

¿Cómo surgieron y qué efectos han provocado las reformas de Nueva Gestión Pública en Chile?



**TERCER ENCUENTRO DE LA SOCIEDAD
CHILENA DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

SANTIAGO, 19 DE ENERO DE 2012

Contenidos



- Introducción y objetivos
- Reformas de Modernización del Estado en Chile
- Implementación y resultados
- Análisis de los Efectos de las Reformas
- Reflexiones Finales

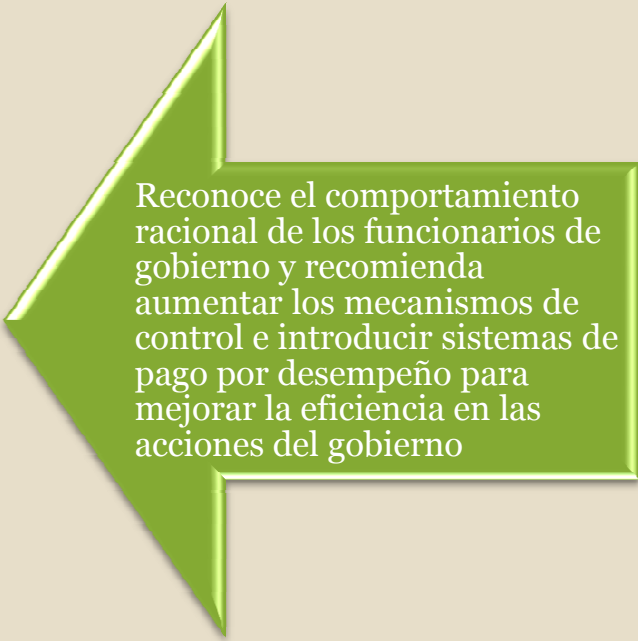


Introducción y Objetivos

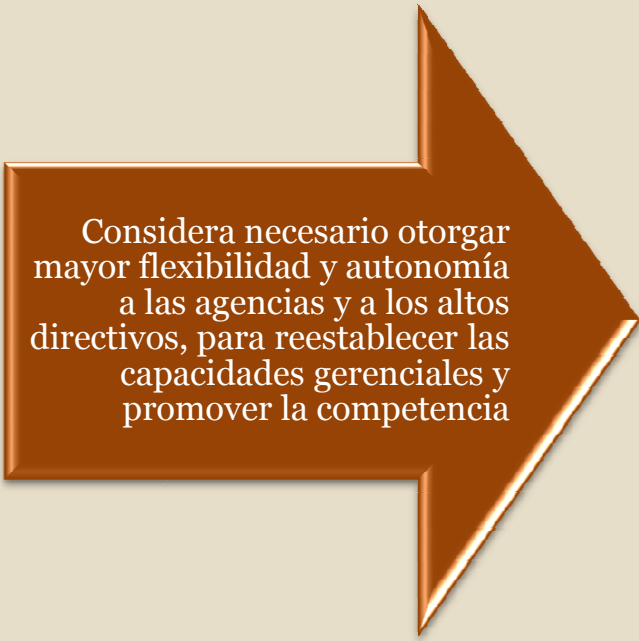
Introducción y objetivos



- Nueva Gestión Pública (NGP):



Reconoce el comportamiento racional de los funcionarios de gobierno y recomienda aumentar los mecanismos de control e introducir sistemas de pago por desempeño para mejorar la eficiencia en las acciones del gobierno



Considera necesario otorgar mayor flexibilidad y autonomía a las agencias y a los altos directivos, para reestablecer las capacidades gerenciales y promover la competencia

Introducción y Objetivos



Introducción y objetivos





Reformas de Modernización del Estado en Chile

Reformas de Modernización del Estado en Chile



Recuperar la capacidad operativa del sector público

- Creación de instituciones para el desarrollo de políticas públicas prioritarias
- Mejoramiento de las condiciones de trabajo en el sector público
- Democratización de los gobiernos locales

Establecer una nueva visión de la gestión pública con énfasis en la eficiencia y resultados

- Gestión estratégica
- Tecnologías de información y comunicación
- Transparencia y probidad de la gestión pública
- Calidad de servicio y participación

Crear instituciones flexibles y eficientes

- Rediseño institucional
- Descentralización
- Modernización de la gestión
- Gobierno electrónico
- Participación ciudadana en la gestión
- Transparencia

Crear un Estado de excelencia al servicio de las personas

- Recursos humanos y gerencia pública
- Servicios públicos de excelencia
- Descentralización
- Perfeccionamiento institucional
- Probidad y transparencia
- Participación ciudadana
- Reformas políticas

Reformas de Modernización del Estado en Chile

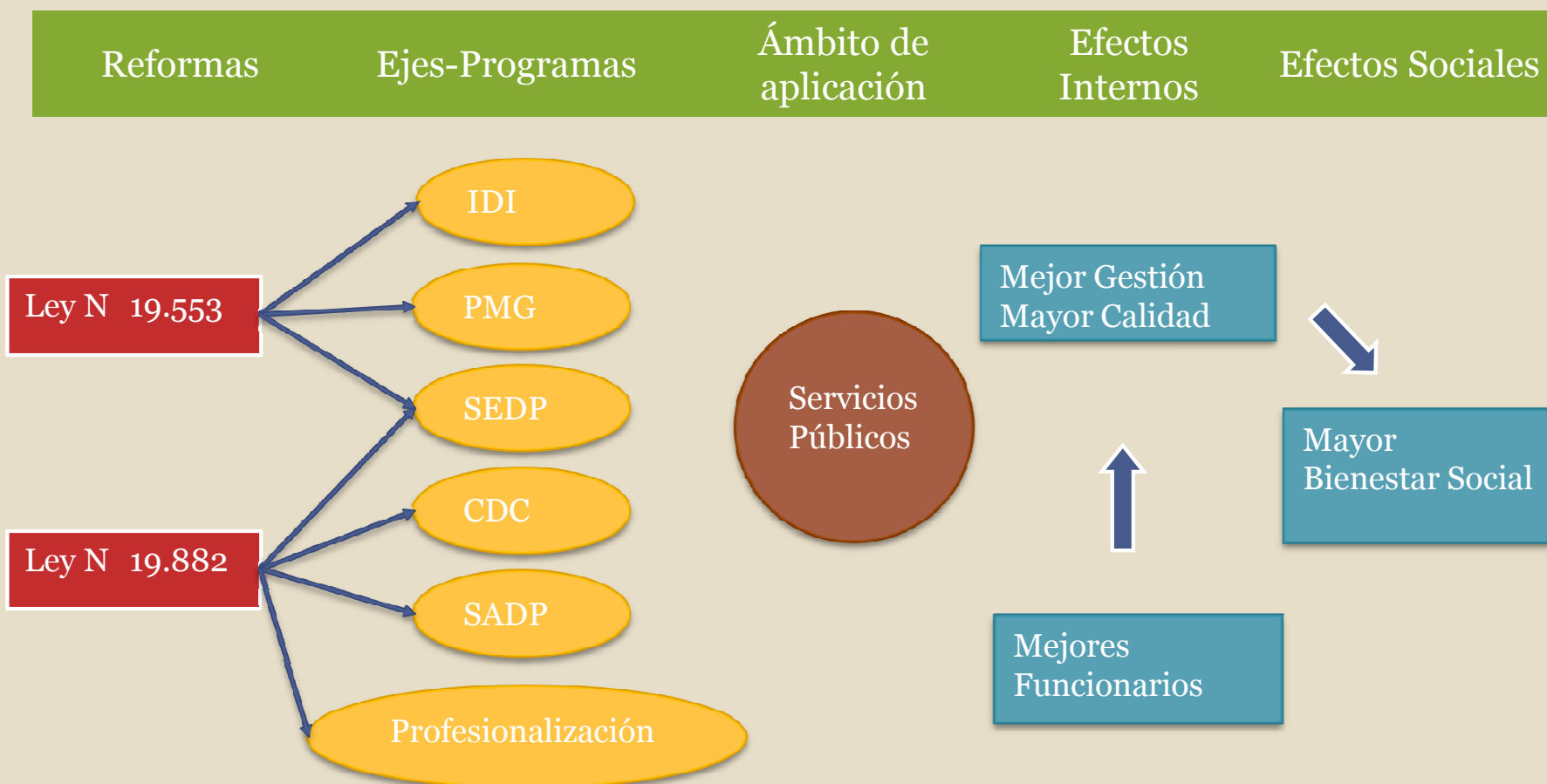


	Ley N° 19.553 - 1998	Ley N° 19.882 - 2004
Objetivo	Incentivar la modernización de los servicios públicos premiando el cumplimiento eficiente y eficaz de sus objetivos y metas, con el fin de mejorar los servicios que se prestan a la ciudadanía, a través del fortalecimiento y transformación de la capacidad de los funcionarios públicos	Generar un nuevo mecanismo de desarrollo laboral que premie el desempeño meritorio de los funcionarios, lo que significará mejores servicios a la ciudadanía
Origen	Contexto de no crisis	Contexto de crisis
Diagnóstico	Administración pública ineficiente	Administración pública corrupta
Problema	Bajos salarios – brecha salarial público/privado	Corrupción, demandas e investigaciones judiciales → crisis en la Concertación
Tipo de reforma	Gerencialista (énfasis en resultados y medición del desempeño)	Servicio civil (meritocracia)
Referente	Reformas en Reino Unido	Documentos CEP
Promotores	Gobierno - parlamentarios de gobierno	Pablo Longueira (UDI) - CEP
Detractores	ANEF - parlamentarios de oposición	ANEF - parlamentarios de sectores radicales de la Concertación
Ganadores	Funcionarios públicos	UDI, Gobierno



Implementación y Resultados

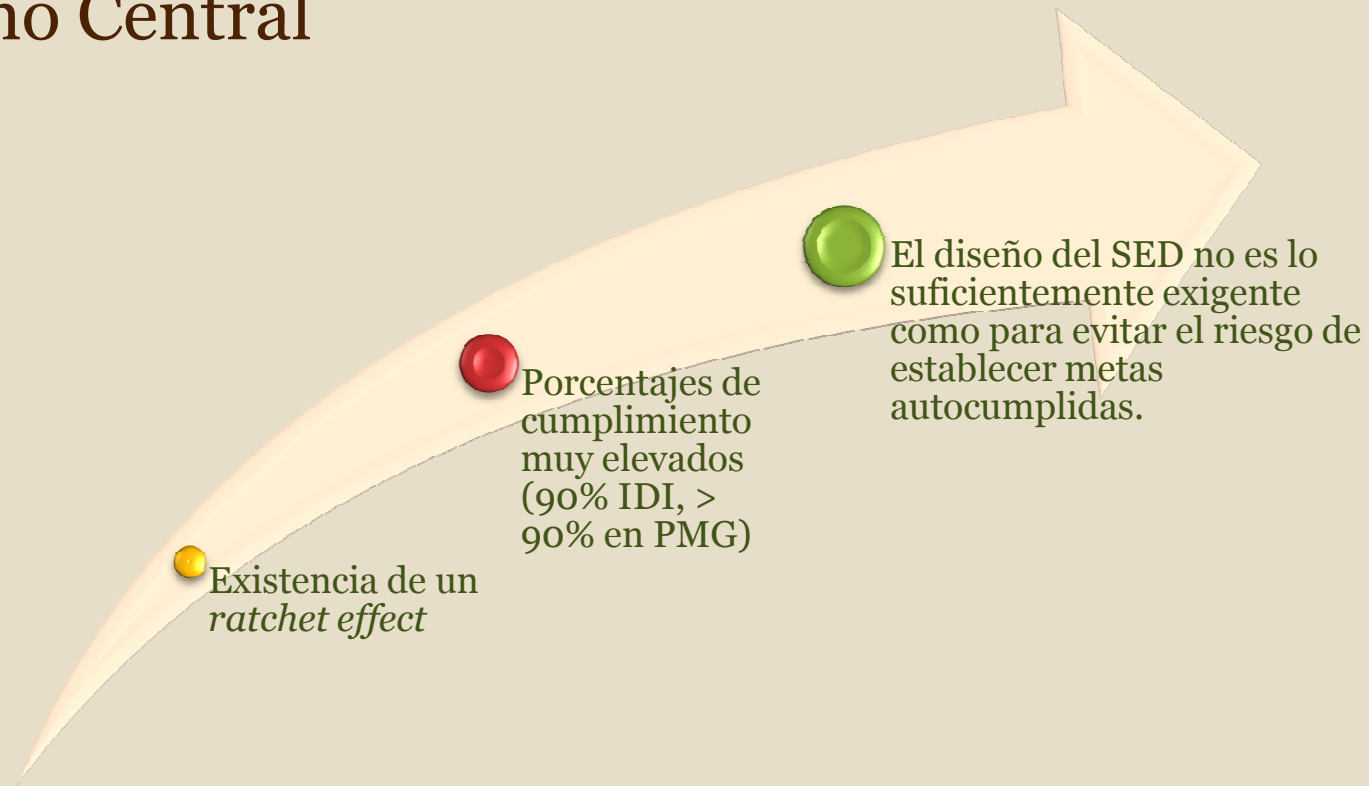
Implementación y resultados



Implementación y resultados



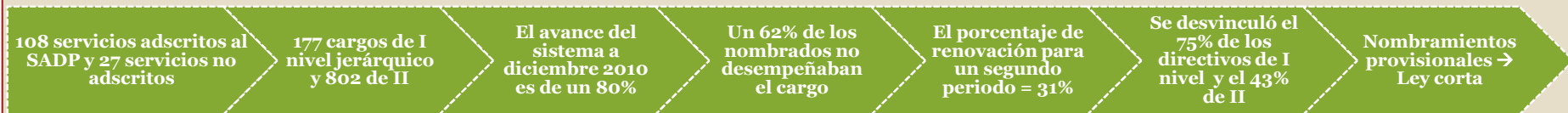
- Sistema de Evaluación del Desempeño en el Gobierno Central



Implementación y resultados



- Sistema de alta dirección pública
(a Diciembre 2010)



- No es fácil determinar su efecto en el desempeño de las agencias públicas por lo que fue necesario estimar un modelo estadístico

Implementación y resultados



- Hipótesis de Investigación

H1: la ley de nuevo trato laboral ha tenido un efecto positivo sobre la eficiencia y efectividad del gasto de los servicios públicos en Chile.

H2: el sistema de evaluación de desempeño en Chile no ha tenido efectos positivos en la eficiencia y efectividad del gasto de los servicios públicos.



Análisis de los Efectos de las Reformas

Análisis de los Efectos de las Reformas



• Variables

Componente	Variable	Descripción o Fórmula	Fuente
Sistema de evaluación de desempeño	Cumplimiento informado de IDI (CUMP_I_ID)	Porcentaje de cumplimiento de los indicadores de desempeño que cada agencia reporta a DIPRES.	DIP RES - ID
	Cumplimiento CDC (CUMP_CDC)	Porcentaje global de cumplimiento del convenio de desempeño colectivo.	DIPRES - BGI
Servicio civil	Jefatura ADP (DIR_ADP)	1 si el jefe superior del Servicio en funciones el año t fue seleccionado a través del SADP, y 0 en otro caso	DNSC
	Índice de profesionalización (PROF)	$(\text{Número de profesionales} / \text{dotación total}) * 100.$	DIPRES - BGI
Efectos internos	Eficiencia (EFICIENCIA)	$(1 - (\text{Gasto de Operación Ejecutado en el año } t / \text{Presupuesto Total Ejecutado en el año } t)) * 100.$	DIPRES - PPTO
Efectos sociales	Efectividad (EFECTIV)	$(\text{Suma de ponderadores de IDR cumplidos} / \text{suma total de ponderadores de IDR}) * 100.$	DIPRES - ID
Características organizacionales	Tamaño ponderado (TAM_POND)	$\text{Presupuesto vigente al 31 de diciembre del año } t / \text{Presupuesto vigente al 31 de diciembre del año } t \text{ en el Servicio con mayor presupuesto}) * 100$	DIPRES - PPTO

Análisis de los Efectos de las Reformas



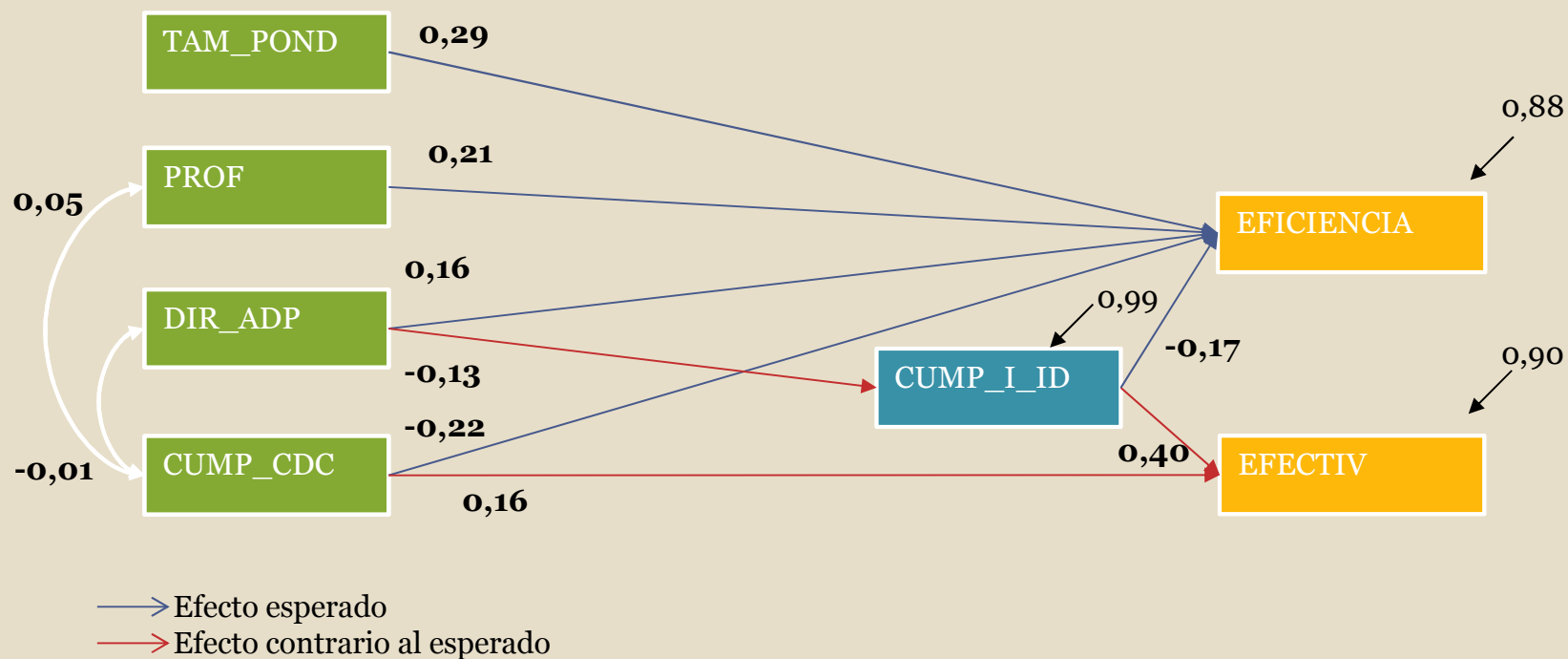
- Muestra

La muestra fue seleccionada de manera intencionada escogiendo a partir del año 2004 a aquellas agencias que formulan IDI y comprometen indicadores de desempeño colectivo.

106 servicios públicos contemplando los años 2004 a 2009.

653 registros

Análisis de los Efectos de las Reformas



Absolutas				Incrementales		
gl	Valor p	χ^2	RMSEA	AGFI	IFI	CFI
11	0,006	26,004	0,062	0,959	0,913	0,908

Análisis de los Efectos de las Reformas



La introducción del SADP ha mostrado tener los efectos planteados desde la teoría contribuyendo positivamente a la eficiencia del gasto público.

La reforma que introdujo la evaluación de desempeño en Chile mediante la incorporación de evaluación de desempeño institucional y colectivo no produjo los efectos esperados a partir de la teoría. ¿Por qué ocurrió esto?

Los IDI se asocian al otorgamiento de incentivos económicos hacia los funcionarios.

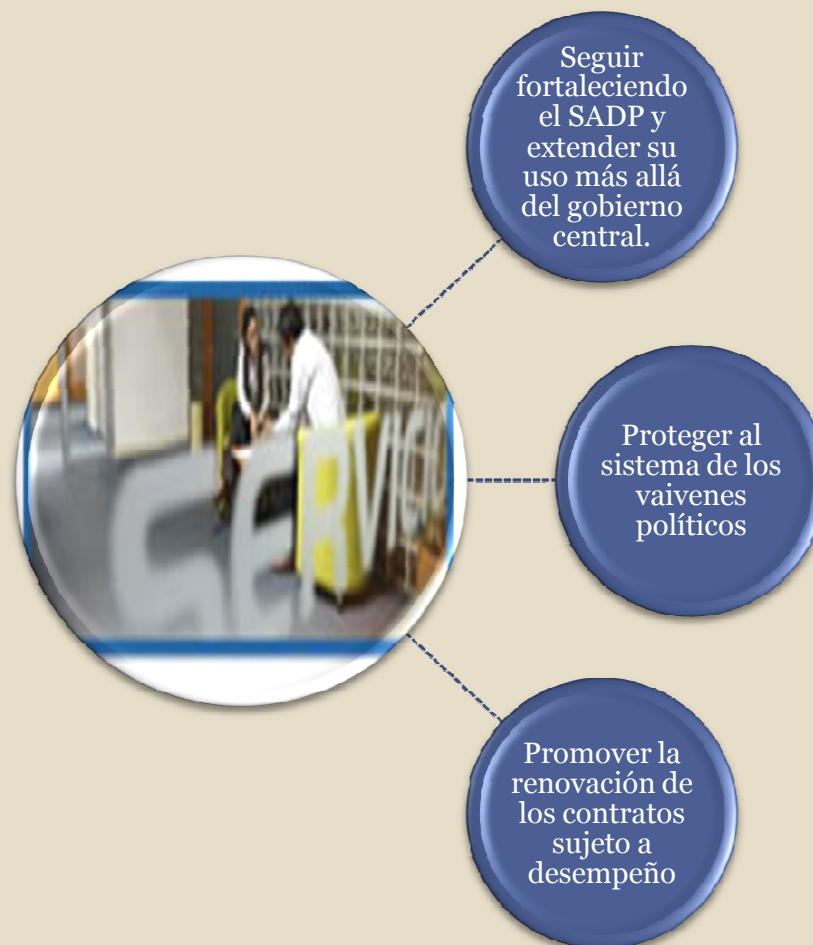
La teoría de juegos advierte que los actores se comportan de manera estratégica y que un juego repetido les permite aprender y modificar sus acciones en busca de un mayor beneficio

Los funcionarios buscan minimizar los riesgos de perder los incentivos económicos, estableciendo metas fácilmente alcanzables afectando negativamente la eficiencia de las agencias públicas.



Reflexiones finales

Reflexiones finales



Reflexiones finales



Mejorar la relevancia, calidad e integración de la información de desempeño en los procesos de gestión de las agencias

Promover el uso de incentivos no económicos para evitar generar un “juego” entre agentes y principales.

¿Cómo surgieron y qué efectos han provocado las reformas de Nueva Gestión Pública en Chile?



**TERCER ENCUENTRO DE LA SOCIEDAD
CHILENA DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

SANTIAGO, 19 DE ENERO DE 2012