

CONGRESO NACIONAL

Cámara Baja: Consejo de Alta Dirección Pública entregó informe a Comisión de Hacienda

Diario Concepción
 contacto@diarioconcepcion.cl

Con la especial participación del Consejo de Alta Dirección Pública (CADP), la Comisión de Hacienda de la Cámara Baja conoció el Informe anual del organismo. Este incluyó aspectos de su funcionamiento durante 2024, así como los desafíos y la proyección futura de la entidad. Esto último, atendiendo el proyecto que perfecciona el sistema, ya despachado por la Cámara y en trámite en el Senado desde 2022.

El presidente del CADP, Pedro Guerra, comunicó que, al 31 de diciembre de 2024, el sistema se conforma por 205 servicios y 1.634 cargos. De ellos, 128 son de primer nivel y 1.506 de segundo nivel.

Además, participa en la provisión de 499 cargos no adscritos en 244 organismos públicos. Y, en el área de la educación, se interviene en la provisión de 3.172 cargos de directores de establecimientos educacionales públicos (DEEP) y en 204 cargos de jefes de departamentos de administración de la educación municipales (DAEM).

Comentó que, en 2024, se efectuaron 515 convocatorias a procesos de selección destinados a proveer cargos adscritos y no adscritos. En el periodo, se registraron 71.134 postulaciones con un promedio de 134 postulantes por concurso. Del total de 483 concursos, 411 resultó con nombramiento (85%), mientras que un 15% se declaró desierto.

El costo promedio de los concursos concluidos en 2024 fue de \$7,7 millones, un 14,9% menos que en 2023. La reducción obedece a la rebaja del costo promedio del servicio de evaluación en 6,1% y a la disminución, en 50,7%, del número de concursos con servicio de reclutamiento.

Guerra resaltó que la Alta Dirección Pública es una política pública altamente valorada. Observó que se reconoce su contribución a la profesionalización de la gestión pública y al proceso de modernización del Estado.

Comunicó que, en el primer año, el 80% de los jefes de servicios dejó sus cargos; mientras que, en



FOTO: CÁMARA BAJA

La presentación expuso datos de lo obrado en 2024, así como los desafíos y la proyección futura de la ADP.

el segundo año, alcanzó a un 95%. Agregó que, en el segundo nivel, casi el 60% de los seleccionados por este sistema, vigentes al inicio del gobierno, fue desvinculado durante el primer año. Al tercer año, la cifra subió al 65%.

"Esta realidad compromete la gestión de servicios públicos, el desarrollo de políticas públicas de vital importancia para el país y la atracción de talento", se sentenció en la presentación.

Para hacer frente a la alta rotación directiva, se propone distinguir entre cargos de primer y segundo nivel. Se estima que los

jefes de servicio tienen, en general, rasgos técnico-políticos que aconsejan mantener a su respecto la remoción por pérdida de confianza. En tanto que, sobre los segundos, con un perfil más técnico, se aconseja consagrar mayor estabilidad y hacer prevalecer el mérito.

También se plantea definir causales de remoción acotadas asociadas a mal desempeño, evaluación deficiente o faltas de probidad. Igualmente, consagrar una cuota máxima de ADP que puedan ser desvinculados aduciendo falta de confianza, pudiendo la autoridad ejercer esta prerrogativa

en cualquier momento.

Además, se expusieron otras medidas como limitar la desvinculación de superintendentes sólo a mal desempeño. O que directores implementadores no puedan participar de concurso para proveer al titular.

En la discusión posterior, varios diputados relevaban la alta cifra de egresos de los cargos, ya fuera esto por desvinculación o renuncia. Según plantearon, ello desvirtúa la efectividad del sistema y la eficiencia de este gasto para el Estado. Además, se estimó que se mantiene una cuota de influencia política, como lo comprueban los egresos y el 15% de concursos declarados desiertos.

También se consultó si se han incluido sistemas de inteligencia artificial en los procesos de selección o si se espera un aumento del presupuesto, considerando el au-

mento de funciones.

Otro foco de preocupación fue si los egresos incluyen indemnizaciones. Sobre el punto, Pedro Guerra dijo que se contemplan indemnización en caso que no sean renovados en los cargos o se pida la renuncia. Esa opción será válida después del primer año de funcionamiento y con un tope máximo.

El presidente del CADP, adicionalmente, recordó que el sistema está diseñado para tener un componente mixto. Así, si bien hay una selección por mérito, se mantiene un factor de confianza de la autoridad de turno. Sin embargo, insistió, el CADP postula a que el segundo nivel sea excluido de dicha dinámica y se restrinjan las causales de cesación del cargo.

OPINIONES

Twitter @DiarioConcepcion
 contacto@diarioconcepcion.cl