

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2011
GOBIERNO REGIONAL DE ARICA Y PARINACOTA

Unidad de Personas

Diciembre 2010

INDICE

PRESENTACIÓN

1.- ANTECEDENTES GENERALES

2.- IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN:

- 2.1.- Pertinentes, según los artículos 36 y 37 del DS 69 del 2004
- 2.2.- Para el fortalecimiento de las Competencias Transversales identificadas para la Administración Pública
- 2.3.- Para cumplir con las directrices del Código de Buenas Prácticas Laborales

3.- COMPROMISOS DEL AÑO 2010 Y SUS PLAZOS DE EJECUCIÓN DURANTE EL AÑO 2011

4.- MECANISMOS DE SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS(AS) DE CAPACITACIÓN

5.- MECANISMOS DE SELECCIÓN DE LOS ORGANISMOS CAPACITADORES

6.- CRITERIOS O MECANISMOS DE ASIGNACIÓN Y/O DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO A NIVEL REGIONAL

7.- DEFINICIÓN DE INDICADORES DE GESTIÓN PARA EVALUAR EL PAC 2011

8.- DEFINICIÓN DE MECANISMOS DE EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN TRES DIMENSIONES:

- 8.1.- Satisfacción de los/las participantes de las actividades de capacitación
- 8.2.- Aprendizaje de los/las funcionarios/as que participarán en los cursos
- 8.3.- Aplicación de lo aprendido en las actividades de capacitación, en el puesto de trabajo

9.- MECANISMOS DE ACCESO A LA INFORMACIÓN RELACIONADA AL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y A LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS

10.- PROGRAMA DE CAPACITACIÓN AÑO 2011

11.- DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTARIA POR REGIÓN

ANEXO 1: Metodología para medir satisfacción de los/las participantes de las actividades de capacitación

ANEXO 2: Metodología para evaluar aprendizaje de los/las funcionarios/as que participarán en los cursos

ANEXO 3: Metodología para evaluar la aplicación o transferencia de lo aprendido en las actividades de capacitación, en el puesto de trabajo

PRESENTACIÓN

Santiago, 31 de Diciembre de 2010

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: GOBIERNO REGIONAL DE ARICA Y PARINACOTA

Este documento, presenta los lineamientos que enmarcarán la gestión de capacitación en la institución y la planificación de las actividades de capacitación que se realizarán durante el año 2011, de acuerdo a lo establecido en el Diagnóstico de Detección de Necesidades de Capacitación año 2010.

Es importante señalar que, los antecedentes que se informan más adelante, corresponden al resultado del trabajo del Área de Capacitación, en conjunto con el Comité Bipartito de Capacitación de nuestro Servicio.

De esta forma, el presente Plan Anual de Capacitación (PAC), integra la propuesta de la Unidad de Recursos Humanos, del Área de Capacitación con la asesoría del Comité Bipartito de Capacitación, que han sometido a la decisión final del Jefe de Servicio, quien ha aprobado con fecha XX de Diciembre de 2010 las acciones que este informe detalla.

1.- ANTECEDENTES GENERALES

CUADRO N°

Información Planificada año 2011	Dato
1.1.) Presupuesto total asignado por glosa a la institución a ser utilizado en actividades de capacitación (año 2011).	\$ 14.000.000
1.1.1.) Presupuesto a utilizar en Cursos Contratados con Terceros y en Pago a Profesores y Monitores (año 2011).	\$ 14.000.000
1.1.2.) Presupuesto a utilizar en otros gastos asociados exclusivamente a actividades de capacitación, sean éstos viáticos y/o pasajes (si procede).	\$ 0
1.2.) Otros fondos obtenidos para capacitación, al margen de los recursos de glosa año 2011 (si procede).	\$ 0
1.3.) Total de actividades de capacitación que se han planificado realizar durante el año 2011.	N° 27
1.4.) Total de participantes ¹ que se han planificado capacitar durante el año 2011.	N° 330

¹ En el caso que un/a funcionario/a se estime capacitar más de una vez durante el periodo (en diferentes actividades), corresponde calcular el número total de veces en que éste/a será participante. El "total de participantes", por lo tanto, es la sumatoria de todas las participaciones de los/las funcionarios/as en las diferentes actividades de capacitación programadas.

2.- IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN:

2.1.- Pertinentes, según los artículos 36 y 37 del DS 69 del 2004 del Ministerio de Hacienda

Objetivos estratégicos	Capacitación Pertinente
Administrar eficiente la cartera de inversión, gestionando y controlando la ejecución de acuerdo a la inversión priorizada y programada para el logro del desarrollo sustentable de la Región acorde a la estrategia Regional de Desarrollo.	Evaluación de proyectos (básico)
Administrar y supervisar eficiente la cartera de inversión, gestionando y controlando la ejecución de acuerdo a la inversión priorizada y programada para el logro del desarrollo sustentable de la Región acorde a la estrategia Regional de Desarrollo.	Evaluación de proyectos (intermedio)
Comprender y aplicar correctamente los aspectos técnicos y metodológicos de las normas de administración financiera del Estado a fin de suplir los requerimientos del Gobierno Regional de Arica y Parinacota	Contabilidad de la Nación II
Requisito técnico para el PMG COMPRAS, habilita al Profesional para hacer uso del Portal	Acreditación de Chile Compras
Entrega capacidades técnicas que permiten a profesionales del área de control de gestión revisar el Portal ChileCompras	Curso Malla Básica uso portal Chile Compras
Chequeo de la información y reporte del sistema para elaborar informes	E-learning SIGFE
Administrar sistema diseñado para analistas que funciona a través de la SUBDERE que carga y controla el gasto de la inversión Regional	Chile indica
Aplicar la Ley y Reglamentación de acceso a la información pública a fin de implementar procedimientos que permitan responder de forma eficaz los requerimientos de la ciudadanía.	Capacitación SAIP
Aplicar y mantener actualizada e informar al personal respecto al Derecho que se tiene para cancelación de las remuneraciones	Remuneraciones

Capacitar en materia legal en materia de procedimientos de reembolso, licencias medicas, su cálculo y plazo	Curso de asignación de antigüedad y recuperación de subsidios de incapacidad
Manejo del Software que permite crear Cartas Gantt de forma de planificar tareas y realizar seguimientos	Software Project.

2.2.- Para el fortalecimiento de las Competencias Transversales identificadas para la Administración Pública²

CUADRO N°

Nombre de las competencias transversales elegidas por el Servicio	Nombre de la actividad de capacitación a realizar para fortalecer la competencia elegida
1. Probidad	1. Transparencia y probidad administrativa en la Gestión Pública
2. Trabajo en Equipo	2. Taller de Trabajo en equipo

2.3.- Para cumplir con las directrices del Código de Buenas Prácticas Laborales

CUADRO N°

Directrices del Código de Buenas Prácticas Laborales	Nombre de la actividad de capacitación a realizar para cumplir con estas disposiciones
1. Que incluya(n) temáticas de no discriminación	1. Taller de equidad de género en la elaboración de proyectos
2. Que difunda(n) la normativa sobre protección a los derechos de maternidad y responsabilidades parentales.	2. taller “derechos de la maternidad y responsabilidades parentales”

² Una de las competencias transversales de la Administración Pública a desarrollar durante el año 2011 deberá ser probidad. Los servicios deberán participar de capacitaciones que en esta materia se desarrollen para toda la administración del Estado cuando hayan sido incorporadas a las mismas. De lo contrario, podrán desarrollar capacitaciones en esta temática considerando las orientaciones que entregue la Dirección Nacional del Servicio Civil u otra institución según corresponda.

3.- COMPROMISOS DEL AÑO 2010 Y SUS PLAZOS DE EJECUCIÓN DURANTE EL AÑO 2011

En el Informe Final de Gestión de la Capacitación año 2010, se asumieron algunos compromisos que deberán cumplirse durante el año 2011:

CUADRO N°

Compromisos asumidos año 2010	Plazos de ejecución año 2011
Se subirá en la Pagina Web institucional el plan anual de capacitación 2011	Enero 2011
Se informará a los funcionarios a través de resolución escaneada al mail la orden de capacitación	Dos días después de emitido el informe

4.- MECANISMOS DE SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS(AS) DE CAPACITACIÓN

Respecto a las actividades de Capacitación Pertinente para la promoción, se deberá aplicar lo señalado en el Estatuto Administrativo, artículo 27 letra a), que señala que debe realizarse estrictamente de acuerdo al escalafón. Se considerará la participación del funcionario en cualquiera de las actividades de Capacitación definidas con anterioridad como Pertinente.

Respecto de las actividades de capacitación de perfeccionamiento y voluntarios. Se deberán seleccionar mediante concurso, por lo cual se ha definido el siguiente mecanismo de selección de beneficiarios de acuerdo a acta No. 8 del Comité de Capacitación. Se han definido 5 factores con una determinada ponderación cada uno de ellos y una escala de 1 a 3 con la definición del concepto asociado al puntaje de la escala, que presenta en el siguiente cuadro:

FACTOR	Ponderación	Escala	CONCEPTO
1. Pertinencia.	40%	1	Baja relevancia para las funciones de acuerdo al perfil del cargo que desempeña.
		2	Mediana relevancia para las funciones de acuerdo al perfil del cargo que desempeña.
		3	De alta relevancia para el desempeño de las funciones, de acuerdo al perfil del cargo que desempeña.
2. Resultados obtenidos en cursos de capacitación	15%	1	Reprobó o dejó de asistir sin avisar
		2	Se retiró del curso, pero justificó su retiro y esta fue aceptada por el CBC
		3	Aprobó el curso satisfactoriamente
3. Participación en proceso de Detección de Necesidades de Capacitación ³	15%	1	No participa del Proceso
		2	Participa en una de las actividades del proceso de Detección de Necesidades de Capacitación.
		3	Participa en las actividades del proceso de Detección de Necesidades de Capacitación.
4. Calidad Jurídica del postulante	15%	1	Contratada a Honorarios
		2	Contrata
		3	Planta

³ Se entenderá como actividades del Proceso de Detección de Necesidades de Capacitación, Respuesta de Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación y Priorización de la participación del funcionario en los Cursos de Capacitación.

5.- Priorización de interés en participar en Cursos de Capacitación.	15%	1	Prioridad 5° lugar.
		2	Prioridad 3° y 4 o lugar
		3	Prioridad 1° y 2° lugar.

5.- MECANISMOS DE SELECCIÓN DE LOS ORGANISMOS CAPACITADORES

El Departamento de Administración y Recursos Humanos en conjunto con el Comité Bipartito de Capacitación, elaboró un sistema para evaluar y seleccionar, dentro de la oferta de capacitación que se presenta en Chilecompra, al organismo oferente de capacitación más idóneo. El mecanismo de evaluación y selección se ajusta a la normativa vigente en el proceso de compras y contrataciones públicas y considera los siguientes elementos:

CUADRO N°

Factores técnicos	Ponderación	Escala de Puntuación	Concepto
Oferta Económica ⁴	15%	3	Rango inferior al 10% del costo promedio
		2	Rango de un 10% del costo promedio
		1	Rango inferior al 10% del costo promedio.
Perfil equipo académico ⁵	20%	3	Posee los tres factores a evaluar
		2	Posee dos factores a evaluar.
		1	Posee uno o ningún factor.
Trayectoria y Experiencia en la temática.	15%	3	Posee más de 5 años de experiencia acreditada en la temática
		2	Posee entre 3 y 5 años de experiencia acreditada en la temática.
		1	Posee menos de 3 años de experiencia acreditada en la temática.
Organismo Inscrito en Registro SENCE	5%	3	Inscrito en registro SENCE
		1	No inscrito en registro SENCE
Oferta Técnica ⁶	20%	3	Evaluación superior al promedio.
		2	Evaluación promedio
		1	Evaluación inferior al promedio.
Antecedentes legales	5%	3	Presentación 100% antecedentes legales requeridos.
		1	Presenta antecedentes legales incompletos.

⁴ Se determinará de las ofertas recibidas para la licitación el costo promedio de curso, de la siguiente forma : (Sumatoria del total de las ofertas económicas/ No. total de ofertas)= costo promedio

⁵ Se evaluarán la presencia acumulativa de 3 factores: Cursos impartidos en el área, especialidad y pertinencia de la profesión del académico.

⁶ Se evalúa programa, metodología de enseñanza y acreditación.

Servicios adicionales ⁷	10%	3	Presenta en forma clara y explícita servicios adicionales
		2	Presenta en forma general servicios adicionales
		1	No presenta servicios adicionales.

6.- CRITERIOS O MECANISMOS DE ASIGNACIÓN Y/O DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO A NIVEL REGIONAL

El Gobierno Regional de Arica y Parinacota no posee mecanismo de asignación o distribución de recursos a nivel regional, debido a que es un organismo descentralizado y que no posee Direcciones Regionales.-

7.- DEFINICIÓN DE INDICADORES DE GESTIÓN PARA EVALUAR EL PAC 2011

CUADRO N°

N°	Nombre del indicador	Descripción (qué mide)	Fórmula del indicador	Meta del indicador (a alcanzar 2010)
1.	Porcentaje de funcionarios de planta y contrata capacitados año t.	Porcentaje funcionarios de planta y contrata capacitados en relación a la dotación efectiva durante el año t.	(No de funcionarios de planta y contrata capacitado al menos 1 vez en el año/ Dotación efectiva al 31 de diciembre año t)*100	70%
2.	Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	No. de horas promedio de capacitación por funcionario capacitado durante el año t.	(Número de horas contratadas para capacitación año t/ número de funcionarios capacitados año t)	30 horas
3.	Porcentaje de actividades del PAC ejecutadas en el año t.	Porcentaje de actividades de capacitación ejecutadas en relación con las actividades programadas en el PAC año t.	(Número de actividades del PAC ejecutadas/ Número de actividades planificadas en el PAC año t)	70%
4	Porcentaje de funcionarios que califican como buena la capacitación en forma general.	Porcentaje de funcionarios que califican como Buena la actividad de capacitación en	No. de funcionarios capacitados que califican de Buena el Cursos	

⁷ Servicios adicionales, tales como manuales, material de apoyo, coffe break)

	relación al total de funcionarios encuestados. ⁸	de Capacitación/ Número de funcionarios capacitados encuestados)	75%
--	---	--	-----

8.- DEFINICIÓN DE MECANISMOS DE EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN TRES DIMENSIONES:

8.1.- Satisfacción de los/las participantes de las actividades de capacitación

El Gobierno Regional de Arica y Parinacota, ha definido como mecanismo de satisfacción de los participantes en las actividades de capacitación la aplicación en el 70% de los participantes una encuesta de satisfacción que se ejecute en el año, la Encuesta de Evaluación de Curso de Capacitación. La cual considera los siguientes aspectos:

- Cumplimiento de los Objetivos del Curso de Capacitación, que tiene relación con la percepción del funcionario respecto a los objetivos y las expectativas generadas y la vinculación del curso con el desempeño de las funciones.
- Contenidos y Desempeño de Relator, se evalúa los contenidos y la calidad del relator su capacidad en entrega de los conocimientos, ejemplificar situaciones y mantener interesado al funcionario en el tema.
- Evaluación de infraestructura y aspectos logísticos: se evalúa las condiciones de infraestructura, equipamiento tecnológico y servicios, con el fin de mejorar aquellas áreas que denotan deficiencia.
- ¿Cómo evalúa el Curso de Capacitación en General? Finalmente con esta pregunta se busca la apreciación global del Curso de Capacitación y si el funcionario encuentra que fue un aporte para él, el Comité de Capacitación en conjunto con el Departamento de Recursos Humanos ha estimado que si el 75% de los funcionarios encuestados señalan como “Buena”, se cumple el objetivo de la capacitación. Anexo 1 Encuesta de Evaluación.

8.2.- Aprendizaje de los/las funcionarios/as que participarán en los cursos

La Evaluación del aprendizaje de los funcionarios que participan en actividades de capacitación, es efectuada por los organismos o relatores que realizan los cursos. Lo anterior queda resguardado a través de los términos de referencia que el Gobierno regional de Arica y Parinacota publica en el portal de ChileCompra y en donde se explicitan los requerimientos a este respecto. Las empresas o relatores emiten un Informe al Departamento de Administración y recursos Humanos, con los antecedentes de la evaluación y asistencia a clases. Se anexa modelo de términos de referencia para curso de capacitación. Anexo 2.

8.3.- Aplicación de lo aprendido en las actividades de capacitación, en el puesto de trabajo

Esta herramienta tiene como objetivo evaluar la transferencia de los conocimientos y/o habilidades adquiridas en los cursos y actividades de capacitación al puesto de trabajo. Para tal efecto este instrumento ésta diseñado para que el superior directo evidencie los logros efectivamente alcanzado producto de la formación recibida.

⁸ Se deberá aplicar al 70% de los participantes de cursos de capacitación.

9.- MECANISMOS DE ACCESO A LA INFORMACIÓN RELACIONADA AL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y A LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS

Cabe señalar que la página web del Gobierno Regional se publica las acciones en forma permanente del Comité de Capacitación.

CUADRO N° 8

Mecanismos de difusión de actividades y del proceso de capacitación que se utilizará en el periodo 2010	% Aproximado de dotación informada (cobertura)
1. Página web del Gobierno Regional de Arica y Parinacota	85%
2. Correo electrónico adjuntando información	85%
3. Entrega copia de Resoluciones Exentas.	100%

10.- PROGRAMA DE CAPACITACIÓN AÑO 2011

A continuación se presentan las actividades de capacitación que se realizarán durante el año, de acuerdo a los resultados obtenidos en el Informe de Diagnóstico de Detección de Necesidades de Capacitación año 2010.

CUADRO N°

N°	Nombre actividad de capacitación programada	Capacitación Pertinente para la promoción (DS.69)	Necesidad de capacitación a la que corresponde ⁹	Fecha tentativa de realización (1er o 2do semestre) ¹⁰	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2011		Tipo de actividad (marque con una x)		Monto estimado de inversión (\$)
		SI/NO			Nivel central	Regiones	Interna	Externa	
1	Contabilidad De la Nación II	SI		Primer Semestre	4			x	1.000.000
2	Acreditación de Chile Compra	Si		Segundo Semestre	4			x	0
3	Curso Malla Básica uso portal	Si		Primer Semestre	4			x	0
4	Probidad			Segundo Semestre	10			x	0
5	SIGFE E-Learning	SI		Segundo Semestre	10			x	0
6	Chile Indica	SI		Segundo Semestre	10			x	0
7	SAIP sistema acceso a la información pública	SI		Segundo Semestre	20		x		0
8	Primeros auxilios			Segundo Semestre	12			x	0
9	Brigada de emergencia			Segundo Semestre	12			x	0
10	Orientación y prevención de riesgos			Segundo Semestre	20			x	0
11	Ergonomía en la oficina			Segundo Semestre	15			x	0
12	Curso de Tai- Chi			Primer Semestre	40			x	2.000.000
13	Curso de Remuneraciones	SI		Segundo Semestre	4			x	1.000.000
14	Evaluación de Proyectos(básico)	SI		Primer Semestre	5			x	0
15	Evaluación de Proyectos(intermedio)	SI		Primer Semestre	2			x	0

⁹ Indicar el tipo de necesidad que da origen a la actividad de capacitación: brechas de competencias transversales y/o específicas, necesidades detectadas durante el proceso de retroalimentación de precalificador/a a precalificado/a, necesidades de otros Sistemas de PMG, fortalecer competencia transversal, cumplimiento de directrices del Código de Buenas Prácticas Laborales, entre otras.

¹⁰ Se sugiere considerar programación semestral, no obstante, aquellos Servicios que tengan claramente identificadas las fechas de ejecución de una actividad de capacitación, podrán señalarlas.

16	Asignación de antigüedad y recuperación de subsidios de incapacidad	SI	Primer Semestre	5			x	1.250.000
17	Cueca y baile entretenido		Segundo Semestre	30			x	900.000
18	Trabajo en Equipo		Primer Semestre	15			x	1.500.000
19	Mecánica automotriz		Primer Semestre	10			x	600.000
20	Electricidad automotriz		Primer Semestre	10			x	800.000
21	Word intermedio		Primer Semestre	15			x	1.500.000
22	Excel intermedio		Primer Semestre	15			x	1.500.000
23	Software Project	SI	Segundo Semestre	10			x	1.250.000
24	Atención a público interno- externo		Segundo Semestre	10			x	700.000
25	Capacitación del Nuevo Reglamento de Calificaciones del Gob. Regional		Primer Semestre	50			x	0
26	Equidad y género en Elaboración de proyectos sociales		Primer Semestre	20			x	0
27	Taller de maternidad y desarrollo de responsabilidades paternas		Primer Semestre	12			x	0
	TOTALES							14.000.000

11.- DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTARIA POR REGIÓN

Atentamente,

El Gobierno Regional de Arica y Parinacota no posee mecanismo de asignación o distribución de recursos a nivel regional, debido a que es un organismo descentralizado y que no posee Direcciones Regionales.-

RODOLFO BARBOSA BARRIOS
INTENDENTE
REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA

Distribución:

- ✓ Para conocimiento de todos los/as funcionarios/as de la Institución
- ✓ Comité Bipartito de Capacitación
- ✓ Unidad de Recursos Humanos
- ✓ Área de Capacitación
- ✓ Encargado/a de PMG
- ✓ Auditor interno
- ✓ Subir a : www.sispubli.cl
- ✓ Archivo de la Dirección

ANEXO 1

Metodología para medir satisfacción de los/las participantes de las actividades de capacitación

Se Realizara una encuesta satisfacción.
La escala se diseñará en el mes de enero de 2011