

# Sistema Alta Dirección Pública en el sector salud: logros y desafíos

María Pía Martin

Académica Universidad de Chile- Coordinadora Magíster en Gestión y Políticas Públicas FCFM-UCH

Consejera Alta Dirección Pública de Chile

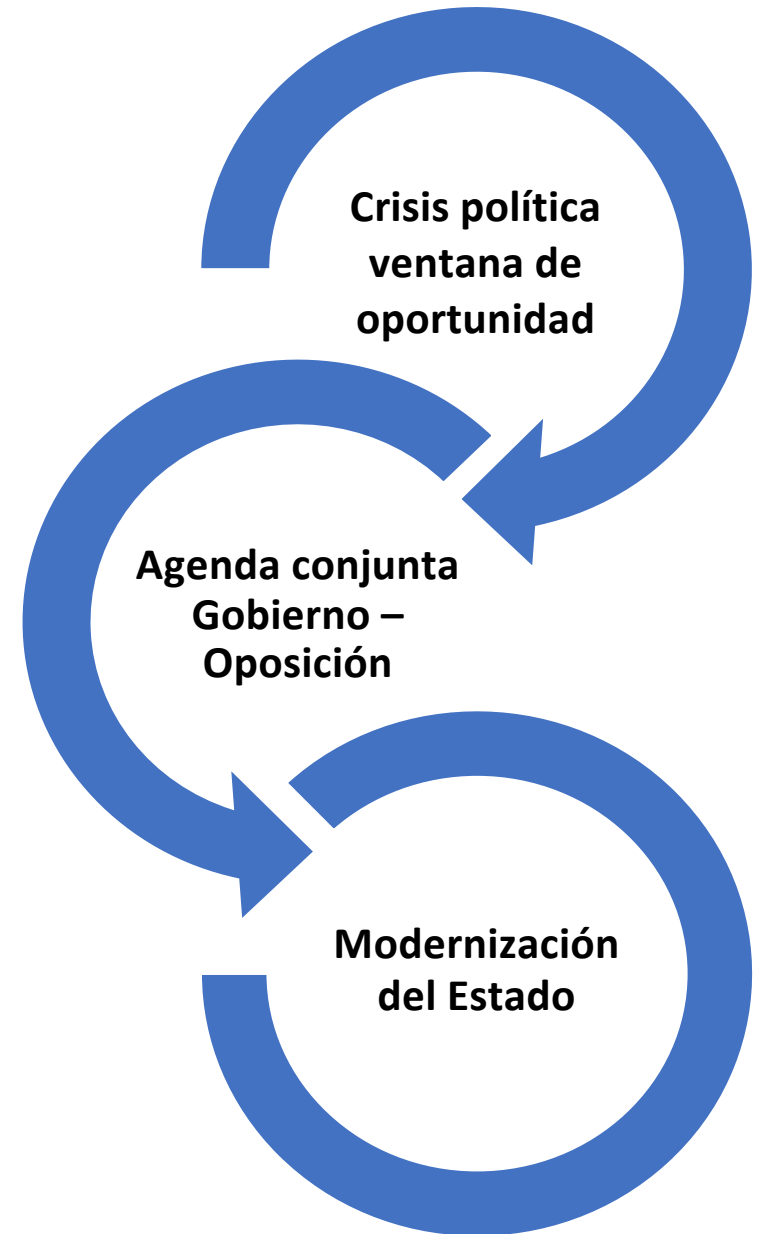
# Sistema Alta Dirección Pública

## ❖ 2003. Creación sistema exitoso.

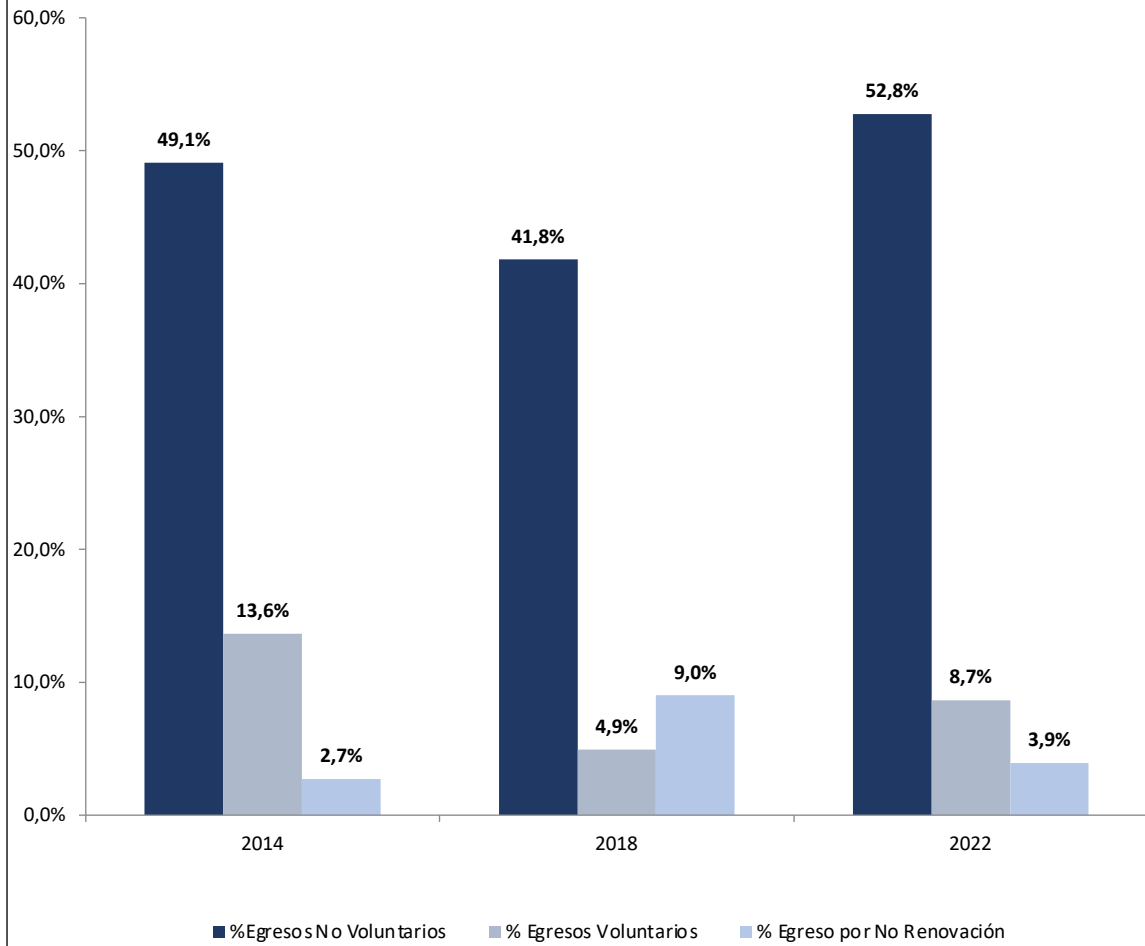
- Introduce mérito (cargos ejecución) y confianza (diseño)
- Expansión sistema ( 688 cargos a 5.000) y desafíos crecimiento
- Tensión entre mérito (selección) y confianza (nombramiento y desvinculación). Permanencia de directivos casi 3 años vs 9 max.

## ❖ 2016: Reformas hacia mérito

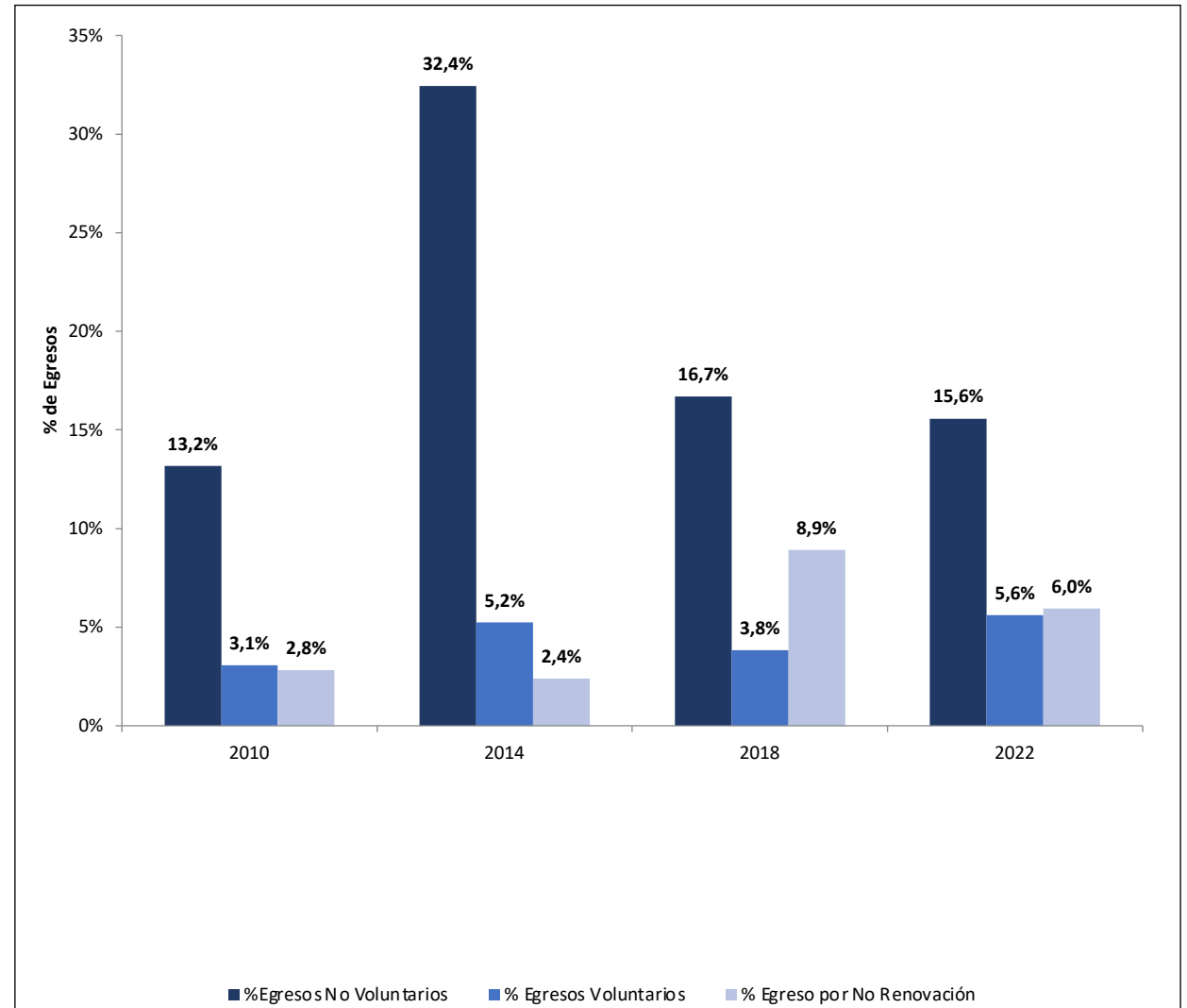
- 12 balas de plata (Fonasa)
- Fin directivos “transitorios y provisionales” x subrogantes legales o ADP II.
- Plazo concurso 8 meses finales. Obligación comunicación fundada a CADP para pedir renuncia ADP primeros 6 meses nuevo gobierno.



### Egresos Nivel I

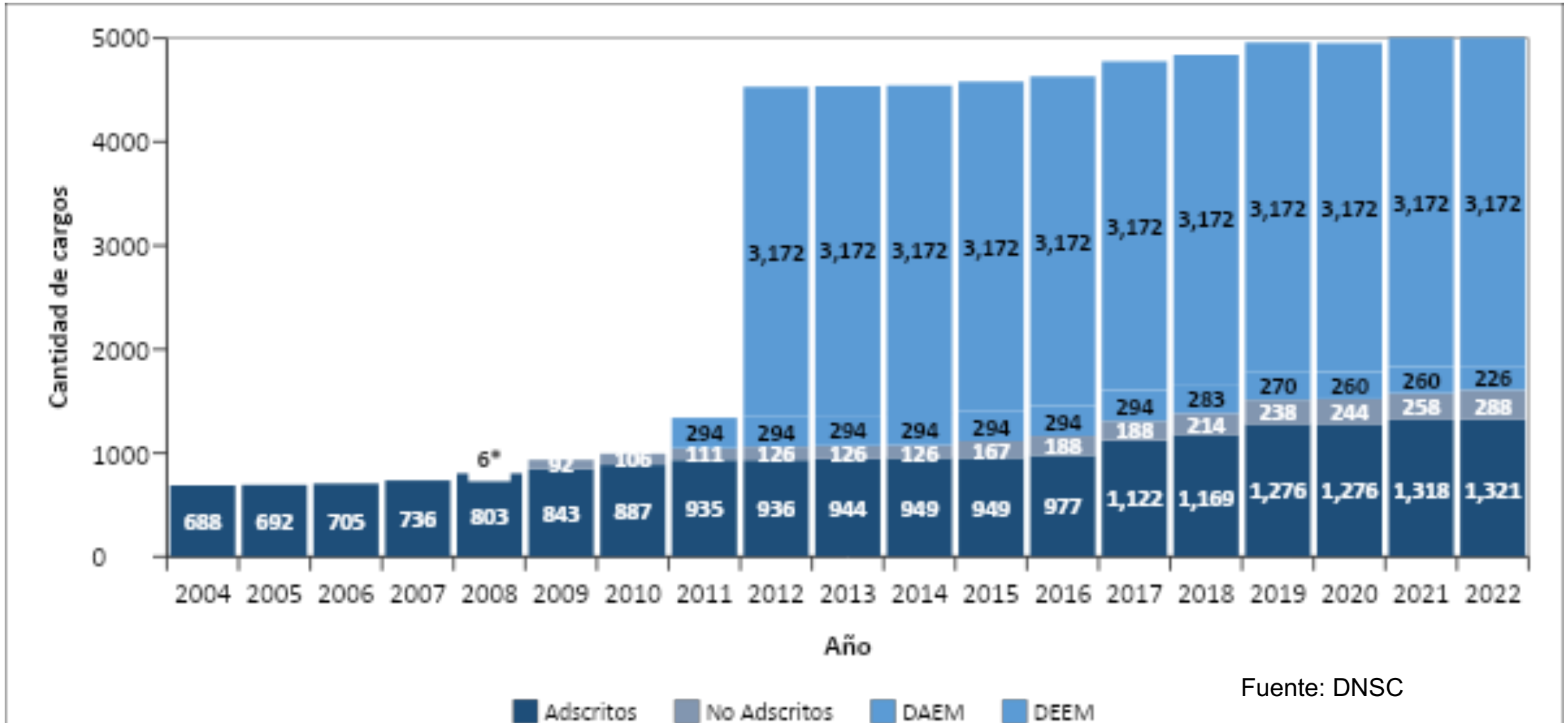


### Egresos Nivel II



# El ámbito de aplicación del SADP ha crecido en un 627% respecto de los 688 cargos a 4.992 2022

Evolución del ámbito de aplicación del SADP (2004-2022)



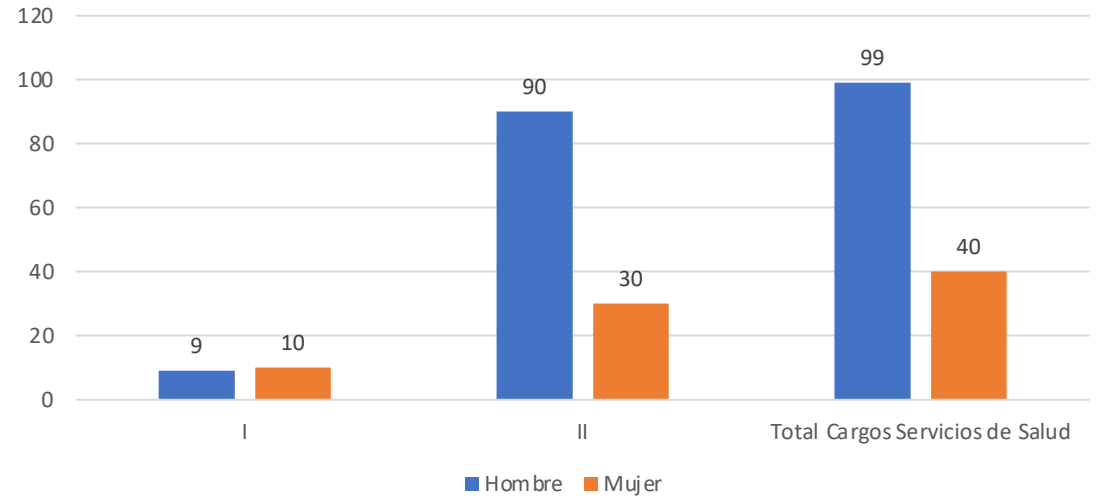
# ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA EN SALUD

Servicio	I Nivel	II Nivel
Instituto de Salud Pública	1	5
Central Nacional de Abastecimiento	1	5
Superintendencia de Salud	1	7
Fondo Nacional de Salud	1	14
Subsecretaría de Redes Asistenciales	0	1
Centros de Referencia de Salud	2	6
29 Servicios de Salud	29	283
Total	35	321
	356	

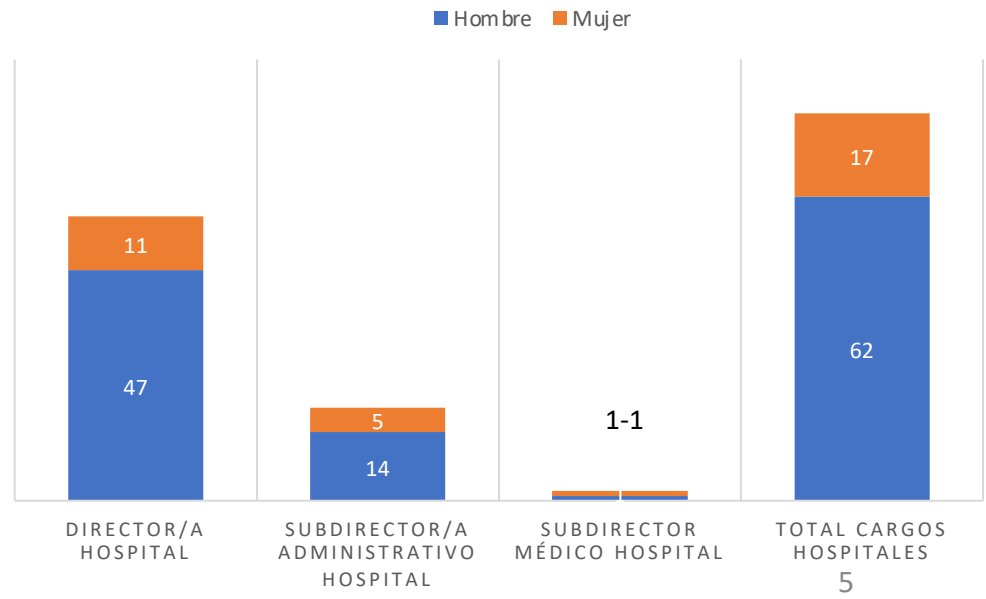
26,8%  
(356)  
cargos de  
ADP son  
de Salud

- ❖ SS I Dir. Hospital II. (no médicos menos Sub. Médico)
- ❖ Salud pública : 43% a 45%, profesionales para 80% pobl.. Alta rotación y baja atracción. Subdirector médico SS y hospitales ( 17 postulantes vs 98 promedio en salud y 146 otros sectores)
- ❖ Gobernabilidad y exposición mediática y CGR directivos

Cargos ADP nombrados 2023



Tipo de cargo



# DESAFÍOS DE MEJORA ADP EN SALUD

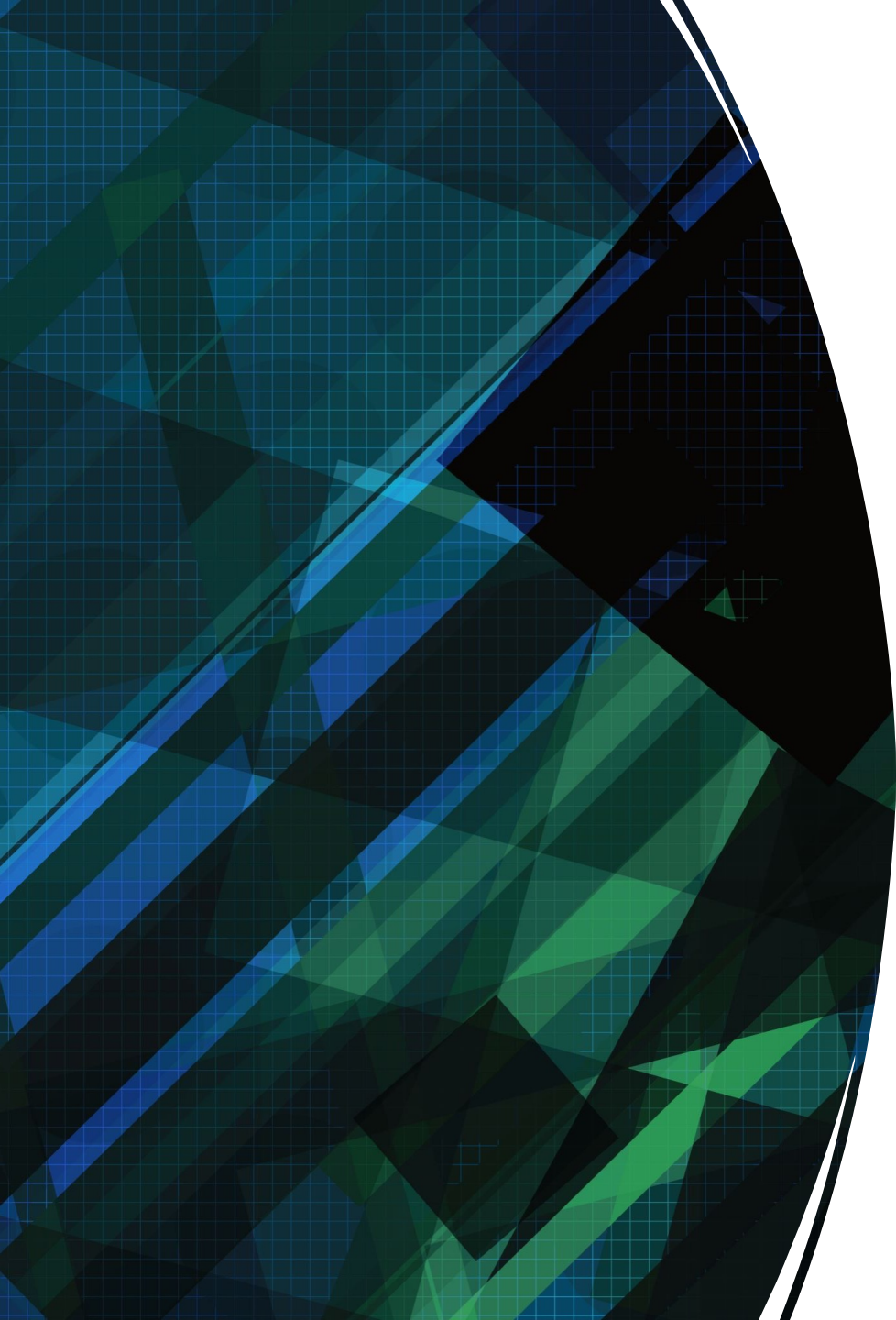
- ❖ **Punto entrada:** Credibilidad y atracción ¿se elige a los mejores?
- ❖ **Permanencia:** : ¿Cómo se evalúa? Muchos instrumentos de medición formalista/normativa y no instrumentos de gestión con poca consistencia entre sí. Fragmentación (cada ADP hace su propio CD)

¿Cuál es impacto dentro de la organización al nombrarse un/a ADP?

- ❖ **Punto de salida** Desvinculaciones por confianza ¿de qué sirve CD? Mayor disponibilidad de datos en sistema para estudios de impacto No hay evaluación de sistema

Reflexión SNADP sistema de sistemas





Gracias

---