

Informe Financiero
Perfecciona la Gestión en el Sector Público
Mensaje 162-361

I. Antecedentes

El presente proyecto perfecciona la gestión en el sector público, por medio de la modificación coordinada de un conjunto de leyes que controlan dicha gestión. Entre ellas destacan la ley N° 19.882, que establece y regula el Sistema de Alta Dirección Pública; la ley N° 19.553 que concede la asignación de modernización; la ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado; la ley N° 20.501 sobre Calidad y Equidad de la Educación y la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo.

Este proyecto propone reformas en las siguientes áreas principales:

1. Modificaciones a la Ley N° 19.553.
 - 1.1. Propone proporcionalidad entre incentivo y cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo (CDC) con el fin de beneficiar a los funcionarios en general, y ofrecer una herramienta más potente de gestión a los altos directivos.
 - 1.2. Los nuevos art. 11 y 11 bis que se propone insertar en la ley, crean una herramienta nueva de gestión que permitirá a cada futuro gobierno impulsar a los Subsecretarios a cumplir en plenitud una tarea que la ley les entrega: pedir cuenta sobre gestión y eficiencia y apoyar a los Jefes de Servicio de su respectivo sector. Lo anterior, y en lo principal mediante la designación de un "Delegado Presidencial para la Gestión Pública".
2. Modificaciones al Premio Excelencia Institucional (art. 6° ley N° 19.882). Se propone explicitar que en algunas de las categorías del premio se reconozcan los esfuerzos de aquellos servicios que han avanzado, aún cuando no hayan alcanzado el máximo nivel.
3. Modificaciones al Sistema de Alta Dirección Pública (ley n° 19.882).
 - 3.1 Se propone sumar 98 cargos adicionales al sistema ADP, 8 de I Nivel y 90 de II Nivel, lo que significará aumentar a 835 cargos de alta dirección pública. Estas modificaciones entraran en vigencia una vez que se dicten los DFL que determinen los cargos que pasan a ser de ADP y una vez que ocurra la siguiente vacante en el cargo.
 - 3.2 Funciones del Servicio Civil. Se establecen nuevas funciones para

dotarlo de mayores herramientas en su rol de asesor en gestión del personal del sector público.

- 3.3 Perfeccionar las facultades del Consejo de la ADP.
Se propone establecer por ley que el Consejo sea el encargado de regular todos los procesos de selección. Se amplían las incompatibilidades para ser nombrado Consejero, y se propone reducir el tamaño máximo de las nóminas que produce el sistema ADP para cargos de I nivel jerárquico, desde 5 a 4 candidatos. Por otra parte, con el fin de aumentar el número de concursos que puede procesar el Consejo en cada año y dar más agilidad a dichos procesos, se explicita que las sesiones de entrevista son sesiones a remunerar, reduciéndose el quórum para estas últimas y consecuentemente se eleva el máximo mensual de sesiones que pueden remunerarse con dieta a los consejeros. Finalmente, se incrementa la dieta por sesión que reciben los profesionales expertos, y se aumenta el número de sesiones que pueden ser remuneradas con dieta en cada mes
- 3.4 Dotar a los Altos Directivos Públicos, que dejan su cargo, de un estatus duradero.
Este proyecto establece, respecto de altos directivos públicos que han dejado sus cargos en los últimos 12 meses, y que desean participar en alguno de los procesos de selección en curso, la posibilidad que el Consejo - con acuerdo del Director del Servicio Civil - establezca reglas para incorporarlos al concurso sin repetir todas las etapas de dicho proceso. Más aún, después de terminar el ejercicio del cargo, la persona podrá mantener el estatus de "Alto Directivo Público" por un tiempo adicional de hasta doce meses.
- 3.5 Carácter confidencial del proceso de selección.
Se reitera la propuesta de modificar el artículo 55° de la ley con el propósito de precisar que el carácter reservado de la nómina, del proceso de selección y de la identidad de los candidatos será indefinido desde el término del proceso de selección. Además, se innova extendiendo esta norma a todos aquellos concursos en que el Consejo de ADP o uno de sus miembros participe.
- 3.6 Evaluación de la calidad de las nóminas de II nivel que produce el sistema ADP.
Se suspende la obligación de llamar a un nuevo concurso en esos cargos, mientras el Consejo ADP no se pronuncie por una solución. Para los casos más complejos se dota al Consejo de la facultad de disponer la contratación de asesores externos para que realicen un diagnóstico más acabado y propongan soluciones. Se espera que con estos apoyos se identifique una solución efectiva para los casos difíciles, evitando la reiteración de concursos inútiles.

- 3.7 Concursos para cargos del Servicio Médico Legal (SML).
La reforma al artículo 66° de la ley deja de exigir dedicación exclusiva a los altos directivos públicos que se desempeñen en los cargos que señala.
4. Reforma a los convenios de desempeño individual (CDI) ADP (art. 61 a 65 ley N° 19.882).
 - 4.1 Se propone que el directivo ADP de primer nivel jerárquico pase a tener dos bonos, uno por cumplimiento del CDI y otro por cumplimiento del PMG.
 - 4.2 Concentrar en un solo pago anual aquella parte de la asignación ADP que es variable según el grado de cumplimiento del CDI (marzo del año siguiente al año de trabajo), sustituyendo al sistema actual de 4 cuotas trimestrales.
 - 4.3 Pasar la evaluación del cumplimiento del CDI desde el ciclo originado al alcanzar un año del Convenio, vigente hoy, a un ciclo calendario.
 - 4.4 Hacer que el vínculo entre el grado de cumplimiento del CDI y el tamaño del bono del CDI sea proporcional.
 - 4.5 Lograr equidad horizontal entre los directivos ADP.
 - 4.6 Se propone modificar el artículo 61 para eliminar la burocracia requerida hoy para la firma de los convenios, que demora la primera firma, así como cualquier eventual modificación, y se modifica el plazo de los Convenios.
 - 4.7 Se propone que los convenios sean firmados solamente por el directivo y el Subsecretario o jefe de servicio respectivo, según se trate de primer o segundo nivel.
 - 4.8 Se propone establecer en el artículo 62 que los convenios de desempeño estarán resguardados bajo confidencialidad, en los mismos términos establecidos en el artículo 55, pero por un plazo menor, esto es, por un año desde que deje de ejercer el cargo directivo que dio origen al convenio.
 - 4.9 Se elimina la exigencia legal de una autoevaluación, y se propone un procedimiento especial para las desvinculaciones ocurridas al interior del año calendario.
 - 4.10 Cálculo de la magnitud de la porción variable según desempeño de la asignación ADP. La ley vigente cruza el Convenio ADP con el bono PMG. Se propone establecer que la asignación ADP tiene dos componentes: una porción básica y una porción variable. Ambas se

miden en “puntos porcentuales”. El nuevo artículo 65° extiende los conceptos de esta propuesta a aquellos Servicios cuyos sistemas de remuneraciones no consulten un componente asociado al desempeño institucional. La porción básica sería percibida mes a mes. En cambio, la porción variable se acumularía y se pagaría una sola vez al año, en marzo del año siguiente al año de trabajo.

5. Modificaciones al Estatuto Administrativo

Se propone modificar el Estatuto Administrativo, con el fin de aumentar el grado de competencia que en teoría habría en los concursos para cargos directivos de III nivel directivo y para dar más oportunidades de ascenso al personal calificado.

También se propone terminar con una anomalía que permite que 58 cargos de planta no sean calificados en ninguna oportunidad, contraviniendo el espíritu del Estatuto Administrativo. Se trata de funcionarios de III nivel directivo que son integrantes de la Junta Calificadora de su institución, que laboran en instituciones donde el número de sus pares y de las jerarquías superiores a ellos pertenecientes a esa misma institución es insuficiente para conformar una Junta.

II. Efecto del Proyecto sobre el Presupuesto Fiscal.

El mayor costo fiscal adicional en régimen se estima en **M\$401.587** anuales, según se desglosa en cuadro a continuación:

Modificación	Costo Anual (Miles de \$)	Detalle Supuestos
Subsecretarios informan a un Delegado para la Gestión	12.768	1
Selección para los nuevos cargos adscritos al Sistema ADP	212.000	2
Mejora de fórmulas del Convenio de Desempeño Individual Suscrito por Altos	(267.343)	3
Tope mensual de la Dieta de los Consejeros	48.829	4
Honorarios de Profesionales Expertos	276.000	5
Indemnización por petición de renuncia	18.000	6
Control de calidad sobre concursos de 2° nivel que fracasan	101.333	7
Total	401.587	

1. Corresponde a dietas de dos miembros del comité asesor del Delegado, que se estiman en M\$6.384 al año cada uno.

2. Se considera un costo promedio proceso de selección de M\$ 12.000 para Nivel I y M\$ 8.000 para Nivel II, y una permanencia promedio de 3 y 4 años respectivamente.
3. Para determinar el efecto de los cambios en el gasto fiscal efectivo, es necesario distinguir entre los servicios que cuentan con incentivo institucional (PMG o similar) según las leyes 19.553, 19.490 o 19.457, y los servicios que no cuentan con incentivo institucional:
 - a) Respecto de los servicios que cuentan con algún incentivo institucional para los directivos con un grado de cumplimiento de 100% en su Convenio ADP, el efecto de la reforma es cero. Por otra parte, de una muestra, aquellos directivos que obtienen un grado de cumplimiento inferior al 100% son sólo el 14,44%. De acuerdo a simulaciones del Servicio Civil, para ellos las modificaciones propuestas tienen un impacto fiscal combinado de M\$ 4.668 en este grupo.
 - b) Servicios sin incentivo institucional (PMG) o similar: de una muestra de 214 directivos para un año completo, relacionados con la Subsecretaría de Redes Asistenciales, el impacto en la ejecución presupuestaria estimado, suponiendo un promedio de remuneración total bruta de M\$ 3.000 al mes, alcanza M\$77.489 al año, a partir del año en que se adopte la reforma.
 - c) También es necesario tomar en cuenta que este proyecto de Ley excluye a los Provisionales y Transitorios de recibir la porción variable de la asignación ADP, debido a que no tienen Convenio de Desempeño. Con este cambio, si consideramos que existirán 932 cargos, que aproximadamente un cuarto de ellos está ocupado en carácter de Provisional o Transitorio y que la remuneración promedio que sirve de base para el cálculo de esta asignación es de alrededor de M\$ 2.500 se estaría generando para un ahorro de M\$ 349.500 al año.
4. Se estima que el gasto anual en dieta debería ser de alrededor de 5.808 UF. Durante el año 2012, se pagó en dietas al Consejo un total de 3.685 UF. Por lo tanto, tanto, el incremento en el gasto fiscal sería de 2.123 UF (M\$ 48.829).
5. Considerando el aumento en la dieta por sesión desde 5 a 5,5 UF, el aumento del tope mensual a las dietas desde 50 a 77 UF al mes, y el aumento de cargos adscritos al sistema en el II nivel, se estima que se requerirá gastar mensualmente alrededor de 2000 UF. Como en la actualidad el gasto en profesionales expertos es de aproximadamente 1.000 UF mes, habría un incremento en el gasto de alrededor de 1.000 UF mes (M\$ 276.000).
6. Este proyecto propone indemnizar con una remuneración mensual a

aquellos directivos que se hayan desempeñado en calidad de titular por un periodo mayor a 6 meses y menor de 12. A su vez, todo aquél directivo a quien se le pida la renuncia y tenga 12 o más meses de antigüedad en su cargo como titular, tendrá derecho a una indemnización de un mes de remuneración por cada año de servicio, con un máximo de seis meses de remuneraciones.

7. a) Señal de posible fracaso en cuanto a la calidad de la nómina: el 28% de las nóminas presenta una señal de posible problema en su calidad. Supondremos que en la situación actual la mitad de estas señales reflejan realmente un problema de calidad. Según lo propuesto, se estima que no podrá haber más de 15 paneles al año. Se estima que el gasto máximo en asesores es de M\$ 80.000 al año.

b) Casos de sobrecalificación: Un estudio de Deloitte sobre 190 cargos de segundo nivel encontró que un 3% de los cargos estaba en esta situación. El gasto bruto en asesorías de evaluación adicional, a un costo M\$ 5.333 cada uno, se estima en $4 \times \$ 5.333 = \$ 21.333$ al año.



Rosanna Costa Costa
Directora de Presupuestos

Visación Subdirección de Presupuestos:



Visación Subdirección de Racionalización y Función Pública:

