



GOBIERNO DE SANTIAGO

DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
UNIDAD DE DESARROLLO Y FORMACIÓN DE PERSONAS

APRUEBA LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL METROPOLITANO

RESOLUCION EXENTA N°: 742

SANTIAGO, 05-05-2023

VISTOS:

El Acta de proclamación del Tribunal Calificador de Elecciones de fecha 09 de julio de 2021, lo dispuesto en las letras h) y ñ) del artículo 24 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.175, de 2005, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que fijó el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional y sus modificaciones; DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Resolución N° 1, de 2017, del Ministerio de Hacienda, que Aprueba Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de Personas a todos los Servicios Públicos conforme a la facultad de la Dirección Nacional de Servicio Civil; lo dispuesto en la Ley N° 21.516 de Presupuesto del Sector Público para el año 2023; la Resolución Exenta N° 677 de 19 de mayo de 2022 que reconoce el resultado de la elección del Comité Bipartito de Capacitaciones período 2022 al 2024; la Resolución Exenta N° 562 del 04 de mayo de 2022 que designa a los representantes del Servicio en el Comité Bipartito de Capacitación, periodo 2022 - 2024; la Resolución N° 456 del 27 de marzo de 2023 que aprueba el Plan Anual de Capacitación 2023; el Acta de la sesión N° 2 del 24 de abril del 2023 del Comité Bipartito de Capacitación que aprueba la Política de Capacitación de este Gobierno Regional; la Resolución N° 6 de 2019 de la Contraloría General de la República, y,

CONSIDERANDO:

1. La necesidad del Servicio de actualizar su Política de Capacitación en concordancia con las disposiciones sobre Capacitación y carrera funcionaria contemplados en los cuerpos citados precedentemente y ante el cumplimiento de lo dictado en la Resolución N° 1, de 2017, del Ministerio de Hacienda, que Aprueba Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de Personas a todos los Servicios Públicos conforme a la facultad de la Dirección Nacional de Servicio Civil;

2. Que, se hace necesario establecer los lineamientos estratégicos en la Gestión de la Capacitación que respondan a las demandas de la implementación de los objetivos y metas Institucionales, orientado a fortalecer el desarrollo de competencias de los/as funcionarios/as y personal a honorarios del Servicio para su mejor desempeño en el puesto de trabajo;

3. Que, es del interés de la administración de este Servicio impulsar el perfeccionamiento de sus funcionarios/as y el incremento de los niveles de desempeño;



GOBIERNO DE SANTIAGO

DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
UNIDAD DE DESARROLLO Y FORMACIÓN DE PERSONAS

4. Que, la formalización de una Política en materia de Capacitación contribuye a potenciar la gestión integral de las personas al interior de este Gobierno Regional;

RESUELVO:

1. **APRUÉBASE** la Política de Capacitación del Gobierno Regional Metropolitano, que a continuación se transcribe.

POLÍTICA DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL GOBIERNO REGIONAL METROPOLITANO DE SANTIAGO

1. ANTECEDENTES

La Ley 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País, incorpora nuevas competencias al Servicio, impulsando una emergente necesidad de desarrollo y potenciación de estas competencias laborales que han sido y serán traspasadas, para fortalecer la Gestión de las Personas al interior de la Institución. Dicha Gestión de las Personas (en cuanto a Desarrollo y Formación), debe ser abordada de forma sistemática, planificada y coherente con la Planificación Estratégica Institucional, los Principios Institucionales Orientadores, el enfoque de Gobierno Abierto, la Modernización, Transparencia e Integridad, la implementación del modelo de Calidad de GOREs, la Normativa Legal Vigente, la perspectiva de género, y el Plan de Gobierno del Gobernador para, de esta manera, fortalecer las competencias, tanto personales como profesionales, de las personas que son parte del GORE RMS, generando consciencia de Servicio Público, sentido de pertenencia y conocimiento organizacional para ser referentes en calidad y eficiencia como Institución.

2. LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN

Dada la relevancia de la Gestión y el Desarrollo de las Personas al interior de las instituciones públicas, la Dirección Nacional del Servicio Civil (en adelante DNSC) otorga directrices en cuanto a la sistematización de la materia a través de un documento denominado "Orientaciones para la Gestión de Procesos de Formación y Capacitación en Servicios Públicos" (2019), donde se fortalecen las acciones de la Unidad encargada, y se entregan precisiones para cada una de las etapas del ciclo de capacitación. En esta misma línea, el Departamento Gestión y Desarrollo de Personas del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, y más específicamente, la Unidad de Desarrollo y Formación de Personas, tienen la misión de impulsar las acciones de formación y desarrollo de las y los funcionarios mediante el aprendizaje personal y organizacional continuo, con sentido y propósito, siguiendo el ciclo de gestión de la capacitación:



Fuente: Dirección Nacional del Servicio Civil

3. OBJETIVO GENERAL DE LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN

El Gobierno Regional Metropolitano de Santiago manifiesta su convicción, interés y compromiso con la dignidad de las personas, óptimas condiciones de trabajo, igualdad de trato, equidad, no discriminación arbitraria, conciliación, y, el desarrollo íntegro de las personas, contribuyendo al cumplimiento de los fines institucionales y regionales para propiciar mejoras en el bienestar y calidad de vida de las y los ciudadanos de la Región.

El objetivo general de la Política de Capacitación del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago es “ampliar el espectro de competencias laborales, destrezas, aptitudes, actitudes y habilidades con que cuentan las y los funcionarios de la Institución, fortaleciendo y desarrollando tres ejes fundamentales:

- (1) Transformación de la Gestión Pública;
- (2) Fortalecimiento de las Competencias Transversales; y
- (3) Reforzamiento de la Función Pública, con el propósito de robustecer el desempeño institucional, aumentando con ello el grado de atención y satisfacción en la entrega de servicios hacia la ciudadanía”.

4. COMPROMISOS

Entendiendo que la capacitación representa un proyecto de inversión en las personas al interior de las organizaciones, que trae beneficios tanto para las y los funcionarios como para la Institución, es que el GORE RMS asume el compromiso de actualizar y fortalecer la Política de Capacitación, en primera instancia, porque constituye un instrumento esencial para orientar la gestión y desarrollo de la formación de las personas; y, en segunda instancia, se compromete a respetar el Reglamento del Comité Bipartito de Capacitación (en adelante CBC), conformado tanto por funcionarios y funcionarias, como por Directivos de la organización, encargados de velar por el desarrollo personal y laboral de las y los funcionarios, de manera que se otorguen las condiciones necesarias, que le permitan a las personas, el incremento de sus potencialidades en un contexto de equidad, no discriminación arbitraria y conciliación, asegurando contribuir a la mejora en la calidad de vida laboral y personal de



cada uno de ellos. Lo anterior, es crucial, debido a que del trabajo de las y los funcionarios depende la satisfacción de las demandas ciudadanas, y, asimismo, el logro de los objetivos estratégicos para la Región.

El Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, actualiza su Política de Capacitación, asumiendo uno de los principales desafíos de la Administración Pública, que consiste en implementar una Gestión Pública más compleja, con distintas demandas por parte de la ciudadanía y con tensiones y nuevos desafíos para el ejercicio del rol de servidor público dentro de un enfoque de Gobierno Abierto, con el propósito de contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas que se desempeñan en el Servicio, y en base a ello, poder lograr impactar la calidad de los bienes y servicios que el GORE RMS brinda a las personas que viven en la Región Metropolitana de Santiago.

Para estos efectos se propone crear **tres ejes de formación**:

- **Transformación de la Gestión Pública**: formar las competencias para ser agentes de cambio y en la implementación de la Ley 21.074 de Fortalecimiento de la Regionalización del País, con la incorporación de nuevas competencias laborales y de gestión traspasadas de otros Ministerios y Servicios, así como responder al crecimiento organizacional de manera armónica.
- **Fortalecimiento de las Competencias Transversales**: consolidando la implementación del Instructivo Presidencial N°1 de “Buenas prácticas laborales en la Gestión y Desarrollo de Personas en el Estado”, y reguardando la calidad de vida laboral, las condiciones laborales, los derechos laborales, los ambientes laborales y la salud ocupacional.
- **Reforzando la Función Pública**: centradas en mejorar las competencias laborales destinadas a potenciar la satisfacción de usuarios sobre las prestaciones de productos y servicios que entrega el GORE RMS a la ciudadanía de la Región Metropolitana de Santiago.

Lo anterior será el punto de arranque para crear una detección de necesidades de capacitación (en adelante DNC), alineada con las necesidades actuales del servicio público y de las y los ciudadanos de la Región.

La DNC es un proceso continuo de interacciones, que implica estar atento a las necesidades de las personas y de la Institución, donde todas las Jefatura, Directivos, Comité Bipartito de Capacitación, funcionarios y funcionarias, se hacen co-responsables de sus propios procesos de formación así como de la implementación y ejecución del Plan Anual de Capacitación (en adelante PAC), impulsando una mirada al corto, mediano y largo plazo a través de la elaboración de un “Plan Trienal de Gestión de la Capacitación en el GORE RMS”, con el propósito de dar coherencia y secuencialidad al producto PAC, destinado a que las y los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen sus conocimientos y/o destrezas necesarias para el eficiente desempeño de su cargo o aptitudes funcionarias, atendiendo a las necesidades inherentes del Servicio.

5. IMPLEMENTACIÓN: PLAN TRIENAL DE CAPACITACIÓN

El plan trienal de capacitación del GORE RMS está basado en la potenciación del desarrollo profesional asumiendo el papel clave que la formación constituye en la implantación de una filosofía que considera el conocimiento y aprendizaje organizacional como el pilar de su propuesta de valor institucional.

El Plan Trienal de Capacitación, metodológicamente, se basa en la elaboración de planes de desarrollo por competencias que persigue la mejora de éstas y de los niveles de aptitudes, actitudes y habilidades, tanto personales y como laborales al interior de la Institución, para adecuarlos a los que la organización demanda o pueda demandar en el futuro a través un instrumento de planificación de la formación y capacitación a modo de mallas de desarrollo profesional por familias de cargo que permite la potenciación de la carrera funcionaria.

Diseñar programas de formación que contribuyan:

- Al cumplimiento de los objetivos del GORE RMS,
- A la materialización paulatina de la visión del GORE RMS.
- Al ajuste de los perfiles de los colaboradores con los perfiles de los puestos exigidos por la organización.

El presupuesto destinado tendrá relación con lo dispuesto anualmente para la ejecución del PAC, y tendrá un enfoque centrado en tareas y actividades que entreguen sentido y valor público a las personas que se desempeñan en el GORE RMS.

Con el propósito de realizar una eficiente gestión de la capacitación se realiza un plan de seguimiento y control de la ejecución de las actividades definidas en el PAC, evaluando su impacto en las funciones del Servicio, así como el grado de satisfacción de las y los funcionarios con el desarrollo y potenciación de su carrera funcionaria.

6. CONSIDERACIONES FINALES

Los desafíos en los que se encuentran inmersos los Gobiernos Regionales a nivel país representa un esfuerzo del Estado por lograr una efectiva descentralización del poder a nivel nacional, y la capacitación tanto como la formación de las y los funcionarios que se desempeñan en estas instituciones es clave para que estos desafíos sean una realidad para el bienestar de las y los ciudadanos de las regiones.

Es así como la planificación, ejecución, seguimiento, control y evaluación de las actividades de capacitación y formación son claves para direccionar el rumbo a concretar dichos desafíos, pero desde una mirada dinámica y ágil, dispuestos a enmendar el rumbo y las acciones que destinen los esfuerzos a mejorar los resultados institucionales y el impacto que el GORE RMS tiene en la Región Metropolitana de Santiago.



GOBIERNO DE SANTIAGO

DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
UNIDAD DE DESARROLLO Y FORMACIÓN DE PERSONAS

Anótese, Regístrese, Comuníquese y Publíquese



FIRMADO

CLAUDIO ORREGO LARRAÍN

CARGO : GOBERNADOR REGIONAL

SERIE : 3347191599686175911

AR / DEJUR / DAF / DEGDP

GEP/ISE/MRT/JLF/MMR

Distribución :

- División Administración y Finanzas
- Administración Regional
- Gabinete
- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Oficina de Partes
- Departamento Jurídico

ID DOC 58686