

ARCHIVO

MEMORANDUM N° 215

REPUBLICA DE CHILE					
PRESIDENCIA					
REGISTRO Y ARCHIVO					
NR.	91/20114				
A:	02 OCT 91				
P.A.A.	<input type="checkbox"/>	R.C.A.	<input type="checkbox"/>	F.W.	<input type="checkbox"/>
C.B.E.	<input type="checkbox"/>	M.L.P.	<input type="checkbox"/>	P.V.	<input type="checkbox"/>
M.T.O.	<input type="checkbox"/>	EDEC	<input type="checkbox"/>	J.R.A.	<input type="checkbox"/>
M.Z.C.	<input checked="" type="checkbox"/>				

15060

SANTIAGO, 01 OCT 1991

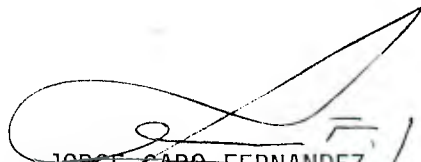
- DE : JORGE CARO F., JEFE DEPARTAMENTO DE PERSONAL,
CAPACITACION E INVESTIGACION ADMINISTRATIVA.
- A : SR. MARCELO ZAPATA, SECRETARIO PRIVADO DE
S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA.
- MAT.: REMITE COPIAS DE DOCUMENTOS QUE SEÑALA.

De acuerdo a lo conversado telefónicamente el día 01 de octubre del presente año, tengo el agrado de remitir a Ud. las siguientes copias de documentos :

- Proyecto de Directiva Presidencial, que fija la política de capacitación, materia ya aprobada por el Subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo.

- Programa preliminar de la Jornada Nacional de Capacitación, en el cual se contempla la asistencia de S.E. el Presidente de la República.

Saluda atentamente a Ud.,



JORGE CARO FERNANDEZ
Jefe Departamento de Personal
Capacitación e Investigación
Administrativa

JCF/mrf.-



ANT.:1) Constitución Política de la República.

2) Ley Nº 18.834

MAT.: Capacitación del Personal Público.

SANTIAGO,

DE: PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

A : SRES. MINISTROS.

A. Considerando:

1. Que el cumplimiento adecuado del Programa de Gobierno demandará un cambio de una Administración basada en potestades a una fundamentada en objetivos, lo que se traducirá en un proceso progresivo a través del cual los directivos superiores, en directa colaboración con sus funcionarios identifiquen los propósitos, metas y finalidades comunes para la organización, y establezcan las formas y condiciones en que se materializarán, y las responsabilidades individuales que se asignarán a cada uno de los integrantes de la Administración.
2. Que en virtud de lo expresado el personal público constituye un recurso fundamental para llevar a cabo las políticas, planes y metas de gobierno, lo cual exige, entre otros aspectos, a la Administración implementar una adecuada política de desarrollo de recursos humanos, que no sólo involucre a la capacitación propiamente tal, sino también al diseño de una malla curricular adecuada de formación y perfeccionamiento y el fortalecimiento del potencial de la organización, de manera de contar con funcionarios debidamente preparados para enfrentar los constantes desafíos y complejidades que nos brinda el mundo moderno.



3. Que el desarrollo de los recursos humanos tiene un rol protagónico en un proceso de modernización y de transformación administrativa, como lo prueban las más recientes experiencias de gestión tanto en el sector público como privado.
4. Que el programa de Gobierno señala, entre sus objetivos "la democratización del país y el perfeccionamiento de sus instituciones", constituyendo la capacitación uno de sus ejes más importantes.
5. Que en el citado Programa se establece como un objetivo hacia el cual el Gobierno avanza vigorosamente, la "Descentralización de la Administración del Estado", lo que requerirá dotar a los niveles regionales y locales de personal capaz de enfrentar los problemas económicos, sociales y culturales que se presenten en su ámbito de competencia y de decidir sobre programas y proyectos de desarrollo.
6. Que para lograr que la capacitación sea un motor de cambios en el desarrollo del personal público, que mejore la motivación y el desempeño laboral de los funcionarios, es necesario que:
 - a. Los objetivos de la capacitación estén directamente relacionados con el modelo administrativo que se pretende lograr, en el marco de un Estado moderno y eficiente.
 - b. La función de capacitación se entienda como un proceso integral, que permita conjugar las técnicas más modernas de administración, teniendo en cuenta los valores humanos de la sociedad.
 - c. La capacitación esté íntimamente ligada con la carrera funcionaria.
7. Que los criterios básicos que deben guiar el funcionamiento de esta actividad son:
 - a. Estimular la participación de los funcionarios en el quehacer de la Administración, alcanzando un mayor compromiso en el cumplimiento de los objetivos de la institución.



- b. Ser una función sistemática y permanente, lo que significa que debe ser planificada de manera técnica y no obedecer a decisiones puramente discrecionales.
 - c. Constituir un elemento básico en el desarrollo de la carrera funcionaria, lo cual implica una relación directa con los requisitos de ingreso y promoción establecidos en las diversas plantas de personal existentes en la administración del Estado.
 - d. Comprender a todo el personal, desde los niveles de dirección, normativos, operativos y de apoyo.
 - e. Priorizar la ejecución de los programas de capacitación en los niveles regional y local.
 - f. Tener incorporado el efecto multiplicador, constituyéndose el funcionario capacitado en un sujeto capaz de continuar capacitándose por sí mismo y de colaborar al perfeccionamiento de otros funcionarios.
 - g. Utilizar la infraestructura existente en el área de capacitación, principalmente del sector privado.
- B. Visto: que el Gobierno se ha fijado como objetivo en este ámbito de acción el fortalecer el funcionamiento de la capacitación, se han determinado las siguientes metas:
- 1. En primer término, establecer un Sistema Nacional de Capacitación que garantice los derechos de los funcionarios públicos y contribuya al cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos programados por el Gobierno.
- La estructura del Sistema estará constituida por los siguientes organismos:
- a. La Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que continuará siendo el ente normativo y regulador del Sistema.
 - b. El Ministerio de Hacienda, que es el ente asignador de recursos presupuestarios.



- c. Las instituciones públicas, que son las unidades operativas del Sistema
 - d. Los organismos capacitadores, que son las entidades oferentes de servicios de capacitación.
2. La segunda meta está referida a modificar las disposiciones estatutarias que regulan la capacitación del personal público, en el sentido de :
- a. Ampliar los tipos de capacitación, cubriendo otros aspectos inherentes al quehacer de una organización pública, permitiendo que el funcionario sea un agente activo en el desarrollo económico social del país.
 - b. Crear, en cada institución pública, un Comité de Capacitación integrado por directivos, dirigentes gremiales y encargados técnicos de capacitación.
 - c. Establecer la capacitación como un efectivo requisito de ingreso y ascenso en las plantas de personal de ministerios y servicios públicos.
 - d. Dictar un reglamento de capacitación, a través del cual se disponga la forma de funcionamiento de los programas de capacitación y los derechos y deberes de los funcionarios, entre otras materias.
3. En tercer lugar es necesario implementar un procedimiento permanente de detección de necesidades. En esta tarea se deberá tener en cuenta las políticas de gobierno, tanto nacionales, sectoriales como territoriales. A través de este mecanismo se determinarán los requerimientos que debe satisfacer el Estado, en el campo de la capacitación, para poder cumplir, en general, con los programas prioritarios del país y en particular, con los de las instituciones públicas.
4. Como cuarta tarea, se ha estimado conveniente



promover que los programas de capacitación sean formulados en atención a las siguientes pautas:

- a. Deben sustentarse en las necesidades efectivas de capacitación.
 - b. Deben concordar con las políticas y planes globales y sectoriales.
 - c. Deben estar preferentemente relacionados con la carrera funcionaria.
 - d. Deben vincular los intereses del funcionario con los de la Administración.
 - e. Deben incentivar la vocación por el servicio público.
5. La quinta meta propuesta está referida a la utilidad de implantar un efectivo método de evaluación y seguimiento de los resultados de las acciones de capacitación, que sea conocido por cada institución.
 6. En sexto término, se espera fijar un mecanismo de asignación de recursos presupuestarios para financiar las actividades de capacitación que responda a los requerimientos institucionales.
 7. La séptima meta dice relación con la necesidad de otorgar preferencia a la capacitación del personal que se desempeña en regiones y comunas con énfasis en las localidades extremas y aisladas.
 8. En octavo lugar, se pretende efectuar jornadas nacionales y regionales de Capacitación, con el fin de fomentar la importancia de esta actividad en el desarrollo del Sector Público.
 9. En último término, se ha considerado de real interés que cada institución de la Administración Pública designe a un funcionario para que cumpla las labores de Encargado de Capacitación, constituyéndose en el nexo técnico del Sistema.



C. Para el cumplimiento de las metas señaladas, el gobierno declara como prioritarias las siguientes acciones:

1. A nivel general:

- a. Capacitar y perfeccionar al personal directivo superior, con el fin de promover y desarrollar la capacidad gerencial de estos funcionarios.
- b. Capacitar a los Encargados de Capacitación de las instituciones públicas a través del desarrollo de encuentros y jornadas y preparar a los funcionarios en el uso adecuado de las nuevas tecnologías existentes, conforme a la política que se dicte sobre la materia.
- c. Facilitar la asistencia a cursos de capacitación habilitantes para el ascenso a cargos de mayor jerarquía.
- d. Impulsar la capacitación del personal que se desempeña en las oficinas de información para el público usuario.
- e. Realizar actividades de capacitación referidas a materias de común aplicación (técnicas y normas de personal, administración financiera, control y evaluación, uso de equipos computacionales, etc).

2. A Nivel Sectorial:

- a. Fomentar la capacitación que dice relación con las materias propias de cada ministerio y servicio público.
- b. Promover el conocimiento de las políticas sectoriales y su aplicación.
- c. Incentivar la especialización del personal profesional y técnico.
- d. Establecer mecanismos que permiten que el personal capacitado, colabore en la citada función.



3. A Nivel Regional:

- a. Promover la capacitación del personal que se desempeña en regiones, provincias y comunas, con el fin de fortificar el desarrollo económico-social de dichos niveles territoriales.

Se dará preferencia al perfeccionamiento en las áreas de:

- Evaluación de Proyectos
 - Toma de Decisiones
 - Conocimientos de la normativa administrativa, de las políticas de Gobiernos, etc.
 - Uso de las nuevas tecnologías aplicables a la Administración.
- b. Proporcionar mayores recursos para financiar las actividades de capacitación del personal que se desempeña en regiones y comunas.
- c. Asistir técnicamente a las localidades extremas y aisladas.
- d. Otorgar prioridad a la capacitación del personal de intendencias y gobernaciones, incluyendo al de las secretarías regionales ministeriales y de las direcciones regionales de servicios públicos.
- e. Motivar a los organismos capacitadores de regiones para que impartan, mediante sus unidades de extensión, actividades de capacitación que respondan a los requerimientos institucionales y a las demandas de un mayor apoyo técnico en relación a la realidad de la respectiva región o localidad.



Para materializar las metas y prioridades establecidas en los tres niveles señalados, el Gobierno ha realizado a través de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior, un completo diagnóstico de las necesidades de capacitación en el sector público y someterá prontamente al parlamento una propuesta de fortalecimiento del Sistema. Asimismo, y en directa colaboración con el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo y diversas instituciones académicas nacionales, se encuentran implementando acciones concretas en la capacitación de funcionarios directivos en materias de alta dirección pública y gerencia social, como asimismo de funcionarios que forman parte de la administración regional y local.

Un paso más en este esfuerzo son estas Primeras Jornadas Nacionales de Capacitación, inéditas en Chile y que deberá redundar en la más amplia colaboración de los distintos estamentos que conforman el Sistema, y en un cumplimiento más eficiente de las metas fijadas en este ámbito por el gobierno que presido.

PATRICIO AYLWIN AZOCAR
PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

PAA/gfo.

DISTRIBUCION:

- 1.Sres. Ministros de Estado
- 2.Subsecretaría de Desarrollo Regional y Admtvo.
- 3.División de Modernización y Ref. Admtva.
- 4.Depto. Personal, Capacitación e Inv. Admtva.
- 5.Oficina de Partes
- 6.Archivo



PROGRAMA PRELIMINAR

PRIMER DIA
23 de octubre

INAUGURACION

15:00 Hrs.

AUTORIDADES INVITADAS

- S.E. el Presidente de la República.
- Srs. Ministro del Interior y de Hacienda.
- Sr. Presidente de ANEF.
- Sres. Rectores de Universidades del país.

ACTIVIDADES

- Inauguración de la Jornada por el Sr. Ministro del Interior.
- Firma de la Directiva Presidencial sobre la Política de Capacitación y discurso de S.E. el Presidente de la República.

16:30 Hrs.

CAFE.

17:00 Hrs.

- Exposición del Sr. Subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo, sobre el tema "El Sistema de Capacitación en la Administración Pública Chilena".

18:00 Hrs.

- Debate en torno a la exposición.

18:30 Hrs.

CIERRE.



SEGUNDO DIA
24 de octubre

09:30 Hrs.

- Exposición del Sr. Jefe del Departamento de Personal, Capacitación e Investigación Administrativa de la Subsecretaria de Desarrollo Regional y Administrativo, sobre el tema "Diagnóstico de la Función de Capacitación en la Administración Pública Chilena".

10:30 Hrs.

- Debate en torno a la exposición.

11:00 Hrs.

CAFE.

11:30 Hrs.

- Exposición del Sr. Director de la Dirección de Presupuestos sobre el tema "La Capacitación y su financiamiento a través del Presupuesto de la Nación".

12:30 Hrs.

- Debate entorno a la exposición.

13:00 Hrs.

ALMUERZO

15:30 Hrs.

- Exposición del Sr. Bernardo Kliksberg, Director del Proyecto Regional de Naciones Unidas de Asistencia al Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), sobre el tema "Desarrollo del Recurso Humano en el Sector Público de los países Latinoamericanos".



- 16:30 Hrs. - Exposición de la Srta. Marie C. Rousseau, experta francesa en materias de Recursos Humanos y Capacitación, sobre el tema "La experiencia de la ENA en el desarrollo del funcionario público".
- 17:30 Hrs. - Debate en torno a la exposición.
- 18:00 Hrs. CIERRE

TERCER DIA
25 de octubre

- 09:30 Hrs. - Exposición del Sr. Presidente de ANEF sobre el tema "La Participación de los Trabajadores en el Sistema de Capacitación".
- 10:15 Hrs. - Debate en torno a la exposición.
- 10:45 CAFE
- 11:15 Hrs. - Exposiciones de representantes de organismos capacitadores, sobre el tema "Oferta de Capacitación y su Metodología de Enseñanza".
- 12:35 Hrs. - Debate en torno al tema.
- 13:05 Hrs. ALMUERZO



15:30

- Exposición del Sr.
Subsecretario de Desarrollo
Regional y Administrativo
sobre el tema "La
Capacitación y su
Proyección en el Contexto
de los objetivos del
Gobierno Democrático", y
clausura de la Primera
Jornada Nacional de
Capacitación

16:30 Hrs.

CLAUSURA.