrado
		II	Director/a Regional Maule	Nombrado
		II	Director/a Regional Los Aysén	Desierto por Autoridad
	Servicio Nacional de la Discapacidad	I	Director/a Nacional	Nombrado
		II	Subdirector/a Nacional	Nombrado
		II	Director/a Regional Región de Ñuble	Nombrado
		II	Director/a Regional Tarapacá	Nombrado
		II	Director/a Regional Antofagasta	Nombrado

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
		II	Director/a Regional Metropolitano/a	Nombrado
		II	Director/a Regional Metropolitano/a	Desierto por Autoridad
	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	I	Director/a Nacional	Nombrado
		II	Director/a Regional Tarapacá	Nombrado
		II	Director/a Regional Aysén	Nombrado
		II	Director/a Regional Ñuble	Nombrado
		II	Director/a Regional Los Lagos	Nombrado
		II	Director/a Regional Maule	Desierto por Autoridad
		II	Director/a Regional Metropolitano	Nomina Enviada
Servicio Nacional del Adulto Mayor	I	Director/a Nacional	Nombrado	
Total 24 concursos finalizados				

Tabla 138: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Economía, Fomento y Turismo	Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera	I	Director/a	Nombrado
		II	Jefe/a División Estrategia y Gestión Corporativa	Desierto por Comité
		II	Jefe/a División Estrategia y Gestión Corporativa	Desierto por Autoridad
	Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala	I	Director/a Ejecutivo	Nombrado
	Instituto Nacional de Estadísticas	II	Director/a Regional Araucanía	Nombrado
		II	Director/a Regional Bío-Bío	Nombrado
		II	Director/a Regional Maule	Nombrado
		II	Director/a Regional Araucanía	Desierto por Comité
Servicio Nacional del Consumidor	I	Director/a Nacional	Nombrado	
Total 9 concursos finalizados				

Tabla 139: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Educación.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Educación	Agencia de Calidad de la Educación	I	Secretario/a Ejecutivo/a	Nombrado
	Consejo de Rectores	I	Secretario/a General	Nombrado
	Dirección de Educación Pública	I	Director/a de Educación Pública	Nombrado
	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	I	Secretario/a General	Nombrado
		II	Director/a Regional Valparaíso	Desierto por Comité
		II	Jefe/a de Departamento de Administración y Finanzas	Desierto por Comité
		II	Jefe/a de Departamento de Usuarios	Desierto por Comité
		II	Jefe/a de Departamento de Operaciones	Desierto por Comité
		II	Jefe/a de Departamento de Programas	Desierto por Comité
		II	Director/a Regional Los Ríos	Nomina Enviada
		II	Director/a Regional Aysén	Nomina Enviada
		II	Director/a Regional Atacama	Nomina Enviada

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
		II	Director/a Regional Bdo. O'Higgins	Nomina Enviada
	Junta Nacional de Jardines Infantiles	I	Vicepresidente/a Ejecutivo/a	Nombrado
		II	Director/a Regional, Región de Los Lagos	Nombrado
		II	Director/a Departamento Recursos Financieros	Nombrado
		II	Director/a Regional, Región del Libertador Bernardo O'Higgins	Desierto por Autoridad
	Servicio Local de Educación de Barrancas	II	Jefe/a de Unidad Administración y Finanzas	Nombrado
	Servicio Local de Educación Pública Andalién Sur	II	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.	Nombrado
	Servicio Local de Educación Pública Atacama	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.	Desierto por Comité
	Servicio Local de Educación Pública Chinchorro	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.	Nomina Enviada
	Servicio Local de Educación Pública de Aysén	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas	Nombrado
	Servicio Local de Educación Pública de Aysén	II	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión	Nombrado
	Servicio Local de Educación Pública de Aysén	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas	Desierto por Autoridad
	Servicio Local de Educación Pública de Iquique	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.	Nombrado
	Servicio Local de Educación Pública de Iquique	II	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.	Nombrado
	Servicio Local de Educación Pública de Iquique	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.	Desierto por Comité
	Servicio Local de Educación Pública de Magallanes	II	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión	Nombrado
	Servicio Local de Educación Pública de Magallanes	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas	Desierto por Comité
	Servicio Local de Educación Pública de Magallanes	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas	Desierto por Autoridad
	Servicio Local de Educación Pública de Punilla Cordillera	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas	Nombrado
	Servicio Local de Educación Pública de Punilla Cordillera	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas	Nombrado
	Servicio Local de Educación Pública de Punilla Cordillera	II	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión	Nombrado
	Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral	II	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.	Nomina Enviada
	Servicio Local de Educación Pública Llanquihue	II	Directivo Jefe de Administración y Finanzas	Nombrado
	Servicio Local de Educación Pública Maule Costa	II	Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas	Desierto por Comité
	Superintendencia de Educación	I	Superintendente/a	Nombrado
		II	Director/a Regional Valparaíso	Nombrado
		II	Director/a Regional Antofagasta	Nombrado
	Superintendencia de Educación Superior	I	Superintendente/a	Desierto por CADP
		I	Superintendente/a	Nomina Enviada
Total 41 concursos finalizados				

Tabla 140: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Energía.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Energía	Comisión Nacional de Energía	I	Secretario/a Ejecutivo/a	Nombrado
	Superintendencia de Electricidad y Combustibles	I	Superintendente/a	Nombrado
		II	Director/a Regional Araucanía	Nombrado
		II	Director/a Regional Maule	Nombrado

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
		II	Director/a Regional Antofagasta	Desierto por Autoridad
Total 5 concursos finalizados				

Tabla 141: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Hacienda.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Hacienda	Dirección de Compras y Contratación Pública	II	Jefe/a de División Tecnología	Nombrado
	Dirección Nacional del Servicio Civil	II	Subdirector/a de Alta Dirección Pública	Nombrado
		II	Subdirector/a de Alta Dirección Pública	Desierto por Autoridad
	Servicio de Impuestos Internos	I	Director/a Nacional	Nombrado
	Servicio de Tesorerías - Tesorería General de la República	I	Tesorero/a General	Nombrado
	Servicio Nacional de Aduanas	I	Director/a Nacional	Nombrado
	Superintendencia de Casinos de Juego	II	Jefe/a División Fiscalización	Nombrado
Unidad de Análisis Financiero	I	Director/a	Nombrado	
	II	Jefe/a División Tecnología y Sistemas	Nombrado	
Total 9 concursos finalizados				

Tabla 142: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Justicia y Derechos Humanos	Defensoría Penal Pública	II	Jefe/a Unidad Departamento Gestión de Personas y Desarrollo Organizacional	Nombrado
		II	Jefe/a Unidad de Evaluación, Control y Reclamaciones	Desierto por Autoridad
	Gendarmería de Chile	II	Subdirector/a de Reinserción Social	Nombrado
	Servicio de Registro Civil e Identificación	I	Director/a Nacional	Nombrado
		II	Director/a Regional Metropolitano	Nomina Enviada
	Servicio Médico Legal	II	Director/a Regional Bío-Bío	Nombrado
		II	Director/a Regional Araucanía	Nombrado
		II	Director/a Regional Región de Ñuble	Nombrado
		II	Subdirector/a Administrativo/a	Nombrado
	Servicio Nacional de Menores	II	Director/a Regional Coquimbo	Nombrado
		II	Director/a Regional Metropolitana	Nombrado
		II	Director/a Regional Región de Ñuble	Desierto por Comité
II		Director/a Regional Región de Ñuble	Desierto por Autoridad	
Total 13 concursos finalizados				

Tabla 143: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Mujer y la Equidad de Género	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	I	Director/a Nacional	Nombrado
		II	Director/a Regional Metropolitano/a	Nombrado
		II	Subdirector/a	Nombrado
		II	Director/a Regional Aysén	Desierto por Comité
Total 4 concursos finalizados				

Tabla 144: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Obras Públicas

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Obras Públicas	Dirección de Obras Hidráulicas	I	Director/a Nacional	Nomina Enviada
		II	Subdirector/a de Servicios Sanitarios Rurales	Nomina Enviada
	Dirección General de Aguas	I	Director/a	Nombrado
	Dirección General de Concesiones de Obras Públicas	I	Director/a General	Nombrado
		II	Jefe/a de División Jurídica	Desierto por Autoridad
		II	Jefe/a División Participación Medio Ambiente y Territorio	Nomina Enviada
Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas	I	Fiscal Nacional	Nombrado	
Total 7 concursos finalizados				

Tabla 145: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Relaciones Exteriores	Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo	II	Jefe de División de Administración, Finanzas y Desarrollo de Personas	Nomina Enviada
Total 1 concurso finalizado				

Tabla 146: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Salud.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Salud	Centro de Referencia de Salud de Maipú	II	Subdirector/a Gestión Clínica	Desierto por Autoridad
	Fondo Nacional de Salud	I	Director/a Nacional	Nombrado
		II	Jefe/a de División de Servicio al Usuario	Nombrado
		II	Jefe/a de División Gestión Financiera	Desierto por Autoridad
		II	Director/a Zonal Centro Norte	Nomina Enviada
	Servicio de Salud Aconcagua	II	Director/a Hospital San Juan de Dios de Los Andes	Nombrado
	Servicio de Salud Antofagasta	I	Director/a Servicio de Salud	Nombrado
	Servicio de Salud Araucanía Norte	II	Jefe/a Departamento Auditoría	Nombrado
	Servicio de Salud Arica	II	Director/a Atención Primaria	Nombrado
	Servicio de Salud Aysén	II	Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Nombrado
	Servicio de Salud Biobío	II	Director/a Hospital Dr. Víctor Ríos Ruiz de los Ángeles	Nombrado
	Servicio de Salud Chiloé	I	Director/a Servicio de Salud	Nombrado
		II	Director/a Hospital de Ancud	Desierto por Comité
	Servicio de Salud Concepción	I	Director/a Servicio de Salud	Nombrado
		II	Subdirector/a Administrativo/a Hospital Guillermo Grant Benavente	Nombrado
		II	Director/a Hospital Guillermo Grant Benavente	Nomina Enviada
	Servicio de Salud del Reloncaví	II	Director/a Hospital Base de Puerto Montt	Nomina Enviada
	Servicio de Salud Iquique	I	Director/a Servicio de Salud	Nombrado
Servicio de Salud Magallanes	II	Director/a Hospital Puerto Natales	Nombrado	
	II	Subdirector/a Médico/a Hospital Regional de Punta	Desierto por	

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
			Arenas Dr. Lautaro Navarro Avaria	Comité
		I	Director/a Servicio de Salud	Nomina Enviada
	Servicio de Salud Metropolitano sur	I	Director Servicio de Salud	Desierto por CADP
	Servicio de Salud Metropolitano Central	II	Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud	Nombrado
	Servicio de Salud Metropolitano Norte	II	Director/a Atención Primaria	Nombrado
	Servicio de Salud Metropolitano Occidente	I	Director/a Servicio de Salud	Nombrado
		II	Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Nombrado
	Servicio de Salud Metropolitano Oriente	II	Director/a Hospital Instituto de Neurocirugía	Nombrado
		II	Director/a Hospital Instituto de Neurocirugía	Desierto por Autoridad
	Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente	II	Director/a Hospital Dr. Sotero del Río	Nombrado
		II	Subdirector/a Administrativo/a Hospital Padre Alberto Hurtado	Nombrado
	Servicio de Salud Ñuble	II	Director/a Hospital de San Carlos	Desierto por Comité
	Servicio de Salud O'Higgins	I	Director/a Servicio de Salud	Nomina Enviada
	Servicio de Salud Osorno	II	Subdirector/a Administrativo/a Hospital Base de Osorno	Nombrado
		II	Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Nombrado
		II	Director/a Hospital de Río Negro	Desierto por Autoridad
	Servicio de Salud Reloncaví	I	Director/a Nacional Servicio de Salud	Nombrado
	Servicio de Salud Valdivia	I	Director/a Servicio de Salud	Nombrado
		II	Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud	Nombrado
	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	I	Director/a Servicio de Salud	Nombrado
	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	I	Director/a Servicio de Salud	Nombrado
		II	Director/a Hospital Gustavo Fricke	Nombrado
		II	Director/a Hospital San Martín de Quillota	Desierto por Comité
		II	Director/a Hospital de Quilpué	Desierto por Autoridad
	Superintendencia de Salud	I	Superintendente/a	Nombrado
		II	Fiscal	Desierto por Comité
Total 45 concursos finalizados				

Tabla 147: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Vivienda y Urbanismo	Parque Metropolitano de Santiago	I	Director/a	Nombrado
	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Antofagasta	I	Director/a Regional SERVIU Antofagasta	Nomina Enviada
	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de la Araucanía	I	Director/a Regional SERVIU Araucanía	Nombrado
	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Ríos	I	Director/a	Nombrado
	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Magallanes y de la Antártica Chilena	I	Director Regional SERVIU Magallanes	Nombrado
	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Ñuble	I	Director/a Regional SERVIU Ñuble	Nombrado
	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Tarapacá	I	Director/a Regional SERVIU Tarapacá	Desierto por Autoridad

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
	Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Biobío	I	Director/a Regional SERVIU Bío-Bío	Nomina Enviada
Total 8 concursos finalizados				

Tabla 148: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio del Deporte.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Deporte	Instituto Nacional de Deportes de Chile	II	Jefe División Infraestructura y Recintos	Nomina Enviada
Total 1 concurso finalizado				

Tabla 149: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Interior y Seguridad Pública	Oficina Nacional de Emergencia	I	Director/a	Nomina Enviada
	Servicio Nacional de Migraciones	I	Director/a Nacional	Nombrado
		II	Director/a División Territorio e Inclusión	Nombrado
		II	Director/a División Gestión de Datos	Nombrado
		II	Director/a División Administración y Finanzas	Nombrado
		II	Director/a División Jurídica	Nombrado
		II	Director/a Subdirector Nacional	Nombrado
		II	Director/a División Operaciones	Nombrado
	II	Director/a División Jurídica	Desierto por Comité	
	Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol	I	Director/a Nacional	Nombrado
		II	Director/a Regional Antofagasta	Nombrado
		II	Director/a Regional Coquimbo	Nombrado
	II	Director/a Regional Metropolitano/a	Nombrado	
Total 13 concursos finalizados				

Tabla 150: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio del Medio Ambiente.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Medio Ambiente	Servicio de Evaluación Ambiental	I	Director/a Ejecutivo/a	Nombrado
		II	Director/a Regional Metropolitano/a	Nombrado
		II	Jefe/a División Administración y Finanzas	Nombrado
		II	Jefe/a División Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana	Nombrado
	II	Director/a Regional Metropolitano/a	Desierto por Autoridad	
Superintendencia del Medio Ambiente	I	Superintendente/a	Nombrado	
Total 6 concursos finalizados				

Tabla 151: concursos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Trabajo y Previsión Social	Dirección del Trabajo	I	Director/a Nacional	Nombrado
		II	Director/a Regional Los Lagos	Nombrado
		II	Director/a Regional Tarapacá	Nombrado

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
		II	Director/a Regional Araucanía	Nombrado
		II	Director/a Regional Arica y Parinacota	Desierto por Comité
		II	Director/a Regional Bio - Bio	Nomina Enviada
	Instituto de Previsión Social	II	Jefe/a División de Planificación y Desarrollo	Nombrado
	Instituto de Seguridad Laboral	I	Director/a Nacional	Nombrado
	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	II	Jefe/a Departamento Jurídico	Nombrado
	Superintendencia de Seguridad Social	I	Superintendente/a	Nombrado
		II	Intendente/a de Beneficios Sociales	Nombrado
Total 11 concursos finalizados				

ANEXO 12: CONCURSOS NO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA FINALIZADOS

Tabla 152: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados de la Administración local.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Administración local	Municipalidad de Coronel	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Coronel	Nomina Enviada
	Municipalidad de La Unión	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de La Unión	Nombrado
	Municipalidad de los Ángeles	II	Director/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Los Ángeles	Nombrado
	Municipalidad de Malloa	II	Jefe/a de Departamento de Educación Municipal de Malloa	Desierto por Autoridad
	Municipalidad de Puchuncaví	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Puchuncaví	Nombrado
	Municipalidad de Puerto Montt	II	Jefe/a de la Dirección de Educación Municipal	Nombrado
	Municipalidad de Putaendo	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Putaendo	Nomina Enviada
	Municipalidad de San Felipe	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de San Felipe	Nombrado
	Municipalidad de Talcahuano	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Talcahuano	Nombrado
	Municipalidad de Temuco	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal	Nombrado
	Municipalidad de Tomé	II	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal de Tomé	Desierto por Autoridad
	Municipalidad de Villarrica	II	Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal de Villarrica	Nombrado
Total 12 concursos finalizados				

Tabla 153: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados de la Defensoría de los Derechos de la Niñez.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Autónomo	Defensoría de los Derechos de la Niñez	I	Director/a Unidad de Promoción y Difusión de Derechos	Nombrado
Total 1 concurso finalizado				

Tabla 154: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Economía, Fomento y Turismo	Corporación de Fomento de la Producción	II	Gerente General	Nombrado
	Corporación de Fomento de la Producción	II	Gerente/a Inversión y Financiamiento	Nombrado
Total 2 concursos finalizados				

Tabla 155: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Educación.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Educación	Agencia de Calidad de la Educación	I	Consejera/a	Nombrado
		I	Consejero/a Reconocido Prestigio Educación Parvularia	Nombrado
		I	Consejero/a	Nombrado
	Centro de Formación Técnica de la Región de Los Ríos	I	Rector/a	Nombrado
	Centro de Formación Técnica	I	Rector/a	Nombrado

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
	de la Región de Valparaíso			
	Comisión de Expertos para la Regulación de Aranceles	I	Comisionado/a Experto en Gestión de Educación Superior-Subsistema Técnico Profesional	Nombrado
		I	Comisionado/a Experto en Gestión de Educación Superior-Subsistema Universitario	Nombrado
	Comisión Nacional de Acreditación	I	Comisionado Corfo	Nombrado
		I	Comisionado/a Universitario/a (Trayectoria en Gestión Financiera y Organizacional)	Nombrado
		I	Comisionado/a Técnico Profesional (Trayectoria en Gestión Financiera y Organizacional)	Nombrado
		I	Comisionado/a Técnico Profesional (Vinculación CFT o IP distinto Región Metropolitana)	Nomina Enviada
	Consejo Nacional de Educación	I	Comisionado/a Universitario (Vinculación Universidad distinta Región Metropolitana)	Nomina Enviada
		I	Consejero/a, Académico o Profesional de reconocido prestigio en el área de la educación parvularia	Nombrado
		I	Consejero/a, Académico o Profesional de reconocido prestigio en el área de la educación básica	Nombrado
	Servicio Local de Educación Pública de Aysén	I	Director/a Ejecutivo	Nombrado
	Servicio Local de Educación Pública de Iquique	I	Director/a Ejecutivo/a	Nombrado
	Servicio Local de Educación Pública de Magallanes	I	Director/a Ejecutivo - Jefe Superior de Servicio	Nombrado
	Servicio Local de Educación Pública de Punilla Cordillera	I	Director/a Ejecutivo - Jefe Superior de Servicio	Nombrado
	Servicio Local de Educación Pública Maule Costa	I	Director/a Ejecutivo	Nombrado
Total 19 concursos finalizados				

Tabla 156: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Transportes y Telecomunicaciones	Panel de Expertos Ministerio Transportes y Telecomunicaciones	I	Integrante Panel de Expertos	Nombrado
		I	Suplente Panel de Expertos	Nombrado
Total 2 concursos finalizados				

Tabla 157: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio de Obras Públicas.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Obras Públicas	Fondos de infraestructuras	I	Director/a Suplente Jurídico	Nomina Enviada
		I	Director/a Suplente Perfil Financiero Económico	Nomina Enviada
Total 2 concursos finalizados				

Tabla 158: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Interior y Seguridad Pública	Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales	II	Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Antofagasta	Nombrado
		II	Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Metropolitano	Nombrado
		II	Jefe/a de Unidad de Control del Gobierno Regional Aysén	Nomina Enviada
Total 3 concursos finalizados				

Tabla 159: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Consejo para la Transparencia.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Otros Organismos	Consejo para la Transparencia	I	Director/a Jurídico	Desierto por Autoridad
Total 1 concurso finalizado				

Tabla 160: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Instituto Nacional de Derechos Humanos

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Otros Organismos	Instituto Nacional de Derechos Humanos	I	Jefe/a Regional, Región del Maule	Nombrado
		I	Jefe/a Unidad Administración y Finanzas	Nombrado
		I	Integrante Experto del Comité de Prevención contra la Tortura (Especialista en el Área Social)	Nombrado
		I	Jefe/a de la Unidad Planificación, Control de Gestión y TICS	Desierto por Autoridad
		I	Jefe/a Regional, Región de Arica y Parinacota	Nomina Enviada
Total 5 concursos finalizados				

Tabla 161: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados de Tribunales Ambientales.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Otros Organismos	Primer Tribunal Ambiental	I	Ministro/a Titular Licenciado/a en Ciencias	Nomina Enviada
		I	Ministro/a Suplente Licenciado/a en Ciencias	Nomina Enviada
	Segundo Tribunal Ambiental	I	Ministro/a Abogado/a Titular	Nomina Enviada
Total 3 concursos finalizados				

Tabla 162: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados del Servicio Electoral.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Otros Organismos	Servicio Electoral	II	Jefe/a División Tecnologías de Información	Nombrado
Total 1 concurso finalizado				

Tabla 163: concursos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública finalizados de Tribunales Tributarios Aduaneros.

Ministerio	Servicio	Nivel	Nombre Cargo	Estado
Otros Organismos	Cuarto Tribunal Tributario Aduanero Región Metropolitana	I	Juez/a Tributario/a Cuarto Tribunal Metropolitano	Nombrado
Total 1 concurso finalizado				

