



# MODERNIZACIÓN DEL ESTADO, TRANSPARENCIA Y ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

---

III Foro de Transparencia y Buen Gobierno  
Fundación Chile España  
Madrid 20 y 21 de Enero 2014

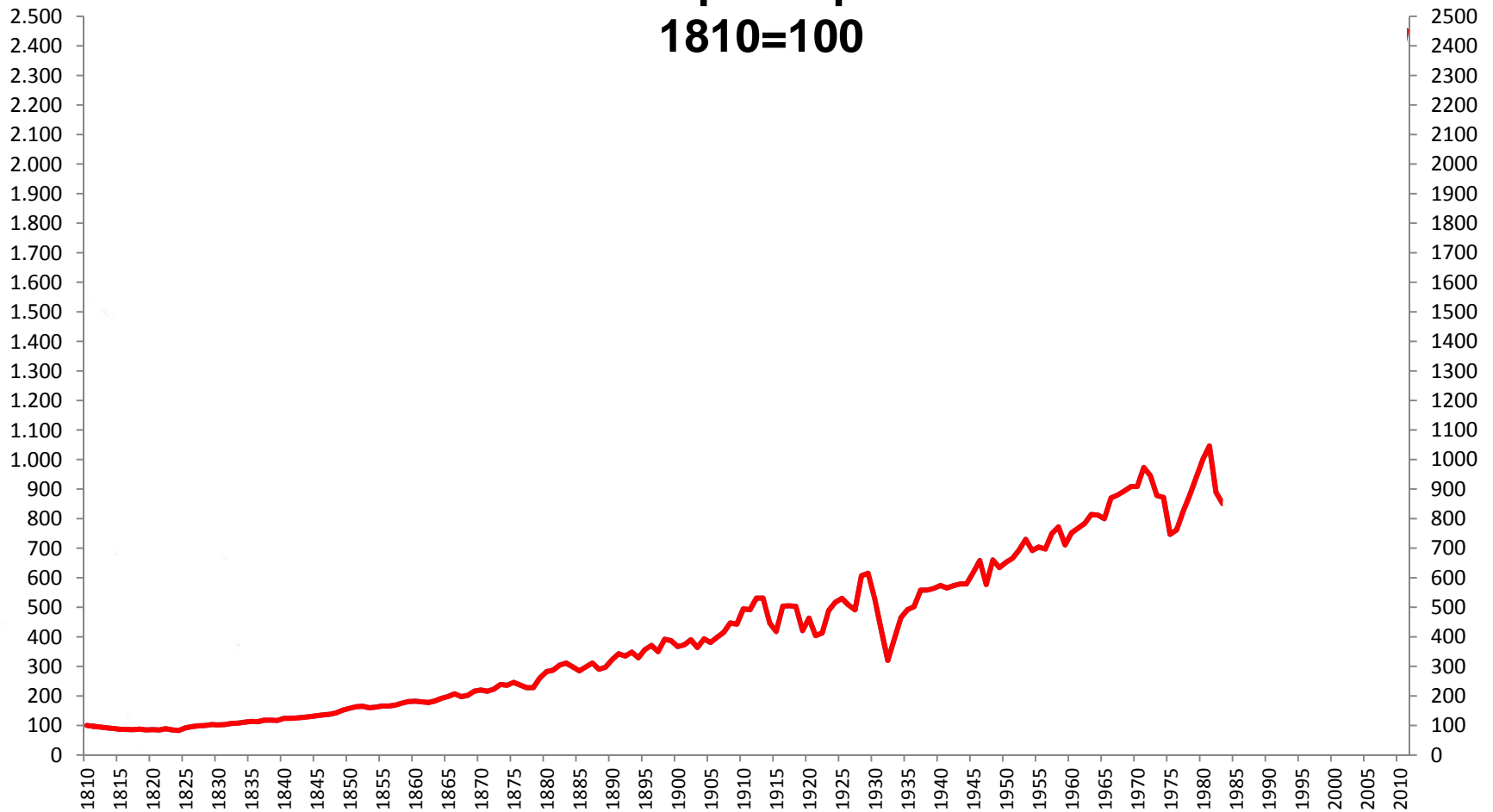
Carlos Williamson B.

Director del Servicio Civil de Chile  
Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública

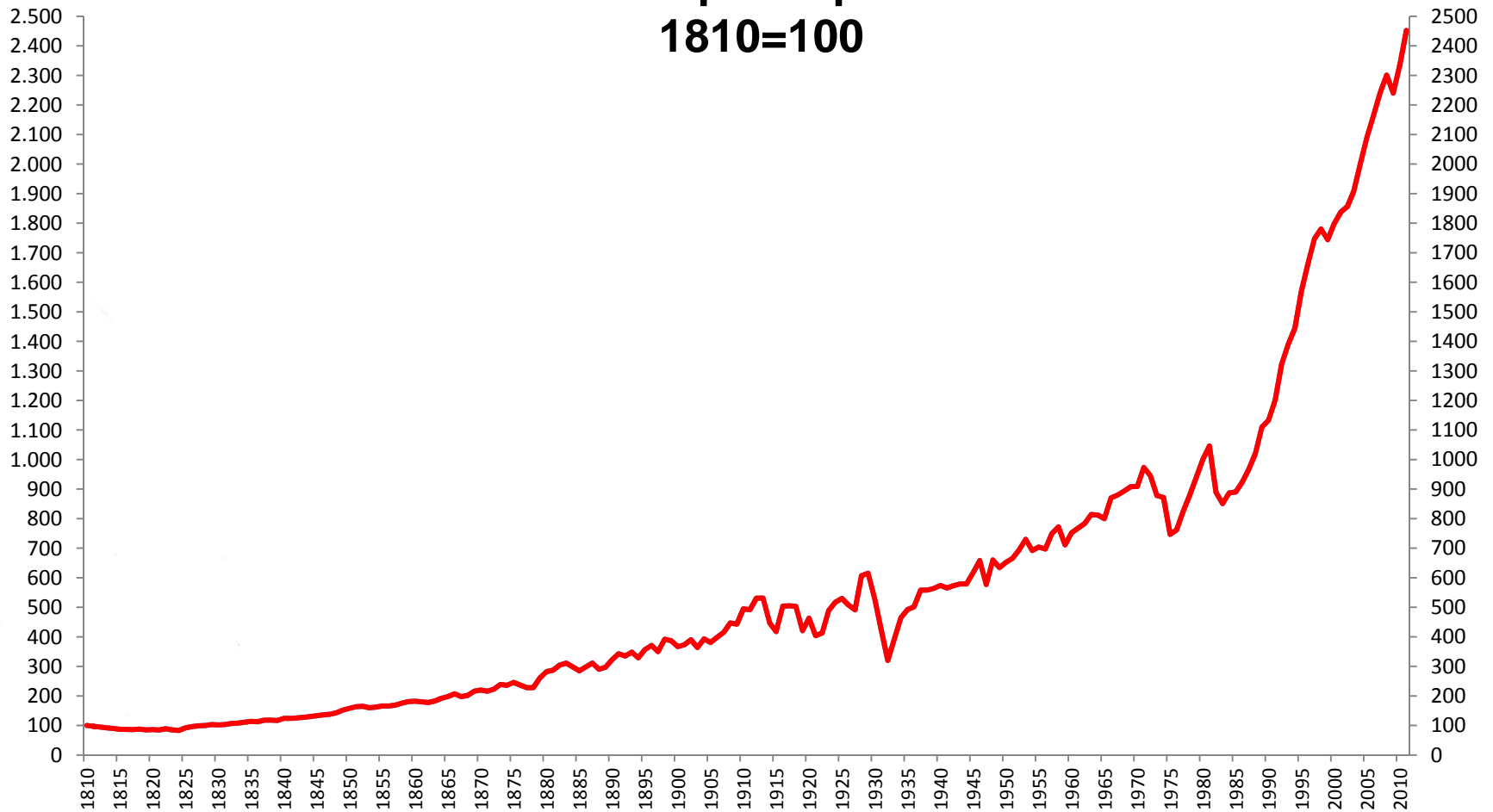
SERVICIO CIVIL  
CHILE



## PIB per cápita 1810=100



## PIB per cápita 1810=100

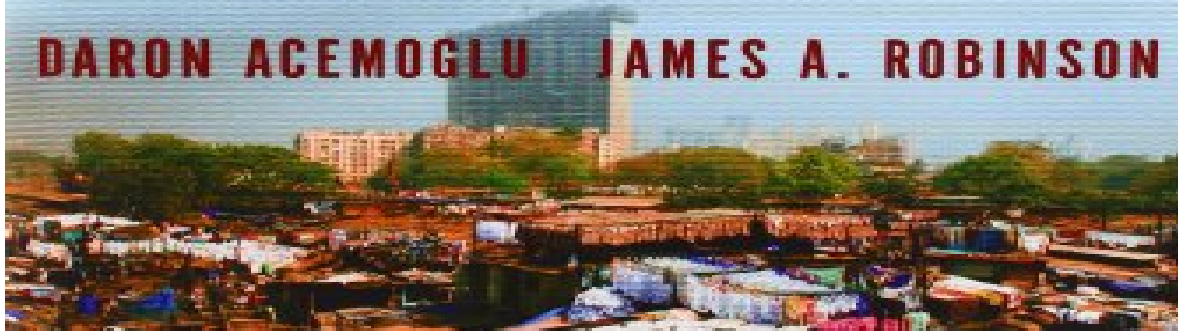


"Truly awesome . . . brilliant in its simplicity and power."—Steven Levitt, coauthor of *Freakonomics*

THE ORIGINS OF  
POWER, PROSPERITY, AND POVERTY

# WHY NATIONS FAIL

DARON ACEMOGLU JAMES A. ROBINSON



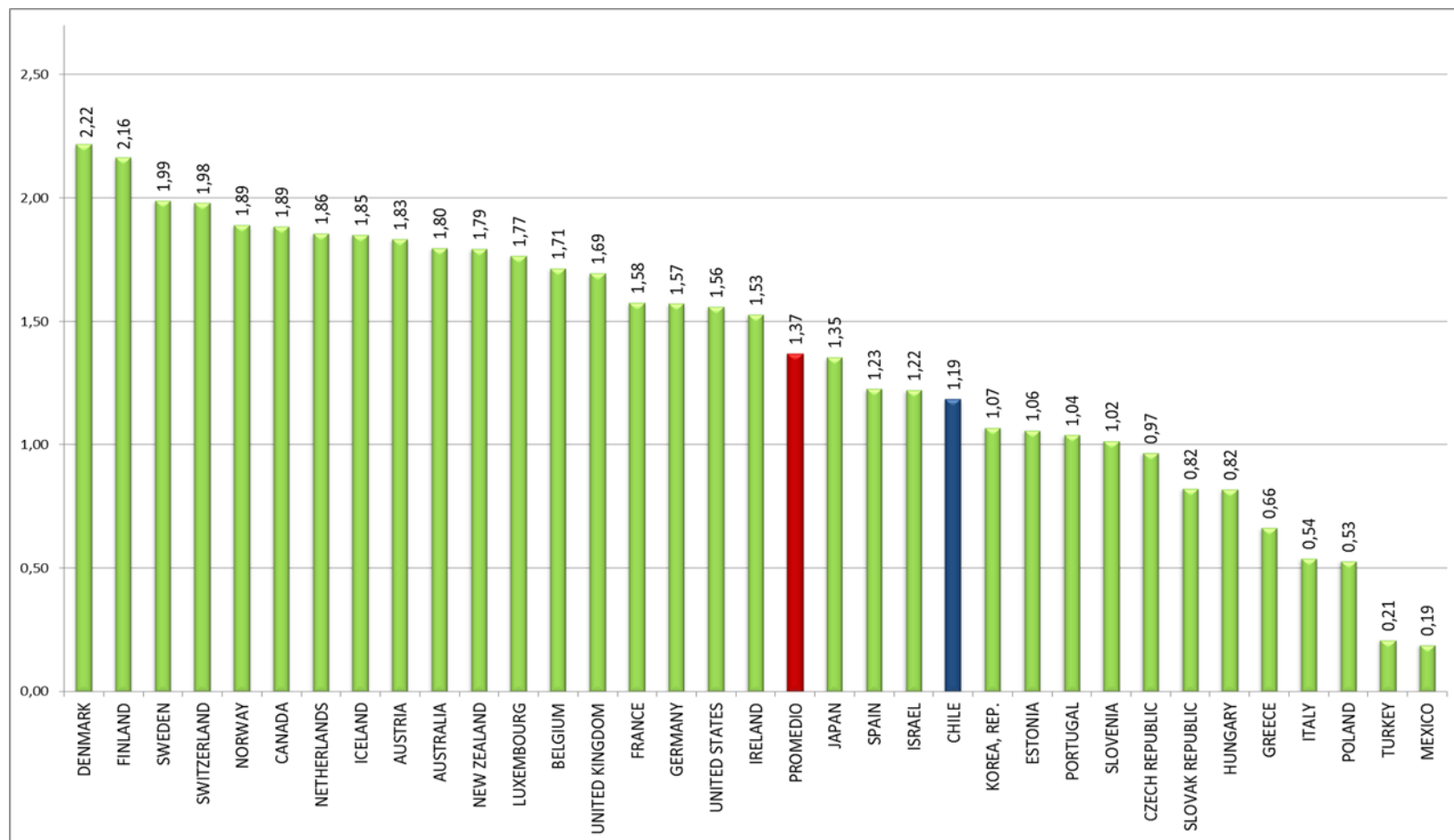
# La regla de oro del crecimiento: instituciones inclusivas y el imperio de la ley

- Las naciones que más crecen no responden a factores geográficos ni siquiera culturales, sino a la existencia de una base institucional.
- Las instituciones son “inclusivas” en el sentido de que empoderan y protegen el potencial de cada ciudadano para innovar, invertir y desarrollarse.
- Hay apertura de la sociedad, se protege la propiedad privada y la competencia. Hay un sistema político plural y competencia por el poder político.
- Hay un Estado que establece el orden y el imperio de la ley, transparenta lo que hace y rinde cuenta de sus actos a la ciudadanía

(1) Fuente: The Economist, “Order in the jungle”, 13-03-08

# Indicador 1: Efectividad del Gobierno (2002-2011)

Calidad de los Servicios Públicos; Calidad del Servicio Civil; Calidad de la Formulación e Implementación de las Políticas Públicas y Credibilidad (OECD)



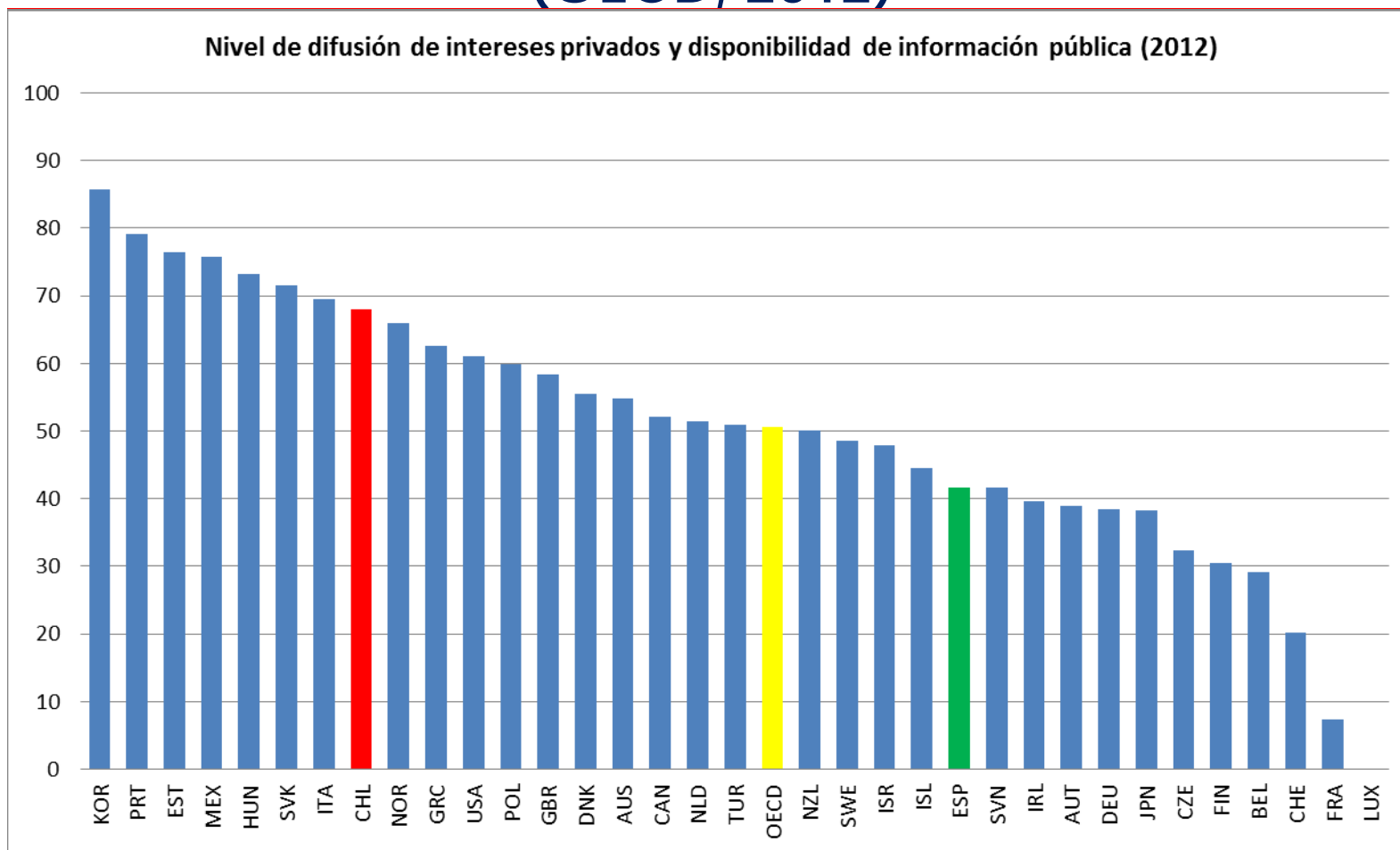
- (1) El ranking se construye con el promedio de los puntajes anuales que obtuvo cada país durante el período 2002 – 2012.
- (2) El Promedio de la muestra, corresponde a un promedio simple del puntaje promedio de cada país.

# Indicador 2: Global Competitiveness Report World Economic Forum (2013)

	CHILE Rank 2013	ESPAÑA Rank 2013
<b>GCI Global Competitiveness Index</b>	<b>34/148</b>	<b>35/148</b>
<b>Instituciones Públicas ( Promedio )</b>	<b>28</b>	<b>58</b>
<b>Indicador</b>	<b>Rank 2013</b>	<b>Rank 2013</b>
Desviaciones de fondos públicos	23	69
Confianza pública en los políticos	34	101
Independencia Judicial	27	72
Favoritismo en las decisiones de directivos de Gobierno	22	64
Desperdicio del gasto de Gobierno	13	113
Peso de la regulación del Gobierno	26	125
Eficiencia de la estructura legal para resolver disputas	29	70
Eficiencia de la estructura legal para perfeccionar las regulaciones	24	69
<b>Transparencia en las decisiones públicas</b>	<b>15</b>	<b>87</b>

# Indicador 3: Personal Público

## Nivel de difusión de intereses privados y disponibilidad de información para la ciudadanía (OECD, 2012)





# Modernización del Estado en Chile: un hito a destacar para el buen Gobierno



AÑO 2002: CRISIS  
DE CONFIANZA POR  
CASOS DE CORRUPCIÓN

AÑO 2003: ACUERDO NACIONAL POLÍTICO-LEGISLATIVO

Reformas a la Gestión Pública: ley de nuevo trato laboral y creación de la Alta Dirección Pública

*“Un pesimista ve dificultades en cada oportunidad y un optimista ve la oportunidad en cada dificultad” , Sir Winston Churchill.*

# El Sistema de Alta Dirección Pública

---

# Alta Dirección Pública

---

## OBJETIVOS:

Integrar a los servicios del Estado a directivos idóneos con probada capacidad de gestión, mediante concursos públicos abiertos y competitivos, desterrando las malas prácticas de un uso político electoral de los cargos públicos.

Los directivos son evaluados de acuerdo a un convenio de desempeño individual

# ADP es un sistema de selección de personal:

---

## ETAPAS:

- Primer Filtro      MÉRITO      Consejo de ADP
- Segundo Filtro      CONFIANZA      Presidente

# Proceso de Selección :

---

- Publicidad de la Convocatoria y del Proceso en las diversas etapas:
  - Análisis curricular,
  - Evaluación sico-laboral y juicio experto,
  - Juicio crítico del CADP y nómina de candidatos.
- Participación de empresas consultoras acreditadas y expertas y del Servicio Civil en las etapas de evaluación.
- Conducción de los procesos por un órgano autónomo que define las nóminas de candidatos: Consejo de Alta Dirección Pública.

# Consejo de Alta Dirección Pública

---

## CINCO INTEGRANTES:

Cuatro Consejeros designados por el Presidente de la República, con acuerdo de los 4/7 de los Senadores en ejercicio, y el Director Nacional del Servicio Civil.

## PRINCIPAL FUNCIÓN:

- ✓ Garantizar los principios de imparcialidad, transparencia y no discriminación.

# Alta dirección Pública: Una reforma exitosa

**AVANCE DE UN 76%  
EN LA PROVISIÓN  
DE CARGOS**

## LOGROS:

- Aumento progresivo de cargos: 1000 cargos del Gobierno Central, directores de empresas públicas, jueces de tribunales y los 3900 cargos de directores de escuelas municipales
- Renovación de cuadros directivos: 53% de los nombrados no era titular del cargo.
- Aumento de la participación de la mujer en la gerencia pública: el 29% de los nombrados es mujer.
- Incorporación de profesionales del sector privado: 37% de los nombrados.
- 15.000 postulaciones por trimestre, 0,1% de reclamaciones y 0,01% de reclamaciones por motivos de transparencia

\* Promedio año 2010

# Alta Dirección Pública

## Confidencialidad y Transparencia





# Confidencialidad en Alta Dirección Pública

---

LO QUE DICE LA LEY: establece confidencialidad de ciertas etapas del proceso de evaluación y, en particular, reserva de identidad de los postulantes y resultados de la evaluación.

*Con-fide-n-cialidad:*

*fide* viene de *fidare, fiar, confiar, dar crédito a algo, depositar la fe pública en algo o alguien.*

- Garantía del derecho a la vida privada
- Garantía a la libertad de trabajo

# Importancia de la Confidencialidad

---

-El 85% de los postulantes declaran que la confidencialidad es importante en su disposición a participar

-El 90% de los postulantes declara que no habría participado de saber que se darían a conocer las notas y/o resultados de su evaluación

-El 70% de las consultoras dice que no participaría en los procesos si el Servicio Civil hiciera pública la información que las empresas recopilan

# Conclusiones

---

- La modernización del Estado en Chile es un imperativo para avanzar hacia un Estado eficaz y eficiente.
- Los RR.HH son claves para un buen gobierno y su selección debe tener como principios básicos el mérito -en el acceso y promoción- y la transparencia de los procesos.
- La Alta Dirección Pública contribuye a la transparencia en la elección de directivos públicos, seleccionados por mérito y desterrando la opacidad y las malas prácticas de usarlos como pago por favores electorales.
- La confianza en el directivo es un requisito básico y es también condición para una buena gestión pública.
- La confidencialidad es esencial para un sistema de selección efectivo y no contradice la idea de transparencia, siempre que el proceso cuente con una institucionalidad que resguarde la fe pública, evite la arbitrariedad y se guíe sólo por la idoneidad y mérito de los candidatos.

# ¡Muchas Gracias!

Carlos Williamson B.  
[cwilliamson@serviciocivil.cl](mailto:cwilliamson@serviciocivil.cl)

[www.serviciocivil.cl](http://www.serviciocivil.cl)

SERVICIO CIVIL  
**CHILE**

