

Introducción	2
Academia de Capacitación Municipal y Regional	3
1. Introducción	3
2. Datos históricos	3
3. Gestión 2019	4
3.1 Diplomados	4
3.2 Sistema de Aprendizaje a Distancia (SIAD)	8
3.3 Certificación por Competencias.....	9
4. Transformación digital - Sistema de Postulación en Línea (SIPEL) y Moodle	10
5. Presupuesto 2019 y proyección 2020	12
Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales – Ley 20.742	14
1. Introducción	14
2. Antecedentes	14
3. Datos Históricos.....	15
4. Gestión 2019: Sexta Convocatoria Fondo de Becas.....	16
4.1 Convocatoria Instituciones	16
4.2 Convocatoria Funcionarios	17
5. Séptima Convocatoria	19
6. Transformación digital – Fondo de Becas	21
7. Presupuesto 2019 y proyección 2020	22
7.1 Presupuesto 2019	22
7.2 Proyección 2020	23
Resumen	25
Documentos Anexos.	26
1.Presupuesto histórico Academia de Capacitación.....	26
2. Organigrama Academia de Capacitación	27
3. Indicadores 2019	28
4. Distribución de presupuesto 2020.....	30
5. Transformación digital Departamento Academia de Capacitación.....	31

Introducción

La Academia de Capacitación Municipal y Regional es un Departamento dependiente de Gabinete de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo. Tiene como principal objetivo 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 Subsecretario, Jefes de Divisiones internas de la Subsecretaría, el Jefe del Departamento y diferentes representantes de las 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 e implementa las estrategias que permitan generar una oferta académica pertinente y acorde a las necesidades detectadas, con el fin de perfeccionar el capital humano local y regional. Las áreas de formación son: Gestión Municipal y Políticas Públicas; Gerencia Pública; Desarrollo Económico; Descentralización y Desarrollo Territorial; Administración Financiera; Recursos Humanos; Medio Ambiente; Seguridad Ciudadana; Tenencia Responsable; Políticas Deportivas Locales y Gestión de Riesgos de Desastres Naturales. Adicionalmente, durante el presente año, Gabinete solicitó la incorporación de dos áreas: Araucanía y Probidad y Transparencia.

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 esto financia estudios conducentes a la obtención de un título técnico, profesional, diplomado o postítulo.

Academia de Capacitación Municipal y Regional

1. Introducción

La Academia dispone de un conjunto de programas de capacitación, dentro de los cuales se encuentran tres líneas programáticas: Diplomados, los cuales son impartidos por Universidades acreditadas por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA); Sistema de Aprendizaje a Distancia (SIAD), el cual consiste en el diseño e impartición de cursos. De esta línea, se desprende el denominado SIAD Institucional, el cual diseña e implementa cursos con colaboración directa de otras instituciones del Estado. En la tercera línea programática se encuentra Certificación por Competencias, la cual busca certificar perfiles ocupacionales elaborados por ChileValora en alianza con la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, específicamente, con la Academia de Capacitación.

2. Datos históricos

Durante el año 2018, la Academia de Capacitación realizó 18 diplomados, en 31 versiones distintas. 7 de estos fueron desarrollados en modalidad E-Learning y 11 en modalidad B-Learning, aumentando la cobertura geográfica y en cantidad de alumnos capacitados. Es importante destacar que fue el primer año en donde se implementó la modalidad de estudios 100% on - line, logrando llegar a zonas extremas y aisladas del país.

Con respecto al Sistema de Aprendizaje a Distancia y Certificación por Competencias, estas líneas no cuentan con información histórica puesto que fueron implementadas durante el año 2019.

Sin embargo, es importante destacar que durante el año 2018 se impartieron 6 Cursos de Capacitación por Competencias, los cuales fueron: Gestión del Presupuesto Municipal y de Proyectos y de Responsabilidad; Gestión de Programas Municipales de Aseo y Ornato; Gestión de Planes y Programas de Capacitación del Personal Municipal de Recursos Humanos Municipales; Atención y Evaluación de Postulantes a Licencia de Conducir, Maestro de Mantención en Servicios Generales Municipales y Fiscalización de Rentas y Patentes Municipales.

A continuación, se presenta la evolución en los resultados obtenidos por cada línea programática.

Alumnos matriculados	2015	2016	2017	2018	2019
Diplomados	928	1.055	1.028	1.520	3.686
Sistema de Aprendizaje a Distancia	0	0	0	0	4.242
Cursos de Capacitación por Competencias	435	620	565	205	0
Certificación por Competencias Laborales	0	0	0	0	147
Total	1.393	1.675	1.593	1.752	8.075

3. Gestión 2019

Antes de comenzar, es importante destacar que en el transcurso de este año se han desarrollado diferentes modalidades de contratación, las cuales repercuten directamente en la eficiencia del trabajo realizado. Es por lo anterior que, para el caso de la línea programática de Diplomados, estos resultados se presentarán de acuerdo a los tipos de contratación por los cuales fueron implementados.

3.1 Diplomados

La primera línea programática es el diseño, implementación y gestión de los diversos Diplomados. El objetivo de esta es entregar los conocimientos tanto técnicos como prácticos para contribuir en la mejora del desempeño de Municipios y Gobiernos Regionales, y con ello, mejorar la entrega de servicios a la ciudadanía.

3.1.1 Modalidad de contratación: Gran compra

Durante los meses de marzo y abril del 2019 se trabajó en la elaboración de la Intención de Compra, con un presupuesto de \$696.600.000.-, para la contratación de 18 Diplomados 100% on-line, asignados a través de la modalidad Gran Compra Multiasignación. Estos fueron diseñados por la Academia de Capacitación Municipal y Regional en conjunto con Divisiones internas que pertenecen a la Subsecretaría como con otras entidades públicas relacionadas y competentes en cada materia. Esta innovación en la modalidad de contratación – ya que fue inédita al interior de la Subsecretaría- permitió mejorar la eficiencia tanto en el ámbito de la gestión como en el presupuestario, ya que unificó gran cantidad de procesos en un solo, lo cual generó un ahorro presupuestario de \$91.602.450.

Los 18 Diplomados que se imparten bajo esta modalidad son:

Diplomados	Universidad	Número de matriculados	Presupuesto asignado
Compras Públicas	Universidad del Desarrollo	162	\$34.500.000
Control de Gestión Estratégico	Universidad del Desarrollo	182	\$34.500.000
Dirección de Personas	Universidad del Desarrollo	157	\$34.500.000
Servicios Municipales para Migrantes	Universidad del Desarrollo	154	\$34.500.000
Liderazgo Regional para la Descentralización	Universidad del Desarrollo	150	\$34.500.000
Probidad y Transparencia	Universidad del Desarrollo	156	\$34.500.000
Diplomado en Desarrollo Económico Local	Universidad de Santiago	150	\$29.999.550
Gestión Ambiental Municipal	Universidad Andrés Bello	155	\$24.999.000
Tenencia Responsable de Animales de Compañía	Universidad Andrés Bello	160	\$24.999.000
Gestión Cultural	Universidad Católica de Temuco	152	\$37.500.000
Política Indígena, Interculturalidad y Autonomía	Universidad Católica de Temuco	151	\$37.500.000
Gestión Deportiva	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	154	\$37.500.000
Gestión Energética Local	Universidad Central	152	\$37.500.000
Inclusión Social y Gestión en Discapacidad	Universidad Central	152	\$37.500.000
Gestión Municipal para Concejales	Universidad de La Frontera	155	\$43.500.000
Liderazgo y Gestión de Equipo	Universidad Austral	156	\$28.500.000
Gestión de Proyectos Municipales	Universidad Austral	155	\$28.500.000
Seguridad Ciudadana	Universidad Alberto Hurtado	149	\$30.000.000
Total		2.802	\$604.997.550

3.1.2 Modalidad de contratación: Convenio Marco

En el marco de esta modalidad de contratación se encuentra el diseño e implementación de seis Diplomados, los cuales se señalan a continuación:

- **Diplomado B-Learning en Desarrollo Económico Local y Emprendimiento Social**, dirigido a funcionarios de la provincia de Malleco, el cual surge debido a las necesidades y particularidades de ese territorio. En este, también participaron funcionarios de la Asociación

de Municipalidades con Alcalde Mapuche (AMCAM). Este Diplomado fue impartido por la Universidad Católica de Temuco.

- **Diplomado B-Learning en Sistemas de Información Geográfica**, dirigido a funcionarios de la Secretaría Comunal de Planificación y de la Dirección de Obras Municipales de los municipios de la Región Metropolitana. Posteriormente, se amplió la convocatoria a las regiones del Libertador Bernardo O’iggins y de Valparaíso. Este Diplomado fue impartido por la Universidad Adolfo Ibáñez
- **Diplomado B-Learning en Tenencia Responsable de Animales de Compañía y Esterilización Quirúrgica**, dirigido a médicos veterinarios de las municipalidades pertenecientes a las Regiones Metropolitana y del Libertador Bernardo O’iggins. Este Diplomado está siendo impartido por la Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias de la Universidad de Chile.
- **Diplomados E-Learning en Compras Públicas y en Desarrollo Económico Local**, ambos dirigidos a funcionarios municipales y de Gobiernos Regionales, el cual surgen debido al éxito en la convocatoria de su primera versión, contratada a través de la modalidad Gran Compra y a la liberación de recursos presupuestarios que se generó producto a la implementación de esta modalidad. Estos Diplomados fueron impartidos por la Universidad del Desarrollo y la Universidad de Santiago de Chile, respectivamente.
- **Diplomado B-Learning en Gestión Presupuestaria y Financiera Municipal**, dirigido a los funcionarios de la Federación Nacional de Trabajadores Municipales de Chile (FENTRAMUCH) y fue impartido por la Universidad Miguel de Cervantes.

Diplomados	Universidad	Número de matriculados	Presupuesto asignado
Diplomados B-Learning.			
Desarrollo Económico Local	Universidad Católica de Temuco	50	\$45.956.250
Sistemas de Información Geográfica	Universidad Adolfo Ibáñez	59	\$44.999.999
Tenencia Responsable de Animales de Compañía y Esterilización Quirúrgica.	Universidad de Chile	30	\$48.000.000
Gestión Presupuestaria y Financiera Municipal	Universidad Miguel de Cervantes	52	\$38.000.000
Diplomados E-Learning.			
Compras Públicas (2da. Versión)	Universidad del Desarrollo	110	\$47.959.956
Diplomado en Desarrollo Económico Local (2da. Versión)	Universidad de Santiago	65	\$12.479.813
Total		366	\$237.393.018

3.1.3 Convenios de colaboración.

- **Convenio de Colaboración y Transferencia de Recursos entre la Academia de Capacitación y la Unión de Funcionarios Municipales de Chile (UFEMUCH)**, en donde la primera se compromete a la transferencia de recursos para el financiamiento de tres actividades de capacitación, las cuales son: Diplomado en Gestión Presupuestaria y Financiera Municipal, Diplomado en Derecho y Administración Municipal y, por último, Diplomado en Desarrollo Social y Participación Comunitaria en la Gestión Municipal, los cuales fueron impartidos por la Universidad Miguel de Cervantes.

- **Convenio de Colaboración y Transferencia de Recursos entre la Academia de Capacitación y la Asociación de Municipalidades para la Sustentabilidad Ambiental (AMUSA)**, en donde la primera se compromete a la transferencia de recursos para el financiamiento del Diplomado en “Mitigación y Adaptación al Cambio Climático”, el cual se conformará por dos cursos, siendo el primero de ellos impartido durante el año 2019, el cual será desarrollado por la Facultad de Economía y Negocios de la Facultad de Chile.
- **Convenio de Colaboración y Transferencia de Recursos entre la Academia de Capacitación y la Universidad de Santiago de Chile.** En este se compromete el desarrollo del Programa Nacional de Formación para Funcionarios de Gobiernos Regionales, en el marco de la implementación de la Ley N°21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País. Al interior de este Programa Nacional, se encuentra desarrollándose el Diplomado B-Learning en Gestión de los Nuevos Gobiernos Regionales, en sus 7 versiones, desplegando una oferta académica transversal y de alcance nacional, con cobertura en diversas sedes del país -Región Metropolitana, Tarapacá, Coquimbo, Bío-Bío y Los Lagos- y logrando la participación de los Gobiernos Regionales del país.

Diplomados	Universidad	Número de matriculados	Presupuesto asignado
Diplomados B-Learning.			
Gestión de los Nuevos Gobiernos Regionales (6 Versiones)	Universidad de Santiago	209	\$240.000.000
Gestión de los Nuevos Gobiernos Regionales (7ma. Versión)	Universidad de Santiago	32	\$34.819.200
Gestión Presupuestaria y Financiera Municipal	Universidad Miguel de Cervantes	25	\$20.000.000
Derecho y Administración Municipal	Universidad Miguel de Cervantes	25	\$20.000.000
Desarrollo Social y Participación Comunitaria en la Gestión Municipal	Universidad Miguel de Cervantes	25	\$20.000.000
Diplomados Presenciales.			
Cambio Climático: Desafíos para la Estrategia de Reducción del Riesgo de Desastres	Universidad de Chile	52	\$24.000.000
Total		368	\$298.879.200

3.1.4 Licitación Pública

- **Diplomado E-Learning en Acceso a la Justicia y Argumentación Jurídica**, dirigido a Jueces y Secretarios de los Juzgados de Policía Local y el cual está siendo impartido por la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.

Es importante destacar que este Diplomado surge a través del Convenio de Colaboración entre la Academia de Capacitación y la Subsecretaría de Justicia, en donde se compromete el trabajo de manera conjunta en el desarrollo de programas de capacitación para los diversos funcionarios de los Juzgados de Policía Local en el plazo de tres años (2019, 2020 y 2021).

Diplomados	Universidad	Número de matriculados	Presupuesto asignado
Acceso a la Justicia y Argumentación Jurídica	Universidad de Chile	150	\$65.000.000
Total		150	\$65.000.000

3.2 Sistema de Aprendizaje a Distancia (SIAD)

Durante el año 2019 se implementó el Sistema de Aprendizaje a Distancia, a través de la contratación mediante Gran Compra de 12 cursos, con un presupuesto \$266.876.400.-, los cuales fueron diseñados en base al Mapa General de procesos del Subsector Municipal elaborado por ChileValora, en el cual se describen los macro procesos, procesos y subprocesos que se desarrollan al interior de todos los municipios a lo largo del país. En este, se identificaron los siguientes macro procesos: Planificación Estratégica Comunal, Gestión Operativa y Soporte.

Al interior del macro proceso de Planificación Estratégica Comunal, se encuentran los procesos de: Planificación del Desarrollo Social y Territorial, Elaboración del Presupuesto Municipal, Planificación de la Política de Recursos Humanos y Diseño del Sistema Integrado de Calidad.

En este sentido, la Academia de Capacitación, a través de este Mapa General, ha buscado entregar una oferta académica en conformidad con los procesos que se desarrollan al interior del mundo municipal, acorde a sus necesidades y desafíos. Es por lo anterior que se trabajó en el diseño e implementación, en conjunto con entidades colaboradoras especialistas como Cambio con Sentido, de 12 cursos, los cuales responden a tres de los cuatro procesos que conforman el macroproceso de Planificación Estratégica Comunal.

Para entregar los conocimientos y herramientas necesarias, de acuerdo al Mapa General elaborado por ChileValora, se proporcionaron 3.248 cupos de capacitación para funcionarios municipales, los cuales se distribuyeron en los 12 cursos, siendo estos conducentes a 3 Diplomados, certificados por la Universidad del Desarrollo, como se puede observar en la siguiente tabla.

Cursos	Número de seleccionados
Diplomado en Planificación del Desarrollo Social y Territorial	
Caracterización social y territorial de la comuna	362
Diagnóstico y priorización de las necesidades sociales y territoriales	341
Elaboración de programas territoriales	353
Implementación de sistemas de seguimiento, evaluación y control	267
Diplomado en Elaboración del Presupuesto Municipal	
Identificación de oportunidades y requerimientos de ingresos y gastos	230
Elaboración del presupuesto y asignación de recursos financieros	235
Gestión de la ejecución presupuestaria	247
Evaluación y difusión de la gestión presupuestaria periódica	268
Diplomado en Planificación de la Política de Recursos Humanos	
Identificación de necesidades de RRHH para dar respuesta a la estrategia	220
Diseño de la política de desarrollo de RRHH	225
Adecuación de la planta de personal	232
Regulación e incentivos en RRHH	268
Total	3.248

Es importante destacar que los funcionarios postularon una sola vez para el primer curso de cada uno de los procesos anteriormente mencionados, recibiendo más de 2.500 postulaciones. Una vez seleccionados y aprobando cada uno de los cursos, se les aseguraba el cupo para el siguiente, teniendo como objetivo que desarrollaran los cuatro cursos conducentes a cada uno de los Diplomados.

3.2.1 Sistema de Aprendizaje a Distancia Institucional (SIAD Institucional)

Al interior de esta línea programática, se encuentra el 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.

Durante este año, se realizó la ejecución de un programa de capacitación en conjunto con la Subsecretaría de Prevención del Delito, a través de un Acuerdo de Colaboración celebrado entre la Academia y la Subsecretaría anteriormente mencionada, con el objetivo de realizar distintas versiones del curso “Sello de Seguridad” en la plataforma de aprendizaje E-Learning – Moodle, de la Academia de Capacitación. Esto permite que los funcionarios a capacitar dispongan de los contenidos desde cualquier rincón de nuestro país.

Para desarrollar lo anterior, se entregaron 1018 cupos, los cuales fueron distribuidos como se ve a continuación.

Sede	Cupos
Iquique	104
Valparaíso	81
Santiago (1er versión)	180
Santiago (2da versión)	193
Santiago (3era versión)	71
Santiago (4ta versión)	244
Santiago (5ta versión)	8
Santiago (6ta versión)	9
Rancagua	45
Total	1018

Dada la experiencia inédita que se desarrolló al interior de la Academia y con el objetivo de potenciar esta línea programática, se fortaleció el equipo que conforma la Unidad Digital, integrado por 3 profesionales encargados de identificar las necesidades de otras reparticiones públicas con respecto a la capacitación de funcionarios municipales en materias específicas y concretarlas en nuestra plataforma de aprendizaje.

3.3 Certificación por Competencias

La Certificación de Competencias corresponde al proceso de evaluación de las competencias de una persona, de manera de identificar si es o aún no es competente en un perfil ocupacional

determinado. Estos perfiles fueron elaborados por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, en colaboración con la presente Subsecretaría.

Un perfil es una agrupación de Unidades de Competencias Laborales, que describen los conocimientos, habilidades y actitudes relevantes para una determinada ocupación u oficio. Permite establecer estándares de desempeño asociados a una función específica, los que orientan tanto a los trabajadores acerca de lo que se espera de ellos, como también a los empleadores para la contratación de personal.

Actualmente, la Academia de Capacitación cuenta con el libro “Levantamiento y Actualización de Perfiles Ocupaciones del Sub Sector Municipal”, en el cual, se elaboraron y actualizaron 56 perfiles ocupacionales.

Sin embargo, es importante destacar que hasta el año 2018, la Academia impartía Cursos de Capacitación por Competencias, los cuales buscaban entregar los conocimientos teóricos y prácticos de acuerdo a perfiles ocupacionales. Cada uno de estos cursos se diseñaba acorde a las actividades que se realizaba por cada perfil, impartándose en modalidad presencial y con cobertura regional.

Durante el año 2019, la Academia ha decidido dar inicio al proceso de evaluación y certificación de competencias de funcionarios municipales, para lo cual trabajó con el Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la Universidad Católica de Temuco, el cual se encuentra acreditado por ChileValora, en la certificación de 3 perfiles del subsector municipal en las regiones de Ñuble, BíoBío, La Araucanía, Los Ríos y los Lagos.

Los perfiles certificados fueron: Encargado (a) de Aseo y Ornato, Inspector (a) de Rentas y Patentes Municipal y Encargado (a) de Seguridad Ciudadana.

Los resultados de esta gestión fueron los siguientes:

Perfil	Región de Ñuble	Región del Bío-Bío	Región de La Araucanía	Región de los Ríos	Región de Los Lagos
Encargado (a) de Aseo y Ornato	1	5	6	1	4
Encargado (a) de Seguridad Ciudadana	2	8	10	3	3
Inspector (a) de Rentas y Patentes Municipal	25	29	29	14	7
Subtotal	28	42	45	17	14
Total general	147				

4. Transformación digital - Sistema de Postulación en Línea (SIPEL) y Moodle

Antes de comenzar, es importante destacar que 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, entre otras, las cuales serán abordadas más adelante. En este contexto, se realizan importantes mejoras a las dos plataformas

digitales que utiliza el área Academia Tradicional y SIAD Academia: Sistema de postulación en Línea Academia (SIPEL ACADEMIA) y Plataforma de aprendizaje a distancia Moodle (LMS). Cabe mencionar, además, que SIPEL ACADEMIA se crea el 2018, como plataforma digital para gestionar todo el proceso de convocatorias a las distintas ofertas programáticas de la academia tradicional.

Dentro de los principales avances en SIPEL Academia que se realizaron durante el 2019, se encuentran:

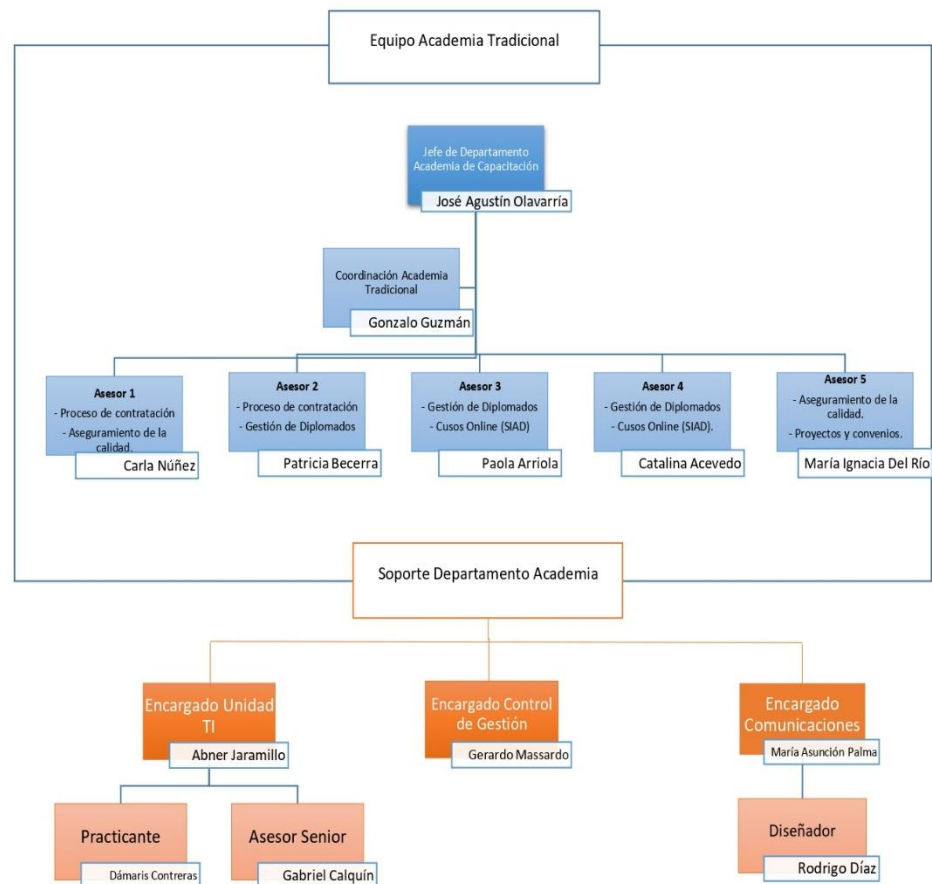
- Se actualiza la plataforma bajo las normas gráficas de gobierno digital SEGPRES y en formato responsivo.
- Digitalización y cruce de datos para la obtención de documentos de postulación tanto para diplomados como cursos online SIAD.
- Se crea el módulo para gestionar los requisitos del público objetivo por programa, dando plena autonomía al asesor de manejar los criterios de postulación desde la plataforma misma, y no pasar por una solicitud de programación al área Digital.
- Se agiliza el proceso de evaluación, por medio de la asignación automática de puntajes. Como también el proceso de selección por medio del ranking y escala de preferencia, considerando un máximo de 3 postulaciones por funcionario.
- Se habilita el front-end (interfaz de usuario) de los resultados de selección para el perfil de funcionario, que le permite visualizar en detalle el puntaje obtenido, criterio por criterio y la ponderación respectiva. Esto va en directa relación con la transparencia y probidad que merecen los procesos administrativos del Estado hacia la ciudadanía.
- Se crea la función de selección y notificación masiva, como también la confirmación del beneficio por parte del funcionario, lo que permitió consolidar el número final de beneficiarios y reasignar cupos para lista de espera.

Dentro de los principales avances en la Plataforma de Aprendizaje a distancia Moodle.

- Actualización de plataforma, saltando de la versión 1.6 a 3.5, estable a junio de 2019.
- Estandarización del diseño instruccional de los contenidos para todos los Diplomados.
- Integración y desarrollo de plug-ins, herramientas para gestión y mejorar la experiencia de usuario. Como por ej: “dedicación al curso”, la cual permite realizar un adecuado seguimiento de la participación de los alumnos en los diferentes Diplomados en modalidad virtual.
- Estandarización y normalización del uso del módulo de calificaciones. Lo que permite al estudiante estar al día de las evaluaciones y trabajos realizados dentro del curso con sus ponderaciones respectivas, y no esperar un reporte al final del programa para conocer su condición de aprobación o reprobación.
- Por último, se integró la aplicación Moodle para dispositivos móviles y tablets. Esto permitió avanzar desde la modalidad e-learning a “m-learning” (educación móvil). Lo que ha potenciado aún más el desempeño de nuestros estudiantes, ya que muchos tienen largos tiempos de traslado entre sus lugares de trabajo y residencias. Esta opción les permite avanzar en el curso mientras no estén conectados a internet.

5. Presupuesto 2019 y proyección 2020

- Reestructuración organizacional: durante el segundo semestre del presente año se ha elaborado una la reestructuración organizacional de la Academia Tradicional, para cumplir con los objetivos propuestos para el año 2020. Esta contempla, por una parte, la generación de un cargo de coordinación para la integración al interior del equipo, a la vez que se realizará una reorganización de las funciones. Por otra parte, se contempla la creación de nuevas áreas transversales a las líneas programáticas, las cuales son: Área de Proyectos y Área de Aseguramiento de la Calidad. A su vez, esta reestructuración también busca generar mecanismos que ayuden a mejorar la coordinación con las unidades de soporte al interior de la Academia de Capacitación, como lo son: Digital, Control de Gestión y Comunicaciones.



- Preparación de la documentación necesaria para el proceso de compra, con el objetivo de comprometer los recursos, tanto presupuestarios como de personal, para el diseño e implementación de los Diplomados a realizarse durante el año 2020. En estos se incorporarán las mejoras detectadas en la implementación de los 18 Diplomados E-Learning adquiridos

por Gran Compra, como en los procesos relacionados a los convenios de colaboración y licitación, teniendo en consideración los avances proyectados en las plataformas digitales.

- Con respecto al Sistema de Aprendizaje a Distancia, durante el año 2020 se incorporará a la oferta académica, los cursos correspondientes al cuarto proceso, denominado “Diseño del Sistema Integrado de Calidad”, el cual pertenece al macroproceso de Planificación Estratégica Comunal. Estos se adquirirán a través de la modalidad Grandes Compras, mejorando la eficiencia y eficacia de los recursos.
Ahora bien, SIAD Institucional busca, durante el próximo año, ampliar su oferta académica, manteniendo la especificidad de esta, ofreciendo una mayor cantidad de cursos, a través del trabajo colaborativo con otras instituciones, generando redes de carácter público.
- Durante el primer semestre del próximo año se trabajará en la identificación de los perfiles ocupacionales a ser certificados durante el 2020, de acuerdo al documento elaborado por ChileValora en alianza con SUBDERE, en donde se levantaron y actualizaron 56 perfiles. En este sentido, la Academia de Capacitación realizará una promoción masiva de este documento, transformándose en un puente entre ChileValora y los municipios del país.
- Desarrollo de plataforma LICITACIONES ACADEMIA: la cual busca mejorar el proceso de evaluación de las ofertas presentadas por las Universidades en los procesos de contratación que involucren a más de un oferente. Lo anterior busca agilizar el proceso, debido al gran volumen de información que se debe procesar para determinar a los oferentes seleccionados. En este sentido, se trabajará de manera conjunta con la Unidad Digital de la Academia de Capacitación.
- Con todas las gestiones anteriormente mencionadas, la Academia de Capacitación busca alcanzar la cifra de 11.732 capacitados durante el año 2020, dentro de los cuales, 3.582 corresponderán a la línea programática de Diplomados, representando al 31% del total de capacitados. A su vez, se espera que la línea programática “Sistema de Aprendizaje a Distancia”, incorporando a SIAD Institucional, alcance a los 8.000 capacitados, correspondiendo al 68% del total de capacitados. Por último, se espera certificar a 150 personas en la línea “Certificación por Competencias”, completando así el 100% del total de personas capacitadas durante el próximo año.

Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales – Ley 20.742

1. Introducción

El Fondo de Becas apoya el fortalecimiento del capital humano municipal en todo el país, especialmente en aquellos municipios de zonas más aisladas contribuyendo al desarrollo y descentralización mediante entrega de becas de arancel y manutención para cursar estudios en programas regulares de Universidades e Institutos Profesionales acreditados.

La beca otorgada por este programa consiste en el financiamiento total del arancel del programa de formación correspondiente y una asignación mensual de manutención, por un máximo de 13 UTM. Una vez terminados los estudios el funcionario beneficiado con una beca del Fondo deberá desempeñarse en la municipalidad la misma cantidad de años estudiados.

Para cumplir su objetivo, año a año y una vez aprobada la Ley de Presupuesto del Sector Público, se abre la convocatoria al Fondo de Becas que permite participar a todos los funcionarios municipales que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 20.742 que crea el Fondo de Becas.

El proceso del programa está normado por el Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 1933, el cual establece la realización de dos convocatorias anuales para las cuales el programa desarrolla estrategias y se plantea objetivos específicos, la de Instituciones y el llamado a funcionarios municipales para postular.

2. Antecedentes

El Fondo de Becas financia estudios regulares conducentes a la obtención de un título técnico, profesional, diplomado o postítulo para esto efectúa el pago total de la matrícula y arancel (incluyendo el costo de titulación) y asigna mensualmente un monto de hasta 13 UTM al beneficiado por concepto de manutención.

Los requisitos que deben ser cumplidos por los funcionarios municipales son:

- Ser funcionario de planta o contrata con al menos cinco años de antigüedad en el municipio.
- Estar contratado bajo la Ley 18.883
- No haber sido sancionado con medida disciplinaria, en los últimos cuatro años.
- No encontrarse, al momento de la postulación, formalizado en un proceso penal.
- No mantener, al momento de la postulación, deudas con la municipalidad o con instituciones públicas derivadas del otorgamiento de becas

3. Datos Históricos

Desde la implementación del Fondo de Becas en el año 2014, se han realizado seis convocatorias las que se realizan una vez al año, con excepción del año 2015 donde se realizaron dos llamados, logrando los siguientes resultados:

- i. Becas asignadas por cohorte de acuerdo al presupuesto asignado: El Fondo de Becas otorga entre los años 2015 y 2018 un promedio de 225 becas distribuidas en los cuatro tipos de estudios.

Convocatoria	Presupuesto anual asignado	Seleccionados
I Convocatoria (2015)*	\$ 1.731.567.000	139
II Convocatoria (2015)*	\$ 1.731.567.000	64
III Convocatoria (2016)	\$ 2.697.195.000	266
IV Convocatoria (2017)	\$ 2.623.611.000	143
V Convocatoria (2018)	\$ 2.561.935.000	288
VI Convocatoria (2019)	\$ 2.792.314.000	450
Total	\$ 12.406.622.000	1350

- ii. Becas asignadas por tipo de estudios: El otorgamiento de becas, ha sido en un 59,9% a carreras de pregrado, es decir conducentes a un título profesional o técnico y el 40,1% restante a educación continua o cursos de especialización, diplomados o postítulos.

Tipos Estudios	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Carrera Profesional	75	153	70	167	40	505
Carrera Técnica	76	55	35	37	100	303
Diplomado	25	44	26	81	280	456
Postítulo	27	14	12	3	30	86
Total	203	266	143	288	450	1350

De un total de 1350 becas asignadas desde la Primera Convocatoria:

- El 37,4% ha sido a carreras profesionales con una duración mínima de 8 semestres
- El 22,4% ha sido asignadas a carreras técnicas cuya duración promedio es de 5 semestres.
- El 33,8% de las becas asignadas ha sido en diplomados.
- El 6,4% ha sido en postítulos.

La asignación de becas en las cohortes anteriores permitió fortalecer carreras de pregrado, no obstante, esto influye directamente en el presupuesto asignado anualmente pues generar arrastres

presupuestarios que limitan el otorgamiento de becas. Realizado este diagnóstico es que entonces se hace necesario plantear estrategias específicas para cada convocatoria.

4. Gestión 2019: Sexta Convocatoria Fondo de Becas

4.1 Convocatoria Instituciones

La Convocatoria para Instituciones tiene por objetivo conformar el Catálogo de Oferta Académica del Fondo de Becas. En este llamado solo participan Universidades e Institutos Profesionales acreditados al momento de la apertura de dicho concurso como lo indica el Reglamento del Fondo de Becas.

La importancia del catálogo radica en brindar las posibilidades de oferta de programas académicos regulares de Instituciones de Educación Superior (IES) financiables por este fondo, es decir, el Fondo de Becas solo financiará programas contenidos en dicho catálogo.

Para el caso de la Sexta Convocatoria, la cual se mantuvo abierta desde el 3 de septiembre hasta el 26 de octubre del año 2019 y se invitó a participar a todas las IES del país, se lograron los siguientes resultados:

Tipo Institución	Número de Instituciones participando	Número Programas en el Catálogo
Universidades	39	739
Institutos Profesionales	11	1074
Total	50	1813

El objetivo de esta convocatoria fue potenciar el sistema de aprendizaje a distancia mediante los programas regulares on-line, facilitando de esta manera el acceso de funcionarios municipales de todo el país a la oferta programática con especial énfasis en aquellos que trabajen en municipios de zonas rezagadas y territorios especiales.

Tipo de Estudio por Modalidad	Número de Programas
Carrera Profesional	408
Presencial	290
Semi-Presencial O B-Learning	109
Virtual O E-Learning	9
Carrera Técnica	824
Presencial	664
Semi-Presencial O B-Learning	129
Virtual O E-Learning	31
Diplomado	549
Presencial	330
Semi-Presencial O B-Learning	97
Virtual O E-Learning	122

Posttulo	32
Presencial	17
Semi-Presencial O B-Learning	3
Virtual O E-Learning	12
Total Programas Postulados	1813

4.2 Convocatoria Funcionarios

Una vez aprobada la Ley de Presupuesto (diciembre), se abre la convocatoria en el Sistema de Postulación en Línea (SIPEL) a Funcionarios Municipales que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 20.742.

Dado que la Ley que crea el Fondo de Becas además de establecer los requisitos de postulación establece también los criterios de selección y los factores a considerar para la entrega de la manutención, año a año se construyen las Bases de Convocatoria que determinan la ponderación asignada a los criterios de evaluación y a la base de la asignación de manutención para cada uno de los beneficiados. En particular en las bases referentes a la Sexta Convocatoria se realizaron dos cambios fundamentales, el primero tiene relación con los criterios de evaluación que permiten entonces la asignación de más puntaje a aquellos funcionarios de municipios de tipología municipal 4 y 5 en contraste con los municipios de tipología 1 y 2, así como también asignar mayor puntaje a aquellos programas on-line, lo que permitiría en definitiva potenciar municipios rezagados y aumentar la cobertura de la oferta programática.

En segundo lugar, se trabajó en una estrategia de disminución de recursos presupuestarios por concepto de manutención a fin de aumentar el presupuesto destinado al pago de aranceles de carreras. De igual forma, la nueva asignación de manutención continúa favoreciendo a municipios de tipología 4 y 5.

Con ambos cambios de paradigma dispuestos en las Bases de Convocatoria, en la Sexta Convocatoria, y con la asignación planificada de becas en virtud del compromiso asumido con la Dirección de Presupuestos (DIPRES) de disminuir arrastres presupuestarios mediante la asignación de becas en programas de menor duración, ocurren hechos inéditos en el programa:

- i. Se otorgaron 450 becas, lo que equivale a un aumento del 50% respecto al promedio de las cinco convocatorias anteriores con la siguiente distribución y presupuesto comprometido:

Tipos Estudios	N° Becarios	Presupuesto de Arancel	Presupuesto de Manutención
Carrera Profesional	40	\$71.027.760	\$60.206.265
Carrera Técnica	100	\$106.596.148	\$152.927.400
Diplomado	280	\$413.963.836	\$183.214.873
Postítulo	30	\$59.331.226	\$21.673.748
Subtotales	450	\$650.918.970	\$ 418.022.286
Totales	450	\$ 1.068.941.256	

- ii. Por otra parte, durante el mes de agosto en virtud de la disponibilidad de recursos por concepto de deserciones y postergación del uso de su beneficio (37 becarios en total), se otorgan 45 nuevas becas, obteniendo los siguientes resultados:

Tipos Estudios	N° Becarios	Presupuesto de Arancel	Presupuesto de Manutención
Carrera Técnica	24	\$30.560.600	\$6.757.336
Diplomado	21	\$40.277.000	\$5.607.020
Subtotales	45	\$70.837.600	\$12.364.356
Totales	45	\$ 83.201.956	

- iii. Dados los avances del Sistema de Postulación en Línea (SIPEL) y en la actualidad el Fondo de Becas logra llevar un monitoreo de la tramitación de cada uno de los convenios anteriormente cuantificados, lo que en la actualidad se ve reflejado de la siguiente manera:

Tramitación	N° Becarios
Pendientes	23
Confirmados/Observados	22
Aprobados	10
Fiscalía	15
Resolución	87
Tramitados	301
Total	458

- iv. En el mismo tenor, mediante SIPEL y por primera vez se logró realizar el pago de manutención de manera automática labor que anteriormente era realizada por un asesor de manera manual. Esto permitió efectuar de manera automática, lo que permitirá aumentar la ejecución presupuestaria y disminuir el margen de error en el cálculo de esta misma.

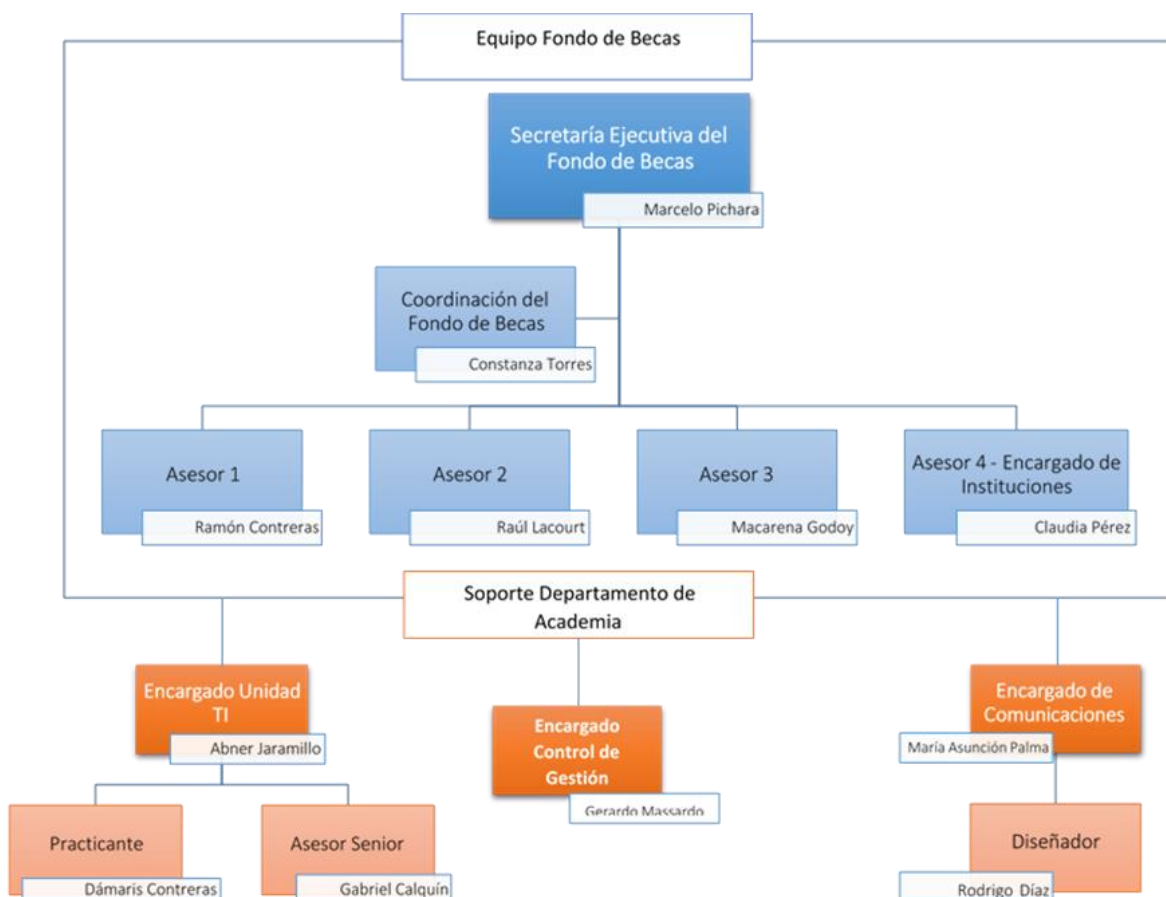
5. Séptima Convocatoria

Como antesala a la Séptima Convocatoria es necesario preparar las diversas actividades que aseguren el éxito de tanto la postulación de instituciones como la asignación de becas a funcionarios municipales, es por esto que se establecen las siguientes acciones:

- **Definición de lineamientos y objetivos – construcción de piezas gráficas para cada convocatoria (instituciones y funcionarios):** el Fondo de Becas se encuentra en constante comunicación con funcionarios municipales e instituciones de educación superior, en este contexto previa a cada campaña de difusión, se preparan piezas gráficas específicas en virtud de la estrategia comunicacional definida que acompañen el proceso completo.
- **Reunión a nivel nacional con instituciones de educación superior:** previo al proceso de difusión del Fondo de Becas, nos reunimos con instituciones de educación superior acreditadas de todo el país para darles a conocer el programa Fondo de Becas, en el año 2019 esta se concretó el mes de julio. Asimismo, mediante la encargada de instituciones, se realizan reuniones personalizadas durante el año con diversas instituciones de educación superior con el objeto de mejorar las gestiones e invitarlos a participar en futuras convocatorias del Fondo de Becas.
- **Difusión del Catálogo de Oferta Académica del Fondo de Becas:** ya construido dicho instrumento, a través de nuestra plataforma y del correo electrónico, se difunde para la revisión por parte del funcionario municipal. Se analizan nuevas estrategias comunicacionales para difundir hitos del Fondo de Becas
- **Difusión de Convocatoria de Funcionarios:** una vez aprobada y publicada la ley de presupuestos y con la apertura de convocatoria, comienza el proceso de difusión, y de acuerdo a lo establecido en el Reglamento del Fondo de Becas artículo 14 se difunde a través de avisos en diarios de circulación nacional. Junto con ello, el equipo realiza difusión mediante plataformas academia y externas como SINIM, asociaciones, municipalidades, entre otros.
- **Requerimientos SIPEL:** en virtud de los nuevos procesos experimentados por el Fondo de Becas, constantemente se deben levantar nuevos requerimientos a SIPEL para dar respuestas a nuevas necesidades.

Como fue recogido desde las experiencias anteriores del Fondo de Becas, cada convocatoria tendrá en vista una meta determinada, frente a la cual se plantearán estrategias para poder cumplirlo, es por esto que para la Séptima Convocatoria 2019-2020 se definen los siguientes objetivos:

- **Aumento de cobertura:** con la disminución del arrastre presupuestario en la Sexta Convocatoria para años futuros y el trabajo que se realizará con la confección del nuevo catálogo enfatizando en programas orientados a funcionarios municipales permitiendo ampliar los beneficios otorgados.
Asimismo, para una mayor eficiencia de los recursos las proyecciones presupuestarias son realizadas en base a la inversión estimada en cada tipo de estudio. En la actualidad se estima que con el proyecto de presupuesto se podrían otorgar 570 nuevas becas.
- **Reestructuración de funciones:** en virtud de la sistematización del proceso del Fondo de Becas, permitió al equipo asignar diversas funciones que fortalezcan la gestión del programa, en ese sentido se asignaron roles en específico detallados a continuación.



6. Transformación digital – Fondo de Becas

El Sistema de Postulación en Línea (SIPEL) es parte del proceso de transformación digital del Departamento de Academia del cuál, el Fondo de Becas es parte y pionero en el desarrollo de esta arista de gestión. En este sentido, cuenta con diversas plataformas ya desarrolladas e implementadas que han permitido mantener la gestión ante el crecimiento exponencial de becarios.

- **Plataforma de Postulación en Línea del Fondo Concursable de Funcionarios Municipales (SIPEL Becas):** Considera la gestión de la convocatoria a funcionarios cada año, involucrando los procesos de postulación, evaluación, selección, notificación, y desde este año la gestión de sus convenios, pagos y cumplimiento de obligaciones. Con esto se da cumplimiento en forma íntegra a lo observado por auditoría interna en años anteriores.
- **Sistema de postulación en Línea para Instituciones de Educación Superior (SIPEL Instituciones):** Es la plataforma CRM de soporte y complementaria al programa “Fondo de Becas”, en dónde se gestiona la postulación y evaluación de los programas que forman parte del catálogo académico del fondo de becas, como también involucra la gestión de documentos administrativos y financieros relacionados a la postulación de los funcionarios y la gestión de la su beca posteriormente.

Con la contratación de la empresa externa DataCare, vía convenio marco por la suma de \$40.784.700, se ha logrado levantar constantes mejoras al sistema de acuerdo a lo siguiente.

Las principales mejoras en esta última convocatoria 2019, se resumen en:

- i. Se actualiza la plataforma bajo las normas gráficas de gobierno digital SEGPRES y en formato responsivo.
- ii. Digitalización y cruce de datos para la obtención de documentos de postulación tanto para IES como Funcionarios.
- iii. Reducción de tiempo y fases de postulación, se pasa de 12 a 3 pasos; y de 14 a 8 documentos de postulación.
- iv. La obtención del certificado de estudios y carta de recomendación, para el caso del fondo de becas, se generan de forma 100% digital.
- v. Se crea módulo para gestión de usuarios y de esta forma monitorear el proceso de postulación al Fondo de Becas.
- vi. Se crean módulos de gestión documental y reportería en tiempo real para el proceso de postulación de becas e IES.
- vii. Se crea el módulo de selección integrado al presupuesto financiero del programa, para determinar la cantidad beneficiarios en tiempo real.
- viii. Se habilita el front-end de los resultados de selección para el perfil de funcionario, que le permite visualizar en detalle el puntaje obtenido, criterio por criterio y la ponderación respectiva.
- ix. Se crea la función de notificación y confirmación de beneficio por parte del funcionario, lo que permitió consolidar el número final de beneficiarios.
- x. Creación de módulos para gestión digital de convenios entre municipio, funcionario y SUBDERE, y módulos de gestión de pagos de beneficios para IES y Becarios.

La implementación de estas mejoras, permitió que el programa pasara de 789 a 1813 programas ofertados en nuestro catálogo académico. Asimismo, permitió obtener la siguiente tasa de admisibilidad:

Convocatoria	Recibidas	Admisibles	Seleccionados
I Convocatoria (2015)	629	192	139
II Convocatoria (2015)	403	186	64
III Convocatoria (2016)	318	269	266
IV Convocatoria (2017)	415	375	143
V Convocatoria (2018)	396	288	288
VI Convocatoria (2019)	923	853	450
TOTAL	3084	2163	1350

- Con la selección del año 2019, el Fondo de Becas ha entregado un total de 1350 becas de estudios lo que corresponde al 62,4% de las postulaciones admisibles recibidas

7. Presupuesto 2019 y proyección 2020

7.1 Presupuesto 2019: el Fondo de Becas forma parte del programa 02 de la SUBDERE, partida presupuestaria es 02.24.03.033 el cual para el año 2019 y según la Ley de Presupuestos N°21.125 le fue asignado al programa \$2.792.314.000, distribuidos de la siguiente manera:

Línea Presupuestaria	Presupuesto Asignado
Línea 1 - Otorgamiento Becas - Aranceles	\$1.440.348.000
Línea 2 - Otorgamiento Becas - Manutención	\$1.131.702.000
Línea 3 - Gastos en Personal - Honorarios	\$115.809.000
Línea 4 - Gastos en Personal - Viáticos	\$4.000.000
Línea 5 - Otros Gastos	\$100.455.000
TOTAL	\$2.792.314.000

Este presupuesto, financia aún becarios de los años 2015, 2016, 2017 y 2018 dado los arrastres presupuestarios, no obstante, respecto a los becarios 2019 se estima que en el año en curso será ejecutado el 60% de los recursos asignados a la misma.

Las leyes de presupuesto que asignan año a año recursos para el programa además de destinar fondos, norman algunos aspectos relevantes para la ejecución del Fondo de Becas, es por esto que dentro de las gestiones más importantes referentes a la confección de la propuesta de presupuesto 2020 fue consignar algunos hitos en la glosa presupuestaria.

7.2 Proyección 2020: el proyecto de Ley de Presupuesto para el 2020 asigna un presupuesto para el Fondo de Becas de \$2.837.010.000 y uno de los hitos más importantes respecto a la glosa presupuestaria (03), es que por primera vez serían incluidos dentro de la convocatoria de instituciones los programas regulares ofrecidos por los Centro de Formación Técnica.

De acuerdo a la glosa presupuestaria y a las proyecciones de arrastre y de nuevas becas del Fondo de Becas; el presupuesto asignado sería distribuido entre las líneas presupuestarias de la siguiente manera:

Línea Presupuestaria	Presupuesto Asignado
Línea 1 - Otorgamiento Becas - Aranceles	\$1.695.822.350
Línea 2 - Otorgamiento Becas - Manutención	\$ 915.196.650
Línea 3 - Gastos en Personal - Honorarios	\$ 123.121.000
Línea 4 - Gastos en Personal - Viáticos	\$ 2.000.000
Línea 5 - Otros Gastos	\$100.870.000
TOTAL	\$ 2.837.010.000

Esta asignación contempla el arrastre presupuestario de años anteriores dado el pago de aranceles – mayoritariamente de carreras técnicas y profesionales- y del pago por concepto de manutención

Cohorte	Arancel	Manutención
Cohorte 2015	\$ 17.470.791	\$ -
Cohorte 2016	\$117.557.242	\$ -
Cohorte 2017	\$123.963.811	\$ -
Cohorte 2018	\$325.557.500	\$128.043.603
Cohorte 2019	\$312.312.500	\$198.684.000
Subtotal comprometido	\$896.861.844	\$ 326.727.603
Total comprometido	\$ 1.223.589.447	

Con los recursos asignados y la inversión realizada en cada tipo de estudio se estima la siguiente distribución de becas:

Tipo de Estudio	% Inversión	Costo Selección	N° Becarios
Carreras Técnicas	11%	\$ 417.388.335	65
Carreras Profesionales	5%	\$ 432.877.470	30
Diplomados	77%	\$ 1.001.815.320	440
Postitulos	6%	\$ 82.540.673	35
Total	100%	\$ 1.934.621.798	570

Resumen

La Academia de Capacitación Municipal y Regional constituye una herramienta clave para el cumplimiento de los objetivos de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo.

Permite, a través de la capacitación y formación de funcionarios, impulsar y contribuir a la descentralización del Estado, realizando una efectiva transferencia de atribuciones y competencias a los Gobiernos Regionales y a los Municipios.

Los Municipios y Gobiernos Regionales, al contar con mayores atribuciones y competencias a nivel regional, consiguen de mejor manera el desarrollo de acciones conducentes a resolver los problemas comunes de la población y un mejor apoyo a los territorios más rezagados o vulnerables.

Para lograr fortalecer las competencias administrativas, técnicas, económicas y políticas de los gobiernos regionales y municipios, a través de la formación de sus funcionarios, tenemos como principales misiones y objetivos;

- 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.
- Capacitar a la mayor cantidad de Funcionarios Municipales y de Gobiernos Regionales posible.
- Que, esta capacitación 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.
- 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.

Para conseguir los objetivos planteados, el equipo de la Academia de Capacitación y el Fondo de Becas, han llevado a cabo durante el periodo 2018 – 2019 una meticulosa reestructuración de sus funciones y labores, acompañados de un profundo e innovador plan de modernización y digitalización de los procesos.

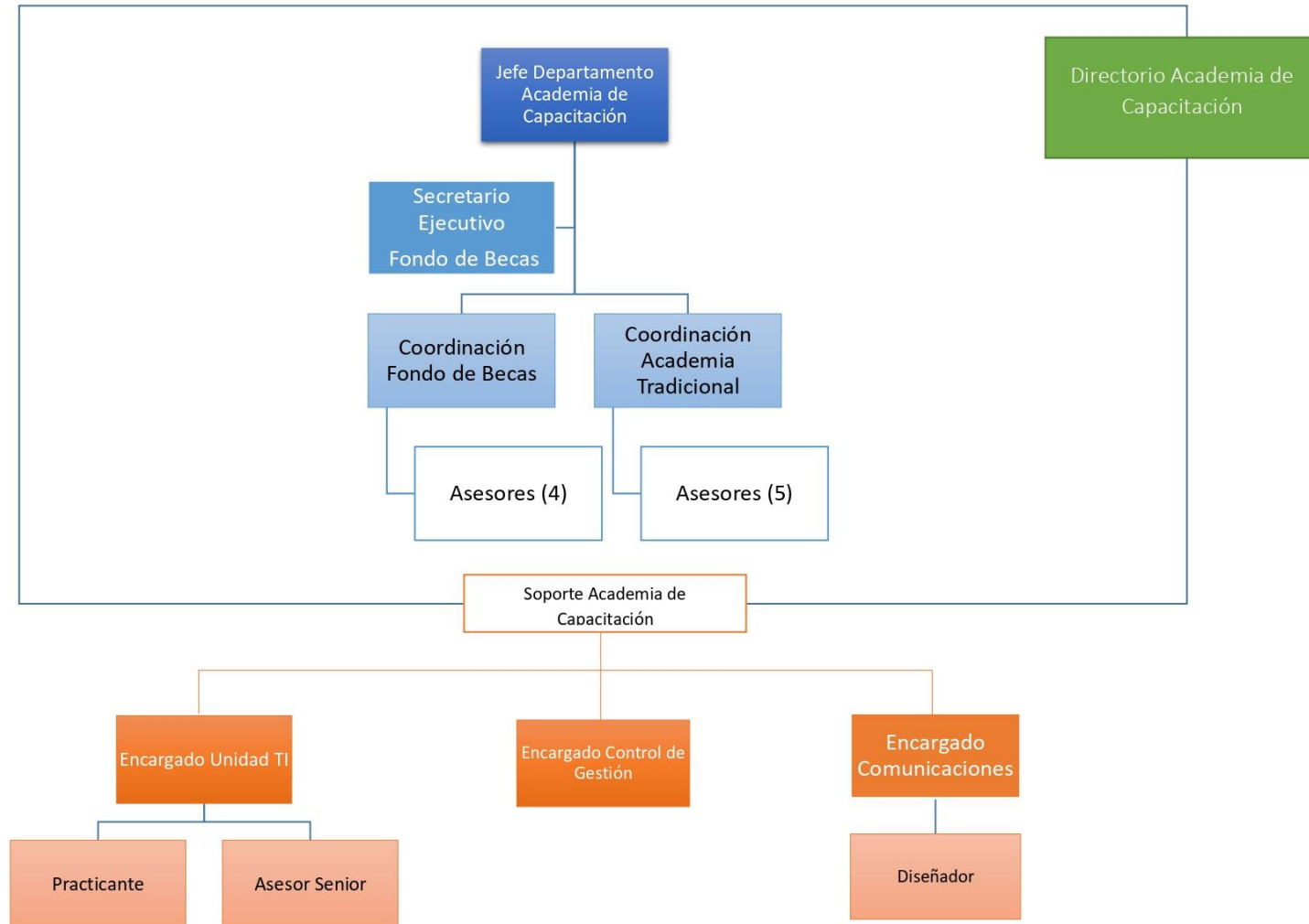
Este ambicioso proyecto de digitalización, nos ha permitido cumplir los objetivos antes señalados, acotando los tiempos y la eficiencia de los mismos, y estar a la altura de los enormes desafíos que esta Subsecretaría ha asumido con todos los funcionarios del país.

Documentos Anexos.

1. Presupuesto histórico Academia de Capacitación.

Subtítulo	Item	Asig	Línea	Sub Línea	CLASIFICACION PRESUPUESTARIA								
						PPTO FINAL '14	PPTO FINAL '15	PPTO FINAL '16	PPTO FINAL '17	PPTO FINAL '18	PPTO APROBADO '19 INICIAL	PPTO APROBADO '19 MODIFICADO	MARCO PRESUPUESTARIO 2020
					TOTAL PRESUPUESTO CONJUNTO	2.802.702.000	4.300.748.000	5.318.384.000	4.573.111.000	4.388.427.000	4.407.473.000	4.557.473.000	5.045.781.000
24	03	026			PROGRAMA ACADEMIA DE CAPACITACIÓN MUNIC. & REG.	2.802.702.000	3.355.681.000	3.071.189.000	2.189.500.000	2.106.685.000	1.615.159.000	1.765.159.000	2.060.400.000
			1		Capacitación Directiva o Diplomados	781.549.879	1.545.000.000	1.192.830.000	1.180.361.000	1.365.612.407	1.300.000.000	1.529.925.000	1.835.400.000
				1	Capacitación Diplomados Estratégicos	781.549.879	1.385.000.000	1.164.830.000	1.174.605.000	1.365.612.407			1.263.000.000
				2	Cursos de Especialización		160.000.000	28.000.000	5.756.000				572.400.000
			2		Sistema de Capacitación por Competencias	803.551.370	480.000.000	655.500.000	586.250.000	308.868.300	225.159.000	43.350.000	150.000.000
				1	Certificación de Competencias		0	-	-	82.156.500			
				2	Capacitación	803.551.370	480.000.000	655.500.000	586.250.000	226.711.800	225.159.000	43.350.000	150.000.000
			3		Capacitación en Alianzas Estratégicas, Cap. Contin., Accs.de Apoyo y Buenas Prácticas Nac. Y Extran.	1.099.600.751	1.248.581.000	1.144.589.000	422.889.000	432.204.293	20.000.000	191.884.000	45.000.000
				1	Alianzas Estratégicas	258.539.827	404.000.000	683.334.000	173.160.000	339.969.717	20.000.000	191.884.000	20.000.000
				2	Capacitación Contingente	673.008.519	589.581.000	310.215.000	71.400.000	15.088.573			
				3	Acciones de Apoyo y Buenas Prácticas	168.052.405	255.000.000	151.040.000	178.329.000	77.146.003			25.000.000
			4		Ley N°20.922						40.000.000	-	
			5		Pasantías		10.000.000				10.000.000	-	10.000.000
			6		Gastos en Personal	72.100.000	72.100.000	77.850.000					
				1	Honorarios	70.000.000	70.000.000	75.000.000					
				2	Viáticos	2.100.000	2.100.000	2.850.000					
			7		Otros Gastos Administrativos	45.900.000		420.000			20.000.000	-	20.000.000
24	03	033			FONDO CONCURSABLE BECAS - Ley N° 20.742		945.067.000	2.247.195.000	2.383.611.000	2.281.742.000	2.792.314.000	2.792.314.000	2.985.381.000
			1		Otorgamiento de Becas - Aranceles	0	714.067.000	1.857.521.000	853.809.000	1.050.198.620	1.440.348.000	1.440.348.000	1.690.437.000
			2		Otorgamiento de Becas - Manutención	0			1.190.238.000	1.022.887.380	1.131.702.000	1.131.702.000	1.074.680.000
			3		Gastos en Personal - Honorarios	0	166.900.614	245.552.000	226.381.000	80.998.000	115.809.000	115.809.000	115.809.000
			4		Gastos en Personal - Viáticos	0	2.926.007	1.500.000	2.271.000	2.000.000	4.000.000	4.000.000	4.000.000
			5		Otros Gastos Administrativos	0	61.173.379	142.622.000	110.912.000	125.658.000	100.455.000	100.455.000	100.455.000
					EJECUCIÓN ACADEMIA	78,98%	88,59%	96,20%	99,14%	78,06%			
					EJECUCIÓN FONDO BECAS	0%	45,57%	93,35%	99,35%	91,08%			
					EJECUCIÓN CONJUNTA	78,98%	79,14%	94,99%	99,25%	84,83%			
					TOTAL CAPACITADOS ACADEMIA CAPACITACIÓN		1.566	1.941	1.736	2.191		8.120	16.255
					% CAPACITADOS RESPECTO TOTAL FUNCIONARIOS MUNICIPALES		1,6	1,9	1,7	2,2		7,59	15,19

2. Organigrama Academia de Capacitación



3. Indicadores 2019

I Academia de Capacitación Municipal y Regional						
	Tipo Indicador	Nombre Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta Anual de Vacantes ofrecidas	Vacantes efectivas	Estado Indicador
1	Indicador Convenio Desempeño Colectivo 2019 (C.D.C.)	Porcentaje de vacantes ofrecidas en diplomados de la Academia de Capacitación, destinados a funcionarios municipales en modalidad 100% E- Learning durante el año 2019.	Total de vacantes ofrecidas en diplomados a funcionarios municipales en modalidad 100% E-Learning/Total de vacantes ofrecidas en diplomados destinados a funcionarios municipales realizados durante el año 2019	≥65%	Total Vacantes Ofrecidas a funcionarios municipales: 1970 - Total Vacantes ofrecidas modalidad E- Learning a funcionarios municipales: 1800	CUMPLIDO
	Tipo Indicador	Nombre Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta Anual Programas	Programas efectivos realizados	Estado Indicador
2	Formulario H (PMG)/Indicador de Género programa Marco 2016 SERNAM	Cantidad de Programas de capacitación que poseen un módulo de género.	Número de Programas de capacitación que poseen un módulo de género.	4	4	CUMPLIDO
	Tipo Indicador	Nombre Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta Anual Informe	Informes Realizados	Estado Indicador
3	Formulario H (PMG)/Indicador de Género programa Marco 2016 SERNAM	Informe de análisis de datos Academia	Analizar y generar estadísticas e información con enfoque de género, con datos que ya se encuentran desagregados en la Academia de Capacitación Municipal y Regional	1		A CUMPLIRSE DICIEMBRE 2019
	Tipo Indicador	Nombre Indicador	Fórmula de Cálculo	% Meta	% Real	Estado Indicador

4	Indicador Programa de Mejoramiento a la Gestión 2019	Porcentaje de trámites digitalizados con registros de transacciones al año t.	(N° de trámites digitalizados con registro de transacciones al año t/N°total de trámites identificados en el Registro Nacional de Trámits del año t-1)*100	100	100	CUMPLIDO
II Fondo Concursable de Becas para Funcionarios Municipales						
	Tipo Indicador	Nombre Indicador	Fórmula de Cálculo	Promedio meta	Promedio real	Estado Indicador
1	Indicador Programa de Mejoramiento a la Gestión 2019	Tiempo promedio de trámites finalizados	Sumatoria de días de trámites solicitados por los usuarios, finalizados al año t/N° Total de trámites solicitados por los usuarios, finalizados en el año t	43 días	42	CUMPLIDO
	Tipo Indicador	Nombre Indicador	Fórmula de Cálculo	% Meta	% Real	Estado Indicador
2	Indicador Programa de Mejoramiento a la Gestión 2019	Porcentaje de trámites digitalizados con registros de transacciones al año t.	(N° de trámites digitalizados con registro de transacciones al año t/N°total de trámites identificados en el Registro Nacional de Trámits del año t-1)*100	100	100	CUMPLIDO

4. Distribución de presupuesto 2020.

Asig	Línea	Denominaciones	N° Funcionarios Beneficiados	Presupuesto 2020
26		Programa Academia Capacitación Municipal y Regional		
	1	Capacitación Directiva o Diplomados	11.582	\$ 1.576.266.976
		Capacitación Diplomados Estratégicos	3.582	\$1.168.999.976
		Cursos de Capacitación (Proyecto SIAD)	8.000	\$407.267.000
	2	Sistema de Capacitación por Competencias	150	\$62.000.000
		Certificación de Competencias	150	\$62.000.000
		Capacitación		\$0
	3	Capacitación en Alianzas Estratégicas, Capacitación Contingente, Acciones de Apoyo y Buenas Prácticas		\$45.000.000
		Alianzas Estratégicas	-	\$20.000.000
		Capacitación Contingente	-	\$0
		Acciones de Apoyo y Buenas Prácticas	-	\$25.000.000
	4	Ley N°20.922		\$0
	5	Pasantías		\$10.000.000
	6	Otros Gastos Administrativos		\$20.000.000
		Total Programa Academia Capacitación Municipal y Regional	11.732	\$1.713.266.976
33		Fondo Concursable Becas - Ley N°20.742		
	1	Otorgamiento Becas - Aranceles (VII Convocatoria)	570	\$1.620.451.426
		Carrera Profesional	30	\$43.386.066
		Carrera Técnica	65	\$86.613.332
		Diplomado	440	\$697.848.360
		Postítulo	35	\$58.450.000
		Beneficiados Convocatorias Anteriores (2015 - 2019)		\$734.153.668
	2	Otorgamiento Becas - Manutención (VII Convocatoria)		\$990.567.575
		Carrera Profesional	30	\$98.975.773
		Carrera Técnica	65	\$92.058.544
		Diplomado	440	\$303.966.960
		Postítulo	35	\$24.090.673
		Beneficiados Convocatorias Anteriores (2015 - 2019)		\$471.475.625
	3	Gastos en Personal - Honorarios		\$123.121.000
	4	Gastos en Personal - Viáticos		\$2.000.000
	5	Otros Gastos		\$100.870.000
		Total Fondo Concursable Becas - Ley N°20.742	570	\$2.837.010.000
		Total de Beneficiarios Academia 2019	12.302	\$4.550.276.976

5. Transformación digital Departamento Academia de Capacitación

Desde junio del 2018, la Academia inició un proceso de modernización interna en relación al uso de Tecnologías de Información y Plataformas digitales para funcionamiento. Este proceso se enmarca en la Agenda de transformación digital del Estado, propiciada por la División de Gobierno Digital de la Secretaría General de la Presidencia SEGPRES a comienzo del mandato presidencial. Esto ha llevado a la Academia a generar un maratónico trabajo en ésta área, apuntando principalmente a la digitalización y automatización de procesos administrativos, de gestión, y de experiencia enfocada al usuario (funcionarios municipales y de gobierno regional), por medio de las convocatorias a sus programas de capacitación y formación, como también a la gestión de sus beneficios dentro de la Academia. Es decir, sumarnos a los principios estratégicos de la transformación digital de Estado y vincularlos a la misión institucional de la Academia: Centrado en las personas, Estado digital por diseño, abierto y colaborativo por defecto, gobierno basado en datos, Estado proactivo, ciberseguridad, protección de datos y privacidad. Ante esto, la Academia se suma al desafío de ser una Academia totalmente digital para el 2022.

- **Contrato de Servicios TI.**

Para afrontar este desafío, la Academia externaliza la prestación de servicios tecnológicos mediante una contratación convenio marco que se renueva año a año. En este sentido, hemos tenido una inversión que se ha reducido en términos financieros, pero ha aumentado en términos de productividad tecnológica y servicios en el mismo tiempo, pasando de un promedio de 80 a 40 MM\$ en los últimos dos años. A su vez los contratos iban entre los 4 a 7 meses de duración, y hoy se extienden de 8 a 12 meses, mayor tiempo a menor costo. Así mismo, el equipo inicial externo se componía de 4 profesionales, y que a la fecha ha aumentado al doble, estipulando específicamente responsabilidades y perfiles ocupacionales, lo que permite afrontar los distintos requerimientos en forma paralela, reduciendo los tiempos de respuesta y desarrollo notablemente. La Academia espera en el tiempo ir reduciendo las funciones de los servicios TI externos, con el fin de generar el capital humano suficiente en forma interna para desarrollos y funciones propias de la Academia.

- **Equipo Unidad Digital, funciones y responsabilidades.**

- **Encargado de Área: Abner Jaramillo**

- 1) Gestionar y desarrollar las plataformas digitales para el funcionamiento interno de la Academia
- 2) Modelar los procesos de gestión interna y externa mediante BPM.
- 3) Administrar y supervisar los contratos TIC de la Academia.
- 4) Liderar el proceso de transformación digital de la Academia.
- 5) Coordinar y gestionar los requerimientos técnicos para el trabajo de cada unidad de la Academia: Área Diplomados, Fondo de Becas, Competencias Laborales, Comunicaciones, y Control de Gestión.
- 6) Supervisar y coordinar el cumplimiento del indicador PMG sobre trámites digitales

SUBDERE/SEGPRES, por medio de Google Analytics (Academia tiene 2/3 de este PMG a nivel institucional)

- 7) Facilitar la gestión e impartición de cursos online en la plataforma LMS Moodle Plataforma, por medio de la actualización constante de sus versiones, como el desarrollo de plug-ins y herramientas que propendan a optimizar la experiencia del estudiante y docente en la educación a distancia.
- 8) Coordinar y gestionar los procesos de convocatoria a instituciones y funcionarios municipales para el programa Fondo de Becas, por medio del soporte digital de las plataformas SIPEL Becas, SIPEL Instituciones.
- 9) Levantar y consolidar el Sistema de Aprendizaje a Distancia SIAD, en donde se impartan cursos online gestionados por la Academia en colaboración con otras instituciones públicas.
- 10) Integrar el uso de nuevos tics al desarrollo de plataformas propias y compartidas con otras instituciones públicas.

➤ **Asesor Senior – Ing. Informático y Full Stack: Gabriel Calquín**

- 1) Gestionar la aplicación de la política general de la seguridad de la información del departamento informática SUBDERE en los servicios TI implementados en la Academia.
- 2) Supervisar el ambiente QA (prueba de calidad) de los desarrollos realizados por el proveedor TI antes de implementar
- 3) Gestionar el uso de recursos informáticos internos para el desarrollo de proyectos TI de la Academia.
- 4) Monitorear el comportamiento de plataformas digitales y sistemas operativos de la Academia, a partir del rendimiento de los servidores y tráfico de usuarios.
- 5) Dar soporte técnico a los requerimientos sobre desarrollo TI que emplee el proveedor TI, actualizando herramientas digitales para implementación en el campo de aplicaciones y diseño web.
- 6) Desarrollar soluciones TI para el mejoramiento de gestión interna administrativa de la Academia, como también elaborar un plan de mejora anual para el área TI Academia.
- 7) Apoyar el proceso de transformación digital de la Academia, como también el levantamiento del proyecto del Sistema de aprendizaje a distancia SIAD Academia.

➤ **Alumna en práctica – Administración Pública (octubre 2019 - febrero 2019): Dámaris Contreras**

- 1) Apoyar el área administrativa y de gestión TI Academia.
- 2) Levantar un mapa de procesos internos y externos BPM sobre las funciones del área TI Academia
- 3) Acompañar el desarrollo e impartición de cursos y diplomados en nuestra plataforma de aprendizaje a distancia LMS.
- 4) Monitorear cumplimiento de obligaciones de proveedores externos TI Academia
- 5) Apoyar el diseño e implementación del Sistema de Aprendizaje a Distancia SIAD

- **Plataformas Digitales**

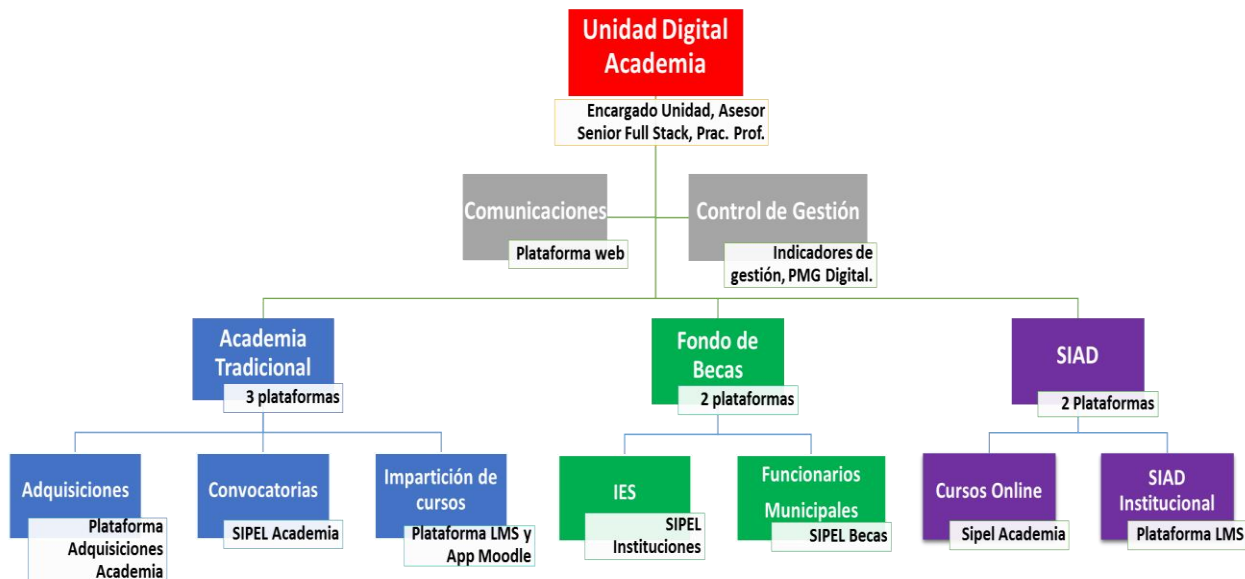
La academia posee tres grandes líneas de trabajo: Academia Tradicional, Fondo de Becas, y el Sistema de aprendizaje a Distancia. Como también, existen áreas transversales de soporte a estas líneas de trabajo, como lo son: Unidad de control de gestión, Unidad de Comunicación, y nosotros, Unidad Digital. En este sentido, como Unidad digital, debemos propiciar soporte digital hacia ellos (asesores academia, IES) y también al usuario (funcionarios municipales y de Gores). Por este motivo, se ha dispuesto, en el marco de la agenda digital, el desarrollo e implementación de plataformas digitales como herramienta de gestión para cada eje de trabajo. Desde el 2018 a la fecha de mejoraron sustantivamente las tres plataformas digitales que venía usando la academia, desde el 2012 la plataforma virtual de aprendizaje a distancia Moodle en su versión 1.6 la plataforma web institucional (CMS), y el Sistema de postulación en Línea SIPEL del fondo de becas, desde 2015. Dichas mejoras ya fueron mencionadas en los apartados anteriores del documento por parte de cada unidad de trabajo (se puede revisar en detalle allí). Además, se crearon tres plataformas más: Sistema de postulación en Línea para Instituciones de Educación Superior (SIPEL Instituciones), Plataforma de adquisiciones Academia, y Sistema de postulación en Línea Academia (SIPEL Academia). A continuación, se indica la pertinencia de cada plataforma con su unidad de trabajo en la Academia y se describen sus funciones.

- **Plataforma web institucional (CMS o página web):** Gestión, actualización de contenido digital informativo y de difusión para los programas de la Academia SUBDERE.
- **Plataforma de Postulación en Línea SIPEL BECAS:** Programa Fondo de Becas, considera la gestión de la convocatoria a funcionarios cada año, involucrando los procesos de postulación, evaluación, selección, notificación, y desde este año la gestión de sus convenios, pagos y cumplimiento de obligaciones. Con esto se da cumplimiento en forma íntegra a lo observado por auditoría interna en años anteriores.
- **Sistema de postulación en Línea para Instituciones de Educación Superior (SIPEL Instituciones):** Es la plataforma de soporte y complementaria al programa “Fondo de Becas”, en dónde se gestiona la postulación y evaluación de los programas que forman parte del catálogo académico del fondo de becas, como también involucra la gestión de documentos administrativos y financieros relacionados a la postulación de los funcionarios y la gestión de la su beca posteriormente
- **Plataforma de Postulación en Línea SIPEL ACADEMIA:** Es la plataforma que permite gestionar y administrar los procesos de postulación a los distintos programas de capacitación que ofrece la Academia, por medio de Diplomados, Cursos Online, Certificación de Competencias, y programas que se impartan por medio del Sistema de Aprendizaje a Distancia SIAD.
- **Plataforma virtual de aprendizaje (LMS) Moodle:** Impartición y desarrollo de diplomados y cursos de la academia, desde este año el 70% de ellos son impartidos en modalidad 100% e-learning. Así también los cursos del sistema de aprendizaje a distancia (SIAD), como el sello

de seguridad pública de la Subsecretaría de Prevención del Delito, y el programa Chile Propietario del Ministerio de Bienes Nacionales (próximo a realizarse). Esta plataforma se aplica también en tabletas, IPAD, y dispositivos móviles Smartphone por medio de la App Moodle.

- **Plataforma Adquisiciones ACADEMIA:** Es la plataforma CRM que permite gestionar los procesos relacionados a la adquisición de programas de capacitación de la academia, bajo las distintas modalidades abastecimiento permitidos en SUBDERE (Licitaciones, Gran Compra, Convenio Marco, Convenios Colaborativos). Esta plataforma se levantó en este año.

Diagrama del funcionamiento de la Unidad Digital Academia y plataformas digitales.



En resumen, en el último año de gestión **aumentados al doble la cantidad** de plataformas digitales y mejorado las ya existentes, desde las normas directivas y principios orientadores de gobierno digital, enfocado al modelo de aprendizaje andragógico y alta integración de Tic's. Actualmente existe un total de **14.565 usuarios registrados** en nuestras distintas plataformas digitales, y más de **30.000 postulaciones** a los distintos programas de capacitación y formación que ha ofrecido en el último año la Academia.

- **Agenda de transformación digital SEGPRES – ACADEMIA**

A la fecha se han sostenido reuniones constantes con la división de gobierno digital, para trabajar en forma colaborativa y ser un nexo con otras instituciones del Estado que necesiten llegar al mundo municipal por medio de la capacitación y formación online. Esto nos ha llevado a involucrarnos de manera directa en la agenda para la transformación digital del Estado, por medio de la implementación de sistemas y plataformas que buscan la interoperabilidad y digitalización de trámites que requiere el ciudadano, como también las mejoras tecnológicas que involucran al área TI de cada institución pública, y la seguridad de la información, por medio de la ciberseguridad. Todo este trabajo, se respalda por medio de un convenio colaborativo que está trabajando SUBDERE y SEGPRES.

A continuación, se presentan los hitos y acciones concretas y su estado de avance en relación al programa de transformación digital de SEGPRES y Academia SUBDERE.

- **Agenda Gobierno Digital – Segpres.**

Hito/Acción	Estado
Implementación de Clave Única	En desarrollo
Implementación de FEA SEGPRES	En desarrollo
Actualización de plataformas bajo normas gráficas DGD, Segpres.	Terminado
Implementación de la Guía para el diseño de interfaces web institucional	Terminado
Uso de plataforma JUNAR Datos Abiertos	Terminado

- **Agenda Digital Academia SUBDERE**

Hito/Acción	Estado
Implementación de un CRM para seguimiento de programas ACADEMIA y programa Fondo de Becas (Ley 20.742)	Terminado
Desarrollo de convenios colaborativos SEGPRES, Sub. Prevención del Delito, CORFO, MOP, Subs. Bienes Nacionales.	En desarrollo
Implementación de Curso Chile Propietario del Ministerio de Bienes por medio de nuestro sistema de aprendizaje a distancia SIAD	Pendiente
Actualización de nuestra plataforma web institucional bajo las normas gráficas de Gobierno Digital, formato responsivo (dispositivos móviles)	Terminado
Implementación de Plataforma Adquisiciones Academia	Terminado
Creación del Sistema de aprendizaje a distancia SIAD (Diplomados, Cursos, Cápsulas 100% Online)	Terminado

Actualización de plataforma de aprendizaje virtual academia (Moodle) de 1.9 a 3.5, última versión estable a mayo 2019, bajo el concepto metodológico de Andragogía para la educación de adultos.	Terminado
Implementación de Curso Sello Seguridad Pública de la Subsecretaría de prevención del Delito – 1.000 capacitados, por medio de nuestro sistema de aprendizaje a distancia SIAD	Terminado
Implementación App Móvil Moodle Academia	Terminado
Sistema de postulación en Línea SIPEL Academia SUBDERE y SIPEL Fondo de becas 100% Digital.	Terminado