

- .- CONCERTACION DE PARTIDOS
POR LA DEMOCRACIA:
- .- PROGRAMA DE GOBIERNO.
- .- COMISION ADMINISTRACION
DEL ESTADO.

COORDINADOR : EDGARDO BOENINGER.
COORDINADOR ADJUNTO: ENRIQUE CORREA.

DOCUMENTO N° 7

SISTEMA PARA PROPONER, SELECCIONAR Y
CAPACITAR JEFES INSTITUCIONALES Y APOYOS
TECNICOS.

COORDINADOR RESPONSABLE:
GUILLERMO RIOS VEJAR.

ENERO 1990.-

SISTEMA PARA PROPONER, SELECCIONAR Y
CAPACITAR JEFES INSTITUCIONALES Y
APOYOS TECNICOS.

COMISION: ADMINISTRACION DEL ESTADO.

CONTENIDOS

- I.- OBJETIVOS DEL SISTEMA.
- II.- SINTESIS DEL PROCESO GENERAL.
- III.- DESARROLLO DE CADA ETAPA:
 - 1.- ETAPA PROPOSICION DE POSTULANTES.
 - 2.- ETAPA DE SELECCION.
 - 3.- ETAPA DE CAPACITACION
Y ADIESTRAMIENTO.
 - 4.- SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO.

ANEXO: FICHA DE POSTULACION.

I.-

OBJETIVO DEL SISTEMA

- 1.- El objetivo que persigue este Sistema, es asegurar al Gobierno Democrático de Chile, contar con Directores institucionales y apoyos técnicos superiores, capaces, leales y ejemplos de una imagen de idoneidad y objetividad, por encima de cuoteos, subjetivismo partidista y de cualquiera otro vicio que impedirían una Administración Pública Civil eficiente.

- 2.- La Administración eficiente significa claridad de objetivos Nacionales y Sectoriales, asignados con precisión a cada Ministerio e Institución; significa estructuras consistentes con dichos objetivos; significa un plan que englobe los proyectos y funciones a ejecutar para alcanzar los objetivos y los recursos necesarios consignados en un presupuesto único compatibilizado; significa un personal apto e integrado con sus respectivas funciones pero; por sobre todo y como primer factor, significa Jefes Superiores y apoyos técnicos de cúpula, de la más alta capacidad de gestión, además de leales a su Gobierno.

- 3.- Para asegurar la capacidad, lealtad e imagen positiva de los ejecutivos y apoyos técnicos del Gobierno, se debe trabajar con conceptos y mecanismos científico-técnicos sencillos y prácticos y, claramente comprobables en la verdad de sus resultados. De no ser así, dar nuevo paso al subjetivismo y al criterio partidista exagerado, se parte sacrificando el medio principal para concretar los objetivos y políticas: La Administración Pública Civil.
Aunque se hereda una Administración negativa, por Jefaturas amarradas en sus cargos, por un personal desmotivado y acostumbrado a un régimen de actuar por temor más que por convicción, aún así es posible llegar

a una función pública idónea y leal, a partir de Jefes de Servicios y apoyos altos, de real mérito que, incluso, sean capaces de manejar personal adverso, encuadrándolo en metas, evaluando su desempeño y conquistando la lealtad o, si es necesario, excluyendo con mecanismos técnicos demostrables, a los incapaces o desleales.

II.- SINTESIS DEL PROCESO GENERAL PARA DESIGNAR A JEFES DE INSTITUCIONES Y SUS APOYOS TECNICOS SUPERIORES

ETAPA	EJECUTOR RESPONSABLE	CONDICION
1.- PROPOSICION DE POS TULANTES A JEFES DE INSTITUCIONES Y SUS APOYOS TEC NICOS.	PRESIDENTE AYLWIN. PRESIDENTE DE PAR TIDOS DE LA CON CER TACION.	REUNAN REQUISITOS DE CAPACIDAD.
2.- SELECCION	COMISION EVALUADORA TECNICA, DE REPRESENTANTES DEL PRESI DENTE Y DE LOS PAR TIDOS Y EL APOYO DE COMISION ADMINISTRA CION PUBLICA.	USAR DINAMICA GRU PAL Y TECNICAS OBJETIVAS. ACATAR FIELMENTE RESULTADOS ASI LO GRADOS.
3.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIEN TO	COMISION DE ADMINIS TRACION PUBLICA.	CONTENIDOS INSTRU MENTALES FUNDAMEN TALES PARA UNA DI RECCION EFICIENTE UNIFORME, IMPAR TIDOS POR ESPECIALISTAS DEL MAS AL TO NIVEL TECNICO Y EXPERIENCIA REAL EN MATERIAS QUE INSTRUYEN.

ETAPA	EJECUTOR RESPONSABLES.	CONDICION
4.- DESIGNACION	PRESIDENTE AYLWIN. MINISTRO RESPECTIVO.	CONSIDERAR RESULTADOS DE LA CAPACITACION Y DE LA SELECCION.
5.- EVALUACION PERMANENTE.	PRESIDENTE AYLWIN. MINISTRO RESPECTIVO E INSTITUCION DE RACIONALIZACION DE LA ADMINISTRACION PUBLICA.	USAR UN SISTEMA CUANTIFICADO, SIMPLE, UNIFORME Y PRE-DEFINIDO.

III

DESARROLLO DE CADA ETAPA DEL SISTEMA1.- PROPOSICION DE POSTULANTES

1.1 Los facultados oficialmente para efectuar proposiciones, deben tener presente el objetivo de dotar al Gobierno de una Administración Pública Óptima.

Luego los Candidatos a Jefes de Servicio y a Jefes Técnicos deben ser de real y demostrable condiciones de idoneidad, para el cargo específico o, en su defecto, para el Sector en que postula.

No se trata de entregar cargos a personas que requieren un desempeño de buen nivel de actuación y/o de remuneración.

Para precisar las condiciones a exigir y evaluar en los postulantes, se incorpora en Anexo 1 los grandes contenidos de una FICHA DE POSTULACION A CARGOS DE JEFES INSTITUCIONALES Y DE APOYOS TECNICOS DE CUPULA.

Respecto a los Cargos de Apoyo Técnico, recuérdese que, en la mayoría de los casos, se tratará de desempeños a honorarios ya que el cargo respectivo, no existe en la planta del Servicio o está ocupado y no es susceptible disponer de él. Los que así se designen, deben ser el pilar principal en que se apoye el Jefe de Servicio y es claro entonces, la necesidad de que se trate de elementos de la más alta idoneidad en el Sector o Institución en que va actuar, así como en la formación profesional correspondiente a la función a desarrollar.

2.- SELECCION DE POSTULANTES

- 2.1 La Comisión Evaluadora Técnica estará constituida por representantes técnicos de los Presidentes de los Partidos y será presidida por el representante Técnico del Presidente de la República.
- 2.2 La Comisión Evaluadora revisará las fichas de postulación y resolverá cualquier omisión o falta de claridad. Los agrupará por Sector, Institución y Cargo y en ese orden los tabulará de acuerdo a la siguiente tabla de ponderaciones.

TABLA DE PONDERACIONES

<u>FACTOR</u>	<u>SUB-FACTOR</u>	<u>PONDERACION</u>
1.- CAPACIDAD DEMOSTRADA.		<u>40</u>
	1.1 CONOCIMIENTO REAL DEL SECTOR O INSTITUCION.	15
	1.2 FORMACION TECNICO-PROFESIONAL HABILITANTE.	15
	1.3 OTRAS OBRAS.	10
2.- LEALTAD.		<u>40</u>
	2.1 POSTULADO POR	10
	2.2 CARGOS DE CONFIANZA POLITICA.	15
	2.3 GARANTIA DE ORGANISMOS GREMIALES.	15
3.- IMAGEN.		<u>20</u>
	3.1 GOBIERNO NO SECTARIO.	10
	3.2 MAYOR CONOCIMIENTO QUE EL QUE REEMPLAZA.	5
	3.3 MAYOR EXPERIENCIA Y OBRAS QUE EL QUE REEMPLAZA.	5

2.3 Cada Sub-Factor se valora con escala de notas de no más de 5 valores, a decidir por la propia comisión antes de iniciar la tabulación de las fichas de postulantes.

2.4 La Comisión tabula las fichas y prepara material para la dinámica grupal.

Los factores a evaluar en la dinámica grupal son:

- a) Carisma y Presentación.
- b) Comunicación verbal.
- c) Liderazgo.
- d) Cultura específica del Sector.

Los temas a preparar deben ser atinente a gestión Directiva en general y a la especificidad correspondiente al Ministerio o Sector al que postulan. Se hacen dinámicas separadas por Ministerio. Los temas los elabora la Comisión con el apoyo de representantes de cada Sector.

Al término de cada dinámica la Comisión evalúa en planillas individuales y homólogos a continuación, siguiendo las reglas técnicas de este método de evaluación.

2.5 La Comisión prepara listados por Ministerio y dentro de cada Ministerio, por Institución y por cargo, con los puntajes obtenidos por datos de la ficha y por dinámica grupal. Estos listados los remite al Presidente Aylwin quién decidirá asesorado por el Ministro respectivo y quién podrá requerir mayores antecedentes o actividades, de la Comisión de Selección.

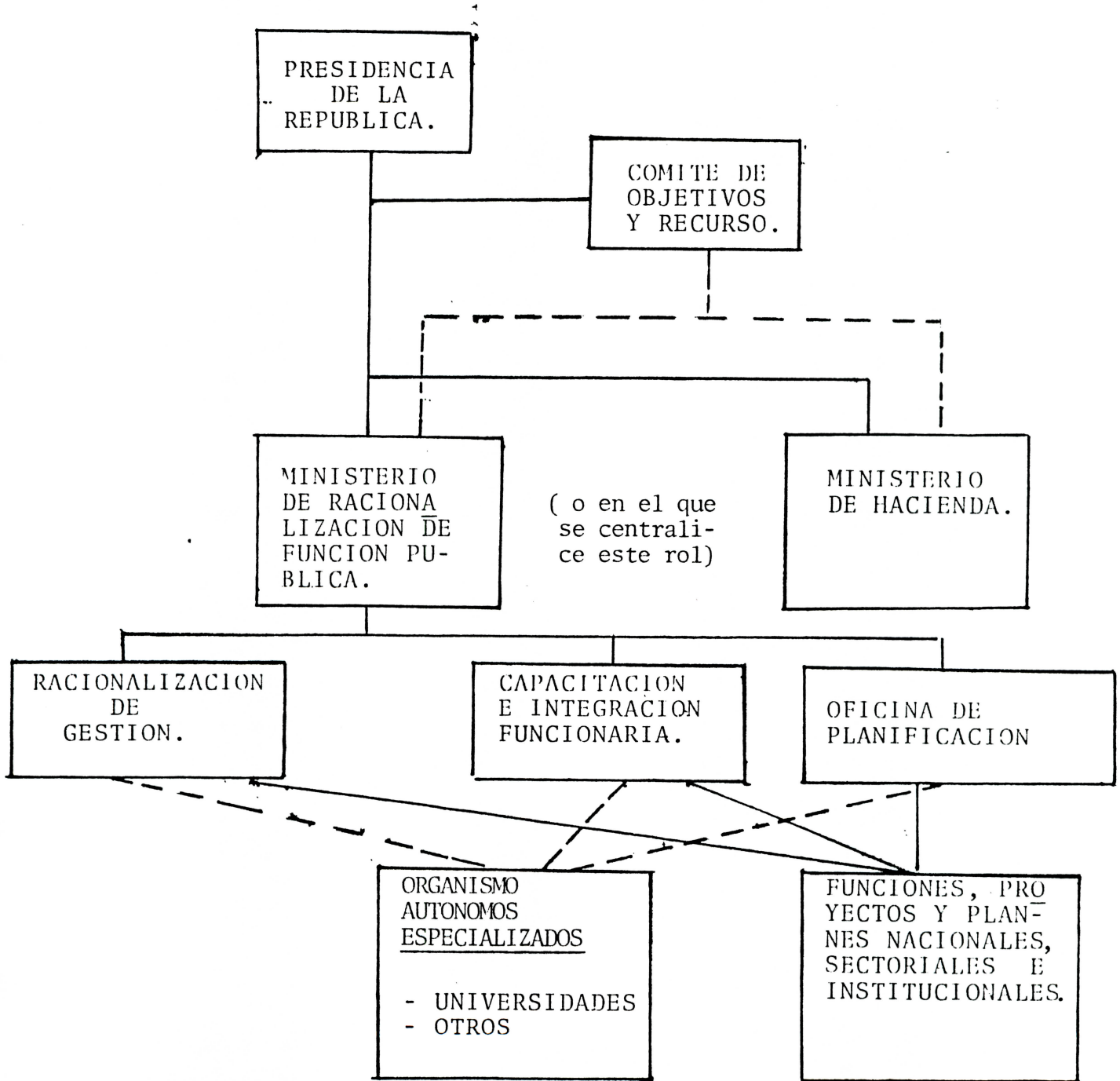
2.6 Los Postulantes no seleccionados podrán ser incorporados, si así lo solicitan y así lo decide la Comisión de selección, a participar en los proyectos del Plan Nacional de Racionalización de la Función Pública, u otros.

3.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

- 3.1 La Capacitación y adiestramiento antes de que los Jefes y Técnicos asuman, la realizará durante los meses de Enero y Febrero de 1990, la Comisión de Administración del Estado, con el apoyo de los representantes de Sectores que ella solícite para los temas pertinentes.
- 3.2 Esta Capacitación debe impartirse en un número aproximado de 60 horas; referirse a comunicar y uniformar el uso de técnicas de gestión; el Plan Nacional y los proyectos específicos que se desarrollarán y el esquema operativo que usará el Presidente para evaluar la marcha de las Instituciones en relación a los objetivos propuestos.
- 3.3 Los temas, en síntesis, deberían ser:
- | | | |
|----|---|-------------|
| a) | Bases Jurídicas de la Administración. | (5 Horas) |
| b) | Técnicas de Dirección. | (15 Horas) |
| c) | Visión orgánica de la Administración del Estado. | (4 Horas) |
| d) | Análisis detallado de la Organización y funcionamiento del Sector Específico (cada Ministerio). | (10 Horas) |
| e) | Plan Nacional de Gobierno. | (8 Horas) |
| f) | Proyectos Específicos del Sector. Objetivos, calendarios y estrategia. | (16 Horas) |
| g) | Sistema de Evaluación Permanente a aplicar por el Gobierno. | (2 Horas) |
| | | <hr/> |
| | | (60 Horas) |

- 3.4 Los expositores deberán reunir dos grandes condiciones, además de su Calidad Pedagógica.
- a) Conocedores conceptuales o de formación, al más alto Nivel Académico.
 - b) Experiencia real vivida en las materias que impartirá; convicción de su verdad..
La Comisión responsable deberá contratar al respecto los instructores que reúnan estos requisitos.
- 3.5 A partir de Marzo de 1990 se deberá formalizar la capacitación dándole presencia institucional. Con este fin se indica la conveniencia de radicar esta función en el Organismo que se cree para la Racionalización de la Función Pública el cual deberá ser pequeño cuantitativamente pero de alta calidad en las diversas funciones y celebrar convenios para la operación, con Universidades y otros Organismo especializados de reconocido prestigio.

El Esquema Operativo de dicho organismo podría ser:



SIGNIFICADOS:

- - - = APOYAN POR CONVENIOS DE PRESTACION.
- = SUPERVISION Y COORDINACION TECNICA.

4.- SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO

EL organismo señalado anteriormente, debería encarga se de evaluar el cumplimiento de los proyectos que componen el Plan Nacional, la relación logros y gastos, las reponzabilidades y desempeño de los diversos organismo y de sus jefes y apoyo máximo. Además; evaluaría y aplicaría medidas correctivas a los proyectos de actuación compartida entre organismos públicos y el sector empresarial privado.

FICHAS DE POSTULACION A
CARGOS DE JEFES INSTITUCIONALES
Y APOYOS TECNICOS DE CUPULA

I.- IDENTIFICACION DE LA POSTULACION

SECTOR A QUE POSTULA:
INSTITUCION O CARGO :

- JEFE DE SERVICIO
- APOYO TECNICO SUPERIOR
- OTRO (ESPECIFICAR)

NOMBRE DEL POSTULANTE: _____

II.- FACTOR CAPACIDAD DEMOSTRADA

1.- CONOCIMIENTO REAL DEL SECTOR O INSTITUCION

a) DESEMPEÑO EFECTIVO:

<u>CARGO</u>	<u>INSTITUCION</u>	<u>PERIODO</u>
		<u>DESDE</u> <u>HASTA</u>

b) DESCRIBIR LOGROS RELEVANTES OBTENIDOS Y ADJUNTAR MEDIOS DE COMPROBARLOS.

2.- FORMACION TECNICO PROFESIONAL HABILITANTE

TITULOS O GRADOS	OBTENIDOS EN	AÑO

3.- OTRAS OBRAS O MERITOS QUE DEMUESTREN CAPACIDAD
ESPECIFICARLAS:

III.- FACTOR LEALTAD

1.- PRESENTADO RESPONSABLEMENTE POR:

NOMBRE

CARGO POLITICO

2.- CARGOS DE CONFIANZA POLITICA QUE HA DESEMPEÑADO. IN
DICAR LOS ULTIMOS 25 AÑOS.

<u>CARGO</u>	<u>INSTITUCION</u>	<u>PERIODO</u>

3.- ORGANISMOS GREMIALES QUE PUEDEN ACREDITAR SU CONDUCTA
DE RESPETO A LA INSTITUCIONALIDAD DEMOCRATICA.

ORGANISMO GREMIAL	QUE LO VINCULA A ESE ORGANISMO

IV.-

FACTOR IMAGEN

DE SER DESIGNADO EN EL CARGO A QUE POSTULA, PROYECTARA
UNA IMAGEN POSITIVA DEL GOBIERNO ANTE EL PAIS Y LOS U-
SUARIOS MAS DIRECTOS DE INSTITUCION EN QUE ACTUARA POR
CUANTO:

_____ ES DEMOSTRACION DE QUE EL GOBIERNO DESIGNA A UN HOM
DE MERITOS AUNQUE NO SEA DE SU CUERPO POLITICO.

_____ ES MAS CAPACITADO DEL TITULAR AL QUE REEMPLAZA, POR
CONOCIMIENTOS.

_____ ES MAS CAPACITADO DEL TITULAR AL QUE REEMPLAZA, POR
EXPERIENCIA Y OBRAS DEMOSTRADAS EN EL SECTOR.