



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2014

SUBSECRETARIA DE AGRICULTURA

Departamento de Gestión de Personas

Marzo 2014

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.

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

4.- MECANISMOS DE SELECCIÓN DE LOS ORGANISMOS CAPACITADORES

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

6.- DEFINICIÓN DE INDICADORES DE GESTIÓN PARA EVALUAR EL PAC 2014

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

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

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

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

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

9.- PROGRAMA DE CAPACITACIÓN AÑO 2014

10.- DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTARIA POR REGIÓN

PRESENTACIÓN

Santiago, Marzo 2014

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: Subsecretaría de Agricultura

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 2014, de acuerdo a lo establecido en el Diagnóstico de Detección de Necesidades de Capacitación año 2013.

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 del Departamento de Gestión de Personas, 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 las acciones que este informe detalla.

1.- ANTECEDENTES GENERALES

Información Planificada año 2014	Dato
Presupuesto total asignado por glosa a la institución a ser utilizado en actividades de capacitación.	\$ 22.510.000
Presupuesto a utilizar en Cursos Contratados con Terceros y en Pago a Profesores y Monitores.	\$ 22.510.000
Total de actividades de capacitación que se han planificado realizar durante el año 2014.	Nº 34
Total de participantes ¹ que se han planificado capacitar durante el año 2014.	Nº 816
Total de funcionarios que se han planificado capacitar durante el año 2014.	Nº 213

2.- IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

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

Se consideran en la propuesta, actividades de capacitación pertinentes para concursabilidad interna de los/as funcionarios/as de esta Subsecretaría, las capacitaciones técnicas de áreas específicas, tanto para el nivel central y regional. Estas capacitaciones serán orientadas a desarrollar y/o potenciar las competencias y habilidades de los profesionales para capacitar a clientes externos del Ministerio, como son ciudadanos que administran empresas del área de la agricultura.

A su vez, se contemplan actividades de capacitación para los/as funcionarios/as que desempeñan labores administrativas con la finalidad de que las herramientas obtenidas y desarrolladas en dichas actividades sirvan para la ejecución eficiente de sus tareas, facilitando la gestión de sus funciones.

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.

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

Nombre de la/s competencia/s transversal/es elegida/s por el Servicio	Nombre de la/s actividad/es de capacitación a realizar para fortalecer la competencia elegida
1.- Probidad	1. LEY DE TRANSPARECIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA N°20.285
2.- Competencias técnicas	1. ACTUALIZACIÓN DE TÉCNICAS DE ORTOGRAFÍA Y REDACCIÓN 2. ACTUALIZACIÓN EN IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE SUELO 3. CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL 4. EXCEL AVANZADO 5. EXCEL INTERMEDIO 6. FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS 7. GESTIÓN AMBIENTAL 8. IDENTIFICACIÓN DE ENERGÍAS RENOVABLES NO CONVENCIONALES 9. TALLER: MANEJO DE PRESUPUESTO GUBERNAMENTAL 10. WORD AVANZADO 11. ANÁLISIS DE CAUSA Y TRATAMIENTO DE NO CONFORMIDADES 12. LICITACIONES PÚBLICAS 13. PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO: PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN Y SEGUIMIENTO PARA LA GESTIÓN
3.- Conocimiento de la Normativa vigente	1. ESTATUTO ADMINISTRATIVO 2. LEY DE BASES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO N°18.575 3. LEY ESTABLECE BASES DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS QUE RIGEN LOS ACTOS DE LOS ORGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO N°19.880 4. LEY GENERAL DE URBANISMO Y CONSTRUCCIÓN 20.016 DFL 458: Art. 55 y 56. 5. NORMA ISO 9001:2008
4.- Trabajo en Equipo	1. LIDERAZGO 2. TRABAJO EN EQUIPO OUTDOOR
5.- Comunicación	1. COMUNICACIÓN EFECTIVA 2. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS 3. TÉCNICAS DE ORATORIA Y HABLAR EN PÚBLICO

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

La determinación de los beneficiarios de actividades de capacitación, se realiza de acuerdo a los resultados del Diagnóstico de Detección de Necesidades de Capacitación Institucional que anualmente se aplica al personal y cuya metodología incluye las solicitudes de capacitación por funcionario/a.

La capacitación fue asignada considerando el mayor puntaje, el que se obtiene de la prioridad de la elección del funcionario y la de su jefatura. Los resultados de la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación individual son contrastados en el caso de los profesionales (cuarto nivel jerárquico) y jefaturas de tercer nivel con la encuesta de evaluación de competencias aplicada.

Conjuntamente con ello, se consideran también los requerimientos de los sistemas y PMG institucional en función de las tareas desempeñadas por el personal, y las líneas de trabajo de Brechas de Competencias y Área de Desarrollo.

Para determinar los funcionarios beneficiarios del Plan Anual de Capacitación (PAC), el Comité Bipartito de Capacitación considerará:

1. La Glosa Presupuestaria aprobada por la Dirección de Presupuesto para el año correspondiente a la ejecución del PAC;
2. Listado de Acciones requeridas Sistemas de PMG;
3. Listado de Cursos Priorizados obtenido de la aplicación de la Encuesta de Necesidades de Necesidades
4. Listado de cursos asociados a Brechas de Competencias obtenido de la aplicación de las Encuestas de Evaluación de Competencias, e
5. Informes de resultado de las capacitaciones realizadas del PAC anterior.

4.- MECANISMOS DE SELECCIÓN DE LOS ORGANISMOS CAPACITADORES

El Departamento de Gestión de Personas, junto al Área de Capacitación y con asesoría del Departamento de Compras y Contrataciones, elaboró un sistema para evaluar y seleccionar, dentro de la oferta de capacitación que se presenta en mercado público, al organismo oferente de capacitación más idóneo. El mecanismo de evaluación y selección considera los siguientes elementos:

Factores técnicos	Ponderación	Escala de puntuación
Contenidos	45%	0-100
Experiencia del Relator en la Materia	40%	0-100
Oferta Económica	10%	0-100
Cumplimiento de Requisitos Formales	5%	0-100

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

Criterio(s) o mecanismo(s) de asignación o distribución presupuestaria a nivel regional	Ventajas o fortalezas del(los) criterio(s) o mecanismo(s) de distribución presupuestaria a nivel regional elegido
1. Aplicación de Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación. Requerimiento de capacitación individual y de la jefatura.	La participación de las regiones está asegurada en el proceso de detección de necesidades de capacitación al ser un procedimiento de carácter integrativo. Para la selección de los beneficiarios de capacitación ese es un insumo y tiene connotación nacional en la distribución de los recursos. No existe un criterio del CBC centralista, por lo que la capacitación se asigna por la puntuación resultante de las respuestas individuales y de las jefaturas de equipo a la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación, de los requerimientos de PMG y del resultado de la aplicación de la encuesta de evaluación de competencias en los casos del tercer y cuarto nivel jerárquico.
2. Requerimiento de capacitación de Sistemas de PMG.	Los encargados de los Sistemas solicitan incluir sus actividades de capacitación en el Plan Anual, según lo estipulan los requisitos técnicos y medios de verificación correspondiente.
3. Aplicación de la Encuesta de Evaluación de competencias al tercer y cuarto nivel jerárquico institucional cuyo resultado son las brechas de competencias susceptibles de abordar mediante acciones de capacitación.	Las capacitaciones se otorgan según requerimiento pero también bajo la perspectiva de la pertinencia según funciones. De las competencias evaluadas se establece que aquellas dos competencias en las que se detecten las mayores brechas serán abordadas por el PAC, desarrollándose un Programa de entrenamiento cuyo objetivo es la disminución o cierre de las brechas detectadas.

6.- DEFINICIÓN DE INDICADORES DE GESTIÓN PARA EVALUAR EL PAC 2014

Nº	Nombre del indicador	Descripción (qué mide)	Fórmula del indicador	Meta del indicador (a alcanzar 2014)
1.	Porcentaje de evaluación de Capacitación.	Porcentaje de jefatura que manifiestan estar satisfechos por el resultado de las capacitaciones de sus funcionarios.	$(\text{N}^\circ \text{ de Encuestas en donde las Jefaturas manifiestan un Alto Nivel de Eficacia de las capacitaciones realizadas a los funcionarios a su cargo} / \text{N}^\circ \text{ total de encuestas de eficacia respondidas por las Jefaturas de los funcionarios que han sido capacitados}) * 100$	70%
2.	Porcentaje de ejecución presupuestaria	Porcentaje de ejecución presupuestaria en glosa de capacitación	$(\text{Monto presupuesto ejecutado en glosa de capacitación} / \text{Monto Total en glosa de capacitación}) * 100$	95%
3.	Porcentaje de funcionarios que responden la Encuesta de Detección de Necesidades	Porcentaje de funcionarios (planta y contrata) que responden la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación del total de las Encuestas enviadas.	$(\text{N}^\circ \text{ de encuestas de detección de necesidades de Capacitación recibidas} / \text{N}^\circ \text{ total de encuestas enviadas}) * 100$	80%

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

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

El CBC ha elaborado una Encuesta de Evaluación del grado de satisfacción de la capacitación recibida. Este instrumento forma parte de los Registros del Sistema de Gestión de la Calidad de la Institución (Encuesta de Evaluación del Grado de Satisfacción de la acción de capacitación aplicada). Su función es solicitar información respecto del grado de cumplimiento de las expectativas del curso, de la oportunidad de los temas tratados en la capacitación, respecto de las necesidades de capacitación del/a participante, la profundidad en el tratamiento de los temas, la aplicación de los contenidos en el trabajo habitual, el nivel técnico de los relatores, la metodología empleada, las respuestas a las consultas, así como respecto de la infraestructura, material audiovisual y organización de la actividad. Cada ítem se evalúa según el grado de satisfacción: alto nivel de satisfacción, medianamente satisfecho, bajo nivel de satisfacción.

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

La metodología para evaluar el aprendizaje de los participantes de las acciones de capacitación depende de los cursos ejecutados y es realizada por la consultora o responsable de la actividad, según corresponda, en una prueba de evaluación final que es remitida a la Encargada de Evaluación, Desarrollo y Capacitación.

En la prueba de conocimientos se realizan preguntas que permiten conocer el grado de aprendizaje teórico y práctico de los asistentes en la materia tratada. La evaluación de contenidos es en una pauta de desarrollo, de selección múltiple o ambas modalidades, que establece una escala de evaluación con notas o porcentual.

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

El Dpto. de Gestión de Personas en base a la metodología elaborada por la Dirección Nacional del Servicio Civil, aplicó la metodología para conocer el grado de aplicabilidad o transferencia que la capacitación tuvo en el puesto de trabajo. La metodología para el año 2013 establecerá un procedimiento mantendrá en cuanto a la aplicación de encuestas de email marketing, aplicándose a los funcionarios capacitados y a las jefaturas o responsables de la actividad de capacitación, de manera de mejorar la comunicación y obtener información de quienes han solicitado la actividad de capacitación para el funcionario, sin embargo, no serán los únicos mecanismos de levantamiento de información, ya que se incorporarán variables como nivel de reacción o satisfacción y evaluación de aprendizaje de la actividad.

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

Mecanismos de difusión de actividades y del proceso de capacitación que se utilizará en el periodo 2014	% Aproximado de dotación informada (cobertura)
1. Intranet	100%
2. Memos	20%
3. Correo electrónico en la que se adjunta información	100%

9.- PROGRAMA DE CAPACITACIÓN AÑO 2014

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 2013.

LÍNEA DE TRABAJO	N°	NOMBRE DE ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	CAPACITACIÓN PERTINENTE PARA LA PROMOCIÓN (DS.69) SI/NO	N° ESTIMADO DE PARTICIPANTES QUE SE CAPACITARÁN AÑO 2014		TIPO DE ACTIVIDAD	MONTO ESTIMADO DE INVERSIÓN	% DE PRESUPUESTO
				Nivel Central	Regiones			
DETECCIÓN DE NECESIDADES	1	ACTUALIZACIÓN DE TÉCNICAS DE ORTOGRAFÍA Y REDACCIÓN	NO	7	5	EXTERNA	\$ 600.000	54%
	2	ACTUALIZACIÓN EN IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE SUELO	NO	0	8	EXTERNA	\$ 700.000	
	3	COMUNICACIÓN EFECTIVA	NO	13	11	EXTERNA	\$ 500.000	
	4	CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL	SI	4	1	EXTERNA	\$ 600.000	
	5	ESTATUTO ADMINISTRATIVO	SI	14	5	EXTERNA	\$ 800.000	
	6	EXCEL AVANZADO	NO	10	9	EXTERNA	\$ 850.000	
	7	EXCEL INTERMEDIO	NO	2	10	EXTERNA	\$ 600.000	
	8	FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	SI	6	7	EXTERNA	\$ 900.000	
	9	GESTIÓN AMBIENTAL	SI	0	10	EXTERNA	\$ 700.000	
	10	GESTIÓN DE PROCESOS	SI	10	7	EXTERNA	\$ 800.000	
	11	IDENTIFICACIÓN DE ENERGÍAS RENOVABLES NO CONVENCIONALES	NO	1	5	EXTERNA	\$ 600.000	
	12	LEY DE BASES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO N°18.575	SI	3	1	EXTERNA	\$ 400.000	
	13	LEY ESTABLECE BASES DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS QUE RIGEN LOS ACTOS DE LOS ORGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO N°19.881	SI	9	6	EXTERNA	\$ 700.000	
	14	LEY GENERAL DE URBANISMO Y CONSTRUCCIÓN 20.016 DFL 458: Art. 55 y 56.	SI	1	6	EXTERNA	\$ 700.000	
	15	LIDERAZGO	NO	9	5	EXTERNA	\$ 500.000	
	16	NEGOCIACIÓN	NO	5	5	EXTERNA	\$ 500.000	
	17	PROTOCOLO Y ATENCIÓN DE REUNIONES	NO	7	8	EXTERNA	\$ 500.000	
	18	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	NO	15	8	EXTERNA	\$ 0	
	19	TALLER: MANEJO DE PRESUPUESTO GUBERNAMENTAL	NO	6	6	INTERNA	\$ 0	
	20	TÉCNICAS DE ORATORIA Y HABLAR EN PÚBLICO	NO	5	6	EXTERNA	\$ 700.000	
	21	WORD AVANZADO	NO	2	4	EXTERNA	\$ 400.000	

LÍNEA DE TRABAJO	N°	NOMBRE DE ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	CAPACITACIÓN PERTINENTE PARA LA PROMOCIÓN (DS.69) SI/NO	N° ESTIMADO DE PARTICIPANTES QUE SE CAPACITARÁN AÑO 2014		TIPO DE ACTIVIDAD	MONTO ESTIMADO DE INVERSIÓN	% DE PRESUPUESTO
				Nivel Central	Regiones			
NECESIDADES DE OTROS SISTEMAS Y PMG'S	22	NORMA ISO 9001:2008	SI	5	5	EXTERNA	\$ 500.000	9%
	23	ANÁLISIS DE CAUSA Y TRATAMIENTO DE NO CONFORMIDADES	NO	1	20	EXTERNA	\$ 690.000	
	24	ATENCIÓN CIUDADANA	SI	5	5	INTERNA	\$ 0	
	25	LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA N°20.285	SI	5	5	INTERNA	\$ 0	
	26	LICITACIONES PÚBLICAS	SI	0	14	INTERNA	\$ 0	
	27	PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO DE METAS. RETROALIMENTACIÓN	NO	61	85	EXTERNA	\$ 800.000	
	28	PROGRAMA AUTOCUIDADO Y SEGURIDAD	NO	Por definir		EXTERNA	\$ 0	
	29	INFORME FAVORABLE PARA LA CONSTRUCCIÓN (IFC) DENTRO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD (SGC) Y UNIBOX	NO	0	30	INTERNA	\$ 0	
	ÁREA DE DESARROLLO	30	TRABAJO EN EQUIPO OUTDOOR	NO	2	44	EXTERNA	
31		CALIDAD DE VIDA	NO	83	114	EXTERNA	\$ 1.000.000	
32		COFINANCIAMIENTO DIPLOMADOS	NO	Por definir		EXTERNA	\$ 2.000.000	
33		SEMINARIOS	NO	0	15	EXTERNA	\$ 1.470.000	
BRECHAS DE COMPETENCIA	34	PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO: PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN Y SEGUIMIENTO PARA LA GESTIÓN	NO	19	36	EXTERNA	\$ 1.000.000	4%
TOTALES				310	506		\$ 22.510.000	100%

10.- DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTARIA POR REGIÓN

Planificación de distribución presupuestaria por región	Monto (\$)	% en relación al Presupuesto total
1. Tarapacá	\$918.297	4%
2. Antofagasta	\$927.781	4%
3. Atacama	\$737.266	3%
4. Coquimbo	\$503.856	2%
5. Valparaíso	\$559.258	2%
6. L.G.B. O'Higgins	\$791.545	4%
7. Maule	\$1.949.882	9%
8. Bío Bío	\$2.566.115	11%
9. Araucanía	\$1.578.279	7%
10. Los Lagos	\$1.473.952	7%
11. Aysén y del Gral. Carlos Ibáñez del Campo	\$514.972	2%
12. Magallanes y de la Antártica Chilena	\$726.797	3%
13. Metropolitana	\$840.847	4%
14. Los Ríos	\$1.367.729	6%
15. Arica – Parinacota	\$522.112	2%
16.- Of. Central	\$6.531.312	29%
TOTAL	\$ 22.510.000	100%

Atentamente,

CLAUDIO TERNICIER GONZÁLEZ
SUBSECRETARIO DE AGRICULTURA

JVS/SVG/KAR

Distribución:

- ✓ Para conocimiento de todos los/as funcionarios/as de la Institución
- ✓ Comité Bipartito de Capacitación
- ✓ Depto. Gestión de Personas
- ✓ Subir a : www.sispubli.cl
- ✓ Archivo de la Dirección