

# **ANÁLISIS GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN SERVICIOS PÚBLICOS 2012-2016**

---

Santiago de Chile, octubre 2017

# Temario

1. Antecedentes del análisis y fundamento de su ejecución.
2. Mapa de actores y productos esperados.
3. Resultados iniciales.
4. Conclusiones Generales.

# Antecedentes del Análisis y Fundamento de su Ejecución



Fundamento Base:

*Brecha de Información Sistematizada sobre la Gestión de Capacitación de SP.*



## Objetivo General:

Realizar un diagnóstico general sobre los modelos, acciones de capacitación y/o formación, metodologías, herramientas, contenidos, presupuestos y destinatarios de los procesos de formación y capacitación desarrollados por los servicios de la Administración Central del Estado, que permitan apoyar la definición de normas, políticas, procedimientos y/u orientaciones en la materia.

# PREGUNTAS GUÍAS DEL ANÁLISIS



¿En Quiénes se Invierte?



¿En Qué se invierte?



¿Cuánto se Invierte?

# SISTEMAS DE INFORMACIÓN

## Sistema de Información de Recursos Humanos (SIRH):

- Informatización de procesos de apoyo a la gestión de personas en el Ministerio de Salud.
- Incluye 35 instituciones y más de 120.000 funcionarios a lo largo del país.



## Servicio de Impuestos Internos (SII):

- Sistema informatizado para procesos de formación y capacitación exclusivo para Servicio de Impuestos Internos.

## Sistema Informático de Capacitación (SISPUBLI):

- Herramienta de gestión informatizada de procesos de formación y capacitación de los servicios públicos

# Mapa de Actores y Productos Esperados

# ANÁLISIS DE GESTIÓN DE CAPACITACIÓN 2012 - 2016

## Outputs para Otros Intervinientes

## Productos a Desarrollar por SGDP

**Análisis de la  
Gestión del  
Subsistema de  
Capacitación en los  
servicios**



**Política de  
Formación de  
Directivos  
Públicos**

**Antecedentes  
sobre  
Capacitación de  
Directivos  
Públicos en el  
Estado**

**Propuesta de  
Modificaciones  
PMG**

**Herramientas y  
Estrategias de  
Capacitación y  
Formación**

**Modelo de  
Gestión Sistema  
de Capacitación**

**Desarrollo y  
Gestión Propuesta  
Normativa en  
Capacitación**

**Servicio Civil**

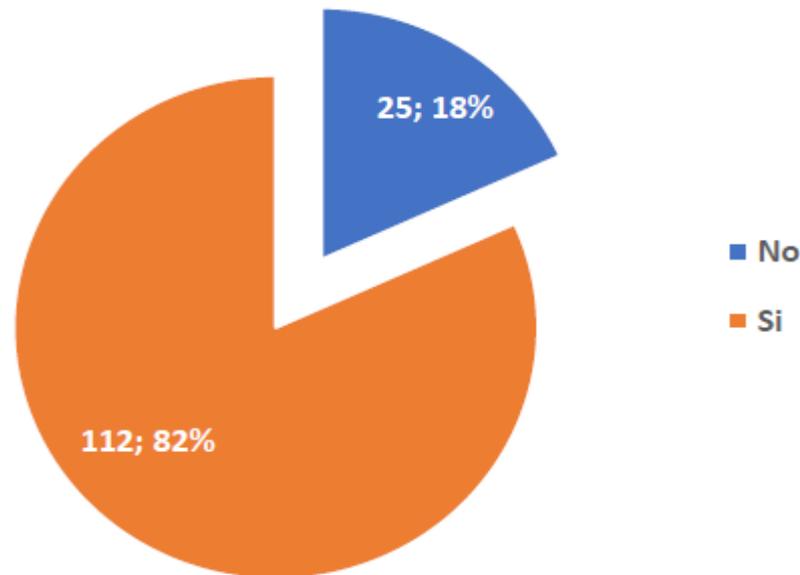
**X ENCUENTRO ANUAL**

**GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS DE SERVICIOS PÚBLICOS  
RECTORÍA Y COLABORACIÓN PARA UN MEJOR EMPLEO PÚBLICO**

# Resultados Iniciales del Estudio

## Caracterización Áreas Capacitación

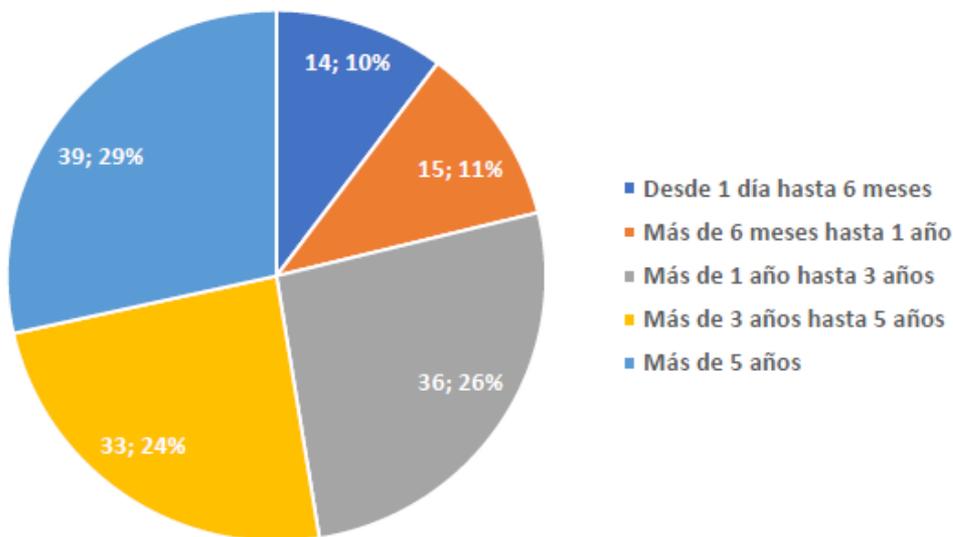
El 82% de los Servicios Públicos consultados (137), cuentan con un área dedicada a gestionar la capacitación, independiente del número de personas que la componen, la posición en la estructura jerárquica de la Institución y de la exclusividad de funciones.



# Caracterización Áreas Capacitación

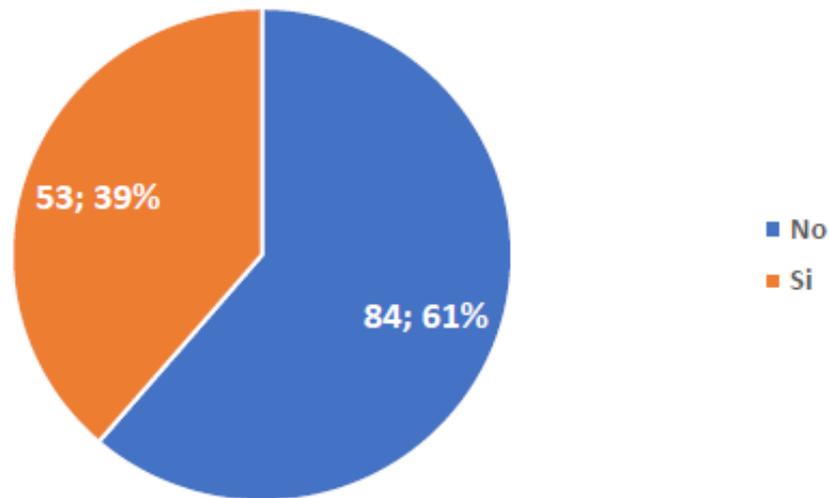
En relación a los Encargados de Capacitación, los gráficos indican el tiempo de permanencia en el cargo y el porcentaje de servicios en donde sus encargados tienen dedicación exclusiva en materia de capacitación.

Permanencia en el Cargo Encargado Capacitación.



**Servicio Civil**

Dedicación Exclusiva en Capacitación.

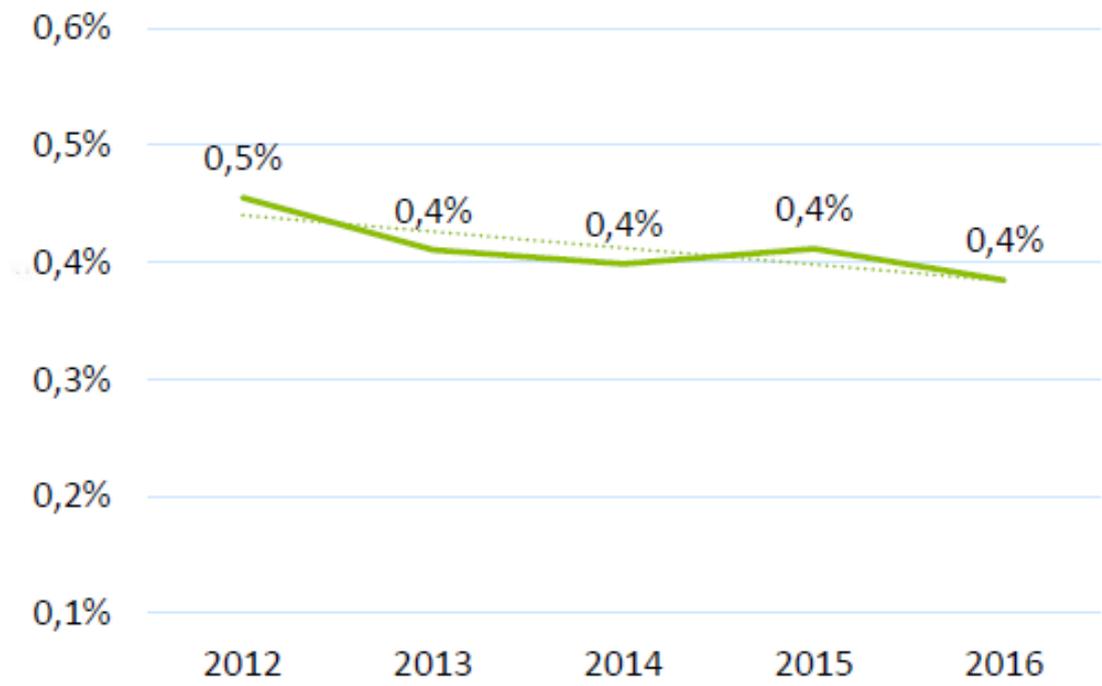


**X ENCUENTRO ANUAL**

GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS DE SERVICIOS PÚBLICOS  
RECTORÍA Y COLABORACIÓN PARA UN MEJOR EMPLEO PÚBLICO

## Análisis Inversión de la Capacitación

La relación entre los presupuestos de capacitación y la inversión total en personal (Subtítulo 21), muestra que dicha glosa representa un **0,42%** promedio del periodo analizado.



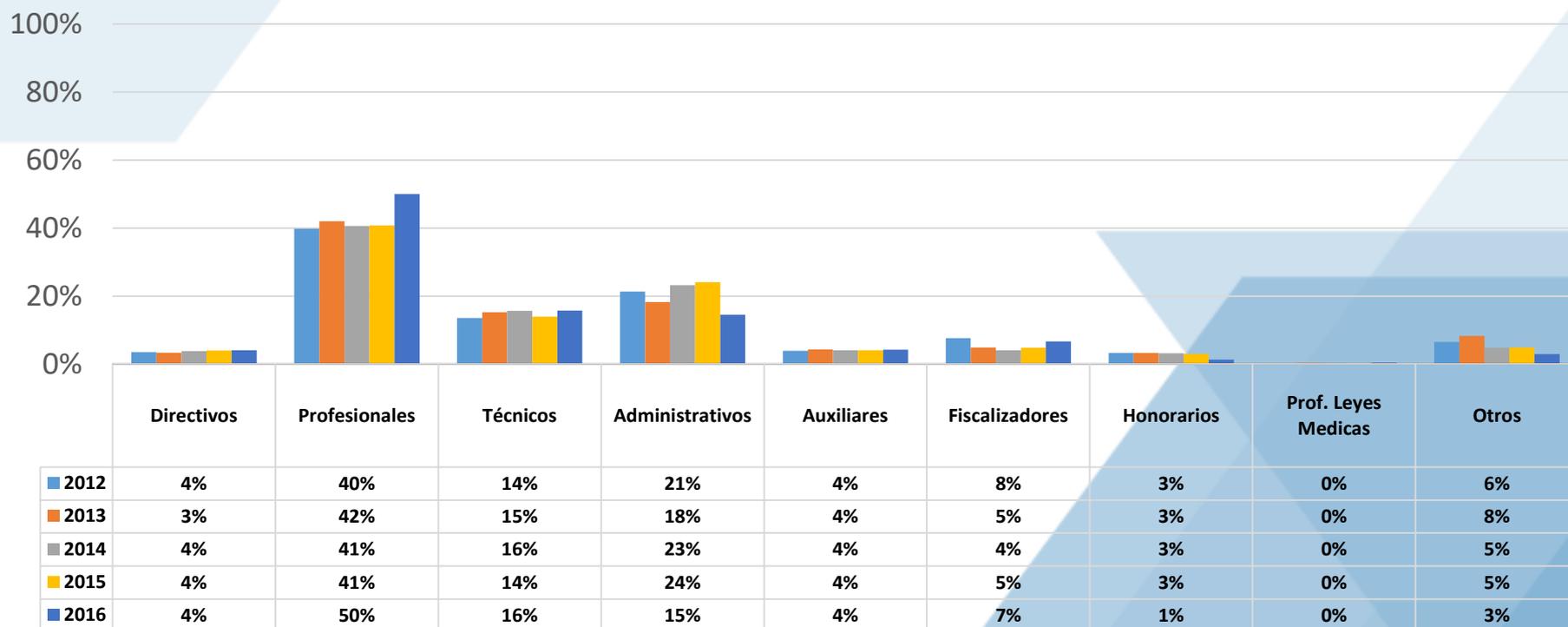
## Análisis Inversión de la Capacitación

En relación al tipo de actividad que predomina, la modalidad “Curso” es la que concentra la mayor inversión durante el periodo, seguido por “Taller” y “Diplomado”.

Tipo de Actividad	2012	2013	2014	2015	2016
Charla	0,15%	0,21%	0,35%	0,32%	0,20%
Congreso	0,81%	0,50%	0,83%	0,35%	0,70%
Curso	78,80%	76,21%	71,90%	74,22%	74,60%
Diplomado	7,36%	10,75%	12,33%	11,03%	15,13%
Jornada	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,05%
Seminario	0,93%	0,97%	0,89%	0,58%	0,43%
Taller	11,38%	10,58%	12,89%	12,62%	7,48%
Otro	0,58%	0,78%	0,82%	0,88%	1,42%

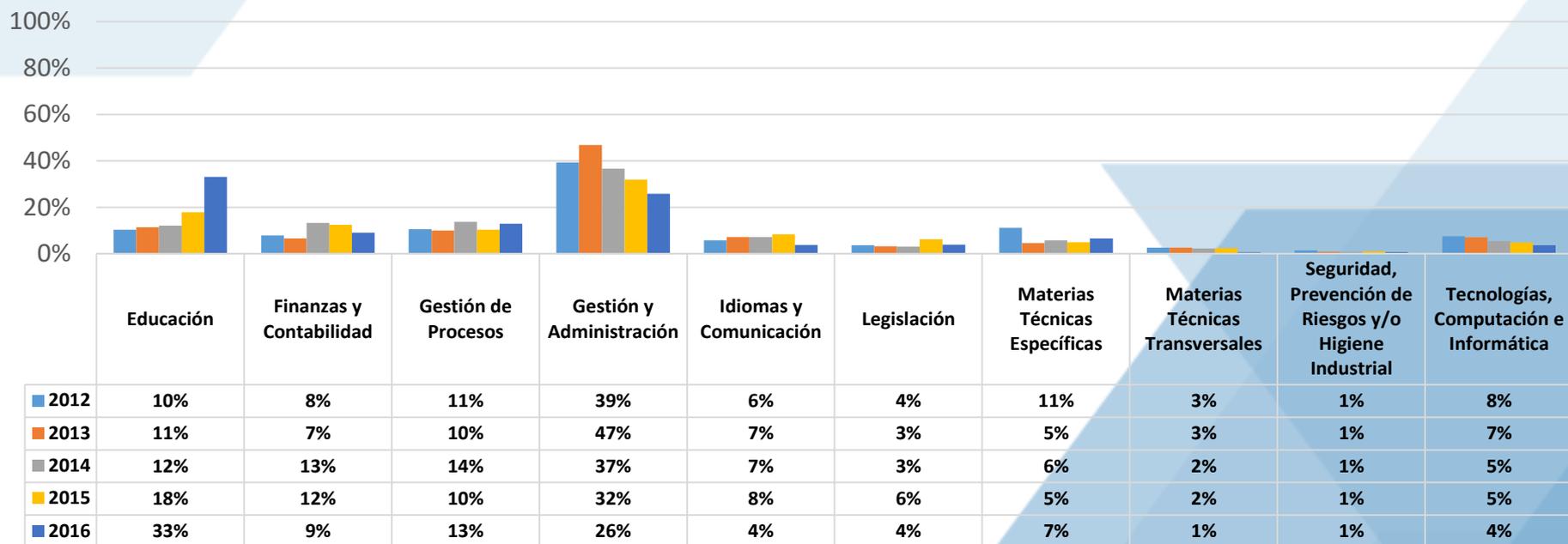
# Análisis inversión de la capacitación

En cuanto a la inversión por Estamento, predomina en el periodo la inversión en el Estamento Profesional, seguido por el Administrativo y Técnico.



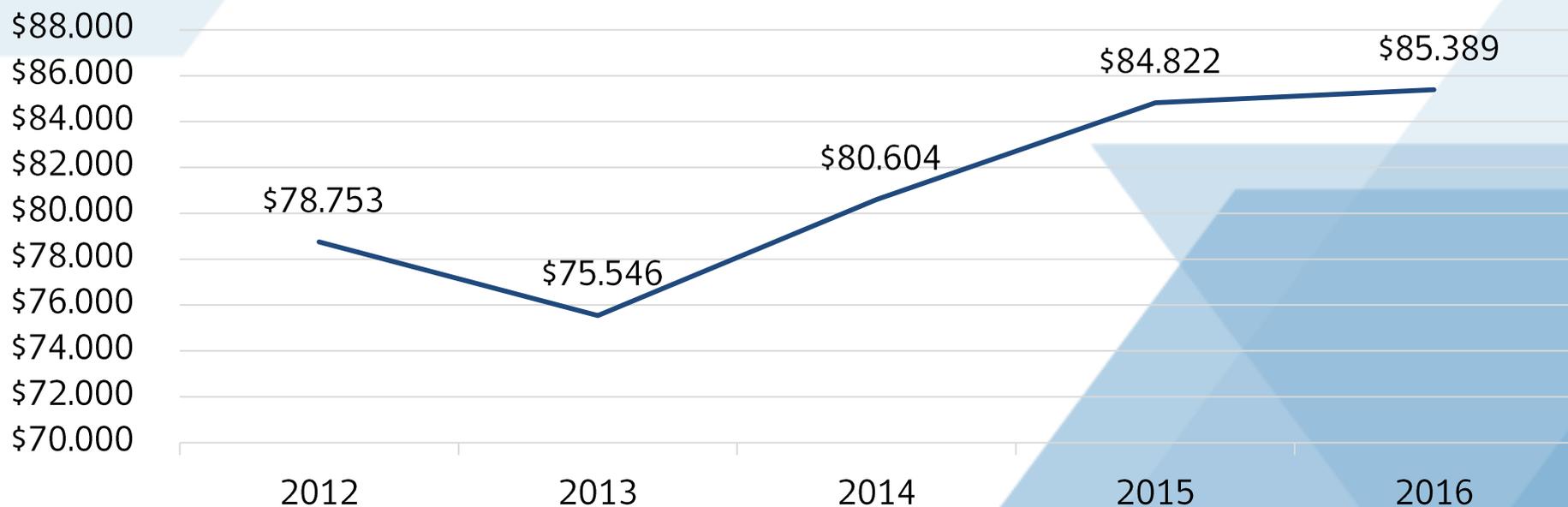
## Análisis Inversión de la Capacitación

Referente a las Especialidades que se fortalecen, la mayor inversión está centrado en acciones de capacitación asociadas a materias de Gestión y Administración, seguida por acciones focalizadas al área de Educación y Gestión de Procesos.



## Análisis Inversión de la Capacitación

Desde el punto de vista del monto invertido, se observa un incremento sostenido a partir del año 2014 de los recursos asignados por persona.



# Conclusiones Generales

## Algunas Conclusiones a Considerar:

- Los equipos/unidades de capacitación **requieren realizar ajustes** (estructura, competencias, etc.) para gestionar la capacitación de manera estratégica y no para administrar el ciclo.
- Se debe **transitar** desde una gestión que fortalezca competencias conductuales-técnicas transversales **hacia una capacitación que sea focalizada** y que responda a los objetivos estratégicos institucionales.

## Algunas Conclusiones a Considerar:

- Propender al fortalecimiento de los procesos evaluativos de las acciones de formación (en termino de cobertura y calidad de la gestión de los resultados) **para generar mejoras** en ámbitos como **implementación, contenidos y relación con proveedores.**
- Se debe contar con **información sistematizada**, en línea, de calidad y que sea utilizada por los equipos/unidades de los Servicios Públicos para la gestión y no restringir su uso a la reportabilidad.

**Servicio Civil**

**X ENCUENTRO ANUAL**

**GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS DE SERVICIOS PÚBLICOS  
RECTORÍA Y COLABORACIÓN PARA UN MEJOR EMPLEO PÚBLICO**

**#MejorandoElEmpleoPúblico**



**@ServicioCivilCL**



**@ServCivil**