



**UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**Análisis de los resultados de la implementación de los procesos
de selección de cargos establecidos en la ley N°19.882 en la
región de Valparaíso, período 2006 a 2013**

**TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE
ADMINISTRADOR PUBLICO Y AL GRADO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Alumno

MARCO IGNACIO TORO ESPINOZA

Profesor Guía

María Angélica Piñones Santana

Valparaíso, Julio 2014

AGRADECIMIENTOS

Luego de haber de concluido una nueva etapa académica, esta vez con un título profesional, es momento de agradecer a quienes estuvieron siempre de alguna manera u otra.

Comenzare por quienes siempre se han preocupado por mí, mis padres quienes me han enseñado a ser una persona honesta, humilde y agradecida de lo que se tiene. Estoy muy agradecido y sólo puedo decirles que me siento orgulloso por todo lo que han hecho por mí.

A mi hermano, con quien he compartido mucho estos últimos 4 años, le doy gracias por su disponibilidad, comprensión y su apoyo en todo momento.

A mis amigos, los que sé que siempre puedo contar y espero que estén siempre presentes, estoy muy agradecido con cada uno de ellos.

A la profesora María Angélica Piñones, quién desde el comienzo de éste trabajo de título, me ha guiado y ha contribuido enormemente para obtener lo que tenía pensado realizar. Destacar su muy buena disposición y cercanía, permitiendo que todo se fuera realizando todo lo que estaba planeado, de manera más amena.

A todos mis familiares, tíos, primos y a mis abuelitos.

A quienes por circunstancias de la vida ya no se encuentran conmigo.

Todos aquellos he nombrado les agradezco por contribuir en mi desarrollo como persona, de los cuales puedo rescatar muchas cosas y buenos momentos que me han entregado.

Muchas gracias.

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I: MARCO HISTÓRICO.....	8
CAPÍTULO II: MARCO NORMATIVO.....	10
2.1. Sistema de Alta Dirección Pública (SAPD)	10
2.2. Desempeño del cargo.....	11
2.3. Concurso Público.....	12
CAPÍTULO III: MARCO INSTITUCIONAL.....	13
3.1. Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC)	13
3.2. Subdirección de Alta Dirección Pública	15
3.3. Consejo de Alta dirección Pública (CADP)	16
3.4. Subdirección de desarrollo de las personas	17
CAPÍTULO IV: MARCO CONCEPTUAL	18
4.1. Reclutamiento.....	19
4.2. Selección de Personal.....	20
CAPÍTULO V: MARCO METODOLÓGICO	22
5.1. Planteamiento del Problema	22
5.2. Justificación del Problema	22
5.3. Objetivos.....	22
5.3.1 Objetivo General	22
5.3.2 Objetivos Específicos	22
5.4. Definición del Enfoque y Alcance de la Investigación.....	23
5.4.1 Definición del Enfoque.....	23
5.4.2 Alcance de la Investigación	23
5.5. Población	24
5.6. Recolección de Información	24
CAPÍTULO VI: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	25
6.1. Análisis de los Nombramientos por Alta Dirección Pública período 2006-2013	26
Gráfico 1: Evolución de los nombramientos por Alta Dirección Pública a nivel Nacional y Regional en el período 2006-2013	27

6.1.2. Relación porcentual entre el Nombramiento de Alta Dirección Pública a Nivel Regional v/s Nacional período 2006-2013.....	28
Gráfico N°2. Porcentaje de los nombramientos por Alta Dirección Pública período 2006-2013, realidad nacional versus realidad región de Valparaíso.....	28
6.1.3. Evolución de los nombramientos por Alta Dirección Pública en el período 2006-2013, según género	
Gráfico N°3. Nombramientos por Alta Dirección Pública en el período 2006-2013, según género	30
Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos desde http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual	30
6.1.4. Evolución de nombramientos por Alta Dirección Pública período 2006-2013, según Ministerio	
Gráfico N°4. Evolución de nombramientos por Alta Dirección Pública período 2006-2013, según ministerio. A nivel REGION DE VALPARAÍSO.....	31
Gráfico N°4.1. Evolución de nombramientos por Alta Dirección Pública período 2006-2013, según ministerio a nivel NACIONAL.....	32
6.1.5. Porcentaje de ministerios, en relación al total de la región, que han utilizado el sistema de Alta Dirección Pública en la región de Valparaíso de acuerdo a nombramientos en los años 2006-2013..	
Gráfico N°5. Porcentaje de ministerios, en relación al total de la región, que han utilizado el sistema de Alta Dirección Pública en la región de Valparaíso de acuerdo a nombramientos en los años 2006-2013	33
6.1.6. Duración de los cargos seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública	34
Tabla N°1. Duración de los cargos seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, período 2006-2013	
6.1.7. Duración de los cargos seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública	35
Tabla N°2. Costo total anual en la región de Valparaíso v/s N° de postulantes y el N° de Cargos	35
Tabla N°3. Costo total desde el año 2006-2013 por Servicio V/S N° Postulantes y el N° de concursos realizados para cada cargo.....	35
Tabla N°4. Ranking por cargos	41
CONCLUSIONES.....	50
BIBLIOGRAFÍA	52

RESUMEN

El sistema de Alta dirección Pública (SAPD) es considerado uno de los grandes avances en el proceso de selección de los jefes en los principales servicios públicos del

país nace por iniciativa del presidente de la República Ricardo Lagos en el año 2003 con el fin de perfeccionar el funcionamiento del aparato público y mejorar la imagen que tiene la ciudadanía de éste.

Los “ACUERDOS POLÍTICO-LEGISLATIVOS PARA LA MODERNIZACIÓN DEL ESTADO, LA TRANSPARENCIA Y LA PROMOCIÓN DEL CRECIMIENTO” de Enero de 2003 tienen dentro de sus objetivos mejorar la transparencia del sector público además de reducir la cantidad de cargos de confianza que tenía el gobierno de Chile.

Por lo anterior es que se promulga la ley N° 19.882/2004 de Alta Dirección Pública la cual busca la transparencia de los procesos de selección de altos directivos públicos, realizando procesos transparentes y no discriminatorios que privilegien el mérito y las capacidades por sobre otras cosas.

El fin de esta investigación es conocer como se han llevado a cabo los procesos de selección de cargos establecidos en la ley N°19.882 en la región de Valparaíso en el período 2006 a 2013.

INTRODUCCIÓN

La ley N°19.882 que regula la nueva política de personal a los funcionarios públicos, entró en vigencia el año 2004, consagrando la transparencia de los procesos de selección de altos directivos públicos mediante procedimientos transparentes y no discriminatorios que privilegien el mérito y las capacidades por sobre otras cosas.

Debido a la importancia que tiene el Sistema de Alta Dirección Pública es necesario que se comprenda como funciona, quienes lo componen, que funciones cumple y como contribuye a que sea un mejor proceso de elección de los cargos del primer nivel jerárquico (directores de servicios) y el segundo nivel jerárquico (jefes de departamento o equivalentes).

Todo se encuentra en la ley antes mencionada y que será descrita en las páginas sucedientes. Además es finalidad de esta investigación el lograr exponer cifras que muestren los resultados de la implementación del sistema en comparación con la realidad nacional.

El objetivo de este trabajo de investigación es, analizar los resultados de la implementación de los procesos de selección de cargos establecidos en la ley N°19.882 en la región de Valparaíso, período 2006 a 2013.

El primer capítulo de esta investigación tiene por objeto contextualizar mediante un marco histórico la gestación del Sistema de Alta Dirección Pública.

El segundo capítulo describe de forma general, el sistema de Alta Dirección Pública, que cargos están insertos al sistema, los cargos que deben pactar un compromiso de desempeño y los concursos.

El tercer capítulo, tiene por objeto, integrar un marco institucional, que comprende a la Dirección nacional del servicio civil sus funciones y su estructura. Se describe el consejo de Alta Dirección Pública.

El cuarto capítulo, tiene como propósito describir de manera general, el proceso de reclutamiento y selección.

En el quinto capítulo, se desarrolla el marco metodológico. En este, se determina el objetivo general y los objetivos específicos, se define el enfoque y la trascendencia de

la investigación, se precisa la población (en este caso los servicios que son electos por Sistema de Alta Dirección Pública en la región de Valparaíso) y finalmente el método de recopilación de la información para llevar a cabo esta investigación.

En el último capítulo, se efectúa el análisis de la información, donde se determinan los porcentajes de avance de la selección, distribución ya sea según su nivel, según sexo, según ministerio o área.

Finalmente, a partir de los resultados obtenidos en el análisis se presentan las conclusiones. En estas, se comparan con la realidad nacional que presentan los informativos mensuales del Servicio civil con el fin de revisar si se condice lo que acontece en la Región de Valparaíso con el resto del País.

CAPÍTULO I: MARCO HISTÓRICO

El Sistema de Alta Dirección Pública surgió en el año 2003 luego de un acuerdo entre la oposición y el Gobierno de Ricardo Lagos Escobar dado a múltiples casos de corrupción, entre ellos el caso MOP-GATE.

El caso MOP-GATE comenzó en agosto de 2000, con el frustrado autorrobo de la secretaria y persona de confianza del dueño de la empresa GATE. A raíz de esto destapó el vínculo comercial entre el Ministerio de Obras Públicas (MOP) y la empresa Gestión Ambiental y Territorial (GATE S.A.).

Luego de la declaración ante los tribunales por parte de la secretaria, Sara Oliva, se da a conocer que su ex jefe y dueño de GATE, Héctor Peña Veliz, obtenía licitaciones del MOP para financiar campañas políticas. Así Contraloría comenzó a investigar dos contratos por un total de \$1.440 millones de pesos que el MOP le adjudicó a GATE en 1999 y 2000, lo que correspondería a sobresueldos para cerca de 79 funcionarios.

Por “Fraude al fisco” fueron procesados el Ministro Carlos Cruz, Sergio Cortés (ex jefe de Finanzas de Vialidad del MOP, comisionado por el Partido Socialista para recolectar fondos al interior de Obras Públicas para las elecciones municipales de diciembre 2000), y Roberto Salinas (ingeniero de la Coordinación General de Concesiones), porque en representación de la Dirección General de Obras Públicas firmó con consultoras contratos cuyos precios habrían sido abultados¹.

Entre los antecedentes revelados se dio a conocer que existieron otras empresas vinculadas al MOP que pagaban sobresueldos.

Dado al caso comentado anteriormente y a otros casos de corrupción nace la ley N°19.882, llamada Ley del Nuevo Trato Laboral de la que se crea el Sistema de Alta Dirección Pública (SAPD) del cual está encargada la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC). Respecto de la creación del SAPD la DNSC señala: *Se crea el año 2003, tras un acuerdo político-legislativo entre gobierno y oposición con el objetivo de aportar a la modernización y transparencia de la gestión pública. Una de las características de este*

¹ Casos Chile-Centro de Derechos Humanos, (http://www.cdh.uchile.cl/corruptcion/pdf/Casos_Chile.pdf), pág. 19, información rescatada el 5 de Mayo de 2014

proceso de reforma es el consenso político con que se lleva adelante.” (Servicio Civil, 2014)

Como destaca el autor Francisco Longo el SAPD fue creado *“en el marco de un vigoroso conjunto de reformas que tuvieron por objeto la regeneración y modernización de la institucionalidad administrativa del país.”* (Longo, 2013) Como principal objetivo surgió en la idea de *“que debía avanzarse en la profesionalización de una franja de cargos públicos situados en el espacio de dirección inmediato al nivel estrictamente político, que eran provistos hasta entonces mediante procesos de cooptación puramente discrecionales.”* (Longo, 2013)

Con la implementación del SADP se espera que los nombramientos por confianza política y personal se limiten, por lo tanto, se busca la elección entre candidato que hayan acreditado *“una idoneidad para el cargo, y se pretende objetivar después mediante instrumentos que permitan una evaluación del desempeño efectivamente producido. Importa resaltar que el criterio de profesionalidad que el sistema maneja no es genérico para el conjunto de la ADP sino contingente al cargo del que se trate.”* (Longo, 2013)

La Dirección Nacional del Servicio Civil inicia el proceso -en el año 2004 con la selección de - 417 cargos, del primer y segundo nivel directivo encargados de dirigir los servicios públicos, los cuales con el paso de los años se esperaba que fueran aumentando paulatinamente. Esto se ha cumplido y en el año 2014 se evidencia de un aumento de los cargos que hoy están sujetos al SAPD, ésta cifra alcanzo a 1225 cargos. Estos cargos se dividen en 2 grupos, cargos de servicios adscritos y cargos de servicios no adscritos. Los adscritos se refieren a *“aquellos servicios u organismos públicos que, en conformidad con la ley, deben sujetarse, en la provisión de cargos de primero y/o de segundo nivel jerárquico, al procedimiento señalado por el Título VI de la ley N°19.882.”* (Civil, 2010), por contraparte los cargos no adscritos comprenden *“aquellos servicios u organismos públicos que, en conformidad con la ley, deben sujetarse –total o parcialmente- al procedimiento de selección regulado por el Párrafo 3º del Título VI de la ley N°19.882, o a un procedimiento especial de selección en el que participen el Consejo de Alta Dirección Pública y/ o la Dirección Nacional del Servicio Civil.”* (Civil, 2010).

CAPÍTULO II: MARCO NORMATIVO

El sistema de Alta Dirección Pública fue aprobado en la ley N°19.882 denominada “Regula nueva política de personal a los funcionarios públicos” en su artículo 35 señala lo siguiente: “Establécese un Sistema de Alta Dirección Pública, que se regirá por las disposiciones de la presente ley y, supletoriamente, por aquellas que más adelante se indican, (...)”, los antecedentes que exige esta ley, las Normas Generales y bases del sistema están descritas en el título VI ,párrafo primero el cual se precisará con mayor detalle a continuación.

2.1. Sistema de Alta Dirección Pública (SAPD)

“El Sistema de Alta Dirección Pública es una de las reformas más relevantes y exitosas del proceso chileno de modernización del Estado, cuyo objetivo es dotar a las instituciones del gobierno central –a través de concursos públicos y transparentes- de directivos con probada capacidad de gestión y liderazgo para ejecutar de forma eficaz y eficiente las políticas públicas definidas por la autoridad”. (Servicio Civil, 2014)

Es importante señalar que de acuerdo al artículo 36° (...) Para los efectos de esta ley, estos funcionarios se denominarán "altos directivos públicos".

Los cargos que están insertos en el sistema son los jefes de servicio y el segundo nivel jerárquico del respectivo servicio. Los servicios incluidos en el SAPD son nombrados en la ley N°19.882 “normas generales y bases del sistema que corresponde a servicios públicos regidos por el Título II de la ley N°18.575, con excepción de las subsecretarías, Presidencia de la República, Servicio Electoral, Consejo de Defensa del Estado, Casa de Moneda de Chile, Dirección de Seguridad Pública e Informaciones, Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales, Comité de Inversiones Extranjeras, Corporación de Fomento de la Producción, Superintendencia de Valores y Seguros, Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, Servicio de Impuestos Internos, Dirección de Presupuestos, Gendarmería de Chile, Servicio Nacional de Menores, Dirección General de Obras Públicas, Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas, Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, Dirección del Trabajo, Fondo Nacional de Salud, Comisión Nacional de Energía, Servicio Nacional de la Mujer, Instituto Nacional de la Juventud, Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, Servicio Nacional del Adulto Mayor, Comisión Nacional del Medio Ambiente, Dirección Nacional del Servicio Civil

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes y las Instituciones de Educación Superior de carácter estatal.” (Título VI, párrafo 1°, artículo 36, ley N°19.882, 2003)

Se debe hacer referencia además a la clasificación que existe respecto de los cargos que son concursables por medio del SAPD, estos son los cargos adscritos y los cargos no adscritos.

Se denomina cargos adscritos a todos aquellos puestos que pertenecen al gobierno central, con la excepción de los cargos de las instituciones nombradas en el párrafo anterior.

Los cargos no adscritos son aquellos que pertenecen a organismos públicos que utilizan la Alta dirección pública como mecanismo, tanto en la selección como en la provisión. La excepción con respecto a la otra clasificación es que no existen convenios de desempeño de por medio.

Lo que no es abarcado en la ley N°19.882 se será complementado por como dice el artículo 39° (...) se regulará supletoriamente por las normas de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo (...)

2.2. Desempeño del cargo

Respecto de su desempeño la ley N°19.882 señala en su artículo 59° la relevancia que tiene al momento de una renovación en el cargo en el que *“la autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos”*. Lo anterior sólo involucra a los cargos adscritos.

Al ser cargos de exclusiva confianza su renuncia puede ser solicitada en cualquier momento siempre y cuando lo realice la autoridad facultada para realizarlo.

Desempeñan sus funciones con dedicación exclusiva y tienen derecho, cuando ocurre el caso de la solicitud de su renuncia, al pago de una indemnización por cada año de servicio en el cargo, con un máximo de seis.

Los altos directivos públicos firman un convenio de desempeño, que cumple con la función de orientar y evaluar el ejercicio de éstos. Este convenio debe firmarlo con su superior jerárquico y dura tres años.

En los convenios se incluyen las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo y los objetivos de resultados a alcanzar, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos.

El alto directivo debe informar a su superior jerárquico el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos, correspondiendo al ministro del ramo o al jefe superior de servicio, según corresponda, determinar el grado de cumplimiento de los objetivos acordados.

2.3. Concurso Público

Este concurso de los cargos dependerá del nivel que se esté seleccionando, el Consejo de Alta Dirección Pública (CADP) o un comité de selección, son quienes eligen por concurso público a los postulantes, lo cuales son propuestos a la autoridad que está facultada para su nombramiento, que puede ser dependiendo del caso, el Presidente de la República, un Ministro de Estado o el Jefe de servicio.

Es menester señalar que el proceso de concursos es confidencial y tiene una duración aproximada de tres meses (aproximadamente 85 días) y se inicia con una convocatoria en la prensa escrita. Después, una empresa especializada en selección de personal realiza el análisis curricular de los candidatos, el chequeo de antecedentes y las respectivas entrevistas y presenta al Consejo de Alta Dirección Pública o al Comité de Selección una nómina de preseleccionados.

El Consejo ADP o el Comité de Selección deben elegir a los candidatos mejor evaluados y luego de que se realiza la entrevista personalmente elabora la nómina final (3 a 5 candidatos), que es enviada a la autoridad competente para el nombramiento final. En caso de no ocurrir lo anteriormente mencionado la autoridad, tal como lo establece la ley, puede declarar desierto el concurso, a lo que corresponderá el inicio de un nuevo proceso.

CAPÍTULO III: MARCO INSTITUCIONAL

3.1. Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC)

Respecto de la DNSC la ley N°19.882 en su Título III, artículo 1° señala: "*Créase la Dirección Nacional del Servicio Civil como un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relacionará con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda y que tendrá por objeto la coordinación, supervisión y perfeccionamiento de las funciones de personal en los servicios de la administración civil del Estado.*" (Ley N°19.882, 2003)

Junto a su creación se establecen las funciones que debe cumplir y que son de su exclusiva atribución las cuales son:

- a) Participar en el diseño de las políticas de administración de personal del sector público y colaborar con los servicios públicos en la aplicación descentralizada de las mismas, en el marco del proceso de modernización del Estado;
- b) Promover reformas y medidas tendientes al mejoramiento de la gestión del personal del sector público;
- c) Prestar asesoría en materias de personal a las autoridades de gobierno, así como también a los subsecretarios y jefes de los servicios no incluidos en el Sistema de Alta Dirección Pública en materias de personal de alto nivel;
- d) Realizar las acciones necesarias para asegurar el eficiente y eficaz funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública;
- e) Constituir y administrar un registro de los cargos de altos directivos públicos que comprenda toda la información relevante de los mismos;
- f) Constituir y administrar un registro de la información individual y funcionaria, incluidos los perfiles profesionales de las personas que desempeñen los cargos de directivos públicos, como asimismo de los convenios de desempeño suscritos por ellos;
- g) Realizar estudios sobre remuneraciones en los sectores público y privado a efecto que sirvan de base para proponer las asignaciones de alta dirección pública y funciones

críticas, como asimismo para la determinación de las demás retribuciones económicas en el ámbito del sector público;

h) Facilitar y prestar oportunamente el debido e integral apoyo administrativo y técnico al Consejo de Alta Dirección Pública para el cabal cumplimiento de sus funciones;

i) Fomentar y apoyar la profesionalización y desarrollo de las unidades de personal o recursos humanos de los ministerios y servicios;

j) Constituir una instancia de apoyo a la interlocución con las organizaciones de funcionarios de los ministerios y servicios, en cuanto al cumplimiento de normas legales y seguimiento de los acuerdos que se suscriban con los mismos;

k) Fomentar el desarrollo de la cultura participativa con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos;

l) Incorporar en la proposición de políticas de personal, variables que eviten todo tipo de discriminación, tales como, género, tendencias sexuales, religión, étnicas, discapacidades físicas y otras de similar naturaleza;

m) Constituir y administrar un registro de consultores externos especializados en servicios de asesoría para procesos de selección de personal;

n) Realizar diagnósticos y estudios acerca de temas propios de sus funciones;

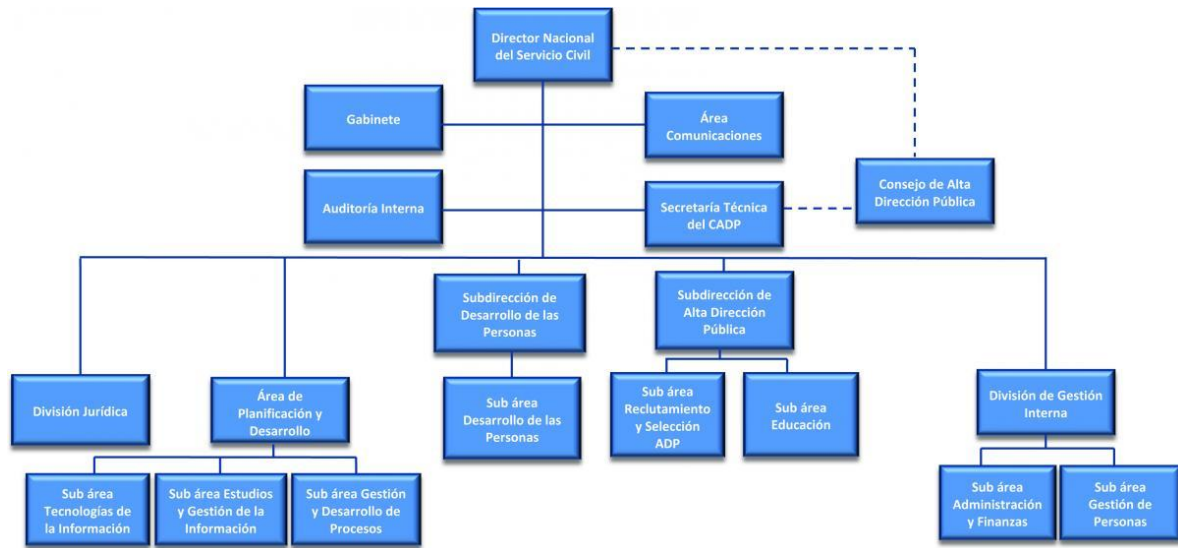
ñ) Promover la implementación de programas de inducción para los funcionarios que ingresen a la administración;

o) Administrar Fondos creados para ejecutar programas en el área laboral, tales como los relativos a becas, mejoramiento de los ambientes laborales y de seguridad en el trabajo;

p) Realizar las tareas que el Ministro de Hacienda le encomiende en el ámbito del personal del sector público, y

q) Ejecutar las demás funciones que le encomienden las leyes y los reglamentos. (Título III, artículo 2º, ley N° 19.882, 2003)

Figura n°1: Organigrama Dirección Nacional del Servicio Civil



Fuente: <http://www.serviciocivil.gob.cl/organigrama>

Para cumplir lo anterior la DNSC contempla en su estructura dos subdirecciones (ver figura n° 1), la Subdirección de Alta Dirección Pública que es la encargada de desarrollar e implementar maniobras para el apropiado funcionamiento del SAPD, la selección y el reclutamiento en base al mérito de los directivos para el sector público. La otra subdirección corresponde a la Subdirección de Desarrollo de las Personas, que se encarga de diseñar e implementar las acciones y políticas que permitan avanzar a una gestión estratégica mucho más eficiente de los recursos humanos del Estado.

Se suma a lo anteriormente mencionado las áreas de apoyo que son las siguientes: División Jurídica, División de Gestión Interna, Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública, Área de Planificación y Desarrollo, Unidad de Auditoría Interna, Área de Comunicaciones y Gabinete de Dirección.

3.2. Subdirección de Alta Dirección Pública

Su principal función es reclutar por medio de concursos públicos y transparentes, a directivos de excelencia e idóneos para ejercer los más altos cargos del Estado e implementar, con eficiencia y eficacia, las políticas públicas definidas por el gobierno de turno.

Además de ser un sistema confidencial y no discriminatorio prioriza el mérito y las competencias, es en ésta subdirección en donde está inserto el consejo de Alta Dirección Pública.

3.3. Consejo de Alta dirección Pública (CADP)

El Consejo de Alta Dirección Pública tiene como principales objetivos prestar asistencia en la toma de decisiones del Presidente de la República, ministros y jefes de servicios para la provisión de cargos de altos directivos públicos de exclusiva confianza, conduciendo los procesos de selección. Además, debe velar por la circunspección de la no discriminación, la imparcialidad y plena transparencia de los proceso de selección del SADP y además, garantizar su confidencialidad.

Es un organismo autónomo que está integrado por 5 consejeros, cuatro de ellos son los consejeros ADP designados por el Presidente de la República, para un período de seis años, ratificados por cuatro séptimos de los Senadores en ejercicio y elegidos alternadamente por duplas cada tres años. El quinto integrante del consejo es el presidente del Consejo de Alta Dirección Pública que es ejercido por el/la Director/a del Servicio Civil.

“La misión del CADP es conducir y regular, de forma coordinada con el Servicio Civil, los procesos de selección para cargos de Alta Dirección Pública.” (Servicio Civil, 2014)

De acuerdo a lo que señala la ley N°19.882, al Consejo de Alta Dirección Pública le corresponden las siguientes funciones:

- a) Conducir y regular los procesos de selección de candidatos a cargos de jefes superiores de servicio del Sistema.
- b) Resolver la contratación de empresas especializadas en selección de personal para asesorar o realizar todo o parte de las labores involucradas en los procesos de selección, entre aquellas del registro que al efecto lleve la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- c) Revisar y aprobar los perfiles profesionales de los candidatos propuestos por el ministro del ramo que correspondan al jefe de servicio que se requiera proveer, pudiendo para este efecto proponer criterios generales a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

d) Proponer al Presidente de la República una nómina de entre 3 y 5 de los candidatos seleccionados en el proceso de selección efectuado para la provisión de un cargo de jefe de servicio.

e) Participar en el Comité de Selección de directivos del segundo nivel jerárquico, mediante la designación de uno de sus integrantes de la letra b) del artículo siguiente o de un profesional experto de la nómina que al efecto deberá elaborar. Estos profesionales expertos deberán tener reconocidas capacidades en las áreas de administración de personal y/o políticas públicas.

f) Conocer de los reclamos interpuestos por los participantes en los procesos de selección del Sistema de Alta Dirección Pública.

g) Proponer al Ministro de Hacienda los porcentajes de la Asignación de Alta Dirección Pública para los jefes superiores de servicio del Sistema, tomando en consideración los antecedentes recabados 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.

h) Proponer a la Dirección Nacional del Servicio Civil las medidas y normas generales que juzgue necesarias para el mejor funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública y absolver las consultas que la Dirección Nacional le efectúe sobre la materia, incluyendo entre éstas las relacionadas con los convenios de desempeño y su evaluación,

i) Proponer el nombramiento y remoción del Secretario del Consejo. (Ley N°19.882, 2003)

3.4. Subdirección de desarrollo de las personas

Se encarga de todo aquello que tenga relación con la gestión de personas. Es por eso que se encarga de diseñar políticas, que permitan mejorar esta gestión en la administración del Estado, en los ciclos de ingreso, desarrollo y evaluación.

Entregar asesoría especializada a las autoridades de gobierno además de implementar políticas e iniciativas de capacitación que fortalezcan la modernización de los servicios públicos.

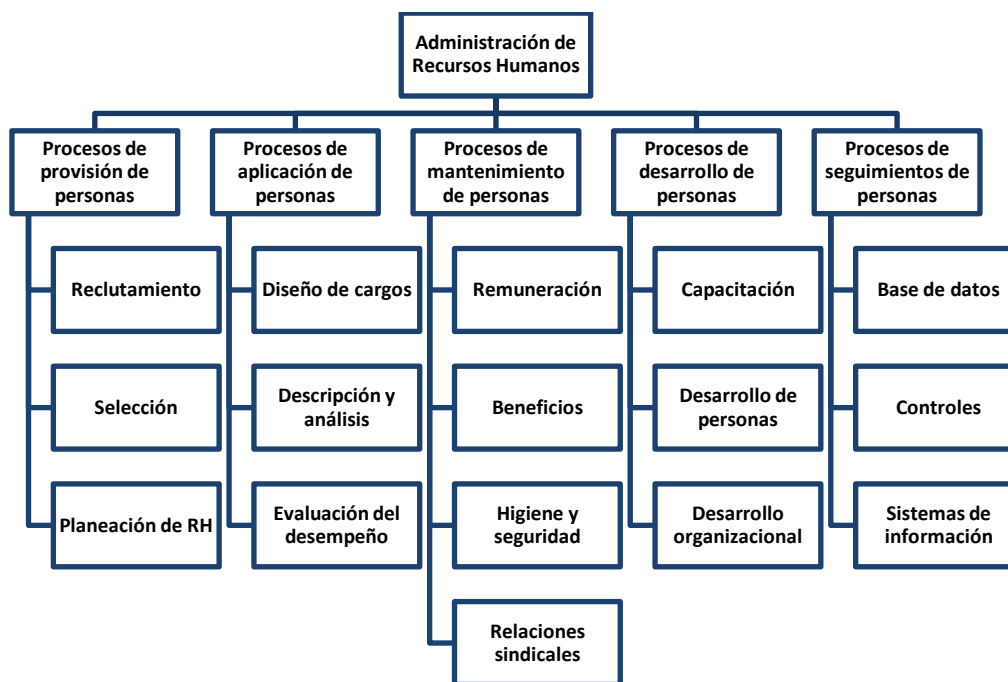
Impulsa la incorporación de variables que permitan evitar discriminaciones en materias tales como género, tendencias sexuales, religión, étnicas, discapacidades físicas y otras de similar naturaleza.

CAPÍTULO IV: MARCO CONCEPTUAL

Es necesario realizar la descripción de conceptos básicos que permitan lograr una completa comprensión de lo que abarca éste trabajo de titulación.

Hay que partir de la base que la administración de recursos humanos contempla varios subsistemas, esta clasificación o separación se puede encontrar en el autor Idalberto Chiavenato quien señala que la Administración de recursos humanos está compuesta por un subsistema de provisión de recursos humanos, subsistema de aplicación de recursos humanos, subsistema de mantenimiento de recursos humanos, subsistema de desarrollo de recursos humanos y el subsistema de seguimiento de recursos humanos. (Figura N°2)

Fig. N° 2. Subdivisiones de la Administración de Recursos Humanos según Idalberto Chiavenato



Fuente: Elaboración propia con antecedentes rescatados de Chiavenato (2003) pág.161

El subsistema de provisión de recursos humanos se encuentra relacionado con el suministro de personas a la organización, representa “... *la puerta de entrada de las en el sistema organizacional*”. (Chiavenato, 2003)

Dentro del subsistema de provisión de recursos humanos se desprenden tres procesos: Planeación de Recursos Humanos, Reclutamiento y selección de personal.

Resulta sumamente importante definir conceptos que serán recurrentemente mencionados tales como selección de personal y reclutamiento de personal.

4.1. Reclutamiento

Corresponde a un cúmulo de procedimientos, técnicas que están enfocados en atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. En sí, es un sistema de información a través del cual la organización difunde y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que desea llenar. Para tener éxito en éste proceso, debe acaparar la suficiente cantidad de candidatos para proveer de forma adecuado el proceso de selección ya que como señala el autor Gary Dessler es una actividad muy relevante, imprescindible esto es porque mientras “... *mayor sea el número de aspirantes, más selectiva puede ser la contratación*” (Dessler, 2001). La cantidad de candidatos que se presenten a el/los cargo(s) vacante(s) permitirá posteriormente seleccionar a los mejores.

El reclutamiento puede definirse como el conjunto de “... *actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de personas cualificadas, de forma que la organización pueda seleccionar a aquellas más adecuadas para cubrir sus necesidades de trabajo*”. (Dolan, 2003)

El reclutamiento exige una programación cabal por lo que está compuesta por una secuencia de tres fases: personas que la organización requiere, lo que el mercado de RH puede ofrecerle y técnicas de reclutamiento por aplicar.

El reclutamiento puede ser interno o externo. Se hace referencia al reclutamiento externo cuando “... *se examina candidatos, reales o potenciales, disponibles o empleados de otras empresas, y su consecuencia es una entrada de recursos humanos*” (Chiavenato, 2003). Por otra parte el reclutamiento interno es “... *cuando implica*

candidatos reales o potenciales empleados únicamente en la propia empresa y su consecuencia es un procesamiento interno de recursos humanos". (Chiavenato, 2003)

Otro autor señala que el reclutamiento es *"... un proceso que consiste en atraer personas en forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuadas, así como alentarlos a solicitar empleo en una organización"*. (R. Wayne Mondy, 2005)

4.2. Selección de Personal

El proceso de selección es uno de los procesos claves al momento de contratar a una persona y puede ser definido como: *"... el proceso para elegir entre varios candidatos, dentro o fuera de la organización, a la persona más indicada para ocupar un puesto en ese momento o en el futuro"*. (Koontz, 2008) Este proceso consiste en: *"... escoger entre los candidatos reclutados aquellos que tengan mayores probabilidades de adaptarse al cargo ofrecido y desempeñarlo bien"*. (Chiavenato, 2003)

Por otra parte Simon Dolan complementa lo anterior explicando que *"...el proceso de selección comprende tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la determinación de a quién deberá contratarse. La orientación y la ubicación del empleado tienen que ver con el hecho de asegurarse de que las características del puesto de trabajo y de la organización se adecuen a los conocimientos, habilidades y aptitudes del individuo, aumentando así, la probabilidad de que el sujeto esté satisfecho y se convierta en un empleado productivo a largo plazo"*. (Dolan, 2003)

En consecuencia la selección consiste en la elección del candidato que cumpla con lo que la organización necesita.

De esta forma el proceso de selección busca solucionar dos grandes problemas la adecuación del hombre al cargo y la eficiencia del hombre al cargo.

Profundizando en la selección de personal podemos justificar la relevancia de éste mediando tres razones que señala Gary Dessler. En primer lugar, el desempeño de un directivo depende del desempeño de sus subalternos por lo que de no existir eficiencia al momento de realizar su trabajo, su superior jerárquico se verá afectado. *"Por ello, el momento para rechazar a las personas inadecuadas es antes de que hayan ingresado, no después"*. (Dessler, 2001)

Como segundo punto importante también, es la selección eficiente debido a los costos involucrados que tiene el reclutar y contratar a un empleado. De esta manera se evita el volver a realizar el proceso.

En tercer lugar es importante porque el realizar este procedimiento de manera negligente podría generar serios problemas legales. Como señala Dessler: “... *las leyes, las normas y las decisiones del tribunal respecto a la igualdad en el empleo, exigen la evaluación sistemática de la eficiencia de los procedimientos de selección para asegurar que no se discrimina injustamente a las minorías o a las mujeres*”. (Dessler, 2001)

En lo referente al proceso de selección como tal cabe describir que comienza con los candidatos atraídos por el reclutamiento, una vez ocurrido esto se aplican las técnicas de selección: entrevistas, pruebas de conocimiento, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad, dramatización y las técnicas de simulación. Es importante señalar que no se utilizan todas las técnicas mencionadas anteriormente, debido a principalmente a los costos asociados y al tiempo que demanda. Una vez elegida y aplicada la o las técnicas de selección se obtienen los candidatos seleccionados para la evaluación del directivo o jefe, quien finalmente elige quien representa lo que él y la organización necesita, esto se muestra de manera gráfica en la siguiente figura.



Fuente: Elaboración propia con antecedentes rescatados de Chiavenato (2003) pág.250

CAPÍTULO V: MARCO METODOLÓGICO

5.1. Planteamiento del Problema

¿Cuáles han sido los resultados de la implementación de los procesos de selección de cargos establecidos en la ley N°19.882 sobre el Sistema de Alta Dirección Pública en la Región de Valparaíso en el periodo 2006-2013?

5.2. Justificación del Problema

En el año 2004 se promulgó la ley N°19.882 con el fin de establecer la creación e institucionalización del Sistema de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil que tiene como objetivo generar concursos y selección de cargos de nivel I y nivel II, cargos que se encuentran inmediatamente por debajo de los ministros.

Algunas instituciones públicas en la región de Valparaíso, han cumplido con implementar los procesos de selección señalados en esta ley, pero se hace indispensable conocer los resultados en costos, periodo de duración de los cargos, postulaciones, respeto a la equidad de género en las postulaciones y en la selección, comparada con la realidad nacional.

5.3. Objetivos

5.3.1 Objetivo General

Analizar los resultados de la implementación de los procesos de selección de cargos establecidos en la ley N°19.882 sobre el Sistema de Alta Dirección Pública en la Región de Valparaíso en el periodo 2006-2013.

5.3.2 Objetivos Específicos

- 1) Describir la ley N°19.882 sobre el Sistema de Alta Dirección Pública.
- 2) Describir el proceso de selección de Alta Dirección Pública según lo establecido en la ley N°19.882 sobre el Sistema de Alta Dirección Pública.
- 3) Describir el rol y las funciones del Servicio Civil de Chile.
- 4) Determinar la evolución de la cantidad de nombramientos de la Alta Dirección Pública a nivel nacional y de la región de Valparaíso periodo 2006-2013.

- 5) Analizar los resultados de la implementación del proceso de selección de cargos según lo establece la ley N°19.882 sobre el Sistema de Alta Dirección Pública en Chile.
- 6) Analizar los resultados de la implementación del proceso de selección de cargos según lo establece la ley N°19.882 sobre el Sistema de Alta Dirección Pública en la región de Valparaíso.
- 7) Comparar los resultados de la implementación del proceso de selección de cargos según lo establece la ley N°19.882 sobre el sistema de Alta Dirección Pública a nivel de la región de Valparaíso y el nivel nacional.
- 8) Determinar la duración por cargos versus el costo por cada uno de los procesos de selección de cargos de Alta Dirección Pública en la región de Valparaíso.

5.4. Definición del Enfoque y Alcance de la Investigación

5.4.1 Definición del Enfoque

El enfoque de esta investigación es mixto, puesto que, *“... implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema”* (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006, pág. 751).

El enfoque cualitativo, es utilizado cuando se contrasta lo señalado en la ley N°19.882 que Regula nueva política de personal a los funcionarios públicos, con las publicaciones que presenta el Servicio Civil en sus informativos mensuales, mientras que, el enfoque cuantitativo, es utilizado cuando se emplean cifras que determinan los resultados que se han obtenido en el proceso de selección de cargos públicos posterior a la promulgación de la ley N°19.882 del Sistema de Alta Dirección Pública a nivel nacional y en la Región de Valparaíso.

5.4.2 Alcance de la Investigación

Esta investigación es de carácter descriptivo, puesto que, *“... la finalidad es dar a conocer cómo y de qué forma se ha desarrollado un determinado fenómeno; esto a través de la medición y evaluación de los diferentes componentes del fenómeno a estudiar”* (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006, pág. 102). Se analiza los componentes establecidos en la ley N°19.882 sobre Alta Dirección Pública, en cuanto

a lo que estipula respecto del período o de los períodos que debe cumplir un alto directivo público.

Además, se puede mencionar que es de carácter exploratorio, puesto que, busca “... examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006, pág. 100). Cabe destacar que, el estudio que se ha realizado mediante la estadística informativa mensual se centra a nivel general en datos a nivel nacional no particularmente en segmentar la información u otorgar información clasificada según región.

5.5. Población

Para efectos de esta investigación, se entenderá por población, como “... el conjunto de todos los elementos de la misma especie que presentan una característica determinada o que corresponden a una misma definición a cuyos elementos se le estudiarán sus características y relaciones” (González, 2004, pág. 73).

En esta investigación la población corresponderá, a la totalidad de Servicios de la región de Valparaíso que han implementado el Sistema de Alta Dirección Pública en el período 2006-2013.

5.6. Recolección de Información

La recolección de información en este estudio, se efectuó a través de la revisión de los antecedentes que otorga el sitio web del Servicio Civil. En el apartado “Alta Dirección Pública/Informativo Mensual”, se encuentra la información correspondiente a la implementación del SAPD a Nivel Nacional. Además se solicitó información complementaria vía el sistema de Transparencia.

Es importante mencionar que, el proceso de recolección de información se realizó entre el 1 de Abril y el 15 de Julio de 2014.

CAPÍTULO VI: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El análisis de la información en esta investigación, se efectuó a través del contraste de lo exigido en la ley N°19.882 sobre Alta Dirección Pública en lo respectivo al periodo que deben permanecer los directivos públicos, 3 años con la opción de ser renovables por dos periodos más.

En lo que respecta a los gráficos que se presentan a continuación se debe acotar que el conjunto de estadísticas, el número de directivos por año en la región de Valparaíso, el número de cargos a nivel nacional hacen referencia a aquellos cargos con nombramientos. Si al momento de querer corroborar la información expuesta en los gráficos o en el anexo se sugiere realizar una importante distinción entre el concepto de cargos provistos y cargos con nombramiento. Cargos provistos hace referencia a cargos que algunas vez, durante el transcurso de los periodos consultados han tenido al menos una vez algún nombramiento. En cambio un cargo con nombramiento, que ha sido utilizada en éste trabajo, hace referencia a nombramientos que efectivamente se encuentran en ejercicio al momento de consultar determinado período.

Se presentan gráficos, tanto a nivel nacional como regional, que es lo que compete principalmente éste apartado. Se incluyen clasificaciones según género, según nivel y según ministerios.

Además se realizan tres rankings. El primero corresponde al costo total de los concursos por año. El segundo ranking corresponde al costo total por cargo en la región de Valparaíso ordenado según la totalidad del período 2006-2013. Por último, el ranking de la relación entre el costo V/S el número de postulante y la cantidad de concursos que se realizaron en el periodo consultado.

6.1. Análisis de los Nombramientos por Alta Dirección Pública período 2006-2013

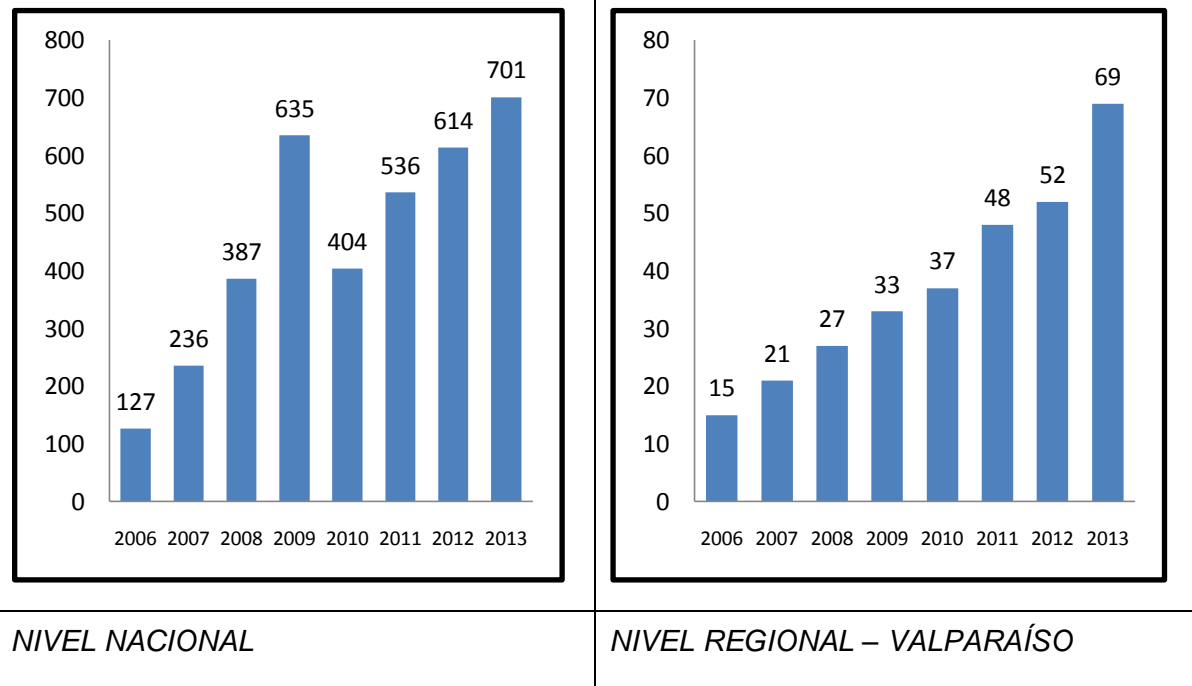
En relación a éste apartado, cabe mencionar las siguientes observaciones:

- Los gráficos presentados a continuación corresponden a una comparación entre la región de Valparaíso y a nivel nacional en relación a la cantidad de nombramientos en los períodos 2006-2013. En el eje izquierdo se encuentra la cantidad de nombramientos y en el eje inferior se encuentran los años.
- La cantidad de nombramientos que se aprecia en los gráficos representan todos aquellos cargos que de acuerdo a lo que establece la ley N°19.882 han ingresado por medio del sistema de alta dirección pública en la Región de Valparaíso y en el nivel nacional.

En el nivel nacional los nombramientos desde el 2006 aumentan hasta el período 2009-2010 en donde la baja en la cantidad de nombramientos es atribuible tal y como señala la Dirección Nacional del Servicio Civil: *“El cambio de coalición gobernante, de marzo de 2010, tuvo gran relevancia para el Sistema de Alta Dirección Pública. Las renunciaciones solicitadas a directivos nombrados a través del mismo dieron lugar a controversia pública respecto a la legitimidad de tales solicitudes.”* (Civil, 2010, pág. 50).

Sobre los datos que aparecen en el gráfico N°1, correspondiente a la región de Valparaíso el resultado es evidente, existe un aumento en algunos casos notorios (como en el caso del periodo 2006-2007, 2009-2010, 2010-2011 y 2012-2013). Se debe agregar al análisis que en la base de datos que se ha elaborado se pudo apreciar que esa cantidad de cargos por año no eran en totalidad diversos, es decir, en muchos casos el mismo cargo se encuentra en el mismo año debido a factores como la coincidencia del término de un periodo y el comienzo de un nuevo directivo en el cargo.

Gráfico 1: Evolución de los nombramientos por Alta Dirección Pública a nivel Nacional y Regional en el período 2006-2013



Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos desde <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual>

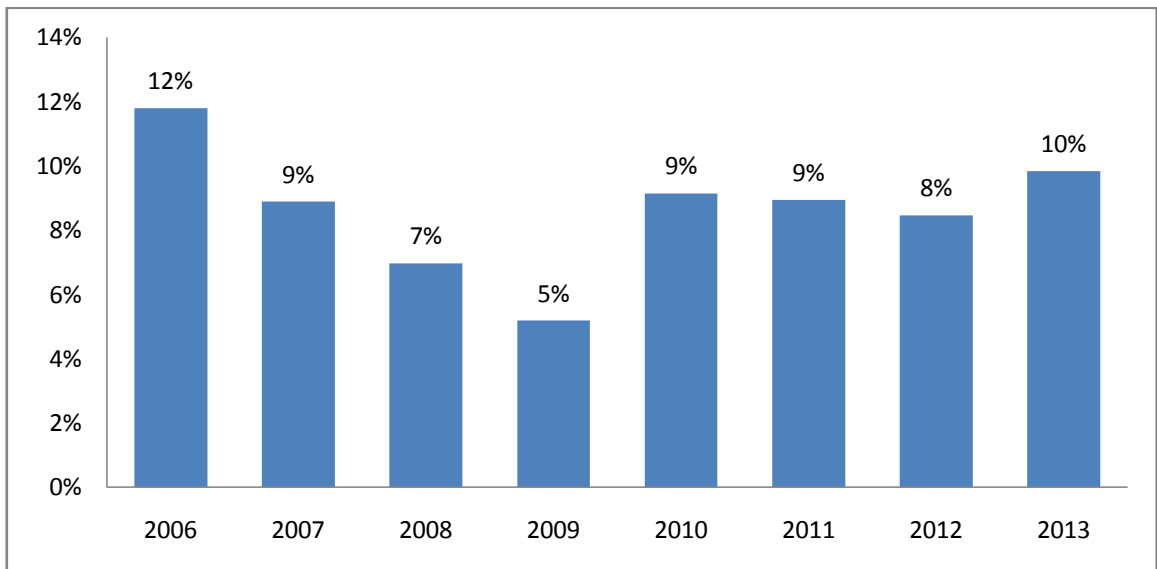
Tal y como se puede apreciar existen tendencias similares en el aumento del número de cargos con nombramiento, lo que señala que la realidad de la región de Valparaíso es coincidente con lo que acontece en el nivel nacional, salvo el período 2009-2010, el cual se genera por el cambio de gobierno anteriormente detallado, lo que lleva a un aumento de cargos en un principio y luego una disminución.

6.1.2. Relación porcentual entre el Nombramiento de Alta Dirección Pública a Nivel Regional v/s Nacional período 2006-2013

En relación a este apartado, cabe mencionar las siguientes observaciones:

Como se aprecia en el gráfico N°2, en el año 2006 el 12 % de los nombramientos del país correspondían a la región de Valparaíso, en los años posteriores hubo una disminución alcanzando en el año 2009 un 5% del total nacional. Desde el año 2010 al 2013 el porcentaje de participación alcanza en promedio un 9%. Es importante recordar que la región cuenta con servicios nacionales como por ejemplo el Servicio Nacional de Aduanas o el Servicio Nacional de Pesca. Además existen en estos servicios las direcciones regionales, por lo que el número de cargos puede representar más que en otras regiones exceptuando Santiago, que es donde se concentran la mayor cantidad de servicios nacionales.

Gráfico N°2. Porcentaje de los nombramientos por Alta Dirección Pública período 2006-2013, realidad nacional versus realidad región de Valparaíso



Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos desde <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual>

Se puede concluir que desde la implementación de los procesos de selección de cargos señalados en la ley N°19.882 sobre Alta Dirección pública a nivel nacional y regional ha aumentado el nombramiento de cargos por medio de la Alta Dirección Pública en un 20%.

6.1.3. Evolución de los nombramientos por Alta Dirección Pública en el período 2006-2013, según género

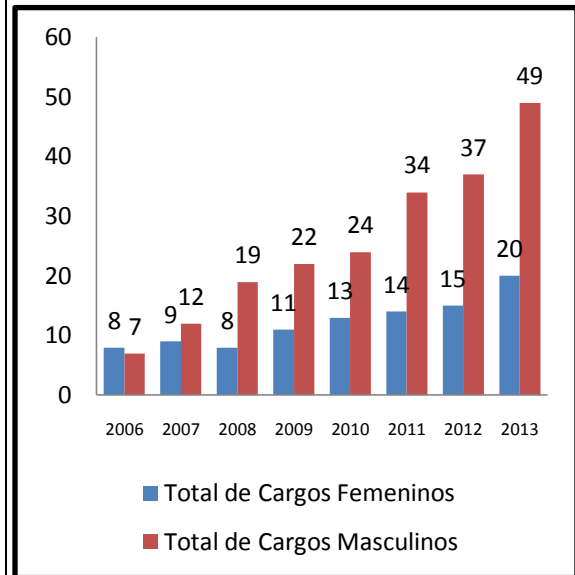
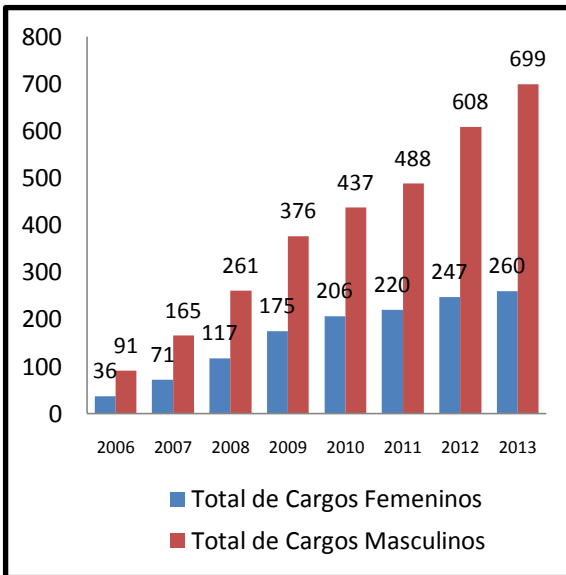
En relación a éste apartado, cabe mencionar las siguientes observaciones:

En el gráfico N°3, en lo que respecta a la región de Valparaíso se aprecia una mayor cantidad de cargos con nombramiento por parte del género femenino. Esta superioridad sólo dura el período antes señalado y la cantidad de cargos del género masculino comienza a aumentar en el año 2007. Comienza a existir un mayor crecimiento en el año 2010, donde comienza a doblar en cantidad.

Las cifras que aparecen son un reflejo de lo que acontece en la administración pública en donde cargos importantes en la administración pública en proporción aún favorecen al género masculino.

En el nivel nacional tal y como se puede apreciar en el gráfico N°3, existe una realidad mucho más marcada en cuanto a la relación que existe entre el total de cargos masculinos respecto del total de cargos femeninos. Se aprecia que ha existido desde el comienzo una mayor cantidad de nombramientos masculinos y esta brecha comienza a aumentar llegando mucho a más del doble.

Gráfico N°3. Nombramientos por Alta Dirección Pública en el período 2006-2013, según género



NIVEL NACIONAL

NIVEL REGION DE VALPARAÍSO

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos desde <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual>

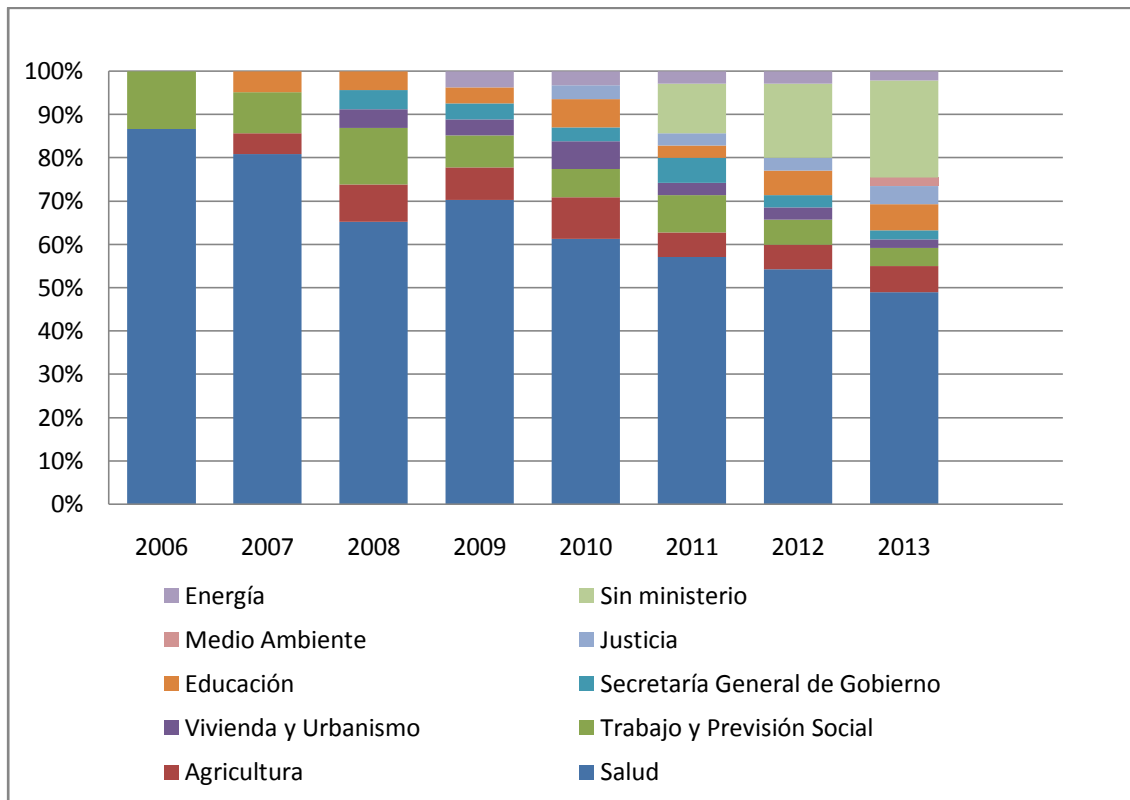
En conclusión tanto en la realidad de la región de Valparaíso como en el nivel nacional existe una brecha importante en lo que respecta a los nombramientos totales femeninos respecto de los nombramientos totales masculinos.

6.1.4. Evolución de nombramientos por Alta Dirección Pública período 2006-2013, según Ministerio

En relación a este apartado, cabe mencionar las siguientes observaciones:

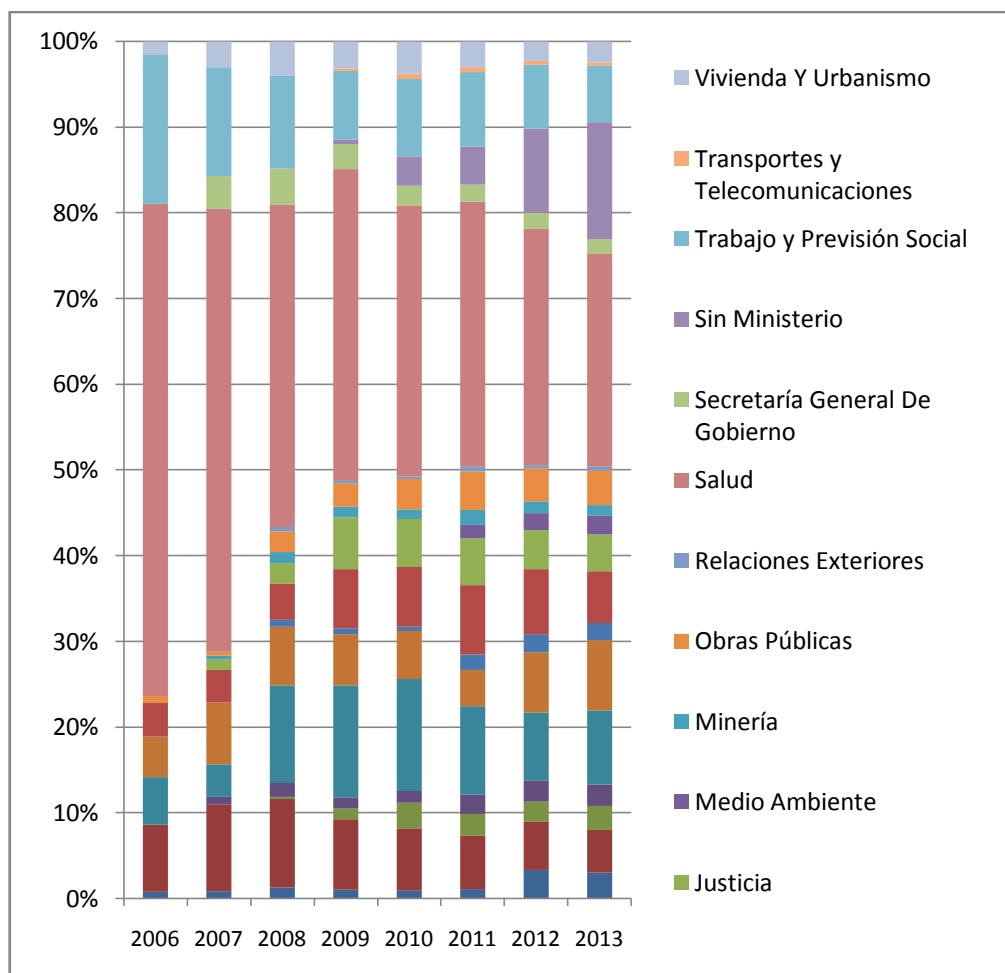
En el gráfico N°4, de acuerdo a los Ministerios presentes en la región y a la Secretaría Regional Ministerial (SEREMI), la región sólo abarcaba dos ministerios. Como se aprecia en el gráfico el ministerio de Salud abarca gran parte de los nombramientos y su tendencia a la disminución de los porcentajes totales va disminuyendo debido a la incorporación de más nombramientos provenientes de otros Ministerios, tal como se representaba en el gráfico N°1 el número de nombramientos va en aumento por lo que no se puede atribuir la baja en porcentaje a una merma significativa de nombramientos en el Ministerio de Salud. Acontece lo mismo con el Ministerio del Trabajo y Previsión social.

Gráfico N°4. Evolución de nombramientos por Alta Dirección Pública período 2006-2013, según ministerio. A nivel REGION DE VALPARAÍSO



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos desde <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual>

Gráfico N°4.1. Evolución de nombramientos por Alta Dirección Pública período 2006-2013, según ministerio a nivel NACIONAL



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos desde <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual>

Como se puede observar en el gráfico N°4.1. la cantidad de nombramientos en distintos ministerios, va en aumento de la misma manera que acontece en la región de Valparaíso.

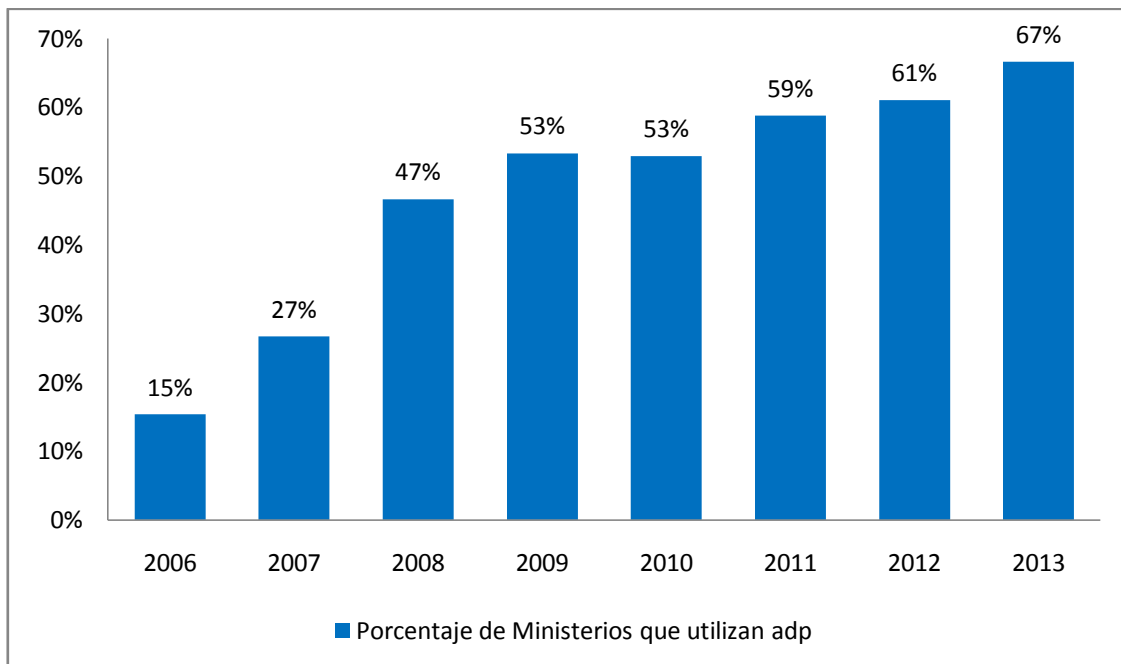
6.1.5. Porcentaje de ministerios, en relación al total de la región, que han utilizado el sistema de Alta Dirección Pública en la región de Valparaíso de acuerdo a nombramientos en los años 2006-2013

En relación a ésta apartado, cabe mencionar las siguientes observaciones:

Éste gráfico representa la continuación de la idea del gráfico N°4 que consideraba la segmentación por ministerios. El gráfico representa la cantidad de seremis que existen en la Región respecto de los cargos de cada ministerio que efectivamente utiliza el sistema de ADP mediante los nombramientos.

Como se puede observar en el gráfico N°5 el porcentaje de cobertura de acuerdo a los ministerios existentes en la región ha ido en aumento

Gráfico N°5. Porcentaje de ministerios, en relación al total de la región, que han utilizado el sistema de Alta Dirección Pública en la región de Valparaíso de acuerdo a nombramientos en los años 2006-2013



Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos desde <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual>

6.1.6. Duración de los cargos seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública

En relación a esta categoría, cabe mencionar las siguientes observaciones:

La cantidad de cargos que han permanecido por 3 años o más, representa la quinta parte de la totalidad de cargos seleccionados en la región de Valparaíso.

Se debe acotar que en el nivel I, 3 de los 4 cargos que han tenido una duración de 3 años o más, corresponden a cargos del área de salud.

En lo que respecta a cargos del nivel II, 11 de los 19 cargos son los que corresponden al área de salud.

Tabla N°1. Duración de los cargos seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, período 2006-2013

Nivel	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
I	16	\$ 593.521.162	\$ 37.095.073	11	\$ 140.390.014	4	\$ 453.131.148
II	93	\$ 564.814.799	\$ 6.073.277	74	\$ 174.882.586	19	\$ 389.932.213
TOTAL	109	\$ 1.158.335.961	\$ 43.168.350	85	\$ 315.272.600	23	\$ 843.063.361

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos desde <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual>

- (1) Total de Nombramientos año 2006 a 2010
- (2) Costo total
- (3) Costo total por cada nombramiento [(2)/(1)]
- (4) Total de nombramientos con duración de menos de 3 años
- (5) Costo de selección por cargos que duraron menos de 3 años
- (6) Total de nombramientos con duración de 3 años o más
- (7) Costo de selección por cargos que duraron menos de 3 años

6.1.7. Duración de los cargos seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública

Para realizar los rankings de cumplimiento de los concursos por alta dirección pública se obtuvo la información en los informativos mensuales que publica la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Tabla N°2. Costo total anual en la región de Valparaíso v/s N° de postulantes y el N° de Cargos

#	Año	Costo	N° de concursos en el período 2006-2013	N° de postulantes
1	2013	\$ 215.117.843	22	3450
2	2009	\$ 80.234.632	16	857
3	2012	\$ 78.618.647	16	2231
4	2007	\$ 54.723.612	11	1123
5	2008	\$ 54.107.960	14	1473
6	2010	\$ 42.107.997	7	659
7	2011	\$ 37.723.170	35	4028
8	2006	\$ 36.921.747	8	905

Tabla N°2: Fuente elaboración propia con datos extraídos desde <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual>

Tabla N°3. Costo total desde el año 2006-2013 por Servicio V/S N° Postulantes y el N° de concursos realizados para cada cargo

#	Servicio	Cargo	Nivel	N° de veces concursado	N° de postulantes	Costo
1	Servicio Nacional de Aduanas	Director Nacional	I	2	298	\$ 34.740.809
2	Servicio Nacional de Aduanas	Subdirector de Recursos Humanos	II	2	638	\$ 33.353.157
3	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Director Hospital de Quillota	II	3	231	\$ 27.519.737
4	Servicio de Evaluación Ambiental	Director/a Regional Valparaíso	II	1	168	\$ 25.084.565
5	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Servicio de Salud	I	5	334	\$ 24.290.764
6	Servicio de Vivienda y	Director Regional Serviu	I	3	518	\$ 22.776.194

	Urbanismo Región Valparaíso	Valparaíso				
7	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	Director Regional Valparaíso	II	2	351	\$ 21.326.166
8	Servicio Nacional de Aduanas	Director Regional Valparaíso	II	2	339	\$ 20.051.204
9	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Subdirector Médico Servicio de Salud	II	2	35	\$ 20.048.694
10	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Subdirector Administrativo Servicio de Salud	II	6	734	\$ 18.046.822
11	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	Director Nacional	I	2	311	\$ 17.086.133
12	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	Subdirector Nacional de Pesca	II	2	272	\$ 15.902.331
13	Superintendenci a de Educación	Director/a Regional Valparaíso	II	1	285	\$ 12.527.457
14	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Director Regional Valparaíso	II	3	704	\$ 12.345.400
15	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Subdirector Médico Hospital Carlos Van Buren	II	2	47	\$ 11.720.711
16	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Director Servicio de Salud	I	1	95	\$ 11.475.998
17	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Director Hospital de Calera	II	1	63	\$ 10.869.219
18	Municipalidad de Quillota	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal	II	1	199	\$ 10.485.846
19	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Hospital Psiquiátrico del Salvador	II	4	115	\$ 9.991.882
20	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Director Hospital Santo Tomás de Limache	II	1	95	\$ 9.958.111

21	Servicio de Registro Civil e Identificación	Director Regional Valparaíso	II	2	303	\$ 9.828.188
22	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Director Hospital de Quilpué	II	3	168	\$ 9.714.154
23	Municipalidad de Concón	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal	II	1	253	\$ 9.468.049
24	Municipalidad de San Antonio	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal	II	1	151	\$ 9.448.601
25	Municipalidad de Limache	Jefe del Departamento de Educación Municipal de Limache	II	1	203	\$ 9.371.645
26	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Hospital Carlos Van Buren	II	2	126	\$ 8.879.693
27	Municipalidad de Casablanca	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal	II	1	173	\$ 8.731.053
28	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Hospital Claudio Vicuña	II	3	120	\$ 8.509.938
29	Municipalidad de Puchuncavi	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal	II	1	160	\$ 7.995.221
30	Servicio Nacional del Consumidor	Director Regional Valparaíso	II	2	329	\$ 7.448.112
31	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Atención Primaria	II	1	84	\$ 6.698.657
32	Instituto de Previsión Social	Director Regional Valparaíso	II	3	247	\$ 6.697.140
33	Servicio Médico Legal	Director Regional	II	3	46	\$ 6.679.041

		Valparaíso				
34	Servicio de Salud Aconcagua	Director Hospital San Camilo de San Felipe	II	4	98	\$ 6.584.177
35	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Subdirector Médico Hospital Gustavo Fricke	II	2	39	\$ 6.205.230
36	Municipalidad de La Calera	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal	II	1	195	\$ 5.881.669
37	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	Director Regional Valparaíso	II	3	759	\$ 5.278.458
38	Instituto Nacional de Estadística	Director Regional Valparaíso	II	3	265	\$ 5.237.939
39	Municipalidad de Putaendo	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal	II	1	109	\$ 5.198.541
40	Instituto Nacional de Deportes	Director Regional Valparaíso	II	3	372	\$ 5.099.152
41	Junta Nacional de Jardines Infantiles	Director Regional Valparaíso	II	2	235	\$ 4.940.649
42	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Jefe Departamento de Auditoría	II	2	358	\$ 4.939.473
43	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Subdirector Médico Servicio de Salud	II	3	18	\$ 4.931.396
44	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Hospital Eduardo Pereira	II	1	49	\$ 4.548.125
45	Servicio Agrícola y Ganadero	Director Regional Valparaíso	II	2	194	\$ 4.468.670
46	Servicio de Salud Aconcagua	Director Hospital San Juan de Dios de Los Andes	II	1	60	\$ 4.451.369
47	Servicio de Salud Aconcagua	Director Hospital Psiquiátrico	II	2	72	\$ 4.248.254
48	Servicio de Salud	Director	II	1	40	\$ 4.123.257

	Aconcagua	Hospital de Llay Llay				
49	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Subdirector Administrativo Hospital Carlos Van Buren	II	2	240	\$ 4.095.367
50	Tesorería General de la República	Tesorero Regional Valparaíso	II	1	180	\$ 3.981.278
51	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Subdirector Administrativo Hospital Gustavo Fricke	II	1	116	\$ 3.629.324
52	Municipalidad de San Felipe	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal	II	1	112	\$ 3.499.691
53	Servicio de Salud Aconcagua	Director Servicio de Salud	I	1	67	\$ 3.416.705
54	Servicio Nacional de Aduanas	Subdirector Administrativo	II	2	505	\$ 2.945.430
55	Municipalidad de Nogales	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal	II	1	136	\$ 2.814.793
56	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Subdirector Médico Hospital Eduardo Pereira	II	1	9	\$ 2.098.289
57	Municipalidad de Hijuelas	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal	II	1	187	\$ 2.063.057
58	Servicio Nacional de la Discapacidad	Director/a Regional Valparaíso	II	2	142	\$ 1.447.254
59	Servicio Nacional de Aduanas	Subdirector Jurídico	II	1	99	\$ 1.297.353
60	Servicio Electoral	Director Regional de Valparaíso	II	1	169	\$ 1.287.591
61	Servicio Nacional de Aduanas	Subdirector de Fiscalización	II	1	237	\$ 1.280.579
62	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Director Atención Primaria	II	1	54	\$ 1.208.963
63	Servicio Nacional	Director/a	II	1	155	\$ 1.200.826

	para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol	Regional Valparaíso				
64	Servicio Nacional de Aduanas	Subdirector Técnico	II	1	125	\$ 1.125.372
65	Tribunal Tributario Aduanero Región Valparaíso	Juez Tributario y Aduanero Región Valparaíso	I	1	90	\$ 922.239
66	Tribunal Tributario Aduanero Región Valparaíso	Secretario Abogado Aduanero Región Valparaíso	II	1	127	\$ 922.239
67	Municipalidad de Limache	Jefe del Departamento de Educación Municipal de Limache	II	1	229	\$ 863.834
68	Instituto de Desarrollo Agropecuario	Director Regional Valparaíso	II	1	144	\$ 852.701
69	Tesorería General de la República	Director Regional Valparaíso	II	1	155	\$ 805.197
70	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Director Hospital Gustavo Fricke	II	1	30	\$ 791.186
71	Servicio de Salud Aconcagua	Subdirector Médico Hospital San Camilo de San Felipe	II	1	12	\$ 760.623
72	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Subdirector Administrativo Servicio de Salud	II	1	161	\$ 557.867
73	Servicio Nacional de Aduanas	Subdirector de Informática	II	1	187	\$ 480.799

Tabla N°3: Fuente elaboración propia con datos extraídos desde <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual>

Tabla N°4. Ranking por cargos

#	Servicio	Cargo	Nivel	N° de veces concursado en el año	N° de postulantes	Año	Costo
1	Servicio Nacional de Aduanas	Subdirector de Recursos Humanos	II	1	340	2013	\$ 32.686.730
2	Servicio Nacional de Aduanas	Director Nacional	I	1	145	2009	\$ 32.221.617
3	Servicio de Evaluación Ambiental	Director/a Regional Valparaíso	II	1	168	2012	\$ 25.084.565
4	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Director Hospital de Quillota	II	1	90	2012	\$ 19.814.729
5	Servicio Nacional de Aduanas	Director Regional Valparaíso	II	1	198	2013	\$ 19.624.715
6	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	Director Regional Valparaíso	II	1	195	2013	\$ 17.758.815
7	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Subdirector Médico Servicio de Salud	II	1	18	2013	\$ 17.301.183
8	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	Subdirector Nacional de Pesca	II	1	135	2008	\$ 15.001.229
9	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	Director Nacional	I	1	159	2007	\$ 13.861.575
10	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Subdirector Administrativo Servicio de Salud	II	1	221	2013	\$ 12.996.433
11	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Servicio de Salud	I	1	73	2007	\$ 12.624.704
12	Superintendencia de Educación	Director/a Regional Valparaíso	II	1	285	2013	\$ 12.527.457
13	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Director Servicio de Salud	I	1	95	2010	\$ 11.475.998
14	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Director Regional Valparaíso	II	1	373	2006	\$ 11.047.489
15	Servicio de	Director Hospital	II	1	63	2012	\$ 10.869.219

	Salud Viña del Mar - Quillota	de Calera					
16	Municipalidad de Quillota	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal	II	1	199	2013	\$ 10.485.846
17	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Valparaíso	Director Regional Serviu Valparaíso	I	1	139	2010	\$ 10.169.265
18	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Director Hospital Santo Tomás de Limache	II	1	95	2012	\$ 9.958.111
19	Municipalidad de Concón	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal	II	1	253	2013	\$ 9.468.049
20	Municipalidad de San Antonio	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal	II	1	151	2013	\$ 9.448.601
21	Municipalidad de Limache	Jefe del Departamento de Educación Municipal de Limache	II	1	203	2013	\$ 9.371.645
22	Municipalidad de Casablanca	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal	II	1	173	2013	\$ 8.731.053
23	Municipalidad de Puchuncavi	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal	II	1	160	2013	\$ 7.995.221
24	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Servicio de Salud	I	1	78	2010	\$ 7.570.090
25	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Hospital Carlos Van Buren	II	1	67	2009	\$ 7.529.178
26	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Subdirector Médico Hospital Carlos Van Buren	II	1	23	2013	\$ 7.044.340
27	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Atención Primaria	II	1	84	2009	\$ 6.698.657
28	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Director Hospital de Quillota	II	1	78	2013	\$ 6.648.876
29	Servicio de	Director Regional	I	1	224	2008	\$ 6.631.181

	Vivienda y Urbanismo Región Valparaíso	Serviu Valparaíso					
30	Servicio de Vivienda y Urbanismo Región Valparaíso	Director Regional Serviu Valparaíso	I	1	155	2007	\$ 5.975.748
31	Municipalidad de La Calera	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal	II	1	195	2013	\$ 5.881.669
32	Servicio de Registro Civil e Identificación	Director Regional Valparaíso	II	1	168	2013	\$ 5.493.261
33	Servicio Médico Legal	Director Regional Valparaíso	II	1	35	2013	\$ 5.427.986
34	Municipalidad de Putaendo	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal	II	1	109	2013	\$ 5.198.541
35	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Hospital Psiquiátrico del Salvador	II	1	34	2007	\$ 5.079.479
36	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Hospital Claudio Vicuña	II	1	41	2009	\$ 5.001.505
37	Servicio Nacional del Consumidor	Director Regional Valparaíso	II	1	173	2008	\$ 4.721.800
38	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Subdirector Médico Hospital Carlos Van Buren	II	1	24	2006	\$ 4.676.371
39	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Subdirector Médico Hospital Gustavo Fricke	II	1	23	2006	\$ 4.676.371
40	Instituto Nacional de Deportes	Director Regional Valparaíso	II	2	206	2007	\$ 4.674.277
41	Servicio de Salud Aconcagua	Director Hospital San Camilo de San Felipe	II	2	33	2007	\$ 4.575.462
42	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Hospital Eduardo Pereira	II	1	49	2006	\$ 4.548.125
43	Servicio de Salud Aconcagua	Director Hospital San Juan de Dios de Los Andes	II	1	60	2010	\$ 4.451.369
44	Servicio de	Director Regional	II	1	135	2009	\$ 4.334.927

	Registro Civil e Identificación	Valparaíso					
45	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Director Hospital de Quilpué	II	1	68	2009	\$ 4.278.450
46	Instituto de Previsión Social	Director Regional Valparaíso	II	1	104	2008	\$ 4.195.118
47	Servicio de Salud Aconcagua	Director Hospital de Llay Llay	II	1	40	2009	\$ 4.123.257
48	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Subdirector Administrativo Servicio de Salud	II	3	180	2008	\$ 4.006.909
49	Tesorería General de la República	Tesorero Regional Valparaíso	II	1	180	2008	\$ 3.981.278
50	Instituto Nacional de Estadística	Director Regional Valparaíso	II	2	125	2009	\$ 3.939.217
51	Junta Nacional de Jardines Infantiles	Director Regional Valparaíso	II	1	97	2009	\$ 3.714.043
52	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Subdirector Administrativo Hospital Gustavo Fricke	II	1	116	2008	\$ 3.629.324
53	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Subdirector Administrativo Hospital Carlos Van Buren	II	1	106	2008	\$ 3.603.925
54	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	Director Regional Valparaíso	II	1	156	2010	\$ 3.567.351
55	Municipalidad de San Felipe	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal	II	1	112	2013	\$ 3.499.691
56	Servicio de Salud Aconcagua	Director Servicio de Salud	I	1	67	2006	\$ 3.416.705
57	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	Director Nacional	I	1	152	2011	\$ 3.224.558
58	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Director Hospital de Quilpué	II	1	58	2006	\$ 3.209.161
59	Junta Nacional de Auxilio	Director Regional Valparaíso	II	1	299	2007	\$ 3.046.544

	Escolar y Becas						
60	Servicio de Salud Aconcagua	Director Hospital Psiquiátrico	II	1	37	2010	\$ 2.951.618
61	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Hospital Psiquiátrico del Salvador	II	1	29	2009	\$ 2.911.285
62	Municipalidad de Nogales	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal	II	1	136	2013	\$ 2.814.793
63	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Jefe Departamento de Auditoría	II	1	211	2006	\$ 2.801.161
64	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Subdirector Médico Servicio de Salud	II	1	12	2008	\$ 2.798.244
65	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Subdirector Médico Servicio de Salud	II	1	17	2007	\$ 2.747.511
66	Servicio Nacional del Consumidor	Director Regional Valparaíso	II	1	156	2013	\$ 2.726.312
67	Servicio Agrícola y Ganadero	Director Regional Valparaíso	II	1	100	2006	\$ 2.546.364
68	Servicio Nacional de Aduanas	Director Nacional	I	1	153	2011	\$ 2.519.192
69	Instituto de Previsión Social	Director Regional Valparaíso	II	2	143	2011	\$ 2.502.022
70	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Servicio de Salud	I	2	74	2011	\$ 2.492.142
71	Servicio Nacional de Aduanas	Subdirector Administrativo	II	1	181	2008	\$ 2.370.452
72	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Director Hospital de Quilpué	II	1	42	2008	\$ 2.226.543
73	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Jefe Departamento de Auditoría	II	1	147	2007	\$ 2.138.312
74	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Subdirector Médico Servicio de Salud	II	2	6	2009	\$ 2.133.152
75	Servicio de Salud	Subdirector Médico Hospital Eduardo	II	1	9	2009	\$ 2.098.289

	Valparaíso - San Antonio	Pereira					
76	Municipalidad de Hijuelas	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal	II	1	187	2012	\$ 2.063.057
77	Servicio de Salud Aconcagua	Director Hospital San Camilo de San Felipe	II	2	65	2011	\$ 2.008.715
78	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Hospital Claudio Vicuña	II	1	42	2013	\$ 1.986.626
79	Servicio Agrícola y Ganadero	Director Regional Valparaíso	II	1	94	2010	\$ 1.922.306
80	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Servicio de Salud	I	1	109	2012	\$ 1.603.828
81	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Subdirector Médico Hospital Gustavo Fricke	II	1	16	2011	\$ 1.528.859
82	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Hospital Claudio Vicuña	II	1	37	2011	\$ 1.521.807
83	Servicio Nacional de la Discapacidad	Director/a Regional Valparaíso	II	2	142	2011	\$ 1.447.254
84	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	Director Regional Valparaíso	II	1	210	2011	\$ 1.427.628
85	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Hospital Carlos Van Buren	II	1	59	2012	\$ 1.350.515
86	Instituto Nacional de Estadística	Director Regional Valparaíso	II	1	140	2011	\$ 1.298.722
87	Servicio Nacional de Aduanas	Subdirector Jurídico	II	1	99	2011	\$ 1.297.353
88	Servicio de Salud Aconcagua	Director Hospital Psiquiátrico	II	1	35	2011	\$ 1.296.636
89	Servicio Electoral	Director Regional de Valparaíso	II	1	169	2012	\$ 1.287.591
90	Servicio Nacional de Aduanas	Subdirector de Fiscalización	II	1	237	2011	\$ 1.280.579
91	Servicio Médico	Director Regional Valparaíso	II	2	11	2009	\$ 1.251.055

	Legal						
92	Junta Nacional de Jardines Infantiles	Director Regional Valparaíso	II	1	138	2011	\$ 1.226.606
93	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Director Atención Primaria	II	1	54	2011	\$ 1.208.963
94	Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol	Director/a Regional Valparaíso	II	1	155	2012	\$ 1.200.826
95	Servicio Nacional de Aduanas	Subdirector Técnico	II	1	125	2011	\$ 1.125.372
96	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Hospital Psiquiátrico del Salvador	II	1	32	2011	\$ 1.059.161
97	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Director Hospital de Quillota	II	1	63	2011	\$ 1.056.132
98	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Director Hospital Psiquiátrico del Salvador	II	1	20	2008	\$ 941.957
99	Tribunal Tributario Aduanero Región Valparaíso	Juez Tributario y Aduanero Región Valparaíso	I	1	90	2012	\$ 922.239
100	Tribunal Tributario Aduanero Región Valparaíso	Secretario Abogado Aduanero Región Valparaíso	II	1	127	2012	\$ 922.239
101	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	Subdirector Nacional de Pesca	II	1	137	2011	\$ 901.102
102	Municipalidad de Limache	Jefe del Departamento de Educación Municipal de Limache	II	1	229	2011	\$ 863.834
103	Instituto de Desarrollo Agropecuario	Director Regional Valparaíso	II	1	144	2012	\$ 852.701

104	Tesorería General de la República	Director Regional Valparaíso	II	1	155	2011	\$ 805.197
105	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	Director Regional Valparaíso	II	1	250	2012	\$ 804.286
106	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Director Hospital Gustavo Fricke	II	1	30	2011	\$ 791.186
107	Servicio de Salud Aconcagua	Subdirector Médico Hospital San Camilo de San Felipe	II	1	12	2011	\$ 760.623
108	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Subdirector Administrativo Servicio de Salud	II	1	169	2012	\$ 689.290
109	Servicio Nacional de Aduanas	Subdirector de Recursos Humanos	II	1	298	2011	\$ 666.427
110	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Director Regional Valparaíso	II	1	136	2011	\$ 660.327
111	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Director Regional Valparaíso	II	1	195	2012	\$ 637.584
112	Servicio Nacional de Aduanas	Subdirector Administrativo	II	1	324	2011	\$ 574.978
113	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Subdirector Administrativo Servicio de Salud	II	1	161	2012	\$ 557.867
114	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Subdirector Administrativo Hospital Carlos Van Buren	II	1	134	2011	\$ 491.442
115	Servicio Nacional de Aduanas	Subdirector de Informática	II	1	187	2011	\$ 480.799
116	Servicio Nacional de Aduanas	Director Regional Valparaíso	II	1	141	2011	\$ 426.489
117	Instituto Nacional de Deportes	Director Regional Valparaíso	II	1	166	2011	\$ 424.875
118	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Subdirector Administrativo Servicio de Salud	II	1	164	2011	\$ 354.190

Tabla N°4: Fuente elaboración propia con datos extraídos desde <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual>

Como se puede observar en la Tabla N°3 y Tabla N°4, no existe congruencia en lo que respecta al costo de un concurso con la cantidad de postulantes a ese concurso, por lo que el alto costo de algunos concursos es llamativo y no se puede llegar a conclusiones tajantes respecto a los costos aún así hay cosas que destacar.

Primero se debe destacar que de los 139 cargos que conforman el ranking el promedio de costo de los concurso es de \$ 4.820.480. Se debe destacar que no existe uniformidad en el gasto que se efectúan en un concurso siendo el concurso más caro de \$ 32.686.730 correspondo al subdirector de recursos humanos del Servicio Nacional de Aduanas en el año 2013 y el gasto más bajo fue de \$ 354.190 para el cargo de subdirector administrativo del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio en el año 2011.

Además se debe agregar al análisis que la premisa, mayor cantidad de postulantes mayor costo tiene el concurso, no es aplicable existen realidades disimiles de acuerdo a aquella afirmación.

CONCLUSIONES

La ley N°19.882 sobre el Sistema de Alta Dirección Pública, consagra el establecimiento de un sistema que permite seleccionar a los funcionarios que son denominados “altos directivos públicos”. Esta ley, no solo crea el sistema, además crea una entidad encargada de estos concursos, en donde se busca principalmente la despolitización y el acceso por mérito de los cargos de nivel I y nivel II de los respectivos ministerios y servicios que se encuentran afectos a esta ley. Por un lado, se busca la elección del candidato que de acuerdo a todos los criterios de selección es el idóneo y además de acuerdo al cargo se sustraen compromisos los cuales hacen más exigente y aporta mayor claridad en lo que se busca y se quiere al momento de contratar un alto directivo público.

En función de dotar de directivos capaces de lograr una mejor implementación de las políticas públicas, la ley N°19.882 establece además la cantidad de años que los seleccionados pueden permanecer en el cargo, define 3 años renovables por 2 períodos. En caso de no lograr ejercer en la cantidad mínima que establece la ley, tienen derecho a una indemnización y debe realizarse otro concurso para llenar el cargo vacante.

Es por lo señalado en los párrafos anteriores y por los hallazgos de esta investigación, que se presentan las conclusiones del trabajo.

Una de las reformas más importantes en lo que a la selección de personal respecta, el cual tiene por principio el mérito y la idea de despolitizar cargos que antes de la ley N°19.882 eran electos de manera muy poco transparentes. Luego de 10 años desde su comienzo se pueden encontrar avances en la concursabilidad de los cargos, el cual ha ido en aumento en lo que a cobertura se refiere, estos resultados han alcanzado también a la región de Valparaíso pero se debe estudiar con mayor cuidado éste fenómeno porque si bien ha ido en aumento no ha garantizado uno de sus pilares al momento de la implementación que es lo referido a la duración del cargo.

En la región de Valparaíso de un total de 109 cargos solo 23 cumplen con la cantidad mínima de años que estipula la ley N°19.882.

En lo que respecta a los ministerios presentes en la región, por medio de las seremis, se puede aseverar que han ido en aumento lo cual es positivo el lograr una mayor diversificación en los ministerios que hacen uso del Sistema de Alta Dirección Pública para realizar la selección de sus cargos tanto a nivel I como a nivel II.

Al comparar porcentualmente lo que representa la cantidad de nombramientos de la región de Valparaíso con el nivel se da cuenta de que cerca de un 10 % de los cargos a nivel nacional corresponden a la región lo cual es alto considerando que la cantidad de regiones que tiene el país es de 15 regiones.

En lo que respecta al ranking de costos es importante señalar que a pesar de existir cifras consideradas abultadas en promedio los concursos realizados por sistema de alta dirección pública en la región de Valparaíso no superaron los 5 millones de pesos lo que se encuentra a la par del promedio nacional.

A pesar de lo anterior se puede afirmar que los costos de los concursos son dispares, en las cifras mostradas en esta investigación se puede afirmar que no existe coherencia de los montos según el nivel de los cargos, ni tampoco por el total de postulantes que pudo haber sido una razón de las diferencias ejecutadas.

Es por lo anterior que surgen nuevos desafíos y nuevas interrogantes, ¿es equivalente el costo de selección de un cargo de alta dirección pública con la duración de estos en el cargo? ¿Estarán bien seleccionados los cargos si el 78% ha durado menos de los 3 años base? ¿Se ha despolitizado la selección de cargos de Alta Dirección Pública, a pesar que los resultados encontrados reflejan cambios según los periodos presidenciales?

Al parecer la implementación de los procesos de selección de cargos señalados en la ley N°19.882 son un avance, pero quedan aún puntos por resolver y alcanzar el objetivo principal del Sistema de Alta Dirección Pública que esta estipulado en esta ley que es *“...dotar a las instituciones del gobierno central –a través de concursos públicos y transparentes- de directivos con probada capacidad de gestión y liderazgo para ejecutar de forma eficaz y eficiente las políticas públicas definidas por la autoridad.”*

BIBLIOGRAFÍA

Libros

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la Investigación. México: McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2003). Administración de Recursos Humanos. Mc Graw – Hill.
- Dessler, G. (2001). Administración de personal.
- Dolan, S. (2003). La Gestión de Recursos Humano.
- González, H. D. (2004). Metodología de la Investigación. Bogotá: ECOE EDICIONES.
- Koontz, H. (2008). Administración, una perspectiva global y empresarial.
- R. Wayne Mondy, R. M. (2005). Administración de recursos humanos.

Leyes

- Ministerio del Interior. Ley N°18.834, Aprueba Estatuto Administrativo.
- Ministerio de Hacienda. Ley N°19.553, concede asignación de modernización y otros beneficios que indica.
- Ministerio de Hacienda. Ley N°19.882, regula la nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica.

Páginas Web

- Servicio Civil. *Qué es el Servicio Civil*. Recuperado el 17 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/node/5>
- Servicio Civil. Convenios de Desempeño. Recuperado el 17 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/convenios-inicio>.
- Servicio Civil. (2014). Recuperado el 30 de Abril de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/sistema-de-alta-direcci%C3%B3n-p%C3%BAblica-0>.
- Servicio Civil. Consejo de Alta Dirección Pública. Recuperado el 17 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/node/7>.
- Servicio Civil. Sistema de Alta Dirección Pública. Recuperado el 17 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/sistema-de-alta-direcci%C3%B3n-p%C3%BAblica-0>.
- Servicio Civil. Organigrama. Recuperado el 17 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/organigrama>.

Documentos de Sitios Web

- Servicio Civil. Memoria del Consejo de alta Dirección Pública 2004-2005. Santiago. Recuperado el 20 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/MEMORIA%20CONSEJO%202004%202005.pdf>.
- Servicio Civil. Memoria del Consejo de alta Dirección Pública 2005-2006. Santiago. Recuperado el 20 de Mayo de 2014,

- <http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/MEMORIA%20CONSEJO%202005-2006%20VF.pdf>.
- Servicio Civil. Memoria del Consejo de alta Dirección Pública 2007-2008. Santiago. Recuperado el 20 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/MEMORIA%20CONSEJO%202007%20-%202008.pdf>.
- Servicio Civil. Memoria del Consejo de alta Dirección Pública 2009-2010. Santiago. Recuperado el 20 de Mayo de 2014, http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/memoria_cadp_2009_2010.pdf.
- Servicio Civil. Memoria del Consejo de alta Dirección Pública 2011-2012. Santiago. Recuperado el 20 de Mayo de 2014, http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/memoria_cadp_2011_2012_V2.pdf.
- Longo, F. (2013). "Diez años de alta dirección pública en Chile". Montevideo: Congreso CLAD. Recuperado el 30 de Mayo, <http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/longo%2010%20anos%20adp%20chile%20-%20clad%20uruguay%202013.pdf>.
- Casos Chile-Centro de Derechos Humanos. Recuperado el 5 de Mayo de 2014, http://www.cdh.uchile.cl/corrupcion/pdf/Casos_Chile.pdf.
- Reporte mensual de información estadística año 2006 (Septiembre-Diciembre). Servicio Civil. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual-2006>.
- Reporte mensual de información estadística año 2007 (Enero-Diciembre). Servicio Civil. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual-2007>.
- Reporte mensual de información estadística año 2008 (Enero-Diciembre). Servicio Civil. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual-2008>.
- Reporte mensual de información estadística año 2009 (Enero-Diciembre). Servicio Civil. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual-2009>.
- Reporte mensual de información estadística año 2010 (Enero-Diciembre). Servicio Civil. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual-2010>.
- Reporte mensual de información estadística año 2011 (Enero-Diciembre). Servicio Civil. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual-2011>.
- Reporte mensual de información estadística año 2012 (Enero-Diciembre). Servicio Civil. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual-2012>.
- Reporte mensual de información estadística año 2013 (Enero-Diciembre). Servicio Civil. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, <http://www.serviciocivil.gob.cl/informativo-mensual-2013>.