

ANÁLISIS GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN SERVICIOS PÚBLICOS

2012-2016

Santiago de Chile, octubre 2017

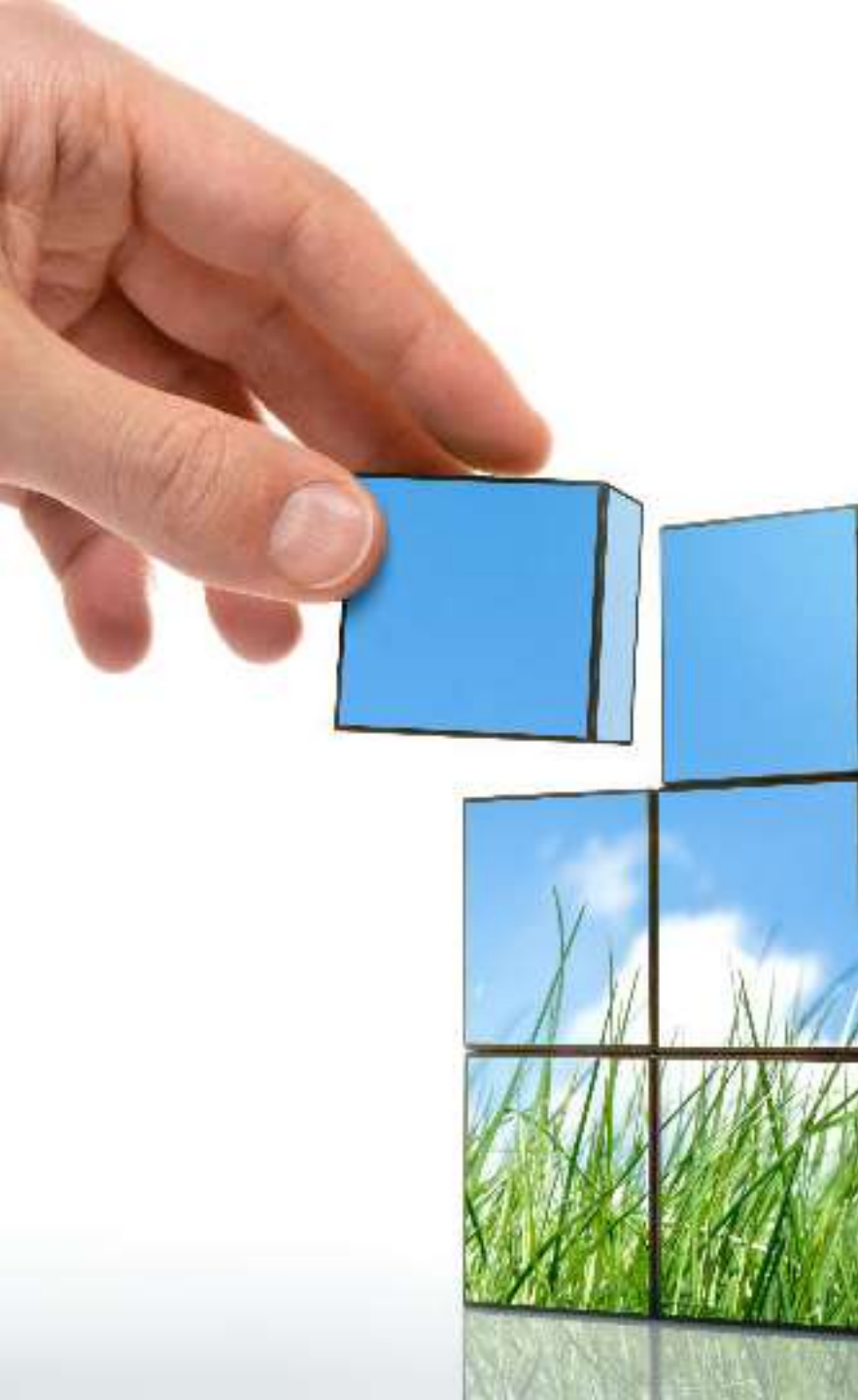
Servicio Civil



www.serviciocivil.cl

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



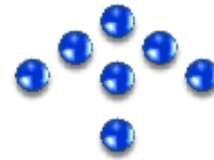
Fundamento Base:

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



**Política de
Formación de
Directivos
Públicos**

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

**Propuesta de
Modificaciones
PMG**

Productos a Desarrollar por SGDP

**Herramientas y
Estrategias de
Capacitación y
Formación**

**Modelo de
Gestión Sistema
de Capacitación**

**Desarrollo y
Gestión Propuesta
Normativa en
Capacitación**

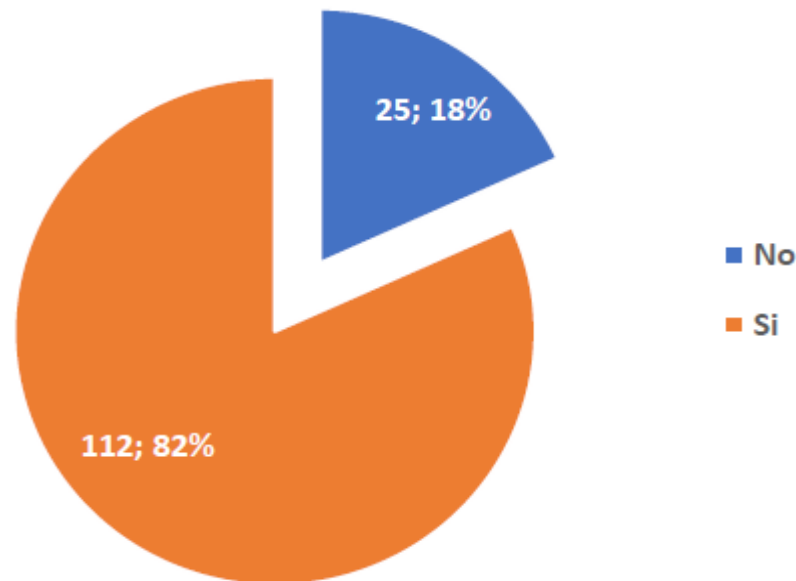
**Análisis de la
Gestión del
Subsistema de
Capacitación en los
SP**

Servicio Civil

Resultados Iniciales del Estudio

Caracterización Áreas Capacitación

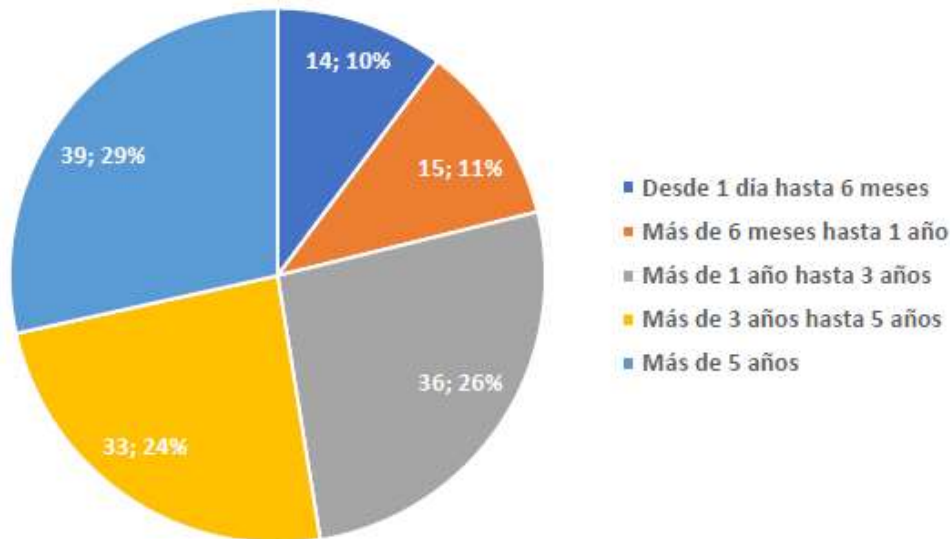
El 82% de los Servicios Públicos consultados (137), cuentan con un área dedicada a gestionar la capacitación, independiente del número de personas que la componen, la posición en la estructura jerárquica de la Institución y de la exclusividad de funciones.



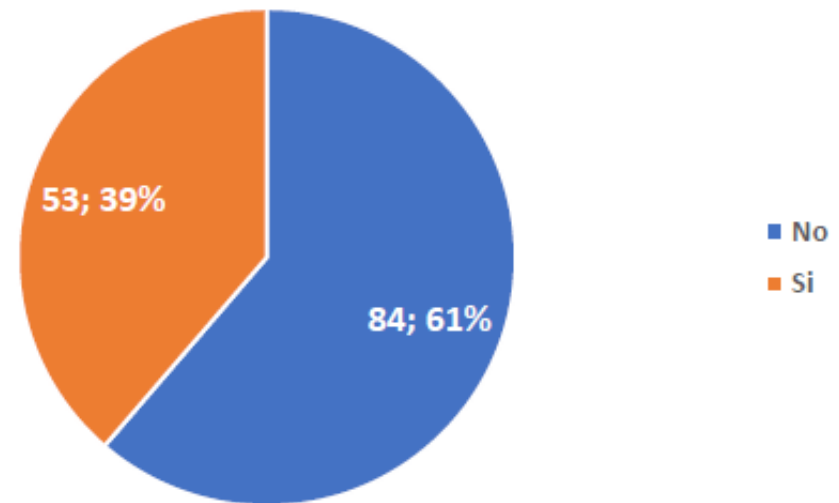
Caracterización Áreas Capacitación

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.

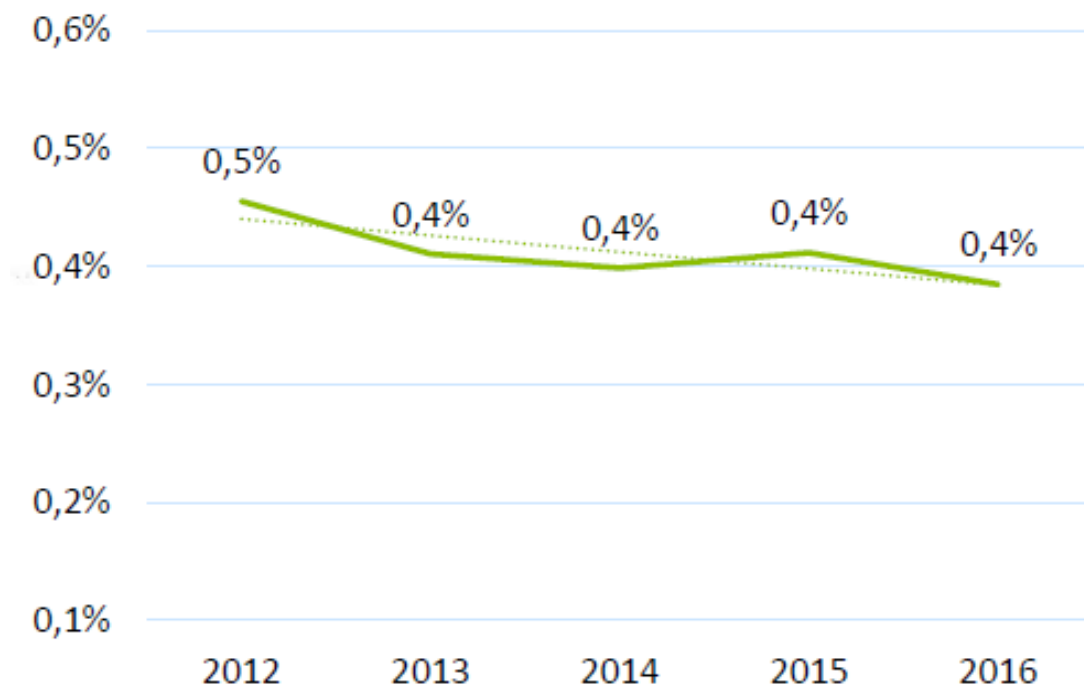


Dedicación Exclusiva en Capacitación.



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.



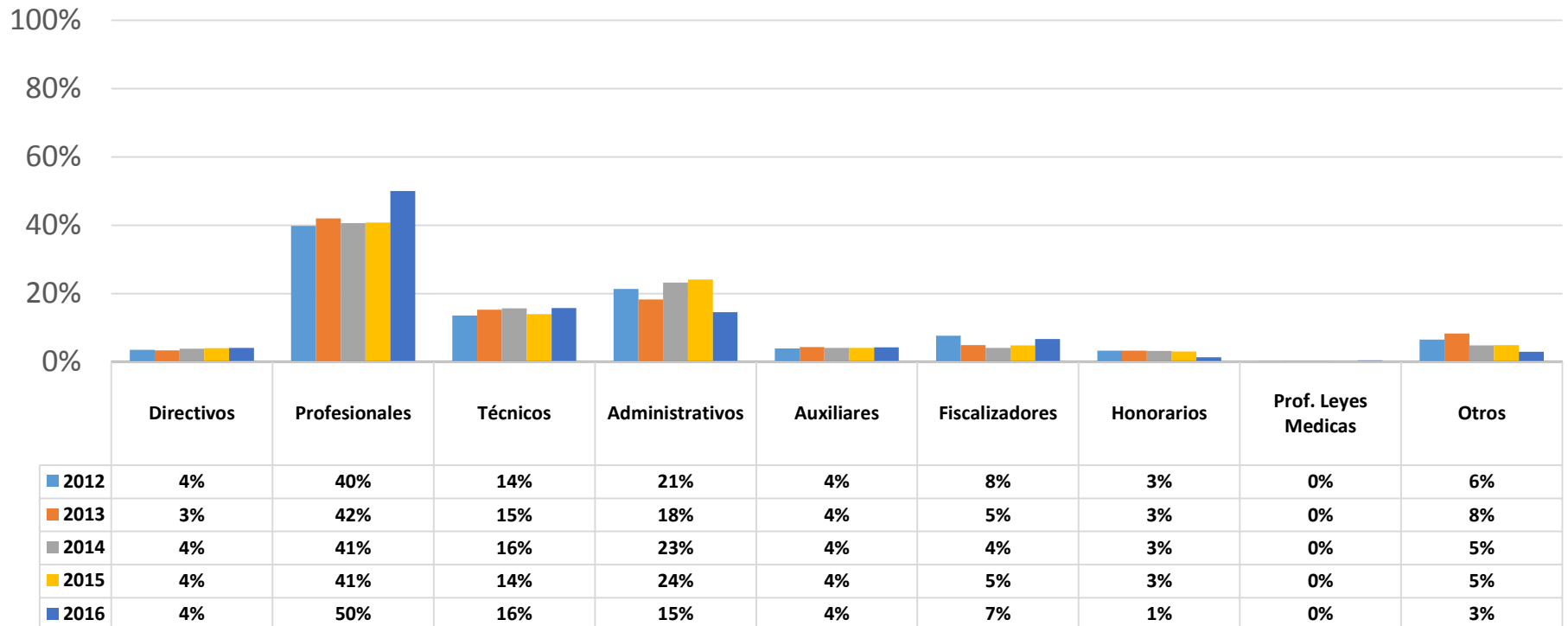
Análisis Inversión de la Capacitación

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%

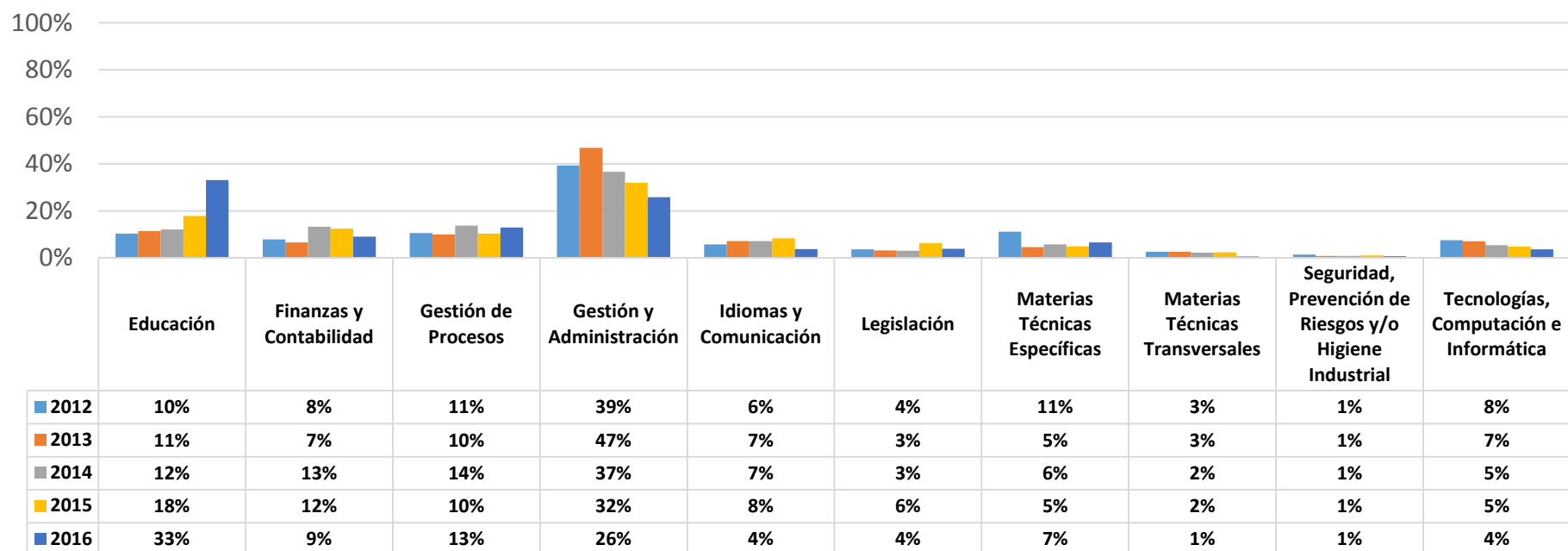
Análisis inversión de la capacitación

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



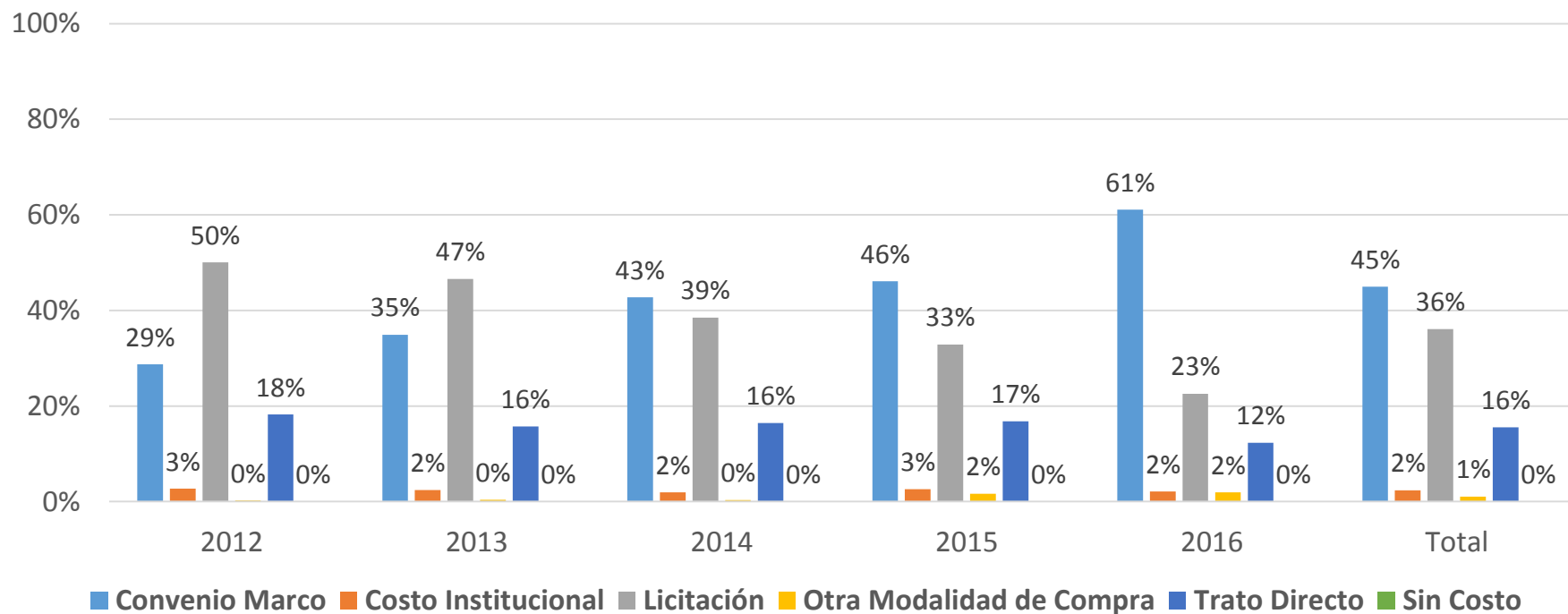
Análisis Inversión de la Capacitación

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.



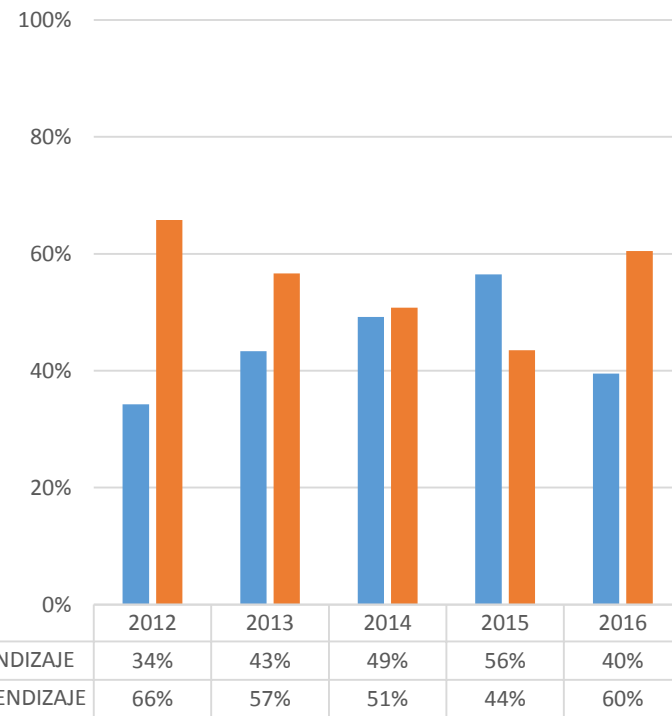
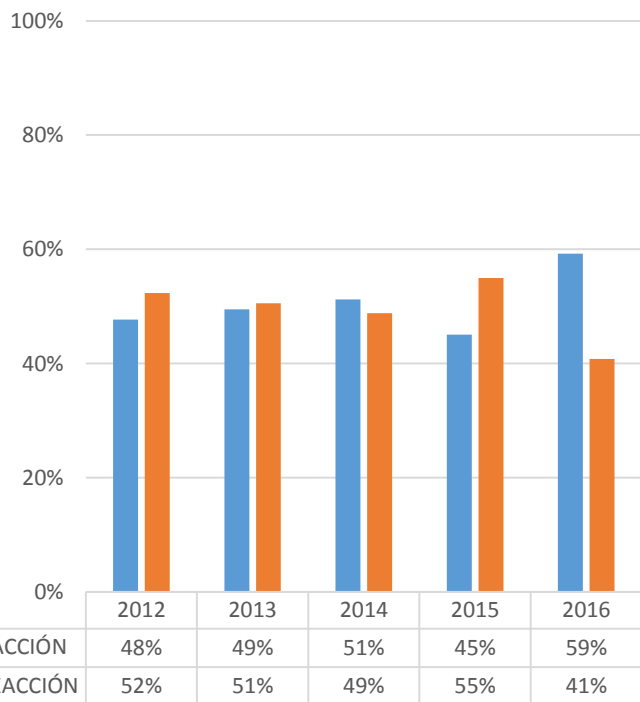
Análisis Inversión de la Capacitación

En relación a la inversión por modalidad de compra, se observa dos tendencias referentes a Convenio Marco y Licitación.



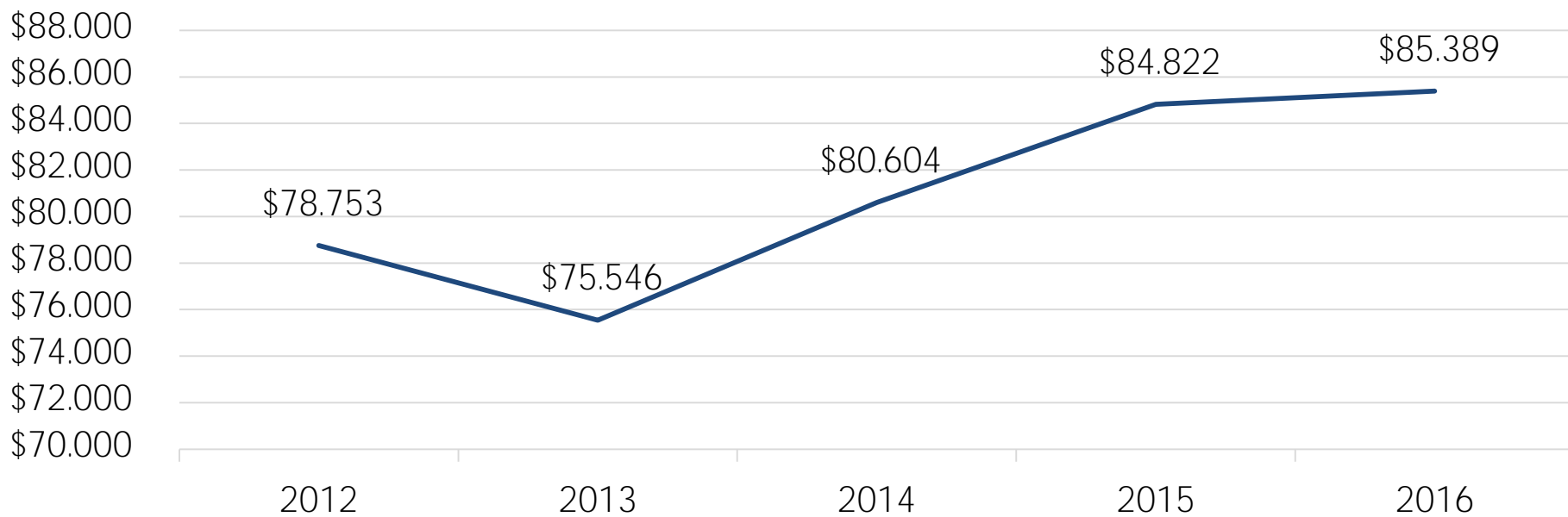
Análisis Inversión de la Capacitación

Inversión en Actividades con Evaluación de Reacción-Aprendizaje.



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.

Próximas Acciones:

Consultora de Apoyo al Proceso: Grupo GBE

- Finalización Cruce de Información → ¿en quiénes se invierte? - ¿en qué se invierte?
- Levantamiento de Prácticas de Gestión de Capacitación en SP.
- Consolidación información general del proyecto.
- Difusión de resultados.

Plazo Consultoría: 110 días.

Fecha Termino (Aprox.): 15 de Noviembre de 2017

Plan Anual de Capacitación

Consideraciones para Definición PAC:

- Plazo de Entrega de Propuesta: 31 de Diciembre de 2017
- Formalización de PAC: Enero de 2018.
- Medio de Registro: www.sispubli.cl
- Envío de Formato: A partir del 13 de noviembre.
- Envío de Resultados de Revisión de PAC: A partir del 8 de Enero de 2018.
- Registro de Actividades del PAC en SISPUBLI: Hasta 30 de Junio de 2018.

Consideraciones para Definición PAC:

- El Plan deberá contener la identificación de la/s actividad/es que serán consideradas como pertinentes para concursos de promoción, de acuerdo a lo establecido en el Art. 37 del D.S 69/2004.
- En relación a las actividades comprometidas en el marco del indicador transversal de capacitación PMG-MEI para el año 2018, éstas deberán ser incorporadas íntegramente, según la planificación que dio paso a su aprobación en el contexto de dicho indicador

Consideraciones para Definición PAC:

- Respecto de la planificación trienal, los ajustes a informar deben ser en relación a la estrategia que se presentó en el año 2016, la cual consideró el periodo 2016-2018.
- A partir de su formalización, durante el mes de enero de 2018, el Plan podrá ser ajustado para modificar, incorporar y/o reemplazar actividades, salvo en lo referido a las actividades comprometidas en el marco del indicador transversal de capacitación PMG-MEI.

Consideraciones para Definición PAC:

- Evaluar la incorporación de actividades de capacitación y/o formación en materias de Derechos Humanos, considerando sus objetivos estratégicos, competencias de funcionarios, grupo objetivo de ciudadanía entre otras variables. (Por confirmar).

Preguntas???....

Servicio Civil

Modernizando la
Gestión del **Estado**

#GobiernodeChile



@ServicioCivilCL

www.serviciocivil.cl