



Gobierno de Chile

SUBSECRETARÍA  
DIVISIÓN ADMINISTRATIVA  
OAC/HRG/MCG

*[Handwritten signatures and initials]*

APRUEBA POLÍTICA DE  
CAPACITACIÓN DE LA  
SUBSECRETARÍA DE AGRICULTURA.

SANTIAGO, 16 ABR 2013

RESOLUCIÓN EXENTÁ N° 184 / VISTO: el D.F.L. 294 de 1960 del Ministerio de Hacienda, Orgánico del Ministerio de Agricultura; lo dispuesto en el D. F. L. 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; Resolución N°1600 de 2008, de la Contraloría General de la República y la Resolución Exenta N°255, de 2011, de la Subsecretaría de Agricultura.

**CONSIDERANDO:**

Que, la Dirección Nacional del Servicio Civil tiene como misión "posicionar la Gestión Estratégica de los Recursos Humanos como un eje central de un Estado Moderno al Servicio de los Ciudadanos", apuntando a avanzar en la construcción de "un Estado de Personas al servicio de las Personas", visión que incorpora a cada uno de los servicios de la administración civil del Estado chileno.

Que, en este sentido, las políticas de recursos humanos permiten alinear el alcance de los objetivos organizacionales y el desempeño de las funciones de las personas que laboran en una institución, con la estrategia de la misma, proporcionando respuestas a preguntas o problemas que puedan ocurrir con frecuencia.

Que, la Dirección Nacional del Servicio Civil, definió un modelo de unidad de recursos humanos que está compuesto con especial énfasis en los subsistemas de Capacitación y Formación y Evaluación del Desempeño.

TRANSCRITO CONFORME  
A ESTE ORIGINAL



Que, según los Requerimientos Técnicos 2011 del Cliente Externo, esto es, la Dirección Nacional del Servicio Civil, para el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Evaluación de Desempeño, se debe formular y perfeccionar una política de Evaluación del Desempeño enmarcada en la política de Recursos Humanos.

## **RESUELVO:**

1°.- APRUÉBASE la siguiente "Política de Capacitación del Servicio", para la Subsecretaría de Agricultura:

### **1. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN**

Potenciar a través de la Capacitación, el efectivo desarrollo y formación del personal a fin de obtener el nivel de productividad, participación y satisfacción laboral acorde a los servicios y acciones que demanda el entorno económico y el proceso de modernización de la Subsecretaría de Agricultura, relevando el equipo de trabajo como instancia básica de aprendizaje, de manera tal de contar con la especialización que permita apoyar el diseño y la aplicación de las Políticas Ministeriales que apoyen la nueva institucionalidad para el sector, alineada con el objetivo gubernamental de transformar a Chile en una Potencia Agroalimentaria.

### **2. PRINCIPIOS QUE SUSTENTAN LA CAPACITACIÓN**

2.1. Difundir los procesos de implementación de la gestión de la capacitación para que sean ampliamente conocidos por todos los actores que participan en él, asegurando la objetividad, equidad y total transparencia.

2.2. Medir de forma sistemática e íntegra los resultados e impactos obtenidos en la capacitación, con el fin de evaluar los aprendizajes de los participantes de las capacitaciones, así como el cumplimiento de las metas de gestión establecidas en el sistema de capacitación anual.

2.3. Favorecer a través de las acciones de la capacitación el desarrollo tanto de la Organización como de las personas, permitiendo la convergencia entre las necesidades de la institución, desempeño de sus funcionarios/as e intereses de índole laboral de los mismos.

2.4. Proporcionar las acciones de capacitación a los funcionarios que tienen la objetiva necesidad de capacitarse, garantizando la misma ponderación de importancia en cuanto a cubrir las brechas de capacitación de las unidades regionales y centrales del servicio.

2.5. Fortalecer el rol del Comité Bipartito de Capacitación, considerando a éste como un espacio de adecuada representación de los funcionarios y como asesor de la Dirección del Servicio en la materia.

### 3. ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA

#### 3.1 Objetivos de la Capacitación

3.1.1. Instalar competencias en los/as funcionarios/as, promoviendo su participación en actividades de capacitación que se relacionen con el mejoramiento de su desempeño.

3.1.2. Distribuir equitativamente el presupuesto de capacitación entre las diversas necesidades de capacitación detectadas, del personal que pertenecen a direcciones regionales y entre las distintas unidades del servicio.

3.1.3. Difundir los instrumentos y procedimientos de gestión de la capacitación, para la ejecución de las actividades programadas de capacitación.

3.1.4. Adecuar los mecanismos de ejecución de las actividades de capacitación a las necesidades del grupo participante.

3.1.5. Garantizar la accesibilidad de todo el personal a las acciones de capacitación anualmente.

3.1.6. Fortalecer la calidad, pertinencia y equidad de género, generando condiciones favorables para la participación igualitaria del personal en la capacitación institucional.

3.1.7. Garantizar la tecnicidad del personal en la función y cargo que ocupan.

3.1.8. Garantizar la adaptabilidad a las evoluciones de los trabajos y de las herramientas, así como a la organización del trabajo.

3.1.9. Contribuir a garantizar una óptima satisfacción de las necesidades de los usuarios directos e indirectos de la Subsecretaría de Agricultura.

3.1.10. Vincular la capacitación a áreas de desarrollo institucional.

3.1.11. Garantizar la credibilidad de la capacitación.

3.1.12. Establecer mecanismos de planificación que faciliten la coordinación y participación de las distintas áreas involucradas en los procesos de capacitación.

3.1.13. Favorecer la capacitación institucional al establecer las orientaciones estratégicas y metodológicas.

3.1.14. Favorecer la administración eficiente de los recursos al establecer los mecanismos de asignación.

3.1.15. Favorecer la calidad y consistencia del diseño de la capacitación, conocer el nivel de comprensión de los objetivos y contenidos percibidos por los/as participantes.

3.1.16. Proporcionar las herramientas técnicas y operacionales, en relación a los nuevos programas asociados a la modernización de la Institución, garantizando la participación que favorezca una mayor cobertura.

## 3.2. Operacionalización

3.2.1. Diseñar y aplicar en el servicio, un instrumento de detección de necesidades de capacitación, que identifique brechas de competencias del personal relacionadas a las funciones del perfil de cargo específico.

3.2.2. Determinar en el Plan Anual de Capacitación, el universo de funcionarios/as a capacitar a nivel central y regional, mediante la aplicación de un instrumento de detección de necesidades de capacitación, a modo de asignar el presupuesto disponible de acuerdo a los resultados obtenidos en dicho análisis.

3.2.3. Establecer en el Plan Anual de Capacitación, los procedimientos de selección de organismos capacitadores, elaboración de bases de licitación, mecanismos de selección de beneficiarios, instrumento de detección de necesidades y de evaluación de la capacitación, entre otros, para posteriormente ser comunicados y difundidos al interior del Servicio.

3.2.4. Analizar previo a cada actividad de capacitación el universo de funcionarios a capacitar, para posibilitar su acceso y participación, considerando funciones de los participantes, estamento, horarios, modalidades de ejecución (presencial y/o a distancia) y accesibilidad de instalaciones.

3.2.5 Analizar el diagnóstico de requerimientos de capacitación seleccionando, en la medida de lo posible, tres acciones por funcionario/a.

3.2.6 Realizar planillas que grafiquen la igualdad de condiciones para los hombres y mujeres de la institución con respecto a las capacitaciones a las que pueden acceder, mediante la cantidad de cursos que se le asignaron a cada uno.

3.2.7. Seleccionar acciones de capacitación en función de que favorezcan la actualización de conocimientos y una mayor especialización de éstas.

3.2.8. Desarrollar planes de capacitación adecuados a las exigencias del medio institucional, acorde a las nuevas funciones que vayan adquiriendo en su perfil de cargo y al contexto en el que están insertos.

3.2.9. Implementar acciones de capacitación que contribuyan a la mejor Calidad de Atención de los Usuarios, mediante capacitaciones directas al respecto.

3.2.10. Desarrollar los planes de capacitación acorde a las definiciones estratégicas institucionales.

3.2.11. Promover una armonización entre la capacitación y la carrera funcionaria, considerando la capacitación como uno de los elementos de análisis para el ascenso y los procesos de evaluación de personal, estimulando el proceso de la capacitación como una actividad permanente en el puesto de trabajo, destinado a producir cambios significativos en la transformación de actitudes y el desarrollo de valores éticos, profesionales y humanos.

3.2.12. Realizar un análisis de pertinencia en el marco de la planificación de las actividades de capacitación, facilitado por el Comité Bipartito de Capacitación (CBC) que permita estructurar los contenidos de la capacitación en relación con el perfil del cargo que ocupen los/as funcionarios/as.

3.2.13. Favorecer metodologías que permitan integrar cobertura, calidad y bajo costo relativo tales como Formación de Monitores(As), a distancia o e-learning, Talleres, Seminarios, Cursos, Charlas, Video Conferencias.

3.2.14. Privilegiar, en un contexto de recursos limitados, la formación de los estamentos profesional, técnico, administrativo y de auxiliares, coordinando una red de monitores/as internos en los diferentes campos y áreas temáticas en las cuales el personal debe adquirir competencias, tendientes a los procesos de formación que determinen cambios sustantivos en el perfil técnico profesional de los/as funcionarios/as y que sean de interés institucional.

3.2.15. Determinar el impacto que generan las acciones de capacitación tanto en el puesto de trabajo como en el quehacer institucional, definiendo variables que permitan medir el impacto de la capacitación en indicadores cuantificables y cualificables con variables de alto o mediano impacto y sin impacto. Asimismo aplicar una Encuesta de Grado de Satisfacción de la capacitación realizada.

3.2.16. Realizar capacitaciones según similitudes regionales, enfocando la capacitación en equipos de trabajo, que en primera instancia sea nacional y luego en etapas zonales, focalizando los lineamientos generales desde el nivel central.

2°.- Déjase sin efecto la resolución exenta N°312, de 2011, del Ministerio de Agricultura.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.



**ÁLVARO CRUZAT OCHAGAVÍA**  
**SUBSECRETARIO DE AGRICULTURA**