

CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES EN FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 8: Cada servicio público, además de desarrollar acciones de capacitación entendida como aquella que permite que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas técnicas operativas que requieren para realizar sus tareas, también deberá abordar la formación integral que un servidor público necesita, adquiriendo valores, principios, conocimientos y aptitudes genéricas y transversales comunes a toda la gestión pública, que les permita desempeñar adecuadamente la función asignada.

Artículo 9: Los Servicios Públicos deberán administrar el sistema de formación y capacitación institucional para sus funcionarios, de acuerdo al siguiente ciclo de gestión:

- Detección de necesidades de formación y capacitación, la que debe efectuarse tanto para la elaboración de los Planes Anuales de Formación y Capacitación (PAC) como para la elaboración y actualización de los Planes Trienales de Formación y Capacitación.
- Planificación de las acciones de formación y capacitación, contenidas en el Plan Anual de Formación y Capacitación, confeccionado según las necesidades institucionales y el presupuesto asignado a cada servicio. El Plan Anual de Formación y Capacitación, debe estar enmarcado en el Plan Trienal de formación y capacitación.
- Ejecución permanente y oportuna del Plan Anual de Formación y Capacitación.
- Evaluación de la gestión de formación y capacitación institucional.
- Registro y análisis de información de la gestión de formación y capacitación institucional, que permita tomar decisiones a la autoridad responsable.

Estos componentes deberán desarrollarse de acuerdo a las orientaciones que al efecto emita la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Artículo 10: Los Servicios Públicos deberán aplicar metodologías de evaluación de las actividades de formación y capacitación, de acuerdo a las orientaciones que al respecto emita la Dirección Nacional del Servicio Civil, y utilizar los resultados obtenidos para fundar decisiones de gestión, con el objetivo de mejorar la pertinencia y calidad de la formación y capacitación que se realice.

Artículo 11: Los Servicios Públicos deberán contar con un plan de desarrollo para sus funcionarios, que contemple acciones de formación y capacitación, planificando y priorizando sus acciones con una proyección de mediano plazo, teniendo presente los mandatos estratégicos institucionales, para lo cual deberán elaborar Planes Trienales de Formación y Capacitación, con el propósito de dar coherencia y secuencialidad a las actividades anuales.

Los planes referidos deberán ser aprobados a través de resoluciones de los Servicios Públicos respectivos.

Coherente con la estrategia de formación y capacitación trienal, los Servicios Públicos deben también elaborar Planes Anuales de Formación y Capacitación (PAC) que permitan implementar, según presupuesto aprobado en la anualidad correspondiente, la planificación trienal realizada, pudiendo incorporar en estos planes anuales acciones de formación y capacitación no contempladas en dicho plan trienal, de acuerdo a las necesidades organizacionales.

Los planes trienales y anuales de formación y capacitación, deberán ser presentados en las discusiones presupuestarias correspondientes, contemplando en su elaboración montos que consideren los niveles históricos destinados a cada Servicio en la glosa presupuestaria respectiva, o en su defecto, montos que consideren el 1% de las remuneraciones imponibles de su personal correspondientes al mes de abril de cada año. Para estos efectos, se entenderá como remuneración imponible todos aquellos estipendios de carácter permanente, que por expreso mandato de la ley están afectos a cotizaciones previsionales y de salud.

La Dirección Nacional del Servicio Civil velará por la elaboración, contenidos y ejecución de los Planes Anuales y Trienales de Formación y Capacitación y podrá observar los mismos.

La forma y estructura general del Plan Trienal de Formación y Capacitación, así como del Plan Anual de Formación y Capacitación será definida e informada por la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Los Servicios Públicos deberán elaborar, en el mes de marzo de cada año, un informe anual de resultados de la gestión de capacitación del año anterior y su correspondiente evaluación, según formato establecido por la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Artículo 12: Los Planes Trienales y los Planes Anuales de Formación y Capacitación, deben considerar entre sus contenidos, al menos, lo siguiente:

- Principios, valores y responsabilidades de los servidores públicos.
- La actividad de formación que dispone la Contraloría General de la República destinada a la inducción a la Administración del Estado, para aquellos funcionarios que se incorporan al sector público. Esta actividad debe complementar las acciones de inducción de los propios Servicios.
- Fortalecimiento de habilidades directivas, de modo de potenciar competencias y herramientas para el adecuado ejercicio del rol de liderazgo y gestión de equipos, que la institución defina.
- Desarrollar y/o fortalecer los conocimientos, aptitudes y habilidades generales y/o específicas que las instituciones requieran de los funcionarios.
- Contenidos destinados a disminuir brechas de desempeño detectadas en los procesos de gestión del desempeño individual.
- Identificación de las actividades de formación y capacitación que deberán ser consideradas como pertinentes para procesos de promoción interna, en aquellas instituciones que proceda.

Artículo 13: Las acciones de capacitación institucionales deberán propender a desarrollarse siempre dentro de la jornada de trabajo, salvo que circunstancias extraordinarias y/o no previsibles, no lo permitan.

Artículo 14: Los Servicios Públicos podrán considerar entre sus actividades de formación y capacitación, las acciones que realizan y ofrecen el conjunto de actores integrantes del sistema público, tales

como, Contraloría General de la República, Consejo para la Transparencia y Dirección de Compras y Contratación Pública.

En todo caso, la incorporación de estas actividades en sus planes anuales y/o trienales será decisión de los propios Servicios, atendiendo sus necesidades y prioridades estratégicas institucionales, y las disposiciones que los organismos responsables determinen sobre la formación y capacitación que aquellos entreguen.

Artículo 15: La Dirección Nacional del Servicio Civil coordinará y gestionará una red de actores que promueva instancias de colaboración técnica entre diversas entidades públicas y privadas, para la formación y capacitación de los funcionarios.

Artículo 16: Cada Servicio Público deberá contar con un Comité Bipartito de Capacitación, el que podrá replicarse en unidades organizativas regionales o funcionales, según lo determine el propio servicio.

Los Comités Bipartitos de Capacitación deben estar integrados por representantes en partes iguales, de la Dirección del Servicio y de los funcionarios. En caso de existir más de una asociación de funcionarios, la representación de éstos en el Comité Bipartito de Capacitación deberá ser definida en el respectivo reglamento.

El objetivo de los Comités Bipartitos de Capacitación es promover la participación y compromiso de los funcionarios respecto de su propia formación y capacitación, para incrementar la eficiencia y productividad de las instituciones públicas.

Los Comités Bipartitos de Capacitación son instancias asesoras a la Dirección del Servicio, a través de las Unidades de Gestión y Desarrollo de Personas, en la preparación y aplicación de su política y planes de formación y capacitación, y en la evaluación de la gestión de formación y capacitación.

Los Servicios Públicos deben garantizar el adecuado funcionamiento de los Comités Bipartitos de Capacitación, para lo cual deben aprobar mediante resolución el reglamento interno que lo regirá, siguiendo las indicaciones que al respecto entregue la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Artículo 17: Dependiendo de sus disponibilidades presupuestarias, los Servicios Públicos podrán incorporar fondos concursables anuales de

formación y capacitación, a los cuales podrán optar libre y voluntariamente todos los funcionarios, cumpliendo con ciertos requisitos objetivos.

Las acciones o actividades de formación y capacitación a considerar en los fondos concursables, deberán ser de interés del Servicio y estar en directa relación con las funciones del mismo.

Los criterios de postulación, selección, evaluación, tipos de actividades de formación y capacitación a considerar y otros aspectos relevantes para la utilización de estos fondos, como montos o porcentajes de financiamiento que serán de cargo del servicio público de que se trate; deberán ser definidos en un reglamento y/o bases de concurso respectivas, cuyas normas y procedimientos deberán dar un tratamiento no arbitrario para todos los postulantes y mecanismos de evaluación y adjudicación objetivos, equitativos y transparentes.

Artículo 18: Los Servicios Públicos deberán registrar en la plataforma informática que al efecto disponga la Dirección Nacional del Servicio Civil, lo siguiente:

- Información de la gestión de cada actividad de formación y capacitación que realicen sus funcionarios, en un plazo no superior a 40 días hábiles desde la fecha de término de dichas actividades.
- Los Planes Anuales de Formación y Capacitación.
- Los Planes Trienales de Formación y Capacitación.
- Informe anual de resultados de la gestión de capacitación.
- La constitución y funcionamiento del Comité Bipartito de Capacitación, consignando la resolución que lo crea y determina su integración, y las actas de sus sesiones.

En la eventualidad de que el Servicio disponga de una plataforma o modalidad propia de registro de la información, dicha institución deberá arbitrar todas las medidas tendientes y necesarias para coordinar el traspaso de información hacia el sistema que indique para estos efectos la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Artículo 19: Todos los Servicios Públicos deberán designar ya sea, una unidad de formación y capacitación, o en su defecto, un funcionario responsable o encargado de la gestión de formación y capacitación.

La persona que se desempeñe como responsable de la gestión de capacitación, deberá ser de preferencia profesional, con experiencia y especialización en la materia y entre sus funciones, deberá gestionar el sistema de capacitación, tener una visión integral de la formación y capacitación institucional en relación al resto de los subsistemas de gestión y desarrollo de personas del servicio, y ser contraparte experta frente a todos los actores relevantes del sistema, entre otros.

Artículo 20: Todo Servicio Público que contrate a un proveedor externo de formación o capacitación en el marco de la ley N° 19.886 y su reglamento, sea éste persona natural o jurídica, chileno o extranjero; deberá evaluar a dicho proveedor por la calidad de la/s actividad/es realizada/s, a través de la plataforma informática u otro dispositivo, que al efecto disponga la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Los Servicios Públicos deberán realizar la evaluación señalada en el inciso anterior en un plazo máximo de 40 días hábiles, una vez finalizada la actividad de formación o capacitación.

Para los proveedores externos que no se encuentren en convenio marco, regulado por la ley N° 19.886 y su reglamento, los Servicios Públicos deberán incorporar en su contratación una cláusula que informe de esta evaluación, la que deberá efectuarse según las orientaciones que al efecto emita la Dirección Nacional del Servicio Civil.