

Academia
AÑO 2021

#Descentralizando Chile
CONECTANDO EXTREMOS

INTRODUCCIÓN

La Academia de Capacitación Municipal y Regional es un Departamento dependiente de la División de Estudios y Políticas Públicas de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que tiene como principal función perfeccionar y fortalecer el capital humano de las Municipalidades y Gobiernos Regionales del país en el marco del proceso de descentralización y modernización del Estado en el cual se encuentran.

Para cumplir lo anterior, cuenta con un Directorio conformado por el Subsecretaria, Jefes de Divisiones internas de la Subsecretaría, el Jefe del Departamento y diferentes representantes de diversas organizaciones de funcionarios, tanto municipales como de gobiernos regionales. El presente directorio define las áreas de formación bajo las cuales la Academia de Capacitación diseña una oferta académica acorde a las necesidades detectadas, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

Asimismo, la Ley N°20.742, publicada el 1° de abril de 2014 en el Diario Oficial, le otorgó a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo la facultad para crear y administrar el “Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales” a través de la Academia de Capacitación Municipal y Regional, disponiendo de financiamiento anual a través de la Ley de Presupuestos. El Fondo está destinado a la formación de funcionarios municipales contratados bajo la Ley 18.883 en competencias específicas, habilidades y aptitudes que requieran para el desempeño de su cargo, para lo cual financia estudios conducentes a la obtención de un título técnico, profesional, diplomado o postítulo.

A partir del año 2018, la Academia de Capacitación inició un proceso de transformación digital que busca alcanzar a funcionarios de municipios y gobiernos regionales pertenecientes a todas las comunas y regiones del país, incluyendo a aquellas pertenecientes a zonas extremas y rezagadas. Lo anterior debido a que históricamente, la demanda por becas y capacitaciones se concentraba en las regiones de Valparaíso, Metropolitana y Biobío. Esto derivó en la creación del “Sistema de Aprendizaje a Distancia” (SIAD), el que, con su oferta de programas en modalidad 100% virtual, capacita año a año a miles de personas.

ANTECEDENTES

La Academia de Capacitación Municipal y Regional se fijó como objetivo para el período 2018 - 2022, en el marco del proceso de descentralización y modernización, **“Implementar una estrategia que permita generar una oferta académica que cubra territorialmente a todos los Municipios y Gobiernos Regionales del país”**, a través del diseño e implementación de un Plan Anual de Capacitación orientado al perfeccionamiento y fortalecimiento de su capital humano.

Asimismo, el Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales, en adelante “Fondo de Becas”, creado por la Ley N°20.742, en el año 2014, contribuye al cumplimiento del objetivo de esta Academia mediante el financiamiento parcial o total de estudios conducentes a títulos profesionales, títulos técnicos, diplomados y postítulos con el fin de formar específicamente a funcionarios municipales y con ello mejorar la gestión y el cumplimiento de las funciones propias de las municipalidades.

El público objetivo del Programa alcanza los **121.543 funcionarios**, según los datos recogidos por SINIM y Transparencia Activa de los Gobiernos Regionales. A nivel municipal, el 40% cuenta sólo con estudios de enseñanza media; el 30 % serían funcionarios de nivel técnico; un 5% con carreras profesionales incompletas y sólo un 25% profesionales. En el caso de los funcionarios de Gobiernos Regionales, un 43% de estos está dentro de la definición de capital humano calificado.

HITOS

HISTÓRICOS

2008
2012

Sistema Nacional de Capacitación Municipal - Subdere.

2012

Ley de Presupuestos del Sector Público N°20.557. Se crea la Academia, junto a su Directorio

Marzo de 2012; Resolución Exenta N° 3.228 de Subdere, designa por primera vez la composición del Directorio y establece que el Subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo preside el Directorio.

Enero
2014

Resolución exenta N°412 de Subdere, modifica la composición del Directorio.

Abril
2014

Ley 20.742 crea el Fondo de Formación de Funcionarios Municipales (Fondo de Becas) administrado por la Academia de Capacitación, y bajo la dirección del Directorio.

El Decreto Supremo N°1933 del año 2014, crea el Reglamento del Fondo de Becas

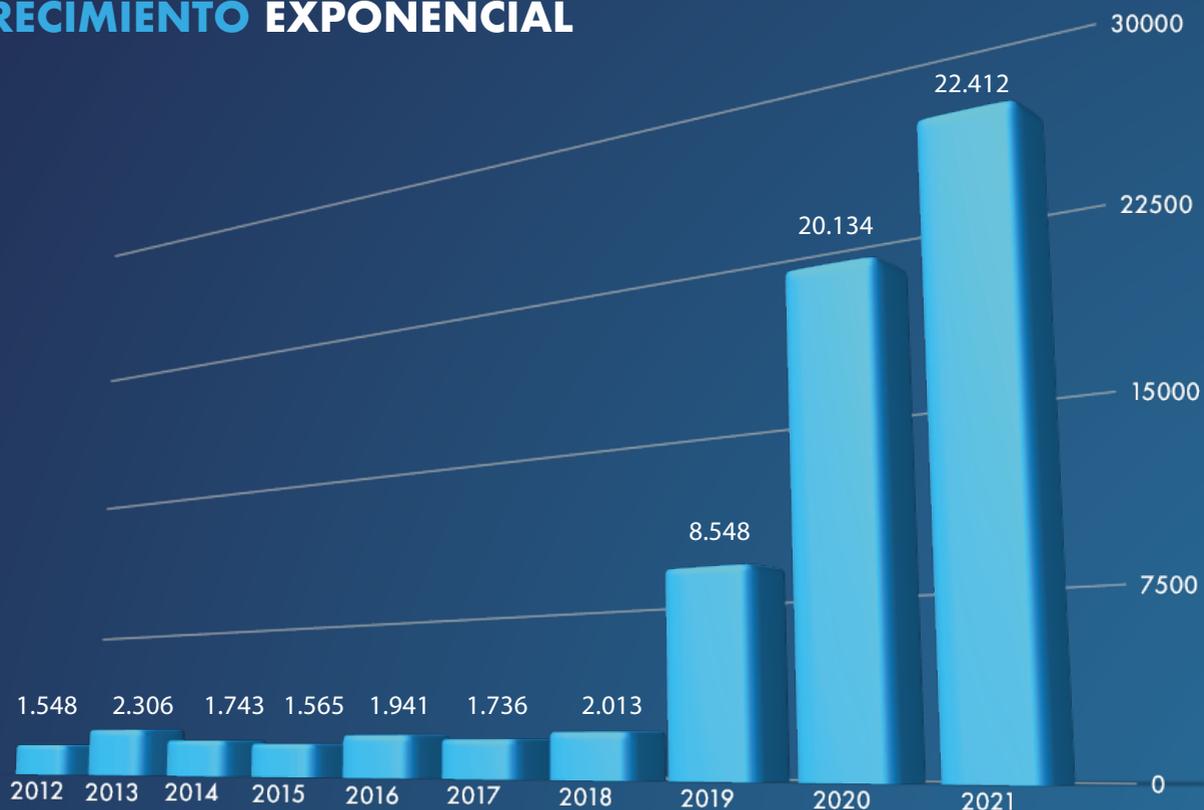
Junio
2021

Resolución Exenta N°4279/2021, actualiza y regulariza la composición del Directorio, ratificando la presidencia del Subsecretario.

En virtud de lo anterior, desde el año 2018, la Academia de Capacitación en su búsqueda por alcanzar los objetivos propuestos sobre beneficios, cobertura territorial y pertinencia de la oferta académica del programa, ha hecho un esfuerzo de gestión en sus distintas líneas programáticas contribuyendo a un aumento sostenido de la cantidad de beneficios otorgados y logrando una mejor distribución de éstas a lo largo del territorio nacional.

La Academia ha aumentado la entrega de beneficios, pasando de un 2,3% en 2018, a 7,8% en 2019, a 18,3% en 2020, y alcanzando durante el 2021 al 19,7% del total de la población potencial.

CRECIMIENTO EXPONENCIAL



*El público objetivo de la Academia a partir del año 2021 incluye los funcionarios municipales contratados a través del Código del Trabajo.

DIRECTORIO

ACADEMIA DE CAPACITACIÓN

La Ley N° 21.395, de Presupuestos para el año 2022, establece en su Glosa 02 que “Una vez publicada la Ley de Presupuesto 2022, esta Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, mediante Resolución designará a los integrantes del Directorio de este programa, el cual estará integrado por actores relevantes del área municipal y de los gobiernos regionales. El Directorio aprobará los lineamientos generales y las políticas bianuales de capacitación que orientarán la ejecución de estos recursos”.

El Directorio de la Academia se encuentra designado en la Resolución Exenta N°4.279 del 10 de junio de 2021, y está compuesto por:

Subsecretaria de Desarrollo Regional y Administrativo

Jefe del Departamento Academia de Capacitación Municipal Y Regional Subdere

Jefe de La División de Municipalidades de La Subdere

Jefe de La División Desarrollo Regional Subdere

Presidente de La Asociación Nacional de Consejeros Regionales

Presidente de La Asociación Chilena de Municipalidades

Presidente de La Asociación de Municipalidades de Chile

Presidente de La Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile

Presidente Unión de Funcionarios Municipales de Chile

Presidente de La Federación Nacional de Funcionarios de Los Gobiernos Regionales

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al aumento del capital humano calificado en municipios, gobiernos regionales y Asociaciones de Municipalidades con personalidad jurídica, en forma alineada con la política gubernamental de transferencia de competencias a los gobiernos regionales y locales, en el marco del plan de descentralización impulsado por el Estado

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer y dotar de competencias, como fin último, al capital humano, como garantía de un mejor servicio a los ciudadanos, impulsando la innovación; la competitividad; la creación de redes y el fortalecimiento de los territorios.
- Ampliar significativamente las oportunidades de capacitación de los Funcionarios Municipales y de Gobiernos Regionales, de tal forma que llegue a todas las regiones y comunas del país, poniendo énfasis en la cobertura de zonas aisladas, rezagadas o con menor acceso a los grandes centros urbanos, que son los que concentran la mayor cantidad de Instituciones de Educación Superior.
- Digitalizar los procesos y los medios de capacitación, implementando plataformas de postulación en línea, mesas de ayuda, soporte digital y un catálogo de oferta académica conformado principalmente por programas desarrollados a través de metodologías digitales, on-line o semipresencial.

BENEFICIARIOS

Los programas de capacitación, en su mayoría, se encuentran dirigidos a funcionarios contratados bajo las modalidades de planta, contrata, honorarios, de gobiernos regionales, municipalidades y de Asociaciones de Municipalidades con Personalidad Jurídica, y a funcionarios contratados por el Código del Trabajo en una municipalidad, en una dirección, departamento, unidad o programa, siempre y cuando su empleador sea la municipalidad y no una corporación, que deban capacitarse en temáticas específicas del quehacer institucional.

En el caso del Fondo de Becas, los beneficiarios se ajustan a los requisitos establecidos en la Ley N°20.742, tales como; ser funcionario de planta o contrata, bajo la ley 18.883 con al menos 5 años de antigüedad en el municipio inmediatamente anterior a la postulación, no haber sido sancionado con medida disciplinaria en los últimos 4 años, no encontrarse formalizado en un proceso penal, no tener deudas con la municipalidad derivadas del otorgamiento de becas y contar con el patrocinio del municipio para la postulación.



LÍNEAS PROGRAMÁTICAS

La Academia dispone de un conjunto de programas de capacitación, dentro de los cuales se encuentran cinco líneas programáticas.

-  DIPLOMADOS
-  SIAD
-  CERTIFICACIÓN POR COMPETENCIAS
-  EXTENSIÓN
-  FONDO DE BECAS



1. Capacitación Directiva o Diplomados

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 (mínimo 5 años) de la Comisión Nacional de Acreditación CNA.

Estos programas de capacitación cuentan con **130 hrs.** pedagógicas, impartidos por Universidades acreditadas (**mínimo 5 años**), dirigido a autoridades, directivos, profesionales o técnicos de nivel superior, que tienen por objetivo actualizar y/o profundizar los contenidos que estén directamente relacionados con materias afines a la gestión y funciones propias de las municipalidades y gobiernos regionales.

Es mediante distintos procesos de adquisición, que distintas Universidades acreditadas se adjudican la ejecución del diplomado, cumpliendo requerimientos como cantidad de cupos por programa, contenido y modalidad de impartición establecidos en las Bases de Licitación.



LÍNEAS PROGRAMÁTICAS

2. Sistema de Aprendizaje a Distancia (SIAD)

SIAD tiene por objetivo incrementar las oportunidades y la equidad en el acceso, la calidad y la eficiencia de las acciones de capacitación y perfeccionamiento que reciben los funcionarios municipales y de gobiernos regionales. A través de esta línea 100% virtual, se imparten cursos propios de la Academia o también en alianza con otros organismos del Estado.

Estos cursos responden al déficit de capacitación identificado, principalmente, en el mundo municipal en virtud de nuestro amplio territorio, las estructuras de los equipos y las complejidades para acceder a un sistema de educación continua por parte de los funcionarios de las 345 municipalidades del país.

La oferta principal de este Sistema considera el “Mapa General de Procesos del Subsector Municipal”, definido en conjunto con ChileValora, el que se enmarca dentro de tres grandes temáticas: Planificación Estratégica Comunal, Gestión Operativa y Procesos de Soporte.

Adicionalmente, la Academia se encuentra realizando el primer estudio de Detección de Necesidades de Capacitación, con la participación de los principales directivos de áreas de los municipios de todo el país.



LÍNEAS PROGRAMÁTICAS

3. Sistema de Certificación por Competencias

La Ley 20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, define la evaluación y certificación de competencias laborales como el proceso de verificación del desempeño de una persona en una unidad de competencias previamente definida por el sector productivo y acreditado por Chilevalora.

De acuerdo a lo anterior, mediante el proceso de Evaluación y Certificación de competencias se busca identificar si una persona es competente o aún no es competente en un perfil determinado, de manera de reconocer formalmente los conocimientos, habilidades y aptitudes laborales demostradas en el proceso de evaluación.

A partir de esto, y desde 2012 en conjunto con el “Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales” de ChileValora, se han levantado 56 perfiles por competencias, logrando 49 traducciones formativas de los perfiles ocupacionales del sector municipal y un proyecto de certificación que partió el 2019 con 146 certificaciones laborales. Estas luego son certificadas en los propios lugares de trabajos de los funcionarios, significando un proceso inédito para el Estado.

Estas acciones se encuentran dirigidas principalmente a funcionarios municipales de estamentos administrativos y auxiliares que no cuentan con un título profesional o técnico.

Este sistema se orienta a generar movilidad entre los funcionarios de estos estamentos e identificar instituciones de educación superior que reconozcan las certificaciones en carreras técnicas de nivel superior, de tal manera de apoyar un proceso de educación continua que busque la transición hacia estamentos superiores.

LÍNEAS PROGRAMÁTICAS

4. Extensión y Capacitación Contingente

El objetivo de este componente es la capacitación, en colaboración con otros Servicios Públicos y/u organismos con personalidad jurídica que se relacionan con el Estado, en temáticas específicas que agregarán valor al servicio que la municipalidad o gobierno regional presta a la comunidad. El público objetivo al cual está dirigido son funcionarios municipales y de gobiernos regionales, indistintamente de su calidad contractual.

Las actividades tienen una duración variable que depende del tipo y temática de la actividad, dictadas por relatores especialistas que pueden ser a su vez funcionarios de las respectivas instituciones con las cuales se celebró el acuerdo.





LÍNEAS PROGRAMÁTICAS

5. Fondo Concursable de Formación para Funcionarios Municipales

El Fondo de Becas 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, y desde el año 2021, Centros de Formación Técnica acreditados. Las carreras y programas se dictan en forma online, semipresencial y presencial.

Este fondo está destinado a aquellos funcionarios municipales que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley N° 20.742 tales como; ser funcionario de planta o contrata, bajo la ley **18.883**.

El número de becas por tipo de estudio es definido por el Directorio de la Academia, año a año, tal como lo indica el Reglamento del programa dependiendo del presupuesto disponible. Con esto, la selección de los funcionarios está determinada por el puntaje obtenido y definido en las Bases del Concurso, cuyos criterios de evaluación se encuentran establecidos en la Ley y la cantidad de becas disponibles.

El Fondo de Becas financia los estudios por medio de la realización de dos convocatorias al año, la primera, para Instituciones de Educación Superior, donde dichas instituciones ofertan los programas financiables por medio de un Catálogo de oferta Académica; y la segunda, una convocatoria para funcionarios, donde cada postulante que cumpla con los requisitos de postulación, podrá optar por un programa del catálogo para ser beneficiario de la beca durante el año en curso, formalizando el beneficio por medio de la firma de un Convenio de Beca, que es suscrito por el alumno, el Municipio y la Subsecretaría.

Los beneficios de esta beca, van a acompañados de un monto anual de manutención, que es otorgado directamente a cada becario para que pueda cubrir los gastos asociados a su programa de estudios.

HITOS

La Academia ha asumido el desafío de convertirse en un referente en capacitación y formación para los funcionarios de los gobiernos subnacionales. En este sentido, el programa ha creado una unidad que lidera el proceso de transformación digital, que hoy permite una cobertura de todo el territorio nacional, además de entregar un número mayor de cupos disponibles para su grupo objetivo.

Para el logro de lo anterior, se detallan a continuación las acciones más relevantes:

Transformación Digital:

La Academia de Capacitación inició un proceso de transformación digital en junio de 2018, buscando avanzar en materia de digitalización y automatización de procesos internos y hacia una mejor experiencia del usuario. En este contexto, se realizan importantes mejoras a las dos plataformas principales que se utilizan: Sistema de Postulación en Línea (SIPEL) y la Plataforma de Aprendizaje a Distancia Academia Virtual (LMS).

SIPEL se crea como una plataforma digital que permite gestionar todo el proceso de convocatorias a las distintas ofertas de la Academia en sus diferentes líneas programáticas, que considera procesos de postulación, evaluación, selección, notificación y gestión del beneficio. Los funcionarios postulan a nuestros programas en forma 100% digital. La segunda consiste en una plataforma de aprendizaje a distancia, llamada Academia Virtual, en la cual se imparten los diplomados y cursos online, se rediseñó con el fin de entregar una alta experiencia de usuario y de aprendizaje virtual.

Adicionalmente, se crea la Plataforma Digital Adquisiciones Academia, que busca integrar los procesos de Grandes Compras y Licitaciones Públicas digitalmente y de forma centralizada, la que anteriormente se desarrollaba en planillas excel a nivel institucional, por lo cual es una plataforma única en SUBDERE.

HITOS

Sistema de Aprendizaje a Distancia (SIAD):

La mayor innovación de la llamada Transformación digital ha sido el Sistema de Aprendizaje a Distancia (SIAD), dentro de la cual se encuentra “SIAD Institucional”, el cual tiene como objetivo ser un puente entre las instituciones públicas que quieran impartir cursos para funcionarios municipales y estos últimos, diseñándolos e impartiendo los a través de nuestra Plataforma de Aprendizaje Moodle, administrada por nuestra propia Unidad Digital. El 2021 se ha logrado capacitar a más de 18 mil funcionarios con cursos auto instruccionales propios, diseñados en forma colaborativa con SERNATUR, Prevención del Delito y el programa Tenencia Responsable de Mascotas SUBDERE.

Con el objetivo de dar cumplimiento a la Ley de Ciberseguridad y contar con altos estándares en el resguardo de la información, la Academia, por medio de la Unidad Digital, obtuvo una importante acreditación en Secure Socket Layer (SSL). Certificarse en SSL significa que los datos almacenados en las plataformas, en este caso la de aprendizaje virtual, se encuentran encriptados, de manera de resguardar la información que se obtiene y envía a través de internet. Además, en el contexto de migración de nuestros sistemas a la nube (Cloud), la Academia será considerada como primera unidad en aplicar esta nueva modalidad de servidores en Cloud, proceso que busca la interoperabilidad en plataformas digitales del Estado. Finalmente, la Academia cuenta con un proceso de envío de mensajería masiva y mailings de forma independiente y gestionada por el propio equipo, lo que ayuda a optimizar el tiempo, ya que permite realizar la debida difusión de sus actividades de forma planificada.

HITOS

Evaluación EX ANTE de MDS:

Evaluación EX ANTE de Ministerio de Desarrollo Social:

El Ministerio de Hacienda y el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, instruyó a partir del año 2020 a todos los programas de SUBDERE, comenzar un proceso de evaluación Ex ante de diseño para los programas nuevos y en ejecución que están sujetos a reformulación.

A través de esta evaluación se busca contribuir a mejorar la calidad y la coordinación de las políticas públicas, asegurando un adecuado diseño de aquellos programas que solicitan financiamiento para el año 2022. Es así, como la Academia de Capacitación Municipal y Regional, tras un extenso proceso de Evaluación Ex Ante, el que contó con la asesoría técnica de MIDESO y gran apoyo del Departamento de Planificación y Gestión de SUBDERE, obtuvo el pasado 18 de noviembre del 2021 la **Recomendación Favorable**, lo que significa que el programa cumple en términos de atingencia, consistencia y coherencia para efectos de su pertinencia estratégica frente a actuales o futuros análisis presupuestarios.

Realización de 16 Webinars

Más de 11 mil visualizaciones, tuvieron los 16 webinars que transmitió la Academia a través de canal de YouTube de Subdere. El objetivo de estos eventos, fue impactar positivamente a través de la entrega de conocimientos que aportan al desarrollo laboral de quienes se desenvuelven como funcionarios públicos a lo largo de nuestro país.

Todos los webinars fueron 100% gratuitos, y su objetivo fue dar a conocer temas de interés tanto para el mundo municipal, de gobiernos regionales, de instituciones públicas y privadas, como también de miembros de la sociedad civil en general.

La realización de estos seminarios online tiene su origen en el trabajo conjunto que se ha realizado con otras instituciones del Estado, quienes han aportado contenidos atingentes de una manera práctica, lo que permite al público recibir información sobre temas específicos, dando la posibilidad de crear un espacio de debates.



*Las visualizaciones fueron contabilizadas al 10 de enero de 2022.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Es importante destacar que, desde el año 2018, se han desarrollado diferentes modalidades de contratación definidas en la normativa, las cuales repercuten directamente en la eficiencia del gasto y del trabajo realizado.

1. Convenio Marco:

De acuerdo a lo establecido en la normativa sobre Compras Públicas, esta modalidad permitía comprar hasta 1.000 UTM con instituciones o proveedores acreditados en el sistema de Mercado Público. Este tipo de contratación, permitió la adquisición de programas académicos en tiempos mínimos.

Esta normativa, debido a su naturaleza permitió explorar las siguientes modalidades de compra:

1.2. Gran Compra: Esta modalidad de contratación, realizada mediante Convenio Marco, permitía realizar compras sobre las 1.000 UTM a los proveedores inscritos en el portal de Mercado Público, que ofrecían los servicios requeridos, mediante un concurso que permitía la participación de todos los interesados. La evaluación y selección del contratado, se realizaba en base a los criterios establecidos en la normativa, lo que, para el caso de la Academia, se reduce a la competencia por precio. Esto permitía, que quienes dejaban de participar, debían hacerlo con su mejor propuesta de precio, lo que se tradujo en ahorros significativos para el presupuesto de la Academia.

1.3. Gran Compra con Asignación Múltiple: Esta modalidad poseía las mismas características que la "Gran Compra" explicada en el punto anterior. La diferencia recae en que este proceso permite la adquisición de distintos servicios de capacitación de manera simultánea, permitiendo adquirir la mejor propuesta de cada uno de los servicios requeridos, siendo estos independientes entre sí, reduciendo los procesos y trámites administrativos que conlleva la contratación de cada uno de éstos.

Sin embargo, la normativa de Convenio Marco que permitía estas tres modalidades de adquisición cesó su vigencia el 20 de abril del año 2021, debiendo la Academia dar mayor énfasis a las otras modalidades descritas a continuación.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

2. Licitación Pública:

Desde el año 2019, y dada la cantidad de programas que actualmente oferta la Academia en sus distintas líneas de trabajo, de la variedad de modalidades de contratación que permite la ley, este proceso se ha limitado dado el tiempo y trabajo administrativo que conlleva, a adquisiciones con características específicas y que requieran de esta modalidad, para asegurar que la impartición de la capacitación a efectuar se realice en los mejores términos, asegurando en primera instancia, la calidad del programa.

3. Trato Directo:

Esta modalidad de contratación se utiliza de manera excepcional y sólo cuando es requerido, en virtud de la naturaleza del servicio. Una de las contrataciones que se realiza mediante esta vía es la certificación de los perfiles ocupacionales, ya que en Chile existe sólo una institución que realiza este trabajo para los perfiles seleccionados.

4. Licitación Pública con Asignación Múltiple:

Este tipo de contratación se realizó por primera vez este año, y al igual que la "Gran Compra con Asignación Múltiple", permite seleccionar distintos proveedores, para distintos servicios de capacitación, mediante un único proceso administrativo de adquisición. Esta modalidad, permite ampliar los criterios de evaluación de las ofertas, considerando además de precios, criterios como calidad y preparación de los docentes, acreditación de las Instituciones de Educación Superior, entre otros. Dada su naturaleza, esta modalidad se utiliza principalmente en la línea de "Capacitación Directivas y Diplomados".

5. Convenios de Colaboración y Transferencia de Recursos: Si bien los convenios de colaboración no son modalidades de contratación establecidas en la normativa de Compras Públicas, son una modalidad que permite trabajar en directa colaboración con otros organismos del Estado, para llevar a cabo programas de capacitación específicos y necesarios de realizar. Estos convenios se oficializan mediante Resoluciones Exentas de aprobación firmadas por el Subsecretario de la institución, y se regulan mediante la Resolución N° 30, de 2015, de la Contraloría General de la República.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA

BENEFICIARIOS ACADEMIA

La Academia de Capacitación, durante el año 2021, benefició a través de todas sus líneas programáticas a más de 23 mil funcionarios de todos los municipios y gobiernos regionales del país, los cuales representan al **19,14%** del público objetivo.

Tomando las diversas Líneas Programáticas de la Academia, durante 2021, los beneficiarios alcanzaron al 100% de los municipios y gobiernos regionales del país, obteniendo una cobertura total del territorio nacional.

Líneas Programáticas		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Diplomados		928	1.055	1.028	1.520	3.686	3.363	3.254
Sistema de Aprendizaje a Distancia	SIAD	0	0	0	0	4.266	12.537	15.553
	SIAD Institucional	0	0	0	0	0	3.711	2.612
Certificación por Competencias	Certificación	0	0	0	0	146	0	0
	Cursos de Capacitación	435	620	565	205	0	210	284
Fondo de Becas		203	266	143	288	450	749	748
Total Beneficiarios		1566	1.941	1.736	2.013	8.548	20.570	22.451

ACTIVIDADES DE EXTENSIÓN

2021 año

11.320
Beneficiarios

Las actividades de extensión son webinarios y se contabilizan las visualizaciones por cada evento. El año 2021 se realizaron 16 seminarios online.



EVOLUCIÓN PRESUPUESTARIA

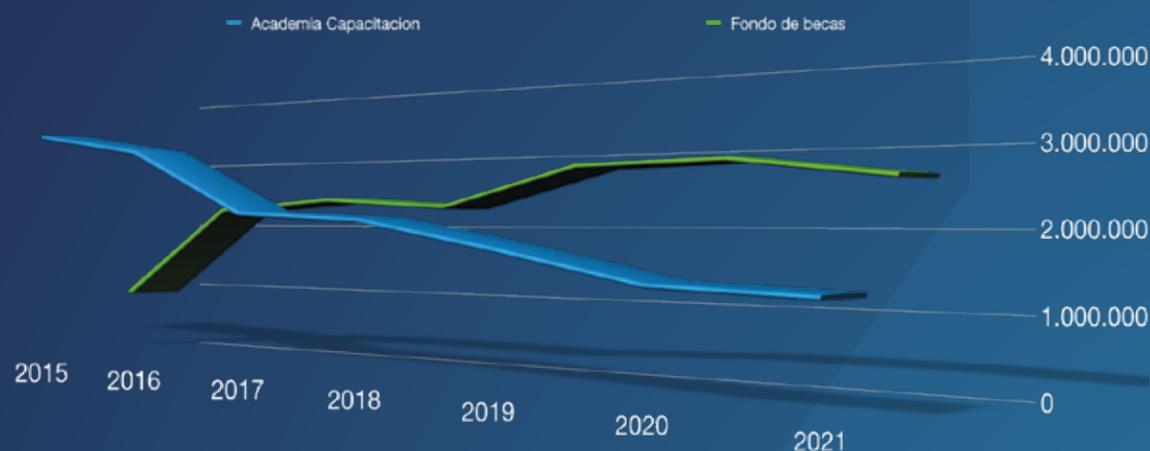
El proceso de Transformación Digital que la Academia de Capacitación implementado desde el año 2018, ha permitido un crecimiento histórico en los beneficios entregados. Sin embargo, las Asignaciones Presupuestarias designadas para el desarrollo de estas Líneas Programáticas han disminuido considerablemente desde 2018 a la fecha.

Academia de Capacitación	
2015	\$3.355.681
2016	\$3.071.189
2017	\$2.189.500
2018	\$2.106.685
2019	\$1.765.159
2020	\$1.382.806
2021	\$1.313.681

Presupuesto en Miles de \$

Fondo de Becas Ley N°20.742	
2015	\$ 945.067
2016	\$2.247.195
2017	\$2.383.611
2018	\$2.281.742
2019	\$2.792.314
2020	\$2.837.010
2021	\$2.611.536

Presupuesto en Miles de \$



Desde el año 2018 y de manera progresiva, se han aumentado los beneficios de las Líneas Programáticas del Programa, priorizando el aumento de la oferta online, permitiendo así capacitar en el año 2019 un total de **8.548** funcionarios, muy por sobre el promedio anual de **1.814** capacitados durante el período 2015 - 2018.

Para el año 2022 se proyecta capacitar a casi **30 mil funcionarios** de municipios y gobiernos regionales respecto del total de funcionarios que existen en estas instituciones, en sus distintos estamentos y modalidades de contratación. Esto resulta importante de destacar, ya que el presupuesto disponible para el año 2022 es el más bajo en comparación a los años anteriores.

Por otra parte, se reformularon los criterios de selección en gran parte de los programas, donde la tipología comunal y la procedencia de comunas de zonas rezagadas y extremas aportan un puntaje adicional, discriminando positivamente a los postulantes de municipios con menos desarrollo y pertenecientes a sectores geográficamente rezagados o extremos, en el compromiso de descentralizar los beneficios entregados en períodos anteriores, los cuales se concentraban en tres regiones (Valparaíso, Metropolitana y Biobío).

EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

ACADEMIA TRADICIONAL

EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA HISTÓRICA									
	2018		2019		2020		2021		
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	
Enero	\$16.908	0,80%	0	0,00%	0	0,00%	\$ -	0,00%	
Febrero	\$94.721	5,30%	\$7.135	0,40%	\$11.333	0,80%	\$16.200	1,20%	
Marzo	\$31.768	6,80%	\$36.218	2,50%	\$95.382	7,70%	\$36.206	4,00%	
Abril	\$9.783	7,30%	\$ -	2,50%	\$66.431	12,50%	\$119.778	13,10%	
Mayo	\$ -	7,30%	\$129.063	9,80%	\$48.937	16,10%	\$114.579	21,80%	
Junio	\$14.626	8,00%	\$102.755	15,60%	\$122.963	25,00%	\$193.006	36,50%	
Julio	\$123.600	13,80%	\$1.434	15,70%	\$21.795	26,50%	\$136.084	46,90%	
Agosto	\$ -	13,80%	\$222.171	28,30%	\$210.971	41,80%	\$84.040	53,30%	
Septiembre	\$ -	13,80%	\$158.593	37,20%	\$49.400	45,40%	\$135.581	63,60%	
Octubre	\$92.487	18,20%	\$304.874	54,50%	\$195.162	59,50%	\$96.744	71,00%	
Noviembre	\$83.527	22,20%	\$379.445	76,00%	\$249.146	77,50%	\$23.700	72,80%	
Diciembre	\$1.226.292	80,40%	\$416.009	99,60%	\$292.673	98,70%	\$357.913	100,00%	

Este cuadro corresponde a la administración del gobierno del Presidente Sebastián Piñera 2018 – 2021

EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

FONDO DE BECAS

ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN

La Academia de Capacitación cuenta trece profesionales, quienes se distribuyen en cinco Unidades:

- **Unidad de Proyectos**

Patricia Becerra: Encargada de la gestión de proyectos que se realizan en las distintas unidades de la Academia, las que consideran, entre otras cosas, el diseño y formulación de los programas de capacitación, gestión de adquisición de los servicios, y coordinación de las unidades para su implementación. Por otra parte, es la responsable de interactuar con las distintas contrapartes que se involucran en cada uno de los proyectos, sean estos proveedores o instituciones colaboradoras. Así mismo, es responsable del control y ejecución presupuestaria de la asignación 026, cuyo presupuesto para año 2021 asciende a **M\$ 1.313 millones**.

- **Unidad Digital**

Línea SIAD Institucional

Abner Jaramillo: Encargado de llevar adelante el proceso de transformación digital de la Academia. Administra y gestiona las plataformas digitales para desarrollar los fines programáticos del departamento. Asimismo, es responsable de la línea SIAD Institucional, la cual diseña, virtualiza e imparte cursos 100% online, cuyos contenidos han sido levantados en conjunto con otras reparticiones públicas.

Asesor Profesional – Gabriel Calquín: Ingeniero Informático, encargado de apoyar la gestión de las plataformas digitales del departamento, y las relaciones con los proveedores de servicio. Además, es responsable de desarrollar y programar sitios web para actividades virtuales y puntuales del departamento.

- **Unidad de Comunicaciones**

Asunción Palma: Encargada de coordinar las relaciones institucionales entre Academia, SUBDERE y otros organismos (públicos y privados). Responsable de la plataforma web y de la difusión de las distintas convocatorias que realiza el departamento. Adicionalmente, es la responsable del área de extensión que realiza constantes actividades sobre temáticas contingentes.

Asesor Profesional – Rodrigo Díaz: Profesional responsable de la correcta aplicación de la imagen corporativa de la Academia, además responsable de la implementación y desarrollo de estrategias de campañas de difusión de los distintos programas del departamento. Edición, publicación y actualización de contenido del sitio web, encargado de la creación de piezas gráficas, para los distintos soportes de difusión.

ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN

- **Unidad de Gestión de Capacitaciones**

Línea de Capacitación Directiva o Diplomados
Línea de Certificación por Competencias
Línea SIAD

Gonzalo Guzmán: Encargado del proceso de diseño y adjudicación de licitaciones públicas, coordinar las distintas funciones del equipo relacionadas con la gestión de los contratos, además de la coordinación de las respectivas convocatorias para funcionarios. Responsable de gestionar e informar respuestas de Transparencia Activa, Indicadores, u otros, del área a SUBDERE.

Asesora Profesional – Paola Arriola: Profesional encargada de la gestión de contratos de programas de capacitación, y responsable de Evaluación Ex Ante Programas Sociales – MDS. Encargada de generar la sistematización y reportabilidad única de la información de los programas y beneficiarios de la Academia. Además de ser la responsable de la resolución jurídico-administrativa de becarios del Fondo de Becas en situación especial.

- **Unidad del Fondo de Becas**

Línea Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales (Ley N° 20.742)

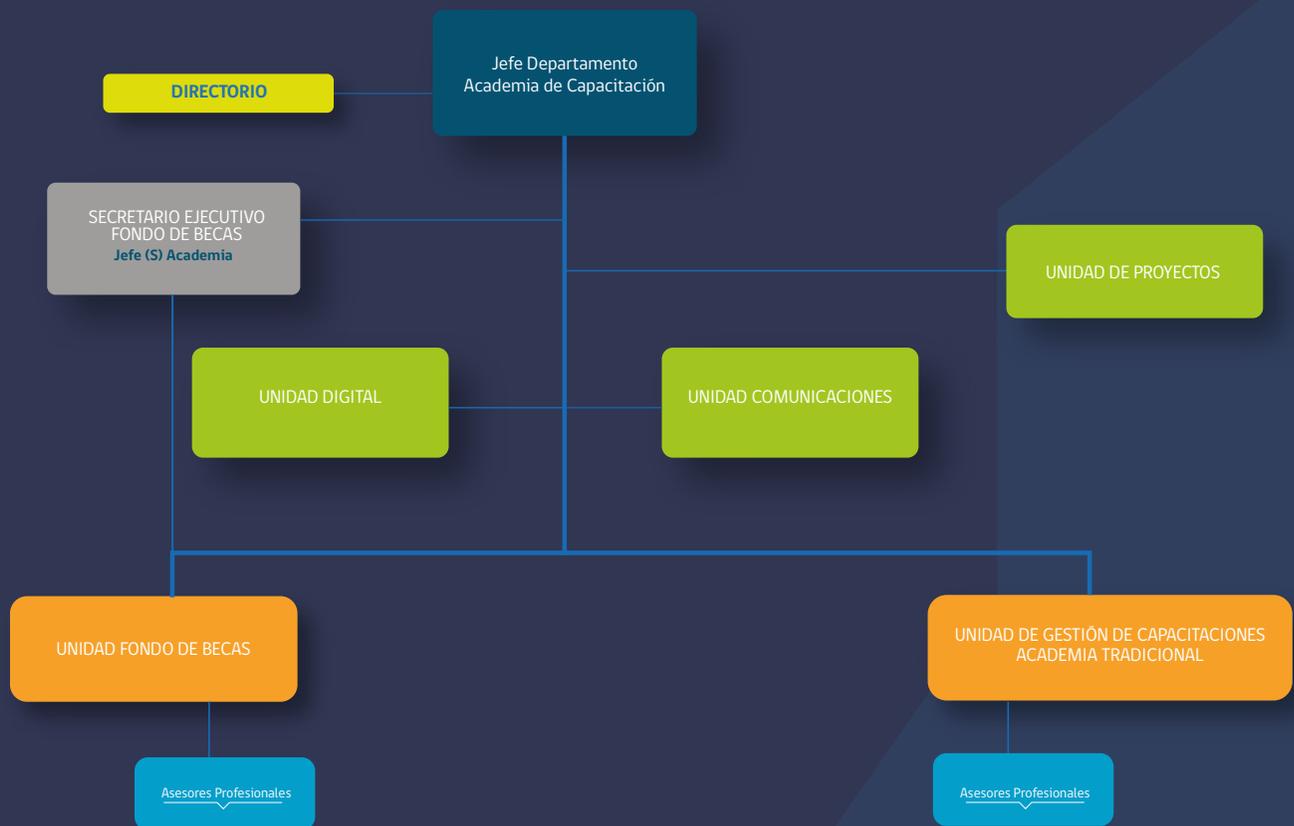
Constanza Torres: Encargada de coordinar las distintas funciones del equipo relacionadas a la gestión de los funcionarios beneficiados, además de la gestión financiera asociada al programa. Responsable de coordinar e informar respuestas de Transparencia Activa, Indicadores, u otros, del área.

Asesor Profesional – Raúl Lacourt: Profesional encargado de gestionar los pagos de mantenimiento de los beneficiarios, junto con administrar desde la plataforma la reportería financiera del Fondo de Becas. Finalmente, es el encargado de diseñar nuevos módulos que permitan digitalizar y automatizar otros procesos del programa.

Asesora Profesional – Claudia Pérez: Profesional encargada de la gestión y comunicación de las contrapartes de las Instituciones de Educación Superior. Responsable de supervisar la gestión becarios.

Asesor Profesional – Ramón Contreras: Profesional encargado de realizar la gestión de beneficiarios, de acuerdo con los requerimientos establecidos en los Convenios de Beca.

ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN



PLANIFICACIÓN ACAMADEMIA 2022

La proyección para el año 2022 es generar una oferta de 80 programas de capacitación con una proyección de **29.123** cupos totales a entregar. Un total de XX programas se derivan de acuerdos con **16 instituciones** de otras reparticiones públicas y que alcanzan a un XX% de los beneficiarios presupuestados.

En la asignación presupuestaria del Fondo Concursable de Becas, se esperan entregar en la IX Convocatoria (2022) un total de **1.000** becas, donde la prioridad nuevamente estará focalizada en el financiamiento de carreras técnicas.

Proyección Beneficiarios 2022

Diplomados		3.433
Sistema de Aprendizaje a Distancia	SIAD	18.110
	SIAD Institucional	5.700
Certificación por Competencias	Certificación	400
	Cursos de Capacitación	480
Fondo de Becas		1.000
Total Beneficiarios		29.123

Finalmente, la Academia, en conformidad de las directrices de la Subsecretaría, ha propuesto modificar la Ley N°20.742 dentro de otros cambios a la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, Incorporando a funcionarios de los Gobiernos Regionales

Actualmente, esta propuesta se encuentra en revisión y tramitación legislativa, la cual está siendo liderada por el equipo profesional de la Subsecretaría.

PRESUPUESTO 2022

Sub- Título	Ítem Asig.	Denominaciones	Glosa	Presupuesto en Miles de \$
	26	Programa Academia Capacitación Municipal y Regional	2	\$1.303.087
24		Capacitación Directiva o Diplomados		\$1.101.011
		Sistema de Capacitación por Competencias		\$171.500
		Capacitación Alianzas Estratégica Contingente Acción de Apoyo		\$ -
		Tecnologías de información y comunicaciones (TIC)		\$30.000
		Otros Gastos Academia		\$576
	33	Fondo Concursable Becas - Ley N°20.742	3	\$2.609.460
		Otorgamiento de Becas Aranceles		\$1.912.129
		Otorgamiento de Becas Manutención		\$508.288
		Honorarios Fondo de Becas		\$131.857
		Viáticos Fondo de Becas		\$ -
Otros Gastos Fondo de Becas			\$57.186	
Total				\$3.912.547

COMPROMISO PRESUPUESTARIO 2022

Actualmente, la Academia de Capacitación mantiene 57 compromisos con otras instituciones, dentro de las cuales se encuentran entidades públicas (19) y asociaciones de municipalidades (3). Para dar cumplimiento a estos, se ha destinado el 67% del presupuesto aprobado para la Asignación 026.

Los distintos programas que se enmarcan en estas colaboraciones beneficiarán a más de **19 mil funcionarios**, los que corresponden al 68% del total de beneficiarios planificados para 2022.

COMPROMISO
PRESUPUESTARIO
2022

Institución a la que pertenece	Organismo Colaborador	N° de Compromisos	Beneficiarios Proyectados	Presupuesto
(Varios)	Alianza Anticorrupción (Servicio Civil - CGR - PNUD - SUBDERE)	3	1,21	\$41,800,000
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	Subsecretaría Prevención del Delito	8	3,25	\$135,000,000
	Servicio Nacional de Migraciones	1	500	\$ -
	División de Municipalidades - SUBDERE	2	1,7	\$ -
	Gobierno Regional Metropolitano	1	500	\$ -
	División de Desarrollo Regional - SUBDERE	5	378	\$192,000,000
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Servicio Nacional del Adulto Mayor	1	200	\$27,000,000
	Servicio Nacional de la Discapacidad	1	200	\$27,000,000
Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones	Subsecretaría de Transportes	1	1	\$3,850,000
	Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito	1	500	\$ -
Ministerio de Bienes Nacionales	Subsecretaría de Bienes Nacionales	1	500	\$ -
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	Servicio Nacional de Turismo	1	500	\$ -
Ministerio de Energía	División de Energías Sostenibles	1	150	\$22,000,000
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Subsecretaría de Justicia	1	150	\$22,000,000
Ministerio de la Mujer y Equidad de Género	Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género	1	300	\$ -
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	División de Desarrollo Urbano	4	2,5	\$23,700,000
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	ChileValora	16	4,8	\$168,000,000
Ministerio Secretaría General de la Presidencia	División de Gobierno Digital	2	850	\$42,000,000
Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio	Servicio Nacional del Patrimonio Cultural	1	80	\$30,000,000
Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH)		1	150	\$22,000,000
Asociación de Municipalidades para la Sustentabilidad Ambiental (AMUSA)		1	100	\$39,000,000
Unión de Funcionarios Municipales de Chile (UFEMUCH)		3	450	\$75,000,000

#Descentralizando Chile
CONECTANDO EXTREMOS

