



Santiago, 16 ABR 2013

Señor

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

CARTA N° 175

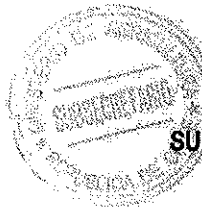
En el marco de la Ley N°20.285 de Acceso a la Información Pública, se recibió en esta Secretaría de Estado el 27 de marzo de 2013, la solicitud Folio N°AR-001-W-00000275, mediante la cual se solicita:

"Solicito el PAC, Plan Anual de Capacitación 2013, el nombre del encargado de capacitación, su teléfono y mail".

En relación a su consulta, adjunto a usted el Plan Anual de Capacitación Año 2013 de esta Subsecretaría de Estado. Asimismo, le informo que la Encargada de Capacitación es la Sra. Karina Aguilera Riquelme, teléfonos (56-2) 3935023-3935195, correo electrónico karina.aguilera@minagri.gob.cl.

Vencido el plazo para la entrega de la información o denegada ésta, el requirente tiene derecho a recurrir ante el Consejo para la Transparencia, solicitando su amparo a su derecho a la información.

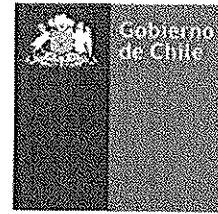
Saluda atentamente,



Alvaro Cruzat

ALVARO CRUZAT OCHAGAVIA
SUBSECRETARIO DE AGRICULTURA

Teatinos 40, Santiago, Chile.
Teléfono : (56- 2) 3935000
Fax : (56- 2) 3935135
www.minagri.cl



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2013
SUBSECRETARIA DE AGRICULTURA

Departamento de Gestión de Personas

Enero 2013

INDICE

PRESENTACIÓN

1. ANTECEDENTES GENERALES
2. IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN:
 - 2.1. Pertinentes, según los artículos 36 y 37 del DS 69 del 2004
 - 2.2. Para el fortalecimiento de las Competencias Transversales identificadas para la Administración Pública.
3. MECANISMOS DE SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS(AS) DE CAPACITACIÓN
4. MECANISMOS DE SELECCIÓN DE LOS ORGANISMOS CAPACITADORES
5. CRITERIOS O MECANISMOS DE ASIGNACIÓN Y/O DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO A NIVEL REGIONAL
6. DEFINICIÓN DE INDICADORES DE GESTIÓN PARA EVALUAR EL PAC 2013
7. DEFINICIÓN DE MECANISMOS DE EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN TRES DIMENSIONES:
 - 7.1. Satisfacción de los/las participantes de las actividades de capacitación
 - 7.2. Aprendizaje de los/las funcionarios/as que participarán en los cursos
 - 7.3. Aplicación de lo aprendido en las actividades de capacitación, en el puesto de trabajo
8. MECANISMOS DE ACCESO A LA INFORMACIÓN RELACIONADA AL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y A LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS
9. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN AÑO 2013
10. DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTARIA POR REGIÓN

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: Subsecretaría de Agricultura

Este documento, presenta los lineamientos que enmarcarán la gestión de capacitación en la institución y la planificación de las actividades de capacitación que se realizarán durante el año 2013, de acuerdo a lo establecido en el Diagnóstico de Detección de Necesidades de Capacitación año 2012.

Es importante señalar que, los antecedentes que se informan más adelante, corresponden al resultado del trabajo del Área de Capacitación, en conjunto con el Comité Bipartito de Capacitación de nuestro Servicio.

De esta forma, el presente Plan Anual de Capacitación (PAC), integra la propuesta del Departamento de Gestión de Personas, del Área de Capacitación con la asesoría del Comité Bipartito de Capacitación, que han sometido a la decisión final del Jefe de Servicio, quien ha aprobado con fecha 31 de Diciembre de 2012 las acciones que este informe detalla.

1.- ANTECEDENTES GENERALES

CUADRO N° 1

Información Planificada año 2011	Dato
1.1.) Presupuesto total asignado por glosa a la institución a ser utilizado en actividades de capacitación (año 2011).	\$ 21.854.000.-
1.1.1.) Presupuesto a utilizar en Cursos Contratados con Terceros y en Pago a Profesores y Monitores (año 2011).	\$ 21.854.000.-
1.1.2.) Presupuesto a utilizar en otros gastos asociados exclusivamente a actividades de capacitación, sean éstos viáticos y/o pasajes (si procede).	\$ 0
1.2.) Otros fondos obtenidos para capacitación, al margen de los recursos de glosa año 2011 (si procede).	\$ 0
1.3.) Total de actividades de capacitación que se han planificado realizar durante el año 2011.	N° 36
1.4.) Total de participantes ¹ que se han planificado capacitar durante el año 2011.	N° 490

¹ En el caso que un/a funcionario/a se estime capacitar más de una vez durante el periodo (en diferentes actividades), corresponde calcular el número total de veces en que éste/a será participante. El "total de participantes", por lo tanto, es la sumatoria de todas las participaciones de los/las funcionarios/as en las diferentes actividades de capacitación programadas.

2.- IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN:

2.1.- Pertinentes, según los artículos 36 y 37 del DS 69 del 2004 del Ministerio de Hacienda

Se consideran en la propuesta, actividades de capacitación pertinentes para concursabilidad interna de los/as funcionarios/as de esta Subsecretaría, las capacitaciones técnicas de áreas específicas, tanto para el nivel central y regional. Estas capacitaciones serán orientadas a desarrollar y/o potenciar las competencias y habilidades de los profesionales para capacitar a clientes externos del Ministerio, como son ciudadanos que administran empresas del área de la agricultura. A su vez, se contemplan actividades de capacitación para los/as funcionarios/as que desempeñan labores administrativas con la finalidad de que las herramientas obtenidas y desarrolladas en dichas actividades sirvan para que ejecución eficiente de sus tareas, facilitando la gestión de sus funciones.

2.2.- Para el fortalecimiento de las Competencias Transversales identificadas para la Administración Pública

CUADRO N° 2

Nombre de la/s competencia/s transversal/es elegida/s por el Servicio	Nombre de la/s actividad/es de capacitación a realizar para fortalecer la competencia elegida
1.- Probidad	1. Transparencia Activa y Pasiva: Ley 20.285.
2.- Competencias técnicas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contabilidad financiera y administrativa 2. Búsqueda de Licitaciones 3. Comportamiento del servicio para la satisfacción integral de clientes. 4. Contabilidad general de la nación 5. Actualización y mejoramiento de técnicas secretariales 6. Orientación a los resultados excelentes 7. Formulación, Planificación, Evaluación y Control de Proyectos 8. Gestión del riesgo agroclimático 9. Microsoft excel avanzado 10. Gestión del tiempo 11. Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) y SIAC (Procedimientos e Instructivo) 12. Nueva plataforma computacional SIAC 13. Administración de licencias médicas 14. Taller "Fortalecimiento de Capacidades Regionales en Emergencias Agrícolas" 15. Encuentro Encargados/as Administrativas/os del Ministerio de Agricultura 16. Solución de problemas y métodos de optimización de procesos 17. Sistemas de Gestión de la Inocuidad de los Alimentos basados en la norma UNE-EN ISO 22000. Planificación e implementación
3.- Conocimiento de la Normativa vigente	<ol style="list-style-type: none"> 1. Auditor interno en sistema de gestión de calidad ISO 9001:2008 2. Auditor líder ISO 9001:2008 3. DL 577 sobre administración de bienes muebles e inmuebles 4. Estatuto Administrativo

	5. IFRS para el Sector Público 6. Normativas Públicas y Ley 19.886 Compras y Contrataciones 7. Ley general de urbanismo y construcción 20.016 DFL 458 8. Ley Medio Ambiental 19.300 9. Derecho Administrativo 10. Norma ISO 9001:2008
4.- Trabajo en Equipo	1. Excelencia en el liderazgo de equipos de trabajo 2. Trabajo en equipo outdoor
5.- Comunicación	1. Comunicación efectiva 2. Orientación al usuario interno y/o externo 3. Gestión de Reclamos y Manejo de crisis

3.- MECANISMOS DE SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS(AS) DE CAPACITACIÓN

La determinación de los beneficiarios de actividades de capacitación, se realiza de acuerdo a los resultados del Diagnóstico de Detección de Necesidades de Capacitación Institucional que anualmente se aplica al personal de planta y contrata y cuya metodología incluye las solicitudes de capacitación por funcionario.

La capacitación fue asignada considerando el mayor puntaje, el que se obtiene de la prioridad de la elección del funcionario y la de su jefatura. Los resultados de la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación individual son contrastados en el caso de los profesionales (cuarto nivel jerárquico) y jefaturas de tercer nivel con la encuesta de evaluación de competencias aplicada.

Conjuntamente con ello, se consideran también los requerimientos de los sistemas y PMG institucional en función de las tareas desempeñadas por el personal. Para determinar los funcionarios beneficiarios del Plan Anual de Capacitación (PAC), el Comité Bipartito de Capacitación considerará:

1. La Glosa Presupuestaria aprobada por la Dirección de Presupuesto para el año correspondiente a la ejecución del PAC;
2. Listado de Acciones requeridas Sistemas de PMG;
3. Listado de Cursos Priorizados obtenido de la aplicación de la Encuesta de Necesidades de Necesidades y,
4. Listado de cursos asociados a Brechas de Competencias obtenido de la aplicación de las Encuestas de Evaluación de Competencias (para los niveles jerárquicos especificados en los Requisitos Técnicos de la Dirección de Presupuesto)
5. Informes de resultado de las capacitaciones realizadas del PAC anterior.

4.- MECANISMOS DE SELECCIÓN DE LOS ORGANISMOS CAPACITADORES

El Departamento de Gestión de Personas, junto al Área de Capacitación y con asesoría del Comité Bipartito de Capacitación, elaboró un sistema para evaluar y seleccionar, dentro de la oferta de capacitación que se presenta en mercado público, al organismo oferente de capacitación más idóneo. El mecanismo de evaluación y selección considera los siguientes elementos:

CUADRO N° 5

Factores técnicos	Ponderación	Escala de puntuación
CALIDAD DE LOS CONTENIDOS	25	0-100
EXPERIENCIA EN LA MATERIA RELATOR	10	0-100
EXPERIENCIA EN LA MATERIA OTEC	5	0-100
CONDICIONES DE LA OFERTA (ANEXO 5)	30	0-100
OFERTA ECONOMICA (precio)	15	0-100
CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS FORMALES	10	0-100
SUSTENTABILIDAD	5	0-100

5.- CRITERIOS O MECANISMOS DE ASIGNACIÓN Y/O DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO A NIVEL REGIONAL

CUADRO N° 6

Criterio(s) o mecanismo(s) de asignación o distribución presupuestaria a nivel regional	Ventajas o fortalezas del(los) criterio(s) o mecanismo(s) de distribución presupuestaria a nivel regional elegido
1. Aplicación de Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación. Requerimiento de capacitación individual y de la jefatura.	La aplicación de la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación se realiza a nivel nacional considerando la dotación efectiva de personal. La participación de las regiones está asegurada en el proceso de detección de necesidades de capacitación al ser un procedimiento de carácter integrativo. Para la selección de los beneficiarios de capacitación ese es un insumo y tiene connotación nacional en la distribución de los recursos. No existe un criterio del CBC centralista, por lo que la capacitación se asigna por la puntuación resultante de las respuestas individuales y de las jefaturas de equipo a la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación, de los requerimientos de PMG y del resultado de la aplicación de la encuesta de evaluación de competencias en los casos del tercer y cuarto nivel jerárquico.
2. Requerimiento de capacitación de Sistemas de PMG.	Los encargados de los Sistemas solicitan incluir sus actividades de capacitación en el Plan Anual, según lo estipulan los requisitos técnicos y medios de verificación correspondiente.
3. Aplicación de la Encuesta de Evaluación de competencias al tercer y cuarto nivel jerárquico institucional (jefaturas de Departamento y Unidades y Profesionales) cuyo resultado son las brechas de competencias susceptibles de abordar mediante acciones de capacitación.	Las capacitaciones se otorgan según requerimiento pero también bajo la perspectiva de la pertinencia según funciones. De las competencias evaluadas se establece que aquellas que presenten brechas de prioridad en el rango "muy alta" deberán ser incluidas en el Plan Anual de Capacitación por la urgencia del fortalecimiento de la/s competencia/s evaluadas, considerando hasta tres competencias a

	desarrollar mediante las actividades de capacitación. En el caso de existir más de tres competencias evaluadas dentro del rango "muy alta" para un funcionario, se consultará en una reunión con la jefatura directa, las competencias a abordar en el Plan Anual de Capacitación, dejándose mediante acta que las competencias que no serán desarrolladas en las actividades de capacitación contenidas en el presente plan, serán priorizadas en el próximo proceso de evaluación de competencias.
--	---

6.- DEFINICIÓN DE INDICADORES DE GESTIÓN PARA EVALUAR EL PAC 2013

CUADRO N° 7

N°	Nombre del indicador	Descripción (qué mide)	Fórmula del indicador	Meta del indicador (a alcanzar 2013)
1.	Porcentaje de evaluación de Capacitación.	Porcentaje de jefatura que manifiestan estar satisfechos por el resultado de las capacitaciones de sus funcionarios.	$(N^{\circ} \text{ de Encuestas en donde las Jefaturas manifiestan un Alto Nivel de Eficacia de las capacitaciones realizadas a los funcionarios a su cargo} / N^{\circ} \text{ total de encuestas de eficacia respondidas por las Jefaturas de los funcionarios que han sido capacitados}) * 100$	70%
2.	Porcentaje de ejecución presupuestaria	Porcentaje de ejecución presupuestaria glosa capacitación	$(\text{Monto presupuesto ejecutado en glosa de capacitación} / \text{Monto Total en glosa de capacitación}) * 100$	95%
3.	Porcentaje de funcionarios que responden la Encuesta de Detección de Necesidades	Porcentaje de funcionarios (planta y contrata) que responden la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación del total de las Encuestas enviadas.	$(N^{\circ} \text{ de encuestas de detección de necesidades de Capacitación recibidas} / N^{\circ} \text{ total de encuestas enviadas}) * 100$	80%

7.- DEFINICIÓN DE MECANISMOS DE EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN TRES DIMENSIONES:

7.1.- Satisfacción de los/las participantes de las actividades de capacitación

El CBC ha elaborado una Encuesta de Evaluación del grado de satisfacción de la capacitación recibida. Este instrumento forma parte de los Registros del Sistema de Gestión de la Calidad de la Institución (Encuesta de Evaluación del Grado de Satisfacción de la acción de capacitación aplicada). Su función es solicitar información respecto del grado de cumplimiento de las expectativas del curso, de la oportunidad de los temas tratados en la capacitación, respecto de las necesidades de capacitación del/a participante, la profundidad en el tratamiento de los temas, la aplicación de los contenidos en el trabajo habitual, el nivel técnico de los relatores, la metodología empleada, las respuestas a las consultas, así como respecto de la infraestructura, material audiovisual y organización de la actividad. Cada ítem se evalúa según el grado de satisfacción: alto nivel de satisfacción, medianamente satisfecho, bajo nivel de satisfacción.

7.2.- Aprendizaje de los/las funcionarios/as que participarán en los cursos.

La metodología para evaluar el aprendizaje de los participantes de las acciones de capacitación depende de los cursos ejecutados y es realizada por la consultora o responsable de la actividad, según corresponda, en una prueba de evaluación final que es remitida a la Encargada de Evaluación, Desarrollo y Capacitación. En la prueba de conocimientos se realizan preguntas que permiten conocer el grado de aprendizaje teórico y práctico de los asistentes en la materia tratada. La evaluación de contenidos es en una pauta de desarrollo, de selección múltiple o ambas modalidades, que establece una escala de evaluación con notas o porcentual.

7.3.- Aplicación de lo aprendido en las actividades de capacitación, en el puesto de trabajo.

El Dpto. de Gestión de Personas en base a la metodología elaborada por la Dirección Nacional del Servicio Civil, aplicó la metodología para conocer el grado de aplicabilidad o transferencia que la capacitación tuvo en el puesto de trabajo. En una primera experiencia (año 2008) se aplicó el sistema de autoevaluación. Se consideró importante conocer la percepción de la jefatura directa, razón por la que durante el período 2009 se aplicó el instrumento de evaluación de eficacia al funcionario capacitado como a su jefatura directa. La evaluación realizada por la jefatura tiene una ponderación 0.2 porcentual más alta, que puede eliminar el sesgo de una autoevaluación. Los contenidos a evaluar en el instrumento consideran la contribución de la capacitación para distintas áreas: 1.-Desarrollar capacidad de respuesta en el desempeño del trabajo diario; 2.- la maximización de los tiempos laborales; 3.- el aumento de los niveles de logro respecto de los objetivos del trabajo; 4.- a la mejora en el rendimiento; 5.- a aumentar la eficiencia laboral; 6.- a mejorar la toma de decisiones; 7.- Al mejoramiento de brechas laborales; 8.- al conocimiento de la misión y objetivos institucionales; 9.-a los requerimientos de desarrollo laboral; 10.-la facilitación para establecer nuevos compromisos laborales para el mejoramiento de la tarea; 11.- para la generación de nuevas ideas o prácticas laborales; 12.- para lograr una participación activa entre otras áreas de evaluación. 13.- a la comunicación entre jefatura y funcionario. El mismo instrumento se aplicó para la evaluación de las jefaturas directas. Ambas evaluaciones fueron procesadas de acuerdo a la ponderación definida (respuesta funcionario/a 0.4, respuesta jefatura 0.6) y se elaboró un cuadro Excel para representar los resultados por curso y funcionario/as y jefatura que respondió la evaluación de eficacia. Este instrumento forma parte de los registros del sistema de capacitación del Sistema de Gestión de la Calidad de la Institución.

Para el año 2012, la herramienta de aplicación de la metodología fue a través de encuestas de email marketing (fidelizador.com), con el objetivo de mejorar la comunicación entre las jefaturas y los/as funcionarios/as con el Sistema de Capacitación.

La metodología para el año 2013 se mantendrá en cuanto a la aplicación de encuestas de email marketing (fidelizador), aplicándose a los funcionarios capacitados y a las jefaturas o responsables de la actividad de capacitación, de manera de mejorar la comunicación y obtener información de quienes han solicitado la actividad de capacitación para el funcionario.

8.- MECANISMOS DE ACCESO A LA INFORMACIÓN RELACIONADA AL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y A LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS

CUADRO N° 8

Mecanismos de difusión de actividades y del proceso de capacitación que se utilizará en el período 2011	% Aproximado de dotación informada (cobertura)
1. Intranet	100%
2. Memos	80%
3. Correo electrónico en la que se adjunta información	100%

9.- PROGRAMA DE CAPACITACIÓN AÑO 2013

A continuación se presentan las actividades de capacitación que se realizarán durante el año, de acuerdo a los resultados obtenidos en el Informe de Diagnóstico de Detección de Necesidades de Capacitación año 2012.

CUADRO N° 9

N°	Nombre actividad de capacitación programada	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 691)		Necesidad de capacitación a la que corresponde ²	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013	Regiones		Tipo de actividad (marque con una x)		Monto estimado de inversión (\$)
		SI/NO	SI/NO			Nivel central	Interna	Externa		
1	Auditor interno en sistema de gestión de calidad ISO 9001:2008	SI	SI	Necesidad de otros Sistema PMG	0	4			SI	\$0
2	Auditor líder ISO 9001:2008	SI	SI	Necesidad de otros Sistema PMG	1	1			SI	\$800.000
3	Norma ISO 9001:2008	SI	SI	Necesidad de otros Sistema PMG	3	8			SI	\$0
4	Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) y SIAC (Procedimientos e Instructivo)	SI	SI	Necesidad de otros Sistema PMG	2	16			SI	\$0
5	Búsqueda de Licitaciones	SI	SI	Brechas de competencias	1	1			SI	\$0
6	Normativas Públicas y Ley 19.886 Compras y Contrataciones	SI	SI	Brechas de competencias	4	7			SI	\$ 1.000.000
7	Gestión de Reclamos y Manejo de crisis	NO	NO	Necesidad de otro Sistema	0	16			SI	\$0
8	Nueva plataforma computacional SIAC	NO	NO	Necesidad de otro Sistema	2	23			SI	\$0
9	"Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública N°20.285"	SI	SI	Brechas de competencias	29	15			SI	\$0
10	Comportamiento del servicio para la satisfacción integral de clientes	NO	NO	Brechas de competencias	3	1			SI	\$615.000
11	Orientación al usuario interno y/o externo	SI	SI	Brechas de competencias	6	5			SI	\$500.000

2 Indicar el tipo de necesidad que da origen a la actividad de capacitación: brechas de competencias transversales y/o específicas, necesidades detectadas durante el proceso de reevaluación de precalificador/a a precalificado/a, necesidades de otros Sistemas de PMG, fortalecer competencia transversal, cumplimiento de directrices del Código de Buenas Prácticas Laborales, entre otras.

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2013 - SISTEMA DE CAPACITACIÓN

Nº	Nombre actividad de capacitación programada	Capacitación Pertinente para la Promoción (DS. 69)		Necesidad de capacitación a la que corresponde?	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013	Tipo de actividad (marque con una X)	Monto estimado de inversión (\$)	
		SI/NO	SI/NO					Nivel central
12	Análisis de seguridad en el trabajo	SI		Brechas de competencias	4	0	SI	0
13	DL 577 sobre administración de bienes muebles e inmuebles	SI		Brechas de competencias	3	0	SI	\$600.000
14	Contabilidad general de la nación	SI		Brechas de competencias	3	3	SI	\$0
15	Contabilidad financiera y administrativa	No		Brechas de competencias	3	3	SI	\$600.000
16	IFRS para el Sector Público	SI		Brechas de competencias	7	0	SI	\$1.000.000
17	Gestión del riesgo agroclimático	SI		Brechas de competencias	0	4	SI	\$0
18	Taller "Fortalecimiento de Capacidades Regionales en Emergencias Agrícolas"	SI		Necesidades detectadas en la Retroalimentación	0	14	SI	\$0
19	Ley Medio Ambiental 19.300	SI		Brechas de competencias	1	7	SI	\$800.000
20	Ley general de urbanismo y construcción 20.016 DEL 458	SI		Brechas de competencias	0	9	SI	\$800.000
21	Derecho Administrativo	SI		Necesidades detectadas en la Retroalimentación	1	0	SI	\$283.000
22	Estatuto Administrativo	SI		Brechas de competencias	3	2	SI	\$300.000
23	Administración de Licencias Médicas	SI		Necesidades detectadas en la Retroalimentación	6	0	SI	\$800.000
24	Microsoft excel avanzado	SI		Brechas de competencias	4	11	SI	\$750.000
25	Actualización y mejoramiento de técnicas secretarías	No		Fortalecer competencias específica	7	3	SI	\$900.000
26	Formulación, Planificación, Evaluación y Control de Proyectos	SI		Brechas de competencias	10	19	SI	\$2.300.000
27	Solución de problemas y métodos de optimización de procesos	No		Brechas de competencias	0	4	SI	\$600.000
28	Orientación a los resultados excelentes	No		Brechas de competencias	8	2	SI	\$500.000
29	Gestión del tiempo	No		Brechas de competencias	17	29	SI	\$600.000

N°	Nombre actividad de capacitación programada	Capacitación Pertinente para la promoción (DS.69)		Necesidad de capacitación a la que corresponde	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013	Tipo de actividad (marque con una X)		Monto estimado de inversión (\$)	
		SI/NO	SI/NO			Nivel central	Regiones		Interna
30	Comunicación efectiva	No		Fortalecer competencias específica	10	11		SI	\$1.000.000
31	Excelencia en el liderazgo de equipos de trabajo	No		Necesidad de otros Sistema PMG	9	6		SI	\$1.000.000
32	Trabajo en equipo outdoor	No		Fortalecer competencias específica	0	51		SI	\$3.000.000
33	Sistemas de Gestión de la Inocuidad de los Alimentos pasados en la norma UNE-EN ISO 22000, Planificación e implementación	SI		Brechas de competencias	1	10		SI	\$950.000
34	Encuentro Encargados/as Administrativas/os del Ministerio de Agricultura	No		Brechas de competencias	0	15		SI	\$0
35	Charla Gestión del Desempeño	No		Necesidad de otros Sistema PMG	13	14		SI	0
36	Seminarios	No		Fortalecer competencias específica	0	15		SI	\$2.156.000
	TOTALES				161	329			\$ 21.854.00

10.- DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTARIA POR REGIÓN

CUADRO N° 10

Planificación de distribución presupuestaria por región	Monto (\$)	% en relación al Presupuesto total
1. Tarapacá	\$ 902.560.-	4%
2. Antofagasta	\$ 214.310.-	1%
3. Atacama	\$ 824.456.-	4%
4. Coquimbo	\$ 348.953.-	2%
5. Valparaíso	\$ 1.123.474.-	5%
6. L.G.B. O' Higgins	\$ 792.363.-	3,6%
7. Maule	\$ 1.263.307.-	5,8%
8. Bío Bío	\$ 1.291.907.-	5,9%
9. Araucanía	\$ 1.074.968.-	4,9%
10. Los Lagos	\$ 1.053.210.-	4,8%
11. Aysén y del Gral. Carlos Ibáñez del Campo	\$ 504.149.-	2,3%
12. Magallanes y de la Antártica Chilena	\$ 1.039.580.-	4,8%
13. Metropolitana	\$ 533.747.-	2,4%
14. Los Ríos	\$ 1.141.568.-	5%
15. Arica - Parinacota	\$ 761.592.-	3,5%
16. Of. Central	\$ 8.983.856.-	41%
TOTAL	\$21.854.000.-	100

Atentamente,

Álvaro Cruzat O.

ÁLVARO CRUZAT OCHAGAVÍA
SUBSECRETARIO DE AGRICULTURA

OAC/HRG/KAR

Distribución:

- ✓ Para conocimiento de todos los/as funcionarios/as de la Institución
- ✓ Comité Bipartito de Capacitación
- ✓ Depto. Gestión de Personas
- ✓ Auditor interno
- ✓ Subir a : www.sispubli.cl
- ✓ Archivo de la Dirección