

# Academia de Capacitación Municipal y Regional

Versión: 5

Ministerio de Interior y Seguridad Pública

Subsecretaría Desarrollo Regional y Administrativo

Año de inicio: 2012

Año de término: Permanente

## 1. ANTECEDENTES

**Unidad responsable:** Gabinete

**Nombre del encargado:** José Agustín Olavarría Rodríguez

**Cargo:** Jefe de Departamento Academia de Capacitación Municipal y Regional

**Teléfono(s):** 2 26763072

**E-mail:** jose.olavarría@subdere.gov.cl

**Programas presupuestarios según Ley de Presupuestos:**

Partida presupuestaria	Capítulo	Programa	Subtítulo	Ítem	Asignación
05	05	02	24	03	033
05	05	02	24	03	026

**Señale dentro de qué Política Ministerial se encuentra el programa descrito, y si este corresponde a algún compromiso contenido en el "Programa de Gobierno 2018-2022":** El Programa se encuentra inserto dentro de las políticas de descentralización y de transferencias de competencias a las Regiones (Gobiernos Regionales y Municipios).

**¿El Programa descrito se vincula con un subsistema o conjunto articulado de programas de una determinada política pública?:** Ninguno

**Señale la Misión del Servicio o Institución Pública responsable del programa (acorde al Formulario A-1 Dirección de Presupuestos):** Impulsar y conducir las reformas institucionales en materia de descentralización, que contribuyan a una efectiva transferencia de atribuciones y responsabilidades en el ámbito político, económico y administrativo a los gobiernos regionales y a los municipios.

**Señale el/los objetivo/s estratégico/s de la institución responsable a los que se vincula el programa (acorde al Formulario A-1 Dirección de Presupuestos):** 1.- Proponer reformas legales, diseñar y evaluar políticas públicas que fortalezcan las competencias administrativas, económicas y políticas de los gobiernos regionales y municipios.

2.- Fortalecer las capacidades técnicas, institucionales y el capital humano en los Gobiernos Regionales y los municipios para el diseño e implementación de políticas, planes y programas de desarrollo regional y local, impulsando la innovación; la competitividad; la creación de redes y el fortalecimiento de los territorios.

3.- Administrar fondos de inversión e implementar la transferencia progresiva de programas sectoriales en el marco de la transferencia de servicios y competencias a los niveles regional y municipal para mejorar la focalización y la efectividad de las políticas públicas y su efecto en la calidad de vida de la población.

**Identifique el marco normativo que regula al Programa, especificando Leyes, Decretos, Resoluciones, Bases, Convenios, detallando que contiene cada uno, su año de promulgación y cuáles son los aspectos regulados:** La Academia de Capacitación Municipal y Regional se creó a través de la Ley N°20.557 de Presupuestos del Sector Público para el año 2011 y desde entonces se ha regido por la Ley de Presupuestos del Sector Público de cada año. Estando contenida el año 2020, en la Partida Presupuestaria 05, Capítulo 05, Programa 02, Subtítulo 24, Ítem 03, Asignación 026, Glosa 02 asociada a esta asignación. Ello se complementa con las siguientes normativas:

Resolución Exenta N° 352 del 11 de enero de 2017 que determina el Directorio del Programa Academia de Capacitación Municipal y Regional.

Ley N°20.742 el 14 de abril de 2014 que en sus artículos 4° al 9° crea El Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales Este se encuentra en la Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2020 en la Partida Presupuestaria 05, Capítulo 05, Programa 02, Subtítulo 24, Ítem 03, Asignación 033, Glosa 04 asociada a esta asignación.

D.S. N°1933/2014. Reglamento del Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales.

Todos los años, cada línea programática publica distintas formas de contratación de proveedores (licitaciones, convenio marco, gran compra, etc.) y Bases de convocatorias a concurso a becas y capacitaciones para funcionarios.

## 2. DIAGNÓSTICO

**Problema principal que el programa busca resolver:** Funcionarios de los gobiernos subnacionales carecen de las competencias profesionales, técnicas y/o de especialización necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

**Analice cómo ha evolucionado el problema o necesidad, identificando su variación desde que se inició la implementación del programa hasta la actualidad, presentando datos cuantitativos que permitan dimensionar esta evolución y la necesidad de un cambio de diseño. Asimismo, se debe caracterizar a la población afectada por el problema (población potencial), utilizando la fuente de información más actualizada e indicando si afecta de manera particular a algún grupo específico de la población (mujeres, pueblos indígenas, entre otros).**

**Señale la fecha y fuente de información utilizada (Ej: CENSO, CASEN 2017, Registro Social de Hogares, etc.):** Para el presente diagnóstico los gobiernos subnacionales son los 345 Municipios del país con sus 66 asociaciones de funcionarios legitimadas por la Ley 19.296 y Concejo municipal, así como también los Gobiernos Regionales y su Consejo Regional, en definitiva todos los organismos e instituciones a quienes la descentralización les ha significado una "transferencia de competencias y recursos, desde el gobierno central, entregándoles autonomía en la toma de decisiones y poder decisorio local acerca de materias delimitadas por la misma autoridad central" (BCN, 2019).

La OCDE observó el año 2009 que "en Chile, existe una amplia percepción que las actuales capacidades de los gobiernos locales son insuficientes para ejecutar sus mandatos de manera satisfactoria. Los equipos de los gobiernos subnacionales tienden a tener menos capacitación formal que

los funcionarios públicos del nivel central. La falta de competencias en los gobiernos subnacionales chilenos está vinculada a los limitados presupuestos de la mayoría de los gobiernos regionales y municipales para contratar profesionales calificados" (Estudios Territoriales de la OCDE, 2009)

Estas competencias que requieren los funcionarios de gobiernos subnacionales "son los conocimientos y habilidades necesarias que deben dominar"(ChileValora. 2019) para una gestión interna y entrega de servicios que respondan no sólo a las expectativas del gobierno central sino que también a las necesidades de sus instituciones y territorios. Estas pueden ser a nivel profesional, técnico y/o de especialización.

Entendiéndose por competencias profesionales a "la plataforma sobre la cual se sustentan las capacidades de un profesional en su desempeño individual, constituyéndose este en el capital humano avanzado"(UANL, 2018) , por competencias técnicas a "aquellas específicas de un dominio del conocimiento que otorgan las herramientas para un desempeño en un contexto de aplicación específico"(MINEDUC, 2017) y de especialización aquellas relacionadas con "los conocimientos teóricos y prácticos que contribuyen a mejorar el desempeño de un funcionario y su capacidad de liderar los cambios a los que se ve enfrentada la administración local y regional"(SUBDERE, 2020).

Cabe destacar que en el año 2012, el programa enfoca su oferta en virtud del análisis de dos estudios contratados por SUBDERE. Estos concuerdan en que "hay desmotivación por parte del personal a capacitarse por las escasas posibilidades de ascensos y movilidad interna, hay mala planificación para realizar capacitación, esto asociado a la poca disponibilidad de tiempo de los funcionarios y la distancia entre el municipio y el lugar de capacitación"(Rebolledo. UCHILE, 2014).

Además, dichos estudios logran recoger las necesidades de capacitación en temáticas como: · Leyes/Conceptos jurídicos, Uso de softwares/Sitios web, Funcionamiento municipal, Contabilidad gubernamental, Redacción y elaboración de documentos, Planificación/Gestión interna, Gestión de proyectos, Liderazgo, Atención de público, Planificación, Trabajo en Equipo, Relaciones Interpersonales, Resolución de conflictos, Manejo del estrés y Negociación."(Rebolledo. UCHILE, 2014)

En la actualidad, estas necesidades dicen relación con áreas relacionadas a Administración Pública, RRHH o Desarrollo de Personas, Liderazgo, Gestión de Proyectos Municipales, Compras Públicas, Finanzas y Desarrollo Territorial, ello en virtud de que en los últimos dos años, 2019 y 2020 , de un total de 36.933 postulaciones recibidas para los programas de capacitación y formación de la Academia, la demanda por capacitación ha estado concentrada en un 70% en dichas áreas. Por otro lado, la demanda por formación técnica se ha concentrado en áreas relacionadas con Asistencia Social y RRHH y respecto a formación profesional en áreas relacionadas con Administración Pública y Trabajo Social.

A lo anterior cabe mencionar que del total de funcionarios y autoridades municipales que postularon, un 4,6% de ellos posee estudios de nivel medio, concentrándose sobre un 80% en el Fondo de Becas, un 12,8% tiene estudios técnicos y un 82,6% posee nivel profesional.

Respecto a la distribución territorial, de 22.050 postulaciones recibidas el año 2020, un 50,8% están concentradas en las regiones de Valparaíso, Araucanía, Bío Bío y Metropolitana, siendo las regiones con más baja postulación y no superando el 3%: Arica, Antofagasta, Tarapacá, Atacama, Aysen, Los Ríos y Magallanes. En cuanto al resto de las regiones, sus postulaciones oscilan entre un 4% y un 8%.(Academia de Capacitación, 2020. Análisis de Demanda 2019-2020).

En cuanto a la caracterización de la actual población potencial, cabe tener presente que de un total de 116.631 funcionarios municipales, incluidos los alcaldes, un 55,16% son funcionarios hombres y un 44,83 son funcionarias mujeres, donde sólo un 11,9% de los Alcaldes son mujeres(SERVEL,2016), y existiendo sólo un 31,5% de funcionarios profesionales (SINIM 2019). En cuanto a Concejales municipales estos alcanzan los 2.240 según el SERVEL 2016, donde un 24,6 % son mujeres.

En lo que respecta a los 16 Gobiernos Regionales, el total de funcionarios para el año 2019 alcanzaba las 2.200 personas y en cuanto a los Cores son 278 con un 26,26% de mujeres en el cargo según el SERVEL 2017.

De las 66 asociaciones municipales, el total de funcionarios alcanza un total aproximado de 194 funcionarios, todos ellos con formación técnica o profesional de base.(Secretaría Nacional de Asociaciones Municipales, 2020).

**A partir del problema o necesidad identificado, detalle la/s causa/s que generan dicha situación negativa, considerando aquellas causas que se relacionan al ámbito de acción de la institución responsable del programa y de la/s que el programa se hará cargo de resolver a través de los componentes de su estrategia de intervención. Señale la fecha y fuente de información utilizada:** Se identifican 5 Causas de las cuales se hace cargo el programa:

1. Dado que los gobiernos subnacionales están en un proceso constante de adaptación a normativas que buscan modernizar y descentralizar la gestión pública, surge en ellos la necesidad de capacitarse y actualizar sus conocimientos y habilidades, pero no cuentan con el apoyo presupuestario suficiente para capacitarse, toda vez que la capacitación como ítem dentro del presupuesto municipal, no cuenta con la inversión suficiente para responder a las necesidades de especialización de los funcionarios municipales, ello se corrobora ya que "en el año 2018 los municipios destinaron a capacitación en promedio, un 0,41% del total de gastos en personal, lo que significó un aumento de +0,03% respecto al año anterior" (AMUCH,2019).

Existiendo una gran desigualdad entre municipios respecto a la capacidad de inversión en capacitación, existiendo el año 2019, 11 municipios con \$0 inversión en capacitación, 56 municipios que invirtieron entre \$100.000 y 2 millones de pesos, y en el otro extremo hubieron 15 municipios que invirtieron entre 40 y 145 millones de pesos(SINIM 2019).

Sumado a que el costo promedio del mercado por un estudio de especialización a nivel de diplomado es muy elevado, considerando que ya para el año 2012 bordeaba los \$1.040.000(CNED, 2012).

Visto así se crea un área de oferta de diplomados de especialización para dar respuesta a las necesidades de capacitación municipal en áreas emergentes y contingentes.

2. Los funcionarios municipales y de Gores, frente a la necesidad de obtener capacitaciones específicas de su quehacer, sobre plataformas digitales de gestión, y en temáticas contingentes, no cuentan con una oferta programática en la educación formal, por ser áreas propias del subsector municipal y regional muy acotadas y con capacitaciones de corto alcance, sentándose las bases para crear, por parte de la Academia, un Sistema de Aprendizaje a Distancia (SIAD) con cursos específicos de corta duración.

3 Existen un conjunto de competencias en los funcionarios municipales, adquiridas a través de la experiencia, fuera del sistema de educación formal y que los municipios requieren certificar para dar cuenta de los conocimientos, habilidades y aptitudes existentes en sus funcionarios frente a un determinado oficio y a su vez, asegurar un estandar mínimo de calidad en la gestión de estos.

Esto es una necesidad relevante toda vez que existe sobre un 72% de funcionarios que no son profesionales(SINIM 2019). Y pese a que desde el año 2008 se creó el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales(ChileValora 2020), éste sólo estaba orientado al sector industrial, no existiendo por casi una década, una línea de acción en el ámbito municipal que definiera un mapa de procesos y perfiles ocupacionales para encausar la certificación de calidad en la gestión y formación en dicho subsector.

Es así que el año 2017, SENCE junto a ChileValora y la Academia, levantan el Mapa de Procesos del Subsector Municipal que permitió identificar "una representación gráfica de los principales macro procesos, procesos, subprocesos y funciones asociados a la cadena de valor del subsector municipal, y a su vez definir trayectos formativos y perfiles ocupacionales"(SUBDERE, 2017), implementándose desde la Academia la Certificación de Competencias Laborales Municipales.

4. Este mismo grupo de funcionarios se enfrenta además a disposiciones normativas que regulan a los municipios respecto a la creación de cargos directivos o la actual Ley 20.922 que permite actualizar las Plantas Municipales, exigiendo mayor formación técnica o profesional para aspirar a nuevos cargos, requiriendo que "en caso que se incremente el número total de cargos en la planta de personal, a lo menos un 75% de los nuevos cargos que se creen deberán requerir título profesional o técnico"(BCN, 2016). Visto así y tras la necesidad de reconocer la experiencia laboral de los funcionarios y no reemplazar dicho capital humano por profesionales externos, se crea el Fondo de Becas( 2014), el que genera un sistema de becas para estudios técnicos, profesionales, diplomados y postítulos para funcionarios municipales cuyas antigüedades laborales (según las 1.147 postulaciones recibidas el año 2020) se concentraron en un 37,1% en funcionarios con 5 a 7 años de antigüedad, en un 47,3% entre 8 y 20 años, y un 19,2% entre 21 y 40 años de antigüedad.

5. Los funcionarios de gobiernos subnacionales, están expuestos a la contingencia, requiriendo generar espacios de encuentro y formación colectivos para una eficiente y reflexiva gestión. Visto así, requieren de una respuesta oportuna frente a las necesidades de capacitación que se les presentan, relacionadas con emergencias sanitarias, desastres naturales, nuevas plataformas de gestión municipal o nuevas disposiciones legales. Es por ello que la Academia responde impulsando acciones de extensión a nivel de talleres y seminarios.

**Según el problema o necesidad identificada, señale los efectos y/o consecuencias negativas que se espera evitar producto de la implementación del programa, tanto en el corto como en el largo plazo. Justifique su respuesta usando datos y evidencia empírica nacional o internacional:** Los gobiernos subnacionales "han adquirido un estatus crecientemente importante en el sistema político nacional, y para un sector relevante de la población muchas veces pasan a ser más determinantes que el Estado central". De ahí que, de existir irregularidades en su gestión interna, ello "se traduce necesariamente en menores y peores servicios para la comunidad, no mejoramiento de su calidad de vida, natural descontento y desprestigio tanto de los partidos a que pertenecen los responsables como del sistema democrático".(Chile Transparente, 2013)

El capital humano, en sus diferentes niveles de formación existente en los municipios y GORES, se ve sobre exigido por los desafíos y compromisos asumidos para la modernización de su gestión y servicios, así como para adaptarse a la descentralización del Estado que requiere que planes nacionales y temáticas emergentes se aborden a nivel local, generando la falta de capacitación y formación técnica y profesional los siguientes efectos:

-Aumenta el nivel académico exigido para los nuevos cargos, por lo que funcionarios con trayectoria y sin estudios superiores no podrán aspirar a ellos a menos que se profesionalicen o alcancen estudios técnicos.

-Bajos niveles de probidad y transparencia en la gestión de los gobiernos subnacionales para implementar Transparencia Activa, dejando las puertas abiertas a la corrupción (Chile Transparente, 2019).

-No todos los municipios cuentan con los recursos para capacitar a su personal o contratar a profesionales que respondan a sus desafíos internos de gestión y de desarrollo de sus comunas.(AMUCH, 2019). Y quienes tengan las condiciones se podrían ver impulsados a reemplazar el personal existente por uno más calificado, situación que desencadenaría en despidos, estancamiento o precarización laboral del capital humano básico existente.

-La falta de especialización en diseño e implementación de políticas de RRHH, abrirá una brecha aún mayor entre municipios con mayor desarrollo organizacional y los de más bajo desarrollo, perpetuando las desigualdades entre las distintas comunas.

-La falta de formación técnica y profesional y la baja capacitación de los funcionarios municipales y de GORES, precarizarán sistemáticamente las capacidades de los gobiernos subnacionales para impulsar una mejor gestión interna y aspirar a recursos públicos. Y no contar con profesionales con conocimientos actualizados repercutirá en un lento o inexistente desarrollo regional

-Respecto a los organismos que asumen la función de supervigilancia o fiscalización de municipios y GORES, (Consejos Regionales y Municipales y las Asociaciones Municipales), si dichos organismos no cuentan con las actualizaciones necesarias en sus funcionarios para abordar el desarrollo local y territorial, no podrán contribuir adecuadamente a la discusión constante de mecanismos de mejora de la gestión interna y servicios a la comunidad.

**De acuerdo con los efectos y/o consecuencias identificadas en la pregunta anterior, señale cuál es el costo fiscal que éstas generan, tanto en el corto como en el largo plazo. En caso de no contar con la valorización del costo fiscal, a modo de aproximación, especifique el detalle de los gastos asociados:** En virtud de las necesidades de fortalecimiento de las competencias del capital humano municipal y de GORES, al no ser abordadas, significará la precarización sistemática de la gestión de los gobiernos subnacionales, lo que al corto plazo significa una mala inversión fiscal si no se obtienen resultados que propendan al desarrollo territorial y local y al mediano plazo exigirá que el Gobierno Central deba inyectar más recursos a los gobiernos subnacionales.

El gasto Fiscal que le significaría al Estado que los GORES y municipios no impulsen procesos de modernización interna y de sus servicios es en definitiva toda la inversión que el Estado transfiere a estas instituciones. Una aproximación en virtud de la Ley de Presupuestos para el año 2020 sería respecto al gasto en programas de fortalecimiento de los GORES y municipios que asciende a un gasto total en miles de \$596.470.737.

Lo anterior en virtud de los siguientes ITEMS:

Fortalecimiento de la Gestión Subnacional, con un total de \$8.392.964 por Transferencias Corrientes de Programas para municipios y de \$1.302.472 por Transferencia de Capital Programa Modernización Municipal. De acá se desprenden las Glosas que prevén la falta de formación y capacitación de los funcionarios municipales y de GORES.

Programas Desarrollo Local, con un total de \$187.518.953 Aquí están gran parte de los programas que transfieren recursos a los municipios, pero que son mayoritariamente concursables, por ende sólo aquellos municipios que tengan las competencias profesionales y técnicas instaladas en sus funcionarios para formular proyectos, podrán tener más posibilidades de postular a estos beneficios.

Transferencias a Gobiernos Regionales, con un total de \$397.456.351. En virtud de los programas traspasados que deben implementar en las regiones, no contar con profesionales con conocimientos actualizados en materias emergentes y en el desarrollo local repercutirá en un lento o inexistente desarrollo regional.

**Justifique la solicitud de reformulación del programa, detallando los resultados positivos y negativos que ha logrado el programa con su intervención, para lo cual debe considerar la presentación de resultados de indicadores de desempeño y/o de evaluaciones realizadas anteriormente. Mencione las fuentes de información y fecha de los datos entregados:** Los funcionarios de los gobiernos subnacionales, están expuestos permanentemente a la necesidad de actualizar sus competencias frente a lo cual el programa ha debido optimizar sus recursos, diversificando su oferta, levantando líneas formativas, aumentando su cobertura y monitoreando la calidad de los beneficios entregados.

Bajo esta lógica se levanta el año 2017 el Mapa de Procesos del Subsector Municipal junto a SENCE y ChileValora optimizando la oferta de capacitación en gestión propia municipal e incorporándose al Sistema Nacional de Certificación de Competencias, creando un nuevo componente, el de Certificación por Competencias.

Este desarrollo en la optimización de la oferta se complementa, desde el año 2018, con un aumento de la cobertura a través de un énfasis en la oferta de programas a través de la modalidad 100% virtual. Ello debido a que históricamente, la cobertura en capacitación y formación no alcanzaba el 1% de la población potencial, entregando en promedio 1.700 beneficios al año para una población potencial de 117.000 funcionarios aproximadamente (SINIM 2019 y Transparencia Gores). Además la demanda por becas y capacitaciones se centraba en las regiones de Valparaíso, Metropolitana y Bío Bío, concentrando las 3 regiones el 62% de los beneficios otorgados por el programa hasta el año 2018 (Academiam 2019), por la imposibilidad del resto de las comunas de realizar estudios presenciales, debido a que estas Regiones concentran a las principales Instituciones de Educación Superior.

Se ve entonces, por un lado en la modalidad de estudios presenciales y semi presenciales la principal barrera geográfica que limitaba a un gran porcentaje de funcionarios a participar de los beneficios otorgados por el presente programa. Ello a raíz de un levantamiento de información en terreno el año 2017 donde se realizaron grupos focales con egresados, y se visitó a las comunas más alejadas que no habían tenido beneficiarios en el programa, constatando que las modalidades presenciales obstaculizaban la participación no sólo por la inversión de tiempo y recursos en el traslado, sino que también los municipios no otorgaban los patrocinios o permisos para estudiar dado la alta ausencia laboral que ello significaba por los traslados (Academia de Capacitación, 2017, Análisis de demanda).

Por otro lado, dichas modalidades de estudios significaban un alto costo para el programa, impidiendo hacer un óptimo uso de los recursos, pues los diplomados presenciales concentraban un 80% de la inversión en arriendo de salas y traslado de docentes, además de asumir un costo por alumno elevado que no permitía capacitar a más de 50 funcionarios por curso o Diplomado. Por otro lado el Fondo de Becas asumía altos costos de mercado de carreras profesionales y técnicas y diplomados presenciales, más altas mantenciones para que los funcionarios pudiesen viajar a su lugar de estudios, lo que ha sido optimizado tras el aumento de la oferta virtual de programas pudiendo becar a un 300% más de funcionarios municipales desde el año 2019 (Academia de Capacitación . 2019).

Visto así y dado la necesidad de fortalecer a los gobiernos subnacionales con una mayor cobertura de los beneficios entregados, el programa aumenta su oferta on line en sus componentes de diplomados y fondo de becas, optimizando los recursos y creando además un nuevo componente, el Sistema de Aprendizaje a Distancia, a través de la contratación mediante Gran Compra de 12 cursos que otorgaron 4.266 cupos a cursos el año 2019, lo que para el año 2020 alcanzó una oferta de 16 cursos y una entrega 12.826 cupos.

Este aumento en la oferta on line de Diplomados y cursos, significó el año 2019 capacitar a 7.952 funcionarios en comparación a años anteriores en que se ofertaban, en promedio, 1.150 cupos.

De igual manera dicho año, el Fondo de Becas tuvo un crecimiento sustantivo de las becas otorgadas en comparación a años anteriores, entregando 450 becas frente a 288 asignadas el año 2018.

**Detalle los cambios y mejoras que se implementarán en el programa reformulado en comparación con el diseño anterior, es decir, mencione aquellos elementos del programa que serán modificados a partir de este nuevo diseño (Ej.: población potencial, componentes, estrategia de intervención, indicadores, etc.):** Esta estrategia de intervención que apunta a aumentar la cobertura del programa a través de la modalidad E-Learning, ha requerido optimizar la modalidad de producción de los componentes a través de una mayor oferta virtual e implementación de una encuesta de satisfacción unificada para los 5 componentes que permita evaluar si los conocimientos y habilidades adquiridos han contribuido a mejorar su desempeño laboral.

Lo anterior ha conllevado a que en el componente 1 la modalidad de producción se ha volcado a una oferta virtual en un 90% de sus programas, a diferencia de años anteriores donde el 70% de la oferta era presencial o semipresencial.

Se crea además el componente 2 que es un Sistema de Aprendizaje a Distancia con cursos de amplia cobertura en una plataforma de aprendizaje mucho más masiva.

Estos cambios han requerido una diversificación de las modalidades de adquisiciones desde el año 2019, incorporando la Gran Compra y la Licitación con Adjudicación Múltiple como herramientas de contratación de servicios educacionales logrando optimizar los recursos del programa con un aumento de un 300% en el número de beneficios otorgados el 2019.

Para otorgar soporte a la oferta en modalidad 100% virtual en sus componentes 1 al 4, la Academia de Capacitación inició un proceso de transformación digital desde junio de 2018, que busca avanzar en materia de digitalización y automatización de procesos internos y hacia la experiencia del usuario. En este contexto, se realizan importantes mejoras a las plataformas digitales que utiliza el área Academia Tradicional y SIAD Academia: Sistema de postulación en Línea Academia (SIPEL ACADEMIA) y Plataformas de aprendizaje a distancia Moodle (LMS).

Adicionalmente se crea el año 2019, una ficha única de postulación para todos los programas, lo que permite caracterizar el perfil de ingreso de los postulantes y se está trabajando en un instrumento único de salida que permita no sólo recabar información de satisfacción con la capacitación o formación recibida sino que también indague en el fortalecimiento y desarrollo de competencias adquiridas.

Para el logro de una correcta capacitación, el programa ha creado desde el año 2019 la unidad de aseguramiento de la calidad, desde donde se ha levantado un estándar mínimo de calidad de los beneficios y un procedimiento de monitoreo de la entrega de capacitación, acciones para nivelación de conocimientos de entrada, acciones para prevenir la deserción y evaluación de proveedores. En esta misma línea se han creado instrumentos como encuestas de satisfacción por módulo y final en el caso de diplomados y cursos y evaluación del programa por parte del becario en el Fondo de Becas.

Sumado a los esfuerzos por asegurar la calidad, en las licitaciones para contratación de proveedores se reformuló el 2019 para el año 2020, la pauta de evaluación de proveedores, donde la propuesta técnica y formación de equipo viene a pesar más del 70% de la evaluación, en comparación a años anteriores donde no se evaluaba la propuesta técnica. Exigiendo además desde dicho año la diversificación en recursos de aprendizaje y modalidades de evaluación.

En la actualidad se trabaja en un instrumento único de salida que permita sondear la satisfacción de usuarios y desempeño de competencias adquiridas.

Complementariamente se crea la unidad de Soporte Informático exclusiva de la Academia, generando con esto una mayor oferta académica tanto en cantidad como en temáticas, respondiendo así a la diversidad y desafíos que tienen los gobiernos subnacionales.

**Proporcione evidencia de experiencias nacionales y/o internacionales (proyectos, programas, intervenciones, estudios, etc. y sus resultados) que permitan justificar este nuevo diseño (reformulación) y avalar la pertinencia de este tipo de intervención en la solución del problema identificado. Mencione las fuentes de información y fecha de los datos entregados:**

Los procesos de descentralización y modernización del Estado son rápidos y con reformulaciones legales constantes, por lo que se debe fortalecer permanentemente al capital humano de los gobiernos subnacionales y de una manera más masiva para poder beneficiar al público objetivo del programa y ello se espera lograr a través de la innovación pedagógica a través de recursos virtuales para el aprendizaje

Para las instituciones de educación formal "con las nuevas estructuras organizativas de educación virtual dentro de las universidades, éstas cumplen sus nuevos compromisos en esta era conocida como la sociedad del conocimiento, la cual está caracterizada por la aceleración de la producción de conocimiento, el crecimiento del capital intangible para fines productivos, el aumento de la actividad de innovación y la revolución de los instrumentos de conocimiento basados en tecnología digital"(Michelli y Armendariz, 2011).

Esta virtualización de la enseñanza ha comenzado a incorporarse en la formación de capital humano de los gobiernos, tanto a nivel central como local. Es así como la "OEA tiene una línea de trabajo de gobierno electrónico o e-Gobierno, refiriéndose a él como la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) al funcionamiento del sector público con el objetivo de incrementar la eficiencia, la transparencia y la participación ciudadana.. El Campus Virtual OEA ofrece ejes formativos como lo es Gobierno digital Municipal el que nace del análisis respecto al papel crucial que los municipios juegan en la gobernanza colaborativa"(Servicio Civil, 2017).

En cuanto a países con experiencias exitosas de capacitación a nivel municipal, cabe destacar el trabajo realizado por el Instituto nacional de Administración Pública de México, el que "tiene un portal web donde se ofertan programas de Maestría en Administración Pública, Especialidades, Cursos, Cursos Abiertos y Diplomados. Al igual que otras plataformas de educación online, se requiere de un usuario y contraseña para poder ingresar al detalle de los cursos. La oferta incluye cursos de ética, derechos humanos, trabajo en equipo, gobierno electrónico, entre otros" (Servicio Civil, 2017).

En Chile la formación a distancia se está convirtiendo en una eficiente herramienta para capacitar a los funcionarios públicos de una manera más abarcativa y de fácil acceso, sobre todo a nivel nacional. Esa es la apuesta de CAMPUS del Servicio Civil, que es "la primera plataforma transversal de formación para servidores públicos, que les permite acceder en forma simple y ágil a programas de formación de habilidades para entregar mejores servicios a la ciudadanía"(https://campussc.serviciocivil.cl/). Y desde esta experiencia desarrollada por el gobierno central, el programa Academia de Capacitación a seguido la misma línea para crear el Sistema de Aprendizaje a Distancia (SIAD) para funcionarios municipales y públicos en convenio con otras instituciones públicas.

A nuestro quehacer se suman asociaciones municipales como la AMUCH que se ha subido al desafío de la formación e learning, pudiendo llegar a todos sus funcionarios con seminarios y cursos los que en muchas instancias son en colaboración con el presente programa.

Visto así, el programa se ha sumado a esta nueva lógica de enseñanza por la necesidad imperante de formar y capacitar a un mayor número de funcionarios a nivel nacional, incorporando desde el año 2015 la plataforma Moodle de aprendizaje virtual para impartir sus cursos y diplomados, pues según una evaluación realizada por el INAP en España "Moodle es la plataforma que más destaca por su flexibilidad, personalización y seguridad" (Evaluación de la Formación E- Learning en el Instituto Nacional de Administración Pública. 2015).

Esta flexibilidad de la plataforma de aprendizaje, ha permitido que los funcionarios que acceden a una capacitación, puedan organizar su tiempo y acceder libremente a sus recursos virtuales de aprendizaje desde distintos lugares sin tener que invertir horas en traslado desde sus localidades para llegar a los centros de estudios como solía ocurrir con las modalidades presenciales y semipresenciales.

Además el programa se ha sumado al Sistema Nacional de Certificación de Competencias creado el año 2007, integrando el subsector municipal no sólo en la certificación de competencias, sino que además en la capacitación de trayectos laborales identificados tras un trabajo colaborativo realizado junto a SENCE y Chilevalora, siguiendo la estrategia formativa de SENCE entidad que sólo se dedica a la capacitación en el área industrial, pero que no deja de ser un importante precedente en la capacitación de competencias a nivel nacional. Tras dicho trabajo se levantan 56 perfiles ocupacionales que son " una agrupación de unidades de competencias laborales que describen los conocimientos, habilidades y aptitudes relevantes para una determinada ocupación"ChileValora, 2019),

### 3. OBJETIVO Y FOCALIZACIÓN

#### 3.1) Objetivo

**Fin del programa:** Contribuir al fortalecimiento institucional de los Gobiernos Subnacionales del país.

**Propósito del programa:** Funcionarios y autoridades municipales, de GORES y funcionarios de Asociaciones municipales adquieren competencias profesionales, técnicas o de especialización

#### 3.2) Población potencial

**Descripción:** La población potencial son los funcionarios y autoridades municipales, de Gobiernos Regionales y de asociaciones municipales del país.

**Unidad de medida:** Personas

**Cuantifique la población potencial para el año 2021, en base a la unidad de medida señalada anteriormente:** 122000

**Fuente de información utilizada para cuantificar la población dada:** Sistema Nacional de Información Municipal (www.sinim.gov.cl) año 2019; -Presupuesto 2020 (Aprobado) - Glosas "Dotación máxima de personal" y "Convenio con personas naturales) de los 16 GORES del País (www.dipres.gob.cl).

-SERVEL 2016 y 2020.

-Secretaría Nacional de Asociaciones Municipales.

#### 3.3) Población objetivo

**Descripción:** Cada año se abren convocatorias y publican ofertas de capacitación y las personas deben postular a través del Sistema de Postulación en Línea, llenar un formulario de postulación y cargar documentación que exige cada oferta por separado.

Una vez cerrada cada convocatoria, se revisa primero si cada postulación es admisible y luego se califica según los criterios de evaluación de cada oferta, dando pie a un puntaje por postulante.

Existen criterios comunes de evaluación y son: Pertinencia del cargo con la materia del programa , Procedencia laboral según zona extrema, territorio rezagado y tipología comunal elaborada por SUBDERE.

Cabe señalar que la agrupación de comunas utilizadas para esta evaluación corresponde a la Tipología Comunal dispuesta en el Reglamento del Fondo de Incentivo al Mejoramiento de la Gestión Municipal de la SUBDERE con 5 tipos que van desde bajo nivel de desarrollo y ruralidad a alto

nivel de desarrollo y urbanidad. Otorgándose mayor puntaje a las comunas de tipologías 4 y 5 que poseen menor desarrollo. Cada oferta tiene un público objetivo y requisitos de postulación que pasan por una revisión de admisibilidad, quien cumpla con ellos podrá ser evaluado y los comunes son:

- Ser parte del público objetivo de la convocatoria definidos en las bases de cada convocatoria.
  - Adjuntar los documentos exigidos por cada convocatoria donde los comunes son patrocinio de jefatura y carnet de identidad.
- También existen variables comunes que se aplican para definir el público objetivo en cada componente:
- Tipo de Contrato que puede ser bajo estatuto administrativo, vale decir de planta o contrata, por código del trabajo o a honorarios.
  - Nivel educacional: Es el último nivel de estudios alcanzado por un funcionario
  - Institución de origen, en la que presta servicios el funcionario.

Las mayores particularidades se encuentran en los componentes 3 al 5, si cabe destacar que cada oferta limita cupos para cada postulación. El mecanismo común utilizado por el programa para otorgar los beneficios es a través de un ranking por puntaje obtenido en la evaluación, donde cada programa, determinará el punto de corte del beneficio, pero de producirse empate en los últimos lugares, los criterios de prelación son: Se escogerá a quienes hayan obtenido mejor puntaje en el Criterio de pertinencia del cargo con el programa. De persistir el empate, se escogerá a quien tenga mejor puntaje en el Criterio de procedencia laboral (zona extrema o rezagada, o tipo de comuna). Como último, se priorizará la fecha y hora de postulación, optándose por quienes hayan postulado primero. En virtud de que el programa se encuentra desarrollando mejoras en la optimización de los recursos e incremento de la oferta on line, se proyecta un aumento sostenido en la población objetivo.

**¿Se utiliza el Registro Social de Hogares (RSH) para seleccionar a los beneficiarios?: No**

	2020	2021	2022	2023
Población objetivo	17.129	22.600	28.952	37.496

## 4.1) Estrategia

El programa presenta 5 componentes.

Nombre	Descripción
<p><b>Capacitación Directiva o Diplomados</b> Capacitaciones / Cursos / Charlas (Capacitación general)</p>	<p>Este componente tiene por objetivo entregar conocimientos teóricos y prácticos que contribuyan a mejorar el desempeño de municipios y Gobiernos Regionales mediante el diseño e implementación de Diplomados los cuales pueden ser dictados en modalidad presencial, semipresencial o virtual por universidades chilenas que cuenten con acreditación de la Comisión Nacional de Acreditación CNA.</p> <p>Estos programas de capacitación están dirigidos a funcionarios y autoridades municipales y de los gobiernos regionales, incluyendo a honorarios, y el personal de asociaciones municipales con personalidad jurídica.</p> <p>La modalidad de producción es mediante Diplomados de 130 hrs, pedagógicas, certificados por la universidad responsable y diseñados por la Academia, en conjunto con otros actores relevantes, cuyos contenidos son pertinentes y dirigido exclusivamente al mundo municipal y de gobiernos regionales. Las áreas de formación son definidas bianualmente por el Directorio de la Academia, siendo las áreas aprobada para el año 2020 - 2021 en sesión ordinaria celebrada el 19 de diciembre del 2019, las siguientes: Recursos Humanos, Administración Financiera, Gerencia Pública, Desarrollo Económico, Seguridad Ciudadana, Desarrollo Social, Tenencia Responsable de Mascotas, Inclusión Social y Migración, Gestión Municipal y Políticas Públicas, Evaluación de Proyectos, Medio Ambiente, Políticas Deportivas Locales, y Desarrollo Social.</p> <p>Los contenidos son definidos o actualizados tras un trabajo colaborativo con instituciones del gobierno central expertas en cada materia.</p> <p>Los funcionarios que cumplan con los requisitos postularán al diplomado de su preferencia mediante una plataforma digital dispuesta para ello, y, según criterios de evaluación establecidos obtendrán un puntaje que le permitirá optar o no a un cupo dependiendo del puntaje de corte de cada diplomado.</p> <p>Los Criterios de Selección están en Resolución 3963/2020 que aprueba manual de postulación y son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Categoría a la que pertenece el postulante: 10 puntos.</li> <li>Beneficiarios por la Academia en el año anterior: 10 puntos.</li> <li>Pertinencia del cargo 35 puntos.</li> <li>Procedencia laboral según zona extrema o territorio rezagado: 5 puntos.</li> <li>Procedencia laboral según tipo de institución o tipología comunal 10 puntos.</li> </ul> <p>.</p> <p>El tiempo de entrega comprende dos semanas de postulación y 4 meses de ejecución del diplomado, todo esto dentro del año presupuestario</p> <p><b>Meta de producción año 2021:</b> 3.460 Funcionarios capacitados</p> <p><b>Gasto por componente 2021(\$miles) :</b> 862.000</p>

Nombre	Descripción
<p><b>Sistema de Aprendizaje a Distancia (S.I.A.D.)</b>            Capacitaciones / Cursos / Charlas            (Capacitación general)</p>	<p>El SIAD tiene por objetivo la entrega de conocimientos y competencias técnicas a funcionarios municipales y de Gores mediante la ejecución de cursos 100% on line. Estos cursos están orientados a funcionarios municipales y de Gores de planta, contrata y honorarios.</p> <p>La Academia de Capacitación ha considerado por un lado el Mapa General de Procesos del Subsector Municipal levantado el año 2017 junto a SENCE y Chilevalora para definir algunas áreas de capacitación y los contenidos de diferentes cursos de capacitación en el área municipal referentes al proceso de Planificación Estratégica Comunal, específicamente enfocados en cuatro áreas:            Planificación del Desarrollo Social y Territorial,            Elaboración del Presupuesto Municipal, Planificación de la Política de Recursos Humanos y            Diseño del Sistema Integrado de Calidad.</p> <p>Cada Area oferta 4 cursos específicos de 32 hrs. Pedagógicas cada uno a los que puede optar un funcionario, quien tiene la libertad de realizar sólo uno o los cuatro inclusive. Otras áreas están definidas para apoyar la implementación de los distintos procesos de digitalización en municipios y Gores que sistemáticamente instala el gobierno central en los gobiernos subnacionales, a través de sus distintos Ministerios o reparticiones, como DOM en Línea, nueva Ley de Fortalecimiento Municipal, entre otras. Dichas áreas ofrecen sólo un curso a diferencia de las áreas antes descritas.</p> <p>Y adicionalmente, este componente da respuesta a cursos diseñados a la medida, que levantan sus áreas de formación respecto a necesidades contingentes surgidas en el transcurso del año en los gobiernos subnacionales y que ameritan una inmediata respuesta como por ejemplo cursos de teletrabajo.</p> <p>Visto así la meta de producción del presente componente es la realización de un curso por parte de los beneficiarios.</p> <p>Existen dos formas de contratación de proveedores:            Gran compra donde empresas dedicadas a la capacitación, en conjunto con Universidades e Institutos Profesionales, imparten los cursos ya diseñados y ponen a disposición la cantidad de cupos requeridos.            Convenio Marco, modalidad que permite contratar de manera más rápida servicios para responder a necesidades de capacitaciones surgidas durante el año.</p> <p>Posterior a aquello se abren distintas ofertas a funcionarios durante el año, mediante la plataforma digital dispuesta para aquello y al finalizar el proceso de postulación, de acuerdo a los criterios de selección se otorga puntaje a cada funcionario, cumpliendo de esta manera los cupos disponibles para cada oferta. La modalidad de producción es mediante la entrega de cursos en materias específicas, de corta duración y en modalidad on line.</p> <p>Los criterios de selección son:            Procedencia comunal, Tipología Comunal 30 puntos.            Dependencia municipal 30 puntos.            Beneficios otorgados por la Academia el año anterior 10 puntos.            Periodo de entrega del curso comprende 2 semanas de postulación y una ejecución de cada curso que va de 12 a 32 hrs pedagógica</p> <p><b>Meta de producción año 2021:</b> 17.450 Funcionarios capacitados</p> <p><b>Gasto por componente 2021(\$miles) :</b> 530.967</p>



Nombre	Descripción
<p><b>Certificación por Competencias</b> Capacitaciones / Cursos / Charlas (Capacitación general)</p>	<p>Esta área permite reconocer de manera formal, las competencias (conocimientos, habilidades y destrezas) de los funcionarios municipales necesarias para el adecuado cumplimiento de sus labores, independiente de cómo estas competencias fueron adquiridas, ya sea mediante formación formal y/o experiencia laboral. Aquí se evalúan los conocimientos que la persona ya posee en virtud del perfil por competencias al que se suscribe.</p> <p>El funcionario voluntariamente postula a un perfil determinado para que le sean certificadas las competencias definidas para dicho perfil. De ser aceptada su postulación, se procede, mediante un Organismo Certificador reconocido por ChileValora y contratado por la Academia, a visitar en terreno al funcionario y evaluar si posee las competencias mediante una pauta de evaluación. De ser evaluados satisfactoriamente los conocimientos, habilidades y destrezas demostradas en el perfil postulado se le certificará dicha competencia.</p> <p>Los requisitos de postulación son: Desempeñarse como funcionario municipal, de planta, contrata u honorarios en alguno de los municipios de cobertura del proceso, Desempeñarse en el área del perfil a evaluar y certificar, Presentar curriculum vitae, donde se indique experiencia en el perfil a evaluar, Presentar carta de patrocinio del Alcalde o Alcaldesa, autorizando proceso de evaluación y certificación en el perfil determinado, Presentar carta de presentación y Presentar carta de compromiso (formato predeterminado).</p> <p>La Academia de Capacitación en conjunto con Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) y SENCE, levantaron el Mapa General de Procesos del Subsector Municipal el año 2017, el que permitió definir 56 perfiles laborales con sus trayectos formativos y pautas de evaluación., que se encuentran disponibles en el libro de Competencias Laborales publicado en <a href="http://www.academia.subdere.gov.cl/?page_id=5935">http://www.academia.subdere.gov.cl/?page_id=5935</a></p> <p>La modalidad de producción son certificaciones de perfiles laborales del subsector municipal, previa evaluación en terreno de competencias. Una vez seleccionados los beneficiarios lo que se evalúa es: El Hacer: a través del desempeño práctico. El Ser: a través de las competencias conductuales. El Saber: a través de los conocimientos básicos y técnicos. Ello se evalúa a través de: Observación en terreno N° 1: tiene un valor del 30% del total de la evaluación. Observación en terreno N° 2: tiene un valor del 30% Prueba de Conocimiento: tiene un valor del 20% Cuestionario al Jefe Directo: tiene un valor del 10% Evidencia Indirecta: tiene un valor del 10% La Pauta de Evaluación en terreno está compuesta por 4 niveles observados con subcriterios específicos a evaluar: -Ausencia del desarrollo de la competencia -Competencia está en desarrollo - Competencia desarrollada, -Competencia con nivel de desarrollo excepcional (experto). El periodo de entrega de la certificación es 6 meses desde que es seleccionado el funcionario y se emite el resultado de su evaluación</p> <p><b>Meta de producción año 2021:</b> 260 funcionarios certificados</p> <p><b>Gasto por componente 2021(\$miles) :</b> 60.000</p>

Nombre	Descripción
<p><b>Área Extensión</b>            Capacitaciones / Cursos / Charlas            (Cursos, charlas y talleres)</p>	<p>El objetivo de este componente apoyar a instituciones públicas o privadas, relacionadas con el mundo municipal y de Gobiernos Regionales, que tienen por objetivo la realización de actividades de extensión que aporten sobre temáticas específicas y contingentes a estos.</p> <p>El público objetivo al cual está dirigido son funcionarios municipales y de gobiernos regionales. Indistintamente de su calidad contractual y nivel de estudios.</p> <p>La modalidad de producción son seminarios y/o talleres dictados por relatores especialistas, concordados junto a la asociación o repartición pública demandante, cuyos contenidos varían cada año según las necesidades contingentes presentadas al programa por municipios, asociaciones municipales, Gores y reparticiones públicas y que hasta la fecha han estado bajo el tenor de nuevas disposiciones legales como los seminarios sobre la Nueva Ley de Plantas Municipales, Nueva Ley de Fortalecimiento Municipal, Webinar sobre Integridad y Probidad Municipal, Nueva Ley de Transformación Municipal, entre otros. Visto así, las áreas no están predefinidas, surgen en el trayecto del año y una vez expuestas al programa como necesidad, este define la pertinencia y evalúa la disponibilidad presupuestaria para responder a dicha solicitud mediante un taller o seminario. Y según la modalidad y presupuesto se define el público objetivo y los cupos a otorgar.</p> <p>Estas actividades son de corta duración y varían dependiendo del tipo y temática de éstas (1 día en el caso de un seminario o hasta 1 semana en el caso de talleres).</p> <p><b>Meta de producción año 2021:</b> 500 Funcionarios Capacitados</p> <p><b>Gasto por componente 2021(\$miles) :</b> 78.713</p>

Nombre	Descripción
<p><b>Fondo Concursable de Formación para Funcionarios Municipales</b> Financiamiento de Educación (Servicio Educativo)</p>	<p>El Fondo tiene por objetivo la formación y capacitación de funcionarios municipales en competencias específicas, habilidades y aptitudes que requieran para el desempeño de su cargo, otorgando becas de financiamiento en estudios conducentes a la obtención de un título técnico, profesional, diplomado o Postítulo ofertados por distintas Universidades e Institutos Profesionales.</p> <p>A diferencia del componente 1, el Fondo de Becas otorga Becas que financian diplomados de postítulo, que son regulares de las casas de estudio y no están diseñados ni hechos a la medida para funcionarios de los gobiernos subnacionales.</p> <p>Las áreas de formación que financia este componente dicen relación con el fortalecimiento municipal y están definidas en el Reglamento del Fondo de Becas y son:</p> <p>Gestión de las municipalidades: Desarrollo social, Desarrollo territorial, Gestión interna y Gestión financiera, Funciones propias de las municipalidades, según lo establecido en la Ley N° 18.695: PLADECOS; plan regulador comunal; desarrollo comunitario, transporte, construcción y urbanización; Aseo y ornato, Educación y Cultura, Salud y medio ambiente, Asistencia social y jurídica, empleo y fomento productivo, Turismo, deporte, Prevención de riesgos y seguridad ciudadana.</p> <p>Ello da pie a una convocatoria que se realiza a Universidades, Institutos Profesionales y CFT acreditados quienes ofertan sus programas regulares a SUBDERE, relacionados con las áreas areas descritas Y pasan a constituirse en el Catálogo de Oferta de Programas Financiables por este Fondo</p> <p>El catálogo históricamente ha estado compuesto por carreras como Ingenierías en Administración, Administración Pública, Trabajo Social, Arquitectura, Auditoría, Recursos Humanos, Derecho, entre otras y una diversidad de diplomados y postítulos atinentes a las áreas definidas en el Reglamento del Fondo..</p> <p>Este fondo está destinado a funcionarios municipales que cumplan con los: ser funcionario de planta o contrata, con 5 años de antigüedad, no haber sido sancionado con medida disciplinaria, no encontrarse formalizado en un proceso penal, no tener deudas con la municipalidad y contar con el patrocinio del municipio para la postulación.</p> <p>La modalidad corresponde a carreras técnicas, profesionales, diplomados y postítulo, financiados por una beca que cubre el total de los estudios (arancel y matrícula) y un estipendio de manutención para solventar gastos relacionados con los estudios.</p> <p>El número de becas por tipo de estudio es definido por el Directorio de la Academia cada año dependiendo del presupuesto disponible.</p> <p>La selección está determinada por los siguientes criterios de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia Laboral, 5 p, 15%</li> <li>Comuna de procedencia laboral, 5 p, 40%</li> <li>Región de residencia, 3 p, 10%</li> <li>Modalidad de estudio, 5 p, 25%</li> <li>Carta de Postulación, 3 p, 2,5%</li> <li>Carta de Recomendación, 3 p 2,5%</li> <li>Calidad o Trayectoria del programa, 3, 5%</li> </ul> <p>La ejecución dependerá del programa académico, estos varían entre 1 mes a 60 meses.</p> <p><b>Meta de producción año 2021:</b> 930 Becas otorgadas</p> <p><b>Gasto por componente 2021(\$miles) :</b> 2.553.526</p>

**Estrategia de intervención:** La Academia ha desarrollado diferentes líneas programáticas de Capacitación y Formación, en lo que respecta a los componentes 1 y 2 primero se realiza el diseño de los cursos o diplomados y sus contenidos en conjunto con instituciones públicas y privadas, luego se licitan los programas para que Instituciones de Educación Superior o Centros de Formación los ejecuten. Abierta la convocatoria a cursos y diplomados, el funcionario postula a través de un Sistema de Postulación en Línea, se somete a un proceso de admisibilidad y evaluación y de ser seleccionado accede al curso o diplomado el cual es certificado en el caso de cumplir con los requisitos de aprobación de cada programa.

En el caso del componente 3 el funcionario se suscribe a un perfil por competencias determinado y en la eventualidad de cumplir con el requisito de entrada para determinado perfil, es seleccionado si a su vez existen cupos disponibles. El seleccionado entra en un proceso de evaluación en su lugar de trabajo de sus competencias, evaluación mediante una rigurosa pauta que administra un Organismo Certificador de Competencia contratado por la Academia. De ser aprobada la evaluación, se le certifican las competencias asociadas al perfil al que postuló.

En el caso del componente 4, los funcionarios serán convocados de manera particular a participar de un taller o seminario, al que se inscribirán y serán seleccionados en la medida que existan cupos disponibles, luego de participar se le entregará un diploma de participación.

Para el componente 5 está definido en la Ley N°20.742 que para el otorgamiento de becas deben ser desarrolladas dos convocatorias anuales. La primera invita a todas las Universidades e Institutos de Educación Superior acreditados (IES) por la CNA a ser parte del catálogo de oferta académica del componente con sus programas regulares y abiertos. Una vez construido el catálogo y publicada la Ley de Presupuestos del año en curso, el Fondo de Becas abre la convocatoria a funcionarios municipales que cumplan con los requisitos establecidos, quienes postulan por el Sistema de Postulación en Línea, SIPEL, pasan por un proceso de admisibilidad y luego selección para luego ser notificado con la adjudicación de su beca, debiendo el becario hacer las gestiones regulares con la casa de estudios seleccionada por el a través de SIPEL, para hacer su proceso de matrícula, cursar sus estudios y egresar una vez cumplido los requisitos regulares de la casa de estudios.

Cabe destacar que en el Fondo de Becas, para quienes se adjudiquen el financiamiento de carreras técnicas o profesionales la renovación anual

de la beca está condicionada a un informe académico de notas donde se espera un 80% de aprobación, la mantención de la calidad de alumno regular en la casa de estudios y un certificado laboral que acredite que el becario sigue siendo funcionario municipal, todos antecedentes revisados a comienzos del año académico y que definen si se renueva la beca .

Visto así, para la planificación presupuestaria, un beneficio adjudicado que conlleve dos a 5 años es prorrateado presupuestariamente, vale decir, se identifica el costo anual del beneficio, transfiriendo el gasto comprometido para los años posteriores de manera proporcionada según la cantidad de años que duren los estudios. Esto permite visualizar anualmente le presupuesto disponible para nuevas becas cada año, presupuesto que es presentado frente a al Directorio de la Academia quien es el que define los cupos que se asignarán por cada tipo de estudios en base a una propuesta contable en que el programa tiene establecido un costo anual de referencia por cada tipo de estudio..

Dada la cantidad de componentes asociados a la Academia, se planifica la convocatoria de forma secuencial de forma tal que el público objetivo de cada programa pueda participar de las diversas convocatorias siempre y cuando no tenga otro beneficio derivado de otro componente o haya egresado del mismo, que para efectos de los requisitos de postulación, será considerado egresado todo aquel funcionario que alcanza los requisitos de aprobación de notas y asistencia, respectivamente, establecidos los componentes del 1 al 4 o cumpliera con el tiempo de duración del programa académico, en lo que respecta al componente 5.

En lo que respecta al componente 3, tiene una modalidad de certificación para lo cual se licita las certificaciones planificadas por región que se entregarán cada año, siendo adjudicada dicha función a un Organismo de Certificación de Competencias Laborales quienes deben certificar en terreno a los funcionarios de los municipios que serán certificados.

El ciclo de intervención varía enormemente entre los componentes 1 al 4 que pueden durar desde un día(seminario) a 4 meses en el caso de los diplomados on line. Hasta los 60 meses en el caso del componente 5 tras optar al beneficio de una carrera profesional.

Respecto a los criterios de egreso estos son particulares en gran parte de los componentes:

En los componentes 1 y 2, los requisitos de egreso dicen relación con haber aprobado el 100% de los módulos que componen el curso o diplomado y haber completado las encuestas de satisfacción, y en el componente 4 que son talleres y seminarios, el requisito de egreso es haber asistido a la capacitación firmando la planilla de la acreditación de asistencia. Física o verificación de ingreso virtual en el caso de webinar.

En cuanto al componente 3, el criterio de egreso dice relación con haber aprobado la pauta de evaluación aplicada en terreno que viene a certificar las competencias laborales de un perfil específico.

En el componente Fondo de Becas, los criterios de egreso dicen relación con cumplir con las exigencias académicas y de asistencia de cada programa y casa de estudios, los que pueden consistir en cumplir con un mínimo de asistencia de 70% y aprobación de todas las cátedras que componen el plan de estudios de cada programa, más procesos de titulación en el caso de carreras técnicas y profesionales.

En el caso de los componentes 1 y 2 existe una unidad de aseguramiento de calidad que monitorea la ejecución de cada módulo y sus encuestas de satisfacción, poniendo de sobre aviso a los administradores de contrato para resolver problemas que se puedan presentar en el transcurso de la capacitación. Así mismo el Fondo de Becas aplica una entrevista semiestructurada a los becarios al finalizar cada periodo académico para evaluar los aprendizajes logrados y dificultades en los estudios que tengan relación con la casa de estudios y sobre lo cual se pueda coordinar mejoras con la coordinación académica de cada programa.

**Tiempo de duración del ciclo de intervención del programa:** Indique en cuántos meses/años promedio egresarán los beneficiarios del programa: 2 años y 6 meses (aprox.)

**Criterios de egreso:** Sólo los componentes 1, 2, 3 y 5 poseen criterios de egreso.

Los beneficiarios egresan al alcanzar los requisitos de aprobación de notas y asistencia, respectivamente, establecidos para cada programa de capacitación o formación definidos por la casa de estudios y al contestar la encuesta de satisfacción final entregada por la Academia.

El componente 4 al ser una certificación de corta duración el egreso está supeditado al cumplimiento total de la pauta de certificación de cada perfil a evaluar por el organismo certificador

**¿Pueden los beneficiarios acceder más de una vez al programa?:** Si, Todos los beneficiarios, independiente de si han cursado programas académicos con anterioridad, pueden postular a nuevos programas, ya que la oferta académica es variada y complementaria. Las únicas razones que impiden que un funcionario pueda volver a postular es cuando ha desertado de un programa sin causa justificada o esté cursando paralelamente un programa financiado por el Fondo de Becas o la Academia.

**Identifique si el programa atiende un riesgo potencial y por lo tanto es de carácter "preventivo", (como por ejemplo, programas que previenen la deserción escolar, o que proporcionan seguros ante distintos eventos) o bien, atiende o da solución a un problema ya existente (como por ejemplo programas que atienden a escolares que ya han desertado del sistema escolar):** El Programa atiende o da solución a un problema existente, el cual es la falta de competencias técnicas, profesionales y de especialización de funcionarios municipales, de Gobiernos Regionales y de Asociaciones de Municipalidades con Personalidad Jurídica para enfrentar procesos de modernización del Estado.

**Identifique si el programa incorpora en su intervención, al hogar/familia/cuidadores del beneficiario, (por ejemplo, la intervención a un niño o niña que incorpore a sus padres, sus hermanos, sus cuidadores, o a su familia). Describa el modo y las instancias en las que se incorpora este enfoque en la estrategia del programa:** No aplica.

#### 4.2) Ejecutores, articulaciones y complementariedades

**Ejecución:** El programa es ejecutado por terceros.

Nombre	Tipo de institución	Nivel	Rol de la institución	Mecanismos
--------	---------------------	-------	-----------------------	------------

Instituciones de Educación Superior (IES), Universidades., Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica	Otro	Componente	Las IES son las ejecutoras de las actividades educativas del programa, siendo ellas en las cuales se desarrolla el proceso educativo, con infraestructura física y virtual, profesores, metodología y materiales, entre otros, que permiten llevar a cabo el programa en sus distintos niveles de aprendizaje según actividades.	Para el desarrollo de las acciones educativas aplica la utilización de mecanismos como el Convenio Marco y Licitaciones Públicas en sus distintas modalidades, en conformidad a lo establecido en la Ley de Compras Públicas. Asimismo, aplica la Convocatoria para Selección de Universidades en el caso del Fondo de Becas.
Empresas técnicas especialistas en capacitación online.	Organismo privado con fines de lucro	Componente	Estas empresas son las ejecutoras de las actividades educativas del programa, siendo ellas en las cuales se desarrolla el proceso educativo y su respectivo soporte virtual, profesores, metodología y materiales, entre otros, que permiten llevar a cabo el programa en sus distintos niveles de aprendizaje según actividades.	Se realiza mediante Licitación Pública o Convenio Marco, en conformidad a lo establecido en la Ley de Compras Públicas.

**Articulaciones:** El programa se articula con otras instituciones.

Nombre	Tipo de institución	Especifique tipo de institución	Descripción de la articulación
Chile Valora	Otro	Institución de carácter técnico y especialista en elaboración de perfiles ocupacionales donde participa el Sector Público y el Sector Privado.	Levantar perfiles ocupacionales a través de la confección del Mapa de Procesos del sub sector municipal, incluyéndolos en el Sistema Nacional de Certificación de Competencias de ChileValora, con el fin de certificar competencias en terreno a través de un Organismo Certificador reconocido por ChileValora. Además este mapa de procesos permite realizar una traducción formativa de los procesos y sub procesos que se conviertan en cursos de capacitación en temáticas específicas de la gestión municipal.
Ministerio de la Mujer y Equidad de Género	Subsecretaría, Servicio o Institución Pública del Nivel Central	Institución de carácter sectorial y técnico en materias relativas específicamente a la mujer y a la equidad de género.	Apoyo técnico en materias propias y asesoría en la conformación de los contenidos de los módulos de género que se incorporan a algunos Diplomados.

Nombre	Tipo de institución	Especifique tipo de institución	Descripción de la articulación
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Subsecretaría, Servicio o Institución Pública del Nivel Central	Institución Pública del Nivel Central encargada de abordar temas sociales y de familia a nivel país.	Apoyo y Asesoría en la definición de contenidos del Diplomado en Pueblos indígenas, Políticas Públicas y Normativa.

**Complementariedades Internas:** El programa se complementa con programa(s) o intervención(es) de la misma Institución o Servicio Público.

Nombre	Nivel	Descripción
Programa de Tenencia Responsable de Animales de Compañía	A nivel de política pública y gestión	Se han efectuado programas de Diplomado en Tenencia Responsable y Esterilización de Animales de Compañía, en los cuales se ha contado con la asistencia técnica de dicho Programa, tanto en el desarrollo de la malla curricular como en la evaluación de las instituciones para la respectiva adjudicación (Licitación Pública). Siendo el componente 1 el responsable de su ejecución.

**Complementariedades Externas:** El programa se complementa con programa(s) o intervención(es) de otra(s) Institución(es) o Servicio(s) Público(s).

Ministerio u Organismo	Servicio	Nivel	Nombre programa	Descripción
Ministerio de Interior y Seguridad Pública	Subsecretaría de Prevención del Delito	A nivel de política pública	Plan Comunal de Seguridad Pública	Apoyo y Asesoría en el desarrollo curricular en programas de Diplomados en Seguridad Pública.
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	A nivel de política pública	Educación Intercultural e Indígena (Reformulado 2018)	MIDESO apoya y asesora al Programa en el desarrollo curricular del programa de Diplomado.

#### 4.3) Enfoque de Derechos Humanos

Enfoques y/o perspectivas	¿Incorpora o no?	¿En qué etapas se incorpora?	Justificación de la no incorporación del enfoque o perspectiva
Género	Si	El enfoque de Género se incorpora en las capacitaciones realizadas a Directivos, conocidas como Diplomados, implementando en algunos de estos cursos un módulo de género que les permite aplicar este enfoque a las políticas públicas que éstos deben desarrollar como al quehacer de sus actividades. Se borda sólo a nivel de capacitaciones a directivos debido a que el resto de las capacitaciones son muy específicas y no dicen relación con la temática de género en su abordaje.	
Pueblos indígenas	Si	Actualmente la Academia de Capacitación, a través del Área de Capacitación Directiva o Diplomados, realizará el Diplomado en Pueblos Indígenas, Políticas públicas y Normativas, asesorado por la Unidad de Coordinación de Asuntos Indígenas de MIDESO.	

Enfoques y/o perspectivas	¿Incorpora o no?	¿En qué etapas se incorpora?	Justificación de la no incorporación del enfoque o perspectiva
Pertinencia territorial	Si	Existe discriminación positiva en puntaje para los funcionarios municipales en el Fondo de Becas de zonas extremas y rezagadas, lo que les permite en igualdad de condiciones mayor puntaje. Y para funcionarios de Gores y municipales existe un puntaje adicional a los postulantes que provengan de zonas extremas, rezagadas y de municipios de bajo desarrollo en los programas de capacitación conducentes a diplomados y cursos.	
Niños, niñas y adolescentes (NNA)	No		La capacitación está dirigida exclusivamente a personas mayores de 18 años que laboren en municipios, Gobiernos Regionales y Asociaciones de Municipalidades con Personalidad Jurídica.
Discapacidad	Si	Existe discriminación positiva en puntaje para los funcionarios municipales en el Fondo de Becas con discapacidad, lo que les permite postular en igualdad de condiciones.	
Migrantes	Si	Se incorpora a través de capacitaciones que abordan la temática de migración y servicios municipales, con el fin de entregar a éstos las herramientas necesarias para trabajar con estos grupos de personas.	
Otra condición	Si	Se tiene considerado la realización del Diplomado en Gerontología Social, con asesoría del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.	

#### 4.4) Participación Ciudadana y Transparencia Pública

**Mecanismos de participación ciudadana:** Si

- Encuestas de satisfacción
- Otros

**Descripción:** El Programa cuenta con un mecanismo de participación desarrollado a través de un Directorio, en el que participan representantes de asociaciones de funcionarios y municipios del país, y federación de Gobiernos Regionales, Directorio que decide sobre las líneas de capacitación y sobre el otorgamiento de becas de formación. Este opera a nivel de diseño.

Además, la participación ciudadana es incorporada como una de las áreas de ofertas de capacitación. Este opera a nivel de ejecución.

Adicionalmente en todos los programas se aplica una encuesta de satisfacción a los beneficiarios para evaluar el programa y adquisición de conocimientos. Esta opera a nivel de evaluación.

**Mecanismos de participación y transparencia pública:** Si

- Rendición de gastos ejecutados, o de la implementación mensual/trimestral/ semestral o anual del programa

**Descripción:** Mensualmente, en conformidad a la Ley N°20.285, se informan los beneficios entregados por el Programa en el período inmediatamente anterior.

## 5. INDICADORES

### 5.1) Indicadores

**Indicadores a nivel de Propósito:**

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Metodología y definiciones conceptuales	2020 (Situación actual)	2021 (Con programa)	2022 (Con programa)

<p>Porcentaje de beneficiarios egresados que reciben su certificación de aprobación del programa</p>	<p>( (N° Beneficiarios egresados que reciben su certificación de aprobación del programa al año t / N° Beneficiarios que reciben capacitación o formación al año t ) * 100)</p> <p><b>Fuente de información:</b> Base de Datos de Seguimiento de Becarios Base de Datos de Sistema de Postulación en Línea y Resoluciones que aprueban funcionarios seleccionados por cada programa de estudios. .</p>	<p>Se entenderá por egresado al beneficiario que habiendo recibido capacitación en el año en curso o formación en años anteriores, concluye sus estudios y recibe su certificación, excluyéndose entonces de esta definición a los beneficiarios en calidad de reprobados y desertores. Cabe considerar que las casas de estudios se demoran de 1 a 4 meses en otorgar la certificación una vez egresado el alumno. Para ello se estimará una certificación del 80% en virtud a los tiempos de certificación expuestos y que pueden extenderse más allá del año de medición. Se entenderá por certificación la aprobación total del curso, diplomado, carrera o seminario, lo que dependerá de cada programa y pueden ser desde sólo cumplimiento de asistencia, hasta alguna nota en un examen final.</p>	80,00%	80,00%	80,00%
<p>Porcentaje de beneficiarios egresados que declaran que los conocimientos entregados por la capacitación o formación recibida le permitirán mejorar su desempeño laboral</p>	<p>( (N° Beneficiarios egresados que declaran que los conocimientos entregados por la capacitación o formación recibida le permitirán mejorar su desempeño laboral al año t / N° Beneficiarios que egresaron de su capacitación o formación al año t ) * 100)</p> <p><b>Fuente de información:</b> Base de Datos de Sistema de Postulación en Línea y Resoluciones que aprueban funcionarios seleccionados por cada programa de estudios. Base de seguimiento del Fondo de Becas.y Capacitaciones Bases de Datos encuestas de satisfacción Final</p>	<p>Se entenderá por egresado al beneficiario que habiendo recibido capacitación en el año en curso o formación en años anteriores, aprueba la capacitación y declara en la encuesta de satisfacción final aplicada al momento de finalizar sus estudios, estar total o parcialmente de acuerdo con que la capacitación o formación recibida le permitirá mejorar su desempeño laboral. Es una pregunta de percepción que proyectada, por lo que es tomada en el mismo año del egreso. Para ello se calculará el total de egresados que aprobaron en el año en curso, y para el cálculo de este indicador se incorpora en la encuesta de satisfacción final que aplica la Academia la pregunta "Este Diplomado me permitirá mejorar mi desempeño laboral", con las siguientes alternativas de selección múltiple asociadas: a. Totalmente de acuerdo, b. Parcialmente de acuerdo, c. Escasamente de acuerdo y d. Totalmente en desacuerdo. La proyección se estima con un 80% de aprobados.</p>	80,00%	80,00%	80,00%

**Mencione para cuáles de los indicadores se encuentra centralizada la información y describa los instrumentos utilizados para su recolección y cuantificación:** Para todos los indicadores, la información se encuentra centralizada.

El sistema que centraliza dicha información se denomina Sistema de Postulación en Línea, SIPEL, el cual recoge y guarda todos los antecedentes de los funcionarios que postulan a los distintos programas de estudio de los 5 componentes, identificando los postulantes seleccionados.

En el caso del componente 5, Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales,, existe complementariamente un sistema de seguimiento del becario desde el año 2019, y previamente una base de datos donde se maneja la trazabilidad del beneficiario desde su selección hasta su egreso.

Además se cuenta con un sistema de aprendizaje y gestión de beneficiarios desde el año 2015 en el caso de capacitaciones en los componentes 1 al 4 con la plataforma MOODLE para identificar a los beneficiarios que se matricularon y aprobaron los cursos o diplomados.

**Señale la evidencia que le permitió definir la situación actual y proyectada de los indicadores:** Se cuenta con datos estadísticos de elaboración propia que permiten cuantificar los distintos públicos objetivos.

Estos sistemas de gestión y seguimiento de beneficiarios descritos precedentemente, permiten sacar reportes en formato de bases de datos que son trabajadas mediante tablas dinámicas según las variables que se necesitan analizar para la toma de decisiones.

Los reportes que se obtienen para calcular los indicadores cada año son el total de matriculados y su estado final de aprobación en cada uno de los cursos y diplomados de los componentes del 1 al 4.



En cuanto al Fondo de Becas se obtiene un reporte por cohorte de becarios con su estado actual de beca, el que permite identificar los egresados en cada año.

**Indicadores a nivel de Componentes:**

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Metodología y definiciones conceptuales	2020 (Situación actual)	2021 (Con programa)	2022 (Con programa)
Porcentaje de funcionarios que aprobaron su capacitación en forma anual en programas de Diplomados (Academia de Capacitación)	$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ Funcionarios que aprobaron su capacitación en programas de Diplomados año t}}{\text{N}^\circ \text{ Funcionarios matriculados en programas de Diplomados año t}} \right) * 100$ <p><b>Fuente de información:</b> Base de Datos de Sistema Moodle de Aprendizaje, nómina aprobados reprobados .</p>	Se entenderá por funcionarios capacitado a aquellos que habiendo sido seleccionado cursan los programas ofrecidos por la Academia y cumplen los requisitos de aprobación de estos. Los requisitos de aprobación dicen relación con haber aprobado el 100% de los módulos que componen el diplomado y haber completado las encuestas de satisfacción. Se calcula una reprobación anual del 8%	91,00%	92,00%	92,00%
Porcentaje de funcionarios que aprobaron su capacitación en el Sistema de Educación a Distancia, SIAD	$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ Funcionarios que aprobaron su capacitación en programas de Sistema SIAD año t}}{\text{N}^\circ \text{ Funcionarios matriculados en programas de Sistema SIAD año t}} \right) * 100$ <p><b>Fuente de información:</b> Base de Datos de Sistema de Aprendizaje Integrado SIAD Reporte de aprobados.</p>	Se entenderá por funcionarios capacitado a aquellos que habiendo sido seleccionado cursan los programas ofrecidos por la Academia y cumplen los requisitos de aprobación de estos. Los requisitos de aprobación dicen relación con haber aprobado el 100% de los módulos que componene el curso y haber completado las encuestas de satisfacción. Se calcula una reprobación anual del 8%	93,00%	92,00%	92,00%
Porcentaje de funcionarios que aprobaron su certificación en forma anual en Competencias Laborales	$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ Funcionarios que aprobaron su certificación en competencias laborales año t}}{\text{N}^\circ \text{ Funcionarios inscritos en programas de competencias laborales año t}} \right) * 100$ <p><b>Fuente de información:</b> Base de Datos de Organismo Certificador que se adjudica la certificación cada año. Reporte de certificaciones finalizadas</p>	Se entenderá por certificación aprobada a aquellos procesos individuales de certificación abiertos en el año en curso y que lograron certificar las competencias evaluadas por perfil tras aprobar la pauta de evaluación aplicada en terreno y las que no lograron certificarse. Se espera una tasa de reprobación de un 8%.	92,00%	92,00%	92,00%
Porcentaje de funcionarios que aprobaron su capacitación en forma anual en Extensión y Capacitación Contingente	$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ Funcionarios que aprobaron su capacitación en Extensión y Capacitación Contingente año t}}{\text{N}^\circ \text{ Funcionarios matriculados en programas de en Extensión y Capacitación Contingente año t}} \right) * 100$ <p><b>Fuente de información:</b> Base de Datos de Sistema de Postulación en Línea y Reportes de acreditación de Seminarios</p>	Se entenderá por funcionarios capacitados a aquellos que habiendo sido seleccionado o inscritos asisten a los talleres o seminarios ofrecidos por la Academia y cumplen los requisitos de aprobación o asistencia. Los requisitos de aprobación dicen relación con haber asistido a la capacitación firmando la planilla de la acreditación de asistencia . Se calcula una inasistencia anual del 8%. El año 2020 producto de la pandemia este componente no realizará actividades por ser de carácter presencial.	0,00%	92,00%	92,00%

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Metodología y definiciones conceptuales	2020 (Situación actual)	2021 (Con programa)	2022 (Con programa)
Porcentaje de becarios que completan su programa de estudios	<p>( N° Becarios que completan su programa de estudios al año t de acuerdo a lo descrito en convenio de beca / N° Becarios que debiesen completar su programa de estudios al año t de acuerdo a lo descrito en convenio de beca)*100</p> <p><b>Fuente de información:</b> Base de Datos de Sistema de Postulación y Seguimiento en Línea y Resoluciones que aprueban funcionarios seleccionados por cada programa de estudios y Resoluciones que aprueban Convenios de asignación de becas (Fondo Concursable de Becas).</p>	<p>Se debe entender por becarios que completan su programa de estudios en un año específico al total de egresados que habiendo adquirido su beca en años anteriores egresan en el año de medición de egreso. Este sistema de becas otorga estudios que pueden durar desde 1 mes hasta 5 años y medio en el caso de carreras profesionales.</p> <p>En este componente los requisitos de aprobación dicen relación con cumplir con las exigencias académicas y de asistencia de cada programa y casa de estudios, los que pueden ir desde cumplir con un mínimo de asistencia de 70% y aprobación de todas las cátedras que componen el plan de estudios de cada programa.</p>	98,00%	98,00%	98,00%

**Mencione para cuáles de los indicadores se encuentra centralizada la información y describa los instrumentos utilizados para su recolección y cuantificación:** Para casi todos los indicadores, la información se encuentra centralizada

El sistema que centraliza dicha información es Sistema de Postulación en Línea, SIPEL, el cual recoge y guarda todos los antecedentes de los funcionarios que postulan a los distintos programas de estudio de los 5 componentes, identificando los postulantes seleccionados. Excepto para la modalidad de certificación de competencias, componente 3, donde se obtiene un reporte del organismo certificador que se contrata cada año. Lo mismo ocurre con la modalidad de seminario del componente 4 cuya certificación es un proceso manual de certificación de asistencia que se sistematiza posteriormente para el envío de certificados de participación.

En el caso del componente 5, Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales,, existe complementariamente un sistema de seguimiento del becario desde el año 2019, y previamente una base de datos donde se maneja la trazabilidad del beneficiario desde su selección

**Señale la evidencia que le permitió definir la situación actual y proyectada de los indicadores:** Se cuenta con datos estadísticos de elaboración propia que permiten cuantificar los distintos públicos objetivos.

Estos sistemas de gestión y seguimiento de beneficiarios descritos precedentemente, permiten sacar reportes en formato de bases de datos que son trabajadas mediante tablas dinámicas según las variables que se necesitan analizar para la toma de decisiones.

Los reportes que se obtienen para calcular los indicadores cada año son el total de matriculados y su estado final de aprobación en cada uno de los cursos y diplomados de los componentes del 1 al 4.

En cuanto al Fondo de Becas se obtiene un reporte por cohorte de becarios con su estado actual de beca, el que permite identificar los egresados en cada año.

Cabe destacar que en base la estadísticas históricas de deserción y reprobación, se ha calculado un promedio de reprobación de los componentes de un 8%.

## 5.2) Sistemas de información del programa

**¿El Servicio o la institución responsable, cuenta con sistemas de información que permitan identificar beneficiarios (RUT, RBD, Datos de Contacto, etc.)? Si su respuesta es afirmativa, descríbalos. Indique además si esta información se encuentra digitalizada y centralizada en una base de datos:** El Programa tanto en lo referente al área de capacitación como de formación, cuenta con un sistema único de postulación denominado Sistema de Postulación en Línea, SIPEL, el cual ha sido desarrollado internamente por la Unidad Digital del mismo Programa, el cual centraliza todo el proceso de postulación, generando una base de datos única y centralizada, la cual registra antecedentes de los postulantes y de los seleccionados, tales como nombre, número de R.U.T., dirección, profesión, datos laborales, teléfonos de contacto, región y comuna de pertenencia y laboral, programa académico al cual postula y es seleccionado.

La base de datos generado es utilizada para generar reportes y estadísticas internas, lo que permite llevar control de los beneficios entregados y entregar información a usuarios internos y externos.

La base de datos indicada, permite, entre otros, evacuar informes respecto al total de postulaciones recibidas, seleccionados por programa, etc, por región y comuna y tipo de programa académico.

**¿El programa reporta información al Registro de Información Social (RIS) del Ministerio de Desarrollo Social y Familia?:** No

## 6. PRESUPUESTO

### 6.1) Gastos

Componente	Gasto (M\$)	Detalle
------------	-------------	---------

Capacitación Directiva o Diplomados	862.000	Corresponde al presupuesto asignado exclusivamente para el financiamiento de los programas académicos (Diplomados). Incluye costo total de los programas (material académico, docencia, etc.) Son gastos existentes
Sistema de Aprendizaje a Distancia (S.I.A.D.)	530.967	Corresponde al presupuesto asignado exclusivamente para el financiamiento de los programas académicos dictados a través del Sistema de Aprendizaje a Distancia, S.I.A.D.. Incluye costo total de los programas (material académico, docencia, etc.) Son gastos existentes
Certificación por Competencias	60.000	Corresponde al presupuesto asignado exclusivamente para el financiamiento de la certificación de competencias. Incluye costo total de las actividades realizadas en el marco de la certificación de competencias laborales. Son gastos existentes
Área Extensión	78.713	Corresponde al presupuesto asignado exclusivamente para el financiamiento de actividades de extensión como seminarios y talleres. Incluye el costo total de todas las actividades desarrolladas en el marco de estas capacitaciones. Son gastos existentes
Fondo Concursable de Formación para Funcionarios Municipales	2.553.526	Corresponde al presupuesto asignado para financiar las becas asignadas tanto en el presente año, como aquellas que vienen de ejercicios anteriores. El financiamiento considera los ítems de Aranceles y Manutención. Son gastos existentes

**Gastos Administrativos:** 213651

**Detalle gastos administrativos:** Adquisición de activos no financieros: \$80.000.000. Para adquisición de kardex para archivo de expedientes de beneficiarios, computadores, desarrollo de software como el moodle, mantención y desarrollo de sistemas de gestión informáticos.

Gastos en Personal: \$109.368.900.- Existe personal a honorarios en el Programa Fondo de Becas cubiertos por este ítem según lo dictaminado por la glosa presupuestaria de cada año.

Bienes y servicios de consumo:\$24.283.000. Los cuales están orientados a la administración de parte del Programa (Fondo de Becas), para efectos de difusión, publicación en prensa y viáticos.

Todos estos son gastos existentes.

**Total Gastos:** 4298857

**6.2) Gastos de Inversión**

**Gasto Total del Programa (sumatoria del gasto por componente, gasto administrativo y gasto de inversión) (M\$):** 4.298.857

**6.3) Gastos por Subtítulo**

**Detalle el Gasto Total del Programa Social (componentes, gastos administrativos e iniciativas de inversión) por subtítulo, ítem y denominación, indicando el número de asignación y valor correspondiente:**

Partida	Capítulo	Programa	Subtítulo, Ítem, Denominación	Asignación	Gasto (\$miles)
05	05	02	21 Gastos en personal	24	109.368
05	05	02	22 Bienes y servicios de consumo	24	14.023

Partida	Capítulo	Programa	Subtítulo, Item, Denominación	Asignación	Gasto (\$miles)
05	05	02	24 03 TRANSFERENCIAS CORRIENTES Transf. a otras entidades públicas (1)	33	2.553.526
05	05	02	29 Adq. de activos no financieros	24	80.000
05	05	02	22 Bienes y servicios de consumo	24	10.260
05	05	02	24 03 TRANSFERENCIAS CORRIENTES Transf. a otras entidades públicas (1)	26	1.531.680

**Gasto Total por Subtítulo (M\$): 4.298.857**