

**CONSEJO DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA**  
**ACTA**  
**SESIÓN ORDINARIA N° 201**

**1.-Asistencia.-** A siete días del mes de agosto de 2007, tiene lugar la duocentésima primera sesión ordinaria del Consejo de Alta Dirección Pública. Se inicia la sesión a las 9:00 horas, con la presencia de las siguientes personas:

- Sra. Rossana Pérez Fuentes, Presidenta.
- Sr. Rafael Blanco Suárez, Consejero.
- Sra. María Luisa Brahm Barril, Consejera.
- Sra. Rosanna Costa Costa, Consejera.
- 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.)- Procesos de selección de primer nivel jerárquico:** Hace presente que a la sesión del día 14 de agosto asistirá la señora Subsecretaria de Vivienda y Urbanización, doña Paulina Saball, quien presentará el perfil del cargo de Director (a) del Parque Metropolitano.

Añade que, con el objeto de participar en el análisis de los postulantes en el proceso de selección destinado a proveer cargos de Director (a) de Servicios de Salud correspondientes a las Regiones de Iquique; Valparaíso – San Antonio y Maule, en la referida sesión del día 14 de agosto se integrará al Consejo, con derecho a voz, el señor Subsecretario de Salud, don Antonio Fábrega.

**2.2.)- Correspondencia:** Indica que se ha recibido la siguiente correspondencia:

**2.2.1.)- Nombramientos:** Oficio ordinario N° 1136, de 27 de julio de 2007, del Director del Servicio de Salud Occidente, Dr. Enrique Ayarza Ramírez, por medio del cual informa el nombramiento de la Dra. Patricia Echeverría Jara, en el cargo de Subdirectora Administrativa del Servicio de Salud.

Oficio ordinario N° 3282, de 27 de julio de 2007, del Director del Servicio de Salud Antofagasta, Dr. Francisco Grisolia Cirera, mediante el cual informa el nombramiento del Dr. Alejandro Cerda Véliz como Director del Hospital de Antofagasta.

Oficio Ordinario N° 3283, de 27 de julio de 2007, del Director del Servicio de Salud Antofagasta, Dr. Francisco Grisolia Cirera, informa nombramiento de la Dra. Juana Pérez Moraga, en el cargo de Subdirectora Médico del Servicio de Salud.

Resolución N° 295, de 26 de junio de 2007, del Director(s) del Servicio Agrícola y Ganadero, SAG, don Oscar Concha Díaz, por medio de la cual designa a don Cristian López Montecinos como Director Regional de la Región de Aysén.

**2.2.2.)- Porcentajes de Asignación de Alta Dirección Pública:** Oficio ordinario N° 709, de 31 de julio de 2007, del Sr. Ministro de Hacienda, Don Andrés Velasco Brañes, a través del cual informa que se ha decidido dotar al cargo de Director(a) del Hospital de Osorno de un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública ascendente al 47%.

**2.3.)- Seguimiento de proyectos de ley vinculados al Sistema de Alta Dirección Pública:** Hace entrega de la actualización de la minuta, elaborada por la Secretaría Técnica del Consejo, relativa al estado de tramitación legislativa de diversos proyectos de ley vinculados al Sistema de Alta Dirección Pública.

El Consejero señor Blanco solicita que, en lo sucesivo, se incorpore en dicha minuta el seguimiento del proyecto de ley que establece impedimentos para ocupar cargo en instituciones privadas sujetas a fiscalización por el funcionario respectivo (Boletín 4186-07).

**2.4.)- Propuesta de indicadores de control de gestión del Sistema de Alta Dirección Pública:** Hace entrega de la propuesta de indicadores de control de gestión del Sistema de Alta Dirección Pública que incorpora las modificaciones señaladas por el Consejo.

El Consejero señor Blanco propone que los mismos sean aprobados por el Consejo en la próxima sesión. Así se acuerda, por unanimidad. **Acuerdo N° 1162**

**2.5.)- Perfiles:** Señala que, con ocasión de la aprobación en línea de perfiles en el curso de la semana recién pasada, el Consejero señor Waissbluth hizo presente la reedición de discusiones semejantes respecto de diversos perfiles, razón por la cual propone metodologizar la aprobación de perfiles y establecer criterios básicos que signifiquen que los perfiles se ajusten mejor a los criterios ya definidos por el Consejo.

Señala que se ha intentado evitar esta situación pero, en la práctica, ello resulta extremadamente difícil dado que cada Comité de Selección fija sus propios criterios.

**2.6.)- Cartas remitidas a candidatos en el curso del proceso de selección:** En atención a consultas formuladas por miembros del Consejo respecto de las cartas remitidas a los postulantes en el curso del proceso de selección, hace entrega del set completo, el que fue elaborado bajo las directrices del Consejo e incluye la que se envía al candidato que, tras la categorización, no continúa participando del proceso de selección; la que se remite a los candidatos considerados no idóneos por la empresa consultora; la que se manda a los candidatos presentados al Consejo o al Comité de Selección y que no serán entrevistados; la remitida a los candidatos entrevistados que no conforman nómina; la carta que fija el hito para formular reclamaciones respecto de postulantes que no integran la nómina y que integran la nómina, así como la que define el hito desde el cual se cuenta el plazo de reclamación respecto de procesos de selección que han sido declarados desiertos.

La Consejera señora Brahm hace presente que ha recibido reclamos recurrentes, en diversas oportunidades y recientemente respecto de cargos de ONEMI, relativos a la falta de aviso de los resultados del proceso y de postulaciones determinadas.

Por su parte, la Consejera señora Costa recuerda que se acordó la remisión de las cartas y señala la conveniencia de que los candidatos puedan consultar los resultados del proceso en la página web y los de la propia postulación mediante una clave de acceso.

La señora Presidenta indica que la instrucción es remitir las cartas antes señaladas en las oportunidades pertinentes respecto de cada una de ellas. Añade que se mandan las cartas que fijan el hito inicial del proceso de postulación por correo certificado y las demás por correo electrónico. Indica que, además, se efectúan llamados telefónicos a

los candidatos que alcanzaron las etapas más altas en los distintos procesos de selección.

Concluye señalando que actualmente se trabaja en la plataforma tecnológica necesaria para permitir la consulta en línea de los resultados de los procesos de selección.

Al efecto, el Consejero señor Blanco sugiere considerar como antecedente el caso de la Superintendencia de Salud que recientemente implementó el acceso en línea a sus procesos en curso, demostrando el impacto del uso de tecnologías de información y comunicación en el incremento de la transparencia y el acceso a la información pública.

La Consejera señora Costa hace presente que no se han recibido los informes de los Profesionales Expertos relativos a los Comités de Selección de segundo nivel.

La Jefa (S) del Área de Reclutamiento y Selección, señora Carolina Barraza, explica que, a menudo, prefieren esperar hasta el nombramiento, ante lo cual, la señora Consejera señala que basta con la terna y la información relativa al proceso de selección.

Finalmente, la señora Presidenta indica que se reciben sugerencias de mejoramiento de las cartas, si es que ello se estima necesario.

**2.7.)- Proceso de selección destinado a proveer el cargo de Tesorero General de la República:** Indica que al aproximarse el vencimiento del plazo de convocatoria, previamente extendida, pudo constatarse que el número de postulantes ascendía sólo a 125. Señala que el análisis curricular de los candidatos arrojó ningún A y un total de 3 postulantes categorizados como A- y 2 como A - -, a lo que se suma que el *head hunting* arrojó sólo un total de 5 candidatos. Precisa que el porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública no puede ser elevado dado que, con un 53%, está en el tope de la renta admitida por la ley, que es la correspondiente al Subsecretario del ramo.

El Consejero señor Waissbluth hace presente que este proceso de selección parece ser emblemático del tipo de problemas que pueden empezar a presentarse con mayor frecuencia dado el ambiente político, lo que además se ve profundizado por el hecho que se trata de un perfil restrictivo y difícil de cumplir.

Agrega que el punto de fondo será hacer ver a Ministros y Subsecretarios la dificultad que importa el llevar a buen término procesos de selección con perfiles restrictivos en circunstancias que las condiciones imperantes –de renta y de ambiente político- no son las mejores e inhiben la presentación de candidatos.

La Consejera señora Costa señala que no aprobó la publicación de la nueva extensión de convocatoria y, por el contrario, solicitó revisar las razones de la baja postulación entre las cuales está que el perfil aprobado es más restrictivo de lo normal. En estas circunstancias estima que es preferible analizar los postulantes y si no existe terna cerrar la convocatoria, y hacer una nueva revisando el perfil y la asignación si fuese necesario.

La señora Presidenta indica que el Consejo puede parar un proceso de selección cuando lo estime conveniente y, por ejemplo, cambiar el perfil.

El Consejero señor Waissbluth hace presente que dejar sin efecto esta ampliación de la convocatoria sería una mala señal, sin perjuicio de que se pueda declarar desierto si no se reúnen al menos tres postulantes idóneos.

La Consejera señora Brahm señala que podría favorecer esta nueva ampliación de convocatoria el hecho que el actual ocupante del cargo haya declarado públicamente que no participará del proceso de selección.

**2.8.)- Convenio Marco.-** Hace presente que en la sesión pasada se hizo entrega a los miembros del Consejo de un documento que sistematizaba los resultados de las entrevistas sostenidas con diversas empresas consultoras, destinadas a analizar conjuntamente las bases de licitación del Convenio Marco para la prestación de servicios de búsqueda y evaluación de Altos Directivos Públicos. Señala que no se recibieron observaciones ni comentarios de los miembros del Consejo respecto de los planteamientos efectuados por las empresas.

La Consejera señora Costa indica que estima adecuado recoger propuestas tales como la reducción de los tramos de renta de tres a dos y agrega que desearía analizar el texto final.

El Consejero señor Waissbluth manifiesta que el tema es urgente y los plazos escuetos por lo que insta por la pronta conclusión de las bases. Indica que en cuanto se haya concluido viene la etapa de convocar a las mejores empresas a participar de la licitación.

**3.- Precisiones al perfil del cargo de Director (a) Departamento de Contraloría Interna de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, JUNJI.-** Asisten, especialmente invitadas, la señora Directora Nacional de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, señora María Estela Ortiz y su Jefa de Gabinete, señora Gloria Vio.

La Consejera señora Brahm explica que, con su anuencia, se optó por no invitar a la Profesional Experta señora Vivian Villagrán, dado que la misma postula a un cargo cuyas entrevistas tendrán lugar en el curso de la semana.

La señora Presidenta indica que se decidió invitar a la señora Directora Nacional de la Junta Nacional de Jardines Infantiles a fin de precisar el perfil del cargo de Director (a) Departamento de Contraloría Interna de la misma institución, dado que el nombre del cargo no da cuenta de las verdaderas funciones asociadas al mismo, lo que podría dificultar el proceso de selección al confundir a posibles postulantes. Añade que se reunió previamente con la señora Directora a fin de facilitar y optimizar los resultados de esta reunión y sugiere que, dado que se trata de un nombre señalado por la ley al cargo, debe insertarse en el aviso de convocatoria, de modo destacado, la especificación de la función.

La señora Directora Nacional de la Junta Nacional de Jardines Infantiles agradece la invitación y explica que JUNJI cuenta con una planta y un organigrama que no corresponden a la actual realidad de la institución y a los desafíos que enfrenta en la hora presente. Precisa que actualmente JUNJI se encuentra en proceso de posicionamiento de su rol como organismo encargado de garantizar y promover la educación parvularia integral de calidad para los párvulos en situación de pobreza y vulnerabilidad social en todo el país. Añade que durante el año 2006 se habilitaron 800 nuevas salas cuna e indica que entre 2007 y 2009 se habilitarán 900 salas adicionales cada año, las que junto con otorgar a más niños y niñas una educación de calidad que les otorguen más y mejores oportunidades de desarrollo en el futuro,

permitiendo a más madres dejar a sus hijos e hijas educados y protegidos, y así continuar con sus estudios o ingresar al mundo laboral.

Indica que se están realizando las gestiones necesarias para concretar una modificación a la ley de planta, por lo que, mientras no exista una nueva ley, se optó por modificar la estructura, eliminando el Departamento de Contraloría Interna, radicándose sus funciones en la Unidad de Auditoría y formándose un equipo de trabajo en el Departamento de Gestión y Desarrollo. Señala que el decreto que incorpora los cargos al Sistema utilizaba el nombre señalado por la ley e indica que coincide con el Consejo en su apreciación de que la poca claridad respecto del alcance del cargo puede impactar el proceso de selección.

Precisa que el cargo implica diseñar e implementar la política institucional de la ampliación de la cobertura de oferta pública en la educación parvularia, focalizando en los sectores más vulnerables y velando por el uso eficiente de los recursos destinados a tal fin. Indica que, para ello, deberá cumplir con las siguientes funciones: diseñar e implementar la política institucional de ampliación de la cobertura de oferta pública en la educación parvularia; integrar los criterios de focalización y localización para cada región; administrar los fondos destinados a los proyectos y programas de la Junta Nacional de Jardines Infantiles; asegurar la calidad del servicio en materias de su competencia; asegurar que los espacios físicos de las salas cunas y jardines infantiles cumplan con los requisitos necesarios para la implementación de los proyectos y programas de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, y administrar y coordinar equipos de trabajo multidisciplinarios, promoviendo el buen clima laboral y la eficiencia y calidad de sus labores.

Ante una pregunta de la Consejera señora Costa para que se aclare si el cargo está asociado a proveer de infraestructura o a administrar fondos de proyectos y programas, la señora Directora de JUNJI precisa que el foco está en la provisión de infraestructura, habilitando nuevas salas cunas para cumplir con la ampliación de cobertura, lo que se inicia definiendo la localización de la misma. Añade que, sin perjuicio de lo anterior, le corresponde hacer las transferencias necesarias para el pago de gastos asociados a la operación del servicio y al aseguramiento de la calidad de los espacios físicos.

En atención a lo señalado previamente, se coincide en recurrir a la solución propuesta por la señora Presidenta en cuanto a precisar la función en el aviso de convocatoria y en la conveniencia de precisar las funciones “administrar los fondos destinados a los proyectos y programas de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, velando porque los fondos se destinen de acuerdo a lo estipulado y que se utilicen eficientemente” y “asegurar la calidad del servicio que presta la Junta Nacional de Jardines Infantiles a la comunidad en las materias de su competencia.”.

El Consejero señor Waissbluth destaca la magnitud del desafío asociado al cargo y la importancia del mismo en la agenda y en el programa de Gobierno de S.E. la Presidenta de la República, señora Michelle Bachelet y señala que la misma no aparece reflejada en la proposición de porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de 40% que se ha solicitado por la autoridad. Concluye señalando que, en este caso, el Consejo ha cumplido su rol de una forma distinta a la habitual, al percibir y alertar a los servicios cuando los perfiles sean inconsistentes con sus propias estructuras.

Al respecto, la señora Presidenta indica que el Consejo ha conocido de una basta gama de diseños institucionales, en la que es un rasgo común la necesidad –asumida o no- de efectuar modificaciones como consecuencia de los nuevos desafíos que deben enfrentar. Añade que el Consejo ha contribuido y facilitado esta tarea.

El Consejo agradece la presencia de la señora Directora Nacional de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y se coincide en la gran utilidad que tuvo esta reunión para comprender el alcance del cargo en cuestión y para adecuar el perfil de modo de precisarlo adecuadamente.

**4.- Estudio “Perfil Genérico de Competencias del Alto Directivo Público”, realizado por Fundación Chile.-** Con el objeto de presentar los resultados de este estudio y recoger el parecer del Consejo, asisten el Gerente de Innovación en Capital Humano de Fundación Chile, don Hernán Araneda; el Director del Programa de Gestión en Capital Humano, don Juan Diego Richard y la Consultora de la misma entidad, señora Carolina Fellay.

El Gerente de Innovación en Capital Humano de Fundación Chile, señor Hernán Araneda efectúa su presentación, en la que aborda los siguientes aspectos: objetivos y proceso de la consultoría; marco conceptual; etapas y productos; modelo de competencias del Alto Directivo Público; perfil del Alto Directivo Público basado en competencias; aplicaciones del perfil del Alto Directivo, y comentarios finales.

Tras escuchar la exposición realizada por los consultores de Fundación Chile, la señora Presidenta señala que este estudio llega a una conclusión muy interesante, respecto a la combinación de competencias tanto conductuales como funcionales, consistente con los atributos con que ha trabajado este Consejo, lo que da cuenta de que la búsqueda ha sido enfocada correctamente. Añade que el Estudio también aporta referentes respecto de qué mirar, de cómo saber qué es lo que muestra que una persona cuenta, por ejemplo, con visión estratégica.

A continuación, invita al Consejo a mirar con detención la propuesta del perfil de competencias en su relación con el perfil específico y con la forma como ponderar los atributos en función de las competencias genéricas y conductuales involucradas. Al efecto, sugiere distinguir dos instrumentos que actualmente constan de un único documento: la descripción del cargo y el perfil genérico basado en competencias. Añade que el descriptor del cargo es un complemento absolutamente necesario del perfil, el que siempre tiene que estar presente, y respecto del cual se pueden obtener aclaraciones o precisiones, pero que no tienen que ver directamente con el proceso de selección.

El Consejero señor Weissbluth, señala que efectuará diez consideraciones: en primer lugar, coincidiendo con la señora Presidenta, hace presente que el estudio confirma la intuición del Consejo respecto a que los perfiles son más genéricos de lo que podría pensarse a primera vista. Indica, en segundo lugar, que el perfil es la herramienta de trabajo del Consejo, por lo que solicita que el Estudio se cristalice en una propuesta relativa a la estructura del formato de perfil. En tercer lugar, señala un tema de énfasis, el Estudio se refiere a la predicción del alto desempeño, en circunstancias que, a menudo, el problema del Consejo es filtrar el bajo desempeño. En cuarto lugar, recalca la importancia de asumir la globalidad de los perfiles de competencias, no circunscribiéndolos sólo a selección y reclutamiento. En quinto lugar, comenta que cada una de estas competencias está subdividida en 6 u 8 anexos, pareciéndole preocupante el sobre acotar a las empresas. El sexto lugar, señala que las competencias técnicas específicas pueden ser necesarias, pero sólo en una minoría de casos. En séptimo lugar indica que ve demasiado diluido en el perfil genérico, el tema de la habilidad política de los candidatos. En octavo lugar, alude a la formación profesional, señalando que el tema debería ser abordado con ayuda de metodología, de modo de definir perfiles de formación profesional. En noveno lugar, el estudio pone énfasis en la utilización de test, en circunstancias que la experiencia lleva a considerar

el valor del *currículum* y las referencias. Finalmente, en décimo lugar, manifiesta su duda frente a categorías tales como ponderación, nivel esperado y la calificación que obtiene el candidato, sugiriendo como preferible asociar el perfil con una nota.

La Consejera señora Costa indica que el Estudio es un valioso instrumento ordenador para el Consejo y añade que el desafío es reflejar en el perfil las exigencias y desafíos del cargo para la adecuada comprensión tanto de los candidatos como respecto de otros actores involucrados, tales como el Subsecretario. Señala que se equivocó el camino con las empresas consultoras al sobre regular sus actividades en pos de la obtención de un producto determinado. Añade que el paso adelante consiste en poner énfasis en el producto final, permitiéndoles usar el instrumental disponible conforme a su especialidad. Hace presente que el tema es cómo lograr que el perfil no genere ruido y costos asociados para los distintos actores que se vinculan con el mismo.

En otro orden de ideas, subraya que debería reemplazarse la referencia a “compromiso con el gobierno” por “compromiso con el servicio público”.

La Consejera señora Brahm manifiesta su coincidencia con el último planteamiento de la Consejera señora Costa, añadiendo que el telón de fondo del Sistema debe ser la visión de Estado que lo inspira, desligándolo del Gobierno de turno.

Indica que el perfil debe elaborarse con criterios de realidad, entre los que se encuentra la existencia de requisitos legales, los que deben ser considerados y, añade que también debe incluirse la probidad entre los atributos.

El Consejero señor Blanco señala que el énfasis del Estudio radica en el modelo de competencias que considera siete variables conductuales y seis funcionales. Indica que se trata de una estructura compleja y, por lo mismo poco operativa. Enseguida, se suma a la petición de cristalizar los resultados del estudio en el formato de perfil, sin complejizarlo y apuntando a los cinco ejes críticos descritos en los atributos. Finalmente, rescata los antecedentes sobre la experiencia que en la materia ha desarrollado Nueva Zelanda.

La Jefa (S) del Área de Reclutamiento y Selección, señora Carolina Barraza, comenta sobre las herramientas psicométricas que propone el Estudio, indicando que su uso supone un modelo conceptual cognitivo conductual. Añade que sería de gran utilidad contar con una pauta de incidentes críticos susceptible de trabajar con las empresas consultoras, entre las que existe una gran brecha metodológica.

El representante de Fundación Chile señala que la naturaleza del encargo recibido fue la de elaborar un perfil genérico y añade que deberían utilizar el estudio aplicándolo al proceso que se sigue, atendiendo a los diferentes usuarios, lo que debería contribuir a eliminar subjetividad. Sostiene que el negocio de las empresas consultoras es reducir el riesgo en la contratación, debiendo el Consejo entregarles algunas señales de buenas prácticas en aquellos ámbitos críticos en que es necesario realizar un trabajo más focalizado, con información de mayor utilidad sobre antecedentes y recomendaciones del postulante.

La Consejera señora Costa indica que existen consultoras que dan énfasis a los test psicológicos y hay otras que le dan mayor importancia al trabajo de la evaluación de lo hecho por el postulante durante su carrera profesional. Añade que el Consejo ha discutido cómo se está realizando el trabajo de referencias, instando por el uso de referencias complementadas con los demás test. Indica que si se siguen las indicaciones del estudio, de alguna manera, se obliga a las consultoras a modificar el

énfasis que les es propio a cada una de ellas, sin sacar el mejor partido de lo que cada consultora hace mejor.

La señora Presidenta concluye el debate señalando que la Dirección Nacional del Servicio Civil hará las propuestas correspondientes y se analizará con Fundación Chile la posibilidad de cumplir con el requerimiento efectuado por el Consejo, relativo a plasmar los resultados del estudio en el formato de perfil, sin complejizarlo innecesariamente. Añade que este Estudio ha sido de la mayor utilidad para el trabajo que se lleva a cabo, sustentándolo y validándolo, en el proceso de contar con instrumentos efectivos, eficientes y adecuados a clientes y requerimientos.

**5.- Análisis de candidatos categorizados.**- Se hace presente el señor Subsecretario de Planificación, don Gonzalo Arenas, con el objeto de analizar, en conjunto con este Consejo, los resultados de la categorización de postulantes en el proceso de selección destinado a proveer el cargo de Director (a) Ejecutivo (a) del Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS.

Con el propósito de iniciar este análisis, la profesional sectorialista de la Dirección Nacional del Servicio Civil, señora Daniella Carrizo, expone sobre los siguientes aspectos: resultados del proceso de reclutamiento; requisitos definidos en el perfil del cargo; criterios de distribución del universo de postulantes; características de postulantes posibles de evaluar y determinación de candidatos a evaluar.

Tras analizar la información anterior, se conviene en remitir los antecedentes de los 38 candidatos mejor evaluados. Asimismo, se hace presente al señor Subsecretario la importancia de que los candidatos incluidos en la nómina sean entrevistados por la autoridad encargada del nombramiento.

Ante una consulta del señor Subsecretario sobre la calidad de los resultados de este proceso de reclutamiento comparativamente con el anterior -declarado desierto por la autoridad-, se le informa que el número de postulantes es menor pero que, dado que el perfil de selección es diferente, no es posible comparar en forma rigurosa.

La señora Presidenta hace presente que se han presentado problemas en la etapa de reclutamiento de otros cargos. Añade que incluso los *head hunters* han enfrentado esta situación, concluyendo, como resultado de sus búsquedas, que mucha gente no desea trabajar para el Estado o bien que estiman que se trata de cargos con demasiada exposición pública, lo que los inhibe de participar en los procesos de selección del Sistema.

En el mismo sentido se manifiesta el Consejero señor Waissbluth quien señala que el clima de turbulencia política imperante conspira contra la presentación de los mejores candidatos y añade que estima que estas dificultades aumentarán conforme se aproxime el fin del período gubernamental en curso.

El señor Subsecretario agradece por esta oportunidad de recoger antecedentes respecto de la marcha del proceso de selección destinado a proveer el cargo de Director(a) Ejecutivo(a) de FOSIS y manifiesta que le parece un ejercicio útil para conocer el estado de avance del citado concurso.

**6.- Acta y revisión de acuerdos pendientes.**- Se somete a la consideración del Consejo el acta de la sesión ordinaria N°200, de 31 de julio del presente, acordándose su aprobación por unanimidad, sin observaciones. **Acuerdo N°1163**

**7.- Reporte de Procesos de Selección e Informe de Novedades.-** La 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.

Se hace presente el caso de una postulante en el proceso de selección de Directores Regionales de Chiledeportes quien ha reclamado por la forma en que fue entrevistada por la empresa consultora, imputaciones que son negadas por la misma empresa.

Al efecto, el Consejo coincide en que el tema debe ser zanjado por el respectivo Comité de Selección.

Al analizar los cargos con perfiles aprobados por el Consejo que se encuentran a la espera de la propuesta ministerial de porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública, la Consejera señora Brahm destaca la situación del proceso de selección destinado a proveer el cargo de Secretario Ejecutivo del Instituto Dr. Carlos Ybar, perteneciente al Servicio Médico Legal, servicio dependiente del Ministerio de Justicia, el que se encuentra a la espera de dicha propuesta ministerial desde el mes de febrero de 2007.

La señora Presidenta señala que se ha efectuado seguimiento y que, personalmente, ha inquirido sobre el punto en repetidas oportunidades, sin resultados y añade que el mismo problema también afecta al proceso de selección destinado a proveer los cargos de Directores Regionales del Servicio Médico Legal.

En atención a lo anterior, se acuerda, por unanimidad, oficiar al señor Ministro de Justicia, don Carlos Maldonado, con el objeto de hacer presente la preocupación del Consejo frente a la excesiva tardanza en los procesos de selección destinados a proveer los cargos de Directores Regionales del Servicio Médico Legal y de Secretario(a) Ejecutivo(a) del Instituto Dr. Carlos Ybar, perteneciente al mismo servicio, resultante de la demora observada en la proposición ministerial de porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública asociada a dichos cargos. **Acuerdo N° 1164**

La Consejera señora Costa propone, como forma de propiciar el cumplimiento oportuno de la proposición de porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública por parte de la autoridad ministerial, exigir que previa a la aprobación del respectivo perfil el Ministerio respectivo haya solicitado formalmente el porcentaje de alta dirección pública el que, por lo demás, es parte integral del perfil. Añade que, toda vez que se precisa de la aprobación del perfil respectivo para poder efectuar un nombramiento provisional y transitorio, esta podría ser una buena forma de inducir el cumplimiento.

La señora Presidenta comparte la preocupación de la señora Consejera que la precedió en el uso de la palabra, no obstante lo cual manifiesta su desacuerdo con adoptar dicha medida ya que la misma castiga al servicio, que ve dificultada su gestión, sin que le asista responsabilidad directa en la demora ministerial.

En el mismo sentido se pronuncia el Consejero señor Blanco, quien añade que la tardanza en proponer porcentajes de Asignación de Alta Dirección Pública impacta negativamente en el Sistema ya que éste aparece en mora de cumplir sus propias obligaciones como consecuencia de esta demora.

Enseguida, la Consejera señora Brahm llama la atención del Consejo respecto del proceso de selección destinado a proveer el cargo de Subdirector Administrativo de la Dirección de Previsión de Carabineros, DIPRECA, haciendo presente que en este

caso también se está a la espera de la propuesta ministerial de porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública. Añade que, toda vez que se trata del primer cargo del Ministerio de Defensa, sería conveniente invitar al Ministro, señor José Goñi.

La señora Presidenta destaca que además se encuentra pronto a iniciarse el proceso de selección de otros cargos dependientes del mismo Ministerio, puntualmente, cargos correspondientes a su Dirección Administrativa.

En atención a lo previamente señalado, se acuerda, por unanimidad, invitar al señor Ministro de Defensa, don José Goñi, a asistir a una próxima sesión que celebre este Consejo, con el fin de informarle respecto del Sistema de Alta Dirección Pública, absolver consultas e intercambiar ideas respecto de la misma materia. **Acuerdo N° 1165**

**8.- Perfiles.-** Se someten a la consideración del Consejo los perfiles de selección de los siguientes cargos: Jefe(a) Departamento Función: Logística de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud, CENABAST; Director(a) Departamento de Contraloría Interna de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, JUNJI, y Director(a) Hospital Dr. Antonio Tirado Lanas de Ovalle, los que son aprobados, por unanimidad. **Acuerdo N° 1166**

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

1. Tabla de sesión ordinaria N° 201.
2. Oficio Ordinario N° 1136, de 27 de julio de 2007, del Director del Servicio de Salud Occidente, Dr. Enrique Ayarza Ramírez, informa nombramiento de la Dra. Patricia Echeverría Jara, en el cargo de Subdirectora Administrativa del Servicio de Salud.
3. Oficio Ordinario N° 3282, de 27 de julio de 2007, del Director del Servicio de Salud Antofagasta, Dr. Francisco Grisolia Cirera, informa nombramiento del Dr. Alejandro Pablo del Carmen Cerda Véliz, en el cargo de Director Hospital Antofagasta.
4. Oficio Ordinario N° 3283, de 27 de julio de 2007, del Director del Servicio de Salud Antofagasta, Dr. Francisco Grisolia Cirera, informa nombramiento de la Dra. Juana Pérez Moraga, en el cargo de Subdirectora Médico del Servicio de Salud.
5. Resolución N° 295, de 26 de junio de 2007, del Director(s) del Servicio Agrícola y Ganadero, SAG, don Oscar Concha Díaz, designa a don Cristian López Montecinos, en el cargo de Director Regional, Región de Aysén.
6. Oficio ordinario N° 709, de 31 de julio de 2007, del Sr. Ministro de Hacienda, Don Andrés Velasco Brañes, informa porcentaje de asignación de Alta Dirección Pública de 47% para el cargo de Director(a) Hospital de Osorno.
7. Presentación en power point del Seminario de Profesionales Expertos con la Empresa Hay Group el día 1 de agosto de 2007.
8. Minuta: Estado de tramitación de iniciativas legislativas vinculadas al Sistema de Alta Dirección Pública, al 24 de julio de 2007, elaborada por la Secretaría Técnica.
9. Indicadores del Sistema de Alta Dirección Pública, avances hasta el 31 de julio de 2007.
10. Acta N° 200, con su respectivo resumen de acuerdos.
11. Acuerdos Pendientes al 6 de agosto de 2007.
12. Informe de Novedades y reporte semanal sobre procesos de selección de primer y segundo nivel, elaborada por la Subdirección de Alta Dirección Pública.
13. Reporte Estadístico mensual julio 2007, elaborado por la Subdirección de Alta Dirección Pública.

14. Prensa del 31 de julio al 06 de agosto de 2007.

Siendo las 12:30 horas se levanta la sesión.

Sra. Rossana Pérez Fuentes, Presidenta.

---

Sr. Rafael Blanco Suárez, Consejero.

---

Sra. María Luisa Brahm Barril, Consejera.

---

Sra. Rosanna Costa Costa, Consejera.

---

Sr. Mario Weissbluth Subelman, Consejero.

---

Sra. Mariana George-Nascimento, Secretaria Técnica.

---