

**CONSEJO DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA**  
**ACTA**  
**SESIÓN ORDINARIA N° 192**

**1.-Asistencia.-** A veintinueve días del mes de mayo de 2007, tiene lugar la centésima nonagésima segunda sesión ordinaria del Consejo de Alta Dirección Pública. Se inicia la sesión a las 9:30 horas, con la presencia de las siguientes personas:

- Sra. Rossana Pérez Fuentes, Presidenta.
- Sra. María Luisa Brahm Barril, Consejera.
- Sra. Rosanna Costa Costa, Consejera.
- Sr. José Florencio Guzmán Correa, Consejero.
- Sr. Mario Waissbluth Subelman, Consejero.
- Sra. Carolina Barraza Luraschi, Jefa (S) Departamento de R. y S.
- Sra. Mariana George-Nascimento Avendaño, Secretaria Técnica.

**2.- Cuenta de la señora Presidenta.-** La Presidenta, señora Pérez, efectúa su cuenta semanal.

**2.1.)- Proceso de selección Director (a) Ejecutivo (a) del Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS:** Informa respecto a las causas de la declaración de desierto del referido proceso de selección y hace presente que la señora Ministra de Planificación, doña Clarissa Hardy, ha manifestado su interés en compartir su apreciación sobre el particular con este Consejo.

En relación con el punto, la señora Presidenta indica que parece pertinente realizar una autocrítica respecto a si se están recogiendo efectivamente los énfasis y prioridades señaladas por la autoridad política al presentar los requerimientos del cargo consignados en el respectivo perfil de selección. Añade que cada declaración de desierto causa desazón entre los equipos profesionales que han participado del proceso de selección así como en la autoridad que encargó la celebración del mismo.

La Consejera señora Brahm señala que, en el caso que nos ocupa, transcurrió un período considerable de tiempo entre el momento en que la señora Ministra presentó el perfil y el momento de las entrevistas, por lo que sugiere retomar la práctica de contar -en los procesos de selección de primer nivel jerárquico-, con un extracto del acta que contenga la presentación del perfil del cargo, debiendo incluirse dicho documento en la carpeta que se remite a cada miembro del Consejo con ocasión de las entrevistas a los postulantes finalistas. Así se acuerda, por unanimidad. **Acuerdo N° 1094**

La Consejera señora Costa propone integrar, en lo sucesivo, una visión diferente al momento de elaborar las nóminas que serán remitidas a la autoridad, intentando incluir en ellas a postulantes con distintas características, con el fin que la referida autoridad pueda contar con un espectro de alternativas más variado y completo.

El Consejero señor Waissbluth hace presente que, en todo caso, el reclutamiento de talentos para el Sistema no constituye una tarea trivial ni fácil.

Se coincide en la necesidad de proceder, con la mayor celeridad posible, a efectuar el nuevo proceso de selección para proveer el cargo en cuestión. Para ello, se acuerda, por

unanimidad, convocar a la señora Ministra a presentar sus observaciones al perfil de selección, realizando desde ya las tareas conducentes a iniciar y desarrollar el nuevo proceso de selección. **Acuerdo N° 1095**

La Consejera señora Costa hace presente que si se va a recurrir a servicios de *head hunting* estos, conforme a la Contraloría General de la República, no pueden exceder del período de postulación, ni diferenciarse los postulantes convocados por esta vía, en esta materia, de aquellos que han postulado por medio del Sistema de Postulación en Línea. Añade que, lamentablemente, esto implica perder parte del beneficio asociado a los servicios de head hunting y que dice relación con que el *head hunter* sigue proveyendo al cliente, en este caso el Consejo, de candidatos y reponiéndolos en forma constante durante el período de búsqueda.

Sobre el punto, la señora Presidenta precisa que la regla es que la ventanilla de apertura de postulaciones se abre y se cierra para todos los postulantes al mismo tiempo, en aras de los principios de igualdad y no discriminación.

En el mismo sentido, la Consejera señora Brahm señala que tales son las reglas del juego, ya que el principio de igualdad supone que el plazo de postulación sea el mismo para todos los interesados.

El Consejero señor Waissbluth concuerda con la Consejera Costa respecto de la pérdida del beneficio de reposición de candidatos y reitera su sugerencia de convocar al nuevo Contralor General de la República, don Ramiro Mendoza, para abordar los distintos temas pendientes con la Contraloría. **Acuerdo N° 1096-A**

Añade que la solución es aumentar el plazo de postulación y avanzar el proceso, en la medida de lo posible, al mismo tiempo, a fin de que esta extensión afecte lo menos posible el tiempo global de duración del concurso.

El Consejo coincide con el planteamiento anterior y, además, se conviene que la empresa MG Consultores participe proveyendo servicios de selección y *head hunting*. Así se acuerda, por unanimidad. **Acuerdo N° 1096-B**

**2.2.)- Presentación de perfiles de primer nivel jerárquico:** Indica que ha excusado su presencia en esta sesión el señor Subsecretario de Redes Asistenciales, Dr. Ricardo Fábrega -quien debía exponer sobre los perfiles de selección de los cargos de Jefe del Servicio de Salud de Maule e Iquique-, por encontrarse abocado a enfrentar la “Operación Invierno” que ha alcanzado ribetes de mayor complejidad y urgencia como resultado del frío invernal y de las tasas de contaminación que afectan a la Región Metropolitana.

En relación con el proceso de selección del cargo de Director (a) Ejecutivo (a) de la Comisión Chilena de Energía Nuclear, CCHEN, hace presente que se disiparon las dudas planteadas por el Consejo Directivo de dicho organismo, a lo que contribuyó la presentación efectuada ante el mismo por el Fiscal de la Dirección Nacional del Servicio Civil, don Francisco Silva. Añade que se concluyó que la ley N° 19.882 prima sobre la ley N° 16.319, de 1965, por su especialidad y por ser de data posterior, criterio compartido por la Contraloría General de la República.

Añade que en la sesión que el Consejo celebre el día 5 de junio se contará con la presencia de la señora Ministra de Minería, doña Karen Poniachick, quien expondrá el

perfil de selección del Director (a) Ejecutivo (a) de la Comisión Chilena de Energía Nuclear, CCHEN. Además, asistirán la señora Subsecretaria de Vivienda, doña Paulina Saball, quien expondrá el perfil de selección del cargo de Director (a) del Parque Metropolitano y el señor Ministro del Trabajo, don Osvaldo Andrade, quien presentará el perfil del cargo de Director Nacional de la Caja de Crédito Prendario, DICREP.

**2.3).- Correspondencia:** Hace presente que se ha recibido la siguiente correspondencia:

**2.3.1.)- Comunica renuncia al cargo:** Indica que, mediante oficio Ord. N° 0703, de 23 de mayo de 2007, la Dra. Nérida Velásquez, Directora del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, comunica la renuncia al cargo de Directora del Hospital Carlos Van Buren, presentada por la Dra. Dafne Secul Tahan.

**2.3.2.)- Solicita inicio de proceso de selección:** Señala que, a través de oficio Ord. N° 135, de 6 de mayo de 2007, la Sra. Carmen Fernández, Directora Nacional de la Oficina Nacional de Emergencia, ONEMI, remite los perfiles correspondientes a los cargos de Jefe (a) División de Presupuestos y Jefe (a) División Administrativa de la misma repartición, con el objetivo de iniciar los respectivos proceso de selección.

**2.3.3.)- Convenios de Desempeño:** Hace presente que, mediante resolución N° 1472, de 18 de mayo de 2007, la Dra. Eugenia Schnake, Directora del Servicio de Salud Llanquihue-Chiloé-Palena, informa respecto de la aprobación del convenio de desempeño suscrito por el Sr. Pedro Muñoz Schaffhauser, Alto Directivo Público que desempeña el cargo de Director del Hospital de Castro.

**2.3.4.)- Designación de Representante ante Comité de Selección:** Indica que, mediante oficio Ord. N° 730, de 23 de mayo de 2007, la Sra. Mariana Schkolnik, Directora del Instituto Nacional de Estadísticas, INE; solicita dejar sin efecto la designación realizada a través de oficio Ord. N° 687 de 2007 y efectúa una nueva designación.

Añade que, mediante oficio Ord. N° 551, de 17 de mayo de 2007, el Sr. Mario Jerez Espina, Director de la CENABAST, designa a don José David López, como su representante ante el Comité de Selección encargado de participar en la provisión de diversos cargos de segundo nivel jerárquico.

**2.3.5.)- Propuesta de porcentaje de asignación:** Señala que, a través de oficio Ord. N° 407, de 17 de mayo de 2007, dirigido por el Director del Servicio Médico Legal, Dr. Patricio Bustos, al señor Ministro de Justicia, don Carlos Maldonado, se sugieren porcentajes de Asignación de Alta Dirección Pública para diversos cargos directivos de segundo nivel jerárquico del referido Servicio.

Indica que, por medio de oficio Ord. C31 N° 1.456, de 16 de mayo de 2007, la señora Ministra de Salud, Dra. María Soledad Barría, hace llegar al señor Ministro de Hacienda, don Andrés Velasco, su propuesta de monto de Asignación de Alta Dirección Pública correspondiente al cargo de Subdirector (a) Médico (a) del Servicio de Salud Metropolitano Sur.

**2.3.6.)- Define porcentajes de Asignación de Alta Dirección Pública:** Señala que, mediante oficio Ord. N° 433, de 16 de mayo de 2007, el Sr. Director de Presupuestos, don Alberto Arenas, informa respecto al monto del porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública aprobado para los cargos de Jefe (a) Departamento Programas Sociales; Jefe (a)

Departamento Empleo, y Jefe (a) del Departamento de Capacitación, todos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE.

Añade que, a través de oficio Ord. N° 442, de 18 de mayo de 2007, el Sr. Director de Presupuestos, don Alberto Arenas, informa respecto al monto del porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública aprobado para diversos cargos de segundo nivel jerárquico correspondientes a los Servicios de Salud de Iquique, O'Higgins, Talcahuano, Araucanía Norte y Metropolitano Central.

Indica que, mediante oficio Ord. N° 443, de 18 de mayo de 2007, el Sr. Alberto Arenas, Director de Presupuestos, informa sobre el porcentaje de asignación de Alta Dirección Pública asignado a cargos de segundo nivel jerárquico del Servicio de Salud de Atacama.

**2.4.)- Perfiles de cargos del Ministerio de Obras Públicas:** Se analizan los perfiles de los cargos de Jefe de División de Proyectos de la Dirección de Obras Portuarias y de Jefe de División de Riego de la Dirección de Obras Hidráulicas, ambos del Ministerio de Obras Públicas.

La Consejera señora Costa consulta sobre cuán razonable sea el solicitar -entre los factores a considerar- el contar con experiencia de al menos tres años en liderazgo o dirección de proyectos de envergadura, particularmente cuando el perfil del cargo de Jefe de Proyectos de la Dirección de Obras Portuarias contiene una nota al pie que asocia la "envergadura" con proyecto sobre los 10.000.000.000.- de presupuesto.

Al respecto el Consejero señor Waissbluth hace presente que el mayor problema del Ministerio de Obras Públicas es la calidad de sus gerentes de proyecto, y su rango de atribuciones. Añade que éstos suelen tener que dirigir y supervisar el ciclo completo del proyecto desde diseño a contratación y supervisión de la ejecución, en obras con valores que alcanzan los 100 o más millones de dólares. Precisa que el actual intento de reestructurar dicho Ministerio, desde diversos ángulos, tiene como uno de sus pivotes esenciales el elevar el perfil del personal profesional, considerando, además, que sus contrapartes en el sector privado, aparte de ser más numerosos en cada proyecto, tienen remuneraciones que pueden ser fácilmente cuatro veces superiores a las aquí ofrecidas. Señala que, además, dado que se trata de los dos primeros cargos del citado ministerio, sentarán la escala de Asignación de Alta Dirección Pública ante la Dirección de Presupuestos.

Tras debatir el punto se conviene en flexibilizar los requisitos de los perfiles, sin definir cuantitativamente el concepto de "envergadura" y se acuerda, aprobar ambos perfiles, por unanimidad. **Acuerdo N° 1097**

**2.5.)- Solicitud de informe positivo para extensión de nombramiento transitorio y provisional:** Informa que el Director Nacional del Instituto de Normalización Provisional, INP, ha solicitado, en conformidad con lo dispuesto por el artículo quincuagésimo noveno, de la ley N° 19.882, el informe positivo de la Dirección Nacional del Servicio Civil para extender el período de nombramiento transitorio y provisional de quien sirve el cargo de Jefe de División de las Personas del Instituto de Normalización Provisional, INP. Indica que, cabe recordar que dicho proceso de selección se encuentran pendiente por no haber sido definido el porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública correspondiente a los mismos, por parte de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. Añade que podría argumentarse que no otorgar dicho informe positivo sería una forma de presionar

para el aceleramiento del proceso por parte de la DIPRES pero, no obstante lo anterior, no concederlo podría causar daño a la institución.

El Consejo coincide con su apreciación y se desestima la posibilidad de remitir un nuevo oficio al Ministro de Hacienda o al Director de Presupuestos poniendo de relieve esta situación dado que se acaba de remitir una comunicación, dirigida al primero de los nombrados, en la que se manifiesta la honda preocupación del Consejo frente a la demora de DIPRES y sus implicancias para el Sistema de Alta Dirección Pública.

**3.- Acta y revisión de acuerdos pendientes.**- Se somete a la consideración del Consejo el acta de la sesión ordinaria N° 191, de 22 de mayo, acordándose su aprobación por unanimidad, con la observación del Consejero señor Guzmán. **Acuerdo N° 1098**

**4.- Reporte de Procesos de Selección e Informe de Novedades.**- La señora Jefa (S) del Área de Reclutamiento y Selección, señora Carolina Barraza, expone la situación de los procesos de selección en curso y el Informe de Novedades evacuado por la Subdirección de Alta Dirección Pública.

Ante el planteamiento efectuado por la señora Barraza respecto a que ha podido observarse la tendencia de las empresas de *head hunting* de rechazar la realización de servicios de esta naturaleza respecto de cargos del sector Salud, el Consejo coincide que se trata de una situación que era posible prever, considerando la dificultad que reviste proveer tales cargos debido fundamentalmente a las rentas asociadas a los mismos.

En atención a lo señalado, se acuerda, por unanimidad, encomendar a la Secretaría del Consejo la elaboración de un borrador de oficio dirigido a los Ministros de Hacienda, señor Andrés Velasco; Secretario General de la Presidencia, señor José Antonio Viera-Gallo; Salud, señora María Soledad Barría, y al Director de Gestión de Políticas Públicas, don Rodrigo Egaña, haciendo presente la extrema preocupación del Consejo de Alta Dirección Pública por la situación de los cargos del sector salud en el contexto del Sistema de Alta Dirección Pública. **Acuerdo N° 1099**

**5.- Presentación del perfil del cargo de Director (a) Nacional del Instituto de Desarrollo Agropecuario, INDAP:** Ingresan a la Sala de Consejo los representantes de la empresa consultora FUCHS, Sr. Claudio Fuchs, Director; Sra. Ivonne Aguila, Consultora, y Sra. Marcela Jaime, Gerenta de Selección.

El señor Ministro de Agricultura, don Álvaro Rojas, inicia su presentación haciendo presente que el Ministerio de Agricultura es una cartera de Estado de perfil eminentemente técnico cuya misión fundamental es fomentar la competitividad y productividad del sector. Añade que la mitad de los servicios que forman parte del Ministerio a su cargo tienen un estatuto de derecho privado, situación en la que se encuentran la Corporación Nacional Forestal, CONAF; el Centro de Información de Recursos Naturales, CIREN; la Fundación de Comunicaciones, Capacitación y Cultura del Agro, FUCOA; la Fundación para la Innovación Agraria, FIA, y el Instituto Forestal, INFOR. Con estatuto público, por otra parte, se integran al Ministerio el Servicio Agrícola y Ganadero, SAG; la Oficina de Políticas Agrarias, ODEPA; la Comisión Nacional de Riego, CNR, y el Instituto de Desarrollo Agropecuario, INDAP.

Señala que INDAP es el más importante de los servicios que integran el Ministerio de Agricultura, desde la perspectiva de los recursos presupuestarios asignados al mismo, los

que ascienden al 40% del presupuesto total de la cartera. Explica que la génesis de INDAP, sin embargo, no fue netamente técnica ya que surgió en la década del 60 con el fin de animar la comunidad rural dado que entonces imperaba el modelo de desarrollo francés basado en la animación del desarrollo agrícola. Añade que INDAP surge con ese sello y aún hoy día –pese al gran orgullo que representa para el Gobierno la tarea que lleva a cabo este Instituto y a los grandes esfuerzos por tecnificarlo y profesionalizarlo- se el asocia con proselitismo político como consecuencia de su historia.

Manifiesta que en la actualidad el INDAP apunta al fomento productivo y a la competitividad sectorial en el ámbito relacionado con la pequeña agricultura, lo que implica un universo de 300 mil familias beneficiarias de sus políticas. Añade que el país requiere de estas capacidades productivas y técnicas, a la vez que se precisa efectuar procesos de reconversión productiva.

Señala que el INDAP es una institución eminentemente técnica a la que se ha intentado despojar de acentos sociales para transformarlo en un referente técnico de un sector que enfrenta procesos de modernización.

Indica que bajo la plataforma antes reseñada surgen las exigencias con que debería cumplir la persona que encabece esta institución y cuya misión es liderar, conducir y promover el rol de la agricultura familiar campesina en el incremento de los niveles de competitividad, sustentabilidad y equidad del sector agropecuario y forestal chileno, generando coordinaciones estratégicas coherentes con las metas y prioridades gubernamentales.

Señala que, entre las competencias y habilidades técnicas requeridas se precisa de una sólida formación profesional y de trayectoria profesional combinada con experiencia directiva. Añade que, dado que la institución se encuentra en un período de transición, se requiere de una persona capaz de reconstruir la marca, por lo que se le ha dado una alta ponderación al manejo comunicacional y a la capacidad mediática. Indica que se requiere una persona con habilidades blandas tales como la resiliencia y la tolerancia a golpes y presiones.

Indica que INDAP es un organismo descentralizado que enfrenta realidades agrícolas muy diferentes que abarcan desde los oasis del norte de nuestro país hasta las estepas del sur, diferencias que también se manifiestan en distintas realidades y características sociales, culturales y antropológicas que debe enfrentar en el desarrollo de sus políticas e implementación de programas. Añade que, asimismo, se enfrentan realidades con diferentes niveles de desarrollo en el ámbito del fomento tecnológico, lo que implica que algunas realidades precisan de intervenciones destinadas a transformar a los campesinos en agricultores, lo que implica dotarlos de capacidades técnicas, y otras, más avanzadas, suponen transformar a los agricultores en empresarios agrícolas, lo que implica dotarlos de habilidades y competencias más blandas de contenido empresarial.

Señala que ha propuesto un 90% de Asignación de Alta Dirección Pública para el cargo en comento, decisión basada en la importancia estratégica del mismo y en la entidad e impacto del servicio en el que se inserta.

Hace presente que se pondera con menor puntuación la capacidad gerencial no por que la misma sea poco importante sino por que se cuenta con una estructura gerencial de buen nivel que apoyará la gestión del nuevo Director. Añade que lo que no es posible

delegar es la capacidad de gestionar a un entorno relacionado tan amplio como aquel con el cual INDAP se relaciona y que incluye a las familias campesinas, a autoridades locales y centrales y a autoridades gubernamentales y parlamentarias.

Concluye señalando que, en síntesis, no se busca un gerente neto sino que se requiere de un buen técnico, motivador y dotado de excelentes habilidades políticas y relacionales.

Ante una consulta del Consejero señor Waissbluth respecto a los énfasis que deben considerarse al determinar el perfil, el señor Ministro indica que no basta con un gerente a secas y agrega que el microcrédito es una función declinante del INDAP, ya que ha sido traspasado a la cartera del Banco del Estado, encontrándose el núcleo de actividades centrado en fomento productivo e inversión.

La Consejera señora Costa hace presente que le parece que se da poca ponderación a la visión estratégica lo que le parece necesario enmendar. Añade que no le parece adecuado que entre los requisitos se incluya una preferencia por postulantes con experiencia directiva en el sector público y, particularmente, en el sector agrícola. Indica que con este tipo de planteamientos se excluye desde el principio a gente que puede ser muy valiosa y sugiere incluir a personas criteriosas que conozcan el sector público desde fuera y que cuenten con experiencia en materias vinculadas al mundo agropecuario.

La Consejera señora Brahm coincide con el planteamiento anterior señalando que, de la forma en que está fraseado parece enfocado en la misma gente que actualmente ejerce funciones directivas en el Ministerio de Agricultura.

Ante una consulta del Consejero señor Guzmán con respecto al clima organizacional, el señor Ministro indica que INDAP se caracteriza por contar con sindicatos muy fuertes pero que entienden que el ingreso del Instituto al Sistema de Alta Dirección Pública es un proceso irreversible. Añade que se trata de muy buenos trabajadores, quienes se desempeñan en condiciones a veces extremas con gran entrega y dedicación, sin embargo, añade que igualmente se precisa de un cambio al cual contribuirá la selección de los cargos directivos mediante a través del Sistema.

Ante una consulta respecto a si el conocimiento de un segundo idioma es determinante, el Ministro explicó que si lo es, ya que INDAP lidera los procesos de encadenamiento productivo que son seguidos y estudiados por otros países, lo que hace que INDAP sea observado internacionalmente.

Tras conocer que la tendencia del Consejo es a abrir los perfiles de modo de contar con un espectro de postulantes amplio, el señor Ministro indica que sobre el punto existen distintas perspectivas y que la suya se funda en el hecho que INDAP es el más relevante de cuantos servicios se relacionan con el Gobierno a través del Ministerio de Agricultura, con un presupuesto elevado e ingentes responsabilidades, por lo que no puede darse el lujo de que se reclute a un profesional con un record excelente pero que asuma el cargo para solo entonces conocer la realidad del sector público, por los riesgos que entraña semejante decisión.

Ante precisiones efectuadas por la señora Presidenta, el señor Ministro indica que dada la importancia y complejidad del INDAP el candidato debe conocer directamente el sector público, en el cual se hace lo que se puede según lo permitan las condiciones imperantes y las restricciones legales que encuadran el accionar público. Añade que en el sector

privado se funciona en torno al óptimo, por lo que no basta con una experiencia resultante de la observación a distancia. Tras considerar planteamientos efectuados por el Consejo el señor Ministro flexibilizó su posición concediendo que pueda ser apto un profesional que se haya desempeñado en organizaciones no gubernamentales del entorno agrícola.

Finalmente, al consultársele sobre el *timing* y la urgencia de su requerimiento, el señor Ministro señala que se desea contar con el nuevo Director a la mayor brevedad dado que la apertura del proceso de selección genera ruido y obstaculiza el quehacer de INDAP.

El Consejo pondera los planteamientos realizados por el señor Ministro de Agricultura y procede a efectuar adecuaciones al perfil y a la ponderación de los atributos que deberán ser considerados al evaluar a los postulantes.

Se acuerda, por unanimidad, aprobar el perfil de selección del cargo de Director (a) Nacional del Instituto de Desarrollo Agropecuario, INDAP y proponer al Ministerio de Hacienda, en ejercicio de la facultad que el artículo cuadragésimo segundo letra g) de la ley N° 19.882 confiere a este Consejo, un 90% de asignación de Alta Dirección Pública para el mismo cargo. **Acuerdo N° 1100**

**6.- Presentación del perfil del cargo de Tesorero (a) General de la República:** La señora Subsecretaria de Hacienda, doña María Olivia Recart, asiste acompañada de su asesora y contraparte técnica en la preparación del perfil señora Tamara Agnic.

Ingresan a la Sala de Consejo los representantes de la empresa consultora Seminarium, señora Rose Marie Blanc y don Andrés Undurraga.

La señora Subsecretaria de Hacienda inicia su presentación señalando que la Tesorería General de la República, cuenta con una dotación total de 1.461 funcionarios, de los cuales un 2% se encuentra a honorarios, un 59% pertenece a la planta y un 39% está en calidad de personal de contrata. Añade que el presupuesto para el año 2007 asciende a M\$24.216.507.-

Al referirse al organigrama del servicio, la señora Subsecretaria hace presente que desde 1995 se han ido constituyendo las distintas divisiones que la integran: marketing y comunicaciones; auditoría interna, planificación y control de gestión institucional; personal; finanzas públicas; operaciones de la que dependen las Tesorerías Regionales y Provinciales; cobranzas y quiebras; jurídica; estudios y desarrollo; administración, y contraloría interna. Explica que se trata del organigrama de una Tesorería que ha ido cambiando a medida que ha transcurrido el tiempo. Precisa que se trata de una institución compleja, primitiva en sus diálogos, esencialmente pública, en la que se puede transitar con una mirada a largo plazo porque su actividad no cambia, ya que es rutinaria y estable, y entrega un servicio crítico desde el punto de vista de la Administración del Estado.

En cuanto a la misión institucional, indica que la misma aborda básicamente tres aspectos: recaudación, administración y pago de las cuentas del sector público y de otras entidades relacionadas a la administración de la cuenta fiscal y todo el resguardo de las garantías y los instrumentos de cobro.

Entre sus principales funciones identifica las siguientes: efectuar la cobranza coactiva sea judicial, extrajudicial o administrativa; distribuir los ingresos a lo menos mensualmente; efectuar el pago de las obligaciones fiscales; establecer oficinas recaudadoras ya que la

Tesorería es un ente pagador que, en conjunto con el Banco del Estado, el Instituto de Normalización Provisional, y la Tesorería conforman una red; centralizar los fondos de los servicios e instituciones en la cuenta única del Servicio de Tesorerías; distribuir los fondos fiscales entre las diversas oficinas pagadoras del Servicio; efectuar emisiones de bonos u otras obligaciones que las leyes dispongan; efectuar la recaudación de divisas que le encomienden las leyes; mantener bajo su custodia las especies valoradas fiscales para su venta al público; recibir y conservar toda clase de instrumentos de garantía extendidos a favor del Fisco, y suspender la entrega de fondos a funcionarios públicos afectados por reparos de la Contraloría General de la República.

En lo relativo a los requisitos legales para ejercer el cargo, indica que se precisa de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por este y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Añade que, respecto a los factores a considerar se requiere poseer un mínimo de 5 años de experiencia en cargos de dirección, gerencia o jefatura de primer nivel, desempeñados en organizaciones de alta complejidad y gran dotación de personal, ligadas al ámbito de la Administración Tributaria y Financiera, tanto pública como privada. Requiere de madurez para la toma de decisiones, trabajar bajo presión, con problemas informáticos, relación con el mundo parlamentario y gremial.

Señal que se estima deseable contar con un título profesional relacionado con el área económica-financiera, tales como el de Ingeniero Industrial, Ingeniero Comercial, Ingeniero Civil o Economista. Indica que se debe ser muy hábil en gestión financiera y añade que ese es un rubro de gestión muy especializado, en el cual los profesionales que cuentan con esta *expertise* se encuentran concentrados en la Dirección de Presupuestos, en el Banco Central y en la propia Tesorería.

Indica que, además, sería altamente deseable un candidato que posea alguna formación de postgrado o postítulo relacionados con la administración, gestión tributaria y/o finanzas públicas; manejo avanzado en la gestión de plataformas informáticas relacionada con sistemas financiero –tributario relevantes; experiencia exitosa en administración financiera en entidades públicas, y conocimientos del marco regulatorio.

Entre las competencias requeridas, la señora Subsecretaria enumera las siguientes: visión estratégica y capacidad para construir un proyecto de largo plazo institucional, de al menos seis años; trabajo en equipo, capacidad de liderar tareas complejas con equipos que tienen competencias insuficientes, delegación, negociación, capacidad para relacionarse con pares, superiores y subordinados con éxito; capacidad de asumir riesgos controlados, y habilidades de comunicación interna y externa.

Entre las competencias técnicas señala la gestión tributaria, financiera y de cobranzas; visión estratégica en gestión de recursos humanos, y gestión de proyectos informáticos complejos.

Hace presente que ha propuesto un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de 55%, en definitiva la renta líquida equivale a un cargo de Subdirector de II nivel del Servicio de Impuestos Internos. Este es un sueldo más alto de lo que gana el Tesorero hoy, todo esto debido a que la magnitud y la complejidad del servicio es creciente.

En cuanto a los lineamientos estratégicos de mediano y largo plazo, la señora Subsecretaria señala que se espera que la Tesorería sea un servicio público de vanguardia en la administración tributaria y financiera, por lo que se deberían valorar conocimientos de gestión financiera, gestión en recursos humanos y administración tributaria; moderno y eficiente en la gestión de recaudar, cobrar, pagar y administrar los fondos públicos, brindando una atención personalizada e integral de alta calidad con la más avanzada tecnología e integrado por un equipo de personas capacitadas, participativas, altamente motivadas y comprometidas con los valores y objetivos institucionales.

A mayor abundamiento precisa que el primer eje de estos lineamientos es la puesta en marcha e implementación del Proyecto de Cobro a Grandes Deudores, el que comienza este año con un horizonte de evaluación de 5 años y tiene por propósito el crear una línea de cobro selectivo focalizado en deudores de montos superiores a \$50 millones, recurriendo para ello a personal y métodos especializados.

El segundo eje es el desarrollo de un programa, también a 5 años, de cobro administrativo, no contencioso, de carácter masivo, a través de un *call center* y una línea de atención especializada, con énfasis en pequeños deudores, los que por su alto volumen hoy no son debidamente atendidos. Añade que el cobro administrativo tiene una preponderancia menor ya que la ley establece que es prácticamente pasivo, se envía una carta y luego viene el cobro judicial, hay poca oportunidad de darse cuenta antes de que empiece la cobranza judicial, si la persona resuelve el tema en la Tesorería, primero tiene condonaciones importantes y segundo evita un costo mayor. Hacer un trabajo logístico, selectivo, masivo.

El tercer eje lo conforma la consolidación del proyecto de cambio de la plataforma tecnológica de la Tesorería, que implica la renovación de todos sus sistemas computacionales. Precisa que actualmente está prácticamente terminada la fase de cambio de *hardware* de la mayoría de los sistemas centrales de Tesorería, en especial aquellos asociados a las funciones de cobro y pago. Añade que restan los sistemas centrales de cambio y la migración de la nueva cuenta única Fiscal y del nuevo Sistema de Contabilidad del Tesoro.

El cuarto eje es la profesionalización del Servicio de Tesorería, el que actualmente cuenta con una composición de personal mayoritariamente “no calificado” y la idea es lograr una predominancia profesional.

Señala que el quinto eje y final es la extensión de los servicios de recaudación y pago a todo el sector público a través del Portal de Pagos del Estado, sitio web administrado por la Tesorería y que brinda servicios de recaudación a otras instituciones públicas en cuyos trámites es necesario realizar el pago de servicios de certificación.

La señora Subsecretaria concluye la presentación del perfil señalando que el postulante al cargo debe conocer la Ley de Administración Financiera del Estado y añade que es importante que sea una persona que haya ejercido con éxito algún cargo relevante en el sector público.

Se acuerda, por unanimidad, aprobar el perfil de selección del cargo de Tesorero General de la República y proponer al Ministerio de Hacienda, en ejercicio de la facultad que el

artículo cuadragésimo segundo letra g) de la ley N° 19.882 confiere a este Consejo, un 55% de asignación de Alta Dirección Pública para el referido cargo. **Acuerdo N° 1101**

**7.- Aprobación de perfiles.**- Se someten a la consideración del Consejo los perfiles de selección de los siguientes cargos: Director Hospital San Pablo, correspondiente al Servicio de Salud de Coquimbo y los de Directores (as) Regionales del Servicio Médico Legal, correspondientes a las Regiones de Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, del Libertador Bernardo O'higgins, Maule, Bío-Bío, Araucanía, Los Lagos, Aysén, Magallanes y la Antártica chilena y Metropolitana, los que son aprobados, por unanimidad. **Acuerdo N° 1102**

**8- Documentos entregados.**- En esta sesión se hizo entrega de los siguientes documentos:

1. Tabla de sesión ordinaria N° 192.
2. Ord. N° 0703, de 23 de mayo de 2007, de la Dra. Nélide Velásquez G., Directora del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, comunica renuncia al cargo de Director Hospital Carlos Van Buren de la Dra. Dafne Secul Tahan.
3. Ord. N° 135, de 6 de mayo de 2007, de la Sra. Carmen Fernández Gibas, Directora Nacional de ONEMI, con el objetivo de iniciar proceso de selección envía perfiles de los cargos de Jefe(a) División de Presupuestos y Jefe(a) División Administrativa.
4. Resolución N° 1472, de 18 de mayo de 2007, de la Dra. Eugenia Schnake Valladares, Directora del Servicio de Salud Llanquihue-Chiloé-Palena, informa del convenio de desempeño del Sr. Pedro Muñoz Schaffhauser, Director del Hospital de Castro.
5. Ord. N° 730, de 23 de mayo de 2007, de la Sra. Mariana Schkolnik Ch., Directora del Instituto Nacional de Estadísticas, solicita dejar sin efecto Ord. N° 687/07 y nombra representante de II nivel jerárquico.
6. Ord. N° 551, de 17 de mayo de 2007, del Sr. Mario Jerez Espina, Director de CENABAST, designa al Sr. José David López U., como representante del jefe de servicio para la provisión de cargos de II nivel jerárquico.
7. Ord. N° 407, de 17 de mayo de 2007, del Dr. Patricio Bustos S., Director del Servicio Médico Legal al Ministro de Justicia Sr. Carlos Maldonado C., informa de asignación de Alta Dirección Pública de directivos de II nivel jerárquico en el Servicio Médico Legal.
8. Ord. C31 N° 1456, de 16 de mayo de 2007, de la Dra. María Soledad Barría I., Ministra de Salud, informa al Ministro de Hacienda propuesta de valor de asignación de Alta Dirección Pública para el cargo de Subdirector(a) Médico del Servicio de Salud Metropolitano Sur.
9. Ord. N° 433, de 16 de mayo de 2007, del Sr. Alberto Arenas de Mesa, Director de Presupuestos, informa porcentaje de asignación de Alta Dirección Pública para cargos de II nivel jerárquico de Jefe(a) Departamento Programas Sociales, Jefe(a) Departamento Empleo, Jefe(a) Departamento Capacitación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE.
10. Ord. N° 442, de 18 de mayo de 2007, del Sr. Alberto Arenas de Mesa, Director de Presupuestos, informa porcentaje de asignación de Alta Dirección Pública para cargos de II nivel jerárquico de los Servicios de Salud Iquique, O'Higgins, Talcahuano, Araucanía Norte, Metropolitano Central.
11. Ord. N° 443, de 18 de mayo de 2007, del Sr. Alberto Arenas de Mesa, Director de Presupuestos, informa porcentaje de asignación de Alta Dirección Pública para cargos de II nivel jerárquico de los Servicios de Salud Atacama.

12. Borrador de carta para el Honorable Diputado Sr. Francisco Encina Moriamez, Presidente Comisión de Minería y Energía de la Cámara de Diputados, con las observaciones del consejero Sr. Guzmán.
13. Acta N° 191, con su respectivo resumen de acuerdos.
14. Acuerdos Pendientes al 29 de mayo de 2007.
15. Borrador de perfil de los cargos de Jefe(a) División de Proyectos de la Dirección de Obras Portuarias y Jefe(a) División de Riego de la Dirección de Obras Hidráulicas.
16. Informe de Novedades y reporte semanal sobre procesos de selección de primer y segundo nivel, elaborada por la Subdirección de Alta Dirección Pública.
17. Prensa del 19 al 28 de mayo de 2007.

Siendo las 13:00 horas se levanta la sesión.

Sra. Rossana Pérez Fuentes, Presidenta.

\_\_\_\_\_

Sra. María Luisa Brahm Barril, Consejera.

\_\_\_\_\_

Sra. Rosanna Costa Costa, Consejera.

\_\_\_\_\_

Sr. José Florencio Guzmán Correa, Consejero.

\_\_\_\_\_

Sr. Mario Weissbluth Subelman, Consejero.

\_\_\_\_\_

Sra. Mariana George-Nascimento, Secretaria Técnica.

\_\_\_\_\_