



ESCUELA DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE: "INGENIERÍA DE EJECUCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA"

**"PERFIL Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS
EGRESADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS
POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS"**

PROFESOR GUÍA: ROBERTO MARDONES

INTEGRANTES :
OSVALDO ARCE SAAVEDRA
GLORIA CASTRO VERA
TERESA CONTRERAS LÓPEZ
RENÉ MAUREIRA SANDOVAL
PABLO PEFAUR CÁCERES
ALEJANDRA ROJAS LARA
MABEL SOTO MIRANDA

Tesis para optar al título de: Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública

SANTIAGO, MARZO DE 2001

DEDICATORIA

*A nuestras comprensivas familias,
en especial a nuestros padres,
por la paciencia y confianza entregada.*

*A nuestros amigos, que han sabido esperar
los exiguos tiempos libres.*

*A quienes se preocuparon de inspirarnos ánimo y
nos alegraron en momentos de cansancio.*

*A todos ustedes
les dedicamos este trabajo, fruto del esfuerzo colectivo de quienes trabajaron
en ella.*

AGRADECIMIENTOS

*A todos
quienes de una u otra manera
participaron en el desarrollo de este trabajo,
lleno de constante sacrificio, pocas horas de sueño
pero infinita perseverancia:*

*A nuestros maestros,
por la dedicación y severidad en esta etapa de aprendizaje.*

*A nuestros compañeros de trabajo,
que nos ofrecieron desinteresadamente orientación en los temas
desarrollados.*

A ustedes

¡MUCHAS GRACIAS!

INDICE

INTRODUCCIÓN	8
<i>METODOLOGÍA</i>	12
<i>PROPÓSITO DE ESTUDIO</i>	13
<i>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</i>	14
<i>HIPÓTESIS</i>	15
<i>MARCO TEÓRICO</i>	16
CAPITULO I PERFILES DE LAS DIFERENTES UNIVERSIDADES QUE IMPARTEN LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, INGENIERÍA DE EJECUCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA E INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	21
<i>INTRODUCCIÓN</i>	21
<i>OBJETIVO GENERAL</i>	21
<i>PERFIL DEL EGRESADO</i>	22
<i>UNIVERSIDAD CENTRAL</i>	22
<i>UNIVERSIDAD DE CHILE</i>	22
<i>UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO</i>	23
<i>UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS</i>	24
<i>UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN</i>	25
<i>UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE</i>	25
<i>UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA</i>	26
<i>ANÁLISIS DEL GRUPO ACERCA DE LOS DISTINTOS PERFILES QUE POSEEN LAS UNIVERSIDADES RESPECTO DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INGENIERÍA DE EJECUCIÓN EN GESTIÓN</i>	
<i>DÍPTICA</i>	27

<i>CAMPO OCUPACIONAL Y LABORAL</i>	28
<i>UNIVERSIDAD CENTRAL</i>	28
<i>UNIVERSIDAD DE CHILE</i>	28
<i>UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO</i>	29
<i>UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS</i>	31
<i>UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE</i>	32
<i>UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN</i>	33
<i>UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA</i>	34
<i>ANÁLISIS DEL CAMPO LABORAL Y OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INGENIERÍA DE EJECUCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA DE LAS DISTINTAS UNIVERSIDADES ABORDADAS</i>	35
<i>ANÁLISIS DEL CAPÍTULO</i>	36
<i>CAPÍTULO II PERFIL DEL PROFESIONAL</i>	38
<i>INTRODUCCIÓN</i>	38
<i>OBJETIVO GENERAL</i>	38
<i>DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES DEL ADMINISTRADOR PÚBLICO</i>	39
<i>ANÁLISIS DE LAS FUNCIONES DEL ADMINISTRADOR PÚBLICO</i>	40
<i>DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES DEL INGENIERO DE EJECUCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA</i>	45
<i>ANÁLISIS DE LAS FUNCIONES DEL INGENIERO DE EJECUCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA</i>	46
<i>CAPÍTULO III MODERNIZACIÓN</i>	48
<i>INTRODUCCIÓN</i>	48
<i>OBJETIVO GENERAL</i>	48

<i>RASGOS GENERALES DEL PROYECTO DE MODERNIZACIÓN DEL ESTADO</i>	49
<i>PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PROYECTO (las 7 Reformas)</i>	50
<i>ROL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL PROCESO DE MODERNIZACIÓN DEL ESTADO</i>	53
<i>CAPÍTULO IV CAPACITACIÓN</i>	70
<i>INTRODUCCIÓN</i>	70
<i>OBJETIVO GENERAL</i>	71
<i>CONCEPTO DE CAPACITACIÓN</i>	72
<i>¿PARA QUÉ SIRVE LA CAPACITACIÓN?</i>	73
<i>CAPACITACION EN EL CONTEXTO DEL PROCESO DE MODERNIZACION DEL ESTADO</i>	75
<i>BENEFICIO PROPIO (PARA EL PROFESIONAL)</i>	80
<i>BENEFICIO PARA LA ORGANIZACIÓN</i>	81
<i>PROCESO DE CAPACITACIÓN QUE SE APLICA EN LAS INSTITUCIONES EN ESTUDIO</i>	82
<i>CAPÍTULO V ANÁLISIS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS</i>	94
<i>INTRODUCCIÓN</i>	95
<i>ANÁLISIS ENCUESTA N°1 APLICADA A FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS</i>	96
<i>ANÁLISIS ENCUESTA N°2 EFECTUADAS A ALUMNOS EGRESADOS DE LA ENSEÑANZA MEDIA</i>	98
<i>ANÁLISIS ENCUESTA N°3 EFECTUADA A PROFESIONALES EGRESADOS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA DE EJECUCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA DE LA U.A.H.C.</i>	100

<i>ANÁLISIS ENCUESTA N°4 EFECTUADA A PROFESIONALES EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA U.A.H.C. Y DE OTRAS UNIVERSIDADES PRIVADAS</i>	<u>115</u>
<i>ANEXOS</i>	<u>131</u>
<i>UNIVERSIDADES QUE IMPARTEN LAS CARRERAS EN ANÁLISIS</i>	<u>132</u>
<i>MALLAS CURRICULARES</i>	<u>133</u>
<i>TABULACIÓN Y GRÁFICOS DE ENCUESTAS EFECTUADAS A FUNCIONARIOS PERTENECIENTES A LAS DISTINTAS ENTIDADES PÚBLICAS EN ESTUDIO.</i>	<u>134</u>
<i>TABULACIÓN Y GRÁFICO ENCUESTA N°1 EFECTUADA A FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS EN ESTUDIO.</i>	<u>135</u>
<i>TABULACIÓN Y GRÁFICOS ENCUESTA N°2 EFECTUADA A ALUMNOS EGRESADOS DE LA ENSEÑANZA MEDIA</i>	<u>137</u>
<i>TABULACIÓN Y GRÁFICOS DE ENCUESTAS N°3 y N°4 DIRIGIDAS A PROFESIONALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO Y DE OTRAS UNIVERSIDADES</i>	<u>139</u>
<i>CONCLUSIÓN</i>	<u>220</u>
<i>GLOSARIO</i>	<u>234</u>
<i>BIBLIOGRAFÍA</i>	<u>235</u>

INTRODUCCIÓN

En el transcurso de la última década, se ha dado énfasis a un firme propósito que es “el compromiso por impulsar la Modernización del Estado” y una evidencia clara de ello, es la Modernización de la Gestión Pública, en la cual se encuentran involucradas todas las empresas que dependen del Estado y cuyo objetivo fundamental es el de satisfacer las grandes demandas que los usuarios tanto internos y/o externos presentan.

Para llevar a cabo este objetivo, inminentemente importante, se generan una serie de iniciativas, encontrándose dentro de éstas “El Rediseño del Rol del Aparato Público” el que se encuentra orientado al logro de resultados, vale decir, la obtención de productos y/o servicios en favor del usuario, involucrando y haciendo partícipes para ello, aquellas áreas que mayormente requieren de una mejora en su desarrollo y desenvolvimiento, aplicando políticas contingentes al medio y, por supuesto, efectuando modificaciones y adaptaciones acordes a los cambios que se vayan presentando.

Por esto es imprescindible, si realmente se quiere lograr un verdadero cambio, efectuar una reingeniería en torno a los Servicios Públicos, considerando como factor fundamental, los recursos humanos, personal capacitado para enfrentar los cambios.

Frente a esta iniciativa se plantea y se lleva a cabo una investigación referido al “Perfil y Desarrollo Profesional de los egresados de la Escuela de Ciencias Políticas y Administrativas, tanto de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano como de Universidades Privadas”. Se pretende, bajo esta investigación y análisis, elaborar un perfil cuyas características deberá poseer este profesional con el fin de ser un aporte al proceso y mejoramiento del Servicio Público al que pertenezca.

A fin de ser más claros y explicativos, esta investigación se ha dividido en 5 capítulos, los cuales se señalan a continuación:

En el Capítulo I se hace una presentación del perfil y campo ocupacional del egresado y de las mallas curriculares de las diferentes universidades que imparten las carreras de Administración Pública, Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública e Ingeniería en Administración Pública.

En el Capítulo II se da a conocer un diseño del perfil de los profesionales cuyas carreras son objeto de estudio de esta investigación, considerando las características que cada uno de ellos debe tener y de qué manera será instruido; proporcionándole las herramientas necesarias para el desempeño y logro de las metas u objetivos establecidos por la Institución.

Capítulo III, al unir nuestros esfuerzos por un objetivo en común: “Modernizar la Gestión Pública” logramos hacer partícipes a todas las empresas que dependen del Estado y que tienen carácter público, con el único propósito de mejorar nuestra gestión a fin de satisfacer las demandas que los usuarios presentan. Para esto se hace imprescindible reestructurar los ordenamientos institucionales, normativos e instrumentales que los Servicios Públicos poseen.

Capítulo IV, aquí se visualizará la importancia que tiene el tema de capacitación y como se desarrolla en los distintos Servicios Públicos, específicamente los abordados en esta investigación, relacionándolo directamente con la Modernización, sin olvidar que ésta se encuentra estrechamente vinculada al desarrollo tanto personal como profesional de cada miembro de la Institución.

Capítulo V, adquiere gran relevancia en el sentido de que se efectuaron encuestas a funcionarios considerados bajo el estamento (ver glosario) de: profesionales egresados de la U.A.H.C. (ver glosario) y de otras universidades, personal administrativo; además de una encuesta aplicada a jóvenes egresados de la Enseñanza Media, todo esto con el propósito de reflejar el motivo por el cual decidieron estudiar, por qué esta carrera y cómo

ha sido el desenvolvimiento de ella una vez egresados, tanto en términos profesionales como monetarios.

A raíz de estas encuestas, se realizó un análisis comparativo relacionando directamente a profesionales egresados de la U.A.H.C. respecto de las Universidades privadas en análisis, frente a la Carrera de Administración Pública con la finalidad de dar a conocer el nivel de motivación y desempeño de estos últimos.

*Además, de la introducción presentada, se adjuntan en nuestras páginas de estudio, un capítulo referido a los anexos, en los cuales se visualizan de manera clara y precisa las mallas curriculares de las Universidades en comento (ver glosario): **Universidad Central de Chile, Universidad de Chile, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Universidad de Los Lagos, Universidad de Concepción, Universidad de Santiago de Chile y Universidad de Antofagasta**, más el diagrama de las Universidades que imparten las carreras en análisis, sin olvidar también los gráficos y tabulaciones referidas a las encuestas llevadas a cabo, junto a sus respectivas preguntas.*

Y, por último, a modo de conclusión, daremos a conocer la propuesta elaborada para la presentación de nuestro planteamiento e hipótesis señalada en esta investigación.

METODOLOGÍA

El método utilizado para confeccionar esta tesis, está apoyado en material bibliográfico y además corresponde al análisis de datos obtenidos en terreno mediante la aplicación de encuestas a un universo de cuatro Instituciones Públicas, siendo éstas: Instituto de Normalización Previsional, Tesorería General de la República, Ministerio de Obras Públicas y la Dirección de Atención Primaria del Servicio de Salud Metropolitano Central, además de diversas Universidades que imparten las carreras en estudio.

La documentación bibliográfica se obtuvo de:

- **BIBLIOTECAS:**

- *Universidad Academia de Humanismo Cristiano.*
- *Universidad de Chile.*
- *Nacional.*

- **SERVICIOS PÚBLICOS:**

- *Tesorería General de la República.*
- *Instituto de Normalización Previsional.*

- **INTERNET**

Para terminar, los integrantes del grupo deberán demostrar a través de esta investigación, el perfil y desempeño profesional de los egresados de las carreras de Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública y Administración Pública.

PROPÓSITO DE ESTUDIO

El propósito de esta investigación es dar a conocer el perfil, desarrollo profesional y campo ocupacional de los alumnos egresados de las carreras de Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública, Ingeniería en Administración Pública y Administración Pública junto a sus respectivas mallas curriculares, establecidas por las Universidades en estudio, señalando además un nuevo perfil con que debe contar el profesional abocado a estos nuevos tiempos y exigencias, considerando de por medio, la Modernización del Estado Chileno.

OBJETIVOS

General

Señalar las funciones establecidas para las carreras ya mencionadas, en relación al desempeño adecuado para el logro de una gestión eficiente y eficaz.

Específicos

- *Definir claramente las funciones tanto del Administrador Público como Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública.*
- *Analizar las funciones del Administrador Público como del Ingeniero de*

Ejecución en Gestión Pública.

- *Lograr que el profesional sea capaz de analizar los problemas y establecer soluciones mediante labores de gestión acorde con las necesidades actuales.*
- *Proponer un perfil profesional óptimo que sea capaz de fortalecer sus potencialidades.*

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Está el perfil de los profesionales del Sector Público, egresados de las carreras de Administración Pública e Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública de acuerdo con el proceso de Modernización del Estado Chileno en el nuevo escenario político que surge a partir de los años '90?

HIPÓTESIS

El perfil y desarrollo que presentan los profesionales egresados de las carreras en comento, están de acuerdo con los requerimientos que hoy en día emanan de la Administración Pública, tomando en cuenta variables tan significativas como Modernización del Estado, Modernización de la Gestión Pública, Capacitación, Perfil del Administrador Público, Perfil del Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública y Perfil del Ingeniero de Ejecución en Administración Pública.

Creemos que el perfil de los egresados si corresponde a las necesidades crecientes de especialización que el sistema impone. Esto lo podemos corroborar, observando los distintos propósitos, mallas curriculares, campo ocupacional, etc. respecto de las universidades que ofrecen las carreras de Administración Pública e Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública y considerando notablemente las tecnologías de la información, las distancias y los tiempos que hacen que la sociedad cada vez demande una mayor efectividad y actividad de los Servicios Públicos, orientándolos a la obtención de resultados y dándoles capacidad para absorber y adaptarse a los cambios que exige la Modernización a raíz de la globalización y avance tecnológico.

MARCO TEÓRICO

En este contexto, se utilizarán los siguientes conceptos:

- *Modernización del Estado.*
- *Modernización de la Gestión Pública.*
- *Capacitación.*
- *Perfil del Administrador Público.*
- *Perfil del Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública.*
- *Perfil del Ingeniero de Ejecución en Administración Pública.*

Los que, a continuación, se definirán:

- **Modernización del Estado:** Bien sabemos la importancia que tiene el sector público respecto del desarrollo de la nación y la prestación y entrega de productos y/o servicios que diariamente los usuarios requieren.

Frente a este contexto, nos referimos al tema de Modernización del Estado, el cual consiste en efectuar cambios radicales en cuánto a transformar un Estado en que se visualiza como obsoleto y obstaculizador en una entidad moderna, ágil y accesible, mediante la adecuación de los procesos referidos a los roles y funciones en todos los ámbitos estatales: salud, vivienda, justicia, trabajo, tributario y demás Servicios que del Estado dependen.

- **Modernización de la Gestión Pública:** Para explicar este concepto primero debemos orientarla al grado en que los Servicios Públicos dan satisfacción a las necesidades y/o requerimientos de los usuarios. Por esta razón, el conjunto de los recursos humanos, técnicos, organizacionales y normativos deben estructurarse a fin de que las personas que asisten a las instituciones estatales queden satisfechas con el servicio prestado. Definir como eje de la acción estatal, la satisfacción público-usuario, supone una revisión de los elementos que conforman las rutinas administrativas (ejemplo: cultura, normas, estructuras organizacionales, etc.).

No obstante, la modernización de la gestión pública es una herramienta clave, pues tiene como propósito fundamental, garantizar el bienestar de los chilenos a través del uso adecuado y eficiente de los recursos públicos, enfocados principalmente a sectores medios y de bajos recursos, tomando en cuenta el esfuerzo para adecuar el funcionamiento de todas las Instituciones y Servicios Públicos a las condiciones de eficiencia y calidad. Sin embargo, asumir este enfoque, genera dinámicas de innovación, las que no pueden efectuarse a corto plazo. Por otra parte, en ella, se señalan los principios, objetivos, aspectos innovadores y las distintas líneas de acción que los integran: recursos humanos, calidad de servicio, participación ciudadana, etc.

- **Capacitación:** *Se refiere al proceso destinado a promover, facilitar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimiento de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y las modificaciones estructurales de la economía”*

- **Perfil del Administrador Público:** dice relación con aquel profesional egresado de la carrera de Administración Pública, con una sólida formación académica focalizada hacia las áreas Científico – Humanista, capaz de integrarse al desarrollo del país, aportando conocimientos para el diseño, formulación e implementación de las políticas al interior de la Administración Pública.
- **Perfil del Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública:** el profesional egresado de esta carrera, tendrá una sólida formación ética, basado en un profundo sentido humanista y de responsabilidad social, además tendrá la capacidad para asimilar, con actitud crítica y creativa la formación científico-técnica para adecuarla a la realidad sociocultural e institucional del sector público. Las aptitudes que le acompañarán serán de dirección y liderazgo, teniendo la facultad para formar y dirigir grupos humanos e impulsar los procesos de modernización y cambios de las administraciones públicas de nuestro país, contando además, con la capacidad ejecutiva para implementar planes, políticas y programas.

- **Perfil del Ingeniero de Ejecución en Administración Pública.**

Es un profesional con una sólida formación científico-técnica en las áreas socio-políticas, económicas, jurídicas y administrativas, que determinan una clara vocación por el Servicio a la comunidad y un compromiso con las políticas de la nación. En consecuencia, está capacitado para comprender y explicar científicamente la realidad político-administrativa, mediante el conocimiento de los fundamentos teóricos, metodológicos, técnicos e históricos relativos a los diversos contextos que conforman su campo de desempeño.

CAPITULO I PERFILES DE LAS DIFERENTES UNIVERSIDADES QUE IMPARTEN LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, INGENIERÍA DE EJECUCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA E INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

INTRODUCCIÓN

El profesional tanto de la carrera de Administración Pública e Ingeniería e Ejecución en Gestión Pública, cuyo perfil se pretende diseñar, ha de trabajar en este estado de transformación, en continua ampliación y complejidad organizacional ascendente.

El tipo de funciones ha desarrollar, debe tener un contenido muy acorde frente al tema de la Modernización del Estado.

OBJETIVO GENERAL

“Describir y analizar las funciones establecidas del Administrador Público e Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública con relación al desempeño adecuado para el logro de una gestión eficiente y eficaz.”

PERFIL DEL EGRESADO

UNIVERSIDAD CENTRAL

Administración Pública¹

El profesional esta destinado a desempeñar funciones directivas, asesoras y técnicas, en las diferentes áreas de gestión de las Instituciones Públicas.

UNIVERSIDAD DE CHILE

Administración Pública²

El profesional debe situar su acción estratégica capaz de intervenir con éxito en períodos de cambio, interpretar su entorno, adaptarse a él mediante la innovación y su capacidad de impacto.

Gestionar, orientado por el Servicio al usuario, capaz de actuar hacia el exterior, instaurar una relación efectiva con los actores sociales, políticos y culturales, descubrir sus necesidades y adaptarlas desde allí, sus servicios, centrar su gestión sobre los resultados y no sólo sobre los procesos, adaptarse a la diversidad, administrar al menor costo, asegurar la eficiencia de los procesos y administrar la información de gestión.

¹ Información extraída de folleto carrera de Administración Pública, Centro de Admisión Universidad Central.

Motivar, movilizar y administrar personas, ser un líder y formador, tener la capacidad de integrar a las personas, administrar la diversidad, conseguir y formar equipos, desarrollar visiones comunes y tener cuidado con el desarrollo de la gestión y el de sus colaboradores.

Finalmente, tener la capacidad de encontrar un equilibrio entre la autoridad, el orden, la racionalidad y la coordinación interna.

UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO

Administración Pública³

El egresado será capaz de integrarse al proceso general de desarrollo del país, aportando conocimientos fundamentales para el diseño, formulación y/o implementación de las políticas en las diferentes áreas de la administración pública.

Será un profesional que, conjugando capacidades analíticas en el ámbito local, con conocimientos específicos, de variadas técnicas administrativas, se convertirá en aporte productivo relevante, con una esfera de habilidades claramente determinadas. El egresado de la carrera, manejará un conjunto de instrumentos cuantitativos útiles para operar en los distintos niveles de actividad de la Administración Pública.

² Información extraída de folleto carrera de Administración Pública, Centro de Admisión Universidad de Chile.

³ Información extraída de folleto carrera de Administración Pública, Centro de Admisión Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública⁴

- *Tendrá una sólida formación ética, basado en un profundo sentido humanista y de responsabilidad social.*
- *Capacidad para asimilar, con actitud crítica y creativa la formación científico-técnica para adecuarla a la realidad sociocultural e institucional del sector pública.*
- *Aptitudes de dirección y liderazgo, para formar y dirigir grupos humanos e impulsar los procesos de modernización y cambios de las administraciones públicas de nuestro país.*
- *Capacidad ejecutiva para implementar planes, políticas y programas.*

UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS **Administración Pública**⁵

Es un profesional con una sólida formación científico-técnica en las áreas socio-políticas, económicas, jurídicas y administrativas, que determinan una clara vocación por el Servicio a la comunidad y un compromiso con las políticas de la nación. En consecuencia, está capacitado para comprender y explicar científicamente la realidad político-administrativa, mediante el conocimiento de los fundamentos teóricos, metodológicos, técnicos e históricos relativos a los diversos contextos que conforman su campo de desempeño.

⁴ Información extraída de folleto carrera de Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública, Centro de Admisión Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

Ingeniería en Administración Pública⁶

El ingeniero es un profesional con una sólida formación tecnológica. Su formación multidisciplinaria le permite una visión integrada de los problemas de la sociedad. El condicionamiento político del aparato administrativo del Estado le impone asumir los imperativos del cambio, demandando una actitud positiva que se concreta en la práctica, en el aprovechamiento de instrumentos y técnicas en beneficio de la comunidad.

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Administración Pública⁷

Este profesional debe estar capacitado para desempeñarse y entregar un real aporte a los diferentes órganos de la administración pública.

UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

Administración Pública⁸

Es un profesional con una sólida formación en cuanto a las áreas de Administración Pública, Economía, Ciencias Sociales y Gestión Organizacional, teniendo capacidad para:

- *Asumir responsabilidades en organizaciones complejas.*

⁵ Información extraída de folleto carrera de Administración Pública, Centro de Admisión Universidad de Los Lagos.

⁶ Información extraída de folleto carrera de Ingeniería en Adm. Pública, Centro de Admisión Universidad de Los Lagos.

⁷ Información extraída de folleto carrera de Administración Pública, Centro de Admisión Universidad de Concepción.

- *Entender los procesos políticos, económicos y sociales que influyen en la conducción de los asuntos del Estado.*
- *Tener valores éticos acorde con lo que significa el Servicio Público.*
- *Ser capaz de analizar e interrelacionar la economía, la administración y la política.*
- *Para trabajar en equipo.*

UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA

Administración Pública⁹

El administrador público es un profesional Multidisciplinario, con una sólida preparación científico-humanista, capaz de asesorar al gobierno en materias de formulación de políticas bajo el contexto de la modernización del Estado con amplios conocimientos en las áreas de las Ciencias Sociales, Teoría Económica y Técnicas Administrativas Modernas.

⁸ Información extraída de folleto carrera de Administración Pública, Centro de Admisión Universidad de Santiago de Chile.

⁹ Información extraída de folleto carrera de Administración Pública, Centro de Admisión Universidad de Antofagasta.

ANÁLISIS DEL GRUPO ACERCA DE LOS DISTINTOS PERFILES QUE POSEEN LAS UNIVERSIDADES RESPECTO DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INGENIERÍA DE EJECUCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA.

Consideramos que a partir del perfil planteado, de las universidades señaladas en este capítulo; todas coinciden en que el profesional egresado debe contar con una sólida formación orientada hacia las áreas administrativas, tecnológicas y económicas; cuyo propósito fundamental es contribuir al logro de una gestión eficiente y eficaz de las Instituciones Públicas, incrementando de esta manera, al proceso de general de desarrollo del país.

CAMPO OCUPACIONAL Y LABORAL

UNIVERSIDAD CENTRAL

Administración Pública¹⁰

Su formación le permite desempeñarse con éxito en el campo de la diplomacia, así como también en el diseño, implementación y Gestión de políticas públicas. Así mismo, en el sector privado su campo de acción se desarrolla preferentemente en el área de Recursos humanos, racionalización administrativa y gestión directiva.

UNIVERSIDAD DE CHILE

Administración Pública¹¹

Los egresados presentan una sólida formación científica humanista axiológica, que los habilitan para desempeñarse preferentemente en los órganos, servicios y empresas del estado para:

- *Asumir cargas ejecutivas y ser responsables de la gestión integral de sus organismos.*
- *Administrar los recursos y las distintas áreas funcionales.*
- *Analizar y desarrollar sistemas administrativos.*

¹⁰ Información extraída de folleto carrera de Administración Pública, Centro de Admisión Universidad Central de Chile.

- *Elaborar e implementar políticas públicas.*
- *Asesorar política y administrativamente a los órganos superiores del gobierno en sus niveles nacionales, territorial, funcional y sectorial.*
- *Efectuar investigaciones, consultorías y docencias en los campos del gobierno y la administración del estado.*

UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO

Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública¹²

- *El profesional queda capacitado para, ejercer funciones directivas y ejecutivas especializadas en dos puntos que son, de Recursos Humanos, direccional operacional y administrativa, racionalización de sistemas y procedimientos, gestión financiera, control de procesos y proyectos.*
- *Desempeñar cargos directivos en organismos públicos con asesorías operativas, integrando equipos multidisciplinarios, investigar el desarrollo científico-técnico de los sistemas y procedimientos administrativos.*
- *El ámbito ocupacional esta definido por las siguientes organizaciones y sectores de actividad:*
 - *Organismos públicos centralizados*
 - *Gobiernos y órganos de la administración*

¹¹ Información extraída de folleto carrera de Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública, Centro de Admisión Universidad de Chile.

- *Gobierno local y órganos de la administración comunal*
- *Empresas publicas*
- *Organismos autónomos del estado*

- *Organismos no gubernamentales que están relacionados con la administración publica y el estado de Chile.*

Administración Pública¹³

El egresado estará capacitado para ocupar cargos directivos o asesores en los distintos niveles Jerárquicos en los diferentes puntos del sector publico tales como:

Ministerios, entes fiscalizadores, servicios públicos, municipalidades, etc.

Se desempeñará principalmente en:

- *Formulación e implementación de políticas públicas*
- *Gestión directiva y estratégica*
- *Racionalización administrativa*
- *Desarrollo organizacional*
- *Administración general*
- *Administración de recursos humanos*

¹² Información extraída de folleto carrera de Administración Pública, Centro de Admisión Universidad Academia de Humanismo Cristiano

- *Finanzas*
- *Planificación y presupuesto*
- *Abastecimiento etc.*

El administrador publico también podrá desempeñarse en empresas privadas, en actividades de Naturaleza como las enumeradas, aun cuando el sector privado no sea su campo preferencial de desempeño.

UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS
Ingeniería en Administración Pública¹⁴

El profesional podrá ejercer sus funciones para apoyar en las áreas del mejoramiento cualitativo de los recursos humanos, la modernización del estado, la regionalización y las exigencias del cambio que implica aumentar los niveles de eficiencia de la Administración Publica.

Administración Publica¹⁵

Este profesional de desenvuelve, preferentemente en el ámbito de decisiones políticas ejecutivas, técnicas y de asesoría en las diferentes posiciones jerárquicas de las organizaciones (nacionales e internacionales) y de sistemas gubernamentales y administrativos, en el ámbito de gobierno y administración central, regional y Local.

¹³ Información extraída de folleto carrera de Administración Pública, Centro de Admisión Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

¹⁴ Información extraída de folleto carrera de Ingeniería en Administración Pública, Centro de Admisión Universidad de Los Lagos.

UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

Administrador Público¹⁶

Las denominaciones de la carrera y del título profesional identifican claramente el campo en el cual el administrador público desarrolla de preferencia sus labores profesionales, es decir el estado.

Dentro de éste puede desempeñarse como profesional directivo y de apoyo en el ámbito gubernamental (ministerios) Servicios públicos, empresas publicas, gobiernos regionales y locales. Pero además del estado, el administrador público se puede desempeñar en organizaciones sin fines de lucro, así como en las unidades de las empresas privadas que tienen a su cargo las relaciones con el estado. En las organizaciones e instituciones nombradas, el administrador público se puede desempeñar en los sistemas de apoyo tales como:

- *Recursos Humanos*
- *Racionalización de sistemas y procedimientos*
- *Presupuesto*
- *Sistema de control*
- *Estadística y evaluación social*

¹⁵ Información extraída de folleto carrera de Administración Pública, Centro de Admisión Universidad de Los Lagos.

¹⁶ Información extraída de folleto carrera de Administración Pública, Centro de Admisión Universidad de Santiago de Chile.

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Administración Pública¹⁷

Se distinguen los siguientes campos específicos de gestión:

- *Gestión Pública: Ministerios, servicios públicos, intendencias regionales, secretarías regionales ministeriales, gobernaciones provinciales, municipalidades instituciones y empresas públicas.*
- *Gestión Servicio Exterior: La sólida formación integral del profesional le debería permitir un espacio preferencial para acceder a servicios diplomáticos, a través de la academia diplomática Andrés Bello del Ministerio de Relaciones Exteriores.*
- *Gestión Académica y de Investigación: Este campo de ejercicio profesional estará reservado a aquellos que posean especiales condiciones para impartir enseñanza en la educación superior y, asimismo, generar la indiscutida necesidad de información de retroalimentación, mediante la investigación académica.*

¹⁷ Información extraída de folleto carrera de Administración Pública, Centro de Admisión Universidad de Concepción.

UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA

Administración Pública¹⁸

Este profesional puede desempeñarse en Instituciones, reparticiones, servicios y empresas publicas y empresas mixtas, entre otras, es decir, pueden trabajar en el conjunto de organizaciones que configuran la Administración Publica, en el ámbito regional y nacional. Su formación profesional lo habilita para desempeñarse a nivel de asesor o como gestor directivo de las organizaciones de la Administración Publica.

¹⁸ Información extraída de folleto carrera de Administración Pública, Centro de Admisión Universidad de Antofagasta.

ANÁLISIS DEL CAMPO LABORAL Y OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INGENIERÍA DE EJECUCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA DE LAS DISTINTAS UNIVERSIDADES ABORDADAS

Pensamos que de acuerdo a lo planteado por las distintas universidades, el profesional egresado será capaz de ejercer sus funciones en todos los organismos que dependen del Estado, estará facultado para trabajar en las áreas de Administración y Racionalización Administrativa.

No obstante, también se podrá desempeñar en el sector privado y empresas mixtas, en actividades abocadas a las áreas de Recursos Humanos, Finanzas, Planificación y Presupuesto, entre otras.

ANÁLISIS DEL CAPÍTULO

Hoy en día, la sociedad chilena demanda del Estado, un conjunto de cambios dentro del contexto político y económico. Por lo tanto, a esta situación se le denomina Modernización.

Sin embargo, para llevar a cabo este proceso de modernización, un factor fundamental es la Modernización de la Gestión Pública, la cual debe orientarse por el grado en que los Servicios Públicos dan satisfacción a las necesidades y/o requerimientos de los usuarios. Por ende, el conjunto de los recursos humanos, técnicos, organizacionales y normativos, deben estructurarse para que las personas que acuden a las Instituciones Públicas queden satisfechas con el servicio prestado.

En cuanto a modernizar la Gestión Pública, más bien está vinculada a todas aquellas acciones del Estado orientadas a organizar y administrar los recursos disponibles, financieros, materiales y humanos con el propósito de procurar el máximo bienestar a las mayorías del país. Esta acción abarca las formas de organización y funcionamiento de toda la gama de Instituciones, Ministerios y reparticiones del Servicio Público.

En resumen, modernizar la Gestión Pública significa, realizar los esfuerzos para adecuar el funcionamiento de todas las instituciones y Servicios Públicos a las condiciones de eficiencia y calidad que se requiere para responder satisfactoriamente en todos los ámbitos mencionados.

En otras palabras, nos referimos a plasmar en la práctica del quehacer diario, el nuevo rol que está llamado a ejercer el Estado en nuestro país.

Es por eso que, el Gobierno, de acuerdo a su proyecto de reformar y modernizar el Estado, requiere de profesionales integralmente dotados de conocimientos y técnicas que le permitan ser un auténtico protagonista en la gestión administrativa, requeridos por los órganos de la modernización del Estado. En respuesta a este requerimiento, es que las universidades que, a continuación, se mencionan:

- ***Universidad Central de Chile***
- ***Universidad de Chile***
- ***Universidad Academia de Humanismo Cristiano.***
- ***Universidad de Los Lagos***
- ***Universidad de Concepción***
- ***Universidad de Santiago de Chile***
- ***Universidad de Antofagasta***

Imparten las carreras de Administración Pública, Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública e Ingeniería en Administración Pública; basadas con amplios conocimientos en cuánto a las áreas de las Ciencias Políticas y Sociales, con bases sólidas en Teoría Económica y dominio de Técnicas Administrativas.

CAPÍTULO II PERFIL DEL PROFESIONAL

INTRODUCCIÓN

El profesional tanto de la carrera de Administración Pública e Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública, cuyo perfil se pretende diseñar, ha de trabajar en este estado de transformación, en continua ampliación y complejidad organizacional ascendente.

El tipo de funciones que ha de desenvolver, ha de tener un contenido muy acorde frente al tema de la modernización del Estado.

OBJETIVO GENERAL

“Describir y analizar las funciones establecidas del Administrador Público e Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública con relación al desempeño adecuado para el logro de una gestión eficiente y eficaz.”

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES DEL ADMINISTRADOR PÚBLICO¹⁹

Precisar los elementos cognoscitivos que utiliza un Administrador en donde existen determinados atributos que son necesarios que posea quién trabaja con conocimientos científicos que permiten explicar fenómenos, tales como, desarrollo de capacidades críticas y creativas.

El Administrador Público deberá disponer de una buena mezcla de los elementos que se requieren para un desempeño adecuado en el campo de la comprensión estructural de los fenómenos y para una acción eficaz en la implementación de tecnologías.

Las funciones del Administrador Público deberán estar dirigidas hacia las metas globales del País y las propias del Estado.

Como se señaló anteriormente el Administrador Público trabaja con conocimientos científicos tecnológicos, el cual, le sirve, para realizar aportes a objetivos como el desarrollo tecnológico nacional.

La metodología para poder establecer un perfil debería emplear un enfoque prospectivo. Uno de los requerimientos para un desempeño administrativo eficiente, especialmente para el tipo de conocimientos que el Administrador Público necesitaría, pueden variar notablemente con el paso del tiempo. Las exigencias que debe satisfacer el Estado, tienen actualmente un considerable ritmo de cambio.

¹⁹ BERNARDO KLIKSBERG, "Universidad, formación de administradores y sector público en América Latina" Cap. 1 "La demanda estatal de administradores".

Es de gran importancia la concepción general que se tenga respecto al conjunto de aptitudes que debe reunir el Administrador Público.

ANÁLISIS DE LAS FUNCIONES DEL ADMINISTRADOR PÚBLICO

1 Capacidades científicas tecnológicas:

Dentro de las capacidades necesarias que un Administrador Público debe poseer, están relacionadas con la obtención de ciencias y tecnologías administrativas para el procesamiento de la gestión estatal.

Además es necesario que el profesional emplee entre otros instrumentos tecnológicos, rigurosas metodologías de investigación.

En la posibilidad de cumplir metas significativas de desarrollo económico, el grado de satisfacción de esta demanda tendrá gran peso en los esfuerzos de desarrollo del País.

El conocimiento administrativo que se necesita para una acción estatal eficiente puede provenir de dos fuentes fundamentales: La producción local y la transferencia.

Por otra parte, sin una capacidad nacional en el campo científico-tecnológico el estado no tendrá la base mínima necesaria para operar procesos de transferencia que realmente aporten a sus metas, lo que significa, que el país sin capacidad científica y tecnológica nacional no tendría medios para darse cuenta de sus propias necesidades, de las

oportunidades que existen en la esfera de la ciencia y de la tecnología en otros lugares.

Será necesario, además, identificar e indagar sistemáticamente las variables que intervienen y concebir diseños tecnológicos realistas, con relación a las características del estado, como por ejemplo, se necesitan soluciones tecnológicas nacionales para problemas hondamente influenciados por los rasgos del medio, como la desconcentración administrativa, el mejoramiento de la gestión de las empresas públicas por el estado, etc.

2 El Administrador Público en relación a las metas globales del país y las propias del estado:

Existen diversos factores que determinan en constante proceso de complejidad de la gestión pública, por lo tanto, el Administrador Público deberá elaborar políticas organizacionales que servirán como marco matriz a conjuntos de decisiones, procesará la implementación de políticas, identificando los cursos de acción alternativos existentes para su ejecución, seleccionando los que maximicen en términos de los objetivos trazados en las políticas y diseñando la estructura de las decisiones.

Deberá estar preparado para realizar tareas como:

- *El análisis con detenimiento de la realidad sobre la que debe actuar.*

- *El discernimiento de las grandes fuerzas determinantes de sus tendencias de desarrollo.*
- *La identificación de las alternativas de acción.*
- *La correcta predicción de sus efectos en diversas dimensiones temporales.*
- *La evaluación sistemática de resultados de decisiones y políticas previas.*
- *La retroalimentación a nuevos procesos de decisión.*

Para llevar a cabo estas tareas necesitará utilizar a fondo las posibilidades de la tecnología administrativa, además de conocimiento y capacidad para una buena toma de decisiones, por lo tanto, tener la capacidad para ser un eficiente Administrador Público.

3 Enfoque prospectivo:

El Administrador Público, deberá actuar en un ritmo histórico caracterizado por el alto índice de cambios en las necesidades y las posibilidades tecnológicas.

Resulta difícil establecer con precisión la estructura de los problemas que deberá afrontar en el mediano y largo plazo, establecer en función de ello las capacidades técnicas específicas que debería disponer. Los problemas se hallan en constante variación, al igual que la acumulación de soluciones técnicas.

Es fundamental, entonces, que el Administrador Público disponga de capacidad para la percepción de los procesos de cambio, investigación dinámica de sus características reaprendizaje en función de ellas y readaptación de conductas y mecanismos de acción.

El mayor problema consistiría en algo más que establecer un conjunto inmutable de las llamadas técnicas modernas. Es más bien la capacidad de evolucionar con una tecnología en evolución y de participar en ellas mediante adaptaciones imaginativas y nuevas aplicaciones, ya que las fronteras de esa tecnología están cambiando rápidamente.

4 Aptitudes del Administrador Público:

El Administrador Público deberá tener sólidas capacidades en el campo de la conducción de grupos humanos, gran parte de su tarea ha de tener contenidos de trabajo de liderazgo de grupo. Su eficiencia definirá en gran medida los resultados los resultados finales de su actividad. Aún con adecuadas capacidades en materia de creación y transferencia de conocimiento administrativo y con buenas potencialidades para la decisión, si estas facultades no van acompañadas de las condiciones necesarias para la dirección de recursos humanos, tendrá serias dificultades para alcanzar las metas que deba cumplir.

Estas capacidades que debe tener el administrador público son:

- *El dominio de conceptos.*

- *Categorías.*
- *Modelos que permitan comprender el comportamiento humano en las organizaciones.*
- *El manejo fluido de técnicas de liderazgo.*
- *La capacidad de generar en el grupo un continuo proceso de aprendizaje social a partir de las experiencias del mismo.*
- *Potencialidades para motivar y organizar formas de participación.*
- *Calidades para la relación humana interpersonal.*

5 Valores que debe tener el Administrador Público:

El administrador público aunque disponga de importantes capacidades en todos los aspectos antes mencionados, ellas no aportarán finalmente a los objetivos del Estado, si su utilización no está guiado permanentemente por sólidas creencias y valores éticos de carácter colectivo e individual. Sin ellos, todos los diseños de perfil que se efectúen serán no integrales y por consiguiente insuficiente. Para reforzar el concepto de profesional, se presta una creciente atención al desarrollo de un conjunto de conocimientos y aptitudes.

Debe velarse porque se adquiera un sentido elevado del servicio público y de la comunidad al mismo tiempo para asegurar un manejo adecuado de los instrumentos administrativos.

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES DEL INGENIERO DE EJECUCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA²⁰

El Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública, esta directamente ligado con la necesidad de una modernización y reforma del Estado de Chile y las características que éste debe poseer son las siguientes:

- *Liderazgo y gran habilidad de trabajo en equipo, visión, pensamiento y capacidad de planificar estratégicamente y Capacidad de iniciar y manejar procesos de cambio.*
- *Experiencia, competencia profesional y orientación hacia la obtención de resultados, creatividad, criterio y capacidad intelectual y Habilidades generales de Administración.*
- *Capacidades de Administrar recursos humanos y de generar buenas relaciones interpersonales.*
- *Conocimiento en tecnologías de la información y Habilidades en comunicación, conocimientos en Administración de Recursos Financieros.*
- *Racionalización de sistemas y procedimientos.*
- *Control de procesos y proyectos, investigar el desarrollo de científico-técnico de los sistemas y procedimientos administrativos*
- *Capacidad de manejo en diversos contextos políticos y culturales.*

²⁰ Comité Interministerial de Modernización de la Gestión Pública, “Gerencia Pública-Elementos para un debate” abril 1998.

ANÁLISIS DE LAS FUNCIONES DEL INGENIERO DE EJECUCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA²¹

El Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública, debe poseer un espíritu de Liderazgo, es decir, este profesional debe ser capaz de conducir grupos de personas para el logro de objetivos y metas propuestas por el Gobierno.

Se debe considerar también la visión clara que debe tener con respecto a la organización en que se desempeña, así como también debe ser capaz de enfrentar los cambios considerables a que están expuestas las organizaciones hoy día y comprometerse con los objetivos y metas organizacionales.

Además debe tener la capacidad de ser creativo para agregar y desarrollar tareas en un contexto bien definido de coherencia e imparcialidad política.

Debe poseer habilidades generales de Administración, así como también la capacidad para administrar recursos humanos con el fin de aumentar el aporte de los equipos de trabajo.

Por otra parte, es importante señalar que este Profesional debe tener un dominio de las tecnologías de la información, así como también conocimientos y dominio de Administración de recursos financieros.

²¹ Comité Interministerial de Modernización de la Gestión Pública, “Gerencia Pública-Elementos para un debate”, abril 1998

Se debe considerar también las habilidades en materia de comunicación, en todos los niveles culturales y socioeconómicos y en todo tipo de situaciones.

Debe tener un amplio dominio de Control de Procesos y Proyectos a fin de simplificar trámites para lograr un mejor servicio a los usuarios.

Por último, este profesional deberá ser capaz de manejarse en diversos contextos políticos y culturales.

CAPÍTULO III MODERNIZACIÓN²²

INTRODUCCIÓN

A través de estos últimos diez años, hemos asistido a un renacer o redescubrir de la importancia que tiene el Sector Público en el desarrollo de una nación. Por eso, los gobiernos de la concertación, han mostrado un compromiso para impulsar la modernización del Aparato Público.

Un aspecto sustancial de este proceso, es la modernización de la Gestión, la cual debe orientarse por el grado en que los Servicios Públicos dan satisfacción a las necesidades de los usuarios, por ende, el conjunto de los recursos humanos, técnicos, organizacionales y normativos, deben estructurarse para que las personas que acuden a las Instituciones Estatales queden satisfechas con el servicio prestado.

OBJETIVO GENERAL

“Dar a conocer los principios orientadores del Proyecto del actual gobierno”

²² Información extraída de Internet: www.modernización.cl

RASGOS GENERALES DEL PROYECTO DE MODERNIZACIÓN DEL ESTADO

La reforma y modernización del estado, responde al proceso de globalización que impone el desafío de adecuar los ordenamientos institucionales, normativos e instrumentales de los países.

Estrecha relación con el proceso de globalización guarda la llamada revolución de las comunicaciones y la expansión, al parecer sin límites, de la tecnología informática, sobre las que se sostienen en gran medida los impulsos y las consecuencias de dicho proceso. Cuando las comunicaciones instantáneas constituyen la pauta que hacen la diferencia en los vínculos humanos, se organizan las instituciones locales y los procesos vitales cotidianos.

En definitiva, la globalización es un complejo proceso impulsado por factores políticos, económicos y tecnológicos, que está transformando radicalmente la vida y creando nuevos sistemas y fuerzas transnacionales.

Chile ha iniciado el nuevo milenio con la pretensión de hacerse cargo de los desafíos que estos cambios radicales plantean. Existe un creciente consenso en cuanto a transformar un estado que se mire como obsoleto y obstaculizador del desarrollo económico y por lo demás, lejano a la gente. En esa línea, el gobierno se ha abocado en un ambicioso proyecto de modernización del aparato público.

La reforma y modernización del estado se suma sincromáticamente (ver glosario) a los procesos de adecuación de roles y funciones de todos los ámbitos estatales: tributario, salud, educación, justicia, trabajo y en general en lo que se ha dado a llamar las siete reformas.

PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PROYECTO (las 7 Reformas)

- *La reforma del aparato del estado debe estar orientada a lograr un estado más eficiente, a fin de obtener una mejor calidad de vida de la gente y un desarrollo sustentable para el país. Un lugar central en ello ocupará las nuevas tecnologías de la información que acerquen los servicios a los ciudadanos.*
- *La reforma deberá definir los criterios generales a partir de los cuales se reorganizará el estado, pero deberá concentrarse en los ámbitos que por urgencia política y de gestión pública sean priorizados por el Presidente de la República.*
- *La reforma deberá lograr un estado de tamaño adecuado a las características del desarrollo actual y futuro del país, pudiendo en ciertos casos reducirse el tamaño del mismo, como en otros ámbitos podrá fortalecerse y crecer de acuerdo a las necesidades.*

La Reforma del Estado significa realizar modificaciones en la estructura del Estado de tipo políticas, económicas y sociales, con el fin de mejorarlas y fortalecer el sistema institucional. Si los objetivos de las reformas realizadas se cumplen, la Modernización del Estado será un éxito. Para ello en nuestro país se han dictado reformas en todos los sectores.

Para realizar una correcta reforma es necesario identificar los factores que dificultan la gestión pública, es necesario examinar el marco normativo institucional de cada institución, para evaluar los aspectos que están cojeando y los que necesitan reformarse, puesto que los problemas de organización son diferentes. Otro aspecto que retrasa la modernización es la corrupción y la burocracia, que generan lentitud en los procedimientos.

Lo más importante del proceso de modernización es que los servidores de la Gestión Pública adopten el principio de ciudadano, cliente o usuario y se le respete más, y el Gobierno tome el perfil de Administrador, ejecutivo o gerente público, guiado por la búsqueda de resultados y evaluado sobre la base de la rendición de cuentas y a la competencia. Porque si bien es cierto que en la mayoría de las instituciones se han simplificado los procedimientos administrativos, en otras entidades sucede lo contrario, puesto que para realizar una gestión se necesitan una serie de documentos.

ROL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL PROCESO DE MODERNIZACIÓN DEL ESTADO

Nos permitimos hacer algunas reflexiones sobre un tema muy actual, que es preocupación de todos nosotros, cual es la modernización de la Administración Pública.

En primer término, es importante dejar constancia de un hecho de especial relevancia. Por primera vez se ha producido una conciencia nacional sobre la importancia del tema administrativo, tradicionalmente ignorado en el pasado.

Es obvio que la modernización administrativa debe ser encargada con rigurosidad científica y con sentido de justicia y de veracidad, por encima de emociones pasajeras o posiciones mezquinas.

Con una sana perspectiva histórica no puede sino reconocerse el rol trascendente que ha desempeñado nuestra Administración en el desarrollo nacional, con un sello de probidad y de vocación de servicio de sus integrantes.

Igualmente, es preciso reconocer las reformas positivas realizadas en las últimas décadas en el afán de perfeccionar y adecuar el régimen administrativo a las exigencias de una realidad distinta, no obstante los errores y, a veces, abusos cometidos.

Todo lo anterior no quita, por cierto, que debemos admitir las imperfecciones existentes y que se visualizan riesgos para el futuro. La dinámica de los cambios políticos, económicos, sociales, culturales y tecnológicos hace ineludible un mejoramiento de nuestra Administración, pues, de lo contrario, no estará en condiciones de servir como instrumento idóneo para el desarrollo y, antes por el contrario, puede convertirse en un obstáculo para éste.

Ello exige entender, clara y categóricamente, que la Administración jamás habrá de estar concebida como un fin en si misma, sino como aparato ejecutor de las grandes políticas y estrategias nacionales en los diferentes campos que integran la vida nacional. Los mejores planes y proyectos sólo quedarán reducidos a papel, o serán cumplidos en forma precaria, o a un alto costo, si hay fallas administrativas. Por otra parte, tiene que haber un permanente proceso de adecuación del sistema administrativo, conforme al rol subsidiario que ha asumido el Estado, dentro de un contexto de respeto a los grandes valores que son propios de un Estado de Derecho.

Lo que estamos señalando aparece demasiado obvio, pero no por eso podemos callarlo, pues a menudo se han producido distorsiones y descalificaciones injustas. Por otra parte, se presenta a menudo una fuerte dosis de ignorancia o subestimación respecto de este tema por parte de sectores importantes de la vida nacional y, lo que es más grave, por la propia dirigencia política.

Esta es la razón por la cual se ha producido muchas veces dentro de la Administración un clima angustioso de frustración, cuadro que ha sido muy dañino.

De ahí la importancia que tiene precisar algunos puntos básicos, que resultan ineludibles para comprender en mejor forma el rol de la Administración y, por lo mismo, para facilitar el buen desempeño de sus integrantes provocando en ellos el estímulo insustituible de su realización personal.

ANÁLISIS DE ALGUNOS PRINCIPIOS

Durante muchísimos años los especialistas en los temas administrativos planteamos ideas que pudieran servir de fundamento sólido a una forma adecuada de estructuración y funcionamiento de nuestra Administración. Felizmente, ellas se concretaron en definitiva, en medida importante, en la ley Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado, Ley N° 18.575²³, fruto de un esfuerzo colectivo de muchos profesionales, entre los cuales hay que destacar la labor de los administradores públicos. Lamentablemente dicho texto no ha sido suficientemente conocido aún ni acatado como corresponde.

²³ Ley Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado, Ley N°18.575, pág.

La Ley de Bases estableció una estructura administrativa más eficiente, sobre la base de asignar a los Ministerios tareas de conducción superior, de coordinación y de fiscalización, en tanto que los servicios públicos quedaron como unidades ejecutores. Además se simplificó notablemente la organización y los diferentes tipos de entes administrativos, y se consolidaron elementos modernos de desconcentración y delegación de facultades, sin perjuicio de sentarse las bases de una verdadera carrera funcionaria.

Al margen de lo antes consignado, lo más trascendente quedó contenido en el Título 1 de la referida ley, donde se reconocieron algunos principios, con el carácter de reglas imperativas, que deben estar presente en todo el proceso administrativo y que, por lo mismo, constituyen elementos ineludibles para la interpretación y aplicación de las normas atinentes a la Administración.

No disponemos de tiempo para referirnos a cada uno de estos principios, pero creemos indispensable recalcar algunos de ellos, por su especial trascendencia:

a) Desde luego, está el de la unidad de la Administración del Estado. De acuerdo con este principio, traducido en regla; cada Ministerio, cada ente administrativo, cualquiera que sea su nivel, funciones y características, conforman un solo todo que debe ser armónico y coherente.

Por consiguiente, la gestión de cualquiera de esos órganos afecta y compromete a ese todo único, lo que conlleva como lo establece la ley, una gestión coordinada.

Dicho de otro modo, cada vez que actúa un Ministerio o un Intendente, o un Gobernador o un Gobierno Regional, o una Municipalidad, o un Organismo de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad, o la Contraloría General de la República, o cualquier otro tipo de servicio público, centralizado o descentralizado, lo hace como parte del todo, no pudiendo legítimamente prescindir del interés común en que está comprometida la Administración como un sólo sujeto;

- b) *En segundo término cabe destacar el principio de la responsabilidad del Estado. Esto se traduce en que el Estado Fisco y los demás entes administrativos con personalidad jurídica, están obligados a indemnizar a las personas por los daños de carácter particular, injustos, anormales y permanentes que causen a las personas con motivo del ejercicio de sus funciones. En todo caso la ley establece la responsabilidad directa de los agentes públicos que se desempeñen dolosa o negligentemente y, en ese caso, el Estado tiene el derecho a repetir en contra de ellos.*

Esto significa que un funcionario habrá de pensar mucho antes de infringir sus deberes, pues sabrá que en definitiva responderá

pecuniariamente de los daños que cause con motivo de sus acciones u omisiones ilegítimas.

- c) *En tercer término, cabe señalar que por vez primera, se han incorporado con tanta claridad, los conceptos de eficiencia, en cuanto el correcto empleo de los recursos, y de eficacia, atingente al cumplimiento de los fines y al logro de los resultados queridos por el legislador. Ello, tiene la máxima trascendencia, puesto que implica la consagración de una concepción más amplia del acatamiento de la ley.*

No basta, pues, con el cumplimiento formal de los requisitos propios de los actos administrativos que exige el legislador, sino que también existe infracción de la normativa de carácter orgánico constitucional cuando se actúa con manifiesta ineficiencia, pues aquella debe ponderar, a estas últimas, y

d) *En cuarto lugar, se establece como regla básica la de la probidad administrativa, concebida en términos amplios y categóricos, que no dejan lugar a dudas sobre su alcance y consecuencias.*

Eso exige una respuesta sancionadora dura, sin contemplaciones de ninguna especie, verdaderamente ejemplo, a cualquier violación a este valor de tanta significación.

CARACTERÍSTICAS DE LA ADMINISTRACIÓN ACTUAL

En íntima relación con lo ya citado, y como consecuencia de los cambios de toda índole que se han producido en los diferentes ámbitos de la vida nacional e internacional, tenemos que ser consecuentes, tanto en el desempeño de las tareas de interpretación como en la aplicación de las normas para mejorar el sistema administrativo, con ciertos elementos que subyacen en este último y que implican un conjunto de características de la Administración que la hace distinta de aquella que conocimos hace treinta años atrás.

Tales características se traducen fundamentalmente en lo siguiente:

- a) *La Administración está inserta dentro de una concepción de rol subsidiario del Estado, no siendo válida una administración esencialmente interventora. Pero esto no debe confundirse con la desaparición de la Administración ni puede significar el desconocimiento de las funciones que le son ineludibles y del goce de potestades públicas para el logro del bien común, especialmente para fomentar y encauzar las acciones positivas de los particulares y para evitar y sancionar los excesos por parte de los mismos;*
- b) *La Administración Pública ha abierto sus puertas al sector privado. Se acabó un régimen de separación absoluta entre los sectores público y privado, pues ellos se complementan apoyan recíprocamente. Esa es la explicación por la cual es posible convenir en casos calificados con los particulares la administración de bienes y establecimientos públicos, la contratación de prestaciones de servicios y el apoyo, por los particulares, sobre la base de honorarios, sin renuncio de las funciones inherentes a los entes públicos.*
Se encuentra también la amplia cobertura de las concesiones de servicios, de bienes inmuebles y de obras públicas y, la existencia de las más variadas fórmulas de contratos administrativos para realizar en conjunto acciones de bien público con aporte de ambos sectores.

A todo lo anterior debe agregarse la presencia de representantes de las organizaciones comunitarias y de aquellas actividades más representativas en diversos cuerpos colegiados, especialmente en los niveles regional, provincial y comunal. Y aún más, se ha hecho frecuente el funcionamiento de comisiones asesoras, integradas tanto por funcionarios como por agentes calificados del sector privado, que han preparado estudios y realizado labores de apoyo a la Administración Activa -que han tenido real peso en decisiones de especial relevancia.

Por eso es que imaginarse hoy una Administración Pública encerrada dentro de sí y en una actitud confrontacional, respecto del sector privado, constituye la negociación misma del nuevo sistema.

- c) *En íntima relación con el punto anterior, la flexibilidad con que debe operar la Administración ha hecho imprescindible que en muchos casos ésta emplee nuevos tipos de organización y procedimientos que tradicionalmente han sido considerados propios de las entidades privadas.*

Constituye éste un fenómeno universal, sin que ello importe que lo básico esté siempre regulado por las grandes reglas constitucionales y que debe respetarse rigurosamente el principio de la especialidad de los servicios públicos.

d) *La descentralización y desconcentración administrativas constituyen también factores básicos que es preciso comprender y respetar en armonía con la regionalización del país. Cualquiera actuación que desconozca este hecho implica no sólo una clara violación de la ley, sino del sistema constitucional. Ello está planteado dentro de cada una de las regiones, conforme a criterio de gradualidad.*

e) *El orden constitucional, contempla una amplia potestad del Presidente de la República reduciendo el ámbito de la ley sólo aquellas materias de particular trascendencia que enumera taxativamente la Carta fundamental y a las que constituyan las bases esenciales de un ordenamiento jurídico.*

Lamentablemente, es preciso señalar que esta concepción constitucional no ha sido suficientemente cumplida y por eso es que se han seguido dictando normas legales que tienen un carácter excesivamente reglamentario, lo que ha rigidizado la gestión administrativa y ha atiborrado de trabajo innecesariamente al Congreso Nacional con todos los efectos negativos que ello implica.

f) *La Administración Pública está concebida como un sistema que incluye estructuras, procedimientos, y funciones, con miras a asegurar la eficacia y eficiencia administrativa. De ahí que no sean aceptables conductas aisladas que apoyadas también en preceptos aislados, no guarden armonía con esta visión global, y*

g) *La carrera funcionaria tiene la mayor trascendencia. No es posible concebir una Administración eficiente sin agentes públicos que actúen con sentido profesional, con probidad y que sean seleccionados y promovidos en función de su idoneidad y mérito y que gocen de dignidad, pero que sólo gocen del derecho a permanecer en sus cargos mientras tengan un comportamiento que sea compatible con el interés público comprometido.*

Lamentablemente este aspecto de la reforma administrativa no está siendo respetado a cabalidad por fallas en la aplicación de los procedimientos de selección y prorrogación por la falta de voluntad de hacer calificaciones certeras de los funcionarios y por una especie de complicidad colectiva para proteger malos elementos, lo que provoca desmotivación en los agentes que cumplen sus deberes y se esfuerzan en superarse.

DESAFÍOS DEL FUTURO

Dentro de este contexto y conforme a estos principios vinculados a la ciencia de la Administración es necesario enfrentar los desafíos del futuro con miras a mejorar nuestra Administración Pública.

Creemos que más allá del cambio de estructuras del número de órganos, del tamaño de la Administración, aspectos que pueden dar lugar a múltiples discusiones, a veces bastante estériles, la experiencia comprueba que el aspecto más relevante es el vinculado a la calidad de la gestión administrativa.

Esta buena gestión sólo se logrará en la medida que se cumplan ciertos presupuestos, algunos de los cuales estima ineludible señalar:

- a) La adecuada y rigurosa selección de los directivos. Hay que considerar que no sólo se necesitan conocimientos y dedicación al cargo, sino condiciones personales de idoneidad y de liderazgo de modo tal que los jefes sean capaces de provocar motivación y compromiso en sus subordinados, y mantengan un adecuado sistema de relación y comunicación permanente con todos ellos.*

b) *El cumplimiento leal de las normas que regulan al personal. Ello conlleva actuar dentro de una línea de incentivos a los funcionarios cumplidores y de eliminación y castigo, dentro de patrones de justicia, de aquéllos que no lo hacen.*

Es indiscutible que para que se logren mejores resultados es urgente adecuar las normas estadísticas para que no se constituyan en factor de protección de personas que no merecen estar en la Administración.

Naturalmente debe hacer un estudio adecuado del régimen de remuneraciones y de otros estímulos, especialmente para que se produzcan las condiciones adecuadas y que permitan competir ante la demanda de buenos profesionales.

c) *Es preciso incentivar por todos los medios un cambio de mentalidad. Por una parte, hay que lograr un respeto de la comunidad nacional a la dignidad de la función pública y, por otra cada agente de la Administración debe tener clara conciencia sobre lo que debe hacer, por qué debe hacerlo y actuar conforme a una actitud permanente creación, realizadora del bien común, comprometido con éste, poniéndose términos de antemano a conductas rutinarias, lentas, indiferentes, sin voluntad de asumir responsabilidades. Está de más advertir la relación que estos factores tienen con la eficacia y eficiencia administrativas.*

d) *Hay que hacer una adecuada ponderación de las normas, respetadas como instrumentos de protección de valores trascendentales y de realización encaminadas a satisfacer las necesidades colectivas. Esto resulta inconciliable con cualquier tipo de interpretación formalista, al margen del sistema en que están insertas, lo que resulta inconciliable con los requerimientos nacionales. Y, por lo mismo, es también inconciliable con esos propósitos la abundancia de normas excesivamente reglamentarias, diseñadas sobre la base de la desconfianza hacia los agentes públicos, constituyéndose en verdaderos escollos para una acción creadora.*

e) *Es necesario aplicar las técnicas de una gestión estratégica, en términos de eficiencia y eficacia, que comprenda a cabalidad el proceso administrativo, particularmente en lo que atañe a la planificación. Ello habrá de operar conforme a una visión globalizadora, lo cual supone, por cierto, el fortalecimiento de fórmulas de coordinación.*

Pero hay más. Nada de lo dicho anteriormente, permitirá una adecuada modernización sin que dentro de la Administración y dentro de cada servicio no se actúe con sentido de equipo y con absoluta claridad en cuanto al acercamiento de los usuarios a quienes hay que responder por la oportuna atención de sus necesidades, según los recursos nacionales disponibles.

f) *El sistema de control exige especial preocupación. Hay que acabar con los excesos de controles, con la superposición e interferencia de los mismos, con formulismo entrabantes, con todo lo que signifique lentitud o falta de oportunidad, o cualquier forma de desarmonía con la eficiencia u eficacia administrativa. Se trata de establecer un verdadero Sistema Nacional de Fiscalización, en que operen armónicamente los controles jerárquicos, los controles a cargo de las unidades especializadas internas, las que deban estar dotadas de nivel y capacidad adecuadas. No cabe las superposiciones e interferencia entre ellos, con formalismos entrabantes, con todo lo que signifique lentitud o falta de oportunidad, o con cualquier otra forma de acción contralora que atente contra la eficacia y eficiencia administrativas. Es un verdadero Sistema Nacional de Fiscalización, deben operar armónicamente los controles jerárquicos, los controles a cargo de las unidades internas, con las características ya señaladas, y los controles externos, especialmente por parte de la Contraloría de la República.*

g) *En cuanto a la reforma del Organo Superior de Control no se puede actuar con simplismo. Negar lo que esta institución ha significado en nuestra tradición de respeto al Derecho y en nuestra reconocida probidad administrativa constituiría una acto de injusticia. Negar, por otra parte, el rol que este Organismo puede jugar en el proceso de perfeccionamiento de la Administración sería proceder con miopía.*

Lo que procede es fortalecer esta institución en un sentido armónico con los planteamientos antes consignados. Por eso el propósito debe ser que su fiscalización resulte oportuna, rápida, trascendente, selectiva, finalista, orientadora, educativa, realista y flexible, dentro de una concepción integradora de la legalidad, lo que es inseparable de la eficacia y eficiencia, sin desmedro de las facultades propias de la Administración para calificar el mérito.

Un control de esta especie, que sirva de apoyo y asesoría técnica y los controles internos y que vaya a la vanguardia de la modernización, y muy comprometida con ésta, efectuando una tarea permanente de colaboración a los poderes públicos, sin afectar su autonomía constitucional, obtendrá a la postre resultados del todo beneficiosos para el respeto real del Derecho, para la efectiva protección del patrimonio público y para la probidad administrativa, que es lo que espera la comunidad de esta institución. Obviamente que para cumplir tan delicadas e importantes funciones habrá que hacer los cambios necesarios de las estructuras y procedimientos, pero, por sobre todo, habrá que tecnificar y entregar más recursos a dicho organismo, dotándolo de las atribuciones necesarias y de personal muy calificado, y

h) En íntima relación con el punto precedente, surge como algo imprescindible establecer en definitiva un sistema racional de justicia contenciosa administrativa que contemple la existencia de recursos adecuados para la protección de los derechos de los particulares frente a la Administración, los que deberían deducirse ante tribunales debidamente ilustrados en las materias propias del Derecho Administrativo, aplicándose, en todo caso, un procedimiento muy expedito y que otorgue suficientes garantías a ambas partes.

i) El sistema de lo contencioso administrativo tiene que operar en plena armonía con el régimen de control que constitucionalmente corresponde al Organo Contralor y con el ejercicio de las potestades propias de diversos Poderes Públicos. Sólo así se podrá término a un régimen de indefensión de los administrativos o de la propia Administración y a las graves distorsión a que está dando lugar el recurso de protección, el que por su mal empleo está convirtiendo a las Cortes de Apelaciones en verdaderas Supercontralorías inhibiendo el Organismo Contralor del pleno ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO IV CAPACITACIÓN

INTRODUCCIÓN

La capacitación del personal del Sector público es un elemento básico en la política de desarrollo de los Recursos Humanos que las Instituciones requieren para su modernización y para mejorar su eficiencia, eficacia y atención al usuario.

El desarrollo de los Recursos Humanos del sector público es una de las iniciativas prioritarias impulsadas por el gobierno, en el marco de la política de modernización de la Gestión Pública, destinada a aumentar la eficiencia, eficacia y calidad de las Instituciones Públicas.

La voluntad gubernamental de modernización de la capacitación en el sector público, se manifiesta en cuatro importantes principios, que son los ejes centrales del proceso.

- *Generar mayores oportunidades de acceso a la capacitación.*
- *Lograr mayor eficacia y pertinencia de las actividades de capacitación.*
- *Flexibilizar y descentralizar las decisiones de capacitación.*
- *Ampliar las oportunidades de capacitación.*

La capacitación es un instrumento estratégico que debe ser coherente con la misión. Los objetivos y estrategias que poseen las instituciones públicas y, es parte de la política de desarrollo del personal, que debe posibilitar la generación de competencias, habilidades y oportunidades de progreso para los funcionarios públicos y debe estar concebida para “detectar cambios”, identificar los que surgen de estos y definir una estrategia para enfrentarlos de acuerdo con los objetivos institucionales. La capacitación debe ser entendida como un proceso continuo, dirigido a proporcionar conocimiento y desarrollo de competencias destinadas a mejorar el desempeño y la calidad de vida en el trabajo, factores claves que permiten a una institución lograr sus objetivos.

Se trata entonces, de potenciar a los servidores públicos, no sólo desde una perspectiva de rendimiento, sino también desde una óptica de dignificación del trabajo público y del desarrollo de las capacidades que cada uno de dichos servidores posee. El mejoramiento de la capacitación del Sector público es un desafío permanente para los equipos directivos y para el conjunto de los funcionarios de las instituciones.

OBJETIVO GENERAL

“La capacitación es estratégica en la gestión de los recursos humanos, apunta tanto al desarrollo de las personas y al fortalecimiento de la organización para el logro de sus propósitos.”

CONCEPTO DE CAPACITACIÓN

*“Un proceso de enseñanza-aprendizaje que pretende modificar la conducta de las personas en forma planeada y conforme a los objetivos específicos. Asimismo, permite alcanzar el desarrollo integral mediante la aplicación de las capacidades intelectuales y creativas con el propósito de lograr el correcto desempeño de un puesto determinado”.*²⁴

*El D.L.1446 entiende por capacitación: “el proceso destinado a promover, facilitar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimiento de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y las modificaciones estructurales de la economía”*²⁵

²⁴ Proceso de Capacitación, Roberto Pinto Villatorio, Editorial Diana México 1992, pp9

²⁵ (SENCE), Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Estatuto de Capacitación y empleo. Texto actualizado y refundido, Stgo. 1978.

¿PARA QUÉ SIRVE LA CAPACITACIÓN?

El proceso de capacitación busca el desarrollo del personal y el logro de mejores resultados en las instituciones. Para ello, deben detectarse los cambios que se están produciendo e identificar qué se necesita para afrontarlos.

Existe consenso en que la capacitación es un instrumento clave para enfrentar con éxito los procesos de cambio, porque estimula y contribuye a la modificación de conductas, a la obtención de desempeños adecuados y al desarrollo de competencias.

La capacitación debe estar concebida para detectar los cambios, identificar las necesidades que surgen de éstos y definir una estrategia para enfrentarlos de acuerdo con los objetivos institucionales.

Las instituciones públicas son organizaciones que se ven enfrentadas a dos desafíos centrales en el ámbito de los recursos humanos.

- *Generar condiciones que permitan satisfacer expectativas de desarrollo personal, de progreso económico y de desempeño laboral.*
- *Contribuir al logro de mayores niveles de productividad y de calidad de los productos y/o servicios que producen.*

¿CÓMO CONTRIBUYE LA CAPACITACIÓN A ESTOS DESAFÍOS?

La capacitación entendida como un proceso continuo, dirigida a proporcionar conocimientos, desarrollar competencias y modificar actitudes del personal para mejorar el desempeño y la calidad de vida en el trabajo, son factores clave que permiten a una institución lograr sus objetivos.

Por una parte, la capacitación se orienta a perfeccionar los desempeños que se requieren para mejorar la calidad y/o rendimiento de los productos o servicios y, por otra, potencia el desarrollo y crecimiento personal de los miembros de la organización a través del mejoramiento de sus capacidades y habilidades. Por lo tanto, podemos concluir que el resultado que busca la capacitación es el desarrollo, tanto de los individuos como de la organización.

CAPACITACION EN EL CONTEXTO DEL PROCESO DE MODERNIZACION DEL ESTADO

*Hoy, la capacitación es el eje central con que el sector público debe enfrentarse a procesos de cambios profundos y extensos como también a las nuevas orientaciones estratégicas en la dirección de los servicios tan específicos como la necesidad de generar competencias o habilidades para **capacitación** de los procesos de capacitación se busca lograr resultados eficientes en los ámbitos de actuación de las instituciones del estado. Impone una serie de exigencias tanto al trabajo de los funcionarios como al ambiente en que ellos se desenvuelven.*

- *Cambios de conductas laborales, con mayor responsabilidad para alcanzar mejores resultados, nuevas exigencias en la relación con los usuarios de los servicios, desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo.*
- *Además, el proceso de capacitación deberá reconvertir laboralmente a los trabajadores del sector público, para hacer que éstos puedan enfrentar la tecnificación de labores administrativas, desarrollo de capacidades ejecutivas y de gestión.*

En este contexto de modernización del estado, se requiere del mejoramiento de la gestión de capacitación.

Por lo tanto, la capacitación entendida como un proceso permanente y continuo, es una actividad compleja que requiere ser enfocado desde perspectivas de gestión estratégica. Esto significa que la capacitación deja de ser un esfuerzo aislado del responsable del área, una actividad centrada solamente en la definición de cursos, elección de organismos capacitadores y de participantes. Se requiere que la institución en su totalidad logre un compromiso por el perfeccionamiento permanente.

En este contexto, mejorar la gestión de capacitación y sus resultados, requerirá que los servicios públicos definan:

- *Políticas de capacitación desde una perspectiva institucional*
- *Misión, objetivos estratégicos y metas de la organización*

La capacitación de los servicios públicos debe contribuir a lograr la misión, los objetivos estratégicos y las metas de la organización. Esto requiere determinar regularmente las necesidades organizacionales y evaluar los resultados de los programas de capacitación en relación con esas necesidades.

Políticas de desarrollo de recursos humanos de la institución.

La capacitación que se realice debe tener en cuenta las necesidades que surgen de las políticas dirigidas al desarrollo del personal y del ambiente de trabajo como políticas de selección, promoción, incentivos y evaluación de desempeño personal.

Prioridades institucionales a nivel global, departamental y funcional.

Es fundamental que tanto la decisión de las políticas de capacitación como la elaboración de sus programas tomen en cuenta la identificación de los problemas más críticos o urgentes y las necesidades del conjunto de la organización.

Muy importante es considerar las prioridades y necesidades de los servicios que operan desconcentradamente en regiones, como son los casos que analizaremos en el siguiente capítulo: (I.N.P./M.O.P./Tesorería General de la República).

Institucionalidad de la capacitación en los servicios públicos.

Mejorar la gestión de la capacitación en los servicios públicos requiere analizar el tipo de inserción que éste tiene dentro de la institución. Asimismo es fundamental revisar las potencialidades e insuficiencias que enfrenta para hacerse cargo de los desafíos que implica hacerlo más eficiente y eficaz.

En este sentido, es importante revisar las siguientes situaciones:

- *Relación de la capacitación con la dirección del servicio y el resto de las jefaturas.*
- *Lograr que los programas de capacitación sean pertinentes y que se constituyan en herramientas que permitan llevar a cabo una mejor gestión institucional. Esto requiere necesariamente que exista una estrecha interrelación entre la dirección del servicio y el área a cargo de la capacitación.*
- *Si bien la función de capacitación es inherente al área de personal, la responsabilidad en el desempeño de las actividades de recursos humanos corresponde a cada directivo, a cada funcionario con personal a cargo. Es fundamental entonces, en este proceso, lograr un rol activo de las jefaturas intermedias.*
- *Relación de la capacitación con el área de recursos humanos.*

- *Las políticas del servicio en torno a la carrera funcionaria, al mejoramiento del clima laboral y de las condiciones de trabajo y el perfeccionamiento de las relaciones laborales, definen el conjunto de necesidades de capacitación que es fundamental tener en cuenta en la definición de los programas.*
- *Por último, las políticas de capacitación no deben ni pueden olvidar el rol fundamental que juega el profesional a cargo de la función de capacitación.*

En este sentido, se debe definir el perfil de este profesional, puesto que la función de capacitación debe asumir un rol de conducción y liderazgo dentro de la organización. El área responsable de esta función debe estar estrechamente relacionada con la de desarrollo de recursos humanos y ser capaz de planificar, organizar y responsabilidad para alcanzar una mayor eficiencia en resultados de capacitación. Enfrentar estos desafíos implica desarrollar iniciativas que tiendan a profesionalizar esta función en los servicios públicos.

BENEFICIO PROPIO (PARA EL PROFESIONAL)

Desde el punto de vista del profesional, la capacitación le entrega competencias específicas para afrontar los nuevos desafíos que se presentan en el actual estado moderno.

Junto con el desarrollo como persona el profesional adquiere potenciar sus habilidades, conocimientos y experiencias en le trabajo diario, proporcionándose mayor seguridad y satisfacción, con el fin de desarrollar un estilo de gestión que promueva un proceso de aprendizaje organizacional, capaz de recoger y desarrollar cualitativamente los conocimientos funcionario, institucional y externo.

En los últimos años el gobierno ha querido incentivar a los funcionarios del sector publico ha profesionalizarse, con el fin de obtener un desarrollo eficiencia y eficaz en materias de modernización del estado. Con esto conlleva al profesional ha obtener mayor representatividad y reconocimientos tanto económicos como social.

Desde el punto de vista del profesional los beneficios de la capacitación son claros:

- *Otorga mayor seguridad en le trabajo*
- *Posibilita una menor posibilidad de supervisión*
- *Da acceso a mayores oportunidades de promoción y progreso*
- *Se reduce las probabilidades cometer errores*
- *Prepara para enfrentar nuevas exigencias*



BENEFICIO PARA LA ORGANIZACIÓN

La capacitación debe tomar en cuenta la, misión, los objetivos estratégicos y las metas de la institución. A la vez que debe procurar involucrar al conjunto de los funcionarios.

Se requiere que la institución en su totalidad logre un compromiso con el perfeccionamiento permanente. De aquí se desprende muchas tareas que tiene que ver con la planificación de las actividades, con el posicionamiento de la función de capacitación dentro de la organización, con su capacidad de participar de las decisiones estratégicas del servicio y de comunicar los resultados obtenidos luego de su implementación.

- 1. Desde una perspectiva organizacional de beneficio:*
- 2. Eleva los niveles de productividad con un mejor uso de los recursos disponibles.*
- 3. Flexibiliza la gestión para poder asumir la rapidez transformaciones, características de nuestro tiempo.*
- 4. Genera las condiciones para cada una de los miembros de la organización contribuya con sus capacidades y desempeño a un mejor logro de los objetivos institucionales.*

**PROCESO DE CAPACITACIÓN QUE SE APLICA EN LAS INSTITUCIONES
EN ESTUDIO**

***Rasgos generales del sistema de capacitación en el Instituto de
Normalización Previsional (I.N.P.)***

El presupuesto de capacitación se divide en tres:

1.- Técnicos

Se refiere a la capacitación asimilada a las labores de los funcionarios, para ésta, se realizan anualmente detecciones de necesidades de capacitación. Estas se realizan mediante encuestas dirigidas a todos los funcionarios de la institución.

2.- Incentivo

Consiste en una especie de premio, son recursos asignados a cada División, Departamento y Dirección Regional, a fin de ser distribuidos a los funcionarios que los jefes de éstos estimen convenientes.

3.- Estratégico

Este Presupuesto es solo manejado por el Director Nacional, quien lo distribuye de acuerdo a las necesidades detectadas, a sus Asesores y/o a los Jefes de Departamentos y Divisiones.

El Instituto de Normalización Previsional, cuenta con un Área de Capacitación dependiente de la División de Recursos Humanos. Esta área esta encargada de coordinar las licitaciones públicas para contratar a Institutos, Universidades o Instituciones educacionales que imparten los cursos de capacitación (esta modalidad sólo se usa para el tipo de capacitación Técnica), en el caso de la capacitación por incentivo y la Estratégica, se realiza pagando contra factura directamente a la Institución educacional, por tratarse de un numero mucho mas reducido de cursos.

Además cada División, Departamento y Dirección Regional, cuenta con un coordinador a cargo de realizar las encuestas de detección de necesidades de capacitación, quien a su vez se encarga distribuir los cursos asignados. Este Coordinador es el nexo entre cada división, Departamento o Dirección Regional y el Area de Capacitación de la División Recursos Humanos.

Rasgos generales del sistema de capacitación en la Dirección de Atención Primaria

En primer lugar se puede señalar que antiguamente, en la Dirección de Atención Primaria se realizaba capacitación con los recursos asignados por el Banco Mundial. Hoy en día este sistema ya no existe.

El sistema de Capacitación que hoy rige opera mediante lo informado por el Ministerio de salud, es decir este da conocer al Departamento de Recursos Humanos, las necesidades reales que se presenta en nuestra sociedad, como por ejemplo: programas de salud Mental, Control Sano, Orientación línea 800, etc.

Estos objetivos se trazan en el Ministerio de Salud, con el fin de poder evaluar mediante indicadores de gestión, desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo. Las políticas que se dan son transversales, van directamente a los establecimientos de Salud dependientes de la Dirección de Atención Primaria.

La D.A.P. se basa en la Capacitación impartida por el Ministerio de salud, ya que, no se tiene los recursos propios para realizar capacitación a los funcionarios. Se tiene el ítem pero no los recursos asignados para este fin.

El sistema que hoy se lleva a cabo es mediante cursos ofrecidos por los mismos funcionarios de la D.A.P., como por ejemplo, curso de computación. Excel, Word, etc. A nivel usuario, lo que no significa gasto alguno para la Institución.

*Entrevista efectuada a la Sra. Delfina Aguirre de la Rivera quien es Jefe del Departamento de Recursos Humanos, la cual está dirigida a: **Rasgos generales del sistema de capacitación en la Dirección de Atención Primaria***

Proyecto²⁶

Malla de Capacitación del Servicio de Tesorerías

1. Antecedentes

En el año 1990, en el contexto de la democratización y modernización de Tesorerías, se retoma e impulsa la Capacitación funcionaria, luego de un periodo de 10 años en el que estuvo ausente de manera orgánica y sistemática.

En 1992 se crea la Sección Capacitación como unidad del Departamento de Personal, cambio que permitió e impulsó que la formación de los funcionarios se constituyera en una acción estratégica y central del desarrollo de los recursos humanos y del proceso modernizador del Servicio.

En tal sentido durante estos años, la orientación principal de la capacitación ha sido potenciar el aprendizaje permanente de la organización, para lo cual se han elaborado e implementado planes sistemáticos y anuales de capacitación, cuyo objetivo es el desarrollo de los conocimientos, aptitudes y habilidades de las personas, en la perspectiva de aumentar los niveles de calidad del desempeño y contribuir al desarrollo de la organización.

²⁶ Anuario Capacitación Tesorería General de La República, Departamento de Personal, Sección Capacitación (1999)

Las políticas de capacitación han sido las siguientes:

- *Desarrollar una capacitación integral, sistemática y dinámica que permita el desarrollo de las personas.*
- *Potenciar el ejercicio de nuevas prácticas y conductas de gestión, que generen el aumento de los niveles de eficiencia y eficacia.*
- *Apoyar los procesos de mejoramiento de calidad de atención al usuario.*
- *Facilitar la incorporación de la tecnología a los procesos de mejoramiento continuo.*
- *Contribuir a la autonomía decisional y descentralización del Servicio.*
- *Perfeccionar y actualizar los conocimientos y técnicas operativos del Servicio, con el propósito de contribuir al logro de los objetivos de Modernización.*

Estas políticas se han traducido en la implementación de nueve programas de capacitación definidos y estructurados en concordancia con las políticas enunciadas.

Programas:

- 1.- Orientación a la Vida Funcionaria*
- 2.- Técnico Operativo*
- 3.- Perfeccionamiento de la Función*
- 4.- Computación*

5.- *Desarrollo Personal*

6.- *Desarrollo Organizacional*

7.- *Idiomas*

8.- *Condiciones de Trabajo, Prevención de riesgos laborales*

9.- *Formación de Monitores Internos*

2 Fundamentos de la propuesta

2.1 Relativos al proceso de Modernización de las Instituciones Públicas:

El proceso de Modernización vigente, demanda de manera dinámica y creciente, el mejoramiento permanente de todos los procesos de la organización, con el objetivo de satisfacer las expectativas de sus usuarios.

Es objetivo institucional proveer calidad de servicio y entregar una atención a los ciudadanos de alta excelencia

*Por consiguiente, se requiere abordar el área de la capacitación desde una óptica sistémica que incorpore los diversos elementos organizacionales, lo que permitirá **aumentar los niveles de eficacia y eficiencia; y alcanzar un trabajo de alta calidad.***

Lo anterior exige **incorporar a la formación interna, objetivos y temáticas que en la actualidad y de acuerdo al entorno modernizante, han adquirido mayor relevancia**, entre ellos destacan. la atención a los usuarios, la gerencia pública, la calidad, el desarrollo informático, todos ellos, elementos sustanciales del proceso de cambio organizacional.

Es necesario a la vez, **mejorar la focalización y pertinencia de los programas de capacitación, con relación a los perfiles y competencias que se requieren.**

2.2 Relativo al desarrollo de los Recursos Humanos:

Las personas y su trabajo se constituyen en pilares fundamentales de las organizaciones, en tal sentido, es necesario, responder a las necesidades de los ciudadanos a partir de la **creación de oportunidades y posibilidades de desarrollo de los funcionarios que conforman la institución.** Debemos estimular y motivar la participación activa de los funcionarios en el proceso de mejoramiento de nuestro servicio, de allí la necesidad de desarrollar las diversas capacidades y potencialidades de los recursos humanos.

Es necesario **profundizar la relación entre la capacitación y el sistema global de desarrollo de los recursos humanos de la organización,** la capacitación debe potenciar y contribuir al desarrollo previsional y estratégico del personal.

2.3 Relativos al mejoramiento y perfilamiento del desempeño laboral

*El Servicio de Tesorería, constituye un espacio laboral dinámico que alberga complejos conocimientos y técnicas, por lo cual es relevante el perfeccionamiento permanente a fin de responder a las actuales exigencias de calidad. Para ello es necesario contar con un sistema de capacitación que permita a los funcionarios **ampliar y aumentar las competencias laborales a través del desarrollo de los conocimientos, habilidades y aptitudes.** Al mismo tiempo, la capacitación debe **proporcionar la posibilidad de orientar estratégicamente el desarrollo de las personas de acuerdo a sus aptitudes, intereses profesionales, y requerimientos de la organización.***

3 Objetivos específicos de la malla de capacitación:

3.1 Permitir el desarrollo de competencias, con relación a los requerimientos del desempeño y a los objetivos institucionales.

3.2 Desarrollar las capacidades bajo el contexto de conocimientos, aptitudes y habilidades.

3.3 Desarrollar una capacitación integral.

3.4 Entregar una formación global que permita el desarrollo de las especializaciones a partir de la comprensión sistémica de nuestra organización.

3.5 Capacitar en la perspectiva de contar con funcionarios polivalentes que puedan ejercer la polifuncionalidad.

3.6 Formar un cuerpo directivo capaz de asumir y responder a los requerimientos del ejercicio de la gerencia pública.

3.7 Permitir el perfeccionamiento y la especialización en el ámbito de procesos y áreas del servicio.

3.8 Incentivar y motivar el desarrollo personal y profesional, a través de la generación de oportunidades de perfeccionamiento.

3.9 Orientar y conducir en forma sistemática y ascendente el proceso de aprendizaje individual y colectivo.

4 *Énfasis y perfiles de competencias de desempeño laboral*

El proyecto se orienta al desarrollo de competencias y perfiles ocupacionales de acuerdo a los requerimientos y características de las responsabilidades, funciones y cargos a desempeñar. De allí que se proponen cuatro submallas.

4.1 Submalla para Directivos

El énfasis de su capacitación está en el desarrollo de competencias a nivel del ejercicio de dirección, en tal sentido se capacita en los ámbitos de gerencia pública, profundizando en los temas de planificación, trabajo en equipo y control de gestión.

4.2 Submalla para Profesionales

El objetivo es formar un equipo de profesionales que a partir del desarrollo, perfeccionamiento y especialización en diversas disciplinas esenciales para el Servicio, contribuyan a la creatividad, gestión y administración de la institución.

4.3 Submalla para Administrativos y Técnicos

Esta malla se orienta a preparar un equipo de funcionarios con una formación básica integral de los principales procesos administrativos y operativos de Tesorería, y al mismo tiempo, permite la especialización en ciertas áreas de mayor complejidad y requerimiento. Su énfasis se centra en los procesos de atención a los usuarios.

4.4 Submalla para Auxiliares

Esta malla facilita la incorporación activa de los auxiliares a las funciones de apoyo en los ámbitos administrativo y operativo de las Tesorerías, como así mismo, permite conocer una visión global del quehacer institucional.

5 Modalidad y características de la malla

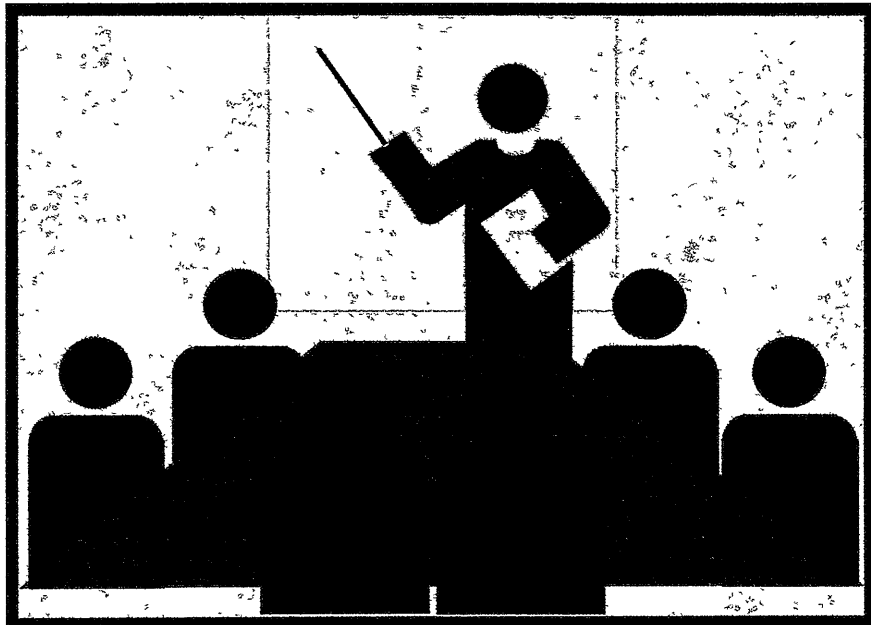
La malla de capacitación se orienta hacia el desarrollo de competencias y perfiles ocupacionales de acuerdo a las responsabilidades, cargos y funciones a desempeñar por los funcionarios, ésta consta de cuatro submallas, la primera dirigida a los directivos con personal a cargo, la segunda a profesionales, la tercera a los técnicos y administrativos, y la cuarta dirigida a los auxiliares.

En ella se estipula un ordenamiento y conducción en el proceso de capacitación que obedece a un orden lógico de acuerdo a requerimientos de formación previa, y cursos de carácter obligatorios.

Cada submalla consta de un plan de formación global básico, de un plan de especialización, y de un plan de complementación, permitiendo que los funcionarios orienten su desempeño laboral a través de determinadas áreas de especialización.

Todos los cursos de los programas básicos y de especialización tendrán una evaluación y calificación final.

CAPÍTULO V ANÁLISIS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS



INTRODUCCIÓN

*Respecto del perfil de los profesionales tanto de las carreras de Administración Pública e Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública, es que se han elaborado encuestas y efectuado entrevistas directas, tanto en el ámbito profesional como administrativo, cuyo universo de aplicación ha sido en 4 Instituciones Públicas: **Tesorería General de la República, Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.), Ministerio de Salud y Ministerio de Obras Públicas**, teniendo como finalidad, dar a conocer el perfil y desempeño profesional que desarrollan estos profesionales, procediendo a tabular las encuestas y demostrar, mediante gráficos, el resultado de éstas, en forma ordenada y coherente.*

OBJETIVO GENERAL

“Dar a conocer el nivel de desempeño de los profesionales egresados de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano respecto de las carreras de Administración Pública e Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública y visualizar claramente el campo ocupacional en que estos se desenvuelven dentro de los Servicios Públicos respectivos.”

ANÁLISIS ENCUESTA N°1 APLICADA A FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS

Frente a la pregunta ¿Cuál es su percepción respecto al aporte de los Profesionales de su Institución? Efectuada a un total de 29 funcionarios Administrativos de las cuatro Instituciones en estudio: Tesorería General de la República, Instituto de Normalización Previsional, Ministerio de Obras Públicas y Dirección de Atención Primaria del Ministerio de Salud.

Un 52% considera que los profesionales no aportan en nada al logro de las metas Institucionales, ya que generalmente ingresan a los Servicios Públicos sólo con el propósito de conseguir una remuneración estable, y gran parte de ellos realiza un trabajo adicional al de su Institución, haciendo uso en muchas oportunidades del horario y de los recursos Institucionales para llevarlos a cabo.

Por otra parte, un 31% de los encuestados opina que los profesionales no aportan todo lo que debieran con relación a su formación profesional y a los conocimientos teóricos que ellos poseen, sin embargo, señalan que hay excepciones y que si existen profesionales realmente capaces y preparados que significan un gran aporte para el logro de los objetivos Institucionales.

El 17% restante, considera que si son un gran aporte.

El resultado que arrojó esta encuesta se debe mayormente a que los encuestados manifiestan en su comportamiento, un grado de frustración personal, tanto en términos de ingresos económicos como en su nivel de formación académica.

(Ver anexos - Gráfico N° 1)

ANÁLISIS ENCUESTA N°2 EFECTUADAS A ALUMNOS EGRESADOS DE LA ENSEÑANZA MEDIA

Esta encuesta fue realizada a los alumnos egresados de la enseñanza media y que actualmente son alumnos de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

Para llevarla a cabo se tomo una muestra de 15 personas, a los cuales se les planteo la siguiente pregunta: ¿Que lo motivó a estudiar la carrera de Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública en la UAHC y no en otra Universidad?

Las respuestas a esta pregunta fueron variadas, ya que existen diversas razones por las que eligieron esta carrera y la UAHC.

Seis de ellos respondieron que su preferencia se debió a que existe un convenio entre los servicios públicos y la Universidad y esto beneficia a sus padres por ser funcionarios públicos y ser quienes costean sus estudios.

Tres alumnos consideran que la Universidad imparte clases en forma regular y constante, lo que significa que sus alumnos egresan con una sólida formación académica.

Otros tres alumnos señalan que ingresaron a la UAHC por recomendación de uno de sus padres que estudian o estudiaron en la Universidad.

Dos alumnos eligieron esta alternativa por los horarios de clases, ya que esto les permite realizar otra actividad paralelamente con sus estudios, con lo que pueden financiar su carrera.

Finalmente un encuestado responde que su preferencia se debió a las buenas recomendaciones de un amigo que estudió en la UAHC.

(Ver anexos - Gráfico N° 2)

ANÁLISIS ENCUESTA N°3 EFECTUADA A PROFESIONALES EGRESADOS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA DE EJECUCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA DE LA U.A.H.C.

Esta encuesta fue aplicada a treinta Profesionales titulados de la carrera de Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

PREGUNTA N° 1

Frente a la pregunta ¿Porqué decidió estudiar Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública, cuáles eran sus expectativas y las motivaciones que lo guiaron a estudiar esta carrera y en esta Universidad?

Un importante número de encuestados (10), respondieron que al ingresar a estudiar lo hicieron exclusivamente por un incentivo económico, ya que esto les llevaría a percibir una asignación profesional. Sin embargo mencionan que con el pasar del tiempo esta razón fue cambiando ya que pudieron interiorizarse de los importantes contenidos teóricos que ofrecía esta carrera.

Cinco de los encuestados eligieron esta carrera sólo por vocación de servicio, ya que por estar orientada hacia el Sector Público, ellos podrían seguir desempeñándose en sus Servicios con un mayor conocimiento teórico, lo que les permitiría un crecimiento como personas y como funcionarios.

Cuatro personas respondieron que su elección se debió a que gracias al convenio y al horario vespertino, podrían realizar su anhelo de estudiar una carrera Universitaria.

Otras cuatro personas respondieron que del Técnico en Gestión Pública, continuaron solo por el cuestionamiento que existía con respecto al título Técnico a nivel Institucional con relación al reconocimiento de éste y al pago de la asignación profesional.

Finalmente dos de los encuestados responden que siguieron esta carrera y en la UAHC para ser reconocidos como profesionales en el Servicio al que pertenecen.

Y los dos restantes eligieron esta carrera para desarrollarse como personas.

(Ver Anexos - Gráfico N° 3.1.-)

En lo que respecta a esta pregunta, se aprecia una clara visión de que los funcionarios públicos ingresan a estudiar alguna carrera Profesional con expectativas de mejorar su situación económica, sin dejar de considerar que una vez inserta en la Universidad, sus expectativas van aumentando en lo que se refiere a su desarrollo como personas y como profesionales.

PREGUNTA N° 2

Se les consulto a los encuestados si consideraban que sus expectativas iniciales se han cumplido.

Una parte importante de ellos, el 80% responde que si se han cumplido sus expectativas iniciales, en términos económicos, ya que en este momento perciben asignación profesional. Un 13% responde que sólo se han cumplido sus expectativas en parte, ya que si bien perciben asignación profesional, no han logrado un reconocimiento de parte de su Institución, lo que consideran de gran importancia en su desarrollo como profesionales.

Finalmente un 7% considera que no se han cumplido sus expectativas iniciales, mayormente por no ser considerados dentro de su Institución como profesionales y por seguir ocupando el mismo cargo que desempeñaban antes de titularse.

De acuerdo a lo que se pudo apreciar en el resultado de esta encuesta, se debe tener en consideración que la totalidad de los encuestados fue reconocido en su Institución para efectos de pago de asignación profesional, no así para cambio de escalafón en algunos casos o de alguna función de mayor nivel jerárquico.

(Ver Anexos - Gráfico N° 3.2.-)

PREGUNTA N° 3

Se consultó a los encuestados si consideraban que han aportado al desarrollo de su Institución después de obtenido el título Profesional.

La tendencia refleja que el 64% de los encuestados aporta en gran medida al cumplimiento de los objetivos de su Institución, mientras que un 13% lo hace en alguna medida y el 23% estima que no constituye un aporte para su Institución.

El 36% que responde que no contribuye o solo lo hace en parte, se debe, según lo indicado a que no se le permite desempeñarse como profesionales aportando todos los conocimientos adquiridos, mas bien son un tanto postergados o no reconocidos como tal.

(Ver Anexo - Gráfico N° 3.3.-)

PREGUNTA N° 4

En la pregunta ¿Qué cargo desempeñaba antes de titularse como Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública?, los encuestados respondieron en gran mayoría, un 53%, que ocupaban cargos administrativos además de estar encasillados en un bajo grado en la E.U.S. Por otra parte el restante 47%, ocupaban cargos de mayor jerarquía como Jefes de Sección, Oficina, Unidad o Area.

(Ver Anexos - Gráfico N° 3.4.-)

PREGUNTA N° 5

Esta pregunta está referida al cargo que ocupan hoy los encuestados como Profesionales (Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública).

Los resultados reflejan un importante cambio en cuanto al cargo que estos Profesionales ocupan hoy día, después de titularse como Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública, a grandes rasgos se aprecia que solo tres de los encuestados se mantienen en un cargo administrativo, mientras que el resto de desempeña como profesional.

(Ver Anexos - Gráfico N° 3.5.-)

PREGUNTA N° 6

Frente a la pregunta ¿Cuándo comenzó a desempeñar su nueva función?, una cifra importante de los encuestados, 18 personas respondieron que después de titularse comenzaron a desempeñar su nueva función, mientras que nueve personas mantuvieron el cargo después de titularse y solo tres personas realizan las mismas funciones que antes de titularse.

(Ver Anexos - Gráfico N° 3.6.-)

PREGUNTA N° 7

Se les consultó a los treinta encuestados ¿Qué opinaban de los conocimientos adquiridos en la UAHC?, a lo que respondieron en su gran mayoría que la Universidad entrega un buen nivel académico y posee docentes con un alto nivel pedagógico.

La minoría, que equivale a tres personas, responde que los conocimientos adquiridos fueron regulares y menos que regulares y dos de ellos no responden a esta pregunta.

(Ver Anexos - Gráfico N° 3.7.-)

PREGUNTA N° 8

Frente a la pregunta ¿Le han sido realmente útiles los conocimientos adquiridos en la UAHC, para el desempeño de sus labores?, los entrevistados responden:

22 personas consideran que si le han sido útiles los conocimientos adquiridos, ya que de alguna forma los han podido aplicar dentro del desarrollo de sus labores.

5 personas opinan que en algunas oportunidades han podido aplicar sus conocimientos.

Y 3 personas consideran que no le han servido de nada los conocimientos adquiridos durante el curso de su carrera de Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública.

(Ver Anexos - Gráfico N° 3.8.-)

Esta minoría corresponde a los encuestados que no fueron cambiados de cargo o que no asumieron nuevas funciones después de titulados.

En conclusión esta pregunta arroja un buen resultado en lo que respecta a los conocimientos entregados en la UAHC y a la formación académica de los egresados de esta Universidad.

PREGUNTA N° 10

Se les preguntó a los encuestados ¿Cómo apreciaban su formación profesional con respecto a los profesionales de otras Universidades?

A esta pregunta, la gran mayoría, un 54% respondió que la UAHC no tiene nada negativo al lado de las Universidades Tradicionales, así como también un 23% considera que su formación es sobresaliente en comparación con profesionales de otras universidades, ya que en la práctica han podido demostrar que son muchas veces más capaces que el resto de profesionales. Sólo un 3% considera que la formación profesional de la UAHC es mala y un 13% la considera regular. El 7% restante, no responde esta pregunta.

(Ver Anexos - Gráfico N° 3.10.-)

Lo que refleja este resultado, es que la gran mayoría de los profesionales egresados de la carrera de I.G.P. de la UAHC, están satisfechos con su formación profesional, lo que conlleva a que la recomiendan al momento de pedirles su opinión.

PREGUNTA N° 11

Frente a la pregunta ¿Considera que hay algún grado de discriminación de parte del resto de profesionales de su Institución, egresados de otras Universidades?

Los encuestados responden:

El 60% considera que si se sienten discriminados

El 13% señala que en parte hay un grado de discriminación

y sólo el 13% siente que no existe discriminación de parte de sus colegas profesionales egresados de otras Universidades.

(Ver Anexos - Gráfico N° 3.11.-)

Este resultado refleja el rechazo existente en los Servicios Públicos hacia los funcionarios que siguen una carrera profesional paralelamente con su trabajo, especialmente hacia parte de los profesionales de las Universidades Privadas. Esto tiende a limitar las posibilidades de ascenso para los funcionarios que siguen una carrera profesional.

PREGUNTA N° 12

Se les preguntó a los encuestados, ¿Qué características Profesionales consideraban que debía tener un Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública?.

La mayor tendencia se inclina hacia el Liderazgo, ya que considera de gran importancia el trabajo en equipo y que los I.G.P., sean capaces de dirigir estos grupos, liderar y orientarlos hacia una gestión eficiente.

Por otra parte consideran que también es importante el conocimiento que estos profesionales tengan de la Gestión Pública, este debe ser amplio y sólido, señalan también que deben ser 100% profesionales en todos los aspectos de sus quehaceres.

(Ver Anexos - Gráfico N° 3.12.-)

PREGUNTA N° 13

Se consultó a los encuestados si consideraban que su profesión les ha servido para realizarse como tal. De los 30 encuestados, 23 responden que sí se sienten realizados como personas y como profesionales, 5 personas consideran que sólo en parte se han podido realizar y sólo 2 de ellos señalan que no han logrado un grado de realización con la profesión que posee.

(Ver Anexos - Gráfico N° 3.13.-)

Estas respuestas reflejan nuevamente los buenos resultados que se han conseguido con impartir carreras acordes con el Sector Público, y lo que ha significado para sus ex-alumnos el gran paso de haber obtenido un título profesional.

PREGUNTA N° 14

Los resultados frente a la pregunta realizada a los encuestados: ¿Si tuviera que decidir nuevamente lo que va a estudiar, que resolvería?

12 de ellos responden que volverían a estudiar I.G.P., ya que es una carrera que les ha otorgado muchas satisfacciones tanto en lo personal como en lo laboral, 8 de ellos responden que estudiarían Administración Pública por ser una Profesión mejor considerada dentro de los Servicios Públicos.

El restante de los encuestados se inclina por otras carreras como Ingeniería Comercial, Sociología, Contador Auditor, Derecho, Etc.

(Ver Anexos-Gráfico N° 3.14.-)

PREGUNTA N° 15

Se les preguntó a los encuestados ¿Qué consejo daría a un amigo que estuviera interesado en estudiar Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública en la UAHC?

El 80% de ellos responde que le aconsejaría estudiar I.G.P. en la UAHC, por su experiencia y por ser una carrera que tiene un alto nivel de especialización para con los propósitos del Gobierno que son Modernizar el Estado.

El 17% aconsejaría estudiar Administración Pública, ya que, señalan, es una carrera mejor con mayor prestigio dentro de los Servicios Públicos.

El restante 3% no respondió.

(Ver Anexos - Gráfico N° 3.15.-)

Como se aprecia, casi el total de los encuestados aconsejaría estudiar en la UAHC, ya que señalan que fue una Universidad que les entregó muchos conocimientos, además de darles las posibilidades como horario y aranceles, para poder obtener un título universitario.

PREGUNTA N° 16

Se consultó a los encuestados cuán satisfechos estaban con la carrera que estudiaron.

Una gran mayoría que constituyen el 66%, responde que está muy satisfecho, 17% se siente satisfecho y sólo un 17% que equivale a 5 personas, responden que están poco satisfechos.

Cabe señalar que la insatisfacción de éstos últimos se debe mayormente a que hubieran optado por estudiar otras carreras, pero su situación económica, laboral y familiar no se lo permitieron.

(Ver Anexos - Gráfico 3.16.-)

PREGUNTA N° 17

Con respecto a las cátedras o materias estudiadas, se les consultó ¿Cuál o cuáles de éstas consideraban que han podido aplicar y cuales no les han servido de nada en su desarrollo Profesional?

12 personas responden que todas las materias aprendidas, de alguna y otra forma las han podido aplicar en su trabajo. Por otra parte 18 personas señalan que no todas las cátedras les han servido siendo éstas: Gestión Pública Regional y Comunal, Planificación Regional y Comunal, Introducción a las Ciencias Sociales, Introducción al Derecho; pero la mayoría de ellas son rescatables dentro del desarrollo profesional en el sector público.

(Ver Anexos - Gráfico 3.17.1.-)

Por otra parte, las cátedras que consideran que no les han servido son: Desarrollo Regional y Comunal y Racionalización Administrativa.

(Ver Anexos - Gráfico 3.17.2.-)

PREGUNTA N° 18

Se les consultó ¿Cuál es su planteamiento con respecto al aporte del I.G.P. al tema de la Modernización del Estado?

A esta pregunta, 21 de los 30 encuestados responde que los I.G.P. son un gran aporte dentro de la Modernización del Estado, ya que éstos poseen las herramientas necesarias para desarrollar las labores hacia las cuales van orientadas las Instituciones Públicas hoy día.

3 personas consideran que el aporte del I.G.P. es mínimo dentro del tema de la Modernización del Estado. 2 personas señalan que los I.G.P. no aportan nada en este proceso. Y 4 personas no emiten opinión al respecto.

(Ver Anexos - Gráfico N° 3.18.-)

PREGUNTA N° 19

Se les preguntó a los encuestados ¿Cómo consideraban que el Departamento Recursos Humanos de su Institución visualiza el profesional egresado de I.G.P. de la UAHC?

A esta pregunta, 12 personas responden que el Departamento de Recursos Humanos no hace diferencia con relación a Profesionales egresados de Universidades Privadas o Tradicionales.

7 encuestados señalan que consideran que si existe un grado de discriminación, ya que al momento de contratar nuevos funcionarios, se inclinan por los egresados de Universidades Tradicionales.

El resto de encuestados, no sabe o no responde a esta pregunta.

(Ve Anexos - Gráfico N° 3.19.-)

PREGUNTA N° 20

Con respecto a la pregunta ¿Cree usted que su desarrollo profesional corresponde a lo exigido por la Institución en la que trabaja?

18 personas responden que si corresponde a los requerimientos de su Institución, ya que han tenido la oportunidad de demostrarlo en la práctica.

7 personas señalan que su desarrollo profesional es superior a lo exigido por su Institución, ya que en algunas oportunidades han podido demostrar o entregar más de lo requerido, creando por ejemplo nuevos procedimientos administrativos, resolviendo problemas que no competen a su responsabilidad, etc. Por lo que sí han sido reconocidos por sus superiores.

(Ver Anexos - Gráfico N° 3.20.-)

PREGUNTA N° 21

Finalmente, se les pregunto a los Ingenieros de Ejecución en Gestión Pública egresados de la UAHC, ¿En qué Universidad realizaría un Post-Grado en Administración?

A esta pregunta, 16 personas que equivalen a un 54%, responden que lo realizarían en la UAHC, por ser una Universidad que entrega las herramientas necesarias para desempeñarse en el Sector Público y por la continuidad con respecto a la Universidad. Un 23% señala que le es indiferente el establecimiento educacional donde lo realizarían. El 13% lo realizaría en una Universidad Tradicional, por el prestigio que éstas tienen. Y el último 10% responde que no le interesa realizar un Post-Grado, que no está en sus expectativas.

(Ver Anexos - Gráfico N° 3.21.-)

ANÁLISIS ENCUESTA N°4 EFECTUADA A PROFESIONALES EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA U.A.H.C. Y DE OTRAS UNIVERSIDADES PRIVADAS

Esta encuesta fue aplicada a 5 Administradores Públicos egresados de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano y 10 egresados de Otras Universidades.

PREGUNTA N° 1

Frente a la pregunta ¿Porque decidió estudiar Administración Pública?, ¿Cuáles eran sus expectativas y las motivaciones que lo guiaron a estudiar esta carrera y no otra?.

Tres encuestados egresados de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano señalan que fue por vocación de servicio, mientras que solo uno de los diez encuestados de otras Universidades lo hicieron por la misma razón.

Por otra parte, existen respuestas variadas, ya que son muchas las causas que guiaron a los encuestados a estudiar esta carrera como por ejemplo: vocación por la carrera profesional, por ser una carrera multidisciplinaria, por estar orientada hacia el área de Administración, hacia el área Finanzas, Ciencias Sociales y por una Formación Humanista.

Cabe señalar que un encuestado egresado de la U.A.H.C., señala que fue por el arancel diferenciado, ya que esto le dio la oportunidad de sacar su Profesión.

(Ver Anexos - Gráficos 4.1 - 4.1.1)

PREGUNTA N° 2

¿Cree Usted que se han cumplido sus expectativas iniciales?

De los cinco encuestados egresados de la U.A.H.C., dos señalan que si se han cumplido sus expectativas iniciales, mientras que ocho de los diez encuestados egresados de otras Universidades consideran que también se han cumplido sus expectativas.

Dos de los encuestados egresados de la U.A.H.C. y dos de otras Universidades consideran que sólo en parte se han cumplido sus expectativas iniciales.

Finalmente uno de los encuestados egresado de la U.A.H.C., responde que no se han cumplido sus expectativas después de titularse como Administrador Público y que esto se debe mayormente a que no ha sido considerado como Profesional en sus Institución.

(Ver Anexos - Gráficos 4.2 - 4.2.1)

PREGUNTA N° 3

Se les preguntó a los encuestados, tanto a los egresados de la U.A.H.C. como de otras Universidades si consideran que han podido aportar al desarrollo de su Institución después de obtenido el título de Administrador Público.

Tres egresados de la U.A.H.C. consideran que si son un aporte, mientras que siete egresados de otras Universidades responden de igual forma.

Un encuestado, egresado de la U.A.H.C. y dos egresados de otras Universidades consideran que solo aportan en parte al desarrollo de su Institución.

Por ultimo, un encuestado egresado de la U.A.H.C. y uno egresado de otra Universidad consideran que no han sido un aporte para su Institución, éstos señalan que el sistema operante dentro de las Instituciones a las que pertenecen, no les permite aportar todo lo que debieran.

(Ver Anexos - Gráficos 4.3 - 4.3.1)

PREGUNTA N° 4

Se consultó a los encuestados ¿Qué cargo desempeñaban antes de titularse como Administradores Públicos?

De los cinco encuestados egresados de la U.A.H.C., el total de ellos desempeñaban trabajos Administrativos, además estaban encasillados en escalafón Administrativo.

Por otra parte, de los diez encuestados egresados de otras Universidades, cuatro de ellos ocupaban cargos de Jefatura de Departamento, Unidad u Oficina, mientras que cinco personas no ocupaban ningún cargo, ya que solo eran estudiantes.

(Ver Anexos - Gráficos 4.4 - 4.4.1)

PREGUNTA N° 5

Frente a la pregunta ¿Qué cargo desempeña hoy como Administrador Público?

Tres de los Administradores Públicos egresados de la U.A.H.C., aún siguen desempeñando trabajos Administrativos y solo dos de ellos asumen Jefaturas dentro de su Institución.

Con respecto a los diez encuestados egresados de otras Universidades, se puede ver que la totalidad de ellos, se desempeñan como Profesionales dentro de su Institución.

(Ver Anexos - Gráficos 4.5 - 4.5.1)

PREGUNTA N° 6

Con respecto a la pregunta anterior, se consultó al total de los encuestados ¿Cuándo comenzó a desempeñar su nueva función?, a lo que respondieron dos de ellos, tanto egresados de la U.A.H.C. como de otras Universidades que antes de titularse desempeñaban su función, mientras que el resto que lo constituyen cuatro egresados de la U.A.H.C. y nueve egresados de otras Universidades, señalan que después de titularse asumieron su nueva función.

(Ver Anexos - Gráficos 4.6 - 4.6.1)

PREGUNTA N° 7

Se consultó al total de los encuestados ¿Qué opina de los conocimientos adquiridos en la Universidad?

Cuatro egresados de la U.A.H.C. respondieron que debe haber un reforzamiento en las áreas técnicas, mientras que uno de ellos considera que fueron acordes con el nivel de las Universidades Tradicionales.

Por otra parte cinco de los egresados de otras Universidades responden que poseen un buen nivel académico, dos de ellos consideran que poseen un excelente nivel académico, así como también otros dos consideran que su formación es de gran calidad y un encuestado considera que su formación es suficiente para el cargo que hoy desempeña.

En estas respuestas, se puede observar una clara disconformidad con relación a los egresados de la U.A.H.C. ya que la mayoría de éstos considera que hay ciertas falencias en algunas áreas técnicas.

(Ver Anexos - Gráficos 4.7 - 4.7.1)

PREGUNTA N° 8

Se consultó a los encuestados, si les han sido útiles para el desempeño de sus labores los conocimientos adquiridos en la Universidad durante el curso de la carrera de Administración Pública.

Cuatro encuestados, egresados de la U.A.H.C., responden que si les han sido útiles y siete egresados de otras Universidades responden de igual forma.

Uno de los encuestados egresados de la U.A.H.C. considera que solo en parte le han sido útiles y tres de los egresados de otras Universidades señalan que solo aveces los han podido utilizar por completo.

(Ver Anexos - Gráficos 4.8 - 4.8.1)

PREGUNTA N° 9

Frente a la pregunta ¿Qué cambios introduciría en la formación de Administradores Públicos egresados tanto de la U.A.H.C. como de otras Universidades?, las respuestas son totalmente variadas, se puede señalar que dos de los egresados de la U.A.H.C., consideran que no introducirían ningún cambio en la formación de los administradores Públicos, mientras que tres de los encuestados egresados de otras Universidades considera que debe haber mayor exigencia Académica, y otras tres personas responden que debe haber mas contacto con el mundo particular o área privada y no sólo estar abocada 100% al área pública.

El resto de los encuestados responde que debe haber reforzamiento en el área Informática, Panificación, Gestión, etc.-

(Ver Anexos - Gráficos 4.9 - 4.9.1).

PREGUNTA N° 10

Se consulto a los encuestados tanto egresados de la U.A.H.C. como de otras Universidades, ¿Cómo aprecian su formación profesional con respecto a los Profesionales de otras Universidades?

De los cinco encuestados de la U.A.H.C., tres responden que consideran que en la Universidad Central la formación entregada a sus alumnos es superior, en tanto dos de ellos consideran que en la U.A.H.C. es superior que cualquier otra Universidad.

Con respecto a los encuestados egresados de otras Universidades, seis de ellos consideran que su formación profesional es sobresaliente y tres de ellos la consideran buena con respecto a otras Universidades.

(Ver Anexos - Gráficos 4.10 - 4.10.1)

PREGUNTA N° 11

Frente a la pregunta ¿Considera que hay algún grado de discriminación de parte del resto de Profesionales de su Institución, egresados de otras Universidades?

Tres de los egresados de la U.A.H.C. consideran que si hay un grado de discriminación mientras que dos de ellos señalan que no hay discriminación de parte de sus colegas egresados de otras Universidades.

Por otra parte, siete de los egresados de otras Universidades consideran que no hay discriminación alguna dentro de sus Instituciones y solo un encuestado responde que si considera que hay discriminación dependiendo de la Universidad de la que se haya egresado.

Dos de los encuestados no saben.

(Ver Anexos - Gráficos 4.11 - 4.11.1)

PREGUNTA N° 12

Se les preguntó a los encuestados ¿Qué características profesionales consideran que debe tener un Administrador Público?

Tres de los encuestados egresados de la U.A.H.C. coincide en que debe tener Liderazgo, Gestión Participativa y Moderna, mientras que uno de ellos señala que debe poseer capacidad para formar equipos de trabajo y el último señala que deben ser accesibles, precisos y oportunos.

En cuanto a los encuestados egresados de otras Universidades, las respuestas fueron variadas: tres de ellos considera que un Administrador Público debe ser 100% profesional y el resto señala que debe tener capacidad de Liderazgo, ética, debe ser proactivo, debe tener un amplio conocimiento de la gestión pública y Probidad Administrativa.

(Ver Anexos - Gráficos 4.12 - 4.12.1)

PREGUNTA N° 13

Frente a la pregunta ¿Considera que su profesión le ha servido para realizarse como tal?

Tres de los encuestados egresados de la U.A.H.C. responde que siempre, mientras que dos de ellos considera que solo aveces se siente realizado como profesional.

En cuanto a los egresados de otras Universidades, ocho de ellos estiman que si han realizado como profesionales y dos considera que sólo en parte se han realizado como profesional y que esto se debe mayormente al sistema operante en su Institución, ya que éste no permite intervenir e introducir muchos cambios al sistema.

(Ver Anexos - Gráficos 4.13 - 4.13.1)

PREGUNTA N° 14

Se les preguntó a los encuestados, ¿Qué resolverían en caso de decidir nuevamente que van a estudiar?

A esta pregunta tres de los cinco encuestados egresados de la U.A.H.C. responden que volverían a estudiar Administración Pública, uno estudiaría Ingeniería Civil Industrial o Arquitectura y el otro, Psicología.

Estos dos últimos señalan que su respuesta no se debe a que no estén conforme con su Profesión, sino más bien estas otras carreras forman parte de sus aspiraciones personales.

Por otra parte, con relación a los egresados de otras Universidades, seis de ellos estudiarían Administración estudiarían Administración Pública ya que, señalan, es una carrera con grandes expectativas en cuanto a su desarrollo como profesional y además es la profesión clave dentro de los servicios e instituciones públicas que conforman el Gobierno.

El resto de los encuestados, se inclina por el área de Recursos Humanos, Economía e Ingeniería Comercial.

(Ver Anexos - Gráficos 4.14 - 4.14.1)

PREGUNTA N° 15

Se consultó al total de los encuestados ¿Qué aconsejaría a un amigo que estuviera interesado en estudiar Administración Pública?

Con relación a los egresados de la U.A.H.C., cuatro respondieron que le aconsejarían estudiar lo mismo, con un gran compromiso, ya que es una carrera en que se debe considerar por sobre todo la vocación de servicio público.

El otro encuestado responde que también le aconsejaría estudiar Administración Pública en la U.A.H.C., por su alto nivel académico.

En cuanto a los encuestados egresados de otras Universidades, seis de ellos aconsejaría estudiar Administración Pública y tres aconsejarían estudiar Ingeniería Comercial.

Un encuestado, no opina.

(Ver Anexos - Gráficos 4.15 - 4.15.1)

PREGUNTA N° 16

Se les preguntó al total de encuestados, ¿Cuan satisfechos estaban con la carrera que siguieron?

A esta pregunta, los cinco encuestados egresados de la U.A.H.C., responden que están muy satisfechos, ya que se han podido realizar como personas y como profesionales.

Por otra parte, de los diez encuestados egresados de Otras Universidades, ocho respondieron que están muy satisfechos y dos consideran estar satisfechos, estos principalmente por los logros obtenidos tanto en el ámbito personal como profesional.

(Ver Anexos - Gráficos 4.16 - 4.16.1)

PREGUNTA N° 17

Frente a la pregunta ¿Qué materias o cátedras de las estudiadas considera que ha podido aplicar y cuales estima que no le han servido en su desarrollo como profesional?

De los egresados de la U.A.H.C., cuatro consideran que todas las cátedras le han servido y uno de ellos especifica que las cátedras de Administración, Derecho y Contabilidad le han sido fundamentales en su desarrollo como profesional.

En cuanto a los egresados de otras Universidades, cinco consideran que todas las cátedras le han sido útiles y los otros cinco señalan que no todas les cátedras las han utilizado.

Por otra parte especifican los cinco encuestados que responden que no todas les han servido, que Matemáticas 1 y 2 e Ingles, no se utiliza dentro del desarrollo Profesional de un Administrador Público.

(Ver Anexos - Gráficos 4.17 - 4.17.1 - 4.17.2)

PREGUNTA N° 18

Con relación a la pregunta ¿Cuán es su planteamiento con respecto al aporte del Administrador Público al tema de la Modernización del Estado?

Tres de los egresados de la U.A.H.C., consideran que los Administradores Públicos contribuyen notablemente para el logro de una Gestión Pública ágil y eficiente, mientras que dos de ellos manifiestan un planteamiento crítico respecto al tema ya que, piensan que los Administradores Públicos no aportan todo lo que debieran frente al tema de la Modernización del Estado, principalmente por las limitaciones que les presentan las Instituciones donde se desempeñan.

Por otra parte, siete de los encuestados de otras Universidades considera que el Administrador Público aporta en gran medida al tema de la Modernización del Estado, ya que posee las herramientas necesarias para hacerlo.

Dos de ellos estima que hay un aporte mínimo de parte de estos Profesionales y un encuestado no opina al respecto.

(Ver Anexos - Gráficos 4.18 - 4.18.1)

PREGUNTA N° 19

Frente a la pregunta ¿Cómo cree usted que el Depto. De Recursos Humanos de su Institución visualiza al profesional egresado de Administrador Público de su Universidad?

Dos de los encuestados egresados de la U.A.H.C. responden que son considerados como muy capacitados en áreas técnicas y administrativas, mientras que otros dos estiman que son considerados como Profesionales con falta de preparación y formación profesional y el último señala que son visualizados de acuerdo con la capacidad individual y con el grado de interés que manifieste, más que por la Universidad de la cual haya egresado.

Siete de los encuestados egresados de otras Universidades, estiman que el Departamento de Recursos Humanos de su Institución, no hace diferencia en cuanto a los profesionales egresados de una u otra Universidad, ya que depende del grado de responsabilidad y del desempeño profesional de cada uno.

Dos de ellos no sabe y uno no responde.

(Ver Anexos - Gráficos 4.19 - 4.19.1)

PREGUNTA N° 20

Se les preguntó al total de encuestados, si consideraban que su desarrollo profesional corresponde a lo exigido por la Institución a la que pertenecen.

El total de los encuestados egresados de la U.A.H.C., estima que si corresponde, ya que en la práctica han podido demostrarlo.

Por otra parte, de los diez encuestados egresados de otras Universidades, cuatro responden que su desarrollo profesional es superior a lo exigido por su Institución, mientras que tres de ellos considera que se ajusta a lo requerido y dos responden que su desarrollo no corresponde a lo exigido por su institución, que este es menor. Y por último una persona señala que solo en parte corresponde a lo exigido por su Institución.

(Ver Anexos - Gráficos 4.20 - 4.20.1)

PREGUNTA N° 21

Finalmente se les consultó a los encuestados, ¿En qué Universidad realizarían un Post-Grado?

Los cinco encuestados egresados de la U.A.H.C., responden que realizarían un Post-Grado en una Universidad Tradicional, principalmente por el prestigio que éstas tienen en el mercado laboral.

Con respecto a los diez encuestados egresados de otras Universidades, cinco de éstos señalan que lo realizarían en la Universidad de Chile, dos en la U.A.H.C., dos en la Universidad de Santiago y uno responde que no está en sus expectativas realizar un Post-Grado.

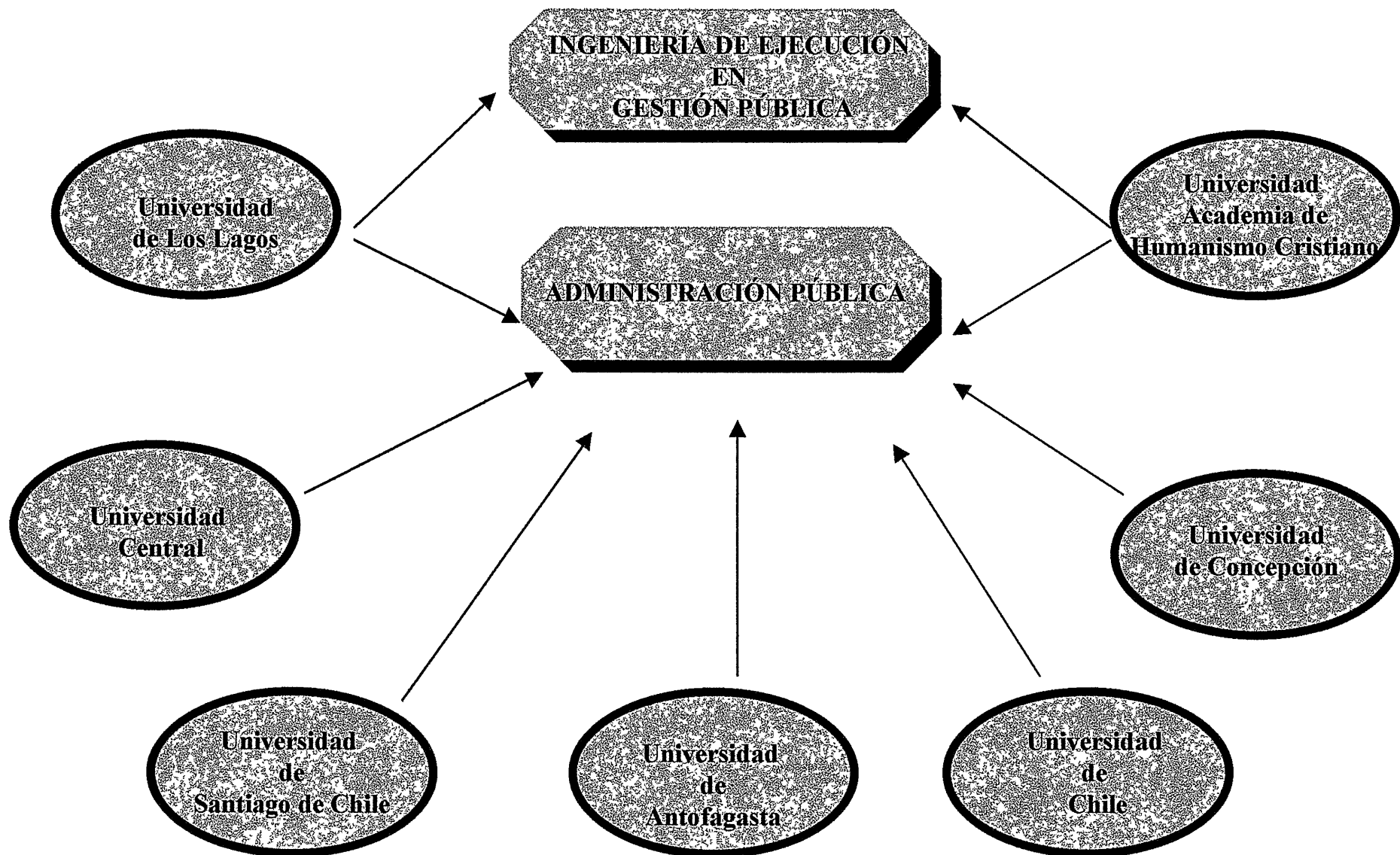
Cabe señalar que los dos encuestados egresados de otras Universidades responden que ingresarían a la U.A.H.C. a realizar un Post-Grado, son Profesionales que consideran que esa Universidad entrega una sólida formación Profesional, por cuanto lo han podido apreciar en el desempeño de sus colegas Administradores Públicos egresados de la Academia.

(Ver Anexos - Gráficos 4.21 - 4.21.1)

ANEXOS

UNIVERSIDADES QUE IMPARTEN LAS CARRERAS EN ANÁLISIS

UNIVERSIDADES QUE IMPARTEN LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INGENIERÍA DE EJECUCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA



MALLAS CURRICULARES

**MALLA CURRICULAR ADMINISTRACION PUBLICA**Primer semestreSegundo semestreTercer semestreCuarto semestreQuinto semestreSexto semestreSéptimo semestreOctavo semestreNoveno semestreDécimo semestre**Primer semestre**

Introducción a las Matemáticas
Computación
Teoría Administrativa
Introducción a las Ciencias Sociales
Introducción a la Ciencia Política
Ética
Técnicas de Estudio
Inglés Básico I

Segundo semestre

	<i>Pre-requisitos</i>
Matemáticas Aplicadas	<i>Introducción a las Matemáticas</i>
Computación Aplicada	<i>Computación</i>
Teoría de la Administración Pública	<i>teoría Administrativa</i>
Psicología Social	<i>Introducción a las Ciencias sociales</i>
Teoría Política	<i>Introducción a la Ciencia Política</i>
Introducción al Derecho	<i>Ética</i>
Inglés Básico II	<i>Inglés Básico I</i>

Tercer semestre

	<i>Pre-requisitos</i>
Micro Economía	<i>Matemáticas Aplicadas</i>
Estadísticas	<i>Computación Aplicada</i>
Administración Pública Chilena	<i>Teoría de la Administración Pública</i>
Planificación Estratégica	<i>Teoría de la Administración Pública</i>
Ideas Políticas Contemporáneas	<i>Teoría Política</i>
Derecho Constitucional	<i>Introducción al Derecho</i>
Inglés Intermedio I	<i>Inglés Básico II</i>

Cuarto semestre

	<i>Pre-requisitos</i>
Macro Economía	<i>Micro Economía, Estadística</i>
Contabilidad General y Pública	<i>Estadística</i>
Metodología de la Investigación	<i>Administración Pública Chilena</i>
Teoría de la Organización	<i>Planificación Estratégica, Psicología Social</i>
Teoría y Evolución del Estado	<i>Ideas Políticas Contemporáneas</i>
Derecho Administrativo	<i>Derecho Constitucional</i>
Inglés Intermedio II	<i>Inglés Intermedio I</i>

Quinto semestre

	Pre-requisitos
Economía Internacional	Macro Economía
Contabilidad de Costos	Contabilidad General y Pública
Racionalización Administrativa	Metodología de la Investigación
Administración de Recursos Humanos	Teoría de la Organización
Sistemas Políticos Latinoamericanos	Teoría y Evolución del Estado
Estatuto Administrativo	Derecho Administrativo
Inglés Avanzado I	Inglés Intermedio II

Sexto semestre

	Pre-requisitos
Economía Fiscal	Economía Internacional
Evaluación Privada y Social de Proyectos	Economía Fiscal
Políticas Públicas	Administración de Recursos Humanos
Técnicas de Administración de Recursos Humanos	Administración de Recursos Humanos
Procesos Políticos Actuales	Sistemas Políticos Latinoamericanos
Legislación y Administración Regional	Estatuto Administrativo
Inglés Avanzado II	Inglés Avanzado I

Séptimo semestre

	Pre-requisitos
Administración de Finanzas Públicas	Economía Fiscal, Evaluación Privada y Social de Proyectos
Taller de Gestión Pública	Políticas Públicas
Gerencia Pública	Políticas Públicas, Técnicas de Administración de Recursos Humanos
Relaciones Internacionales	Procesos Políticos Actuales
Legislación y Administración Local	Legislación y Administración Local
Inglés Profesional I	Inglés Avanzado II

Octavo semestre

	Pre-requisitos
Cátedra de Mención	
Cátedra de Mención	
Administración Pública Profundizada	Administración de Finanzas Públicas, Taller de Gestión Pública, Gerencia Pública
Control de la Gestión Pública	Gerencia Pública, Legislación y Administración Local
Globalización e Integración	Relaciones Internacionales
Inglés Profesional II	Inglés Profesional I

Noveno semestre

Monografía	
Cátedra de Mención	
Inglés Conversación I	Inglés Profesional II

Décimo semestre

PRACTICA PROFESIONAL	
Inglés Conversación II	(Pre-requisito) Inglés Conversación I

Volver a carreras

http://montt.ucentral.cl/plantillas-web/plantillas/asg_adpu.html

30-10-2000

ESCUELA de Gobierno, Gestión Pública y Ciencia Política: MALLA CURRICULAR

Primer año

CIENCIA POLITICA
ASIG. ANUAL

GEOGRAFIA POLIT.
SOCIAL Y ADMINIST.
DE CHILE

HISTORIA DE LAS
INSTITUC.
POLITICAS Y
ADMINIST. DE
CHILE

INTRODUCCIÓN AL
ESTUDIO DE LA
ADMINIST. PUBLICA

ELEMENTOS DE
DERECHO

DERECHO
CONSTITUCIONAL

LÓGICA Y TEORÍA
DE LA CIENCIA

TEORÍA
SOCIOLOGICA Y
ESTRUCT. SOCIAL
DE CHILE

MATEMÁTICAS
I

MATEMÁTICAS
II

LIBRE
I

Segundo año

RELACIONES
INTERNACIONALES

TEORÍA GENERAL DE LA
ADMINISTRACIÓN PUBLICA
ASIG. ANUAL

REGULACIÓN JURÍDICA DE
ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO
ASIG. ANUAL

INTRODUCCIÓN A
LAS CIENCIAS DE
LA CONDUCTA

ESTADÍSTICA
BASICA

ESTADÍSTICA
APLICADA

ECONOMÍA
I

ECONOMÍA
II

CONTABILIDAD
GENERAL

TALLER
DE
COMPUTACION
I

LIBRE
II

Tercer año

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CHILENA
ASIG. ANUAL

ORGANIZACIÓN
Y METODOS
I

ORGANIZACIÓN
Y METODOS
II

ADMINISTRACIÓN
DE BIENES Y
SERVICIOS

COMPUTACIÓN
E INFORMÁTICA

TEORÍA Y TÉCNICA
DE LA
ADMINISTRACIÓN
DE PERSONAL
I

TEORÍA Y TÉCNICA
DE LA
ADMINISTRACIÓN
DE PERSONAL
II

MÉTODOS Y
TÉCNICAS DE LA
INVESTIGACION

CONTABILIDAD
DE
COSTOS

FINANZAS
PUBLICAS

ADMINISTRACIÓN
DE LAS FINANZAS
PUBLICAS

TALLER
II

TALLER
III

Cuarto año

GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN
DEL ESTADO
ASIG. ANUAL

GOBIERNO Y
ADMINISTRACIÓN
REGIONAL

GOBIERNO Y
ADMINISTRACIÓN
MUNICIPAL Y
METROPOLITANA

TEORÍA Y
MÉTODOS DE
FISCALIZACION

SEMINARIO DE
ADMINISTRACIÓN
PUBLICA

CIENCIA DE LA
ADMINISTRACIÓN
PUBLICA

AUDITORÍA
INTEGRAL DE LA
GESTION PUBLICA

GESTIÓN
DIRECTIVA
I

TEORÍA Y TÉCNICA
DE LAS
POLÍTICAS
PUBLICAS

EVALUACION Y
ADMINISTRACIÓN
DE PROYECTOS

ELECTIVO
I

ELECTIVO
V

Quinto año

PRÁCTICA
PROFESIONAL

SEMINARIO DE
GOBIERNO

ELECTIVO
II

GESTIÓN
DIRECTIVA
II

ELECTIVO
III

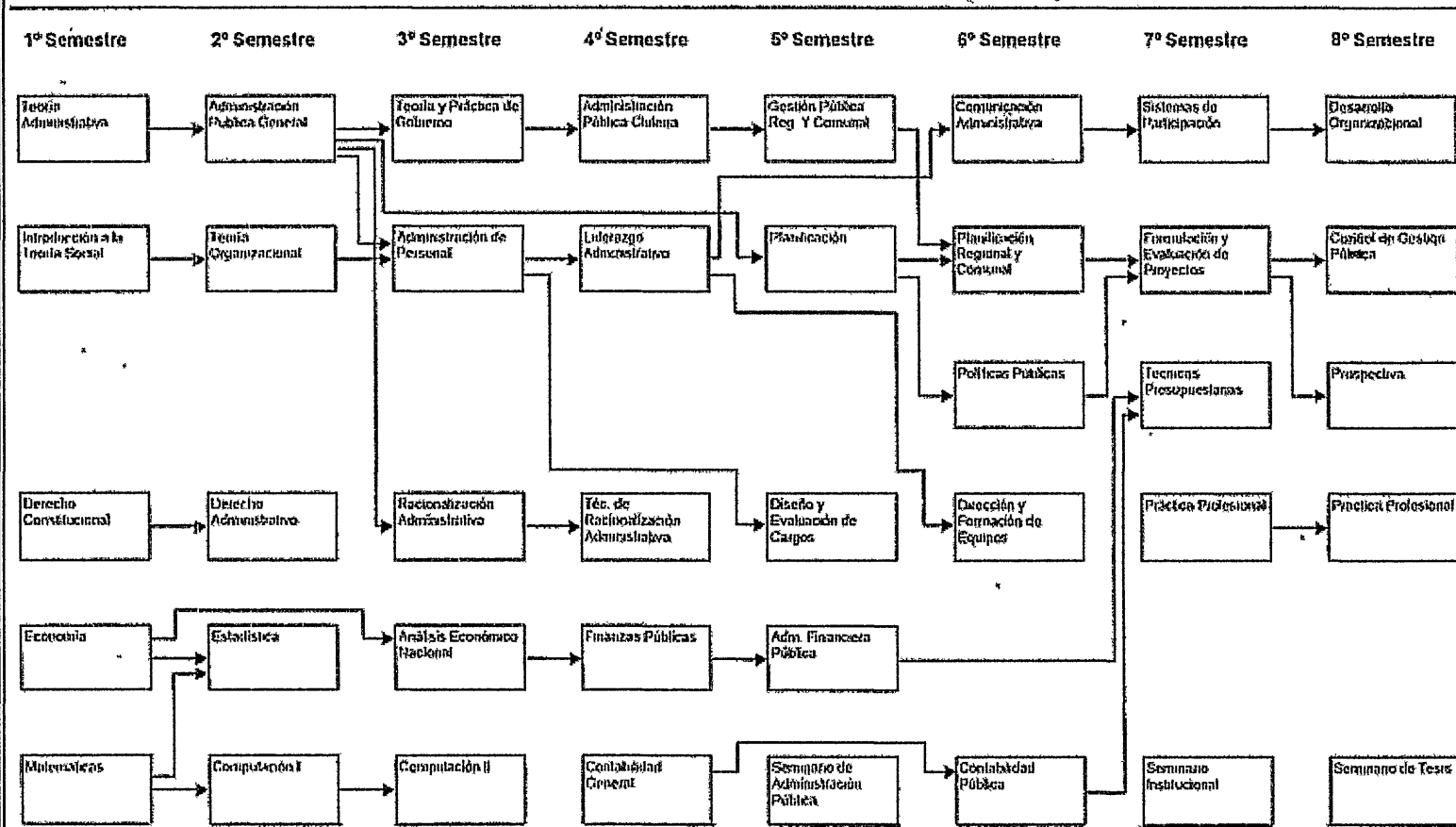
ELECTIVO
IV

ELECTIVO
V

LOS ESTUDIANTES OBTIENEN EL GRADO DE LICENCIADO EN GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA APROBADO EL CUARTO AÑO
PLAN DE ESTUDIOS D.U. N° 004220/95 MODIFICADO POR D.U. N° 009604/95

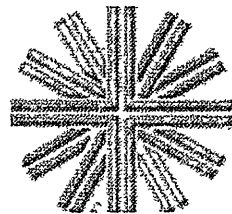
Universidad de Chile

Malla Curricular τ Ingeniería en Ejecución en Gestión Pública



Malla Curricular Carrera de Administración Pública

1º Semestre	2º Semestre	3º Semestre	4º Semestre	5º Semestre	6º Semestre	7º Semestre	8º Semestre	9º Semestre	10º Semestre
Introducción Cs Sociales	Desarrollo Socioeconómico	Antropología General	Introducción a las Ciencias Políticas	Teoría de la Organización	Comportamiento Humano en la Organización	Administración de Personal	Técnicas de Administración Personal	Diseño, Ejecución y Evaluación de Proyectos	
Filosofía	Epistemología	Método de las Ciencias Sociales	Psicología General	Psicología Social	Historia Doctrinas Políticas Contemporáneas	Planificación y Desarrollo Regional	Administración Regional y Local	Administración Pública Regional	
Matemáticas	Estadística	Sociología General	Cultura Latinoamericana				Organismos y Relaciones Internacionales	Taller de Tesis I	Taller de Tesis II
Historia Contemporánea	Historia de Chile	Economía General	Introducción al Derecho	Derecho Constitucional	Derecho Administrativo I	Derecho Administrativo II	Control de Gestión Pública	Práctica Profesional I	Práctica Profesional II
Teoría Administrativa	Sem. Administ. Pública I	Administración Pública I	Seminario de Adm. Pública I	Administración Pública II	Administración Pública IV	Dirección Administrativa	Racionalización Administrativa		
Administración Pública I	Contabilidad I	Contabilidad II	Economía Fiscal	Contabilidad Pública	Finanzas Públicas	Administración Finanzas Públicas			
				Computación I	Computación II				



UNIVERSIDAD ACADEMIA
DE HUMANISMO CRISTIANO

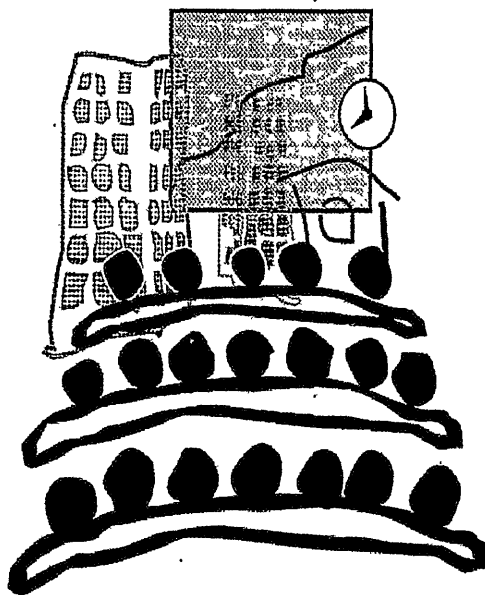
PLAN DE ESTUDIOS

Primer Semestre: Elementos de Administración	Créditos
Matemáticas I	4
Teoría de la Administración	4
Introducción al Derecho	4
Sociología	4
Segundo Semestre: Elemento de Organización	
Matemáticas II	4
Teoría de la Organización	4
Derecho Constitucional	4
Psicología Social	4
Tercer Semestre: Introducción a la Administración Pública	
Administración Pública I	4
Derecho Administrativo I	4
Contabilidad I	4
Estadística I	4
Cuarto Semestre: Tópicos de Apoyo a la Administración Pública	
Estadística II	4
Derecho Administrativo II	4
Contabilidad II	4
Economía I	4
Quinto Semestre: Técnicas Administrativas Básicas	
Economía II	4
Administración de Personal	4
Racionalización Administrativa	4
Administración Pública II	4
Sexto Semestre: Aspectos Ambientales del Fenómeno Administrativo	
Economía Internacional	4
Ciencias Políticas I	4
Métodos y Técnicas de Investigación	4
Administración Regional y Local	4
Séptimo Semestre: Técnicas Avanzadas de Administración I	
Sist. de Inversión Pública	
Diseño y Formulación de Proyectos	4
Ciencias Políticas II	4
Finanzas Públicas y Administración	
Financiero del Estado	4
Seguridad Social y Relaciones Laborales	4
Octavo Semestre: Técnicas Avanzadas de Administración II	
Evaluación y Administración de Proyectos	4
Planificación Estratégica	4
Dirección Administrativa	
y Teoría de Decisiones	
Control de Gestión	4
Informe de Práctica	35
Examen de Título	25
La Elaboración del Informe de Práctica y el Examen de Título regirán por un reglamento especial.	

ocf hipocsa * 250149

PLAN DE DESARROLLO PARA TRABAJADORES DEL ESTADO

Programa:
Ingeniería (E)
en Administración
Mención:
Administración Pública



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS
ESCUELA DE CIENCIAS POLÍTICAS Y
ADMINISTRATIVAS

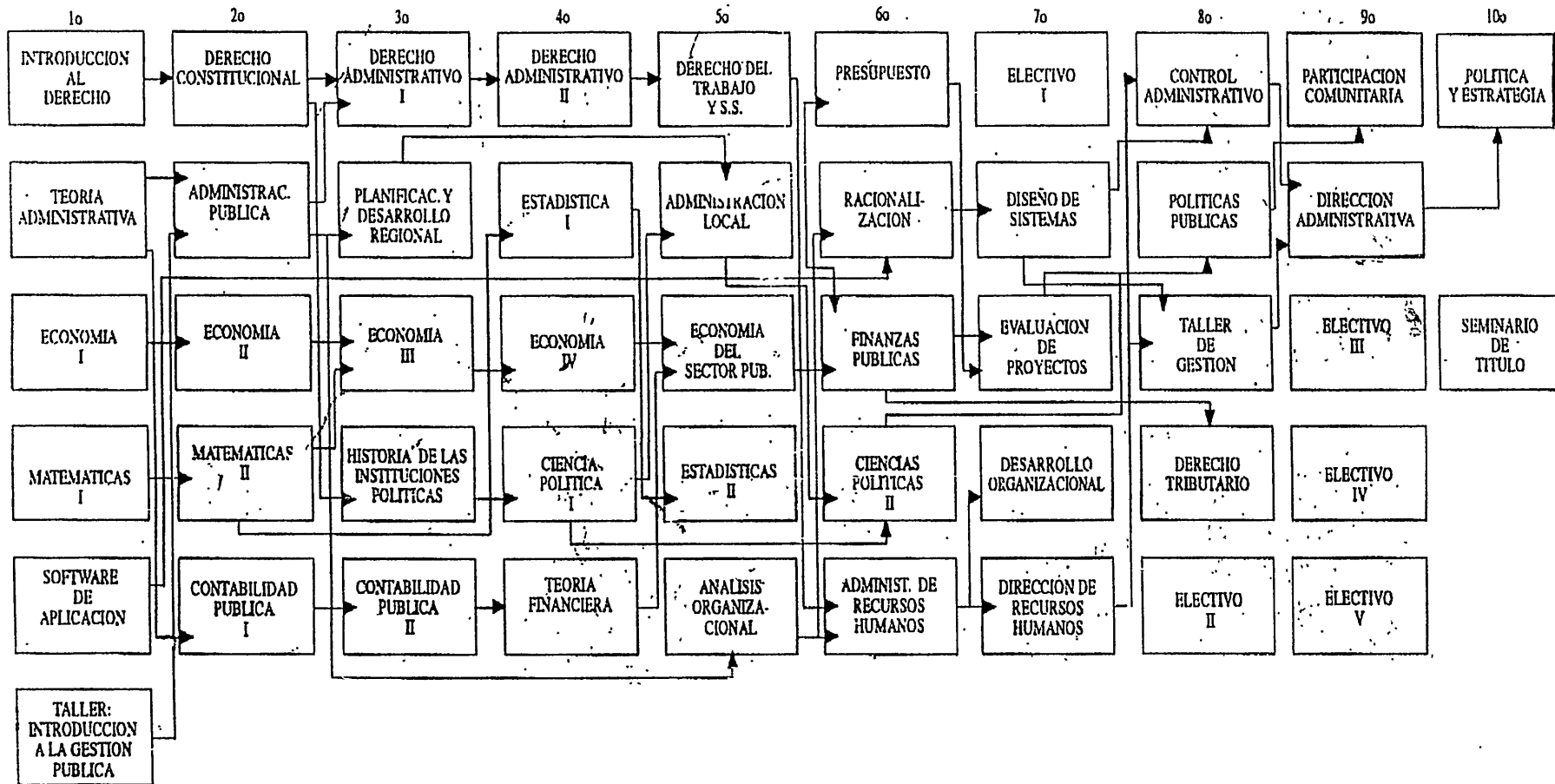
UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

Malla Curricular

<p>SEMESTRE I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teoría de la Administración • Matemática I • Sociología • Introducción al Derecho • Electivo 	<p>SEMESTRE VI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Economía Internacional • Computación II • Administración de Recursos Humanos I • Ciencia Política II • Métodos y Técnicas de Investigación • Electivo
<p>SEMESTRE II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teoría de la Organización • Matemática II • Derecho Constitucional • Psicología Social y del Trabajo • Electivo 	<p>SEMESTRE VII</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ciencia Política III • Administración de Recursos Humanos II • Racionalización Organizacional • Hacienda Pública • Relaciones Públicas y Comunicaciones • Electivo
<p>SEMESTRE III</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración Pública I • Estadística I • Derecho Administrativo I • Contabilidad I • Electivo 	<p>SEMESTRE VIII</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ciencia Política IV • Administración Pública III • Contabilidad Pública • Diseño y Formulación de Proyectos • Relaciones Laborales y Seguridad Social • Electivo
<p>SEMESTRE IV</p> <ul style="list-style-type: none"> • Economía I • Estadística II • Derecho Administrativo II • Contabilidad II • Electivo 	<p>SEMESTRE IX</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación y Administración de Proyectos • Gerencia Pública • Planificación y Control de Gestión • Organismos y Relaciones Internacionales • Formulación y Evaluación de Políticas Públicas • Práctica Profesional
<p>SEMESTRE V</p> <ul style="list-style-type: none"> • Economía II • Administración Pública II • Computación I • Ciencia Política I • Derecho Administrativo III • Electivo 	



CARRERA DE ADMINISTRACION PUBLICA

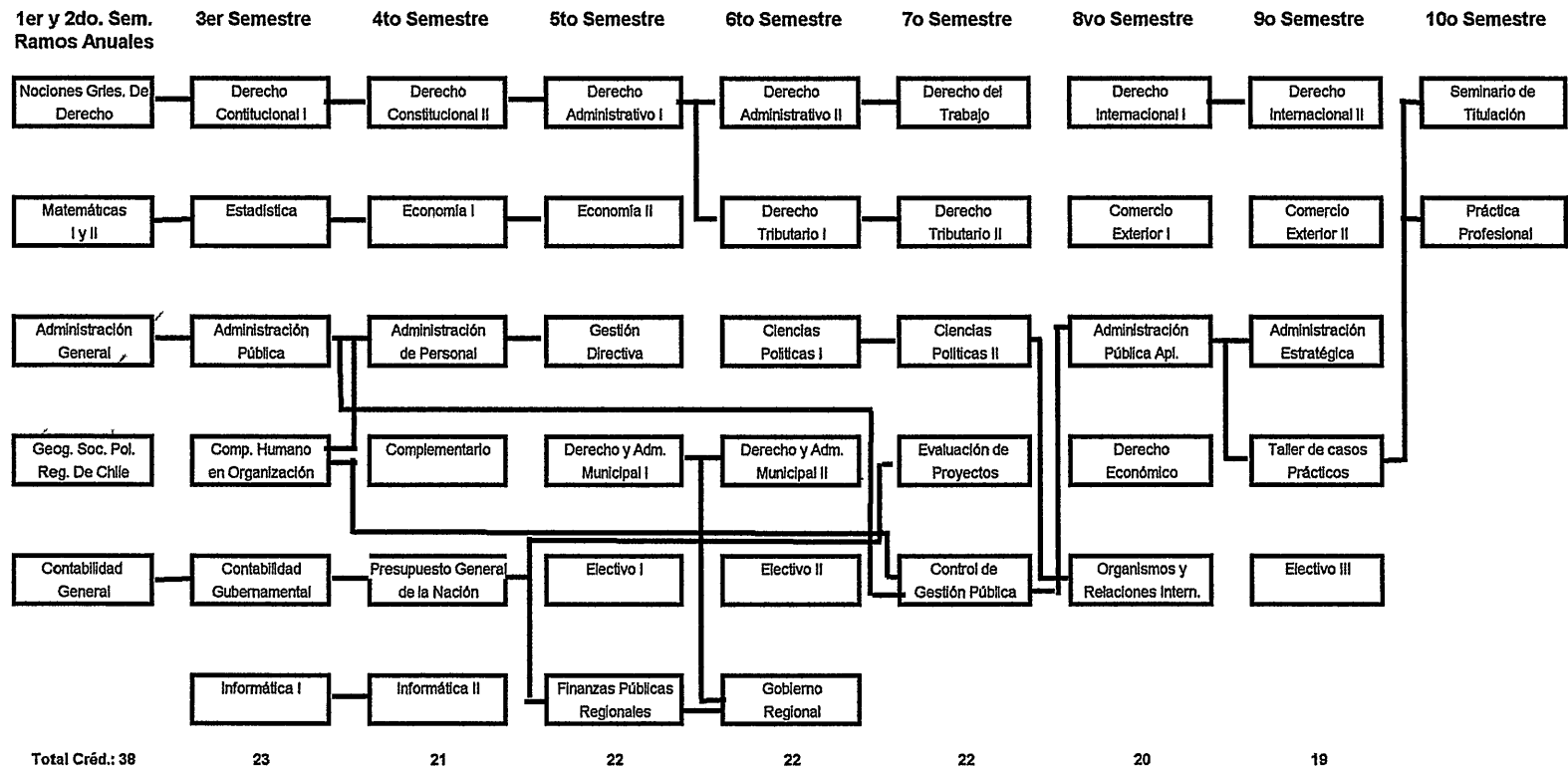




**UNIVERSIDAD DE CONCEPCION
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

PLAN DE ESTUDIOS

Carrera : Ciencias Políticas y Administrativas
 Grado Académico : Licenciado en Ciencias Políticas y Administrativas
 Título Profesional : Administrador Público



ADMINISTRACION PUBLICA

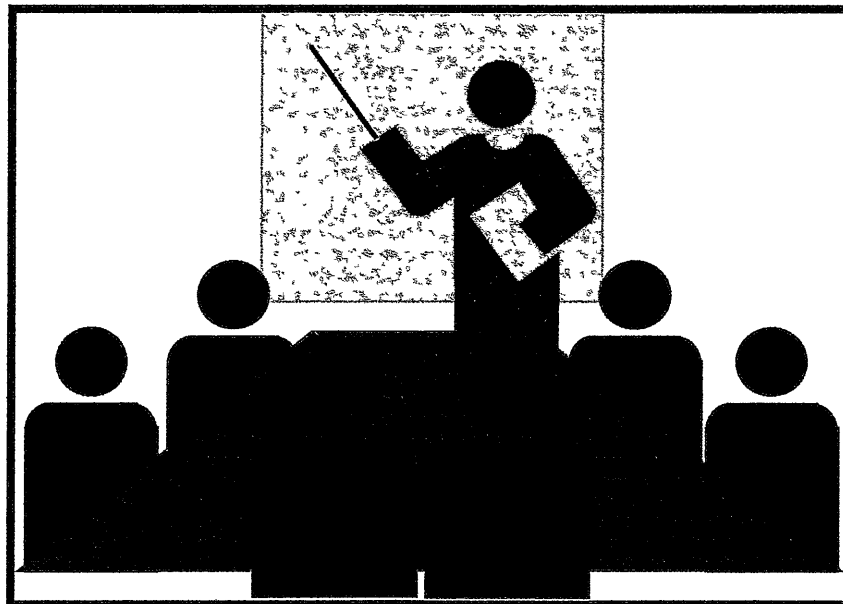
I SEMESTRE	II SEMESTRE	III SEMESTRE	IV SEMESTRE	V SEMESTRE	VI SEMESTRE	VII SEMESTRE	VIII SEMESTRE	IX SEMESTRE	X SEMESTRE
INTRODUCCIONAL DERECHO	DERECHO CONSTITUCIONAL	DERECHO ADMINISTRATIVO I	DERECHO ADMINISTRATIVO II	DERECHO LABORAL	DERECHO INTERNACIONAL	MODELOS DE DECISIONES	FORMACION GENERAL	FORMACION PROFESIONAL	PRACTICA PROFESIONAL
INFORMATICA I	INFORMATICA II	PSICOLOGIA SOCIAL	ELECTIVO FORMACION GENERAL	CONTABILIDAD II ADMINISTRACION DE PERSONAL I	EVALUACION DE PROYECTOS ADMINISTRACION DE PERSONAL II	FINANZA PUBLICA GOBIERNO Y ADM MUNICIPAL	FORMACION GENERAL	FORMACION PROFESIONAL	
METODOS CUANTITATIVOS I	METODOS CUANTITATIVOS II	IDIOMA	ESTADISTICA	METODO DE INVESTIGACION SOCIAL	ADMINISTRACION DE PERSONAL II ORGANIZACION Y METODOS II	GESTION DIRECTIVA I	ELECTIVO PROFESIONAL	TALLER I	TALLER II
ADMINISTRACION I	ADMINISTRACION II	ESTADISTICA ADMINISTRATIVA I	ADMINISTRATIVA II	CONTABILIDAD I	ORGANIZACION Y GOBIERNO Y ADMINISTRACION REGIONAL	MODELO DES. INTEG. SUBREGIONAL	GESTION DIRECTIVA II	TALLER III	ETICA
HISTORIA POLITICA Y SOC. CHILE	HIST. POLITICA Y ADMINISTRATIVA	ADMINISTRACION III	ADMINISTRACION IV	SOCIOLOGIA POLITICA	CIENCIAS POLITICAS I	CIENCIA POLITICA II	MODELO DES. GESTION REGIONAL	CIENCIAS POLITICAS IV	



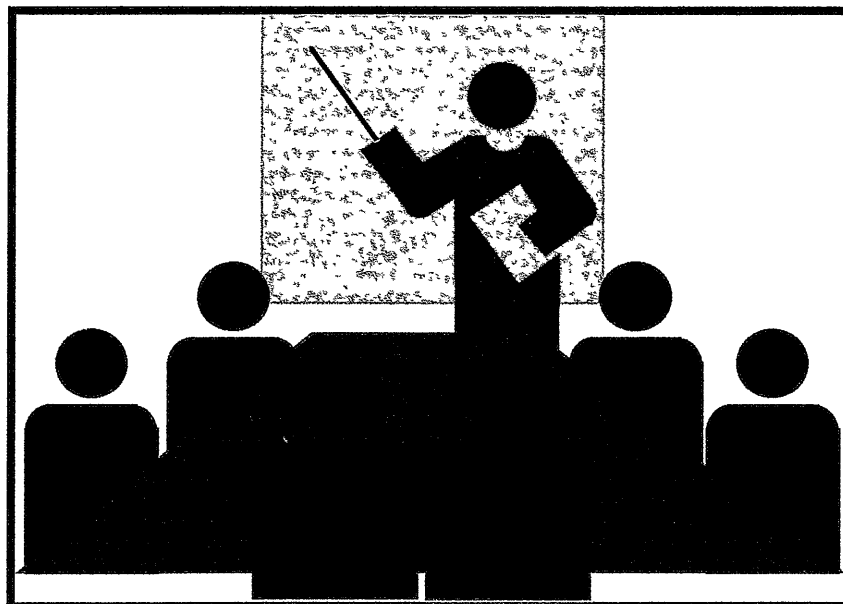
Este programa de estudios es de carácter obligatorio y debe ser cursado en el orden establecido.
 Los cursos electivos deben cursarse en el orden establecido.
 El curso de Práctica Profesional debe cursarse en el último semestre.
 El curso de Idioma debe cursarse en el tercer semestre.
 El curso de Sociología Política debe cursarse en el cuarto semestre.
 El curso de Ciencias Políticas I debe cursarse en el quinto semestre.
 El curso de Ciencias Políticas II debe cursarse en el sexto semestre.
 El curso de Ciencia Política II debe cursarse en el sexto semestre.
 El curso de Gestión Regional debe cursarse en el octavo semestre.
 El curso de Ciencias Políticas IV debe cursarse en el octavo semestre.

MALLA CURRICULAR SUJETA A MODIFICACIONES

**TABULACIÓN Y GRÁFICOS DE ENCUESTAS EFECTUADAS A
FUNCIONARIOS PERTENECIENTES A LAS DISTINTAS ENTIDADES
PÚBLICAS EN ESTUDIO.**



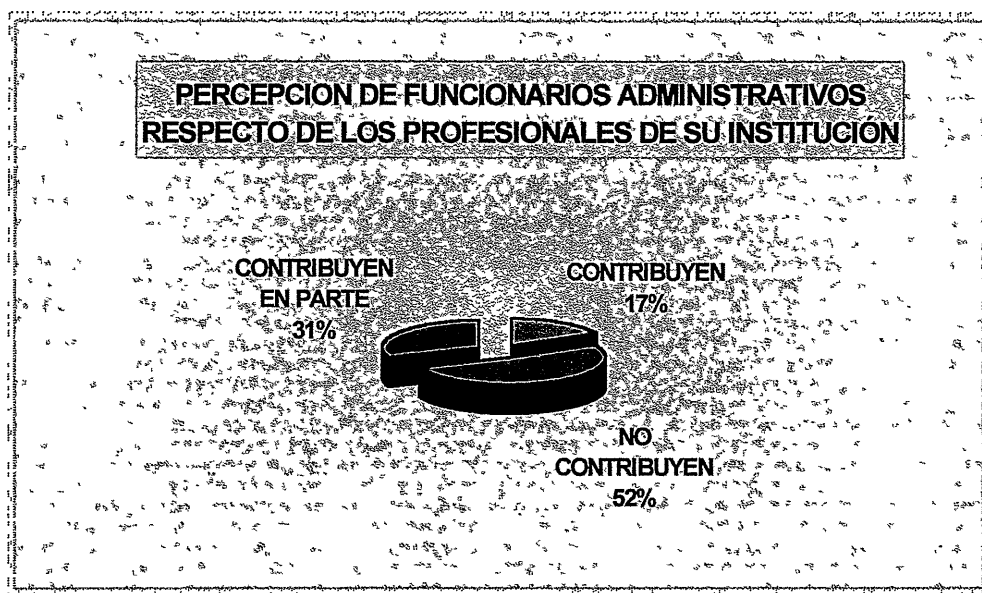
**TABULACIÓN Y GRÁFICO ENCUESTA N°1 EFECTUADA A
FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LAS ENTIDADES
PÚBLICAS EN ESTUDIO.**



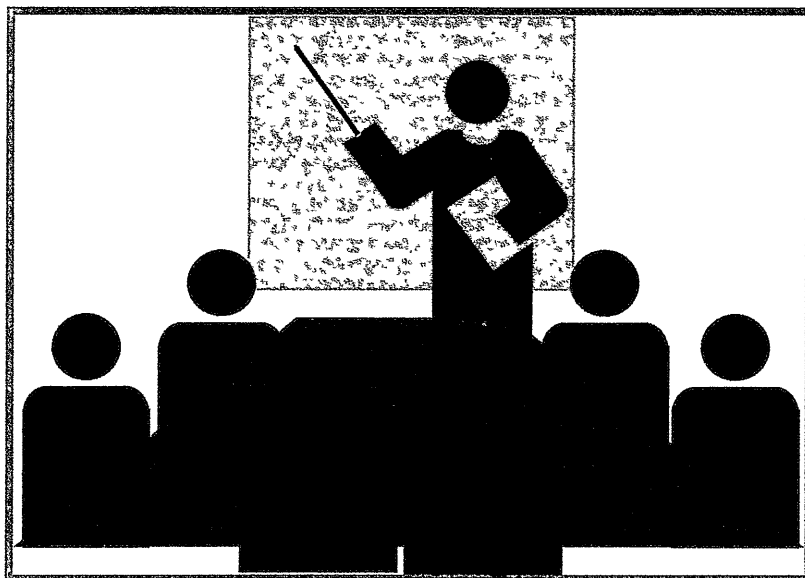
¿Cuál es su percepción respecto al aporte de los Profesionales de su Institución?

¿CONTRIBUYEN A LOS OBJETIVOS?	Nº ENCUESTADOS	PORCENTAJE
CONTRIBUYEN	5	17%
NO CONTRIBUYEN	15	52%
CONTRIBUYEN EN PARTE	9	31%
TOTAL	29	100%

GRÁFICO 1



**TABULACIÓN Y GRÁFICOS ENCUESTA N°2 EFECTUADA A ALUMNOS
EGRESADOS DE LA ENSEÑANZA MEDIA**



¿Qué lo motivó Ud. a estudiar la carrera de Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública y no otra? y ¿Por qué en esta universidad y no en otra?

¿Qué lo motivó Ud. a estudiar la carrera de Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública y no otra? y ¿Por qué en esta universidad y no en otra?	Número
<i>Padres que trabajan en sector público</i>	2
<i>Por existir convenio entre Serv. Público y U.A.H.C.</i>	4
<i>Por amigos que estudian en la U.A.H.C.</i>	1
<i>Por tener clases regulares</i>	3
<i>Por horario flexible</i>	2
<i>Porque mi mamá y/o papá estudia en la U.A.H.C.</i>	3

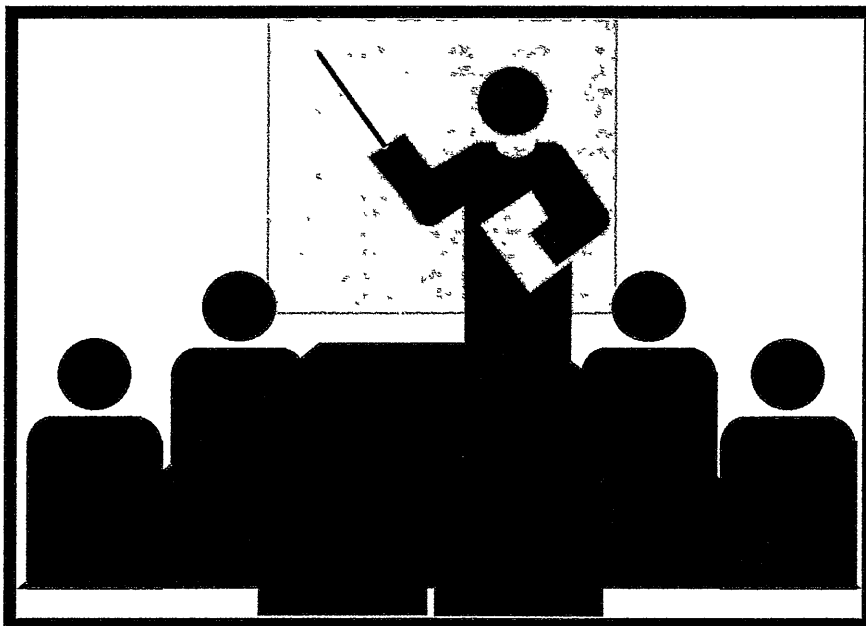
GRÁFICO 2



**TABULACIÓN Y GRÁFICOS DE ENCUESTAS N°3 y N°4
DIRIGIDAS A PROFESIONALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD
ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO Y DE OTRAS UNIVERSIDADES**



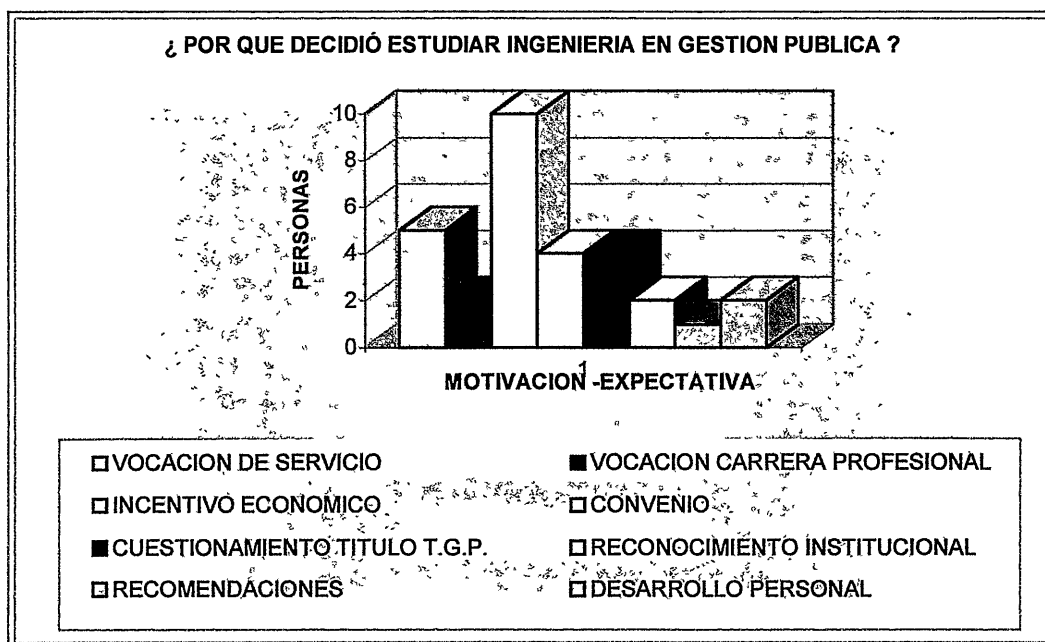
**ENCUESTA N°3 EFECTUADA A PROFESIONALES EGRESADOS DE LA
CARRERA DE INGENIERÍA DE EJECUCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**



1.- ¿Por qué decidió estudiar Ingeniería en Ejecución en Gestión Pública? ¿Cuáles eran sus expectativas, y las motivaciones que lo guiaron a estudiar esta carrera y no otra y en la Universidad Academia de Humanismo cristiano y no en otra?

EXPECTATIVA Y MOTIVACION	ENCUESTADOS
VOCACION DE SERVICIO	5
VOCACION CARRERA PROFESIONAL	2
INCENTIVO ECONOMICO	10
CONVENIO	4
CUESTIONAMIENTO TITULO T.G.P.	4
RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	2
RECOMENDACIONES	1
DESARROLLO PERSONAL	2
TOTAL	30

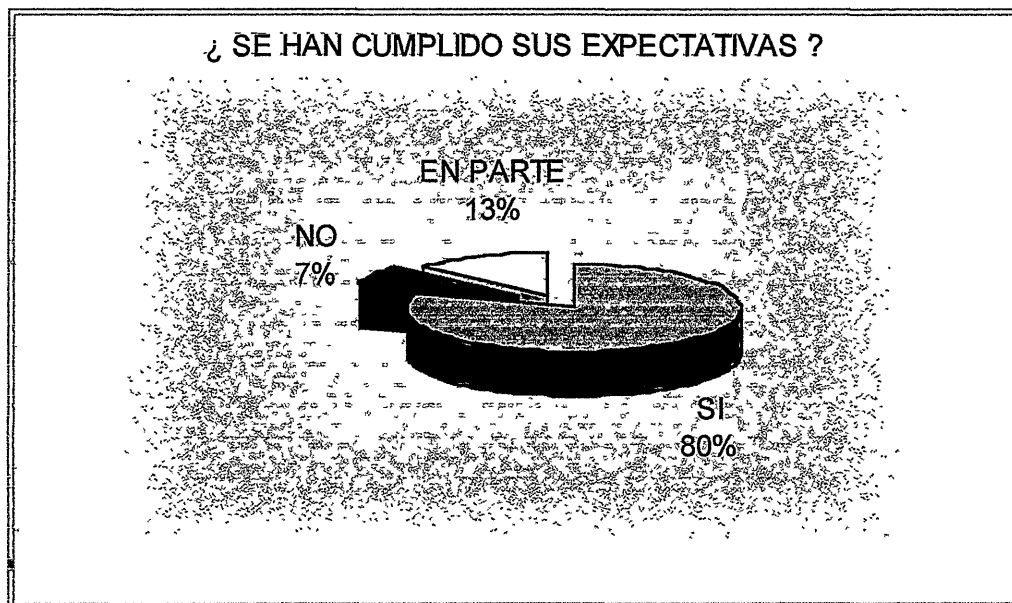
GRAFICO 3.1



2.- ¿De acuerdo a las expectativas iniciales, ¿ Cree usted que se han cumplido?

HA CUMPLIDO	ENCUESTADOS
SI	24
NO	2
EN PARTE	4
TOTAL	30

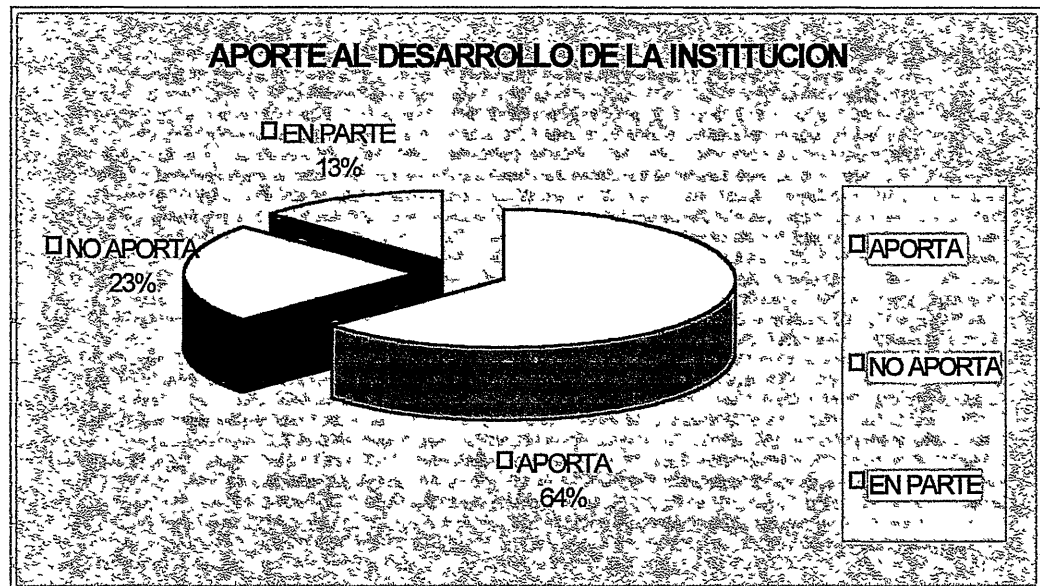
GRÁFICO 3.2



3.- ¿ Considera usted que ha podido aportar al desarrollo de su Institución después de obtenido el título?

DESARROLLO S DE SU INSTITUCION	ENCUESTADOS
APORTA	19
NO APORTA	7
EN PARTE	4
TOTAL	30

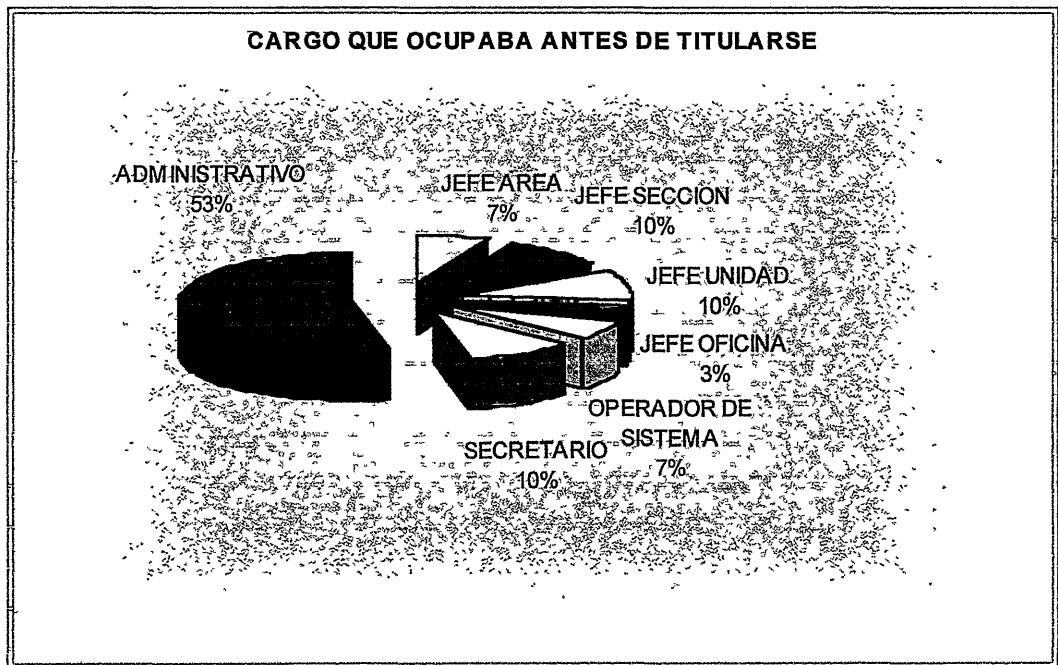
GRÁFICO 3.3



4.- ¿ Qué cargo desempeñaba antes de titularse?

ANTES DE TITULARSE	ENCUESTADOS
JEFE AREA	2
JEFE SECCION	3
JEFE UNIDAD	3
JEFE OFICINA	1
OPERADOR DE SISTEMA	2
SECRETARIO	3
ADMINISTRATIVO	16
	30

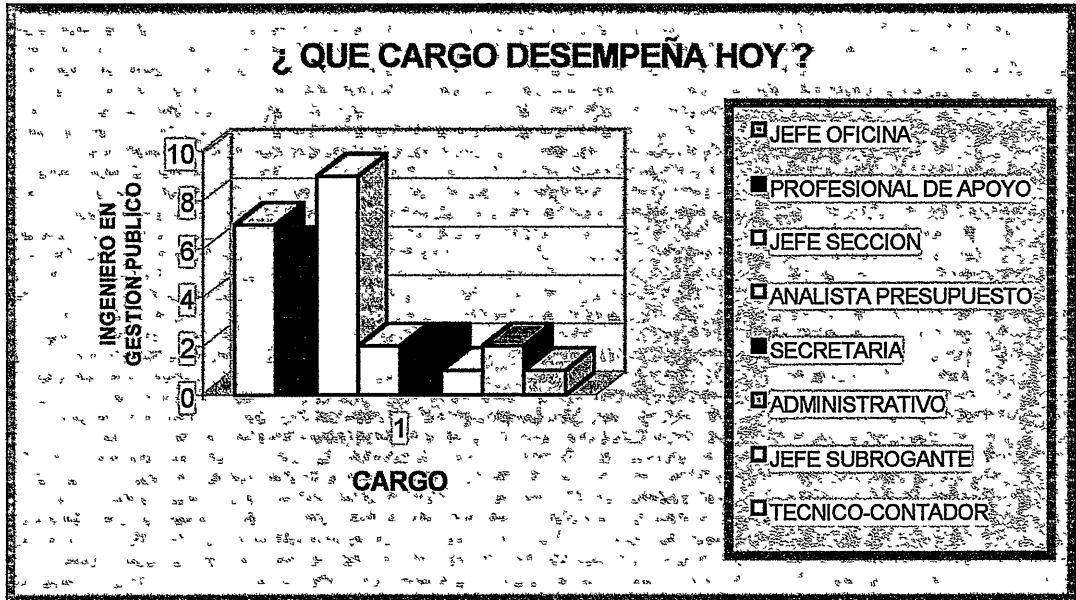
GRÁFICO 3.4



5.- ¿ Qué cargo profesional desempeña hoy como Ingeniero en Gestión Pública?

CARGO COMO PROFESIONAL	ENCUESTADOS
JEFE OFICINA	7
PROFESIONAL DE APOYO	6
JEFE SECCION	9
ANALISTA PRESUPUESTO	2
SECRETARIA	2
ADMINISTRATIVO	1
JEFE SUBROGANTE	2
TECNICO-CONTADOR	1

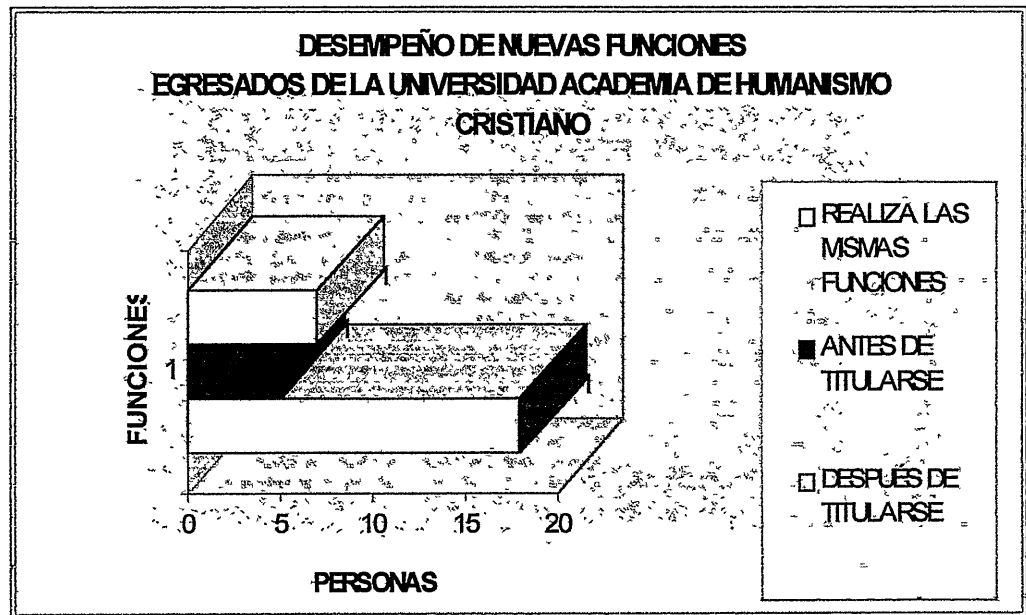
GRÁFICO 3.5



6.- ¿ Cuándo comenzó a desempeñar su nueva función?.

COMIENZO DE FUNCIONES	ENCUESTADOS
DESPUÉS DE TITULARSE	18
ANTES DE TITULARSE	5
REALIZA LAS MISMAS FUNCIONES	7
TOTAL	30

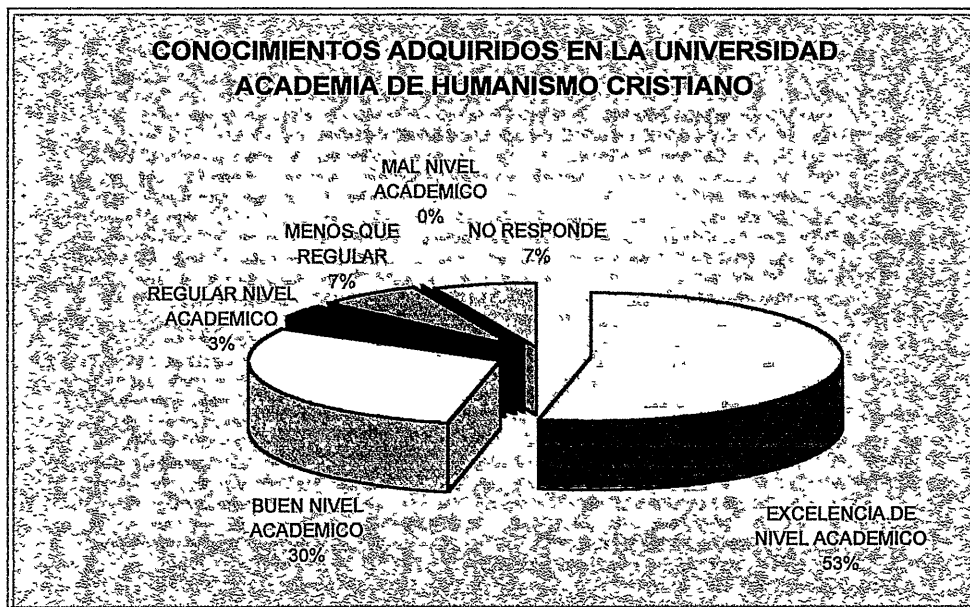
GRÁFICO 3.6



7.- ¿ Qué opina usted de los conocimientos adquiridos en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano?

CONOCIMIENTO ADQUIRIDO	ENCUESTADOS
EXCELENCIA DE NIVEL ACADEMICO	16
BUEN NIVEL ACADEMICO	9
REGULAR NIVEL ACADEMICO	1
MENOS QUE REGULAR	2
MAL NIVEL ACADEMICO	0
NO RESPONDE	2
TOTAL	30

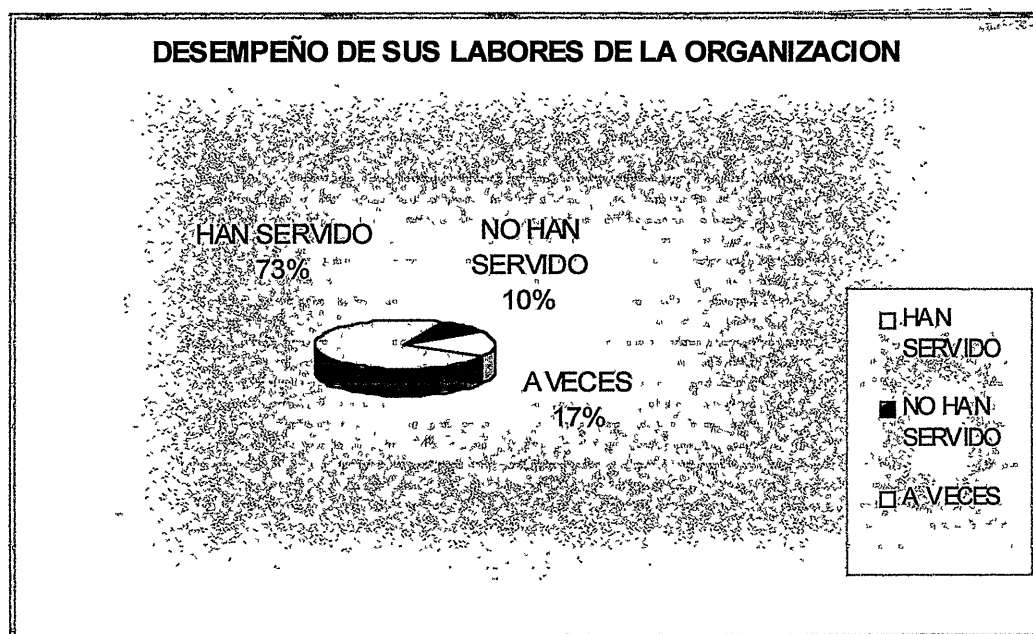
GRÁFICO 3.7



8.- ¿Le han sido realmente útiles los conocimientos académicos para el desempeño de sus labores?

DESEMPEÑO DE LABORES	ENCUESTADOS
HAN SERVIDO	22
NO HAN SERVIDO A VECES	3
A VECES	5
TOTAL	30

GRÁFICO 3.8



9.- ¿Qué cambios introduciría en la formación de Ingenieros de Ejecución en Gestión Pública, egresados de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano?

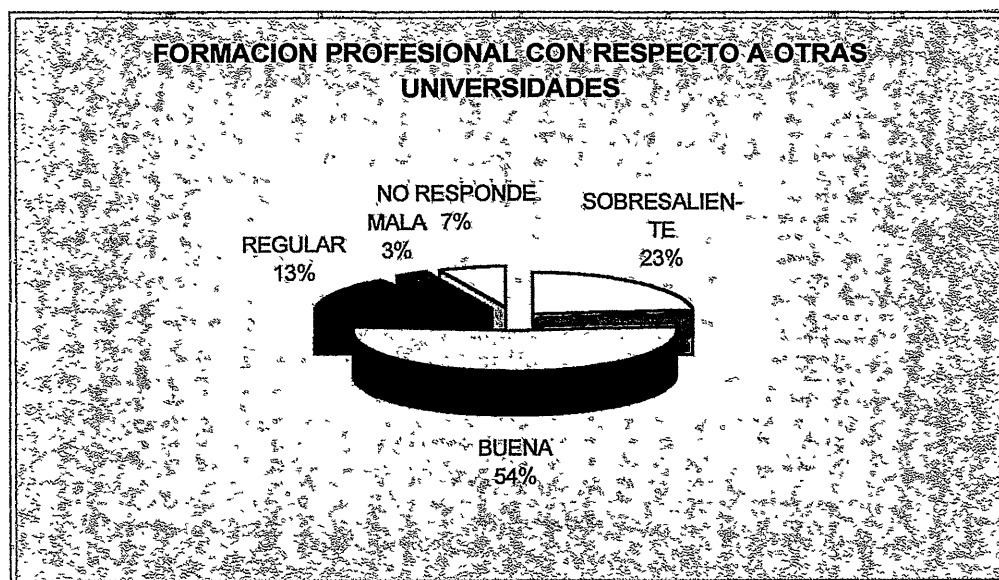
CAMBIOS EN LA FORMACION ACADEMICA	ENCUESTADOS
PRACTICA OBLIGATORIA	4
EXIGENCIA ACADEMICA	6
EXCELENCIA ACADEMICA	2
REFORZAMIENTO DE RAMOS	5
NO OPINA	3
CUMPLIMIENTO DE HORARIOS	3
CUMPLIMIENTO DE PROGRAMA DE LAS ASIGNATURAS	1
IMPLEMENTACION DE RAMOS DE SICOLOGIA	3
IMPLEMENTACION DE RAMOS DE ETICA PROFESIONAL	2
ENLAZAR TEORIA Y PRACTICA EN RAMOS DE EVALUACION DE PROYECTO	1
TOTAL	30

Esta pregunta es semi-abierta, ya que, los encuestados tienen distintas opiniones referente a la formación de la universidad. Cada egresado tiene una percepción que de alguna manera le faltó cuando fue estudiante

10.- ¿Cómo aprecia usted su formación profesional con respecto a los profesionales de otras Universidades?

PERCEPCION	ENCUESTADOS
SOBRESALIENTE	7
BUENA	16
REGULAR	4
MALA	1
NO RESPONDE	2
TOTAL	30

GRÁFICO 3.10



11.- ¿ Considera usted que hay algún grado de discriminación de parte del resto de profesionales de su Institución, egresados de otras Universidades?

<i>DISCRIMINACION</i>	<i>ENCUESTADOS</i>
<i>SÍ</i>	<i>18</i>
<i>NO</i>	<i>8</i>
<i>EN PARTE</i>	<i>4</i>
<i>TOTAL</i>	<i>30</i>

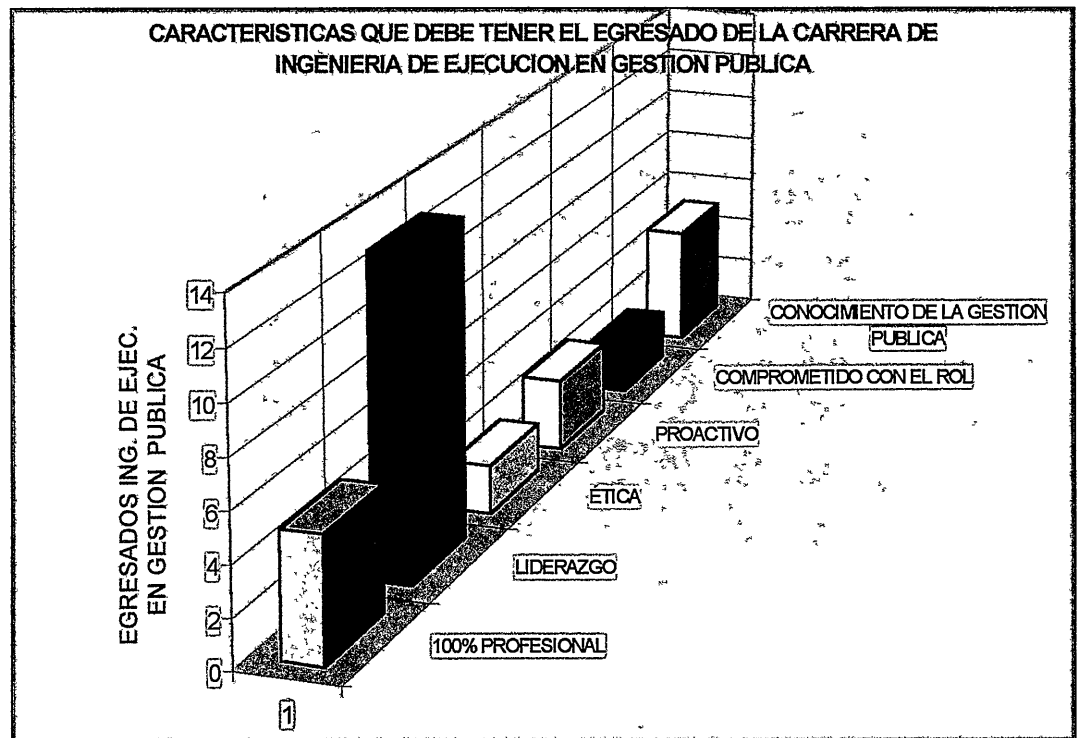
GRÁFICO 3.11



12.- ¿Qué características profesionales considera usted que debiera tener un Ingeniero en Gestión Pública?

CARACTERISTICAS NECESARIAS	ENCUESTADOS
100% PROFESIONAL	5
LIDERAZGO	13
ÉTICA	2
PROACTIVO	3
COMPROMETIDO CON EL ROL	2
CONOCIMIENTO DE LA GESTION PUBLICA	5
TOTAL	30

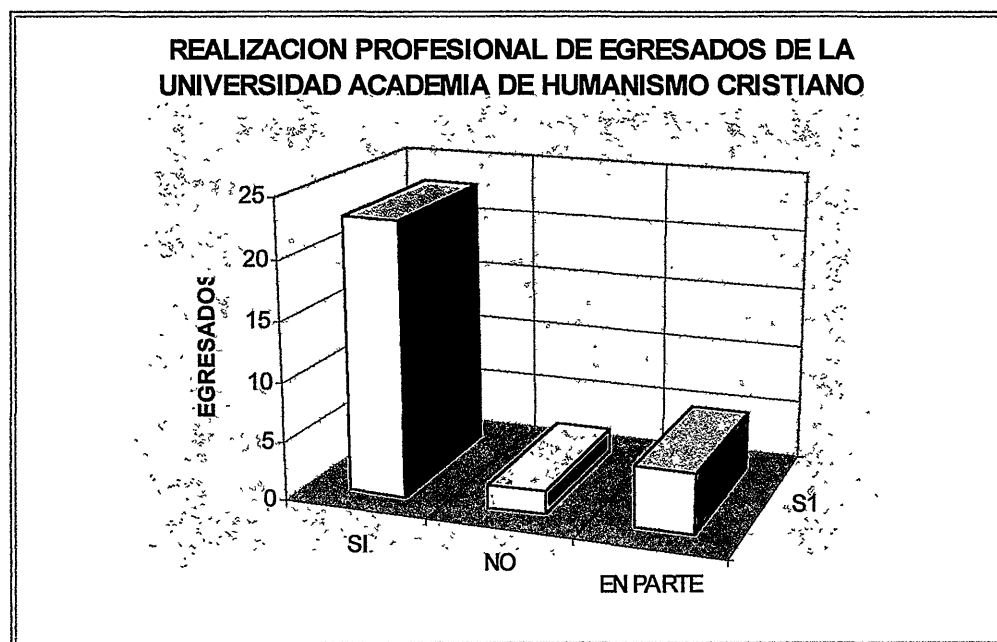
GRÁFICO 3.12



13.- ¿ Considera que su profesión le ha servido para realizarse como tal?

HA SERVIDO	EGRESADOS
SÍ	23
NO	2
EN PARTE	5
TOTAL	30

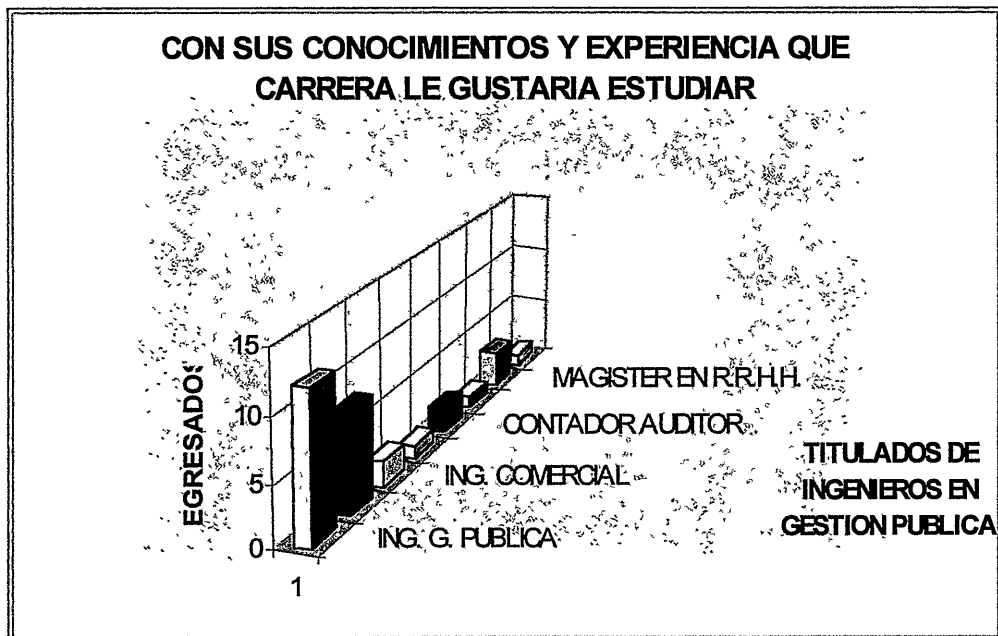
GRÁFICO 3.13



14.- Sabiendo usted lo que ahora sabe, con respecto a su experiencia. Si tuviera que decidir nuevamente lo que va a estudiar ¿Qué resolvería?

CARRERA	ENCUESTADOS
ING. G. PUBLICA	12
ADM PUBLICA	8
ING. COMERCIAL	2
SOCIOLOGIA	1
CONTADOR AUDITOR	2
DERECHO	1
MAGISTER EN R.R.H.H.	3
CUALQUIER OTRA	1
TOTAL	30

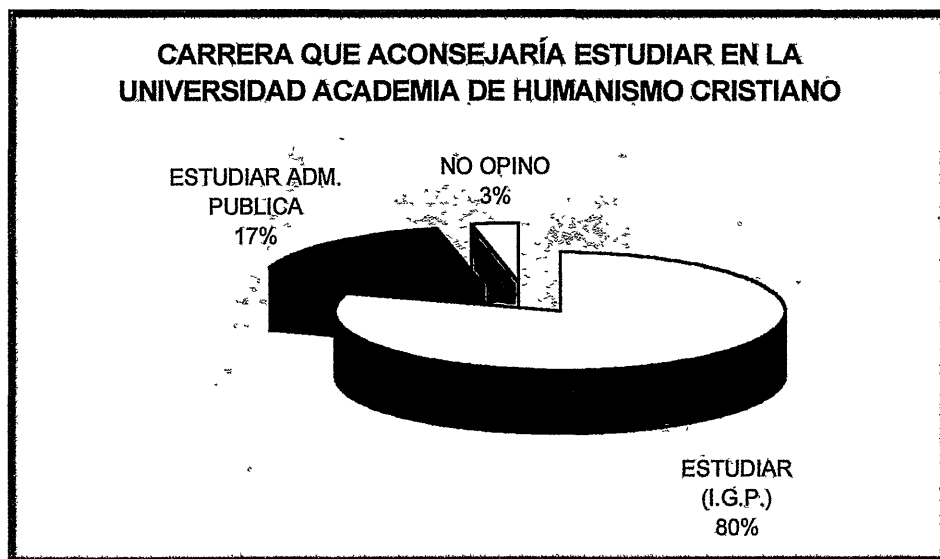
GRÁFICO 3.14



15.- Si un buen amigo suyo estuviera interesado en estudiar carrera que usted siguió en la Universidad Academia de Humanismo cristiano ¿ Qué le aconsejaría?

RECOMENDACION	ENCUESTADOS
ESTUDIAR (I.G.P.)	24
ESTUDIAR ADM. PUBLICA	5
NO OPINO	1
TOTAL	30

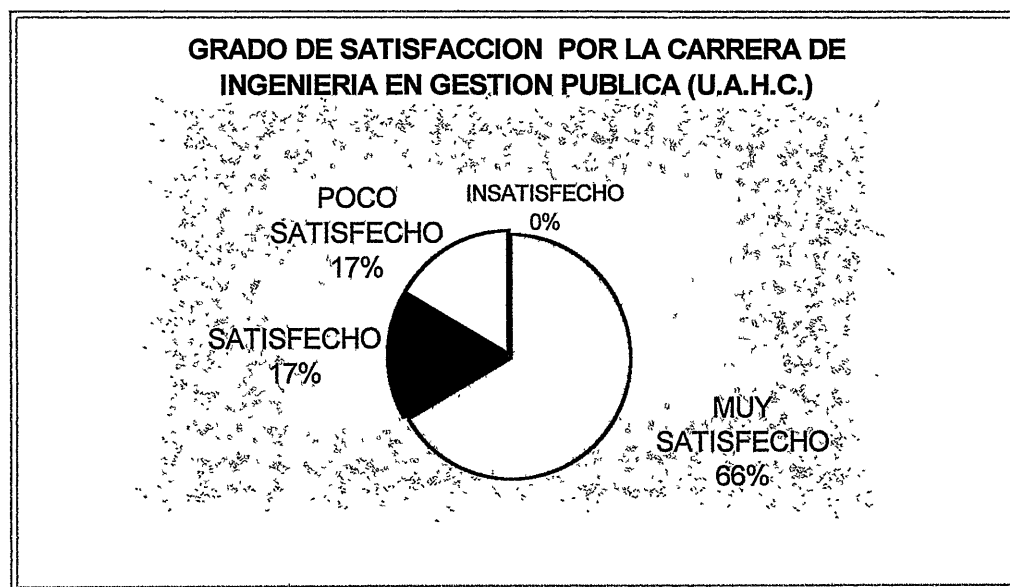
GRÁFICO 3.15



16.- En general, ¿Cuán satisfecho está usted con la carrera que siguió?

GRADO DE SATISFACCION	ENCUESTADOS
MUY SATISFECHO	20
SATISFECHO	5
POCO SATISFECHO	5
INSATISFECHO	0
TOTAL	30

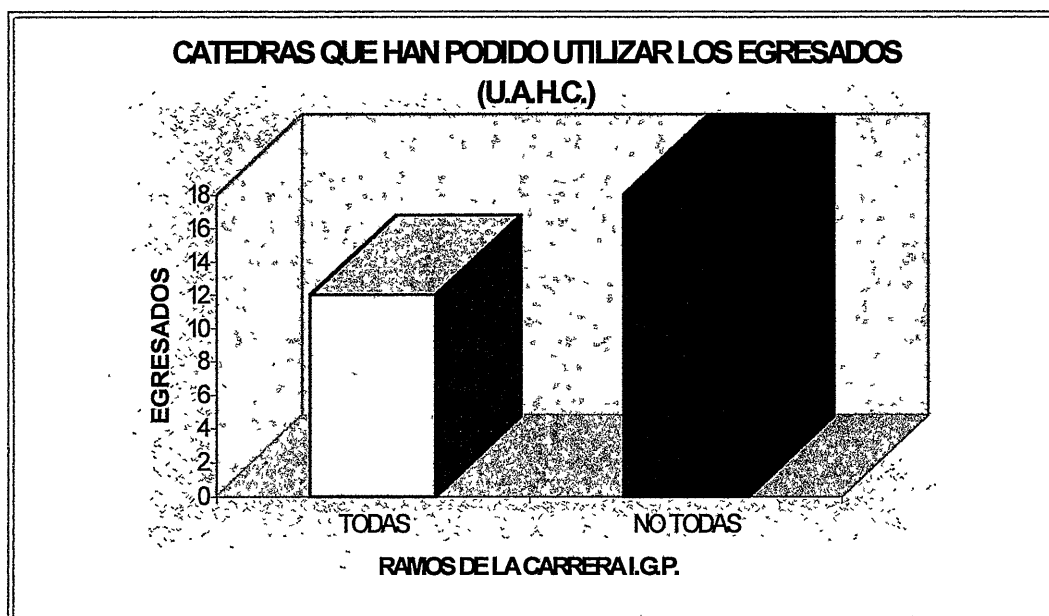
GRÁFICO 3.16



17.- ¿ Qué materias o cátedras de las estudiadas considera que ha podido aplicar o que le han servido y cuáles estima que no le han servido de nada en su desarrollo profesional?

APLICACION CATEDRAS	EGRESADOS
TODAS	12
NO TODAS: GESTIÓN PÚBLICA REGIONAL Y COMUNAL, PLANIFICACIÓN REGIONAL Y COMUNAL, INTRODUCCIÓN A LAS CS. SOCIALES E INTRODUCCIÓN AL DERECHO.	18
TOTAL	30

GRÁFICO 3.17



NO HAN SERVIDO	EGRESADOS
DESARROLLO REG. Y COMUNAL	3
RACIONALIZACION ADM.	6
TODAS HAN SERVIDO	21
TOTAL	30

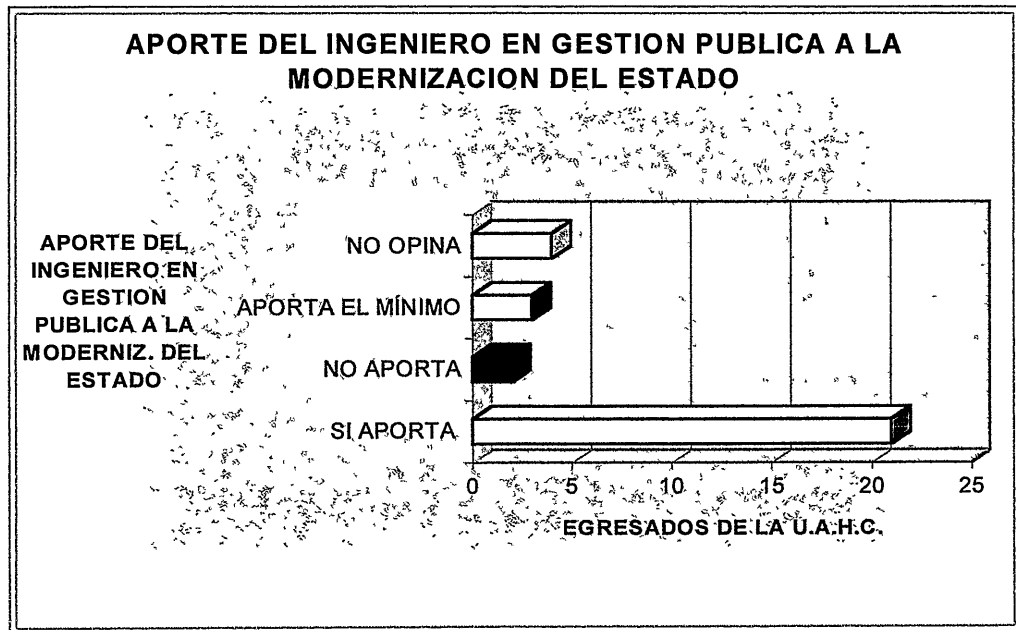
GRÁFICO 3.17.1



18.- ¿Cuál es su planteamiento con respecto al aporte del Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública al tema de la Modernización del Estado?

APORTE	ENCUESTADOS
SI APORTA	21
NO APORTA	2
APORTA EL MÍNIMO	3
NO OPINA	4
TOTAL	30

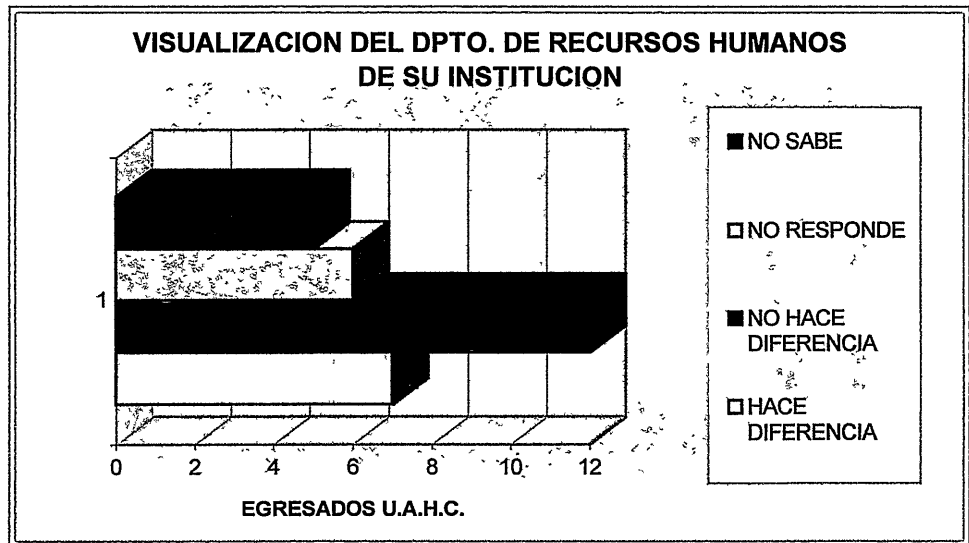
GRÁFICO 3.18



19.- ¿ Cómo cree usted que el Departamento de Recursos Humanos de su Institución visualiza al profesional egresado de Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano?

VISUALIZACION	ENCUESTADOS
HACE DIFERENCIA CON RELACIÓN A PROFESIONALES EGRESADOS DE OTRAS UNIVERSIDADES.	7
NO HACE DIFERENCIA	12
NO RESPONDE	6
NO SABE	5
TOTAL	30

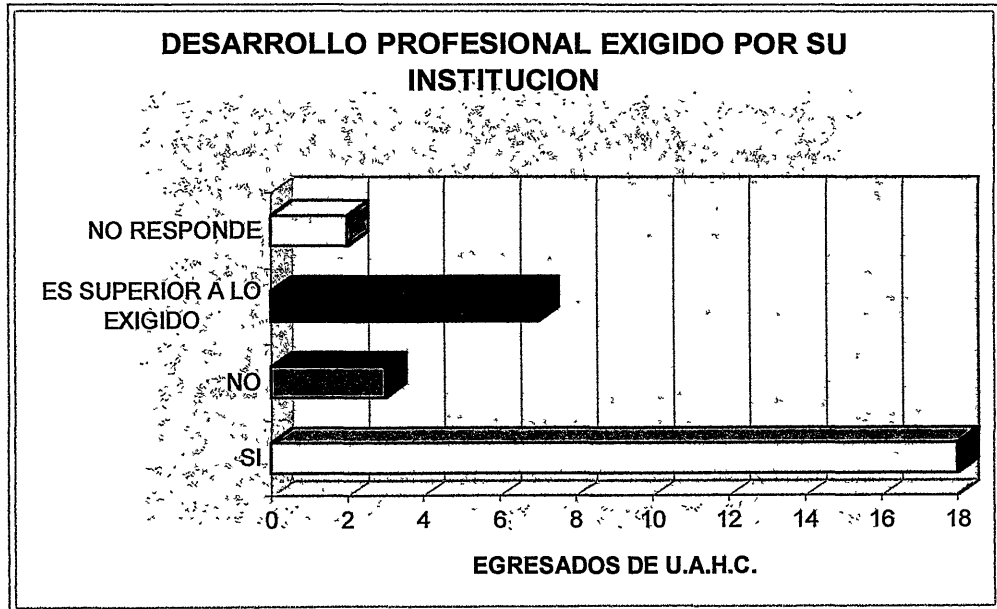
GRÁFICO 3.19



20.- ¿ Cree usted que su desarrollo profesional corresponde a lo exigido por su Institución?

CORRESPONDE A LO EXIGIDO	ENCUESTADOS
SÍ	18
NO	3
ES SUPERIOR A LO EXIGIDO	7
NO RESPONDE	2
TOTAL	30

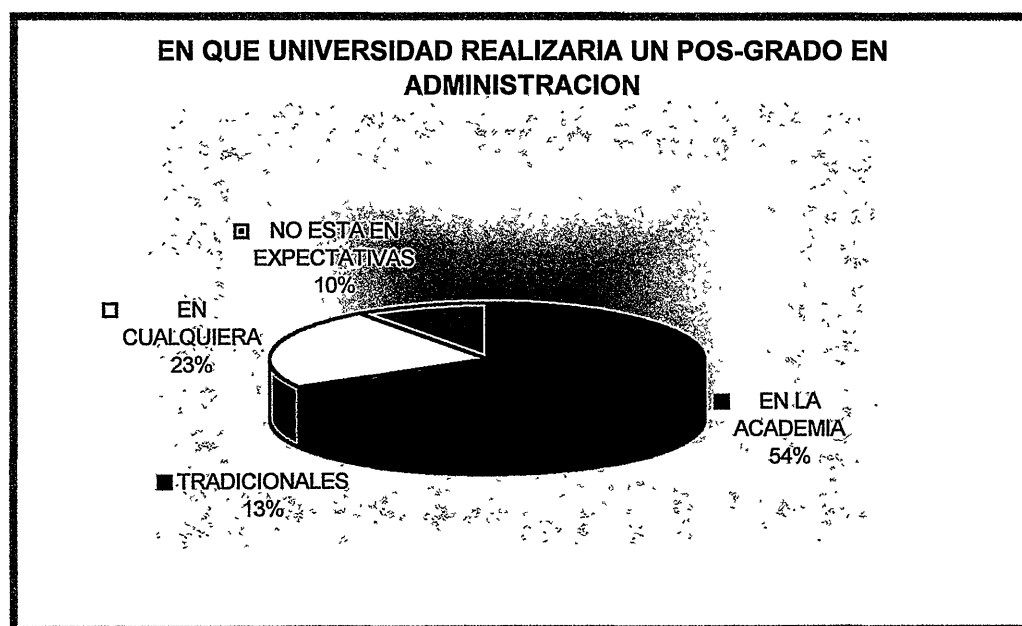
GRÁFICO 3.20



21.- Si usted decidiera realizar un Post-Grado en Administración ¿En qué Universidad lo realizaría?

UNIVERSIDADES	ENCUESTADOS
EN LA ACADEMIA	16
TRADICIONALES	4
EN CUALQUIERA	7
NO ESTA EN EXPECTATIVAS	3
TOTAL	30

GRÁFICO 3.21



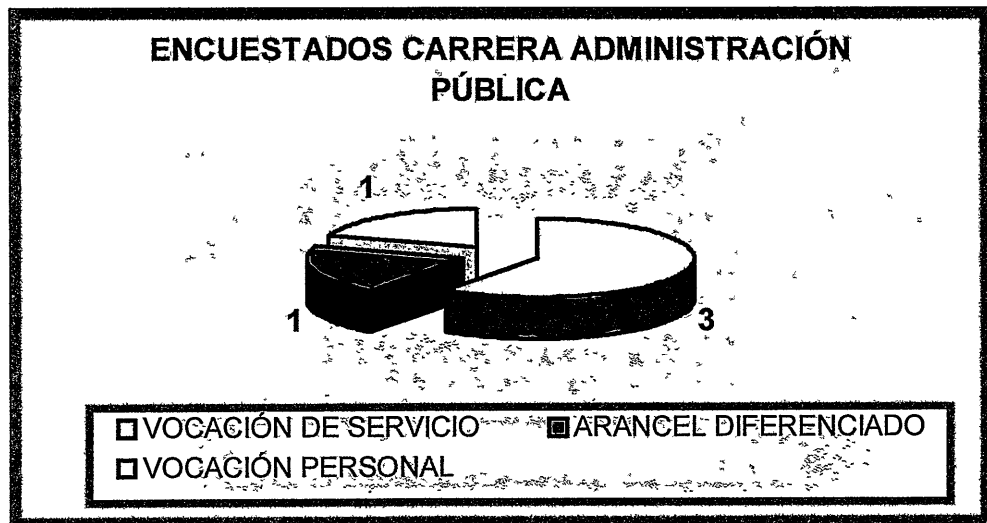
**ENCUESTA N°4 EFECTUADA A PROFESIONALES EGRESADOS DE LA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD
ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO**



1.- ¿Por qué decidió estudiar Administración Pública? ¿Cuáles son sus expectativas y las motivaciones que lo guiaron a estudiar esta carrera y no otra y en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano y no en otra?

	Nº ENCUESTADOS
VOCACIÓN DE SERVICIO	3
ARANCEL DIFERENCIADO	1
VOCACIÓN PERSONAL	1
TOTAL ENCUESTADOS	5

GRÁFICO 4.1



2.- De acuerdo a las expectativas iniciales, ¿ Cree usted que se han cumplido?

	N° ENCUESTADOS
<i>SÍ</i>	2
<i>MÁS O MENOS</i>	2
<i>NO</i>	1
TOTAL ENCUESTADOS	5

GRÁFICO 4.2



3.- ¿ Considera usted que ha podido aportar al desarrollo de su Institución después de obtenido el título?

	N° ENCUESTADOS
<i>SÍ</i>	3
<i>MÁS O MENOS</i>	1
<i>NO</i>	1
TOTAL ENCUESTADOS	5

GRÁFICO 4.3



4.- ¿ Qué cargo desempeñaba antes de titularse?

	N° ENCUESTADOS
ANALISTA	1
BIBLIOTECARIA	1
SECRETARIA	1
ADMINISTRATIVO	2
TOTAL ENCUESTADOS	5

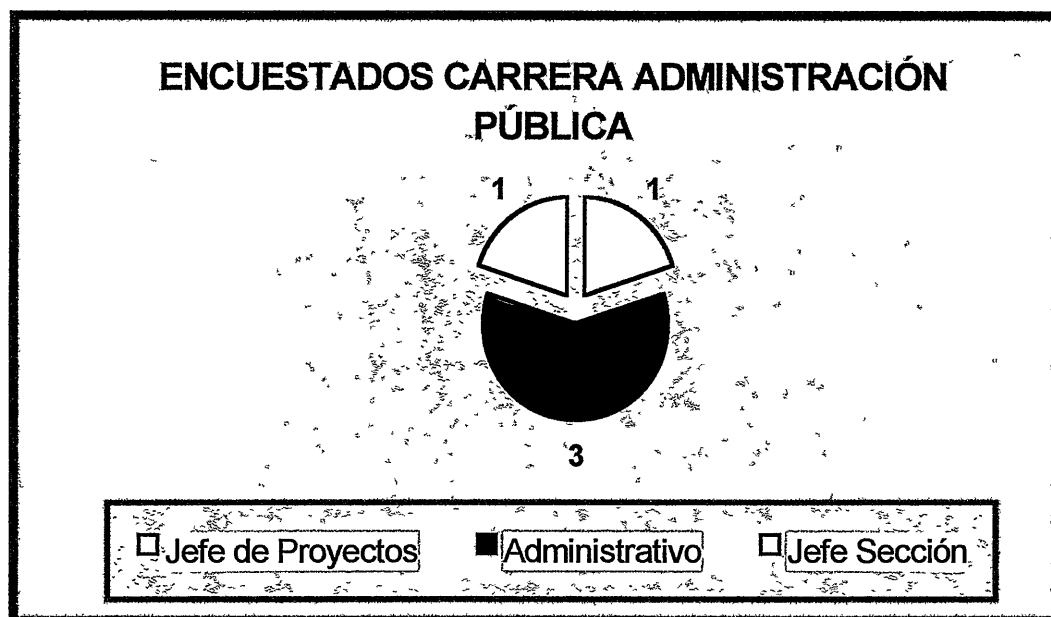
GRÁFICO 4.4



5.- ¿ Qué cargo profesional desempeña hoy como Administrador Público?

	N° ENCUESTADOS
<i>JEFE PROYECTOS</i>	1
<i>ADMINISTRATIVO</i>	3
<i>JEFE SECCIÓN</i>	1
TOTAL ENCUESTADOS	5

GRÁFICO 4.5



6.- ¿ Cuándo comenzó a desempeñar su nueva función?.

	Nº ENCUESTADOS
<i>ANTES DE TITULARSE</i>	1
<i>DESPUÉS DE TITULARSE</i>	4
TOTAL ENCUESTADOS	5

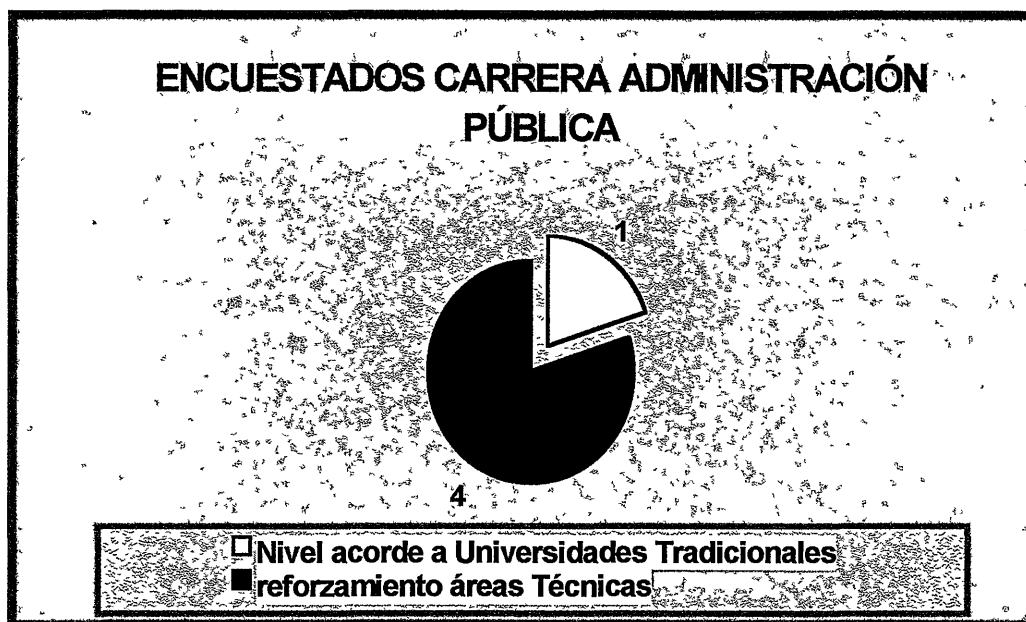
GRÁFICO 4.6



7.- ¿ Qué opina usted de los conocimientos adquiridos en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano?.

	Nº ENCUESTADOS
NIVEL ACORDE A UNIVERSIDADES TRADICIONALES	1
REFORZAMIENTO ÁREAS TÉCNICAS	4
TOTAL ENCUESTADOS	5

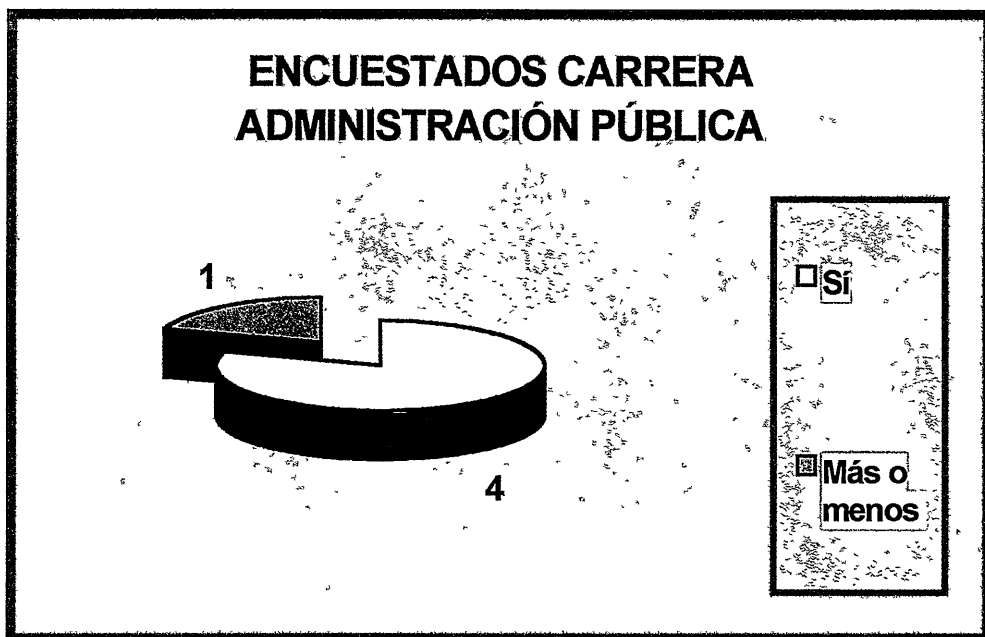
GRÁFICO 4.7



8.- ¿Le han sido útiles realmente para el desempeño de sus labores?

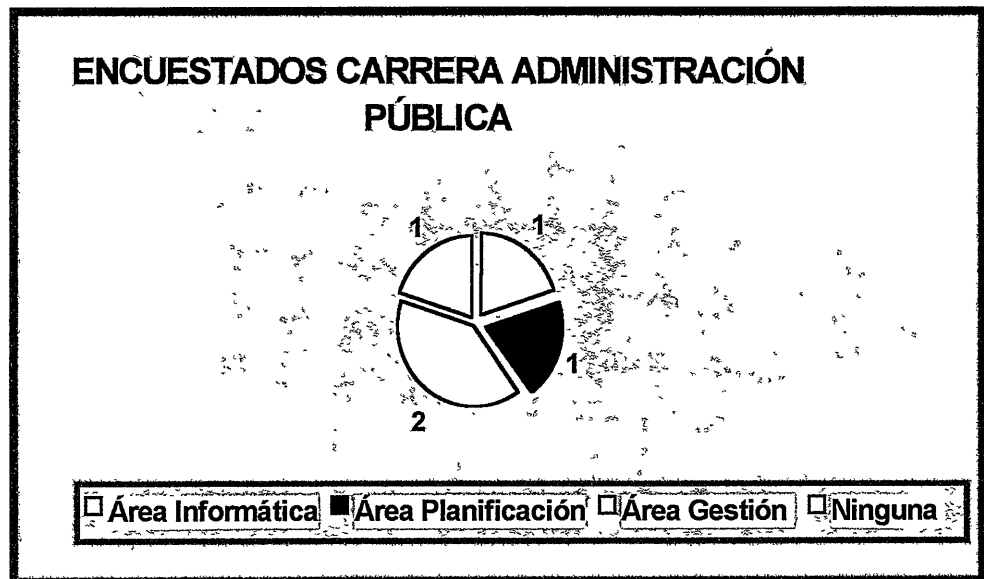
	N° ENCUESTADOS
<i>Sí</i>	4
<i>MÁS O MENOS</i>	1
TOTAL ENCUESTADOS	5

GRÁFICO 4.8



9.- ¿Qué cambios introduciría en la formación de Administradores Públicos egresados de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano?

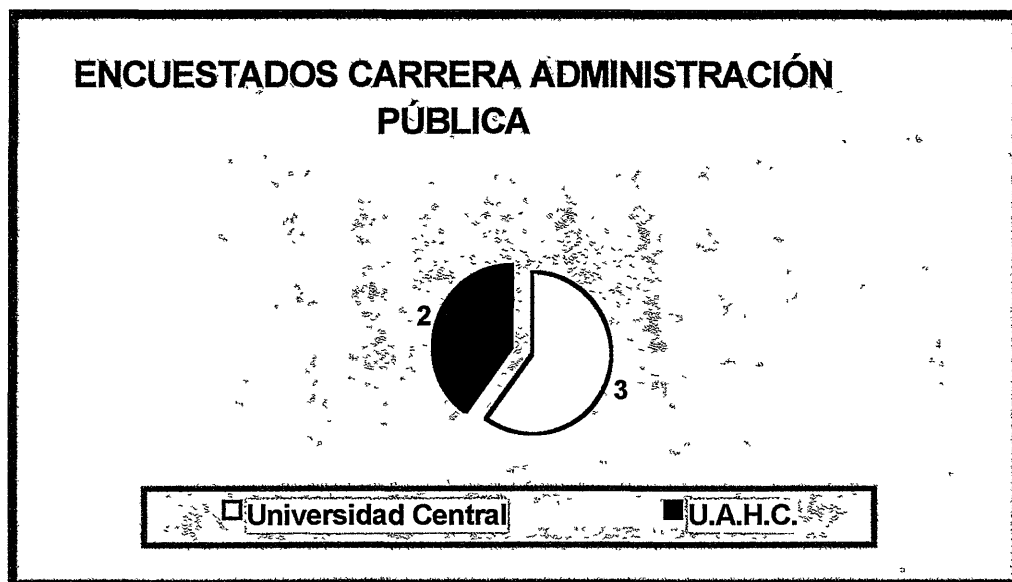
	N° ENCUESTADOS
ÁREA INFORMÁTICA	1
ÁREA PLANIFICACIÓN	1
ÁREA GESTIÓN	1
NINGUNO	2
TOTAL ENCUESTADOS	5



10.- ¿ Cómo aprecia usted su formación profesional con respecto a los profesionales de otras Universidades Privadas?

	N° ENCUESTADOS
<i>UNIVERSIDAD CENTRAL</i>	3
<i>U.A.H.C.</i>	2
TOTAL ENCUESTADOS	5

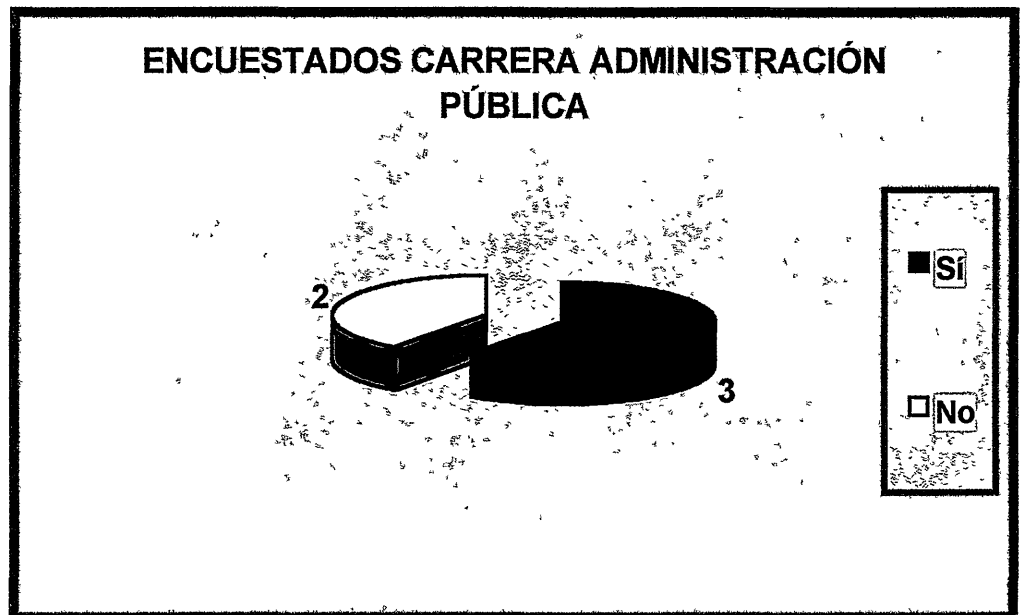
GRÁFICO 4.10



11.- ¿ Considera usted que hay algún grado de discriminación de parte del resto de profesionales de su Institución, egresados de otras universidades?

	N° ENCUESTADOS
<i>SÍ</i>	3
<i>NO</i>	2
TOTAL ENCUESTADOS	5

GRÁFICO 4.11



12.- ¿Qué características profesionales considera usted que debiera tener un Administrador Público?

	N° ENCUESTADOS
LIDERAZGO, GESTIÓN PARTICIPATIVA Y MODERNA	3
FORMACIÓN DE EQUIPO	1
SER ACCESIBLES, PRECISOS Y OPORTUNOS	1
TOTAL ENCUESTADOS	5

GRÁFICO 4.12



13.- ¿ Considera que su profesión le ha servido para realizarse como tal? Fundamente.

	N° ENCUESTADOS
SIEMPRE	3
A VECES	2
TOTAL ENCUESTADOS	5

GRÁFICO 4.13



14.- Sabiendo usted lo que ahora sabe, con respecto a su experiencia; si tuviera que decidir nuevamente lo que va a estudiar ¿ Qué resolvería?

	Nº ENCUESTADOS
ESTUDIAR LO MISMO	1
INGENIERÍA CIVIL INDUSTRIAL O ARQUITECTURA	1
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	2
PSICOLOGÍA	1
TOTAL ENCUESTADOS	5

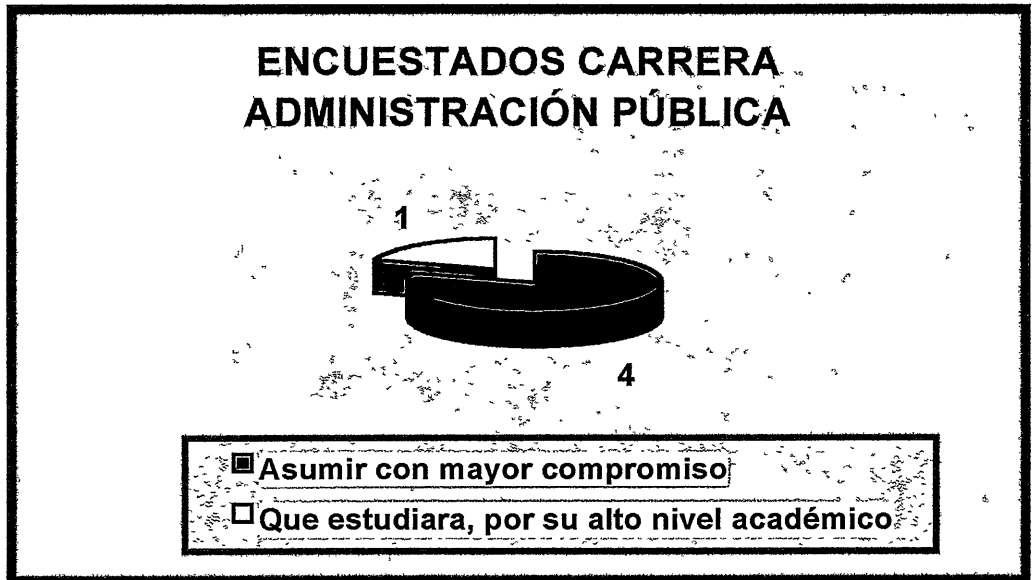
GRÁFICO 4.14



15.- Si un buen amigo suyo estuviera interesado en estudiar la carrera que usted siguió en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, ¿Qué le aconsejaría?

	N° ENCUESTADOS
<i>ASUMIR CON MAYOR COMPROMISO</i>	4
<i>QUE ESTUDIARA, POR SU ALTO NIVEL ACADÉMICO</i>	1
TOTAL ENCUESTADOS	5

GRÁFICO 4.15



16.- En general, ¿Cuán satisfecho está usted con la carrera que siguió?

	N° ENCUESTADOS
MUY SATISFECHO	5
TOTAL ENCUESTADOS	5

GRÁFICO 4.16



17.- ¿Qué materias o cátedras de las estudiadas considera que ha podido aplicar o que le han servido? y ¿Cuáles estima que no le han servido de nada en su desarrollo como profesional?

	N° ENCUESTADOS
TODAS	4
ADMINISTRACIÓN, DERECHO Y CONTABILIDAD	1
TOTAL ENCUESTADOS	5

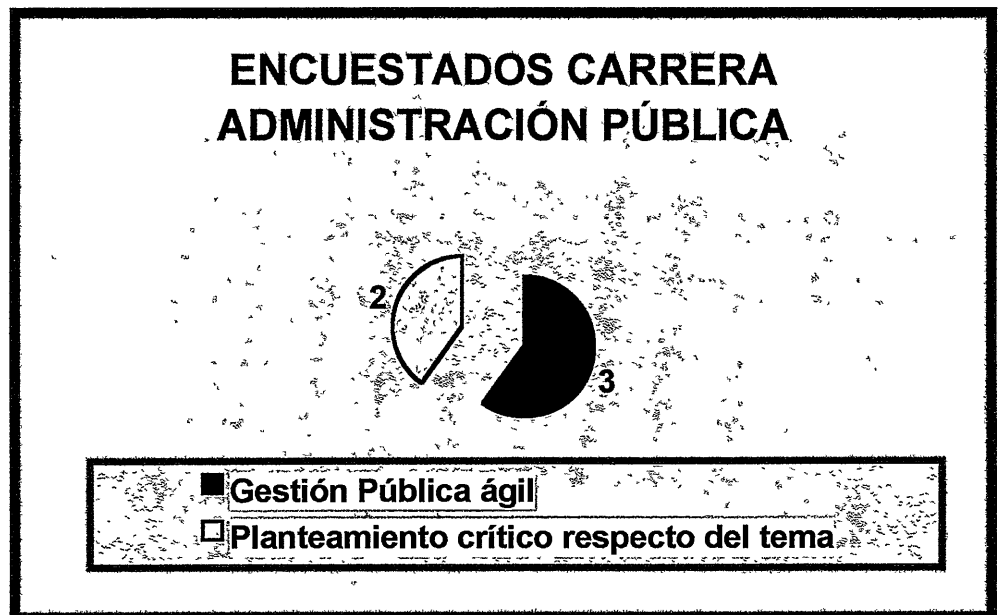
GRÁFICO 4.17



18.- ¿Cuál es su planteamiento con respecto al aporte del Administrador Público al tema de la Modernización del Estado?

	N° ENCUESTADOS
<i>GESTIÓN PÚBLICA ÁGIL</i>	3
<i>PLANTEAMIENTO CRÍTICO RESPECTO DEL TEMA</i>	2
TOTAL ENCUESTADOS	5

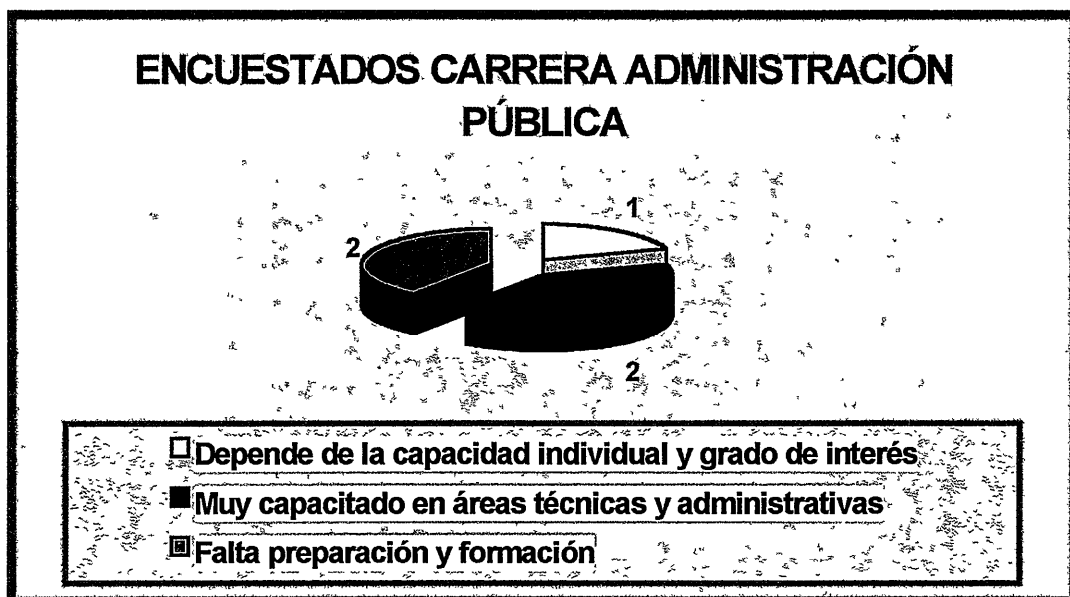
GRÁFICO 4.18



19.- ¿ Cómo cree usted que el Departamento de Recursos Humanos de su Institución visualiza al profesional egresado de la carrera de Administración Pública de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano?

	N° ENCUESTADOS
DEPENDE DE LA CAPACIDAD INDIVIDUAL Y GRADO DE INTERÉS	1
MUY CAPACITADO EN ÁREAS TÉCNICAS Y ADMINISTRATIVAS	2
FALTA PREPARACIÓN Y FORMACIÓN	2
TOTAL ENCUESTADOS	5

GRÁFICO 4.19



20.- ¿ Cree usted que su desarrollo profesional corresponde a lo exigido por su Institución?

	N° ENCUESTADOS
Sí	5
TOTAL ENCUESTADOS	5

GRÁFICO 4.20



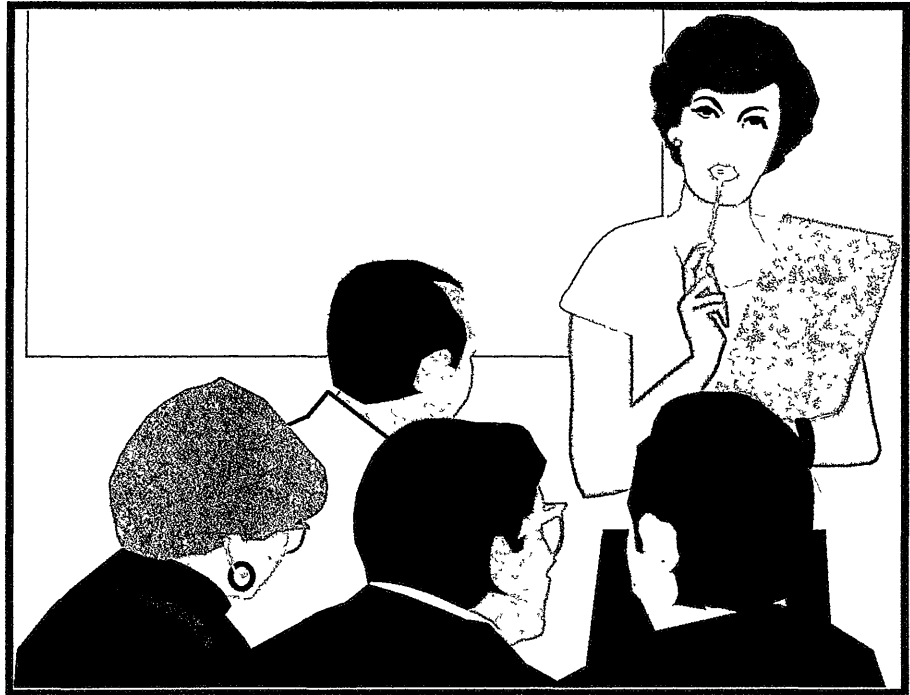
21.- Si usted decidiera realizar un Post-Grado en Administración ¿En qué Universidad lo realizaría? y ¿Por qué?

	Nº ENCUESTADOS
TRADICIONAL	5
TOTAL ENCUESTADOS	5

GRÁFICO 4.21



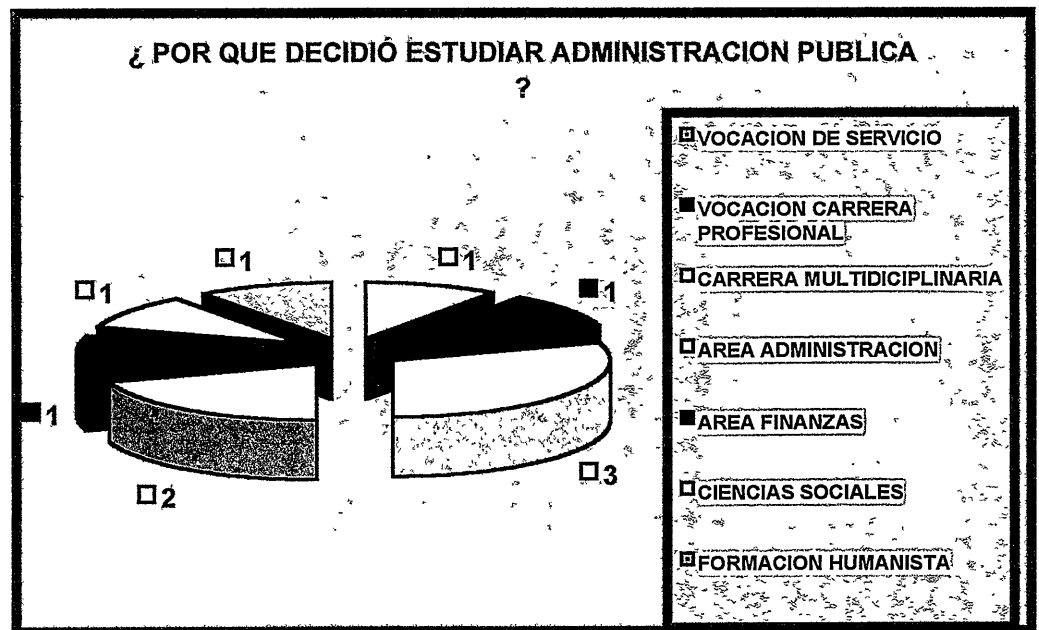
**ENCUESTA N°4.1 EFECTUADA A PROFESIONALES EGRESADOS DE LA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE OTRAS
UNIVERSIDADES**



1.- ¿Por qué decidió estudiar Administración Pública? ¿Cuáles eran sus expectativas, y las motivaciones que lo guiaron a estudiar esta carrera y no otra?

EXPECTATIVA Y MOTIVACION	ENCUESTADOS
VOCACION DE SERVICIO	1
VOCACION CARRERA PROFESIONAL	1
CARRERA MULTIDICLINARIA	3
AREA ADMINISTRACION	2
AREA FINANZAS	1
CIENCIAS SOCIALES	1
FORMACION HUMANISTA	1
TOTAL	10

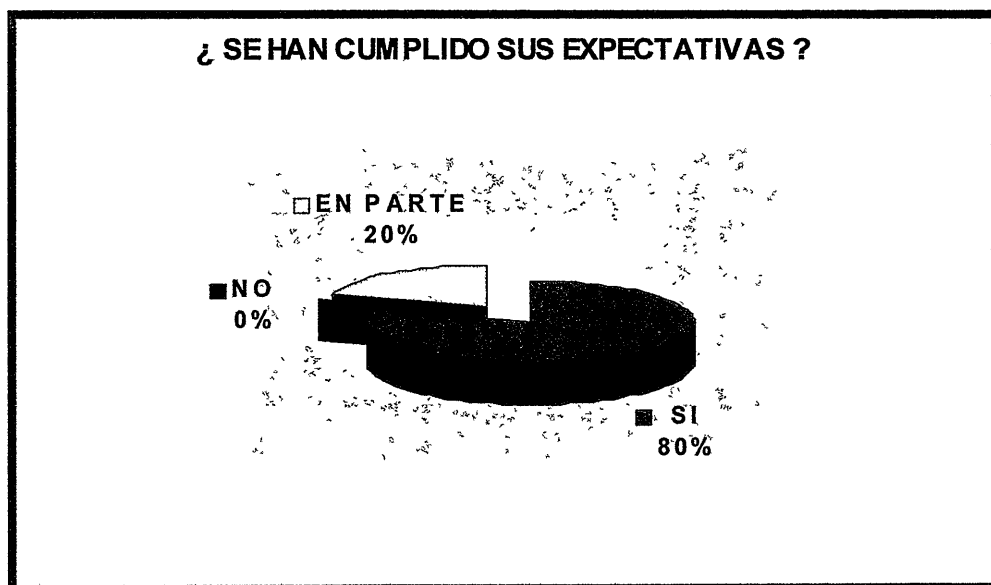
GRÁFICO 4.1.1



2.- ¿De acuerdo a las expectativas iniciales, ¿ Cree usted que se han cumplido?

HA CUMPLIDO	ENCUESTADOS
SI	8
NO	0
EN PARTE	2
TOTAL	10

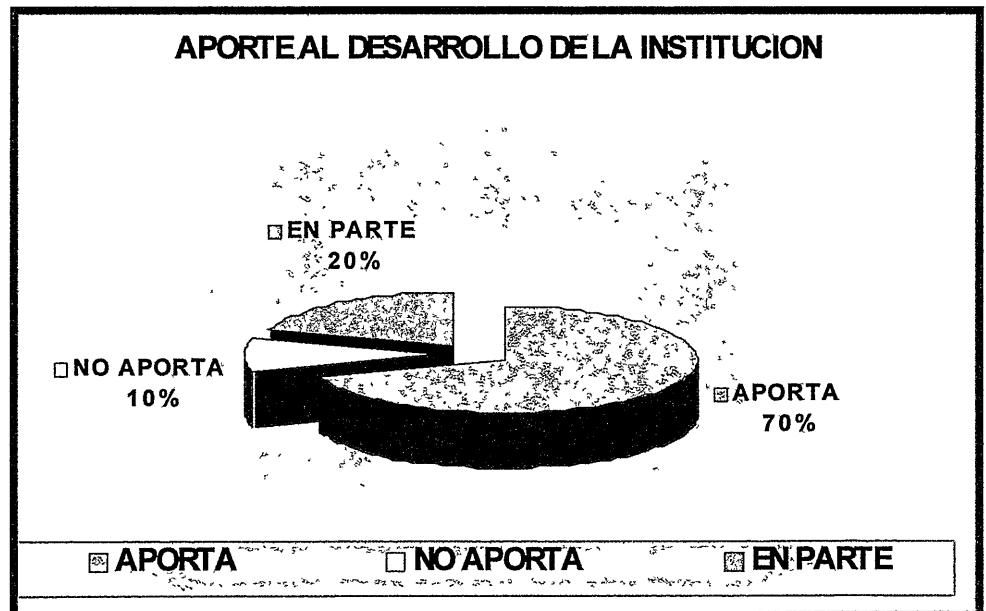
GRÁFICO 4.2.1



3.- ¿ Considera usted que ha podido aportar al desarrollo de su Institución después de obtenido el título?

DESARROLLO S DE SU INSTITUCION	ENCUESTADOS
APORTA	7
NO APORTA	1
EN PARTE	2
TOTAL	10

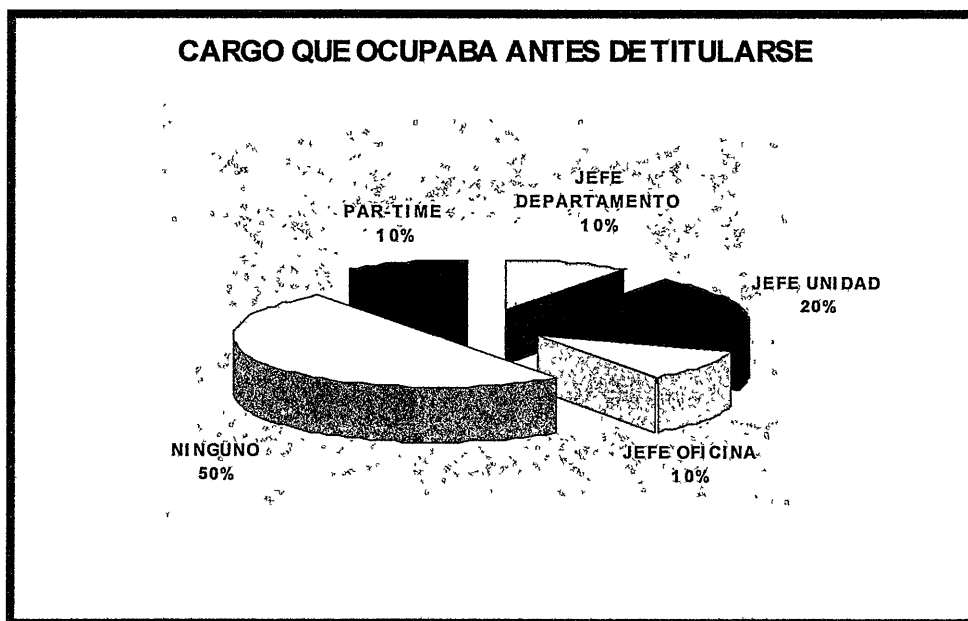
GRÁFICO 4.3.1



4.- ¿ Qué cargo desempeñaba antes de titularse?

ANTES DE TITULARSE	ENCUESTADOS
JEFE DEPARTAMENTO	1
JEFE UNIDAD	2
JEFE OFICINA	1
NINGUNO	5
PAR-TIME	1
	10

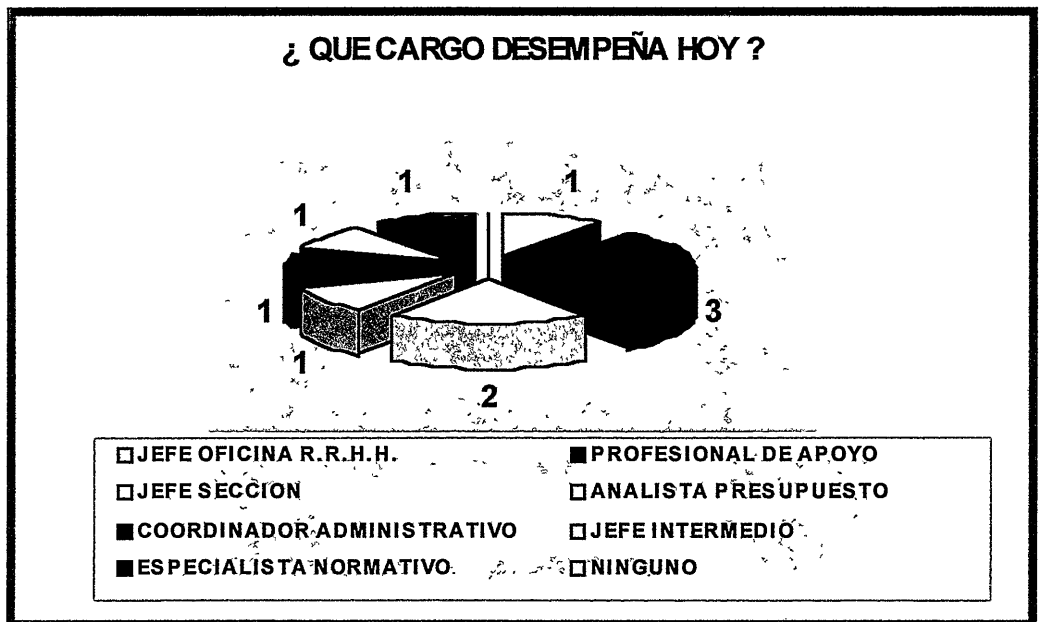
GRÁFICO 4.4.1



5.- ¿ Qué cargo profesional desempeña hoy como Administrador Público?

CARGO COMO PROFESIONAL	ENCUESTADOS
JEFE OFICINA R.R.H.H.	1
PROFESIONAL DE APOYO	3
JEFE SECCION	2
ANALISTA PRESUPUESTO	1
COORDINADOR ADMINISTRATIVO	1
JEFE INTERMEDIO	1
ESPECIALISTA NORMATIVO	1
NINGUNO	0
TOTAL	10

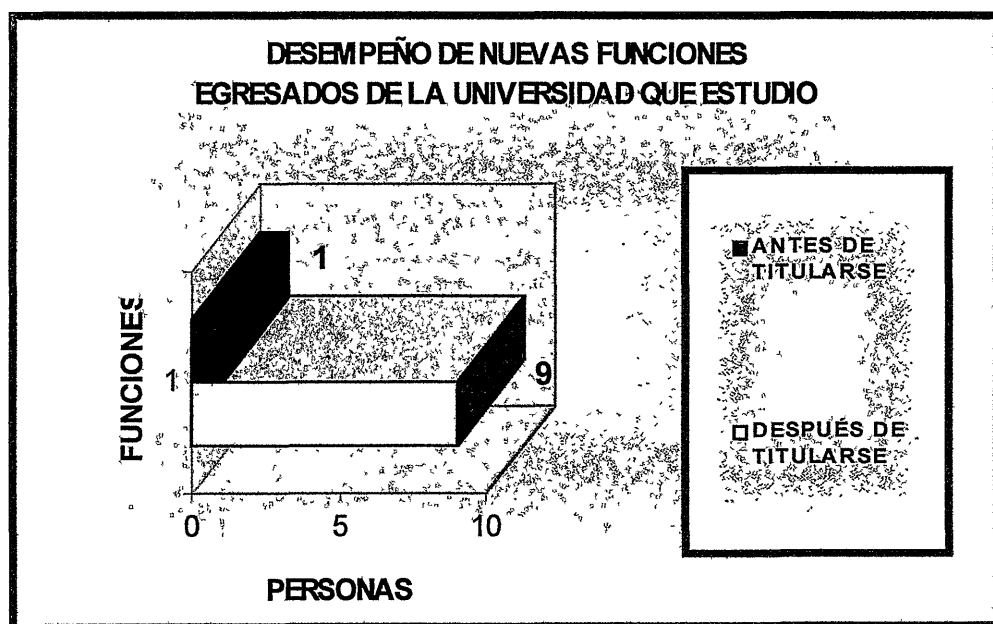
GRÁFICO 4.5.1



6.- ¿ Cuándo comenzó a desempeñar su nueva función?

COMIENZO DE FUNCIONES	ENCUESTADOS
DESPUÉS DE TITULARSE	9
ANTES DE TITULARSE	1
TOTAL	10

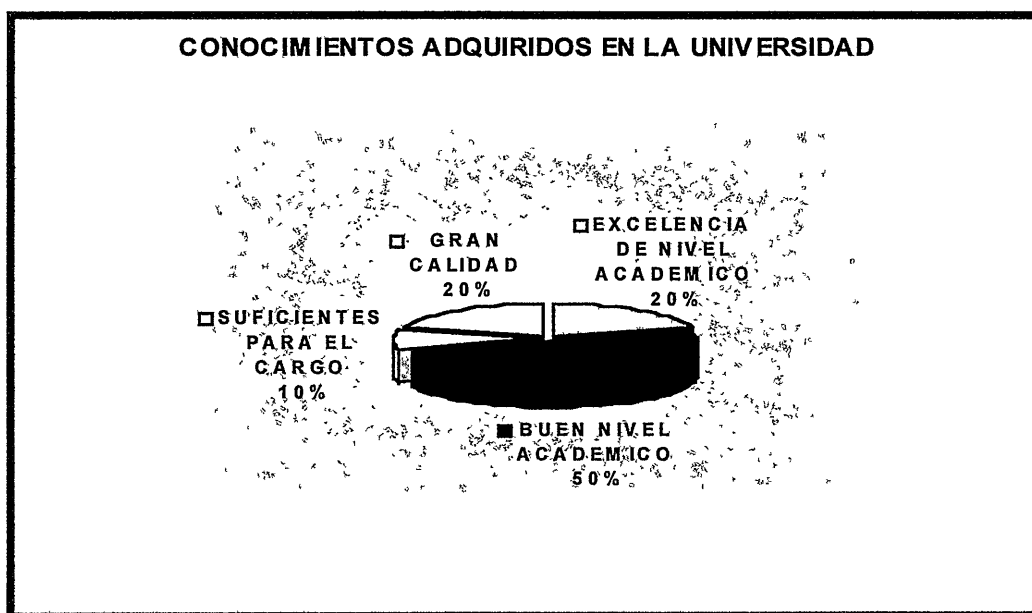
GRÁFICO 4.6.1



7.- ¿ Qué opina usted de los conocimientos adquiridos en la Universidad que estudió?

CONOCIMIENTO ADQUIRIDO	ENCUESTADOS
EXCELENCIA DE NIVEL ACADEMICO	2
BUEN NIVEL ACADEMICO	5
SUFICIENTES PARA EL CARGO	1
GRAN CALIDAD	2
TOTAL	10

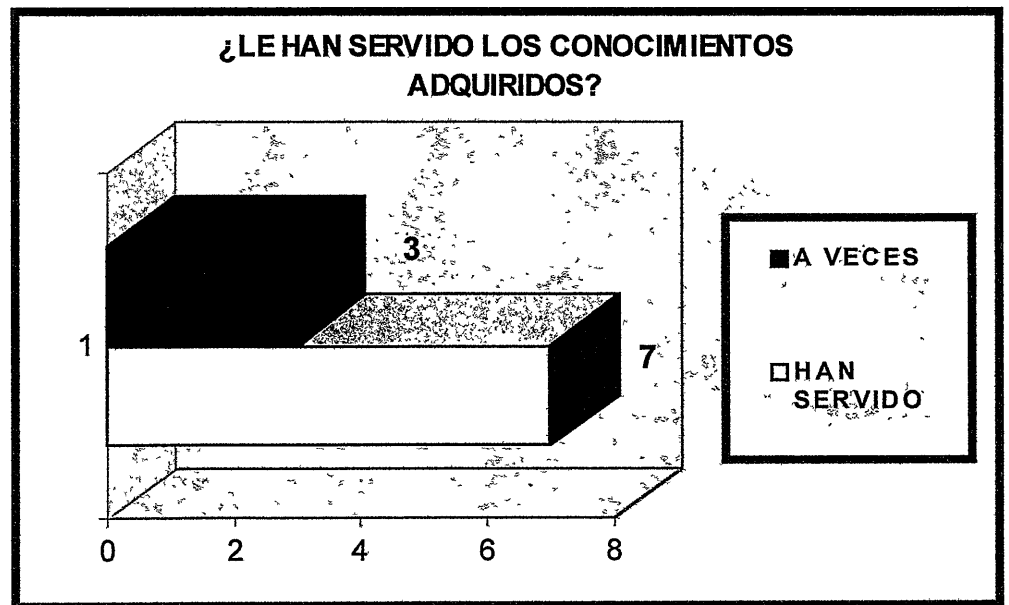
GRÁFICO 4.7.1



8.- ¿Le han sido realmente útiles los conocimientos académicos obtenidos de su universidad para el desempeño de sus labores?

DESEMPEÑO DE LABORES	ENCUESTADOS
HAN SERVIDO	7
A VECES	3
TOTAL	10

GRÁFICO 4.8.1



9.- ¿Qué cambios introduciría en la formación de Administradores Públicos, egresados de la Universidad?

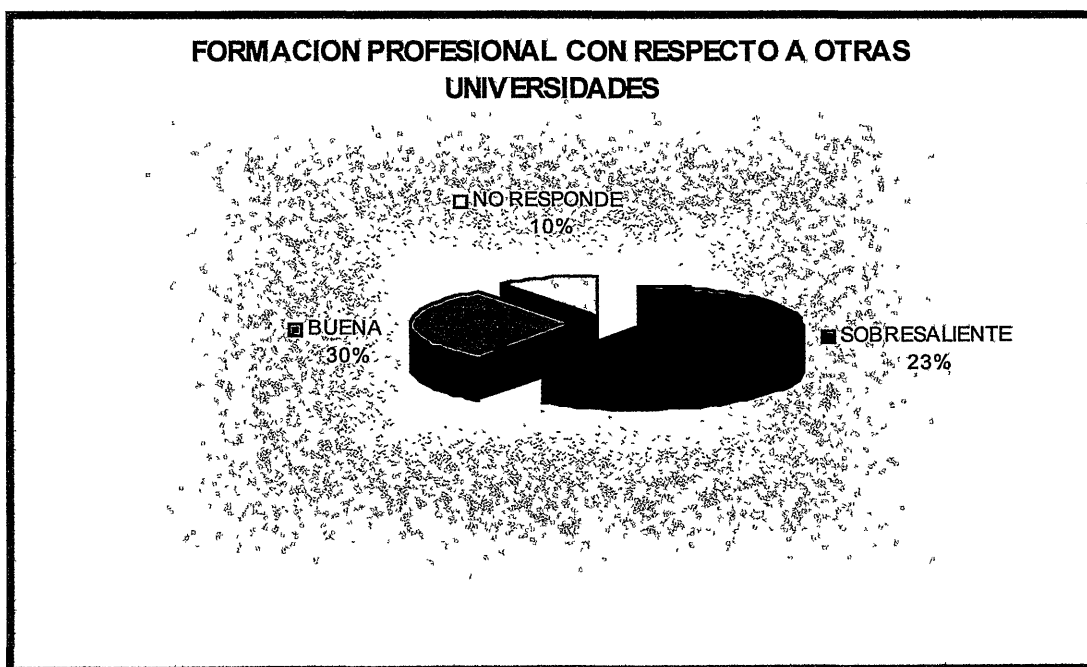
CAMBIOS EN LA FORMACION ACADEMICA	ENCUESTADOS
EXIGENCIA ACADEMICA	3
REFORZAMIENTO DE RAMOS	1
NO OPINA	1
CUMPLIMIENTO DE PROGRAMA DE LAS ASIGNATURAS	1
CONTACTO CON EL MUNDO PARTICULAR	3
EVALUACION DE PROYECTO	1
TOTAL	10



10.- ¿Cómo aprecia usted su formación profesional con respecto a los profesionales de otras Universidades?

PERCEPCION	ENCUESTADOS
SOBRESALIENTE	6
BUENA	3
NO RESPONDE	1
TOTAL	10

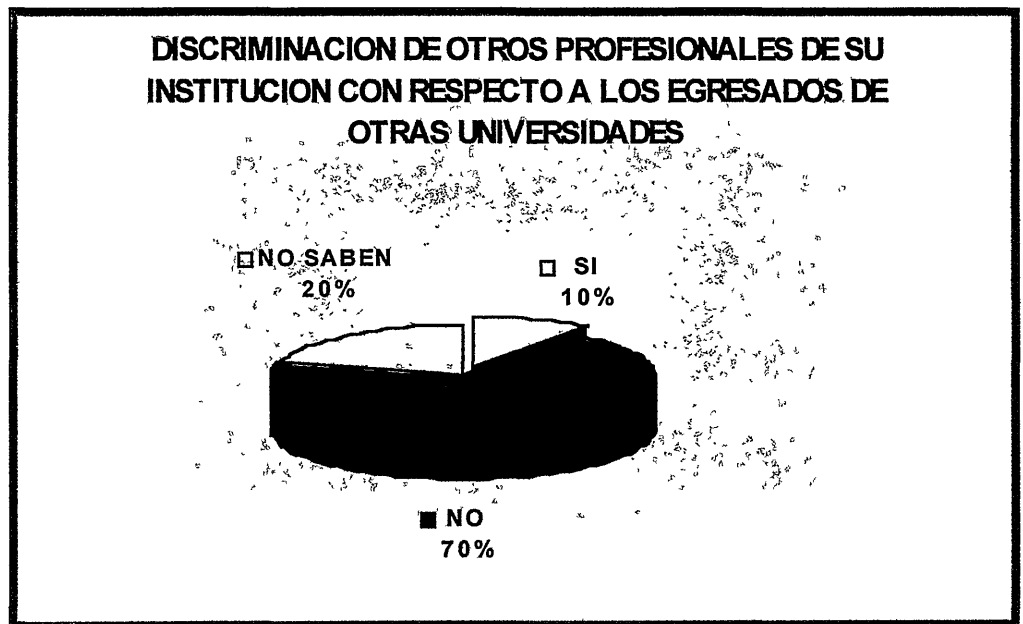
GRÁFICO 4.10.1



11.- ¿ Considera usted que hay algún grado de discriminación de parte del resto de profesionales de su Institución, egresados de otras Universidades?

DISCRIMINACION	ENCUESTADOS
SI	1
NO	7
NO SABEN	2
TOTAL	10

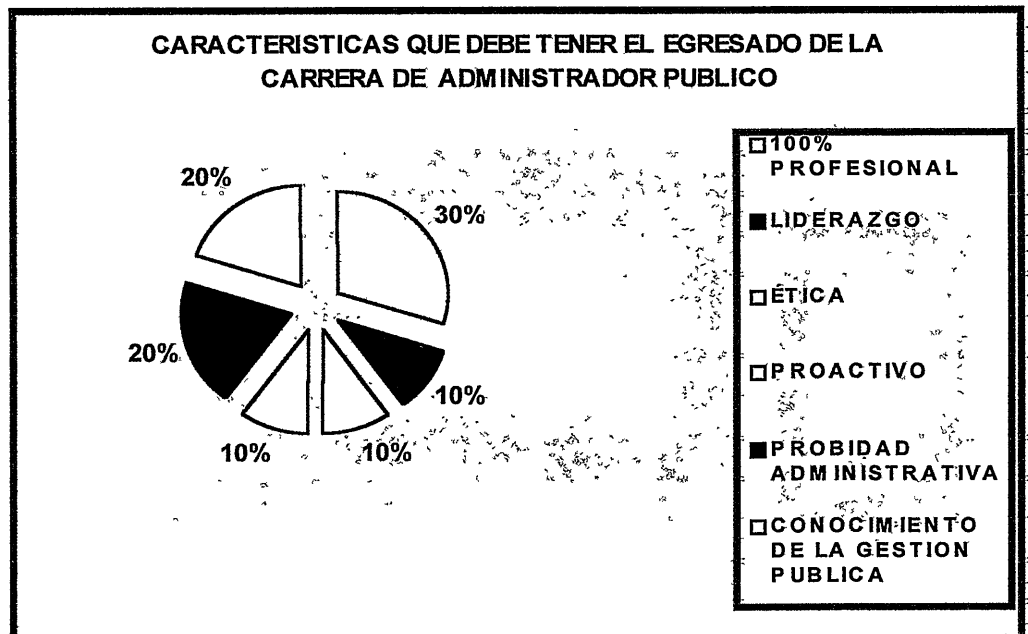
GRÁFICO 4.11.1



12.- ¿Qué características profesionales considera usted que debiera tener un Administrador Público?

CARACTERISTICAS NECESARIAS	ENCUESTADOS
100% PROFESIONAL	3
LIDERAZGO	1
ÉTICA	1
PROACTIVO	1
PROBIDAD ADMINISTRATIVA	2
CONOCIMIENTO DE LA GESTION PUBLICA	2
TOTAL	10

GRÁFICO 4.12.1



13.- ¿ Considera que su profesión le ha servido para realizarse como tal?

HA SERVIDO	EGRESADOS
SI	8
EN PARTE	2
TOTAL	10

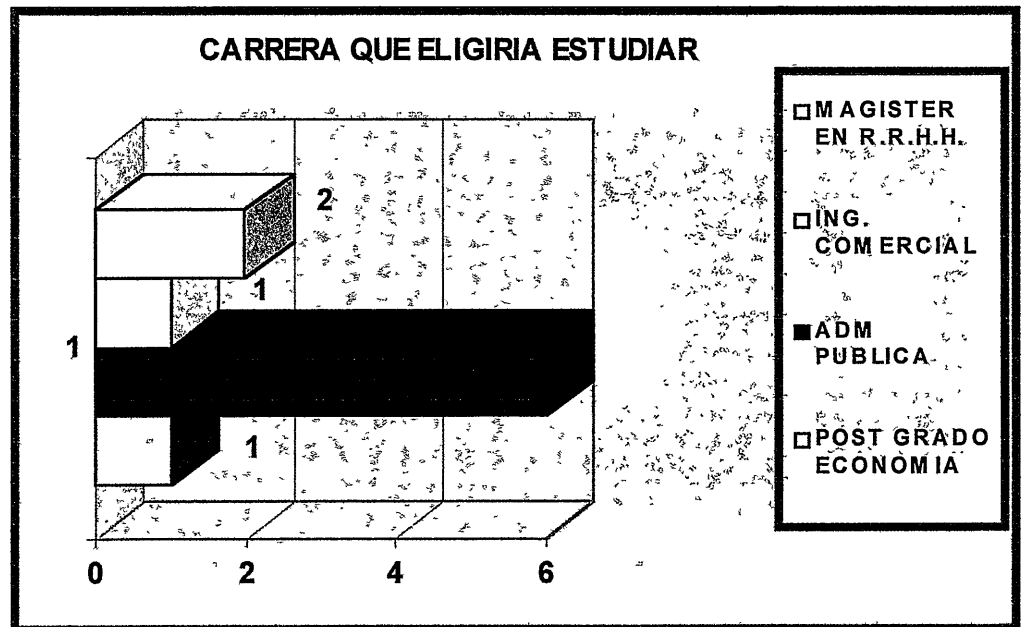
GRÁFICO 4.13.1



14.- Sabiendo usted lo que ahora sabe, con respecto a su experiencia ¿Qué resolvería?

CARRERA	ENCUESTADOS
POST GRADO ECONOMIA	1
ADM PUBLICA	6
ING. COMERCIAL	1
MAGISTER EN R.R.H.H.	2
TOTAL	10

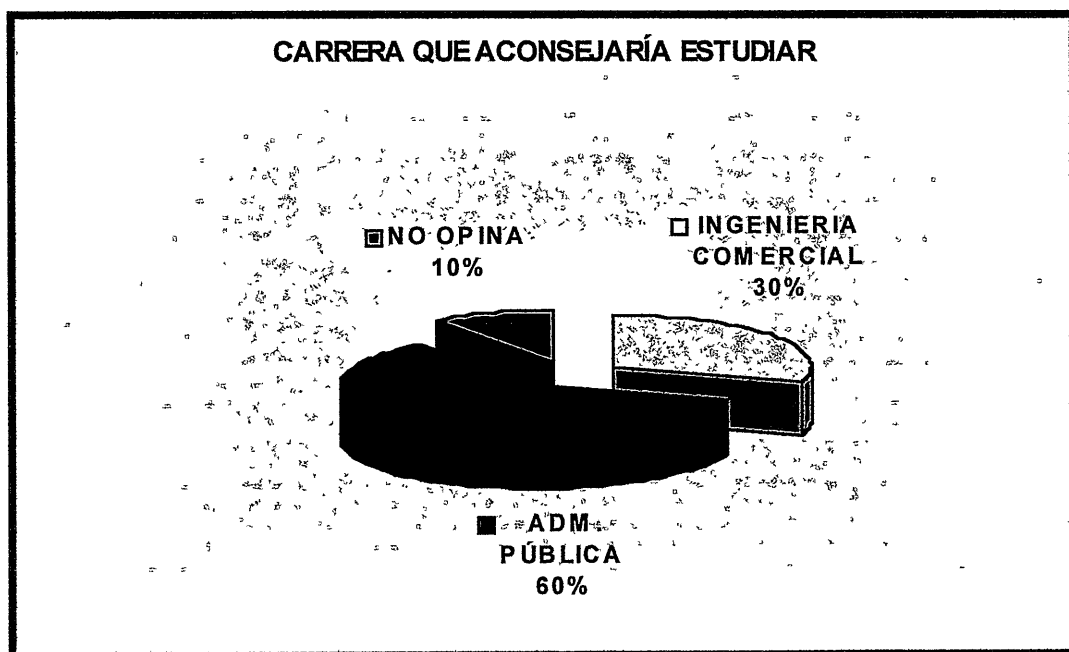
GRÁFICO 4.14.1



15.- Si un buen amigo suyo estuviera interesado en estudiar carrera que usted siguió en la Universidad que estudio ¿ Qué le aconsejaría?

RECOMENDACION	ENCUESTADOS
INGENIERIA COMERCIAL	3
ADM. PÚBLICA	6
NO OPINA	1
TOTAL	10

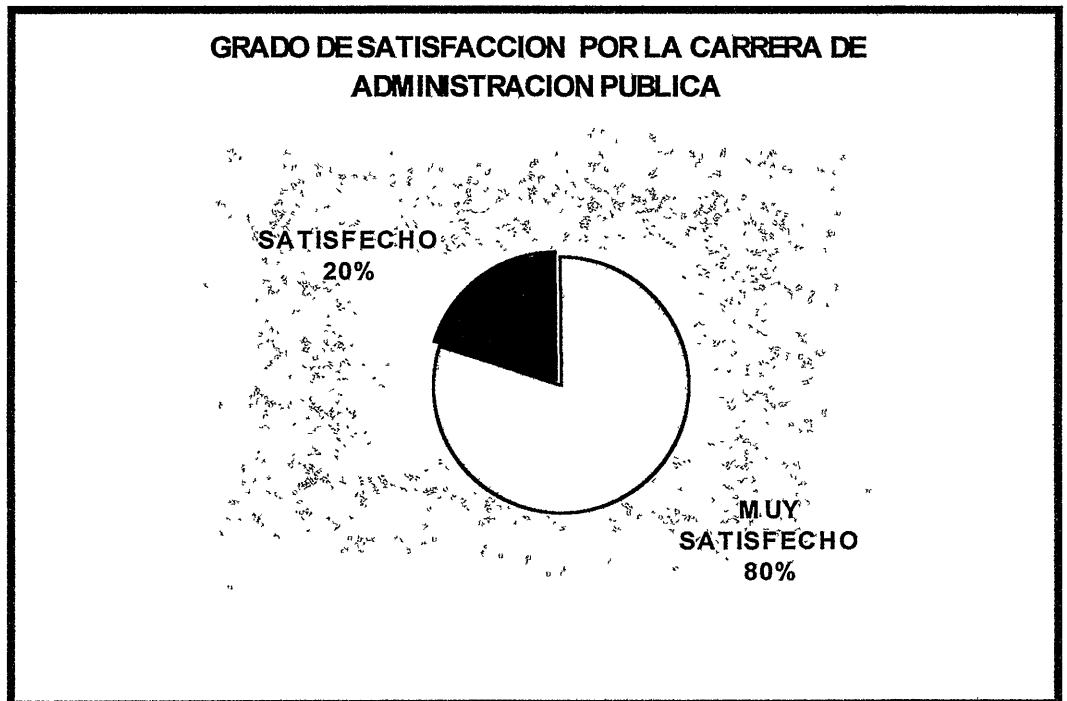
GRÁFICO 4.15.1



16.- En general, ¿Cuán satisfecho está usted con la carrera que siguió?

GRADO DE SATISFACCION	ENCUESTADOS
MUY SATISFECHO	8
SATISFECHO	2
TOTAL	10

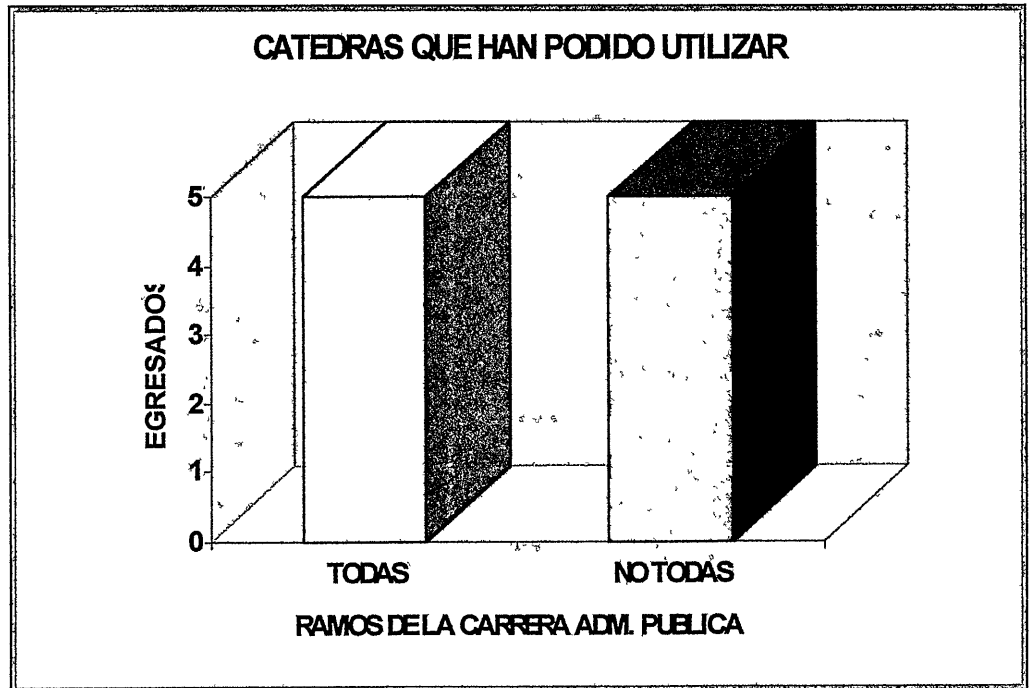
GRÁFICO 4.16.1



17.- ¿ Qué materias o cátedras de las estudiadas considera que ha podido aplicar o que le han servido? y ¿Cuáles estima que no le han servido de nada en su desarrollo profesional?

APLICACION CATEDRAS	EGRESADOS
TODAS	5
NO TODAS: MATEMÁTICAS I y II E INGLÉS	5
TOTAL	10

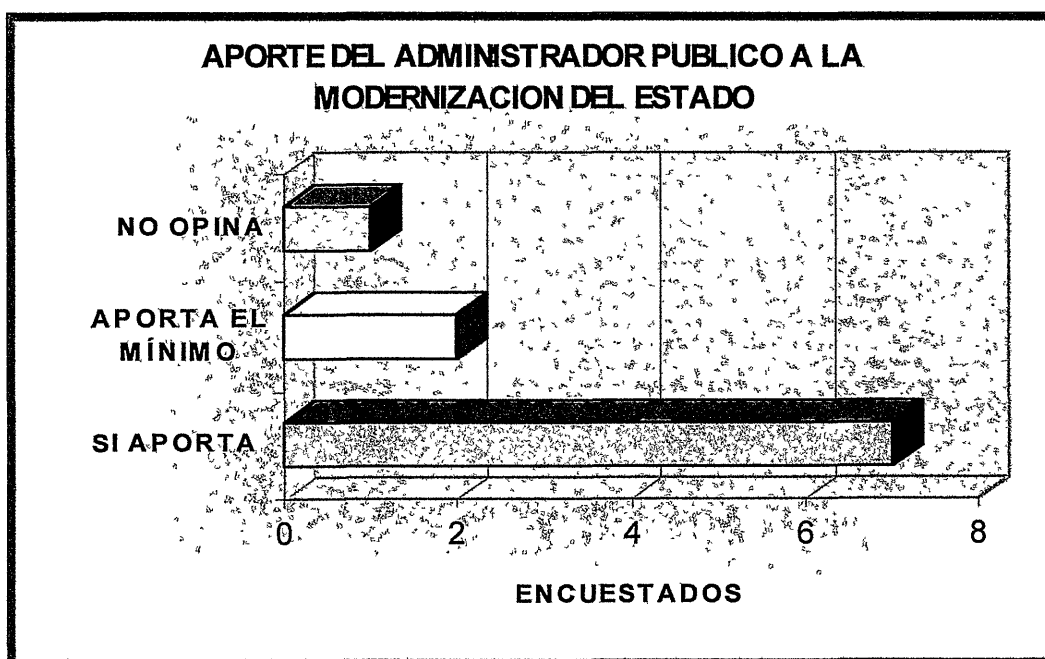
GRÁFICO 4.17.1



18.- ¿Cuál es su planteamiento con respecto al aporte del Administrador Público al tema de la Modernización del Estado?

APORTE	ENCUESTADOS
SI APORTA	7
APORTA EL MÍNIMO	2
NO OPINA	1
TOTAL	10

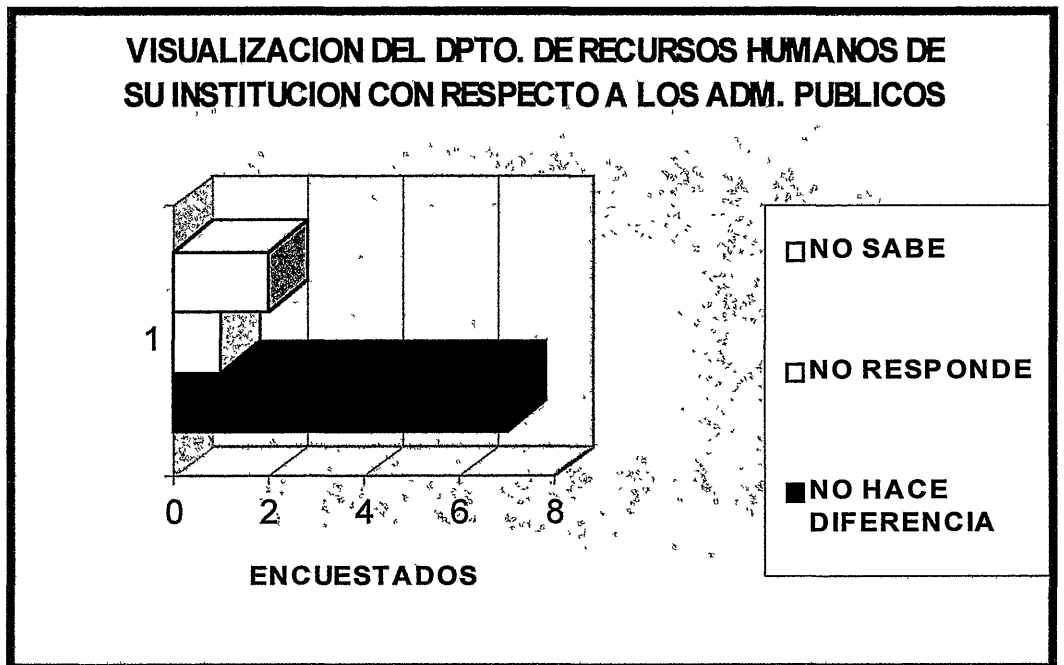
GRÁFICO 4.18.1



19.- ¿ Cómo cree usted que el Departamento de Recursos Humanos de su Institución, visualiza al profesional egresado de Administración Pública de la Universidad?

VISUALIZACION	ENCUESTADOS
NO HACE DIFERENCIA	7
NO RESPONDE	1
NO SABE	2
TOTAL	10

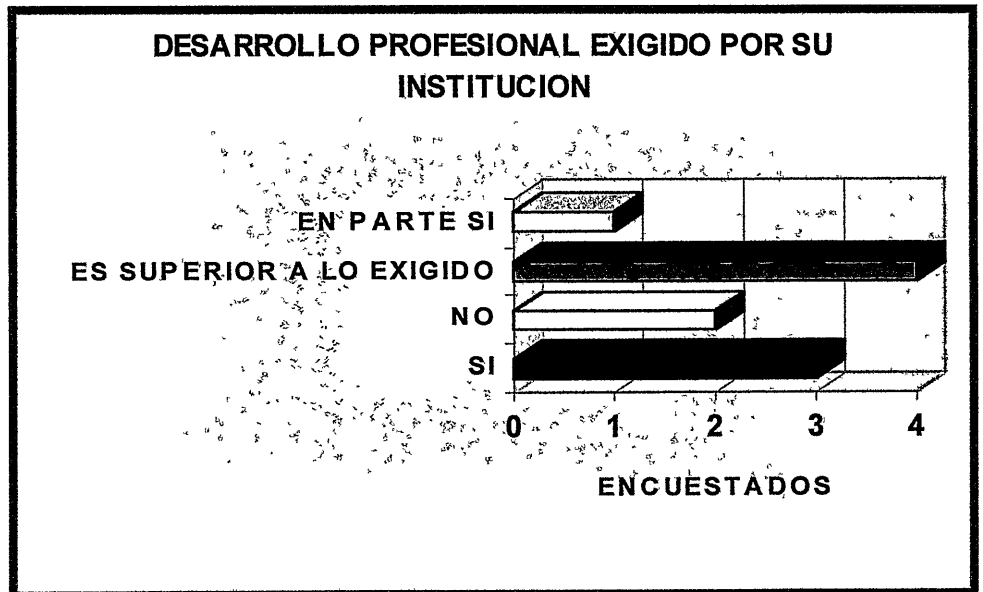
GRÁFICO 4.19.1



20.- ¿ Cree usted que su desarrollo profesional corresponde a lo exigido por su Institución?

CORRESPONDE A LO EXIGIDO	ENCUESTADOS
SI	3
NO	2
ES SUPERIOR A LO EXIGIDO	4
EN PARTE SI	1
TOTAL	10

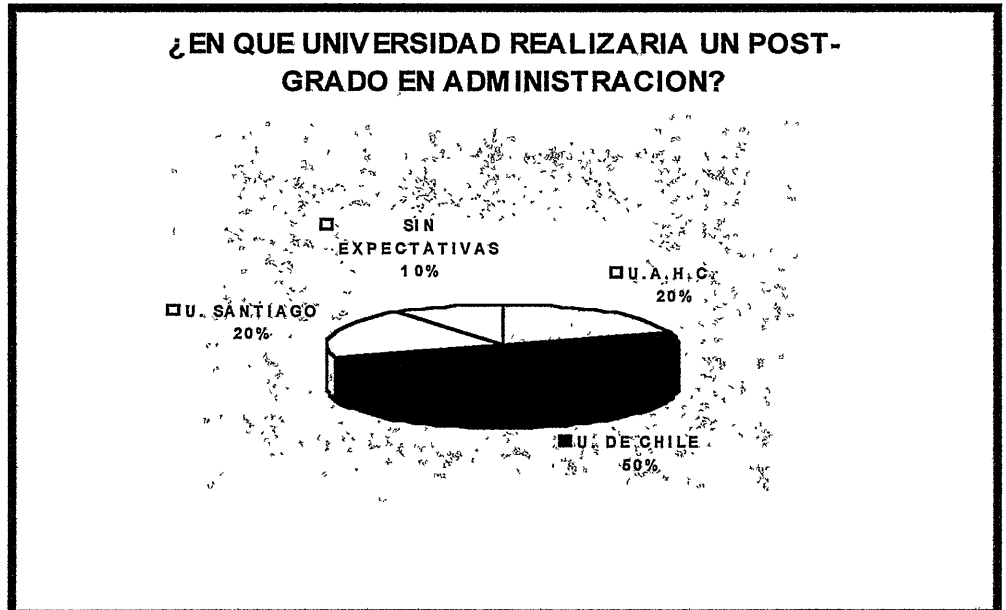
GRÁFICO 4.20.1



21.- Si usted decidiera realizar un Post-Grado en Administración ¿En qué Universidad lo realizaría?

UNIVERSIDADES	ENCUESTADOS
U.A.H.C.	2
U. DE CHILE	5
U. SANTIAGO	2
SIN EXPECTATIVAS	1
TOTAL	10

GRÁFICO 4.21.1



**ENCUESTA APLICADA A FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LOS
DISTINTOS SERVICIOS EN ESTUDIO**

*¿Cuál es su percepción respecto al aporte de los Profesionales de su
Institución?*

**ENCUESTA APLICADA A ALUMNOS EGRESADOS DE LA ENSEÑANZA
MEDIA**

¿Qué lo motivó Ud. a estudiar la carrera de Administración Pública y no otra? y ¿Por qué en esta Universidad y no en otra?

**ENCUESTA APLICADA A LOS ALUMNOS EGRESADOS DE LA
CARRERA DE INGENIERÍA DE EJECUCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**

1.- *¿Por qué decidiste estudiar Administración Pública?, ¿Cuáles son sus expectativas, y las motivaciones que lo guiaron a estudiar esta carrera y no otra y en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano y no en otra?*

2.- *De acuerdo a las expectativas iniciales, ¿ Cree usted que se han cumplido? Fundamente.*

3.- *¿ Considera usted que ha podido aportar al desarrollo de su Institución después de obtenido el título?*

4.- *¿ Qué cargo desempeñaba antes de titularse?*

5.- *¿ Qué cargo profesional desempeña hoy como Administrador Público o Ingeniero en Gestión Pública?*

6.- *¿ Cuándo comenzó a desempeñar su nueva función?*

7.- *¿ Qué opina usted de los conocimientos adquiridos en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano?*

8.- *Le han sido útiles realmente para el desempeño de sus labores?*

9.-*¿ Qué cambios introduciría en la formación de Administradores Públicos (o Ingenieros de Ejecución) egresados de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano?*

10.- *¿ Cómo aprecia usted su formación profesional con respecto a los profesionales de otras universidades?*

11.- *¿ Considera usted que hay algún grado de discriminación de parte del resto de profesionales de su Institución, egresados de otras universidades?*

12.- *¿Qué características profesionales considera usted que debiera tener un Administrador Público (o Ingeniero en Gestión Pública)?*

13.- *¿ Considera que su profesión le ha servido para realizarse como tal?
Fundamente.*

14.- *Sabiendo usted lo que ahora sabe, con respecto a su experiencia. Si tuviera que decidir nuevamente lo que va a estudiar ¿ Qué resolvería?*

15.- *Si un buen amigo suyo estuviera interesado en estudiar la carrera que usted siguió en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, ¿Qué le aconsejaría?*

16.- *En general, ¿Cuán satisfecho está usted con la carrera que siguió?*

17.- *¿ Qué materias o cátedras de las estudiadas considera que ha podido aplicar o que le han servido y cuáles estima que no le han servido de nada en su desarrollo como profesional?*

18.- *¿Cuál es su planteamiento con respecto al aporte del Administrador Público al tema de la modernización del estado?*

19.- *¿ Cómo cree usted que el Departamento de Recursos Humanos de su Institución visualiza al profesional egresado de Administración Pública o Ingeniería en Ejecución de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano?*

20.- *¿ Cree usted que su desarrollo profesional corresponde a lo exigido por su Institución?*

21.- *Si usted decidiera realizar un Post-Grado en Administración ¿En qué Universidad lo realizaría y por qué?*

**ENCUESTA APLICADA A LOS ALUMNOS EGRESADOS DE LA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

1.- *¿Por qué decidiste estudiar Administración Pública?, ¿Cuáles son sus expectativas, y las motivaciones que lo guiaron a estudiar esta carrera y no otra y en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano y no en otra?.*

2.- *De acuerdo a las expectativas iniciales, ¿ Cree usted que se han cumplido?. Fundamente.*

3.- *¿ Considera usted que ha podido aportar al desarrollo de su Institución después de obtenido el título?*

4.- *¿ Qué cargo desempeñaba antes de titularse?*

5.- *¿ Qué cargo profesional desempeña hoy como Administrador Público o Ingeniero en Gestión Pública?*

6.- *¿ Cuándo comenzó a desempeñar su nueva función?*

7.- *¿ Qué opina usted de los conocimientos adquiridos en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano?*

8.- *¿Le han sido útiles realmente para el desempeño de sus labores?*

9.-*¿ Qué cambios introduciría en la formación de Administradores Públicos (o Ingenieros de Ejecución) egresados de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano?*

10.- *¿ Cómo aprecia usted su formación profesional con respecto a los profesionales de otras universidades?*

11.- *¿ Considera usted que hay algún grado de discriminación de parte del resto de profesionales de su Institución, egresados de otras universidades?*

12.- *¿Qué características profesionales considera usted que debiera tener un Administrador Público (o Ingeniero en Gestión Pública)?*

13.- *¿ Considera que su profesión le ha servido para realizarse como tal? Fundamente.*

14.- *Sabiendo usted lo que ahora sabe, con respecto a su experiencia. Si tuviera que decidir nuevamente lo que va a estudiar ¿ Qué resolvería?*

15.- *Si un buen amigo suyo estuviera interesado en estudiar la carrera que usted siguió en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, ¿Qué le aconsejaría?*

16.- *En general, ¿Cuán satisfecho está usted con la carrera que siguió?*

17.- *¿ Qué materias o cátedras de las estudiadas considera que ha podido aplicar o que le han servido y cuáles estima que no le han servido de nada en su desarrollo como profesional?*

18.- *¿Cuál es su planteamiento con respecto al aporte del Administrador Público al tema de la modernización del estado?*

19.- *¿ Cómo cree usted que el Departamento de Recursos Humanos de su Institución visualiza al profesional egresado de Administración Pública o Ingeniería en Ejecución de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano?*

20.- ¿ Cree usted que su desarrollo profesional corresponde a lo exigido por su Institución?

21.- Si usted decidiera realizar un Post-Grado en Administración ¿En qué Universidad lo realizaría y por qué?

**ENCUESTA APLICADA A LOS ALUMNOS EGRESADOS DE LA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE OTRAS UNIVERSIDADES**

1.- *¿Por qué decidió estudiar Administración Pública? ¿Cuáles eran sus expectativas, y las motivaciones que lo guiaron a estudiar esta carrera y no otra?*

2.- *¿De acuerdo a las expectativas iniciales, ¿ Cree usted que se han cumplido?*

3.- *¿ Considera usted que ha podido aportar al desarrollo de su Institución después de obtenido el título?*

4.- *¿ Qué cargo desempeñaba antes de titularse?*

5.- *¿ Qué cargo profesional desempeña hoy como Administrador Público?*

6.- *¿ Cuándo comenzó a desempeñar su nueva función?*

7.- *¿ Qué opina usted de los conocimientos adquiridos en la Universidad que estudió?*

8.- *¿Le han sido realmente útiles los conocimientos académicos obtenidos de su universidad para el desempeño de sus labores?*

9.- *¿Qué cambios introduciría en la formación de Administradores Públicos, egresados de la Universidad?*

10.- *¿Cómo aprecia usted su formación profesional con respecto a los profesionales de otras Universidades?*

11.- *¿ Considera usted que hay algún grado de discriminación de parte del resto de profesionales de su Institución, egresados de otras Universidades?*

12.- *¿Qué características profesionales considera usted que debiera tener un Administrador Público?*

13.- *¿ Considera que su profesión le ha servido para realizarse como tal?*

14.- *Sabiendo usted lo que ahora sabe, con respecto a su experiencia ¿Qué resolvería?*

15.- *Si un buen amigo suyo estuviera interesado en estudiar carrera que usted siguió en la Universidad que estudio ¿ Qué le aconsejaría?*

16.- *En general, ¿Cuán satisfecho está usted con la carrera que siguió?*

17.- *¿Qué materias o cátedras de las estudiadas considera que ha podido aplicar o que le han servido? y ¿Cuáles estima que no le han servido de nada en su desarrollo profesional?*

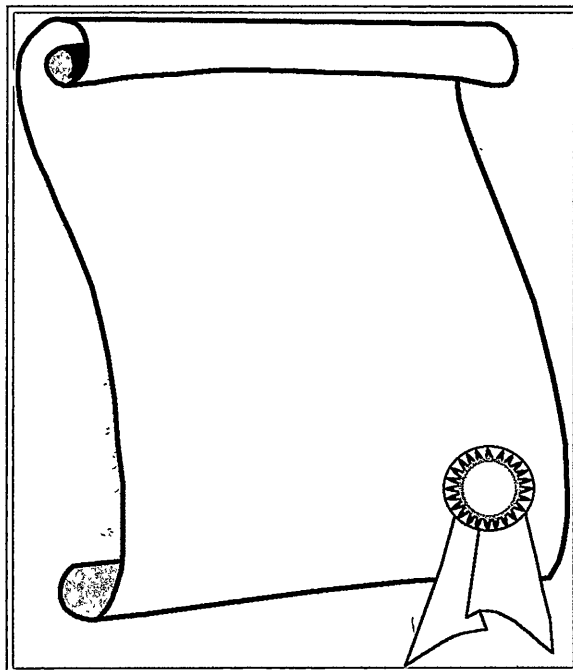
18.- *¿Cuál es su planteamiento con respecto al aporte del Administrador Público al tema de la Modernización del Estado?*

19.- *¿Cómo cree usted que el Departamento de Recursos Humanos de su Institución, visualiza al profesional egresado de Administración Pública de la Universidad?*

20.- *¿ Cree usted que su desarrollo profesional corresponde a lo exigido por su Institución?*

21.- *Si usted decidiera realizar un Post-Grado en Administración ¿En qué Universidad lo realizaría?*

CONCLUSIÓN



La Modernización es un complejo proceso impulsado por factores políticos, económicos y tecnológicos, que está transformando radicalmente la vida y creando nuevos sistemas y fuerzas transnacionales. En este proceso se producen mutaciones culturales como la pérdida del sentido de la solidaridad y el surgimiento de un nuevo tipo de individualismo, que en un contexto de difuminación de la tradición y de reflexividad institucionalizada, se conectan con el nuevo papel que los ciudadanos esperan asumir en la sociedad actual:

- *Mayor democratización entendida como la inclusión de sus intereses y expectativas en los debates deliberativos de quienes están investidos de la facultad de decidir.*

Nuestro país ha iniciado el nuevo milenio con la pretensión de hacerse cargo de los desafíos que estos cambios radicales plantean. Existe un creciente consenso en cuanto a transformar un Estado que se mira como obsoleto y obstaculizador del desarrollo económico y, por lo demás, lejano a la gente. Bajo este contexto, se ha declarado la voluntad de modernizar el sector público.

La Modernización de la Gestión pública requiere de nuevos parámetros en la perspectiva de la transformación estatal. Estas coordenadas se cimientan en lo hecho, pero se necesita de nuevos conocimientos para generar un nuevo modelo de la gestión pública, cuyo eje principal es la propia especificidad del servicio público, resituando el aporte que las técnicas y herramientas de gestión provenientes del sector privado prestan al sector estatal. Al mismo tiempo, es necesario avanzar en la provisión de herramientas legales idóneas para facilitar el management público.

Ahora bien, focalizando el tema hacia la formación de directivos públicos, existe en el mercado algunos cursos orientados al sector público, en lo que se potencia el desarrollo de habilidades gerenciales y directivas, sin embargo, la mayoría de las capacitaciones apuntan al sector privado.

En este tema, una de las líneas de acción es abordar una política dirigida a los directivos públicos, que apunta a fortalecer la función directiva del Estado, procurando contar con un cuerpo directivo profesional, orientado a objetivos, a la eficiencia interna, gestión participativa y a la excelencia en el servicio a la ciudadanía. Se espera modificar substantivamente los procedimientos de selección, de evaluación y remuneraciones de los directivos públicos.

Asimismo, al realizar trabajos en conjunto con las Universidades, se espera, por una parte, actualizar el sistema de formación de la alta dirección pública, en la perspectiva de que las certificaciones universitarias en cuanto a postgrados sean un requisito básico de los antecedentes de quienes ejerzan funciones de conducción en el Estado y, por otra, se asegurará que los directivos públicos estén en constante proceso de aprendizaje para que logren mantener sus competencias técnicas de gestión en el tiempo.

Si bien planteamos al principio de este estudio e investigación la interrogante acerca de cuál sería el perfil apropiado para un administrador público o ingeniero y si realmente los perfiles ya existentes, fundamentados por cada una de las universidades en estudio, son acorde a los requerimientos que la Administración Pública demanda bajo el contexto de lo visto anteriormente.

Para dar respuesta a estas interrogantes, se efectuaron encuestas y entrevistas a personas egresadas de las carreras de: Administración Pública e, Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública; personas egresadas de la Enseñanza Media y personal situado en calidad jurídica contrata y de planta bajo el estamento administrativo con el propósito de obtener información y opiniones de carácter empírico en donde hemos podido efectuar un análisis exhaustivo respecto de éstas a modo de dar a conocer la situación actual en que se encuentran estos encuestados tanto en términos remuneracionales como laborales.

Demostrando gráficamente cada una de estas preguntas y llevando a cabo un análisis comparativo respecto de los alumnos egresados de la Carrera de Administración Pública tanto de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano y de otras universidades que imparten la misma carrera, se da a conocer en el capítulo referido a las Encuestas y Entrevistas los resultados de ellas obtenidos.

Sin embargo, cabe destacar, que a pesar de existir un perfil ya elaborado por las universidades en comento, nosotros pensamos que, dado a los grandes cambios de los cuales estamos siendo testigos, es imprescindible proponer un nuevo perfil que debiera llevar este profesional, asignándole funciones, características y habilidades de gran relevancia.

Esta etapa de cambios significativos, requiere de una adaptación tal, que necesita contar con los recursos necesarios tanto financieros y tecnológicos como humanos, adquiriendo estos últimos, los profesionales, una importancia única; tomando en cuenta, por supuesto, la preparación académica que de las universidades han recibido, los que les permitirá enfrentarse, con grandes conocimientos y herramientas, a estos nuevos desafíos.

A continuación, presentaremos las propuestas que han sido elaboradas, después de una ardua investigación y estudio, para el administrador público y el ingeniero de ejecución en gestión pública.

PROPUESTA: NUEVO PERFIL PROFESIONAL DEL ADMINISTRADOR PÚBLICO NECESARIO

Se hace necesario llegar a concretar un Perfil Profesional del Administrador Público que tenga utilidad operacional en términos educacionales. Para lograr esto, se debe contener elementos bien diferenciados, precisos, carentes de contradicciones, vinculados por la concepción global que lo dirige.

Para llegar a concretar un Perfil óptimo para el Administrador Público, se deben considerar a lo menos las siguientes características:

- Las funciones que deberá realizar el Administrador Público tendrán que estar orientadas hacia las metas globales del país, es decir hacia todos los ámbitos y hacia las metas propias del estado.*
- El Administrador Público deberá estar preparado para elaborar políticas organizacionales que servirán como matriz o como modelo para la toma de decisiones.*
- Deberá tener además una clara visión de la realidad sobre la cual deberá actuar, además deberá tener una clara identificación de las alternativas sobre las cuales va a ejercer su accionar.*
- Por otra parte, este profesional deberá ser capaz de actuar en un ritmo*

histórico cambiante, tanto en las necesidades como en las posibilidades tecnológicas, esto se refiere a que debe tener capacidades específicas que deberá utilizar para enfrentar los problemas que hoy día se encuentran en una constante y rápida variación.

Es importante señalar que debe estar preparado para evolucionar junto con una tecnología permanentemente cambiante y utilizar esta tecnología de la manera más eficiente para obtener el máximo de beneficios que ella ofrece.

No podemos dejar de lado los aspectos personales de este Profesional; los que deberán ir orientados hacia la capacidad para dirigir grupos humanos, es decir, deberá incluir en sus quehaceres, las habilidades para ejercer liderazgo en su grupo de trabajo.

Dentro de los valores que deberá poseer, se deben considerar las sólidas creencias y valores éticos, tanto en el ámbito personal como colectivo, sin esto, todos los perfiles que se efectúen resultarán no integrales y por consiguiente insuficientes.

Lo importante es que este profesional adquiera un sentido elevado de servicio público y por ende de la comunidad para asegurar un adecuado manejo de los instrumentos administrativos de que dispone.

PROPUESTA: “NUEVO PERFIL PROFESIONAL DEL INGENIERO DE EJECUCION EN GESTION PUBLICA NECESARIO PARA LA ADMINISTRACION PUBLICA”.

En Chile ha habido una creciente preocupación para avanzar en la profesionalización de los cargos directivos, es así como cada día son más frecuentes las iniciativas tendientes a priorizar candidatos que posean gran conocimiento para así, poder aplicarlos en las áreas relacionadas con la misión de cada organismo público.

Se puede señalar que la piedra angular de todo tipo de organización, es contar con una plana directiva con clara motivación de logro, orientada hacia la obtención de resultados, que se vea recompensada por la responsabilidad de sus funciones, su calidad profesional y técnica, que sea generadora de espíritu de cuerpo, orientadora de la visión y articuladora de la misión de la organización.

Sin embargo para tener este tipo de profesionales desempeñándose masivamente en el sector público se requieren cambios profundos dentro de las Instituciones, cambio que deben orientarse a la obtención de resultados y dándole capacidad para absorber y adaptarse a los cambios que demandan la globalización y el avance tecnológico.

Una lección que se ha podido recoger en los últimos años es que poco se puede avanzar en el mejoramiento de la gestión de los organismos públicos, si no se cuenta con un cuerpo de profesionales altamente calificados que puedan guiar estos procesos de cambio.

Es así como las funciones del Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública, pueden contribuir en gran medida al logro de estos objetivos propuestos por el Gobierno, teniendo como base la descripción y el análisis de las funciones que este profesional debe realizar:

- Con relación al liderazgo, se requieren profesionales íntegros, en que la materia y el espíritu sean capaces de fundirse en una máxima expresión. Aquí nos encontramos con la necesidad de descubrir y potenciar líderes que sean capaces de superar el rol de lograr metas que se reflejen en índices de producción.*
- El desafío es lograr integrar democráticamente a los participantes de la organización, generando ambientes participativos, fundados en sólidos valores generando similares ambientes, lo importante es acoger y motivar a los miembros de las organizaciones, en los que habría que invertir tiempo en su preparación, entregándoles además mucha información, la que termina siendo compartida por todos. Es importante también señalar la comunicación de tipo formal e informal que el líder debe saber manejar adecuadamente, lo que finalmente se traduce en un esfuerzo para hacer crecer a los funcionarios y lograr su desarrollo.*

- *Ser líder significa tener conocimientos, principios morales, empuje, capacidad de entendimiento y trabajo en equipo, en un grado suficiente como para influir positivamente en otros, para ser un ejemplo y lograr ser imitado, además debe ser capaz de ponerse en el papel del otro, entender su entorno, su sentimiento, sus valores, respetando y aceptándolo como es, se trata de ayudar al otro a crecer en los aspectos esenciales de la vida, donde su logro ira en beneficio de todos.*
- *En cuanto a que el Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública debe tener una clara visión, pensamiento y capacidad de planificar estratégicamente, se puede señalar que este profesional debe estar capacitado para lograr tener una visión clara de la organización con el fin de contribuir en los objetivos institucionales, así como también debe ser capaz de planificar estratégicamente, teniendo habilidades de pensar, observar y aceptar desafíos y oportunidades, inspirar y comunicar de manera clara las orientaciones relevantes para la organización, desarrollar e influenciar propósitos estratégicos, anticipando oportunidades, requerimientos y eventualidades futuras, también demostrar sensibilidad hacia las necesidades del servicio, contribuir en el pensamiento estratégico de los encargados de su servicio, ver las relaciones entre factores complejos que sean interdependientes, traducir los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles, conciliar las demandas diarias con los objetivos de largo plazo, y tomar decisiones a tiempo, incluso bajo incertidumbre.*

- *En lo que se refiere a procesos de cambio, este profesional debe estar capacitado para enfrentar los cambios a que están expuestas las organizaciones hoy día.*
- *Experiencia, competencia profesional y orientación hacia la obtención de resultados, el profesional debe tener la capacidad de comprometerse con logros y objetivos, entendido como el compromiso personal con la excelencia y una orientación hacia el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.*
- *Creatividad, criterio y capacidad intelectual, para agregar y desarrollar valor en un contexto bien definido de coherencia e imparcialidad política, entender situaciones propias del quehacer de la organización, identificar y comprender oportunidades, tareas y problemas de las funciones de la organización y las áreas del conocimiento involucradas en ellas.*
- *Habilidades generales de administración, entendiéndose como un profundo nivel de entendimiento y un aplicado y efectivo manejo de las mejores y más modernas prácticas de gestión, orientándolas al cumplimiento de las metas y objetivos de la organización.*
- *Capacidad de administrar recursos humanos y de generar buenas relaciones interpersonales, esto debe ser entendido como el compromiso del profesional, de maximizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.*

- *El Ingeniero de Ejecución en gestión Pública debe tener un amplio conocimiento en tecnologías de la información, además debe demostrar compromiso al utilizar la tecnología de la información como un recurso que permita difundir la información en tiempo real, intercomunicar y dar transparencia a toda la institución.*
- *Habilidades en comunicación, entendiéndose esto como la claridad y efectividad en la comunicación con personas de todo nivel cultural y socioeconómico y en todo tipo de situaciones, orientadas a poder explicar, persuadir, convencer e influir en otros. Además este profesional debe ser capaz de estimular a los grupos de trabajo de los ámbitos de su servicio, a desarrollar sus potencialidades, establecer y comunicar expectativas y estándares claros, delegar de manera efectiva, sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo, hacer el mejor uso de las habilidades y recursos de sus grupos de trabajo, establecer espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento con sus subordinados, saber manejar hábilmente el bajo desempeño, generar confianza, buena moral y trabajo en equipo, responder a los requerimientos e inquietudes de sus subordinados y asegurar un compromiso con los procesos de cambio a través de un adecuado involucramiento de sus equipos de trabajo.*

- *Conocimientos en Administración de Recursos Financieros, dentro de este ámbito se deben considerar: Asegurar y obtener el mejor valor por el dinero de los contribuyentes, cambiar las prácticas existentes y liderar iniciativas para nuevos y más eficientes métodos de utilización de los recursos, negociar los recursos necesarios para llevar a cabo las tareas del servicio a la luz de las prioridades establecidas, comprometer y reasignar los recursos necesarios para alcanzar las prioridades y objetivos clave, utilizar la información administrativa para monitorear y controlar el uso de los recursos, administrar los contratos y relaciones con los proveedores de manera efectiva.*
- *Racionalización de sistemas y procedimientos. El Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública, debe considerar o tener la capacidad para racionalizar adecuadamente los sistemas y procedimientos a fin de agilizar y mejorar la gestión del proceso modernizador.*
- *Control de procesos y proyectos, entendido como tener un dominio de los procesos y proyectos, tener una visión clara de éstos, con el fin de simplificar trámites, disminuir tiempo de respuesta, agilizar procedimientos, ser creativos en la búsqueda de soluciones y procurar la existencia de normas y procedimientos claros y comprensibles para los usuarios.*

- *Investigar el desarrollo de científico-técnico de los sistemas y procedimientos administrativos, esto debe estar orientado hacia una gestión eficiente, particularmente necesario para los sectores de menores ingresos de la población, ya que son quienes más necesitan de la modernización en la gestión de los organismos estatales, son ellos quienes se ven más beneficiados por un acceso expedito, rápido y directo a los servicios públicos, en definitiva son ellos los que más se ven beneficiados por la simplificación de trámites y por la mayor transparencia de los procedimientos administrativos.*
- *Esta transparencia o aceleración de los procedimientos administrativos o el trato deferente, son elementos sustantivos del acercamiento del estado a la ciudadanía.*
- *Por otra parte este profesional debe considerar y utilizar la ciencia y tecnología para su propio perfeccionamiento y el desarrollo de los programas específicos.*
- *Capacidad de manejo en diversos contextos políticos y culturales, entendiendo como poseer las habilidades de comprender la estructura, costumbres, funciones y objetivos del Gobierno y el medio social, económico y político en el cual éste opera, posicionando a su organización de acuerdo a esto.*

GLOSARIO

U.A.H.C. : *Universidad Academia de Humanismo Cristiano.*

ESTAMENTO : *Entendido también como escalafón establecidos dentro del Sector Público, siendo estos: Directivos, Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares.*

EN COMENTO : *Frase que hace referencia a algo ya mencionado.*

SINCROMÁTICAMENTE: *Efectuar dos o más cosas al mismo tiempo.*

BIBLIOGRAFÍA

- *Bibliotecas*
 - *Universidad Central*
 - *Universidad de Chile*
 - *Universidad Academia de Humanismo Cristiano*
 - *Universidad de Los Lagos*
 - *Universidad de Santiago de Chile*

- *SITIOS DE INTERNET*
 - *Universidad Concepción www.udec.cl*
 - *Universidad de Antofagasta www.antof.cl*

- *EL ADMINISTRADOR PUBLICO NECESARIO*
 - *Fuente: Formación de Administradores para el Sector Público en América Latina*
 - *Universidad de Chile*
 - *Instituto de Ciencias Políticas*

- *GERENCIA PUBLICA - Documento de Trabajo*
 - *Elementos para un debate (abril 1998)*
 - *Comité Interministerial de Modernización de la Gestión Pública*

- *EL ESTADO AL SERVICIO DE LA GENTE*
 - *Plan Estratégico de Modernización de la Gestión Pública*

- *LEY ORGÁNICA LAS BASES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (D.L. N° 1.446)*
 - *“ Capacitación en el sector público”*
Autor: Comité Interministerial de Modificación de la Gestión Pública
(1996)

- *GUÍA METODOLÓGICA*
Autor: Comité Interministerial de Modificación de la Gestión Pública
(1996)

- *ANUARIO DE CAPACITACIÓN - TESORERÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (1999)*
Autor: Departamento de Personal / Sección Capacitación.

- *ANUARIO DE CAPACITACIÓN - TESORERÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (1999)*

Autor: Departamento de Personal / Sección Capacitación.

- *Encuestas aplicadas a personas egresadas de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, respecto de las carreras de Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública y Administración Pública.*

- *Encuestas aplicadas a personal administrativo de las siguientes entidades públicas:*

- *Ministerio de Salud*
- *Tesorería General de la República*
- *Ministerio de Obras Públicas*
- *Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.)*

- *Encuestas aplicadas a personas egresadas otras universidades, respecto de la carrera de Administración Pública.*

- *Encuestas aplicadas a alumnos egresados de la Enseñanza Media.*

