

OFICIO GAB.PRES. (O) N° 1598/

ANT.: Acuerdo Gobierno - ANEF,
Modernización de la Capacitación
en el Sector Público.

MAT.: Lineamientos para la Modernización
del Sistema de Capacitación para el
Sector Público.

SANTIAGO, **30 OCT. 1995**

DE PRESIDENTE DE LA REPUBLICA
A SEÑORES DIRECTORES DE SERVICIOS

La modernización de las instituciones públicas constituye una de las más altas prioridades de las políticas de gobierno. La capacitación de los funcionarios públicos es un componente central de dicha política.

Teniendo en consideración la relevancia de esta materia, desde enero de 1995 en el marco del Comité Interministerial de Modernización de la Gestión Pública, ha funcionado un Comité Técnico conformado por los Ministerios del Interior, Hacienda, Trabajo y Previsión Social y Secretaría General de la Presidencia, que ha desarrollado un trabajo dirigido a formular las principales iniciativas y orientaciones para la modernización del sistema de capacitación en el sector público. Parte de las conclusiones de este trabajo se encuentran contenidas en el Acuerdo suscrito entre el Gobierno y la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), en junio del presente año.

En la perspectiva de dar a conocer a los servicios públicos los lineamientos centrales de la política de modernización del sistema de capacitación en el sector público, he encargado a los Ministros participantes del Comité Técnico la elaboración de una circular dirigida a los Ministros y Directores de servicios públicos.

El cumplimiento de las orientaciones contenidas en dicha circular forma parte medular de la política de mi Gobierno en pos de la modernización de la gestión pública y de la significación de los servidores públicos. Corresponde a cada servicio e institución pública materializar estas políticas de acuerdo a sus especificidades y necesidades propias.

Saluda atentamente a Ud.,

EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE
Presidente de la República

OF. CIRCULAR No **1599/**

ANT: ACUERDO GOBIERNO - ANEF.
MODERNIZACION DE LA
CAPACITACION EN EL SECTOR
PÚBLICO

MAT: LINEAMIENTOS PARA LA
MODERNIZACION DEL SISTEMA DE
CAPACITACION PARA EL SECTOR
PÚBLICO

SANTIAGO, 30 OCT. 1995

DE: **MINISTROS DEL INTERIOR, HACIENDA, SECRETARIO GENERAL DE LA
PRESIDENCIA, TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

A **SRS. DIRECTORES DE SERVICIOS**

Por instrucciones del Presidente de la República, los Ministros que suscriben cumplen con informar a Ud. de los principales aspectos de la política del Gobierno sobre modernización de la capacitación en el sector público y de los lineamientos a los que deberán ceñirse los servicios públicos en la aplicación de dicha política.

I.- **ORIENTACIONES GENERALES**

1.- **Capacitación y Modernización.**

Uno de los ejes centrales del proceso de modernización de la administración pública es el desarrollo de sus recursos humanos. Los cambios que se están promoviendo al interior de los servicios públicos para lograr una mayor eficiencia, eficacia y calidad son y seguirán siendo aplicados por los propios funcionarios.

Modernizar la administración pública involucra introducir técnicas modernas de gestión, cambiar los procesos administrativos, aplicar las nuevas tecnologías de la información y adoptar nuevos estilos de trabajo. Todo ello demanda de los funcionarios públicos competencias especiales, distintas de las adquiridas por la mera experiencia acumulada. En este escenario, la capacitación de los funcionarios públicos es un desafío impostergable y fundamental a ser abordado por el Estado.

La capacitación permite también ampliar las oportunidades y las condiciones de trabajo al interior de la administración pública. En efecto, el desarrollo de nuevas competencias técnicas le facilita a los funcionarios asumir nuevas tareas y nuevos estilos de trabajo, lo que permite no sólo mejorar su desempeño, sino también dignificar la función pública y ampliar la perspectiva de las labores que desarrollan.

2.- Invertir en los trabajadores del sector público.

Existe consenso en que la productividad y la eficiencia de las instituciones está directamente relacionada con el nivel de calificación de sus recursos humanos. Es por ello que durante estos últimos años el gasto público destinado a capacitación y el número de trabajadores capacitados en el sector público han aumentado considerablemente. Dicho esfuerzo merece ser continuado y profundizado de manera consistente con los actuales desafíos.

Consciente de esta situación, el Gobierno ha decidido aumentar cuantitativa y cualitativamente los esfuerzos destinados a la capacitación de los funcionarios públicos. Los recursos destinados al financiamiento de acciones de capacitación serán ampliados significativamente, posibilitando así un claro reforzamiento de la inversión en sus trabajadores que realizan las instituciones públicas, especialmente aquellas más rezagadas a este respecto.

No obstante, tan importante como invertir en el personal del sector público es hacerlo de modo de asegurar que dichos recursos contribuyan a elevar la eficiencia y la productividad en los servicios públicos. Para este efecto se han identificado algunas medidas inmediatas que, sumadas a las orientaciones y exigencias hacia los servicios públicos que se detallan más adelante, permitirán optimizar el uso de los recursos públicos destinados a la capacitación.

Este conjunto de iniciativas apuntan a desarrollar un nuevo sistema de capacitación para el sector público el cual será una pieza fundamental del proceso de modernización. Su puesta en marcha tendrá sin duda un impacto positivo en la productividad laboral, en la eficiencia de las instituciones y en la ampliación de oportunidades para los funcionarios, y permitirá también mejorar la capacidad de las instituciones públicas de brindar un servicio de calidad.

3.- Compromisos del Gobierno.

Las principales iniciativas y orientaciones del Gobierno para el desarrollo en el sector público de un sistema de capacitación más eficiente y participativo se encuentran contenidos en el Acuerdo suscrito con la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) en junio pasado (Anexo N°1). En dicho acuerdo se establece como compromisos fundamentales (a) elevar los recursos fiscales destinados a capacitación hasta alcanzar el 1% de las remuneraciones imponibles del personal; (b) desarrollar un conjunto de medidas destinadas a elevar la pertinencia y efectividad de la capacitación en el sector público y (c) crear instancias de participación para que los funcionarios y la dirección de los servicios públicos puedan lograr acuerdos sustantivos en torno a las políticas y programas de capacitación a desarrollar en dichos servicios.

Para efectos de materializar los propósitos anteriores se han desarrollado un conjunto de orientaciones generales que a continuación se detallan.

II.- INSTRUCCIONES GENERALES

1. Oportunidad y Gasto

Para optar a un incremento de los fondos destinados a capacitación en el proyecto de la Ley de Presupuestos de 1996 se ha instruido a los servicios públicos para entregar proposiciones adecuadamente fundadas, tanto en lo que respecta al respaldo técnico de las actividades a realizar como a la viabilidad operativa de las mismas. Para tal efecto:

a) Se asignará prioridad a aquellas propuestas de los servicios en que las actividades de capacitación se inserten en programas de desarrollo de recursos humanos y se fundamenten en estudios técnicos especializados de detección de necesidades de capacitación del personal.

b) La elaboración de los programas y planes de capacitación, debe tener como base un diagnóstico sobre las competencias requeridas de personal de servicio, asegurando que **las** actividades

programadas estén en concordancia con los requerimientos operativos del servicio y faciliten los proyectos de mejoramiento de gestión.

c) Los programas diseñados deben adecuarse a las reales necesidades de perfeccionamiento de los diversos estamentos y funciones que se desarrollen en la institución, garantizando oportunidades a los funcionarios para acceder a la capacitación a través de criterios de selección conocidos y transparentes, privilegiando las áreas más críticas de la gestión institucional y el mérito de los funcionarios.

2. Eficacia y Pertinencia

Los servicios deberán contar con Programas de Capacitación permitiendo planificar y priorizar sus actividades, evitando la improvisación.

Es recomendable que los Programas de Capacitación se basen en estudios de detección de necesidades. Estos estudios pueden ser encargados externamente o realizados por el propio Servicio a través de una metodología técnicamente apropiada para este efecto.

Las actividades contempladas en los programas de capacitación deben apuntar al desarrollo de competencias generales y específicas de los funcionarios permitiéndoles mayores oportunidades, aumento de la calidad de su trabajo y una mayor eficiencia a nivel institucional. Un aspecto crucial de la detección de necesidades, por lo tanto, es la identificación de las competencias que se requieren para que los funcionarios desarrollen adecuadamente sus funciones.

Las actividades de capacitación se planificarán para el año estableciendo una programación que asegure que el desarrollo de dichas actividades no interfiera con el normal desenvolvimiento de los servicios.

Deben tomarse las debidas providencias para que dichas actividades se realicen efectivamente en los tiempos programados y sean oportunamente difundidas, informando a los funcionarios de los procedimientos de postulación y acceso, requisitos y criterios de selección de los participantes.

En la selección de los participantes en las actividades, debe asegurarse la debida consistencia entre las tareas desempeñadas y las competencias a adquirir.

De acuerdo a los criterios recién señalados se recomienda estructurar los programas de capacitación indicando expresamente:

- i) La consistencia del programa con los objetivos y metas de gestión definidas para el año.
- ii) Las prioridades institucionales para la capacitación de sus funcionarios.
- iii) El tipo de actividades a desarrollar, temarios generales, número de horas, número de participantes y mecanismos de evaluación.

Se recomienda que los elementos anteriores se formulen con la generalidad suficiente como para no rigidizar el desarrollo del programa en el transcurso del año.

Los Programas de Capacitación constituirán documentos de entera responsabilidad de las instituciones y no estarán sujetos a la aprobación de otra autoridad distinta del Jefe Superior del Servicio, sin perjuicio de los mecanismos de consulta y participación que se señalan más abajo. No obstante, el Programa de Capacitación se requerirá como respaldo de las iniciativas del servicio en este ámbito y será exigible para la fundamentación de metas o propuestas presupuestarias sobre la materia.

3.- Apoyo técnico

Para un avance más efectivo de la modernización del sistema de capacitación, se ha considerado fundamental desarrollar una línea de apoyo técnico a los servicios en esta materia. Con tal objeto, el Comité Técnico para la Modernización de la Capacitación en el Sector Público ha programado la realización de Seminarios de orientación general sobre los aspectos centrales de la modernización

del sistema de capacitación y talleres metodológicos específicos orientados a desarrollar competencias en:

- Metodologías básicas de detección de necesidades
- Medición del impacto de la capacitación
- Orientación para la toma de decisiones en capacitación
- Formación y Operatoria de los Comités de Capacitación,

Dichas actividades están orientadas a las jefaturas de recursos humanos y encargados de capacitación de los servicios. Se recomienda a los servicios mantenerse informados sobre las actividades que se programen en este ámbito.

4.- Aspectos operativos

El nuevo sistema de capacitación que se pretende desarrollar en el sector público se sustenta en un funcionamiento descentralizado y flexible. Esto implica concretamente que los Ministerios y Servicios tendrán la responsabilidad de definir sus políticas y programas de capacitación de acuerdo a sus propias necesidades y prioridades. No obstante el carácter flexible y descentralizado del sistema demandará de los directivos públicos mayores responsabilidades en términos de asegurar la agilidad y calidad de la capacitación ejecutada:

Dentro de este esquema:

- Los Servicios presentarán a la Dirección de Presupuestos la petición de financiamiento para sus actividades de capacitación programadas para el año de vigencia de la Ley, apoyándose en el Programa desarrollado de acuerdo a los criterios contemplados en el punto 2.
- Las actividades podrán ser contratadas con organismos capacitadores o realizadas internamente por entidades públicas. En caso de recurrirse a organismos capacitadores externos, éstos deberán estar acreditados en el Registro de Organismos Capacitadores de SENCE como también, las acciones de capacitación que éstos realicen (cursos, seminarios, talleres).

Respecto de la capacitación en el lugar de trabajo, sea ésta interna o externa, se recomienda a los servicios que no hayan recurrido a estas metodologías informarse adecuadamente a fin de diversificar sus actividades de capacitación conforme a los métodos más eficaces para el logro de sus objetivos.

En el caso de aquellos servicios que lleven a cabo actividades de capacitación interna, se sugiere que éstas sean identificadas presupuestariamente como tales a fin de conocer con mayor precisión el volumen real de actividades de capacitación desarrolladas por el servicio y sus verdaderos costos. La Dirección de Presupuestos efectuará las debidas modificaciones en el clasificador presupuestario para este propósito.

Para agilizar y lograr mayor eficiencia en la programación y ejecución de la capacitación, se revisarán las normas de; estatuto administrativo que obstaculizan una capacitación más expedita. Esta revisión será efectuada por el Comité Técnico a que se hace relación más adelante. Dicho Comité recibirá y analizará las proposiciones que a este respecto efectúen los servicios, los que deberán serle remitidos antes del 30 de Noviembre de 1995.

5.- Fortalecimiento de la función de capacitación en los servicios

Es conveniente que la función de capacitación al interior de los servicios sea fortalecida para enfrentar los requerimientos que se derivan de la modernización del actual sistema de capacitación del sector público.

Este esfuerzo puede enmarcarse dentro de una estrategia más general de fortalecimiento de las unidades de personal o recursos humanos en los servicios públicos a través del adecuado entrenamiento de su personal y la generación de instancias de interlocución con la dirección superior y las demás jefaturas del servicio. Lo anterior es un requisito básico de consistencia entre la estructura de responsabilidades de un servicio y el lugar central que las personas juegan en el funcionamiento de éste.

En lo que concierne a la capacitación, se recomienda que los servicios identifiquen como responsable directo de esta materia a un funcionario con la calificación y autoridad consistentes con la prioridad que se le quiere dar a esta actividad en su funcionamiento.

Una tarea importante a asignar a las unidades de personal y los encargados de capacitación es la de llevar un registro de las actividades patrocinadas por el servicio en esta área. Para este efecto en el Anexo N° 2 se presenta un modelo de ficha a adoptar por los servicios que no efectúan dicho seguimiento en la actualidad. Posteriormente como parte de la línea de apoyo técnico y seguimiento que se desarrollará por parte del Comité Técnico, se pondrá a disposición de los servicios un software básico y una guía metodológica que apoyará la labor de diseño y seguimiento de las actividades de capacitación.

6.- Participación

El gobierno se ha comprometido a impulsar la creación de Comités de Capacitación en los servicios públicos. Dicha política tiene por objeto promover una mayor participación y compromiso de los funcionarios en tomo a su propio perfeccionamiento y el incremento de la eficiencia y productividad de las instituciones públicas.

Las funciones de los Comités de Capacitación serán de colaborar y apoyar en el servicio la formulación de sus Políticas y Programas de Capacitación e involucrar activamente a los funcionarios en su desarrollo. Lo anterior evidentemente no modifica las atribuciones y responsabilidades que tienen los actuales departamentos o unidades de capacitación, sino que son instancias de consulta y participación organizada de los funcionarios, conforme a las políticas de gobierno sobre esta materia.

Los Comités estarán constituidas en partes iguales por profesionales y técnicos de la Dirección Superior de los organismos públicos con capacidad técnica y responsabilidad en las decisiones vinculadas a la capacitación y por representantes de los trabajadores del Servicio, incluidos representantes del o las Asociaciones de Funcionarios correspondientes, según la situación de éstas.

A este respecto se recomienda seguir las pautas sobre composición de los Comités de Capacitación señaladas en el Anexo N°3 y que corresponden a la proposición que da el gobierno para el sector privado a través del proyecto de ley que modifica el Estatuto de Capacitación y Empleo.

Una vez constituidos los comités de capacitación, el Gobierno desarrollará programas especiales de formación para sus integrantes, incluidos los representantes de la parte laboral.

Para los efectos de oficializar la creación de los Comités de Capacitación, y teniendo en cuenta que corresponde al Presidente de la República la administración del Estado y la expedición de los instrumentos regulatorios pertinentes a tal facultad (Constitución Política, Arts. 24 y 32 NO 8), los servicios a través del Ministerio respectivo, procederán a requerir la dictación de un decreto supremo en el que se establecerá la forma, integración y las funciones de cada uno de estos cuerpos, como también las normas básicas de funcionamiento que sean necesarias, requiriendo para tal efecto la opinión de sus asociaciones de funcionarios.

III.- ASPECTOS INSTITUCIONALES

Para la implementación de los lineamientos del Sistema de Modernización de Capacitación del Sector Público, se mantendrá el Comité Técnico conformado por los Ministerios de Hacienda, Interior, Trabajo y SEGPRES.

La coordinación de dicho Comité estará en la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda.

Dicho Comité será el encargado de:

- Diseñar e implementar la línea de apoyo técnico a los Servicios.
- Mantener un canal de comunicación expedito con las instituciones que requieran información y orientación sobre la incorporación de los criterios que sustentan la propuesta de modernización del Sistema de Capacitación.
- Establecer los mecanismos de seguimiento de los programas de capacitación que se presenten para el año 1996, recabando información sobre la calidad, consistencia e impacto de ellos.
- Mantener una vinculación regular con la ANEF para analizar y mejorar el desarrollo del Acuerdo.

Los Servicios que requieran mayor información u orientaciones respecto de los contenidos de las propuestas señaladas, podrán recurrir a los miembros del Comité. (Ver anexo 4).

Saludan atentamente a Uds.,

CARLOS FIGUEROA SERRANO
MINISTRO DEL INTERIOR

EDUARDO ANINAT URETA
MINISTRO DE HACIENDA

GENARO ARRIAGADA HERRERA
MINISTRO SECRETARIO GENERAL
DE LA PRESIDENCIA

JORGE ARRATE MAC NIVEN
MINISTRO DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

ANEXO N° 1

Santiago, Junio 5 de 1995

ACUERDO GOBIERNO - ANEF MODERNIZACION DE LA CAPACITACION EN EL SECTOR PUBLICO

En noviembre pasado, el gobierno y la ANEF alcanzaron importantes acuerdos en relación a la capacitación de los trabajadores del sector público. Dichos acuerdos contemplan elevar los recursos asignados al financiamiento de las acciones de capacitación en el sector público hasta alcanzar el 1% de las remuneraciones imponibles de los funcionarios. Asimismo, se concordó revisar conjuntamente, en un plazo no superior a los 4 meses, el funcionamiento del actual sistema de capacitación en el sector público con el objeto de mejorar su eficacia, su equidad y su participación.

A partir de estos compromisos, se constituyó una Comisión Técnica, integrada por autoridades gubernamentales y dirigentes de la ANEF, con el objeto de revisar el funcionamiento del Sistema de Capacitación en el sector público y formular recomendaciones para su perfeccionamiento futuro. Esta Comisión Técnica ha elaborado un diagnóstico sobre la situación cuantitativa y cualitativa de la capacitación en el sector público y a partir de éste propone una serie de líneas de acción y compromisos de trabajo orientadas a su modernización.

La capacitación de los funcionarios públicos es un tema de especial relevancia en el marco de las políticas de modernización de gestión impulsadas desde el gobierno. El perfeccionamiento del personal y el desarrollo de competencias que estimulen un mejor desempeño, es un instrumento valioso para el aumento de la productividad laboral y el logro de mayor eficiencia de las instituciones públicas.

Para los trabajadores del sector público la capacitación constituye un elemento de inestimable valor para adquirir las competencias para desempeñar una mejor labor, para proyectar su desarrollo técnico y profesional y es una expresión de la importancia y dignidad de su función. Por estas razones la ANEF ha asignado una alta prioridad a esta materia.

La capacitación del personal es un eje central de las iniciativas de muchos servicios públicos, No obstante, este esfuerzo debe ampliarse al conjunto de las instituciones del sector público y ser parte central del diseño de las políticas de recursos humanos. El aumento de la cobertura y el mejoramiento de la calidad de la capacitación del personal del sector público, permitirá asumir con las capacidades idóneas los desafíos de mejoramiento de gestión que enfrentan los servicios públicos.

A.- DIAGNOSTICO DEL SISTEMA DE CAPACITACION DEL SECTOR PUBLICO

Características del actual sistema.

El tema de la capacitación en el sector público ha cobrado especial relevancia dentro de las políticas y orientaciones tendientes al desarrollo de los funcionarios públicos. En los últimos cuatro años ha habido un aumento considerable del presupuesto de capacitación, el número de acciones realizadas y de la cantidad de funcionarios involucrados,

El presupuesto de capacitación ha aumentado entre 1990 y 1994 en más de un 300% en términos reales. Como resultado, los gastos de capacitación alcanzan en la actualidad a alrededor de un 0,5% del total de las remuneraciones imponibles. Asimismo de un 10% de funcionarios capacitados sobre la dotación de personal en 1990, en la actualidad se capacita más de un 20%. Estas cifras revelan un esfuerzo del sector público en materia de capacitación que supera el que por este mismo concepto ha realizado el sector privado en el mismo período.

No obstante estos importantes logros, es mucho lo que se puede avanzar en la tarea de convertir la capacitación en un instrumento útil para el desarrollo de los funcionarios públicos y para el logro de mayores niveles de eficiencia y eficacia de la gestión pública.

1. Políticas de capacitación en los servicios públicos.

En la mayor parte de las instituciones públicas la debilidad del área de recursos humanos, dificulta la formulación de directrices y criterios estratégicos para la definición de las políticas de capacitación. Las actividades de capacitación están generalmente disociadas de los objetivos institucionales.

Asimismo la planificación de las actividades de capacitación en el conjunto de los servicios públicos - reconociendo los progresos observados en los últimos 2 años - demuestra ser un área a reforzar. Durante los últimos cuatro años, el promedio de ejecución del gasto en capacitación no ha superado el 75% de lo programado por las instituciones. Por otro lado, la concentración de la ejecución del gasto al final del año, refleja en parte, una escasa programación de la actividad de capacitación al interior de los servicios. En efecto, el 50% del presupuesto de capacitación se gasta en los últimos tres meses del año.

2. Programas de capacitación.

La débil articulación entre el desarrollo del área de recursos humanos de las instituciones, las políticas de capacitación y los objetivos estratégicos de los servicios, implica que la identificación de las actividades de capacitación y el contenido de éstas, no se estructuran, en la mayoría de las instituciones, como programas coherentes con las necesidades del servicio y el desarrollo de la carrera funcionaria.

La escasa participación de los funcionarios en la definición de los programas y el incipiente desarrollo del área de capacitación en los servicios dificulta el desarrollo de canales expeditos para detectar necesidades y lograr mayor motivación para las actividades de capacitación y perfeccionamiento.

Se detecta además, desconocimiento de los criterios que regulan el acceso a los cursos de capacitación en cada uno de los servicios y escasa evaluación de los resultados de los programas ejecutados en términos de sus objetivos.

Los criterios de selección de los funcionarios - salvo excepciones destacables en los servicios con mayores avances en la materia - son escasamente informados a éstos, lo, que genera desconfianza frente a las autoridades. Asimismo, no existe en general una evaluación de la adquisición de competencias posterior a la participación de los funcionarios en las actividades de capacitación.

Las debilidades observadas en las experiencias de capacitación en términos de la participación de los funcionarios, los criterios de selección, los contenidos de los programas y la evaluación de los resultados configuran un panorama que en muchos casos no genera los incentivos y estímulos necesarios para que los funcionarios reconozcan en la capacitación un instrumento fundamental para el desarrollo de sus competencias.

3. Instituciones y Marco normativo vigente.

En relación a las normas que regulan la capacitación, se destacan las limitaciones que imponen las definiciones estrechas sobre capacitación contempladas en el Estatuto Administrativo, lo que impide un uso más eficaz e integral de la capacitación en el sector. Dicha normativa impone adicionalmente algunas limitaciones administrativas innecesarias al acceso de los funcionarios a estas actividades.

Existe consenso en los actores que conforman el actual sistema de capacitación del sector público, en cuanto a que la autonomía y descentralización de decisiones en los servicios para la definición y aprobación de programas, permite agilizar su ejecución. Asimismo la descentralización involucra un mayor grado de responsabilidad y compromiso de los directivos públicos en este tema, aspecto que es identificado como una de las principales debilidades actuales del sistema. No obstante, es fundamental entregar mayores orientaciones a los Ministerios e instituciones pertinentes sobre las políticas de capacitación y sus lineamientos, en la perspectiva de lograr una adecuada consistencia en las acciones que el Estado realiza en este campo en relación a su personal.

4. Oferta de capacitación.

A nivel de la oferta de capacitación, se observa falta de información y orientación sistematizado sobre el tipo y calidad de organismos capacitadores que pueden prestar servicios a las instituciones públicas, especialmente en temas de interés para los nuevos requerimientos de la función pública tales como técnicas modernas de gestión, desarrollo organizacional, medición y evaluación del desempeño institucional- situación particularmente compleja en las regiones. Asimismo parece necesario difundir entre los organismos públicos, las múltiples modalidades y técnicas en base a las cuales se puede desarrollar la capacitación, así como los mecanismos de apoyo a la toma de decisiones en ésta área.

B.- LA MODERNIZACION DE LA CAPACITACION EN EL SECTOR PUBLICO:

LINEAS DE ACCION

Considerando el rol decisivo de la capacitación de los funcionarios en la modernización de la gestión pública y la necesidad de lograr nuevos avances respecto de la situación previamente descrita se propone impulsar la modernización de la capacitación en el sector público en torno a cuatro líneas de acción:

1. Ampliar las oportunidades de acceso a la capacitación en el sector público

En el marco de las acciones tendientes a modernizar la gestión pública, el gobierno expandirá el sistema de capacitación en el sector público invirtiendo hasta el 1% de las remuneraciones imponibles anuales en acciones de capacitación en favor del personal de los diversos Ministerios y Servicios Públicos, lo que permitirá ampliar y fortalecer el desarrollo de los recursos humanos en este sector.

El aumento del gasto en capacitación hasta el 1% de las remuneraciones imponibles de cada servicio permitirá ampliar la cobertura actual desde un 20% a más un tercio de la dotación de personal del sector público, lo que representa una cifra importante en términos de satisfacer las necesidades reales de formación de los empleados públicos.

2. Elevar la eficacia y pertinencia.

Las acciones de capacitación de cada servicio deben tener como criterio central su pertinencia en relación a la misión institucional y los proyectos de modernización de las instituciones públicas, apuntando fundamentalmente al desarrollo de nuevas competencias y destrezas para un mejor desempeño individual y/o colectivo a su interior.

Para este efecto resulta altamente conveniente que dichas acciones se estructuren en forma de **programas** de desarrollo de los recursos humanos, apoyados en un diagnóstico sobre los niveles de conocimiento y capacidades del personal y de las competencias que este requiere para un desempeño más eficaz. Dichos programas involucran definiciones respecto de las orientaciones sobre tipos de acciones de capacitación a desarrollar y sobre el perfil de los participantes de estos programas. De este modo, los programas de capacitación se transformarán en herramientas importantes de la modernización de la gestión y de significación de los funcionarios públicos.

Con el objeto de apoyar la formulación de estos programas, se reconocerá y estimulará el uso de asistencia técnica especializada en desarrollo de recursos humanos de parte de las instituciones públicas.

3. Flexibilizar y descentralizar las decisiones de capacitación.

La expansión del sistema de capacitación en el sector público debe mantener y aún profundizar los criterios de descentralización y flexibilidad para su funcionamiento, que coinciden con los principios del sistema nacional de capacitación. Este funcionamiento descentralizado concede un papel activo a la entidad pública (sea Ministerio o Servicio), en la definición de las acciones de capacitación a desarrollar, sus metodologías y proveedores y su estructuración en Programas de Capacitación. Estas actividades podrán ser ejecutadas por organismos capacitadores o internamente por las entidades públicas, según sus necesidades. Como requisito fundamental para resguardar la calidad y confiabilidad de los organismos capacitadores, bastará con exigir que éstos se encuentren debidamente acreditados en el Registro de Organismos Capacitadores de SENCE registrándose también, las acciones de capacitación de éstos realicen (cursos, seminarios, talleres),

La información pública y los estudios que el SENCE desarrollará en el marco del nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo proveerá información adicional para orientar las decisiones de los organismos públicos

a este respecto. En este marco, se pretende encaminar la capacitación pública a una modalidad similar al funcionamiento del Sistema Nacional de Capacitación y Empleo.

4. Abrir oportunidades de participación.

Se promoverá la participación institucionalizada en los temas de capacitación mediante la formación de **Comités de Capacitación** en las entidades públicas. Dichos comités tendrán el concurso de la gerencia pública - representada por profesionales y técnicos de la dirección superior de los organismos públicos - y de los trabajadores del servicio, incluidas las Asociaciones de Funcionarios. Estos Comités facilitarán la participación organizada del personal en la confección de el o los programas de capacitación que contemplará los aspectos señalados en el punto 2 anterior.

C. COMPROMISOS PARA IMPLEMENTAR LA MODERNIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

La estructuración de este nuevo enfoque sobre capacitación en el sector público requiere el desarrollo de una estrategia diversificada y gradual. Para este efecto durante el primer año de operación se implementarán un conjunto de iniciativas prioritarias.

- Entregar en las instrucciones presupuestarias para el año 1996, las orientaciones y requisitos que deberán seguir los servicios para la presentación de programas de capacitación en la perspectiva de acceder a montos de hasta el 1% de las remuneraciones imposables, para el financiamiento de éstos.
- Ofrecer, durante lo que resta del año 1995, la posibilidad de ampliar los programas de capacitación para los servicios públicos, considerando para estos efectos, la fundamentación, pertinencia y viabilidad operativo y financiera de sus propuestas.
- Remitir a las autoridades de los Ministerios y Servicios públicos, una comunicación de los lineamientos de la estrategia modernizadora de la capacitación en el sector público.
- Implementar una etapa piloto en diversas entidades públicas, centrada en la elaboración de los Programas de Capacitación y en la instalación de los Comités de Capacitación.
- Desarrollar un programa de apoyo técnico (talleres, seminarios) dirigido a directivos y funcionarios que fortalezcan la implementación de este nuevo tipo de capacitación
- Revisar las normas sobre capacitación contenidas en el proyecto de reforma de; Estatuto Administrativo que se encuentra en el Congreso Nacional, en la perspectiva de facilitar la ejecución de políticas acordes con la modernización de; sistema de capacitación del sector público.
- Mantener el funcionamiento del equipo técnico interministerial y las instancias de consulta con la ANEF, con el objeto de apoyar la implementación exitosa de estas iniciativas.

El nuevo Sistema de Capacitación del Sector Público apunta en la dirección delineada por el Supremo Gobierno en términos de modernizar la Gestión Pública, y es la base para lograr que los Servicios y sus trabajadores, cumplan con la ineludible tarea de mejorar la cantidad y calidad de los servicios de las Instituciones Públicas, para alcanzar el desarrollo con equidad y la superación de la pobreza que nos demanda toda la comunidad nacional.

ANEXO Nº 2

Programa de Capacitación FICHA DE SEGUIMIENTO

Nombre Actividad (1)	Nº de Participantes (2)						Durac. (hrs)	Inicio	Término	Competencias a desarrollar (3)	Entidad Capacitad.	Costo Activ	Observac.
	Dir	Prof	Téc	Adm	Aux	Total							

Observaciones:

- (1) **ACTIVIDADES DE CAPACITACION:** Comprende los cursos, talleres, seminarios u otras acciones que estén contenidas en el Programa de Capacitación y que hayan sido definidas a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación del servicio y que serán desarrolladas en el año presupuestario.
- (2) **PARTICIPANTES:** Para cada actividad de capacitación deberá describirse el grupo objetivo al cual está dirigido cada una de las actividades y los criterios y sistema de selección empleados
- (3) A partir del diagnóstico de necesidades de capacitación que será la base del diseño del Programa, deberá quedar claramente señalado para cada actividad de capacitación que realice el servicio las competencias que se pretenden desarrollar a partir de éstas.

Las competencias a desarrollar a partir de la capacitación deberán estar relacionadas con los desempeños específicos que requieren ser potenciados en los funcionarios, teniendo en cuenta los proyectos estratégicos del servicio y/o competencias generales que se refieren al desarrollo de los recursos humanos en la perspectiva de favorecer actitudes favorables al cambio.

ANEXO N° 3.

PROPUESTA PARA LA FORMACION DE COMITES DE CAPACITACIÓN EN EL SECTOR PUBLICO.

1. Es política del gobierno promover la formación de Comités de Capacitación en las instituciones públicas como instancias de participación, concertación y consulta entre la dirección de los servicios y sus funcionarios.
2. Serán tareas fundamentales de los Comités el asesorar a la Jefatura superior del Servicio en la preparación de sus políticas y programas de capacitación y en la evaluación del desarrollo de la actividad del Servicio en esta área.
3. La ejecución de el o los programas corresponderá al área de personal o de recursos humanos. Dicha área deberá ser fortalecida en el desarrollo de capacidades para enfrentar estos requerimientos.
4. Se recomienda que el Comité de Capacitación esté conformado por 4 miembros, en aquellas instituciones que tengan una dotación inferior a 1.100 funcionarios, y por 6 en aquellos cuya dotación sea igual o superior a 1.100 funcionarios. El Comité debe integrarse en partes iguales por los representantes de la Jefatura superior de la Institución y los representantes de los funcionarios.
5. Los representantes de la Jefatura Superior de la Repartición deberían ser designados por ésta de entre aquel personal que desempeñe funciones superiores, que por razón de sus cargos o funciones tenga competencia en el área de Recursos Humanos o esté vinculado al proceso de modernización del servicio.

Se recomienda que los representantes de los funcionarios sean elegidos Q designados asegurando, por una parte la representación adecuada de los principales estamentos que componen el servicio y, por otra, una contribución efectiva a las actividades especializadas del comité. Para este efecto se propone seguir las pautas del proyecto que modifica el Estatuto de Capacitación y Empleo, actualmente en discusión en el Congreso Nacional. (1)

6. Las principales funciones del Comité serán el pronunciarse y evaluar el programa de capacitación de la institución y servir de instancias de consulta de la dirección del servicio sobre otras materias ligadas a la capacitación y formación de recursos humanos en el servicio.
7. Dada la existencia de un ciclo anual regular de toma de decisiones en los servicios públicos que incluye, entre otras materias, a la programación y ejecución de acciones de capacitación, el funcionamiento de los comités de capacitación debe regularse de modo que las opiniones y pronunciamiento de éste lleguen oportunamente a la dirección del servicio.
8. Con el objeto de fortalecer el funcionamiento de los Comités de Capacitación, el Comité Interministerial impulsará actividades de formación para sus miembros, particularmente los requerimientos de la parte laboral, dentro del primer trimestre de 1996.

Nota (1): En dicho proyecto, si el conjunto de los afiliados al o los sindicatos representan más del 66% de los trabajadores sindicalizados de la empresa tendrán derecho a elegir a la totalidad de los representantes en el comité; si representan el 66% o menos y más del 33% de la dotación de la repartición, elegirán 2 representantes; designarán 1 representante si el conjunto de los trabajadores afiliados representa hasta el 33% de los afiliados.

Los trabajadores no sindicalizados tendrán derecho a 1 representante si los trabajadores pueden designar 2 miembros; tendrán derecho a 2 si pueden designar sólo a 1 de los miembros del comité, y a 3, en el caso que no existiese sindicato.

ANEXO No 4

Los integrantes del Comité a los cuales podrá recurrirse para mayor información son:

Mario Marcel C.	Subdirector de Racionalización y Función Pública, Dirección de Presupuestos Fono:6980182
Rodrigo Egaña B.	Director División Coordinación Interministerial Ministerio Secretaría General de la Presidencia Fono:6904762
Julio Valladares M.	Director del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) Fono:6968123
Marianela Armijo Q.	Sector Gestión Pública, Dirección de Presupuestos Fono:6717113
Marianela Silva H.	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo Fono:6990069