



APRUEBA PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2022, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DE EXPORTACIONES.

Santiago, viernes, 18 de marzo de 2022

RESOLUCIÓN EXENTA N° 00506/2022

VISTOS: Lo dispuesto en la Ley N° 21.395 de Presupuesto del Sector Público para el año 2022; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19653, del año 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, que aprobó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N° 19.882, sobre Nuevo Trato Laboral; el Decreto Supremo N° 69 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que aprobó el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo; el Decreto Supremo N° 76, de 2020, del Ministerio de Relaciones Exteriores; el Instructivo Presidencial N° 001, de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado; la Resolución N° 2, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil; y la Resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

- a) Que, la Dirección General de Promoción de Exportaciones, en adelante e indistintamente ProChile, tiene la obligación de dar cumplimiento a las políticas e instrucciones emitidas por el Gobierno Central, específicamente, en la especie, el Instructivo Presidencial N° 001, de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado.
- b) Que, el referido Instructivo Presidencial señala que los servicios públicos deberán desarrollar las acciones necesarias que les permitan dar cumplimiento a las siguientes Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas.
- c) Que, ProChile, a través de su Departamento de Gestión de Personas y disponiendo los fondos necesarios para la ejecución de esta política, ha comprometido para el desarrollo del Sistema de Capacitación, la elaboración de un Plan Anual de Capacitación para sus funcionarios, considerando que constituye uno de los medios de verificación del cumplimiento de las acciones e instrucciones emitidas en el referido instructivo.

RESUELVO:

- I. **APRÚEBASE** el Plan Anual de Capacitación, para ser implementado durante el año 2022, en los términos que se establecen según el siguiente texto:

“PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2022 Dirección General de Promoción de Exportaciones

1.- INTRODUCCIÓN

El presente documento es el resultado de un trabajo realizado por el Departamento de Gestión de Personas y entrega los lineamientos que enmarcarán la gestión de la capacitación Institucional para el

año 2022 en la Dirección General de Promoción de Exportaciones, detallando las formas de levantamiento de información, la planificación de las actividades de capacitación, mecanismos de selección de personas para las actividades, cursos de capacitación, entre otros.

2.- ANTECEDENTES GENERALES

2.1.- Objetivo

El Plan Anual de Capacitación (PAC) 2022 tiene como objetivo principal fortalecer las competencias conductuales y técnicas de las personas que integran la Dirección General de Promoción de Exportaciones, entregándoles herramientas y conocimientos que les permitan mejorar el desempeño de sus cargos y cumplir eficientemente los objetivos organizacionales.

2.2.- Presupuesto Asignado

El presupuesto asignado a la Dirección General de Promoción de Exportaciones para la capacitación y perfeccionamiento, conforme con la glosa 03 de la partida 06, capítulo 07, programa 01, de la Ley N° 21.395, de Presupuesto del Sector Público para el año 2022, contempla un total de **\$27.755.000.-**

2.3.- Rol del Departamento de Gestión de Personas

El Departamento de Gestión de Personas cumple un rol técnico, de coordinación y supervisión de todas las actividades de capacitación, monitoreando la ejecución de los cursos, realizando las propuestas a la Dirección General y proveyéndole de información para la toma de decisiones.

3.- LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

Para la elaboración del Plan Anual de Capacitación se utilizaron las siguientes fuentes de información:

- Misión y objetivos estratégicos institucionales.
- Detección de Necesidades de Capacitación 2022.
- Instrucciones para el cumplimiento del Instructivo Presidencial N°001, de 2015, sobre buenas prácticas laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.
- Estrategia de Planificación Trienal de Capacitación 2016 – 2018, de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

A continuación, revisaremos el contexto de cada una de estas fuentes de información:

3.1.- Revisión de Misión y objetivos estratégicos institucionales

Con el objetivo de que el Plan Anual de Capacitación desempeñe un rol de apoyo al cumplimiento de la estrategia institucional, desarrollando en los/las funcionarios/as las competencias necesarias para cumplir el rol asignado en forma adecuada, se consideró en este análisis la revisión de nuestra Misión y objetivos estratégicos institucionales. Esta información entrega un marco general para que cada actividad de capacitación se encuentre alineada a nuestro rol de Institución Pública.

3.2.- Detección de Necesidades de Capacitación

Para realizar el levantamiento de información, el Departamento de Gestión de Personas de ProChile realizó la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) 2022, primer hito del Plan Anual de Capacitación, la que se llevó a cabo entre los meses de octubre y noviembre de 2021, con todos los equipos de la institución a través de Entrevistas con Directivos del Nivel Central y Macrozonales.

De acuerdo con lo anterior, se levantó información a través de las siguientes actividades:

- **Entrevistas de Detección de Necesidades de Capacitación a Directivos del Nivel Central y Macrozonales:** Se realizaron entrevistas individuales por área del negocio, donde participaron los Directivos en el nivel central y los Macrozonales a nivel regional, con los que se levantó información respecto a las necesidades de las personas que conforman sus equipos.

3.3.- Instructivo Presidencial

De acuerdo con los lineamientos entregados en el Oficio Ordinario N° 743, de 27 de marzo de 2015, que da instrucciones para la implementación del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, los Servicios Públicos deben generar acciones de capacitación obligatorias en las siguientes líneas temáticas:

- **Derechos y Deberes:** *Incorporar en el PAC formación / capacitación para directivos y para todas las personas que se desempeñan en la organización, bajo la modalidad que el Servicio disponga, contenidos que permitan garantizar el conocimiento y cumplimiento de la normativa que rige a la administración pública, y en particular, respecto a los derechos y deberes funcionarios.*
- **Liderazgo:** *los servicios deberán incorporar en sus Planes Anuales de Capacitación, actividades de desarrollo y fortalecimiento de habilidades directivas, de modo de potenciar competencias y herramientas para el adecuado ejercicio del rol de liderazgo de acuerdo con su diagnóstico institucional.*
- **Buen trato:** *Tanto el PAC como la Estrategia de Capacitación Trienal deben incorporar actividades o lineamientos de capacitación en alineamiento, fortalecimiento y orientación en competencias específicas relacionadas a principios, valores y responsabilidades del funcionario público con el buen trato en la gestión de personas.*

Por otra parte, con el objetivo de entregar una estrategia a largo plazo en los resultados de la capacitación, el documento recomienda generar una proyección con mirada trienal de acuerdo con las necesidades del servicio, entregando coherencia y secuencialidad a las actividades de capacitación.

3.4.- Estrategia de Planificación Trienal de Capacitación 2022 – 2024

Según lo señalado por el Servicio Civil en las sus instrucciones para la implementación del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, la capacitación se deberá planificar de manera estratégica, desarrollando una proyección a tres años que permita hacer frente a los desafíos institucionales y fortalecer las competencias de los/las funcionarios/as:

“Los servicios deberán diseñar sus Planes Anuales de Capacitación con apego a una estrategia y proyección de formación trienal acorde a las necesidades de gestión de cada servicio, y las necesidades de formación de sus funcionarios/as, con el propósito de dar coherencia y secuencialidad a las actividades anuales de formación y capacitación. La gestión de capacitación y formación deberá asegurar las condiciones para el adecuado y permanente funcionamiento de los Comités Bipartitos de Capacitación en su función asesora.”

3.5.-Sistematización de Resultados

La información levantada mediante las fuentes de información mencionada fue sistematizada y organizada de acuerdo con las siguientes áreas de capacitación, las cuales entregan lineamientos generales para ser desarrolladas durante el año 2022:

- **Área de formación estratégica:** Esta área corresponde al desarrollo de competencias orientadas a la Misión y objetivos estratégicos institucionales, centrándose en actividades propias de nuestra



experticia técnica como organización. En este sentido, una de las herramientas fundamentales para desarrollar esta área es la gestión del conocimiento a través de nuestro capital humano.

- **Área de formación técnica:** Esta área corresponde al conocimiento técnico propio de cada unidad a la que pertenecen los/las funcionarios/as. Se destaca principalmente la detección realizada por las jefaturas y la competencia específica que detectan para un óptimo cumplimiento de sus objetivos al interior de la Institución.
- **Área de formación operativa transversal:** Esta área corresponde principalmente a aquellas competencias de formación transversal que deben desarrollar funcionarios/as de diversas unidades. Esta línea se capacita a través de actividades concursables.
- **Área de formación de habilidades relacionales:** Esta área se encuentra orientada al desarrollo de habilidades que requieren los/las funcionarios/as para la optimización de relaciones interpersonales, clima organizacional y desarrollo de habilidades de liderazgo para jefaturas.

Estas áreas de formación serán abordadas a través de dos modalidades:

- **Modalidad Concursable:** Corresponden a actividades de capacitación genéricas orientadas a habilidades o conocimientos que se detectan de forma transversal en diversas unidades, correspondiendo a herramientas que complementan el ejercicio de las funciones de las personas que se desempeñan en la Institución. En estas actividades los/las funcionarios/as podrán postular y participar de manera voluntaria.
- **Modalidad Designada:** Corresponden a actividades de capacitación orientadas a habilidades o conocimientos que se requieren para cumplir con funciones específicas de unidades detectadas, las cuales impactan de forma directa en la misión de éstas. Estas actividades serán designadas por las jefaturas que determinaron las necesidades en cada unidad.

Con el objetivo de continuar promoviendo la gestión del conocimiento institucional, se realizarán actividades de capacitación utilizando la metodología de **Relatoría Interna**, esto permite socializar conocimientos que son complejos de obtener al exterior de la organización debido a la especialización de nuestra misión institucional, contribuyendo a una mayor integración de nuestras unidades.

Por otra parte, se determinarán actividades desde una **perspectiva trienal**, que permitan desarrollar competencias a largo plazo en temas de interés para la Institución.

4.- PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

4.1.- Líneas de Capacitación Determinadas

Luego de la sistematización de la información y la priorización de las necesidades de capacitación en virtud de los objetivos estratégicos institucionales, el nivel de impacto y la transferencia de las actividades al puesto de trabajo, como además el presupuesto disponible, se han planificado para el año 2022 las siguientes actividades de capacitación, las que serán realizadas preferentemente entre el 2° y 3° trimestre del año:

Nombre Actividad	Área Temática	Ámbito Actividad	Estamento	Fecha tentativa de realización (Trimestre)	N° estimado de participantes de la actividad	Nivel donde se ejecutará la actividad	N° de horas estimadas de ejecución de la actividad	Evaluación de Transferencia	Fondos Concursables
Charlas Introductorias Transformación Digital	Transformación Digital	Estratégica - Técnica Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Profesional	2° Trimestre	50	Central, Regional e Internacional	4,5	No	No
Nivelación Cero Papel	Transformación Digital	Operativa Transversal Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Profesional	2° Trimestre	50	Central, Regional e Internacional	3	No	No
Servicios Digitales Beneficiarios y Herramientas Inteligencia de Mercado	Transformación Digital	Estratégica - Técnica Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Profesional	2° Trimestre	50	Central, Regional e Internacional	6	No	No
Tendencias Ecommerce Transfronterizo	Negocio Transformación Digital	Estratégica - Técnica Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Profesional	2° Trimestre	50	Central, Regional e Internacional	3	No	No
CRM - Módulo Sales y Registro de Actividades	Transformación Digital	Estratégica - Técnica Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Profesional	2° Trimestre	50	Central, Regional e Internacional	24	No	No
CRM - Módulo Oportunidades Comerciales	Transformación Digital	Estratégica - Técnica Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Profesional	2° Trimestre	50	Central, Regional e Internacional	12	No	No
Train the Trainers	Formación Integral	Operativa Transversal Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Profesional	3° Trimestre	50	Central, Regional e Internacional	8	Sí	No
Inducción Liderazgo ProChile	Liderazgo	Habilidades Relacionales Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Directivo Profesional	2° Trimestre	10	Central, Regional e Internacional	2	No	No
Protección de Datos Personales	Formación Integral	Técnica - Operativa Transversal Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Directivo Profesional	2° Trimestre	10	Central	8	No	No

Fundamentos para la Gestión de Capacitación en Servicios Públicos	Formación Integral	Operativa Transversal Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Administrativo Auxiliar Directivo Profesional Técnico	2° Trimestre	5	Central, Regional e Internacional	8	No	No
Sistema de Evaluación del Desempeño	Formación Integral	Proceso de Evaluación del Desempeño Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Administrativo Auxiliar Directivo Profesional Técnico	2° Trimestre	150	Central, Regional e Internacional	3	No	No
Inducción General a la Administración del Estado	Formación Integral	Inducción curso online que imparte CEA Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Administrativo Auxiliar Directivo Profesional Técnico	2° Trimestre	10	Central y Regional	20	No	No
Ambientes Laborales y Calidad de Vida	Formación Integral	Buen Trato y Protección a la Dignidad Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Administrativo Auxiliar Directivo Profesional Técnico	2° Trimestre	20	Central, Regional e Internacional	20	No	No
Gestión y Promoción del Buen Trato Laboral	Formación Integral	Buen Trato y Protección a la Dignidad Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Administrativo Auxiliar Directivo Profesional Técnico	2° Trimestre	20	Central, Regional e Internacional	16	No	No
Integridad Pública	Formación Integral	Operativa Transversal Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Administrativo Auxiliar Directivo Profesional Técnico	2° Trimestre	10	Central, Regional e Internacional	32	No	No
Gestión Inclusiva de la Diversidad	Formación Integral	Operativa Transversal Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Profesional	2° Trimestre	10	Central	8	No	No
Lenguaje Inclusivo	Formación Integral	Operativa Transversal Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Profesional	2° Trimestre	15	Central	3	No	No
Estudio de Requisitos e Implementación Norma NCh3262	Formación Integral	Operativa Transversal Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Profesional	2° Trimestre	2	Central	12	No	No
Perspectiva de Género y Conciliación en las Organizaciones	Formación Integral	Operativa Transversal Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Profesional	2° Trimestre	1	Central	16	No	No



Primera Acogida de Víctimas de Violencia Intrafamiliar	Formación Integral	Operativa Transversal Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Profesional	2° Trimestre	2	Central	20	No	No
Perspectiva Jurídica para Tratamiento de Maltrato y Acoso Laboral y/o Sexual	Formación Integral	Buen Trato y Protección a la Dignidad Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta) Habilidades Relacionales	Directivo Profesional	2° Trimestre	3	Central	20	No	No
Charla Apoyo Emocional dentro de Equipos de Trabajo	Formación Integral	Habilidades Relacionales Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta)	Administrativo Auxiliar Directivo Profesional Técnico	3° Trimestre	200	Central, Regional e Internacional	2	No	No
Charla sobre Derechos y Deberes de los Funcionarios y de las Asociaciones de Funcionarios	Formación Integral	Deberes y derechos de funcionarios y funcionarias Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta) Operativa Transversal	Administrativo Auxiliar Directivo Profesional Técnico	3° Trimestre	200	Central y Regional	2	No	No
Charla sobre las Asociaciones de Funcionarios	Formación Integral	Deberes y derechos de funcionarios y funcionarias Pertinente para la Promoción DS.69/2004 (cargos titulares de planta) Operativa Transversal	Administrativo Auxiliar Directivo Profesional Técnico	3° Trimestre	200	Central y Regional	2	No	No

4.2.- Perspectiva Trienal del Plan de Capacitación

Con el objetivo de incorporar una visión estratégica de capacitación orientada al desarrollo de competencias a largo plazo, la Institución ha definido algunos ejes temáticos que tendrán un desarrollo trienal por su importancia estratégica para los desafíos organizacionales:

Área Temática de Capacitación	Línea de Formación	Necesidad a la que responde	Grupo Objetivo a Capacitar (Estamento)	Programación
Negocio	<ul style="list-style-type: none"> Técnica Estratégica 	Capacitación en área estratégica asociada a la misión institucional, que permita profundizar en los contenidos relacionados a la promoción de exportaciones, con foco en sectores, áreas transversales e instrumentos de ProChile.	Administrativo Directivo Profesional Técnico	2022 - 2024
Transformación Digital	<ul style="list-style-type: none"> Técnica Estratégica 	Desarrollo de competencias que permitan apalancar el proceso de transformación digital de la institución, con foco en el uso de herramientas internas y el manejo de softwares específicos, que permitan una mejor asesoría a los beneficiarios, una gestión más eficiente y la toma de decisiones basada en evidencia.	Administrativo Auxiliar Directivo Profesional Técnico	2022 - 2024
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades Relacionales 	Desarrollo de habilidades directivas orientado a las personas que cuentan con personal a cargo, con foco en el fortalecimiento de competencias personales, interpersonales y estratégicas que favorezcan un adecuado ejercicio del rol de jefatura en contextos volátiles, inciertos, complejos y ambiguos.	Directivo Profesional Técnico	2022 - 2024

Área Temática de Capacitación	Línea de Formación	Necesidad a la que responde	Grupo Objetivo a Capacitar (Estamento)	Programación
Formación Integral	<ul style="list-style-type: none"> Operativa Transversal Habilidades Relacionales 	Actividades de capacitación orientadas al desarrollo de competencias relacionales y transversales asociadas a focos de interés de la institución, tales como género, evaluación del desempeño, ambientes laborales, promoción del buen trato y salud integral.	Administrativo Auxiliar Directivo Profesional Técnico	2022 - 2024

4.3.- Difusión e Información durante la Ejecución del PAC

La difusión del PAC se realizará por medio de la intranet institucional y mailing masivo al Nivel Central, a través del cual todos/as los/as interesados/as podrán acceder a la información de la oferta de actividades de capacitación concursables para el año 2022. Las consultas podrán dirigirlas al correo electrónico capacitacion.prochile@prochile.gob.cl, del mismo modo durante la ejecución de las actividades de capacitación, la convocatoria a los cursos y envío de información relevante se realizará a través del mismo correo electrónico.

5.- CAPACITACIÓN PERTINENTE

Como lo señala el Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo -aprobado por el Decreto N° 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda-, las actividades de capacitación pertinente están insertas en los procesos de modernización y mejoramiento institucional y proporcionan herramientas a los/las funcionarios/as que participan en los Concursos de Promoción, contribuyendo a habilitarlos para asumir cargos superiores. Se establece que la totalidad de los cursos determinados en el Plan Anual de Capacitación 2022 serán considerados como "Capacitación Pertinente" para el Concurso Interno de Promoción o de Ingreso a la Planta.

6.- EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

El PAC 2022 contempla la realización de Evaluaciones de Reacción y de Aprendizaje para todas sus actividades. En cuanto a la Evaluación de Transferencia se ha comprometido la evaluación de la actividad denominada "Train the Trainers"



II.- DÉJASE CONSTANCIA que los gastos que se deriven del presente Plan Anual de Capacitación se imputarán, en la oportunidad que corresponda a la Partida 06, Capítulo 07, Programa 01, Glosa 03, del presupuesto contemplado para el año 2022, para la Dirección General de Promoción de Exportaciones, en la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público para el año 2022.

III.- DIFÚNDASE a todos los funcionarios de la institución el Plan Anual de Capacitación 2022, para su conocimiento y participación en las mismas.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



**JORGE EDUARDO O´RYAN SCHUTZ
DIRECTOR GENERAL
DIRECCIÓN GENERAL**

PVA/MSM/NAC

Código: 1647622519157 validar en <https://www3.esigner.cl:8543/EsignerValidar/verificar.jsp>

