



**ACADEMIA
CAPACITACIÓN
SUBDERE**

INFORME DE GESTIÓN DEPARTAMENTO ACADEMIA DE CAPACITACIÓN AÑO 2020



Introducción

La Academia de Capacitación Municipal y Regional es un Departamento dependiente del 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.

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.

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 permitió la creación del “Sistema de Aprendizaje a Distancia” (SIAD), que con su oferta de programas en modalidad 100% virtual, capacita año a año a miles de personas. Durante 2020, se espera que los beneficiarios mediante esta modalidad, SIAD, alcancen el 72% del total de beneficios entregados por este programa.

Antecedentes

En el año 2012, se crea la Academia de Capacitación Municipal y Regional, con el objetivo de aportar a la generación de una mayor calificación del capital humano de los funcionarios municipales y de Gobiernos Regionales mediante capacitaciones que atiendan las necesidades específicas de sus funciones, las que muchas veces no son desarrolladas por programas de educación formal, dada su naturaleza, si no que se conforman a través de la experiencia y gestión que éstas significan.

A ello se suma la constante exigencia normativa para enfrentar con mayor autonomía y complejidad orgánica el desarrollo local, abordando además temáticas emergentes que requieren un capital humano especializado y calificado para la administración de los fondos propios y aspirar a fondos externos (seguridad ciudadana, tenencia responsable de animales, migración, desarrollo económico local, gestión energética, transparencia y probidad, gestión de RRHH, etc.).

Dentro de las actuales normativas que han debido enfrentar los municipios está la promulgación de la Ley N°20.922 (2016), que otorga facultades a los Alcaldes para conformar sus propias plantas municipales, generando condiciones para la contratación de funcionarios con formación técnica y profesional, en conformidad a las necesidades y realidades de cada municipio, y estableciéndose que *“en el caso de los requisitos para cargos municipales, éstos podrán considerar los perfiles ocupacionales definidos por el Programa Academia de Capacitación Municipal y Regional”* (Ley N°20.922 de Plantas Municipales, 25 de mayo de 2016).

Cabe destacar que en cuanto a los funcionarios de Gobiernos Regionales, si bien el porcentaje de profesionalización es mayor que el de los municipios, la Ley N°21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País promulgada el año 2018, otorga mayores atribuciones a éstos y con ello exige mayores competencias específicas a sus funcionarios, por lo que la Academia, al igual que en el caso de los municipios, despliega una oferta académica transversal y de alcance nacional.

Por otro lado, este programa reconoce que, principalmente, el sector municipal chileno es heterogéneo y que existen realidades muy distintas entre un municipio y otro, independiente de las características comunales, territoriales y financieras de las municipalidades del país. La precariedad desde el punto de vista de la calificación del capital humano municipal se replica en todas ellas.

Estas realidades se evidencian, por ejemplo, por medio de la “Tipología Comunal” del Reglamento del “Fondo de Incentivo al Mejoramiento de la Gestión Municipal” (FIGEM) de SUBDERE (Resolución N°190 de 2014), que clasifica a los municipios en cinco grupos según su nivel de desarrollo; y de los datos observados año a año el “Sistema Nacional de Información Municipal” (SINIM), de SUBDERE.

Un reflejo de ello es que sobre un 60% del capital humano municipal corresponde a funcionarios de estamentos administrativos y auxiliares, calificados como capital humano básico, pues sus estudios no superan el nivel de enseñanza media. A ello se suma que el año 2018 el nivel de profesionalización de los funcionarios municipales (contratados bajo modalidad de planta y contrata), recién alcanzaba en promedio el 31,5%, realidad preocupante. Esto, sin desestimar que ha habido un incremento sostenido pero moderado en este aspecto, considerando que en el año 2012 la cifra llegaba sólo a un 26,4% de profesionalización (“Informe Nacional de Capital Humano Municipal 2019”, AMUCH).

En lo que respecta al nivel educacional de los funcionarios municipales, aproximadamente un 40% cuentan sólo con estudios de enseñanza media; el 30 % serían funcionarios de nivel técnico; un 5% con carreras profesionales incompletas y sólo un 25% profesionales, realidad que se replica en todos los grupos de municipios.

Por otro lado, en cuanto al capital humano de los Gobiernos Regionales, de acuerdo a la información obtenida de los portales de Transparencia Activa de cada uno de éstos, de un total de 2.084 funcionarios sólo un 43% de estos está dentro de la definición de capital humano calificado, el resto, cerca del 55% aproximadamente necesita de la oferta de capacitación y formación que actualmente ofrece la Academia de Capacitación.

Para lo anterior, la Academia trabaja año a año con el objetivo de no solo entregar beneficios atingentes a las necesidades de los funcionarios, si no que adecuándose a sus realidades sean estas geográficas o temporales, además de alcanzar a una mayor cantidad de funcionarios en todo el territorio nacional.

Objetivo General del Programa

Contribuir al aumento de 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 de la política de descentralización impulsada 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 y Código del Trabajo de Corporaciones Municipales, de Gobiernos Regionales, municipalidades y de Asociaciones de Municipalidades con Personalidad Jurídica, que deban capacitarse en temáticas específicas del quehacer institucional.

En el caso de 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.

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 de la Comisión Nacional de Acreditación CNA.

Se encuentran dirigidos, principalmente, a autoridades y a funcionarios que ocupen cargos directivos, profesionales y técnicos en municipalidades y Gobiernos Regionales.

Los Diplomados son diseñados por la Academia de Capacitación, en conjunto con otros actores relevantes de la administración del Estado, cuyo contenido es pertinente y dirigido exclusivamente al mundo municipal y de 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.

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*. A partir de estos perfiles, se diseñan los contenidos de los diferentes cursos de formación y capacitación, los cuales son impartidos por empresas dedicadas a la impartición de este tipo de cursos, en conjunto con Instituciones de Educación Superior.

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 por el único centro certificador que actualmente existe en Chile para estos fines, la Universidad Católica de Temúco, 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.

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 principalmente en modalidad presencial por relatores especialistas que pueden ser a su vez funcionarios de las respectivas instituciones con las cuales se celebró el acuerdo.

5. Fondo Concursable de Formación para Funcionarios Municipales (Fondo de Becas)

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.

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 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.

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 definido en las Bases del Concurso cuyos criterios de evaluación se encuentran establecidos en la Ley y la cantidad de becas disponibles.

Transformación Digital

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. En este contexto, se realizan importantes mejoras a las dos plataformas digitales que utiliza el programa: el Sistema de postulación en Línea (SIPEL) y la Plataforma de aprendizaje a distancia Moodle (LMS). SIPEL se crea como una plataforma digital que permite gestionar todo el proceso de convocatorias a las distintas ofertas programáticas de la Academia en sus distintas líneas programáticas.

La mayor innovación, 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.

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 vigente sobre Compras Públicas, esta modalidad permite compras de hasta 1.000 UTM con instituciones o proveedores acreditados en el sistema de Mercado Público. Este tipo de contratación, permite la adquisición de programas académicos en tiempos mínimos, pudiendo comparar entre las distintas opciones disponibles.
- 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. De la totalidad de contrataciones que maneja la Academia (40 aproximadamente), sólo una de las contrataciones se realiza bajo Trato Directo, que es la certificación de los perfiles ocupacionales, ya que, como se mencionó anteriormente, en Chile existe sólo una institución que realiza este trabajo.

4. **Gran Compra:** Esta modalidad de contratación, realizada mediante Convenio Marco, permite realizar compras sobre las 1.000 UTM a los proveedores inscritos en el portal de Mercado Público, que ofrezcan los servicios requeridos, mediante un concurso que permite la participación de todos los interesados. La evaluación y selección del contratado, se realiza 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 permite, que quienes deseen participar, deberán hacerlo con su mejor propuesta de precio, lo que se traduce en ahorros significativos para el presupuesto de la Academia.
5. **Gran Compra con Asignación Múltiple:** Esta modalidad posee 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 conllevaría la contratación de cada uno de éstos.
6. **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”.
7. **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.

Datos históricos

A continuación, se presentan los beneficios que históricamente la Academia de Capacitación ha entregado:

Beneficiarios por Línea Programática	2015	2016	2017	2018	2019
Capacitación Directiva o Diplomados	928	1.055	1.028	1.520	3.686
Sistema de Aprendizaje a Distancia (SIAD)	0	0	0	0	4.266
Sistema de Capacitación por Competencias	435	620	565	205	0
Certificación por Competencias Laborales	0	0	0	0	146
Fondo de Becas	203	266	143	288	450
Total Beneficiarios	1.566	1.941	1.736	2.013	8.548

Desde el año 2018 y de manera progresiva, se han aumentado los beneficios de las Líneas Programáticas del Programa (Capacitación Directiva o Diplomados, Sistema de Aprendizaje a Distancia - SIAD, Certificación de Competencias Laborales y Capacitación Contingente), priorizando en las dos primeras Líneas 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.

En el año 2019 se capacitó al 7,83% de 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 2019 fue más bajo en comparación a los años anteriores.

Lo anterior, fue posible de alcanzar gracias a las modalidades de contratación que permitieron hacer un uso mucho más eficiente de los recursos disponibles de las nuevas modalidades de impartición de las capacitaciones, especialmente las realizadas a través del Sistema de Aprendizaje a Distancia (SIAD), que permitieron reducir los costos por alumno en casi un 75% respecto de las otras líneas programáticas que trabaja la Academia.

De igual manera, en el año 2019, el Fondo Concursable de Formación para Funcionarios Municipales, tuvo un crecimiento sustantivo de las becas otorgadas en comparación a años anteriores, entregando 450 becas frente a 288 asignadas el año 2018, significando un aumento del 56,25%. Para el año 2020 se asignaron 749 becas, significando un aumento porcentual del 66,4, respecto al año 2019.

Al mismo tiempo, 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 periodos anteriores, los cuales se concentraban en tres regiones (Valparaíso, Metropolitana y Biobío).

Presupuesto histórico Academia de Capacitación

Asig	Línea	CLASIFICACION PRESUPUESTARIA	PPTO FINAL'15	PPTO FINAL'16	PPTO FINAL'17	PPTO FINAL'18	PPTO FINAL'19
			4.300.748.000	5.318.384.000	4.573.111.000	4.388.427.000	4.557.473.000
026		PROGRAMA ACADEMIA DE CAPACITACIÓN	3.355.681.000	3.071.189.000	2.189.500.000	2.106.685.000	1.765.159.000
	1	Capacitación Directiva o Diplomados	1.545.000.000	1.192.830.000	1.180.361.000	1.365.612.407	1.529.925.000
		Capacitación Diplomados Estratégicos	1.385.000.000	1.164.830.000	1.174.605.000	1.365.612.407	
		Cursos de Especialización	160.000.000	28.000.000	5.756.000		
	2	Sistema de Capacitación por Competencias	480.000.000	655.500.000	586.250.000	308.868.300	43.350.000
		Certificación de Competencias		-	-	82.156.500	
		Capacitación	480.000.000	655.500.000	586.250.000	226.711.800	43.350.000
	3	Capacitación en Alianzas Estratégicas, Cap. Contin., Accs.de Apoyo y Buenas Prácticas Nac. Y Extran.	1.248.581.000	1.144.589.000	422.889.000	432.204.293	191.884.000
		Alianzas Estratégicas	404.000.000	683.334.000	173.160.000	339.969.717	191.884.000
		Capacitación Contingente	589.581.000	310.215.000	71.400.000	15.088.573	
		Acciones de Apoyo y Buenas Prácticas	255.000.000	151.040.000	178.329.000	77.146.003	
	4	Ley N°20.922					
	5	Pasantías	10.000.000				
	6	Gastos en Personal	72.100.000	77.850.000			
		Honorarios	70.000.000	75.000.000			
		Viáticos	2.100.000	2.850.000			
	7	Otros Gastos Administrativos		420.000			
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
	1	Otorgamiento de Becas - Aranceles	714.067.000	1.857.521.000	853.809.000	1.050.198.620	1.440.348.000
	2	Otorgamiento de Becas - Manutención			1.190.238.000	1.022.887.380	1.131.702.000
	3	Gastos en Personal - Honorarios	166.900.614	245.552.000	226.381.000	80.998.000	115.809.000
	4	Gastos en Personal - Viáticos	2.926.007	1.500.000	2.271.000	2.000.000	4.000.000
	5	Otros Gastos Administrativos	61.173.379	142.622.000	110.912.000	125.658.000	100.455.000

Planificación y Presupuesto 2020

Para el año 2020, la planificación programática y presupuestaria de la Academia proyecta entregar 16.958 beneficios a funcionarios municipales y de Gobiernos Regionales, en todas sus líneas, casi duplicando el número de beneficiados respecto de 2019, mediante la misma estrategia de modalidad de contrato y SIAD. Este número de beneficios, alcanzaría al 15,53% del total de funcionarios municipales y de Gobiernos Regionales que trabajan en estas instituciones.

Otra de las razones que ha permitido aumentar el número de beneficiarios, es el costo por diseño de contenidos de los distintos programas académicos ofrecidos por la Academia, ya que durante este año, se ha aumentado significativamente el número de instituciones públicas que colaboran para estos fines, lo que además aporta a que la capacitación recibida por el funcionario sea mucho más específica y relevante para el desarrollo de sus funciones.

Sin embargo, es importante mencionar que este alcance se encuentra ajustado al presupuesto vigente (\$1.382.806.000.-), el cual es distinto del presupuesto inicial otorgado por Ley de Presupuesto (\$1.713.267.000.-), dadas las modificaciones presupuestarias que se han realizado por DIPRES en el contexto de emergencia sanitaria que actualmente vive el país.

La distribución de estos beneficios, por línea programática, se presenta de la siguiente manera:

Beneficiarios por Línea Programática	2020
Capacitación Directiva o Diplomados	3.354
Sistema de Aprendizaje a Distancia (SIAD)	12.155
Certificación por Competencias Laborales	200
Extensión y Capacitación Contingente	500
Fondo de Becas	749
Total Beneficiarios	16.958

Distribución Presupuesto 2020

Asig	Línea	Denominaciones	Presupuesto 2020
26		Programa Academia Capacitación Municipal y Regional	
	1	Capacitación Directiva o Diplomados	\$ 1.294.734.250
		Capacitación Diplomados Estratégicos	\$ 831.767.685
		Cursos de Capacitación (Proyecto SIAD)	\$ 462.966.565
	2	Sistema de Capacitación por Competencias	\$ 16.431.300
		Certificación de Competencias	\$ 16.431.300
		Capacitación	
	3	Capacitación en Alianzas Estratégicas, Capacitación Contingente, Acciones de Apoyo y Buenas Prácticas	\$ 69.600.000
		Alianzas Estratégicas	\$ 69.600.000
		Capacitación Contingente	
		Acciones de Apoyo y Buenas Prácticas	
	5	Pasantías	
	6	Otros Gastos Administrativos	\$ 2.040.450
		Total Programa Academia Capacitación Municipal y Regional	\$ 1.382.806.000
33		Fondo Concursable Becas - Ley N°20.742	
	1	Otorgamiento Becas - Aranceles (VII Convocatoria)	\$ 1.620.451.426
		Carrera Profesional	\$ 43.386.066
		Carrera Técnica	\$ 86.613.332
		Diplomado	\$ 697.848.360
		Postítulo	\$ 58.450.000
		Beneficiados Convocatorias Anteriores (2015 - 2019)	\$ 734.153.668
	2	Otorgamiento Becas - Manutención (VII Convocatoria)	\$ 990.567.575
		Carrera Profesional	\$ 98.975.773
		Carrera Técnica	\$ 92.058.544
		Diplomado	\$ 303.966.960
		Postítulo	\$ 24.090.673
		Beneficiados Convocatorias Anteriores (2015 - 2019)	\$ 471.475.625
	3	Gastos en Personal - Honorarios	\$ 100.000.000
	4	Gastos en Personal - Viáticos	\$ 1.000.000
	5	Otros Gastos	\$ 67.895.000
		Total Fondo Concursable Becas - Ley N°20.742	\$ 2.779.914.000
		Total de Beneficiarios Academia 2019	\$ 4.162.720.000



**ACADEMIA
CAPACITACIÓN
SUBDERE**

