

830074117

Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño

Gobierno de Chile

UNIDAD GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS



**NOMBRA REPRESENTANTES DE LA INSTITUCIÓN TITULARES Y SUPLENTE DEL COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIÓN 2017-2019.**

**SANTIAGO, 20 ABR. 2017**

**R. A. EXENTA Nº 1209**

**VISTO:**

Lo dispuesto en los artículos N°s 26° al 31° del DFL. N° 29/2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; en el Decreto Supremo N° 747, del Ministerio de Economía, de 1953; en los Of. Circulares N° 1.598 y 1.599, ambos de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sobre lineamientos para la modernización del Sistema de Capacitación del Sector Público; en la Resolución N° 1.600 de 2008, de la Contraloría General de la República; y correo electrónico de fecha 05 de abril de 2017, de la Asociación de Funcionarios de la Subsecretaría de Economía.

**CONSIDERANDO:**

Que mediante Resolución Administrativa Exenta N° 697 de 2015, se nombró a los representantes titulares y suplentes del Comité Bipartito de Capacitación de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, por un periodo de dos años desde el 05 de abril de 2015, al 04 de abril de 2017.

Que mediante Resolución Administrativa Exenta N° 1905 de 2016, se modificó a los integrantes de este Comité, manteniéndose el periodo de funcionamiento.

**RESUELVO:**

**1. NÓMBRASE**, a contar del día 05 de abril de 2017, y hasta el 04 de abril de 2019 a los siguientes integrantes del Comité Bipartito de Capacitación de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño:

1) REPRESENTANTES DE LA INSTITUCIÓN

A) TITULARES

ELISA GÁRATE VIVEROS  
LYDIA NÚÑEZ AGUAYO  
ISAIAS MEDINA GONZÁLEZ

R.U.T. N° 08.820.306-2  
R.U.T. N° 13.249.032-5  
R.U.T. N° 16.211.932-K

B) SUPLENTE

OMAR DELGADO GAETE  
MARÍA IGNACIA ACHURRA CEPEDA  
CÉSAR HACHIM GONZÁLEZ

R.U.T. N° 10.883.655-5  
R.U.T. N° 16.475.611-4  
R.U.T. N° 15.152.996-8

OFICINA DE PARTES  
SUBSECRETARIA DE ECONOMIA  
Y EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO  
**20 ABR 2017**  
TERMINO DE TRAMITACION

2) REPRESENTANTES DE LOS FUNCIONARIOS

A) TITULARES

AMELIA MARTINEZ MARTINEZ  
ALDO GATICA CARRILLO  
VICTOR SANDOVAL DÍAZ

R.U.T. N° 10.698.232-5  
R.U.T. N° 07.367.939-7  
R.U.T. N° 06.925.938-3

B) SUPLENTE

CAROLA FUENTES SOTO  
JOSE HALLES YAÑEZ  
ANDRÉS VARAS PEREZ

R.U.T. N° 15.608.315-1  
R.U.T. N° 13.532.897-9  
R.U.T. N° 12.168.235-4

Anótese, Comuníquese y Notifíquese,  
Por orden de la Subsecretaria.



**MATALLA PIERGENTILI DOMENECH**  
**SUBSECRETARIA DE ECONOMÍA Y EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO**



**DISTRIBUCIÓN**

- Gabinete Subsecretario
- División Jurídica
- Departamento Administrativo
- Gestión de Personas (Gladys Sepúlveda)
- Oficina de Partes
- Archivo



UNIDAD GESTIÓN Y  
DESARROLLO DE PERSONAS  
MAC/LNA/GSP



**NOMBRA REPRESENTANTES DE LA INSTITUCIÓN TITULARES DEL COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIÓN Y ENCARGADA DE CAPACITACIÓN DE LA SUBSECRETARÍA DE ECONOMÍA Y EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO.**

SANTIAGO, 17 JUN. 2016

R. A. EXENTA N° 1905

**VISTOS:**

Lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; en el Decreto Supremo N° 747, del Ministerio de Economía, de 1953; en los Oficios Circulares N°s 1.598 y 1.599, ambos de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sobre lineamientos para la Modernización del Sistema de Capacitación del Sector Público; en la Resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República; y carta de fecha 04 de marzo de 2015, de la Asociación de Funcionarios de la Subsecretaría de Economía.

**CONSIDERANDO:**

Que mediante Resolución Administrativa Exenta N° 697, de 2015, se nombró a los integrantes titulares y suplentes del Comité Bipartito de Capacitación de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, por un período de dos años, desde el 05 de abril de 2015 al 04 de abril de 2017;

Que los funcionarios Norma Fernández S., Claudio Rubio B., y Marco Mosca A., presentaron su renuncia a la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, y no se encuentran ejerciendo su calidad de Representante Titulares de la Institución en el Comité Bipartito de Capacitación.

Que para que el Comité Bipartito de Capacitación, mantenga su funcionamiento constante, hasta el día 04 de abril de 2017, fecha en que iniciará un nuevo periodo.

**RESUELVO:**

**ARTÍCULO PRIMERO: NÓMBRASE**, a contar del día 01 de junio de 2016, y hasta el 04 de abril de 2017, a los siguientes integrantes del Comité Bipartito de Capacitación de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño:

## 1. REPRESENTANTES DE LA INSTITUCIÓN

### A) TITULARES

LYDIA NÚÑEZ AGUAYO  
ISAIAS MEDINA GONZÁLEZ  
MARCOS RIVEROS CONTRERAS

R.U.T. N° 13.249.032-5  
R.U.T. N° 16.211.932-K  
R.U.T. N° 10.946.699-9

**ARTÍCULO SEGUNDO: NÓMBRASE**, a contar del día 16 de mayo de 2016, a la funcionaria Gladys Sepúlveda Puga, Contrata, Grado 06, Profesional de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, como Encargada de Capacitación de esta Secretaría de Estado.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y NOTIFIQUESE.

  
**NATALIA PIERGENTILI DOMENECH**  
**SUBSECRETARIA DE ECONOMIA Y EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO**  
  


#### Distribución:

- Gabinete Subsecretaria
- Unidad Gestión y Des. de Personas ✓
- Oficina de Partes

Lo que transcribe, para su conocimiento,  
se remite a Usted.,  
  
**NATALIA PIERGENTILI DOMENECH**  
Subsecretaria de Economía y  
Empresas de Menor Tamaño  




DIVISIÓN GESTIÓN Y  
DESARROLLO DE PERSONAS  
NFS/CMC



**NOMBRA TITULARES Y SUPLENTE DEL COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIÓN DE LA SUBSECRETARÍA DE ECONOMÍA Y EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO Y ESTABLECE FUNCIONES.**

**SANTIAGO, 26 MAR. 2015**

**R. A. EXENTA N° 697**

**VISTOS:**

Lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; en el Decreto Supremo N° 747, del Ministerio de Economía, de 1953; en los Oficios Circulares N°s 1.598 y 1.599, ambos de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sobre lineamientos para la Modernización del Sistema de Capacitación del Sector Público; en la Resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República; y carta de fecha 04 de marzo de 2015, de la Asociación de Funcionarios de la Subsecretaría de Economía.

**CONSIDERANDO:**

Que mediante Resolución Administrativa Exenta N° 729, de 2013, se nombró a los integrantes titulares y suplentes del Comité Bipartito de Capacitación de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, por un período de dos años, desde el 05 de abril de 2013 al 04 de abril de 2015;

Que cumplido el período de dos años de nombramiento de los Integrantes del Comité Bipartito de Capacitación, establecido en la R.A.E. N° 729, de 2013, se hace necesario designar por un nuevo período a los integrantes de este Comité y establecer sus funciones.

**RESUELVO:**

**ARTÍCULO PRIMERO: NÓMBRASE**, a contar del día 05 de abril de 2015, a los siguientes integrantes del Comité Bipartito de Capacitación de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, por un período de dos años:

**1. REPRESENTANTES DE LA INSTITUCIÓN**

**A) TITULARES**

MARCO MOSCA ARESTIZÁBAL  
CLAUDIO RUBIO BARRIENTOS  
NORMA FERNÁNDEZ SÁNCHEZ

R.U.T. N° 12.488.223-0  
R.U.T. N° 09.833.301-0  
R.U.T. N° 09.776.967-2

**B) SUPLENTE**

ELISA GÁRATE VIVEROS R.U.T. N° 08.820.306-2  
CLAUDIA LUCERO TOBAR R.U.T. N° 09.705.963-2  
MARÍA LUISA LÓPEZ OSORIO R.U.T. N° 06.992.732-7

**2. REPRESENTANTES DEL PERSONAL**

**A) TITULARES**

ALDO GATICA CARRILLO R.U.T. N° 07.367.939-7  
RICARDO RIFFO CHIGUAYANTE R.U.T. N° 10.511.271-8  
VÍCTOR SANDOVAL DÍAZ R.U.T. N° 06.925.938-3

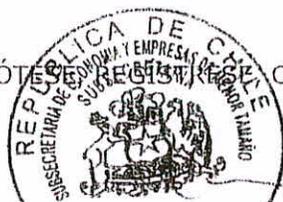
**B) SUPLENTE**

CAROLA FUENTES SOTO R.U.T. N° 15.608.315-1  
CAROLINA MORALES PLACENCIA R.U.T. N° 15.359.882-7  
PAOLA VERGARA GALLEGOS R.U.T. N° 15.588.097-K

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Serán funciones del Comité Bipartito de Capacitación de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño las siguientes:

- Sesionar periódicamente para conocer el estado de avance del sistema de capacitación y adoptar acuerdos que permitan mejorar la gestión del sistema.
- Acordar y evaluar el Programa Anual de Capacitación de la Subsecretaría.
- Proponer la distribución presupuestaria de los recursos asignados al ítem de capacitación y realizar reasignaciones del mismo cuando sea necesario.
- Asesorar en la formulación de políticas y programas de capacitación.
- Proponer criterios de selección de los participantes a las distintas actividades de capacitación.
- Participar en la selección de proveedores de los servicios de capacitación contratados para los funcionarios de la Subsecretaría.
- Canalizar las inquietudes, aportes y sugerencias de los funcionarios, para proponer una mayor participación y una mejor utilización de los recursos asignados.
- Los integrantes del Comité podrán consultar información y proponer acciones de mejoramiento continuo referente a el desarrollo de las actividades de capacitación; los resultados de las encuestas de evaluación de los cursos; los niveles de participación y asistencia; el uso de los fondos asignados en el ítem de capacitación.

ANÓTESE EN EL REGISTRO Y COMUNÍQUESE Y NOTIFIQUESE.



**KATIA TRUSICH ORTIZ**  
**SUBSECRETARIA DE ECONOMÍA Y**  
**EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO**



**Distribución:**

- Gabinete Subsecretaria
- Div. Gestión y Des. de Personas (U. Desarrollo Organizacional)
- Oficina de Partes

Lo que transcribe, para su conocimiento.  
Saluda atentamente a Usted.,



OFICIO GAB.PRES. (0) 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

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO  
SECRETARIA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

OF. CIRCULAR N° 1599

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

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

SANTIAGO, 30 OCTUBRE 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 tus 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 involucro 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 las 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 pública y (c) crear instancias de participación para que los funcionarios y la dirección de los servicios públicos puedan lograr acuerdos sustantivos en tomo 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 del personal del servicio, asegurando que las actividades programadas están 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 las funcionarios posibilitándoles 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 difundidos, 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.

### 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 o 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.<sup>1</sup>

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.

---

<sup>1</sup> 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 representa 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 de que no existiese sindicato.

## ANEXO N°2

### PROGRAMA DE CAPACITACION FICHA DE SEGUIMIENTO

NOMBRE ACTIVIDAD (1)	N° DE PART. (2)						DURACIÓN (HRS)	INICIO	TERMINO	COMPETENCIAS A DESARROLLAR (3)	ENTIDAD CAPACITADORA	COSTO ACTIV.	OBSERVACIONES
	DIR	PROF	TEC.	ADM.	AUX.	TOTAL							

(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 de; 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.

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.

#### ANEXO N°4

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

Marlo 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.l	Sector Gestión Pública, Dirección de Presupuestos Fono:6717113
Marianela Silva H.	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo Fono:6990069



instrumento, este hecho se informará a los postulantes antes de iniciarse el proceso de selección.

El periodo de prueba podrá extenderse entre 3 y 6 meses, según lo determine el jefe superior del servicio. Dentro de los 30 días anteriores al término de estos plazos, deberá efectuarse por parte del jefe superior del servicio, previo informe del jefe directo, una evaluación del desempeño del funcionario para proceder, si corresponde, al nombramiento en calidad de titular.

Esta evaluación deberá contener, a lo menos, un pronunciamiento respecto de los factores y subfactores de calificación que considere el reglamento de calificaciones del personal aplicable al respectivo servicio.

Si el resultado de la evaluación del desempeño fuere deficiente, el funcionario cesará de pleno derecho en el empleo a prueba que estuviere ejerciendo.

En ningún caso el periodo de prueba se entenderá prorrogado ni podrá extenderse más allá de los plazos indicados en el inciso segundo.

El funcionario a prueba tendrá la calidad de empleado a contrata asimilado al mismo grado del cargo a proveer y durante el periodo de prueba se mantendrá, en la planta, la vacante correspondiente, sin que en dicho periodo proceda la suplencia. Si el servicio contare con los recursos necesarios, podrá contratar como empleados a prueba hasta los tres candidatos a que se refiere el inciso segundo del artículo 18, por cada cargo a proveer.

El personal empleado a prueba constituirá dotación y se desempeñará válidamente con todos los derechos y obligaciones funcionarios en las tareas que correspondan al cargo vacante concursado.

Una vez cumplido el periodo de empleo a prueba en forma satisfactoria, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente.

No estarán obligados a cumplir con el periodo de prueba, aquellos funcionarios que se hayan desempeñado en el respectivo servicio, en calidad de planta o a contrata, en forma ininterrumpida, por a lo menos durante los 3 años anteriores al inicio del concurso, en funciones de la planta a que pertenece el cargo a proveer.

NOTA:

EL Artículo undécimo transitorio de la LEY 19882, publicada el 23.06.2003, dispone que las normas contenidas en el artículo vigésimo séptimo entrarán en vigencia después de 180 días de su publicación.

Párrafo 3°  
De la Capacitación

LEY 19882  
Art. VIGESIMO  
SEPTIMO N° 10

Artículo 21.- Se entenderá por capacitación el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los

D.O. 23.06.2003  
NOTA



conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias.

NOTA:

EL Artículo undécimo transitorio de la LEY 19882, publicada el 23.06.2003, dispone que las normas contenidas en el artículo vigésimo séptimo entrarán en vigencia después de 180 días de su publicación.

Artículo 22.- Existirán los siguientes tipos de capacitación, que tendrán el orden de preferencia que a continuación se señala:

a) La capacitación para la promoción que corresponde a aquella que habilita a los funcionarios para asumir cargos superiores. La selección de los postulantes se hará estrictamente de acuerdo al escalafón. No obstante, será voluntaria y, por ende, la negativa a participar en los respectivos cursos no influirá en la calificación del funcionario:

b) La capacitación de perfeccionamiento, que tiene por objeto mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa. La selección del personal que se capacitará, se realizará mediante concurso, y

c) La capacitación voluntaria, que corresponde a aquella de interés para la institución, y que no está ligada a un cargo determinado ni es habilitante para el ascenso. El jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, determinará su procedencia y en tal caso seleccionará a los interesados, mediante concurso, evaluando los méritos de los candidatos.

LEY 19882  
Art. VIGESIMO  
SEPTIMO N° 11  
D.O. 23.06.2003  
NOTA

NOTA:

EL Artículo undécimo transitorio de la LEY 19882, publicada el 23.06.2003, dispone que las normas contenidas en el artículo vigésimo séptimo entrarán en vigencia después de 180 días de su publicación.

Artículo 23.- Los estudios de educación básica, media o superior y los cursos de post-grado conducentes a la obtención de un grado académico, no se considerarán actividades de capacitación y de responsabilidad de la institución.

Aquellas actividades que sólo exijan asistencia y las que tengan una extensión inferior a veinte horas pedagógicas, se tomarán en cuenta sólo para los efectos de la capacitación voluntaria.

Artículo 24.- Las instituciones deberán distribuir los fondos que les sean asignados en programas de capacitación nacionales, regionales o locales, de acuerdo con las necesidades y características de las correspondientes funciones y siguiendo el orden de preferencia señalado en el artículo 22.

Las instituciones ejecutarán los programas de capacitación preferentemente en forma territorialmente desconcentrada. Podrán celebrarse convenios con organismos públicos o privados, nacionales, extranjeros o internacionales.

Dos o más instituciones públicas podrán desarrollar



programas o proyectos conjuntos de capacitación y coordinar sus actividades con tal propósito.

Artículo 25.- En los casos en que la capacitación impida al funcionario desempeñar las labores de su cargo, conservará éste el derecho a percibir las remuneraciones correspondientes.

La asistencia a cursos obligatorios fuera de la jornada ordinaria de trabajo, dará derecho a un descanso complementario igual al tiempo efectivo de asistencia a clases.

Artículo 26.- Los funcionarios seleccionados para seguir cursos de capacitación tendrán la obligación de asistir a éstos, desde el momento en que hayan sido seleccionados, y los resultados obtenidos deberán considerarse en sus calificaciones.

Lo anterior, implicará la obligación del funcionario de continuar desempeñándose en la institución respectiva o en otra de la Administración del Estado a lo menos el doble del tiempo de extensión del curso de capacitación.

El funcionario que no diere cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente deberá reembolsar a la institución que corresponda todo gasto en que ésta hubiere incurrido con motivo de la capacitación. Mientras no efectuare este reembolso, la persona quedará inhabilitada para volver a ingresar a la Administración del Estado, debiendo la autoridad que corresponda informar este hecho a la Contraloría General de la República.

Párrafo 4  
De las Calificaciones

LEY 19882  
Art. VIGESIMO  
SEPTIMO N° 10 y 12

Artículo 27.- El sistema de calificación tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, atendidas las exigencias y características de su cargo, y servirá de base para la promoción, los estímulos y la eliminación del servicio.

D.O. 23.06.2003  
NOTA

NOTA:

EL Artículo undécimo transitorio de la LEY 19882, publicada el 23.06.2003, dispone que las normas contenidas en el artículo vigésimo séptimo entrarán en vigencia después de 180 días de su publicación.

Artículo 28.- Todos los funcionarios, incluido el personal a contrata, deben ser calificados anualmente, en alguna de las siguientes listas: Lista N° 1, de Distinción; Lista N° 2, Buena; Lista N° 3, Condicional; Lista N° 4, de Eliminación.

El Jefe Superior de la institución será personalmente responsable del cumplimiento de este deber.

VER NOTA 1

Artículo 29.- No serán calificados el Jefe Superior de la institución, su subrogante legal, los miembros de la Junta Calificadora Central y los delegados del personal, quienes conservarán la calificación del año anterior, cuando corresponda.

Con todo, si el delegado del personal lo pidiere será calificado por su Jefe Directo.

Artículo 30.- La calificación se hará por la Junta Calificadora.

VER NOTA 1

## Comité Bipartito de Capacitación

Amelia Andrea Martinez <amartinez@economia.cl>

5 de abril de 2017, 9:00

Para: Gladys Sepulveda Puga <gsepulvedap@economia.cl>

Cc: Aldo Gatica Gatica <agatica@economia.cl>, Victor Sandoval <vsandoval@economia.cl>

Estimada, muy buenos días, disculpe la demora pero en lo concreto las personas suplentes para este comité son:

José Halles

Andrés Varas

Carola Fuentes

Muchas Gracias



De: Gladys Sepulveda Puga [mailto:gsepulvedap@economia.cl]

Enviado el: lunes, 3 de abril de 2017 18:09

Para: Amelia Andrea Martinez <amartinez@economia.cl>; Aldo Gatica Gatica <agatica@economia.cl>; Victor Sandoval <vsandoval@economia.cl>

Asunto: Fwd: Comité Bipartito de Capacitación

[El texto citado está oculto]



Inscríbete como censista en  
**www.censo2017.cl**

19 DE ABRIL DÍA DEL CENSO  Censo2017  @Censo2017



Inscríbete como censista en  
**www.censo2017.cl**

19 DE ABRIL DÍA DEL CENSO  Censo2017  @Censo2017



2) REPRESENTANTES DE LOS FUNCIONARIOS

A) TITULARES

AMELIA MARTINEZ MARTINEZ  
ALDO GATICA CARRILLO  
VICTOR SANDOVAL DÍAZ

R.U.T. N° 10.698.232-5  
R.U.T. N° 07.367.939-7  
R.U.T. N° 06.925.938-3

B) SUPLENTE

CAROLA FUENTES SOTO  
JOSE HALLES YAÑEZ  
ANDRÉS VARAS PEREZ

R.U.T. N° 15.608.315-1  
R.U.T. N° 13.532.897-9  
R.U.T. N° 12.168.235-4

Anótese, Comuníquese y Notifíquese,

Por orden de la Subsecretaria.



MARCELA PIERGENTILI DOMENECH  
SUBSECRETARIA DE ECONOMÍA Y EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO



**DISTRIBUCIÓN**

- Gabinete Subsecretario
- División Jurídica
- Departamento Administrativo
- Gestión de Personas (Gladys Sepúlveda)
- Oficina de Partes
- Archivo

