



REF.: APRUEBA PLAN ANUAL DE
CAPACITACION AÑO 2014

RESOLUCION EXENTA N° 015/ 000712

SANTIAGO, 30 DIC. 2013

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N° 17.301 de 1970 y sus modificaciones, Resolución Exenta N° 1600 de 2008 de la Contraloría General de la República, Ley N° 18.834 de 1989 Arts 21 al 26, Ley N° 18.575 Arts 26 al 31, Ley de Presupuesto N° 20.713 del 18/12/2013 y demás antecedentes tenidos a la vista.

CONSIDERANDO:

1.- Que es Política del Supremo Gobierno, la constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación en las Instituciones públicas como instancias de participación, concertación y asesoría entre la Dirección del Servicio y sus funcionarios/as.

2 - Que, la Dirección del Servicio tiene constituido el Comité Bipartito de Capacitación Nacional según la Resolución Exenta 015/0131 del 03/05/2013, y que junto con éste existen en la Institución, 15 Comités Bipartitos Regionales.

3.- Que, la Institución ha comprometido para el desarrollo del Sistema de Capacitación, la elaboración de un Plan Anual de Capacitación, para los funcionarios de la Institución.

4.- Que, la Junta Nacional de Jardines Infantiles, en el marco del proyecto presupuestario 2014, elaboró una propuesta que incorporó las necesidades de capacitación, basado en sus diagnósticos y requerimientos Institucionales, los que fueron contemplados en el Proyecto Presupuestario presentado al Ministerio de Hacienda.

5.- Que esta propuesta está considerada dentro del presupuesto global de la Institución, que fue autorizado por el Ministerio de Hacienda a través de la Ley de Presupuestos N° 20.713 del 18/12/2013.

6.- Que para responder a los Procedimientos establecidos en el Sistema de Capacitación Institucional, se requiere la aprobación del Plan Anual de Capacitación de la Institución a nivel nacional.

9/.

RESUELVO:

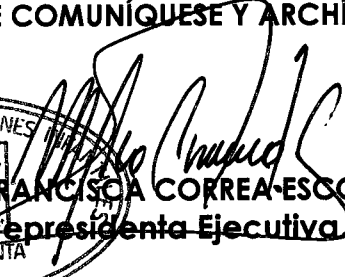
1.- Apruébese el Plan Anual de Capacitación Institucional, a nivel nacional, cuyo ejemplar es parte integrante de este documento.

2.- Déjese establecido que este Plan, deberá ser difundido a todos los/as funcionarios/as de este nivel, de acuerdo a lo establecido por el Sistema de Capacitación institucional.

3.- Déjese establecido que en cada Dirección Regional, el/la directora/a Regional deberá aprobar por Resolución Exenta y difundir en su región el Plan Anual de Capacitación Regional.

4.- Déjese establecido que en el mes de Marzo de 2014 se podrán hacer las modificaciones necesarias para el desarrollo de este Plan Anual de Capacitación, tanto a nivel nacional como regional.

ANÓTESE COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

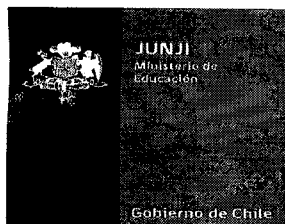


MARIA FRANCISCA CORREA-ESCOBAR
VICEPRESIDENTA EJECUTIVA

MFCE/MPLM/EVDR/MJMR/BMG/LVGR/IVGR
DISTRIBUCION:

- Direcciones Regionales I a XV
- Departamento Administración y RR HH
- Departamento Fiscalía
- Departamento de Informática
- Departamento de Recursos Financieros
- Departamento Técnico Pedagógico
- Departamento Contraloría Interna
- Subdepartamento de Planificación
- Subdepartamento Cobertura e Infraestructura
- Unidad Auditoría Interna
- Unidad de Comunicaciones
- Gabinete Vicepresidencia
- Sección de Relaciones Públicas, Laborales y Atención Ciudadana
- Comité Bipartito de Capacitación Nacional
- Capacitación (con adjuntos)

Oficina de Partes

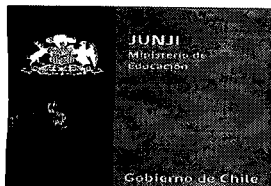


PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2014

JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
Sección Desarrollo de las Personas
Unidad de Capacitación

Diciembre 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
- 2.3.- Para cumplir con las directrices del Código de Buenas Prácticas Laborales

3.- COMPROMISOS DEL AÑO 2013 Y SUS PLAZOS DE EJECUCIÓN DURANTE EL AÑO 2014

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

5.- MECANISMOS DE SELECCIÓN DE LOS ORGANISMOS CAPACITADORES

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

7.- DEFINICIÓN DE INDICADORES DE GESTIÓN PARA EVALUAR EL PAC 2014

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

- 8.1.- Satisfacción de los/las participantes de las actividades de capacitación
- 8.2.- Aprendizaje de los/las funcionarios/as que participarán en los cursos
- 8.3.- Aplicación de lo aprendido en las actividades de capacitación, en el puesto de trabajo

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

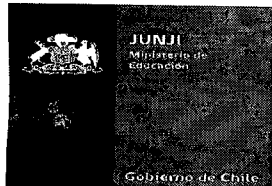
10.- PROGRAMA DE CAPACITACIÓN AÑO 2014

11.- DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTARIA POR REGIÓN

ANEXO 1: Metodología para medir satisfacción de los/las participantes de las actividades de capacitación

ANEXO 2: Metodología para evaluar aprendizaje de los/las funcionarios/as que participarán en los cursos

ANEXO 3: Metodología para evaluar la aplicación o transferencia de lo aprendido en las actividades de capacitación, en el puesto de trabajo



PRESENTACIÓN

Santiago, Diciembre de 2013

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES

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 2014, de acuerdo a lo establecido en el Diagnóstico de Detección de Necesidades de Capacitación año 2013.

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.

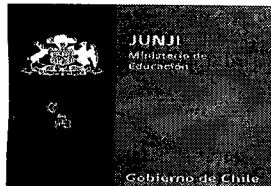
De esta forma, el presente Plan Anual de Capacitación (PAC), integra la propuesta del Depto. de Administración y Recursos Humanos, del Área de Capacitación con la asesoría del Comité Bipartito de Capacitación, que han sometido a la decisión final del Jefe de Servicio, quien ha aprobado con fecha Diciembre de 2013 las acciones que este informe detalla.

1.- ANTECEDENTES GENERALES

CUADRO N°1

Información Planificada año 2014	Dato
1.1.) Presupuesto total asignado por glosa a la institución a ser utilizado en actividades de capacitación (año 2014).	\$581.221.000.- Programa 01 \$ 13.565.000.- Programa 02
1.1.1.) Presupuesto a utilizar en Cursos Contratados con Terceros y en Pago a Profesores y Monitores (año 2014).	\$581.221.000.- Programa 01 \$ 13.565.000.- Programa 02
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 2014 (si procede).	\$0
1.3.) Total de actividades de capacitación que se han planificado realizar durante el año 2014.	N° 33 actividades centralizadas
1.4.) Total de participantes ¹ que se han planificado capacitar durante el año 2014.	N° 1.612 en actividades centralizadas

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

Para dar cumplimiento a lo que señala el D.S. N°69 del Ministerios de Hacienda, la Vicepresidenta Ejecutiva de JUNJI ha definido todo lo relacionado con **Capacitación Pertinente** para el año 2014, a través de su Oficio Circular que señala textualmente lo siguiente:

"Se entenderá **por Capacitación Pertinente** todas las acciones educativo- pedagógicas, cualquiera sea su metodología (cursos y talleres, presenciales, semipresenciales y a distancia) que el funcionario/a pueda acreditar ante las instancias del concurso y que digan relación con una actualización de su formación académica y/o un perfeccionamiento de las funciones que realiza en la Institución. Esta capacitación puede haber sido proporcionada por JUNJI o adquirida externamente con o sin costo para el/la funcionario/a o la respectiva Institución. Deberá acreditarse por la Oficina de Personal y/o a través de la presentación del certificado respectivo por parte de el/la funcionaria.

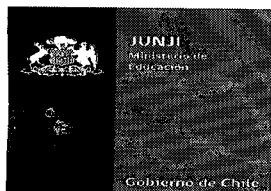
Aquellas actividades que sólo exijan asistencia o cuya duración sea inferior a 20 horas pedagógicas, según lo indicado en el Artículo 23 del Estatuto Administrativo, se tomarán en cuenta sólo para los efectos de la capacitación voluntaria, de manera que no constituirán actividades de capacitación pertinente para la promoción. Tampoco tendrán el carácter de capacitación pertinente, los Congresos, Seminarios, Encuentros, Jornadas, Reuniones de Trabajo, estudios de educación básica, media o superior y los conducentes a la obtención de un grado académico.

Los contenidos de Capacitación Pertinente a considerar para el ascenso, que se presentan a continuación, están dirigidos a los funcionarios/as de planta. Sin embargo, en las distintas actividades de capacitación en estos temas, también se incluirá el personal a contrata. Es decir, si bien la capacitación se considera pertinente para el ascenso en los cargos de planta, esto no impide que los funcionarios/as a contrata también puedan optar a esta capacitación."

CONTENIDOS DE CAPACITACION PERTINENTE AÑO 2014

ÁREA	ESTAMENTO	TEMAS DE CAPACITACIÓN PERTINENTE
TÉCNICA PEDAGÓGICA	Profesionales y Técnicos/as de Jardines Infantiles	- Contenidos vinculados a la implementación de las - Bases Curriculares Educación Parvularia, con énfasis en Planificación y Evaluación. - Competencias transversales definidas para el sector público. - Capacitación en actualización de competencias en niveles de Sala Cuna. - Capacitaciones relacionadas con las áreas y dimensiones del Modelo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia. - Capacitación en actualización en los aspectos de

		desarrollo infantil en todas las áreas (cognitiva, motriz, social, etc.) - Capacitación vinculada a Medios de Comunicación y Trabajo con Familia. - Capacitación relacionada con Buen Trato en las Prácticas Pedagógicas.
TÉCNICA PEDAGÓGICA	Asesoras/es Técnicas/os y Profesionales de Gestión	- Competencias transversales definidas para el sector público. - Nuevos Paradigmas en Asesoría Técnica Educativa y sistemas de acreditación de calidad. - Teorías y Enfoques del Currículo. - Capacitaciones relacionadas con las áreas y dimensiones del Modelo de gestión de la Calidad de la Educación Parvularia. - Capacitación en actualización en los aspectos de desarrollo infantil en todas las áreas (cognitiva, motriz, social, etc.). - Gestión de políticas públicas en el ámbito de Educación Inicial. - Gestión Estratégica y Control de Gestión. - Capacitación en el Proceso de Gestión de Riesgos: Identificación – Análisis –Evaluación. - Sistema de Gestión de Calidad: Normas ISO. - Ejecución y Desarrollo del Programa de Mejoramiento de Gestión y sus sistemas.
GESTIÓN ESTRATÉGICA	Profesionales de Gestión	- Formulación, análisis y evaluación de Proyectos - Gestión de políticas públicas en el ámbito de Educación Inicial. - Gestión Estratégica y Control de Gestión. - Capacitación en el Proceso de Gestión de Riesgos: Identificación – Análisis –Evaluación. - Sistema de Gestión de Calidad: Normas ISO. - Ejecución y Desarrollo del Programa de Mejoramiento de Gestión y sus sistemas. - Competencias transversales definidas para el Sector Público.
ADMINISTRATIVA	Administrativos/as y Técnicos/as	- Capacitación en actualización de normativa y procedimientos que rigen los actos administrativos



	de Direcciones Regionales y Dirección Nacional	públicos. - Capacitación en uso de herramientas informáticas para el ejercicio de sus cargos. - Capacitar en Estatuto Administrativo, Ley del Nuevo Trato Laboral y materias afines. - Competencias transversales definidas para el sector público.
FINANCIERA	Profesionales y Técnicos/as	- Capacitación en Contabilidad General de la Nación, nivel I y II. - Capacitación en Estatuto Administrativo, Ley del Nuevo Trato Laboral y materias afines. - Capacitación en la Ley de Compras y Contrataciones - Capacitación en operación y generación de reportes SIGFE. - Capacitación en manejo de TICS - Competencias transversales definidas para el Sector Público.
INFORMÁTICA	Profesionales y Técnicos/as	- Capacitar sobre las plataformas tecnológicas de Informática utilizadas en la Institución. - Capacitar en manejo avanzado de TICS. - Competencias transversales definidas para el sector público
JURÍDICA	Profesionales	- Actualización en materias legales y reglamentarias que rigen la gestión pública. - Actualización de legislación nacional vigente en materias de Derechos de la Infancia. - Actualización normativa, tratados y convenios Internacionales en Infancia. - Competencias transversales definidas para el Sector Público.

La explicitación de los cursos que serán considerados como capacitación pertinente y su ponderación, será incluida en las bases de los respectivos Concursos Internos y/o públicos que se realicen a futuro.

Para efectos, de concursos de promoción durante el año 2014 se considerarán las capacitaciones que el funcionario/a haya realizado como máximo **hace cinco años**.

2.2.- Para el fortalecimiento de las Competencias Transversales identificadas para la Administración Pública²

CUADRO N°2

Nombre de las competencias transversales elegidas por el Servicio	Nombre de la actividad de capacitación a realizar para fortalecer la competencia elegida
1. Orientación al Cliente	Manejo de Conflictos
2. Trabajo en Equipo	Trabajo en Equipo y Compromiso institucional

2.3.- Para cumplir con las directrices del Código de Buenas Prácticas Laborales

CUADRO N°3

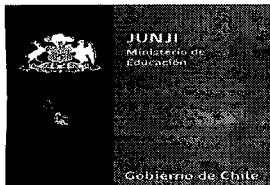
Directrices del Código de Buenas Prácticas Laborales	Nombre de la actividad de capacitación a realizar para cumplir con estas disposiciones
Directriz 7: Prevención y Sanción del Acoso Laboral y/o Sexual en el Trabajo	Nueva Perspectiva y desafíos en Acoso Laboral

3.- COMPROMISOS DEL AÑO 2013 Y SUS PLAZOS DE EJECUCIÓN DURANTE EL AÑO 2014

En el Informe Final de Gestión de la Capacitación año 2013, se asumieron algunos compromisos que deberán cumplirse durante el año 2014:

CUADRO N°4

Compromisos asumidos año 2013	Plazos de ejecución año 2014
Comprometer presupuesto para continuar con la ejecución de Fondos concursables para iniciativas de capacitación, financiando los 2dos lugares del concurso 2013	1er. Semestre 2014.
Inclusión de la temática Formación Continua para Desarrollo de habilidades de gestión y liderazgo en Jardines Infantiles, actividad que deberá formar parte de los PAC regionales que tengan dotación que se acoja a retiro en el 2014 -2015	1º y 2º Semestre 2014



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

Para el proceso de selección de beneficiarios de la capacitación de una actividad abierta³, se han utilizado mecanismos para cumplir con la concursabilidad de las actividades, de acuerdo a lo que establece el Estatuto Administrativo, asegurando de esta manera una selección objetiva y transparente de los/as postulantes. Mecanismo que se aplicará en el año 2014.

Para esto se implementan las siguientes fases:

I) Difusión de las actividades a los/as funcionarios/as, donde se informan las características del curso y los requisitos para postular y postulación voluntaria mediante un formato tipo

II) Preselección de los postulantes, en que se corrobora el cumplimiento de los requisitos de postulación

III) Selección basada en la aplicación de variables ponderadas para cada actividad y que básicamente son:

- Antigüedad en el cargo
- Pertinencia de la capacitación para el cargo
- Tiempo sin participar en una actividad de capacitación coordinada por JUNJI de 20 o más horas de duración

IV) Confirmación de la selección a cada funcionario/a a través de correo electrónico o correspondencia escrita a su lugar de trabajo

5.- MECANISMOS DE SELECCIÓN DE LOS ORGANISMOS CAPACITADORES

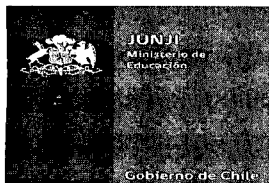
La Unidad de Capacitación y con asesoría del Comité Bipartito de Capacitación, elaboró un sistema para evaluar y seleccionar, el cual se ajusta a lo establecido en el procedimiento de compras de JUNJI, dentro de la oferta de capacitación que se presenta en mercado público, al organismo oferente de capacitación más idóneo. El mecanismo de evaluación y selección considera los siguientes elementos:

CUADRO N°5

Factores técnicos	Ponderación	Escala de puntuación
Experiencia del Oferente en la materia	% determinado en cada licitación	1 - 10
Experiencia del cuerpo docente	% determinado en cada licitación	1 - 10
Contenidos del curso	% determinado en cada licitación	1 - 10
Precio (factor económico)	% determinado en cada licitación	1 - 10

³ De acuerdo al procedimiento SCAP-002 se ha definido como una actividad abierta o concursable a aquella que por su demanda participativa, los postulantes son seleccionados según los criterios establecidos en el Plan Anual vigente.

3091



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

La distribución del presupuesto de capacitación autorizado privilegiará la consolidación de un estándar nacional de calidad de la educación parvularia de acuerdo a las prioridades derivadas de los pilares y énfasis institucionales, a las oportunidades de mejora que definan y prioricen las comunidades educativas, específicamente en las temáticas que sean necesarias abordar de acuerdo al resultado de la evaluación del Modelo de Gestión de Calidad de la Educación Parvularia.

En esta distribución la gestión de capacitación centralizada y regional, Programa 01, estará orientado y focalizado en un 75% a las/os funcionarios/as del área técnico pedagógica y el 25% estará dirigido al personal de las áreas de soporte (oficinas).

En la distribución del presupuesto del Programa 01 y Programa 02, considera el 80% para cursos contratados con terceros y pago de profesores y el 20% para atención a participantes, en actividades con docencia interna, considerando la ejecución presupuestaria del año 2013 de acuerdo a la necesidad presentadas por los clientes del sistema de capacitación, presentando la capacitación interna como una estrategia para abordar temáticas que están presentes sólo en la realidad institucional.

Existirá un presupuesto gestionado desde el nivel central, el que responderá a una base homogénea de temas de capacitación indispensables de ser abordados a nivel nacional, entre ellos materias vinculadas a los énfasis institucionales a los Estándares Pedagógicos y Disciplinarios para la formación de Educadoras de párvulos, a las áreas deficitarias del resultado de la evaluación del Modelo de Gestión de Calidad de la Educación Parvularia, con prioridad en aquellas regiones y unidades educativas que presenten mayores necesidades de mejora.

Asimismo, se asignará presupuesto a las Direcciones Regionales, atendiendo a sus propios requerimientos, destinados a realizar capacitaciones en temáticas específicas de su realidad técnica, entorno sociocultural, y que no serán abordadas desde el nivel central.

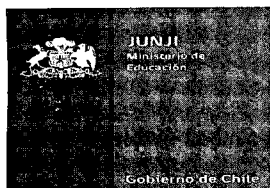
El porcentaje determinado para cada Dirección regional se asignó atendiendo a cuatro factores; por un lado lo solicitado por la región en base a su realidad, con un tope máximo de incremento del 50% respecto a lo asignado para el año 2013, por otra parte la dotación efectiva de cada región, el comportamiento de ejecución presupuestaria en los años anteriores en cuanto al monto y oportunidad y finalmente la realidad regional de las zonas extremas I, II XI, XII y XV por la gran dispersión geográfica y aislamiento dificultan y encarecen la gestión de la capacitación.

En consecuencia, se asignará a las regiones para su gestión el 100% del presupuesto del Programa 02 y el 47% del presupuesto del Programa 01. El 53% restante del presupuesto del Programa 01 será gestionado desde el nivel central para las direcciones regionales y dirección nacional, otorgando el presupuesto de fondos concursables de manera directa a los PAC regionales.

91

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. El 53% del total del presupuesto del programa 01, será gestionado por y desde el nivel central para acciones de capacitación a nivel nacional, referentes a brechas vinculadas los Estándares Pedagógicos y Disciplinarios para la formación de Educadoras de párvulos, a las áreas deficitarias del resultado de la evaluación del Modelo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, con prioridad en aquellas regiones y unidades educativas que presenten mayores necesidades de mejora y que no hayan sido cubiertas durante el año 2013 y a temáticas relacionadas con los pilares institucionales. El 47% restante del programa 01 será gestionado por y desde las regiones para cubrir aquellas temáticas específicas de cada región que no sean abordadas por el nivel central.	Mantener un estándar nacional de calidad de la educación parvularia de acuerdo a las prioridades y énfasis institucionales. Abordar de manera equitativa a las necesidades que surjan en las comunidades educativas, concretamente de las oportunidades de mejora como resultado del Modelo de gestión de la calidad. Disminuir brechas de competencias específicas de los/as funcionarios/as tanto de Jardines Infantiles como de oficinas. Por otra parte, las regiones asumirán todas aquellas temáticas que no serán abordadas centralizadamente, como asimismo continuaran con la ejecución de Fondos concursables para iniciativas de capacitación, financiando los 2dos lugares del concurso 2013.
2. El 100% del total del presupuesto del programa 02 será gestionado por y desde las regiones para abordar necesidades propias de la región vinculadas a las oportunidades de mejora específicas del personal del programa 02	Promover la gestión descentralizada para capacitaciones en temáticas específicas de la realidad técnica regional y entorno sociocultural de los jardines alternativos que en su mayoría se encuentran ubicados en zonas rurales de difícil acceso y movilidad de los/as funcionarios/as.
3. Del total del presupuesto unificado el 75% será focalizado a los/as funcionarios/as del área técnico pedagógica (jardines infantiles). El 25% del total del presupuesto unificado será usado en oficinas, tanto en las regiones como en dirección nacional.	Focalizar el mayor porcentaje del presupuesto de capacitación en el giro del servicio y en la misión de la JUNJI sin descuidar a las unidades de soporte y apoyo a la gestión.

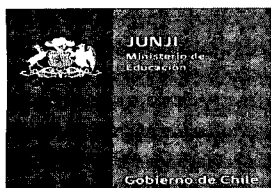


4. Del total del presupuesto, tanto del Programa 01 como del Programa 02, el 20% se destinará atención de participantes y/o arriendo de sala para actividades con docencia interna, por tanto el 80% restante será destinado a pago de profesores y monitores y a cursos contratados con terceros.	Resguardar y optimizar el uso de los recursos de capacitación externa como también promover y garantizar la realización de capacitación con docencia interna, la que en los últimos años se ha incrementado, considerando además la existencia de temáticas institucionales propias y la gestión del conocimiento en JUNJI.
--	---

7.- DEFINICIÓN DE INDICADORES DE GESTIÓN PARA EVALUAR EL PAC 2014

CUADRO N°7

N°	Nombre del indicador	Descripción (qué mide)	Fórmula del indicador	Meta del indicador (a alcanzar 2014)
1.	Porcentaje de funcionarios capacitados en el año respecto de la dotación efectiva	% de funcionarios capacitados con y sin costo, a nivel nacional el 2014	N° funcionarios capacitados año t/dotación efectiva año t	78%
2.	Porcentaje del presupuesto ejecutado de capacitación con actividades con costo evaluadas con evaluación de aprendizaje con respecto al total del presupuesto asignado a Capacitación	Presupuesto ejecutado de actividades con costo evaluadas con evaluación de aprendizaje	Presupuesto ejecutado en capacitación con actividades con costo evaluadas con evaluación de aprendizaje año t/total del presupuesto autorizado para capacitación año t	90%
3.	Porcentaje de ejecución del presupuesto de capacitación	Ejecución presupuestaria	Sumatoria (gasto de capacitación(Su btítulo 22, ítem 11)durante el año t)/presupuesto asignado para capacitación en el año t	60% al 30/08/2014 99% al 30/12/2014
4.	% de funcionarios capacitados que obtienen	Transferencia al puesto de trabajo	(N° de funcionarios/as	50%



	un nivel "ALTO" de aplicabilidad en su puesto de trabajo	de lo aprendido en una actividad de capacitación por el/la funcionario/a	que en la encuesta de evaluación aplicación-eficacia, obtienen "ALTO" de aplicabilidad en el puesto de trabajo /Nº de funcionarios/as evaluados en el periodo)	
--	--	--	--	--

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

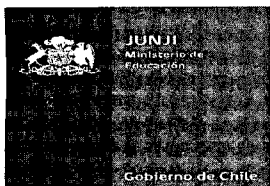
8.1.- Satisfacción de los/las participantes de las actividades de capacitación

La evaluación de Reacción/Satisfacción mide la forma en que los participantes reaccionan ante las actividades de capacitación considerando el proceso y contexto de la formación, específicamente los aspectos metodológicos, herramientas pedagógicas utilizadas, contenidos, desempeño de los/as docentes, logística y gestión de la capacitación.

El instrumento es de una página, de fácil manejo, carece de preguntas abiertas y otorga la posibilidad de comentarios sucintos en bien de la superación constante de la calidad de las acciones de capacitación. Este instrumento está compuesto por cinco ítems que son los siguientes:

- A. Actividad de Capacitación:** contempla evaluación de objetivos, contenidos, tiempo programado, material y soporte técnico utilizado, si corresponde.
- B. Relator:** considera el desempeño de los relatores tales como conocimiento actualizado del tema, metodología utilizada, puntualidad y actitud
- C. Atención a participantes:** considera la infraestructura, luz, calefacción, mobiliario entre otros, ubicación del recinto en que se desarrolla la capacitación, y el servicio de alimentación, si corresponde
- D. Gestión de la Capacitación:** ítem destinado a medir la percepción de los participantes en el desempeño específico del Sistema de Capacitación en aspectos como difusión e inscripción en la actividad de capacitación, convocatoria y pertinencia en la selección de los participantes
- E. Observaciones:** ítem que recoge los comentarios para la mejora continua de la calidad de la gestión de la capacitación

Esta evaluación se aplica a todas las actividades con costo y a las actividades sin costo, posibles de realizar y la tabulación de esta evaluación está expresada en un instructivo que es parte de los documentos del Sistema de Capacitación, el cual se adjunta como anexo 1.



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

La evaluación de Aprendizaje, está orientada a determinar el grado en que los participantes han logrado los objetivos de aprendizaje establecidos para la acción de capacitación.

Este nivel de la evaluación de la capacitación, se establece como un requisito de las Bases Técnicas de cada actividad y debe ser aplicado por el oferente, de acuerdo a las especificaciones solicitadas. Dependiendo de cada acción de capacitación, esta evaluación se orienta a medir habilidades, destrezas o conocimientos y en grandes líneas actúa como un proceso de aseguramiento de la calidad del servicio.

Para que la evaluación de aprendizaje cumpla con su finalidad, se considera que cumpla con estar integrada en el proceso de capacitación, que considere las diferencias individuales ajustadas a la realidad de la actividad y de los participantes, como también sea desarrollada con diferentes instrumentos dependiendo de la temática.

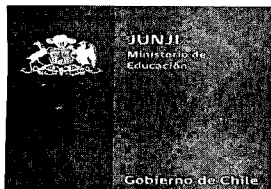
Esta evaluación se aplica a todas las actividades con costo, exceptuando seminarios y congresos. Se adjuntan especificaciones técnicas de dos cursos efectuados durante el año 2013, donde se establece la metodología de evaluación de aprendizaje que debe aplicar el oferente. (anexo 2)

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

La evaluación de aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo, determina si los participantes han transferido al puesto de trabajo las habilidades, conocimientos y/o destrezas adquiridos en una actividad de capacitación. Esta evaluación se desarrolla aplicando el instrumento Evaluación de la Aplicación/Eficacia de la capacitación a el/la funcionario/a capacitado/a y a la jefatura directa del participante de la actividad de capacitación.

1. **Antecedentes de el/la capacitado/a:** referido a la identificación del participante, el cargo, Departamento y/o Unidad donde trabaja, jefatura directa y fecha de asistencia al curso.
2. **Antecedentes Generales de la actividad de capacitación:** contempla la identificación del curso, del organismo capacitador, la fecha de realización, el número de horas cronológicas, lugar en que se realizó, objetivo del curso y los conocimientos y/o habilidades que se buscaba desarrollar y/o fortalecer.
3. **Evaluación de la aplicación/eficacia de la capacitación:** destinada a determinar el nivel de aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo, a través de un cuestionario de 9 preguntas cerradas y 2 preguntas abiertas iguales para:
 - A. El/la funcionario/a capacitado/a (autoevaluación) y
 - B. El/la jefatura directa de la/el funcionaria/o capacitada/o

Se aplica y se tabula según el instructivo que es parte de los documentos del Sistema de capacitación, el cual se adjunta como anexo 3.



9.- 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 periodo 2014	% Aproximado de dotación informada (cobertura)
1. Resolución Exenta a las 15 Direcciones Regionales, a los 6 Departamentos y a los 2 Subdepartamentos Nacionales, a las 4 Unidades Asesoras de Vicepresidencia y al Comité Bipartito de Capacitación de Dirección Nacional	100%
1. Correo electrónico a funcionarios/as de Dirección Nacional	100%
4. Publicación en página Web Institucional	100%

NOTA: Cada una de las Direcciones Regionales tiene sus propios mecanismos de difusión de las actividades de capacitación y quedan reflejadas en los Planes Anuales Regionales de Capacitación.

10.- DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTARIA POR REGIÓN

El presupuesto de capacitación 2014 asciende a la suma de **\$581.221.000.- (P01)** y **\$13.565.000.- (P02)** y los criterios de asignación para su distribución son los señalados y descritos en el punto 6 y en el cuadro N°6 de este documento.

CUADRO N°9

Región	Dotación P01	Dotación P02	Proyección de presupuesto 2014 P01 Gestión Jardines Infantiles 75%	Fondos concursables para Iniciativas de capacitación	Proyección de presupuesto 2014 P01 Gestión Oficinas 25%	Proyección de presupuesto P02 2014 Gestión Jardines Infantiles	Total proyección de presupuesto Regional 2014 P01 y P02
I	364	11	12.375.000	3.700.000	4.125.000	275.000	20.475.000
II	458	15	13.830.000	3.700.000	4.600.000	320.000	22.450.000
III	396	28	7.125.000	3.700.000	2.375.000	480.000	13.680.000
IV	645	83	5.587.500	3.700.000	1.862.500	2.000.000	13.150.000
V	1.037	55	17.400.000	3.700.000	5.700.000	1.200.000	28.000.000
VI	478	79	8.250.000	2.500.000	2.800.000	2.000.000	15.550.000
VII	789	20	11.250.000	3.700.000	3.750.000	300.000	19.000.000



VIII	832	90	12.000.000	3.700.000	4.000.000	2.260.000	21.960.000
IX	521	60	7.400.000	2.500.000	2.350.000	1.500.000	13.750.000
X	405	40	4.125.000	3.700.000	1.375.000	980.000	10.180.000
XI	507	7	9.750.000	3.700.000	3.250.000	150.000	16.850.000
XII	295	6	5.250.000	3.700.000	1.750.000	200.000	10.900.000
XIII	3.251	43	41.250.000	3.700.000	13.750.000	1.000.000	59.700.000
XIV	129	23	4.200.000	1.500.000	1.300.000	600.000	7.600.000
XV	348	9	5.200.000	3.700.000	1.700.000	300.000	10.900.000
DN	246	-	220.641.000	-	90.000.000		310.641.000
	10.702	568	385.633.500	50.900.000	144.687.500	13.565.000	594.786.000

Atentamente,


MARIA FRANCISCA CORREA ESCOBAR
VICEPRESIDENTA EJECUTIVA
JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES

MFCE/MPLM/EVDR/BMG/LVGR/lvgr
DISTRIBUCION:

- Direcciones Regionales I a XV
- Departamento Administración y RR HH
- Departamento Fiscalía
- Departamento de Informática
- Departamento de Recursos Financieros
- Departamento Técnico Pedagógico
- Departamento Contraloría Interna
- Subdepartamento de Planificación
- Subdepartamento Cobertura e Infraestructura
- Unidad Auditoría Interna
- Unidad de Comunicaciones
- Gabinete Vicepresidencia
- Sección de Relaciones Públicas, Laborales y Atención Ciudadana
- Comité Bipartito de Capacitación Nacional
- Capacitación (con adjuntos)

Oficina de Partes

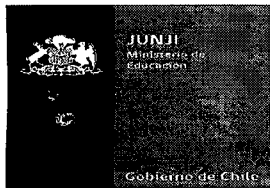
Junta Nacional de Jardines Infantiles-JUNJI
Marchant Pereira 726, Providencia,
Santiago, Chile Fono: (56-2) 6545000
www.junji.cl

3091

91.



ANEXOS



ANEXOS:

- 1) Instructivo Tabulación Pauta de Evaluación Reacción-Satisfacción de la capacitación
- 2) Formato Evaluación Reacción-Satisfacción de la capacitación
- 3) Bases Técnicas de capacitación con evaluación de aprendizaje
- 4) Instructivo Tabulación Evaluación Aplicación-Eficacia de la capacitación
- 5) Formato Evaluación Aplicación-Eficacia de la capacitación

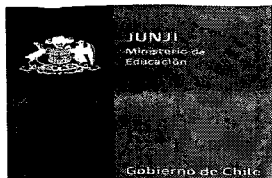
11.- PROGRAMA DE CAPACITACIÓN AÑO 2014

A continuación se presentan las actividades de capacitación que se realizarán durante el año, de acuerdo a los resultados obtenidos en la Detección de Necesidades, a los Pilares y énfasis institucionales.

CUADRO N° 10

DIRECCIÓN NACIONAL

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR PEDAGÓGICO	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Primera Infancia	1-3-6	Gestión de los procesos educativos: La evaluación auténtica como herramienta fundamental en el logro de los aprendizajes	SI	x	x	1° Semestre		200	x	x	90.000.000	T.P
	8-13	Interculturalidad; diversidad y territorio (*2)	NO	x	x	1° Semestre		25	x	x	12.000.000	T.P
	8-12-13	Estrategias de trabajo para el Programa Comunicacional	SI	x	x	1° Semestre	32	33	x		13.000.000	T.P
	10-12	Estrategias para el trabajo con familias en ambientes vulnerables	SI	x	x	1° semestre	8	42		x	20.000.000	T.P
	9-11-12-13	Programa de formación continua: Desarrollo de habilidades de gestión, educativas y liderazgo en Jardines Infantiles	SI	x		1° y 2° semestre		100	x		15.000.000	TP



	2-3-5-10	Primer Infancia y proceso Educativo: transversalización del Buen Trato en la Practicas Pedagógicas	SI	x	x	1º semestre		450	x		50.641.000	TP
	1-10	Vida Saludable, actualizaciones en JUNJI	SI	x				70		x	20.000.000	TP
	3-7-9-11	Prevención y Seguridad de la Primera Infancia	NO	x	x	1º semestre		200		x	0	Gv

Tema/ Capacitación	Justificación / Argumentos
Gestión de los procesos educativos: La evaluación auténtica como herramienta fundamental en el logro de los aprendizajes	Corresponde a un nivel de profundización del curso realizado en el 2013: Habilidades de observación para los procesos de evaluación. Dirigido a 12 profesionales por región y equipo del nivel central. Impactando en todos los JJII.
Interculturalidad; diversidad y territorio	Orientada al mejoramiento y análisis de la planificación y la práctica, enfocada a los diversos grupos presentes en el territorio. Dirigido a 15 asesoras interculturales, profesional del nivel central y otros posibles de los JJII.
Estrategias de trabajo para el Programa Comunicacional	Obedece a la necesidad de reactivar y consensuar criterios técnicos pedagógicos para programa Comunicacional, el tema no se ha abordado, como capacitación, en años anteriores. Está dirigido a 32 participantes en el nivel central y regiones y participantes de JJII comunicacionales. Se sugiere desarrollar con relatoria interna.
Estrategias para el trabajo con familias en ambientes vulnerables	Corresponde a una temática permanente dirigida a mejorar y profundizar el trabajo con las familias usuarias, especialmente en contextos de desigualdad y exclusión. En esta actividad se incluye Políticas y promoción de la primera infancia en JUNJI como un módulo a trabajar en el total de horas de capacitación.
Programa de formación continua: Desarrollo de habilidades de gestión, educativas y liderazgo en Jardines Infantiles	Esta actividad se inicia el 2013, en la Región metropolitana, a través de docencia interna y deberá formar parte de los PAC 2014 -2015, permitiendo la formación de las nuevas directoras de jardines infantiles.
Primer Infancia y proceso Educativo: transversalización del Buen Trato en la Practicas Pedagógicas	Mayor profundización en la temática abordada en lo últimos años, potenciando el desarrollo de competencias y sensibilidad de los adultos para detectar y responder oportunamente a las necesidades de los niños y niñas, generando relaciones y entornos educativos bien tratantes como condición para un proceso educativo de calidad.
Vida Saludable, actualizaciones en JUNJI	Dirigida a equipos supervisores (Nutricionistas), que no han accedido a capacitación en el último periodo. 30 personas en total Nutricionistas- supervisoras .
Prevención y Seguridad de la Primera Infancia	Dirigido a personal de JJII a nivel nacional, con el objetivo de desarrollar habilidades en tres temáticas: Planes de emergencia y evacuación, Protocolos de Seguridad Infantil y Primeros auxilios adulto- niño lactante. Actividad en convenio con ACHS.

3091

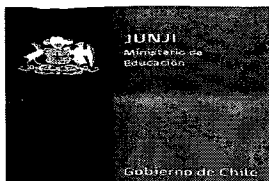
PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2014		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Tec		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Calidad	Calidad del servicio a través de la mejora de la Gestión	Curso Norma ISO actualizada	SI	x		1° Semestre		100		x	3.500.000	G.C
		Formación y desarrollo integral en Atención de Público en un contexto de Mejoramiento continuo.	SI	x		1° semestre	1	19		x	8.500.000	GV
		Curso auditor interno	SI	x	x	1° Semestre		30		x	6.500.000	G.C

Tema / Capacitación	Justificación / Argumentos
Curso Norma ISO actualizada	El curso se dirige a 100 personas de todos los departamentos, forma parte esencial del Sistema de Gestión de Calidad y por ende repercute directamente en el funcionamiento en el jardín infantil.
Formación y desarrollo integral en Atención de Público en un contexto de Mejoramiento continuo.	Este curso se realizará en las 15 direcciones regionales incluyendo al equipo del SIAC impactando al jardín infantil y a la Comunidad en general.
Curso auditor interno	El curso se dirige a la formación de 30 auditores nuevos en el Sistema de Gestión de Calidad a nivel nacional, principalmente por falta de auditores y egreso de los que se han formado anteriormente. Esta actividad repercute directamente en el funcionamiento del jardín infantil dado que la mejora de los procesos de soporte repercuten en la entrega de servicios a las unidades educativas.

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS 69)	Estadística		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Cobertura	Infraestructura en coherencia con el medio ambiente	Curso básico de Revit	NO	x		2º Semestre	2	15		x	4.250.000	C
		Nuevas Tecnologías Digitales en Arquitectura (BIM)	NO	x		1º Semestre	2	0		x	1.982.000	Cel

Tema / Capacitación	Justificación / Argumentos
Curso básico de Revit	En este curso participará una persona de cada región y dos personas del equipo del nivel central, todos pertenecientes al depto. De cobertura e infraestructura y su objetivo es optimizar el diseño y la presentación de los proyectos a los distintos actores públicos y privados.
Nuevas Tecnologías Digitales en Arquitectura (BIM)	Este curso está dirigido a 2 profesionales del nivel central del depto. De cobertura con el objetivo de facilitar el diseño en Cobertura y traspasar los conocimientos en el equipo directo.

PILAR DE GESTIÓN	ESTANDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estándar		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Téc.		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Capital Humano	Competencias Específicas o Técnicas (soporte)	Proceso de gestión de riesgos	SI	x		1º Semestre	3	0		x	1.500.000	AI
		Gestión y administración de la capacitación en JUNJI	NO	x	x	1º Semestre	3	45	x		15.000.000	RRHH
		Gestión de la Intervención como herramienta para selección y mejoramiento de climas laborales	NO	x		1º Semestre	4	18	x		7.500.000	RRHH
		La administración del RRHH y su impacto en JUNJI	NO	x		1º Semestre	5	18	x		7.500.000	RRHH
		Gestión de compras públicas	NO	x		1º Semestre	20		x		-	Fiscalía
		Estatuto Administrativo para No Especialistas	SI	x		1º semestre	3	15		x	-	RRHH
		Estatuto Administrativo para Especialistas	SI	x		1º semestre	5	15		x	-	RRHH
		Asignación de Antigüedad/Determinación de Subsidios por Incapacidad Laboral	SI	x		1º semestre	5	15		x	-	RRHH
		Administración de las Remuneraciones de la EUS	SI			1º semestre	0	8		x	-	RRHH
		Contabilidad para No Especialistas	SI			1º semestre	5	15		x	-	RRHH
		Excel Intermedio	SI			1º semestre	4	15	x		-	RRHH
	Competencias Específicas o Técnicas (soporte)	Técnicas de representación gráfica	NO	x		1º Semestre	2	30		x	9.371.000	P
		Gestión logística	NO	x	x	1º Semestre	2	0		x	1.430.000	RRFF
		Capacitación Comités	SI	x	x	1º	5	45		x	-	GV

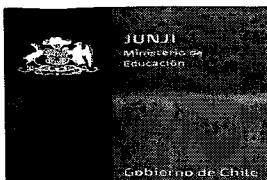


Capital Humano	paritarios				Semestre						
		Curso de básico de diseño y manejo de base de datos. Análisis de datos con tabla dinámica bivariado.	SI	x	2° Semestre	5	20		x	6.000.000	P
		Gestión de abastecimiento	NO	x	1° Semestre	2	6	x		2.400.000	RRFF
	Competencias Transversales Conductuales (blandas)	Capacitación Weblogic	SI	x	2° Semestre	5	0		x	2.000.000	INF
		Atención de cliente, trabajo en equipo y compromiso con la organización	SI	x	1° Semestre	20	300	x		12.567.000	RRHH
		Acoso laboral	NO	x	2° Semestre	4	30		x	-	RRHH
		Evaluación del Desempeño	SI	x	1° Semestre	10	340	x		-	RRHH
		Capacitación en autocuidado	SI	x	1° Semestre	15	75		x	-	GV
	TOTAL					172	2.294			310.641.000	

Proceso de gestión de riesgos	Este curso está dirigido a profesionales de auditoría interna en el nivel central con el objetivo de mejorar sus conocimientos sobre riesgos y así potenciar auditorías realizadas. Evaluar la posibilidad de incluir un profesional del área de Planificación, sólo si el presupuesto lo permite.
Gestión y administración de la capacitación en JUNJI	Este curso va dirigido a encargados de capacitación a nivel nacional, el objetivo es desarrollar habilidades de administración y gestión de la capacitación para mejorar la ejecución de la capacitación y sus indicadores.
Gestión de la Intervención como herramienta para selección y mejoramiento de climas laborales	Este curso va dirigido a los profesionales a cargo de procesos vinculados al ciclo de vida laboral, como son reclutamiento, selección e intervención en climas laborales, de manera de mejorar el ingreso en unidades educativas y el ajuste de los equipos de los mismos jardines infantiles cuando presentan dificultades en clima laboral.
La administración del RRHH y su impacto en JUNJI	Este curso está dirigido a los equipos de recursos humanos responsables de temas concretos de administración de personal, remuneraciones y licencias médicas, con el objetivo de alinear y de optimizar el desempeño operativo de los equipos a nivel nacional.
Estatuto Administrativo para No Especialistas	Este curso está dirigido a todo/a funcionario/a que no sea especialista en el área pero que requiere de conocimientos generales sobre estatuto administrativo. Adicionalmente se consideraran profesionales de fiscalía y auditoría interna como participantes.
Estatuto Administrativo para Especialistas	Este curso está dirigido a todos/as los/as funcionarios/as del área de rrhh que requieren potenciar y reforzar temáticas sobre estatuto administrativo.

Junta Nacional de Jardines Infantiles-JUNJI
 Marchant Pereira 726, Providencia,
 Santiago, Chile Fono: (56-2) 6545000
 www.junji.cl

3091



Asignación de Antigüedad/Determinación de Subsidios por Incapacidad Laboral	Este curso está dirigido a todos/as los/as funcionarios/as del área de rrhh que requieren potenciar y reforzar temáticas sobre subsidios y asignación de antigüedad.
Administración de las Remuneraciones de la EUS	Este curso está dirigido a todos/as los/as funcionarios/as del área de rrhh que requieren potenciar y reforzar temáticas sobre remuneraciones de la escala única de sueldos.
Contabilidad para No Especialistas	Este curso está dirigido a todos/as los/as funcionarios/as del servicio que requieren potenciar y reforzar temáticas sobre contabilidad.
Excel Intermedio	Este curso está dirigido a todos/as los/as funcionarios/as del servicio que requieren potenciar y reforzar habilidades en el uso de herramienta Excel. Dirigido a funcionarios/as del servicio con relatoría interna, incluir áreas operaciones, planificación, cobertura, comunicaciones.
Técnicas de representación gráfica	Este curso está dirigido a profesionales de gestión del nivel central y encargados de estudios en las regiones , con el objetivo de mejorar la representación gráfica de los estudios y estadísticas.
Gestión logística	Este curso está dirigido a funcionarios de gestión del nivel central en el área de abastecimiento y logística.
Capacitación Comités paritarios	Este curso va dirigido a todos/as los/as funcionarios/as del servicio que formen parte del comité paritario y que deban actualizar conocimientos y aplicación en sus áreas de trabajo. Curso en convenio con ACHS.
Curso de básico de diseño y manejo de base de datos. Análisis de datos con tabla dinámica bivariado.	Este curso está dirigido a profesionales de gestión del nivel central y encargados de estudios en las regiones , con el objetivo de mejorar la gestión de los estudios y estadísticas a nivel nacional.
Gestión de abastecimiento	Este curso está dirigido a funcionarios de gestión del nivel central en el área de abastecimiento y logística.
Capacitación Weblogic	5 de DN todos los funcionarios
Atención de cliente, trabajo en equipo y compromiso con la organización	Este curso va dirigido a todos/as los/as funcionarios/as del servicio para reforzar desarrollo de competencias transversales de la institución, como son trabajo en equipo y orientación al cliente.
Acoso laboral	Este curso va dirigido a todos/as los/as funcionarios/as del servicio para actualizar conocimientos y aplicación en sus áreas de trabajo. Curso en convenio con el Servicio Civil.
Evaluación del Desempeño	Este curso va dirigido a todos/as los/as funcionarios/as del servicio tanto evaluadores como evaluados en el sistema de calificación anual del servicio para que actualicen conocimientos y aplicación en el proceso de evaluación.
Capacitación en autocuidado	Este curso va dirigido a todos/as los/as funcionarios/as del servicio que formen parte de unidades educativas y equipos de soporte de contención como buen trato infantil y buen trato laboral con el objetivo de actualizar conocimientos y aplicación en sus áreas de trabajo. Curso en convenio con ACHS.
Gestión de compras públicas	Dirigido a profesionales de las áreas, RRFF, Fiscalía y operaciones del nivel central, con relatoría interna y sin costo asociado.

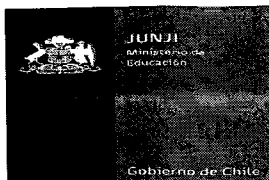
9-

CUADRO N°11

I REGIÓN

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR PEDAGÓGICO	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamiento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Téc/Adm.		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Primera Infancia	1-4-8-10-11	Formas Metodológicas de aprendizaje en aula	SI	x	x	2° Semestre		20		x	3.100.000	T.P
	3-4-6-9-10-11-12-13	Plan operativo de Aula	SI	x		1° Semestre		20		x	3.100.000	T.P
	2-5	Desarrollo Creativo y de Expresión	SI	x	x	1° Semestre		25		x	3.375.000	T.P

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamiento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Téc/Adm.		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Capital Humano	Competencias Específicas o Técnicas (soporte)											
		Excel Avanzado	NO	x		2° Semestre		10		x	2.500.000	Cobertura
	Competencias Transversales Conductuales (blandas)	Manejo de Conflictos	SI	x	x	1° semestre		20		x	2.312.500	RRHH
		Nueva perspectiva y Desafíos en Acoso laboral	SI	x	x	1° semestre		20		x	2.387.500	RRHH
		Fondos Concursables para	SI	X	X	1° Semestre		30		x	3.700.000	RRHH



		iniciativas de capacitación										
		Evaluación de desempeño	NO	x	X	2° Semestre		100	x		-	RRHH

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Cobertura	Fortalecimiento de Cultura Preventiva en Educación Parvularia	Primeros auxilios	NO	x	X	1° semestre		20		X	-	
		Uso de Extintores	NO	X	X	1° Semestre		100		x	-	
Total								365			20.472.000	

II REGIÓN

PILAR DE GESTIÓN	ESTANDAR PEDAGÓGICO	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS 69)	Estamento		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Primera Infancia	4	Implementación de estrategias y uso de metodologías lúdicas de fortalecimiento de las interacciones en el aula	SI	x	x	1º SEMESTRE		20		x	2.744.000	TÉC
	11	Dificultades en el desarrollo y aprendizaje abordados desde la integración sensorial	SI	x	x	2º SEMESTRE		20		x	2.000.000	TÉC
	11	Adquirir conocimientos relacionados con el manejo hitos del desarrollo infantil y su articulación con las prácticas pedagógicas	SI		X Program a 02	1º SEMESTRE		20		x	256.000	TÉC
	11	Inducción anual asociada a metodologías instrumento de evaluación pedagógica IEPA	SI	x	x	1º SEMESTRE		20	x			TÉC
	6	Fortalecimiento de los procesos evaluativos desde la instalación del IEPA	SI	x	x	2º semestre		20	x			TÉC
	11	Capacitación a educadoras de párvulos en metodologías asociadas al PLNA de fomento lector para niveles transición	SI	x	x	1º SEMESTRE		20	x			TÉC
	12	Talleres de fortalecimiento en la instalación de la política de trabajo con familia en las comunidades educativas	SI	x		1º y 2º SEMESTRE		20	X			TÉC

16

	10	Fortalecimiento de la práctica de estilos de vida saludable en la gestión pedagógica	SI	x	x	2° SEMESTRE		20	X			TÉC
	9	Promoción y protección de la lactancia materna y protección a la maternidad	SI	x	x	2° SEMESTRE		20	x			TÉC
	2	Fortalecimiento del enfoque de género en los contextos de aprendizaje	SI	x	x	2° SEMESTRE		20	x			TÉC
	3	Fortalecimiento de una educación parvularia inclusiva en la primera infancia	SI	x		1° SEMESTRE		20	x			TÉC
	5	Prevención del maltrato a través de la resolución de conflicto	SI	x	x	2° SEMESTRE		20	X			TÉC
	N° 2 Está preparado para promover el desarrollo personal y social de los niños y niñas	Enfoque inclusivo, una realidad transversal a la gestión institucional	SI	x	x	2° SEMESTRE		20	x			
		Proyecto Concursable año 2013, segundo lugar "Educando con las Familias", de Jardín Infantil Sirenita	No	x	x	1° SEMESTRE		14		x	3.700.000	U.E

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2015		Tipo de actividad		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Adm		Nivel Central	Región	Interna	Externa		
Calidad	Calidad del servicio educativo y de atención a párvulos.	Referente Curricular, adecuado al desarrollo infantil	SI		x	2º SEMESTRE		20		x	3.000.000	TÉC
		Políticas Públicas en el ámbito de la educación inicial	SI		x	2º semestre		20		x	1.000.000	RRHH
		Contextos del trabajo con familia y comunidad según políticas públicas	SI	x		2º SEMESTRE		20	x		1.050.000	TÉC
		Capacitación en contenidos específicos ligados a la fase de priorización y elaboración de planes de mejora	SI	x	x	1º SEMESTRE		20	x		2.750.000	TÉC
	Calidad del servicio a través de la mejora de la Gestión	Lineamientos 2015 y proceso de focalización	NO	x	x	2º SEMESTRE		20	x			TÉC

PILAR DE GESTION	ESTANDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Capital Humano	Competencias Específicas o Técnicas (soporte)	Gestión y Liderazgo Institucional	SI	x		1°semestre		20		x	3.000.000	TÉC
		Estadística Básica y Herramientas Informáticas: Excel Básico y Acces	SI	x		2° semestre		20		x	2.000.000	TÉC
		Evaluación de desempeño	NO	x	x	2° semestre		20	x			RRHH
		Estatuto Administrativo	SI	x		1° y 2°		20	x			RRHH
	Competencias Transversales Conductuales (blandas)	Atención de cliente, trabajo en equipo y compromiso con la organización	SI	x	x	1°semestre		20	X		2.000.000	RRHH
		Acoso laboral	SI	x	x	1°semestre		20	X			RRHH
PILAR DE GESTION	ESTANDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				P r o f	Téc/Adm		Nivel centr al	Regiones	Interna	Externa		
Cobertura	Fortalecimiento de Cultura Preventiva en Educación Parvularia	Primeros auxilios	NO	x	x	1°semestre		20		X		RRHH
		Ergonomía y autocuidado en el trabajo	NO	x	x	1°semestre		20		X		RRHH
Total								534			22.450.000	

III REGIÓN

PLAN DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Temas / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS 69)	Estimado		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2015		Tipo de actividad (Relativa)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Tec/Admin		Nivel Geográfico	Regiones	Interna	Externa		
Capital Humano	Competencias Transversales Conductuales (blandas)	Estado Administrativo para No Especialistas	SI	X	X	2º semestre		50	X			RRHH
		Atención de cliente, trabajo en equipo y compromiso con la organización	SI	X	X	2º Semestre		55		X	3.540.000	RRHH
		Acoso laboral y/o sexual en el trabajo	NO	X		2º Semestre		15	X			RRHH
		Evaluación del Desempeño	SI	X	X	1º Semestre		70	X			RRHH
		Competencias Específicas o Técnicas (soporte)	NO	X	X	1º Semestre		5		X	2.600.000	RRFF
	Fortalecimiento de cultura preventiva en educación Parvularia	Higiene y Seguridad y ambientes de trabajo	SI	X	X	2º Semestre		20	X			C

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2014		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Tec.		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Primera Infancia	1-3-6	Iniciación a las matemáticas	SI	X	X	1º Semestre		40				TP
		Expresión y Creatividad	SI	X	X	1º Semestre		40		X	3.840.000	TP
		Cultivemos Nuestra Huerta	SI	X	X	1º Semestre		30		X	3.700.000	TP
		Gestión de los procesos educativos: La evaluación autentica como herramienta	SI	X	X	2º Semestre		40	X			TP
TOTAL								365			13.680.000	

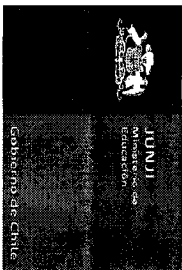
IV REGIÓN

PILAR DE GESTIÓN	ESTANDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS 69)	Estamento		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/ Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Primera Infancia	1-3-6	Educando con Arte P.01	SI	X	X	1º Semestre		30		X	\$2.942.500.-	E.T.
		Educando con Arte P.02	SI		X	1º Semestre		25		X	\$2.000.000.-	E.T.
	1,2,3,4,5,6,10 ,13	Fortalecimiento de competencias transversales para equipos educativos en Sala Cuna	SI	X		2º Semestre		30		X	\$2.600.000.-	E.T.
		Fondos Concursables	SI	x	x	1º Semestre		30		x	\$3.700.000.-	E.T.

PILAR DE GESTIÓN	ESTANDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS 69)	Estamento		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/ Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Calidad	Calidad del servicio educativo y de atención a párvulos.											
	Calidad del servicio a través de la mejora de la Gestión	Formulación Básica de Proyectos	SI	X	X	1º Semestre		15	X		\$45.000.-	

[Handwritten signature]

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamiento		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Capital Humano	Competencias Específicas o Técnicas (soporte)	Capacitación Comités paritarios	SI	X	X	1º y 2º Semestre		15	X		\$0.-	
		Herramientas Informáticas	SI	X	X	1º y 2º Semestre		45	x		\$0.-	Informática
	Competencias Transversales Conductuales (blandas)	Atención al cliente, trabajo en equipo y compromiso con la organización	SI	X	X	1º Semestre		15		X	\$1.862.500.-	RR.HH.
		Prevención y Sanción del Acoso Laboral y/o Sexual en el Trabajo	SI	X	X	1º Semestre		120	X		\$0.-	RR.HH.
		Evaluación de desempeño	NO	X	X	1º Semestre		120	X		\$0.-	RR.HH.
		Capacitación Ley de Nuevo Trato y materias afines	SI	X	X	1º y 2º Semestre		50	X		\$0.-	RR.HH.



PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS 69)	Estimado		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad		Monto estimado de inversión (B)	Cliente
				Pro1	Tec/Ad m		Nivel central	Regio nes	Interna	Exter na		
Cobertura	Infraestructura en coherencia con el medio ambiente	Primeros auxilios Ergonomía y autocuidado en el trabajo Manejo de Extintores	NO	X	X	1º y 2º Semestre		100		X	\$0.-	RR.HH.
	Fortalecimiento de Cultura Preventiva en Educación Parvularia											
TOTAL								565			\$13.150.000	

Junta Nacional de Jardines Infantiles-JUNJI
 Marchant Pereira 726, Providencia,
 Santiago, Chile Fono: (56-2) 6545000
 www.junji.cl

3091
 19/03/13

V REGIÓN

PILAR DE GESTIÓN	ESTANDAR PEDAGÓGICO	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relativa)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Téc/Adm.		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Primera Infancia	9, 11 y 13	Perspectiva de Género	Si	x	x	2° Semestre		30	x			T
	1, 4, 9 y 11	Capacitación de NEE	Si	x	x	2° Semestre		30	x			T
	6, 9 y 11	Capacitación Instrumento IEPA	Si		x	1° Semestre		30	x			T
	1,2,3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10,11, 12 y 13	Modelo de Calidad de Gestión: PEI articulado con MGC	Si	x	x	1° Semestre		30	x			T
	1,2,3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10,11, 12 y 13	Elaboración y Seguimiento de planes de mejora	Si	x		1° Semestre		25		x	4.000.000	T
	1,2,3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10,11, 12 y 13	Elaboración y Seguimiento de planes de mejora, P02	Si	x		1° Semestre		25		x	1.200.000	T
	1, 4, 9 y 11	Mediación de los aprendizajes	Si		x	1° Semestre		20		x	500.000	T

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS-69)	Estamento		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Calidad	Calidad del servicio educativo y de atención a párvulos.	Técnicas de recolección de datos: Entrevista	No	x	x	1º Semestre		60	x			T
		Programa Alimentario	No	x	x	1º Semestre		60	x			T
	Calidad del servicio a través de la mejora de la Gestión	Proceso de Selección, Difusión y Matricula 2014	No	x	x	2º Semestre		60	x		500.000	T
		Gestión de Calidad	Si	x		1º Semestre		4		x	1.000.000	RR.HH.
		Elaboración de Instrumental para la Implementación de Normas ISO	Si	x		1º Semestre		10		x	2.500.000	Calidad

PILAR DE GESTIÓN	ESTANDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Ad- m		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Capital Humano	Competencias Específicas o Técnicas (soporte)	Excel	Si	x	x	1° Semestre		30		x	3.600.000	RR.HH., Fiscalización
	Competencias Transversales Conductuales (blandas)	Atención al cliente con perfil conflictivo	Si	x	x	1° Semestre		25		x	4.500.000	RR.HH. RR.FF.
		Nueva Perspectiva y desafíos en Acoso Laboral	Si	x	x	1° Semestre		50	x		500.000	RR.HH.
		Estatuto Administrativo	Si	x	x	1° Semestre		60	x		500.000	RR.HH.
		Coaching para el Compromiso institucional y motivación	Si	x	x	2° Semestre		30	x		5.000.000	RR.HH.
		Evaluación de Desempeño	No	x	x	2° Semestre		450	x			RR.HH.
		Fortalecimiento en estrategias de promoción de buen trato y estilos de vida saludable (Fondos Concursables)	Si	x	x	1° Semestre		16		x	3.700.000	Fondo Concursable

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Cobertura	Infraestructura en coherencia con el medio ambiente											
	Fortalecimiento de Cultura Preventiva en Educación Parvularia	Higiene y Seguridad para comités paritarios.	Si	x	x	1º Semestre		60	x		500.000	RR.HH/C
	Total							1.105			28.000.000	

VI REGIÓN

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR PEDAGÓGICO	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Primera Infancia	1-3-6	Capacitación en los procesos de evaluación de los aprendizajes de los párvulos	SI	x	x	1° Semestre		24		x	2.100.000	Área Técnica
	1-5	Promoción del autocuidado y Seguridad en el nivel sala cuna .	SI	x		1° Semestre		24		x	2.000.000	Área Técnica
PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Calidad	Calidad del servicio educativo y de atención a párvulos.	Incorporación de estilos de vida saludables en la planificación y prácticas educativas	SI	x		1° Semestre		24	x		1.000.000	Área Técnica
		Práctica Pedagógica en el marco de una educación de calidad, La negligencia como forma grave de maltrato infantil.	SI	x	x	1° Semestre		24		x	2.150.000	Área Técnica

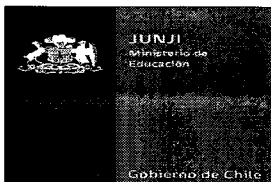
PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Téc/Adm.		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Capital Humano	Competencias Específicas o Técnicas (soporte)	Herramientas efectivas para una planificación Estratégica				1º Semestre		20	x		1.500.000	
		Evaluación de desempeño	NO			2º Semestre		40	x			
		Capacitación en Computación básica para jardines infantiles	NO		x	1º semestre		40		x	2.000.000	Informática
PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Téc/Adm.		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Cobertura	Infraestructura en coherencia con el medio ambiente	Cuidando nuestro medio ambiente en jardín los Grillitos	NO	x	x	1º Semestre		25		x	2.500.000	Fondos Concursables de capacitación
	Fortalecimiento de Cultura Preventiva en Educación Parvularia	Primeros auxilios	NO	x	x	1º semestre		24		x		
		Ergonomía y autocuidado en el trabajo	NO	x	x	1º semestre		24		x		
		Prevención de incendios y manejo de extintores	NO	x	x	1º Semestre		40		x		Prevención en primera infancia



ANEXOS:

- 1) Instructivo Tabulación Pauta de Evaluación Reacción-Satisfacción de la capacitación**
- 2) Formato Evaluación Reacción-Satisfacción de la capacitación**
- 3) Bases Técnicas de capacitación con evaluación de aprendizaje**
- 4) Instructivo Tabulación Evaluación Aplicación-Eficacia de la capacitación**
- 5) Formato Evaluación Aplicación-Eficacia de la capacitación**

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitaron año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Téc/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Cobertura	Infraestructura en coherencia con el medio ambiente											
	Fortalecimiento de Cultura Preventiva en Educación Parvularia	Ergonomía y Autocuidado en el Trabajo	NO	x	x	2° Semestre		30		x	0	C
		Manejo Manual de Cargas	NO	x	x	2° Semestre		30		x	0	C
		Manejo y Uso de la Voz	NO	x	x	1° Semestre		30		x	0	C
		Primeros Auxilios	NO	x	x	1° Semestre		20		x	0	C
		Prevención y Control de Incendios	NO	x	x	1° y 2° Semestre		60		x	0	C
TOTAL								852			10.900.000	

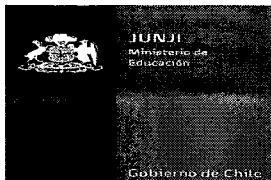


		Herramienta para mejoramiento de clima laboral	NO	x	x	2° Semestre		60	x		600.000	
		Autocuidado al interior de los equipos de trabajo	NO	x	x	2° Semestre		100	x		1.700.000	
Total								421			15.550.000	

VII REGIÓN

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR PEDAGÓGICO	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS 69)	Estamento		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Primera Infancia	1-6	Evaluación pedagógica	SI	x	x	1er semestre		40		x	\$ 1.500.000	Sub.Técnica
	1-4-6	Mediación pedagógica	SI	x	x	1er semestre		40	x		\$ 1.100.000	Sub Técnica
PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS 69)	Estamento		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Calidad	Calidad del servicio educativo y de atención a párvulos.	Fondo concursable	SI	x	x	2º semestre		25		x	\$ 5.700.000	DIRNAC

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS 69)	Estrategia		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatorio)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Tec/Adm/ Aux.		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Capital Humano	Competencias Específicas o Técnicas (soporte)	Procedimientos disciplinarios	NO	x	x	2° semestre		20	x		\$ 30.000	Jurídica
		Compras públicas	SI	x	x	2° semestre		2		x	0	RRFF
		Excel avanzado	SI	x	x	1er Semestre		12		x	\$ 300.000	VARIOS
		Jornadas de evaluación de gestión	SI	x	x	1° y 2° semestre		120	x		\$ 150.000	PLANIF
		Jornadas evaluación del MGC	SI	x	x	1° y 2° semestre		160	x		\$ 200.000	TECNICO
		Estatuto administrativo	SI	x	x	1° y 2° semestre		60		x	\$ 1.000.000	Jurídico RRHH
		Contabilidad Gubernamental II	SI	x	x	2° semestre		5		x	0	RRFF
		Remuneraciones	SI	x	x	2° semestre		2		x	\$300.000	RRHH
	Competencias Transversales Conductuales (blandas)	Autocuidado y Contención emocional para equipos psicosociales	NO	x	x	1er semestre		40		x	\$1.570.000	RRHH
		Código de Buen trato laboral	NO	x	x	1° y 2° semestre		120	x		\$150.000	RRHH
		Adaptación al cambio	NO	x	x	2° semestre		30		x	\$1.000.000	Técnico
		Evaluación de desempeño y autocuidado	NO	x	x	2° semestre		225	x		\$ 300.000	RRHH



		Fortalecimiento clima laboral	NO	x	x	1er semestre		90		x	\$4.100.000	RRHH
		Manejo de conflictos	NO		x	1er semestre		30		x	\$1.500.000	RRHH
PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Temas/ Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 49)	Estamento		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Tec/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Cobertura	Fortalecimiento de Cultura Preventiva en Educación Parvularia	Higiene y Seguridad	NO	x	x	1º y 2º semestre		225	x	x	\$ 100.000	INFRA
TOTAL								1.141			\$ 19.000.000	

VIII REGIÓN

PILAR DE GESTIÓN	ESTANDAR PEDAGÓGICO	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS-69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Tec/Adm.		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Primera Infancia	1	Desafíos y tareas en el desarrollo socio-emocional infantil	SI	x	x	1 semestre		45		x	\$2.700.000	Jardines infantiles
	4	Mediación de aprendizajes en nivel sala cuna	SI	x	x	1 semestre		80		x	\$600.000	Jardines infantiles
	5	Metodología de prevención de riesgos en primera infancia	SI	x	x	2 semestre		70		x	\$0	Jardines infantiles
		Fondo concursable jardines infantiles	SI	x	x	2 semestre		30		x	\$3.700.000	Jardines infantiles
	3	Teorías y enfoque curricular	SI	x	x	1° semestre		80	x		\$500.000	Jardines infantiles
	4-10	Una mirada estratégica a la atención a la diversidad	SI	x	x	1° semestre		80	x		\$500.000	Jardines infantiles
PILAR DE GESTIÓN	ESTANDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS-69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Tec/Adm.		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Calidad	Calidad del servicio educativo y de atención a Párvulos.	Evaluación pedagógica	SI	x		2 semestre		45		x	\$2.000.000	Jardines infantiles
	Calidad del servicio a través de la	Open office	SI		x	1 semestre		33		x	\$2.260.000	P2

1091

	mejora de la Gestión	Excel	SI	x	x	1 semestre		49		x	\$2.940.000	Gestión oficinas
--	----------------------	-------	----	---	---	------------	--	----	--	---	-------------	------------------

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Tec/A dm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Capital Humano	Competencias Específicas o Técnicas (soporte)	Teorías y enfoque curricular	SI	x	x	1°semestre		80	x		\$500.000	Jardines infantiles
		Una mirada estratégica a la atención a la diversidad	SI	x	x	1°semestre		80	x		\$500.000	Jardines infantiles
	Competencias Transversales Conductuales (blandas)	Atención de cliente	SI	x	x	1°semestre		30		x	\$1.440.000	RRHH
		Nueva Perspectiva y desafíos en Acoso Laboral	SI	x	x	1°semestre		90	x		\$0	RRHH
		Trabajo en equipo	SI	x	x	1°semestre		40		x	\$3.000.000	Jardines infantiles
		Evaluación de desempeño	NO	x	x	1°semestre		150	x		\$0	RRHH
PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Tec/ Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
	Infraestructura en coherencia con el medio ambiente	Plan de aseguramiento de calidad para inspección de obra	SI	x		1°semestre		6		x	\$1.320.000	I.C
	Fortalecimiento de Cultura Preventiva	Primeros auxilios	NO	x	x	1°semestre		70		x	\$0	Jardines infantiles
		Conducción defensiva	NO	x	x	1°semestre		2		x	\$0	RRFF

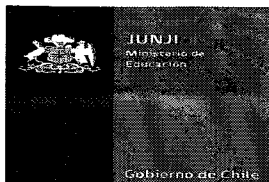
Cobertura	en Educación Parvularia	Autocuidado en equipos de aula	NO	x	x	1ºsemestre		70		x	\$0	Jardines infantiles
		Manejo Manual de Cargas	NO	x	x	1ºsemestre		70		x	\$0	Jardines infantiles
		Taller práctico uso de extintores	NO	x	x	1ºsemestre		40		x	\$0	Jardines infantiles
		Prevención del daño a voz	NO	x	x	1ºsemestre		70		x	\$0	Jardines infantiles
		Detección de riesgos en obras	NO	x	x	1ºsemestre		6		x	\$0	I.C
		Fortalecimiento de factores protectores de riesgos psicosociales en el trabajo	NO	x	x	2ºsemestre		70		x	\$0	Jardines infantiles
TOTAL							1.168			\$21.960.000		

IX REGIÓN

PILAR DE GESTIÓN	ESTANDAR PEDAGÓGICO	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamiento		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Tec/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Primera Infancia	1-3-6	Planificación y Evaluación Curricular en el contexto del Referente Curricular y Bases Curriculares	SI	x	x	1º semestre		22		x	500.000	T.P
	8-13	Estrategias de manejo de niños NEE Transitorias y permanentes en el Aula.	SI	x	x	1º semestre		22		x	1.100.000	T.P
	2-3-5-10	Desarrollo Emocional y Primera Infancia.	SI	x	x	2º semestre		22		x	1.800.000	T.P
	10-12	Estrategias de Metodología en el Trabajo con Adultos.	SI	x	x	2º semestre		22		x	500.000	T.P
	1-10	Estrategias de Promoción y Sensibilidad para estilo de vida saludable.	SI	x		2º semestre		22		x	1.200.000	T.P
		Fondos Concursables	SI	X	x	1º semestre		30		x	2.500.000	T.P

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Téc/Adm.		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Calidad	Calidad del servicio educativo y de atención a párvulos.	Modelo de Gestión de Calidad.	SI	x	x	2° semestre		20			0	
	Calidad del servicio a través de la mejora de la Gestión	Sistema de Gestión de Calidad	SI	x	x	1° Semestre		20	x		0	

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Téc/Adm.		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Capital Humano	Competencias Específicas o Técnicas (soporte)	Estatuto Administrativo para no especialistas	SI	x	x	1° Semestre		40		x	0	
		Uso Básico de herramientas Computacionales	SI	x		1° Semestre		65		x	1.500.000	RRHH
	Competencias Transversales Conductuales (blandas)	Atención de cliente, trabajo en equipo y compromiso con la organización	SI	x	x	1° semestre		40	x		2.350.000	RRHH
		Acoso laboral	SI	x	x	1° semestre		20	x		0	RRHH
		Evaluación de desempeño	NO	x	x	2° semestre		150	x		0	
		Formación de Monitores en Autocuidado.	SI	x	x	1° semestre		40	x		0	RRHH
		Programa de formación continua: Liderazgo	SI	x	x	1° semestre		23			2.300.000	RR.HH



		Trabajo en Equipo	SI	x	x	1º semestre		20	x		0	
		Comunicación Efectiva	SI	x	x	2º semestre		20	x		0	
		Gestión de Clima Laboral	SI	x	x	2º semestre		20		x	0	

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS 62)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Cobertura	Infraestructura en coherencia con el medio ambiente											
	Fortalecimiento de Cultura Preventiva en Educación Parvularia	Primeros auxilios	NO	x	x	1°semestre		20		x	0	C
		Ergonomía y autocuidado en el trabajo	NO	x	x	1°semestre		20		x	0	C
		Higiene y Seguridad	SI	x	x	1° semestre		20		x	0	C
		Uso práctico de Extintores	SI	x	x	2°semestre		20		x	0	C
		Prevención Daño a la Voz	SI	x	x	2°semestre		20		x	0	C
								20			0	C
TOTAL								688			13.750.000	

X REGIÓN

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR PEDAGÓGICO	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Primera Infancia		Instrumentos de Evaluación de Aprendizajes en Educación Parvularia	SI	x		1° Semestre		23		x	5.500.000	TP
		Fondos Concursables Capacitación	SI	x	x	1° Semestre		20		x	3.700.000	TP

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Capital Humano	Competencias Específicas o Técnicas (soporte)	EXCEL 2010 Básico	SI		x	1° semestre		11		x	980.000	RRHH
		Estatuto Administrativo	NO	x	x	1° semestre		50	x			RRHH
	Competencias Transversales Conductuales (blandas)	Resolución de Conflictos	SI	x	x	1° semestre		60	x			RRHH
		Acoso laboral	SI	x	x	1° semestre		50	x			RRHH
		Evaluación de desempeño	NO	x	x	1° semestre		100	x			RRHH
		Trabajo en Equipo	SI	x	x	1° semestre		150	x			RRHH

PILAR DE GESTION	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Tec/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Cobertura	Infraestructura en coherencia con el medio ambiente											
	Fortalecimiento de Cultura Preventiva en Educación Parvularia	Primeros auxilios	NO	x	x	1ºsemestre		50		x		RRHH
		Ergonomía y autocuidado en el trabajo	NO	x	x	1ºsemestre		50		x		RRHH
		Manejo de Extintores	NO	x	x	1ºsemestre		30		x		RRHH
								551			10.180.000	

XI REGIÓN

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR PEDAGÓGICO	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Primera Infancia	3, 4, 6, 9, 11	Profundización en los Contenidos del Referente Curricular	SI	x	x	1° Semestre		35		x	4.000.000	TP
	1, 2, 10	Actualización en los aspectos de desarrollo Infantil en todas las áreas (cognitivas, motriz, social, etc.)	SI	x	x	1° Semestre		20	x		400.000	TP
	2, 4, 10, 13	El Lenguaje de Mi Cuerpo en Movimiento	SI	x	x	2° Semestre		30		x	3.700.000	TP
PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Calidad	Calidad del servicio educativo y de atención a párvulos.	La Fiscalización en el Jardín Infantil.	NO	x	x	1° Semestre		50	x		90.000	C
	Calidad del servicio a través de la mejora de la Gestión	Atención a Usuarios y Compromiso con la Organización.	SI	x	x	1° Semestre		35		x	4.000.000	C

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Ad m		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Capital Humano	Competencias Específicas o Técnicas (soporte)	Manejo de Conflictos	SI	x	x	2º Semestre		20		x	180.000	RR.HH
	Competencias Con ductales Transversales (blandas)	Excel Intermedio y Power Point	SI	x	x	2º Semestre		30		x	4.000.000	RR.HH
		Acoso laboral	SI	x	x	1º Semestre		50	x		150.000	RRHH
		Evaluación de desempeño	SI	x	x	2º Semestre		100	x		240.000	RR.HH.
PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Ad m		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Cobertura	Fortalecimiento de Cultura Preventiva en Educación Parvularia	Mejoramiento Conductual en Prevención de Riesgos Laborales	NO	x	x	2º semestre		15		x	90.000	C
TOTAL								385			16.850.000	

XII REGIÓN

PILAR DE GESTIÓN	ESTANDAR PEDAGGICO	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Téc/Adm.		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Primera Infancia	1-3-6	Nuevos Paradigmas en Infancia y Familia para Educadoras y Técnicos	SI	x	x	1º Semestre		22		x	2.000.000	E.T.R.
		Capacitación en N.E.E.	Si	x	x	1º Semestre		22	x		\$0	E.T.R.
		Acercándonos a la Educación Artística	No	x	x	1º Semestre		23		x	3.700.000	E.T.R.

PILAR DE GESTIÓN	ESTANDAR PEDAGGICO	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Téc/Adm.		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Calidad	Calidad del Servicio A través de la mejora de la gestión	Elaboración y Gestión de Proyectos para funcionarios de la Oficina Regional	SI	x	x	1º Semestre		20		x	1.800.000	RRHH

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR PEDAGÓGICO	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Adm /Aux		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Capital Humano	Competencias Específicas o Técnicas	Derechos y Deberes Funcionarios.	NO	x	x	2° Semestre		30	x		0	RRHH
		Estatuto Administrativo	NO	x	x	2° Semestre		30	x		0	RRHH
		Herramientas Informáticas para Administrativos	NO		x	2° Semestre		15	x		1.700.000	RRHH
	Competencias Transversales o Conductuales (Blandas).	Evaluación de desempeño	NO	x	x	1° Semestre		150	x		0	RRHH
		Resolución de Conflictos y Atención de Públicos para Auxiliares.	SI		x	1° Semestre		20		x	1.700.000	RRHH

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR PEDAGÓGICO	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Adm /Aux		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Cobertura	Fortalecimiento de la Cultura Preventiva en Educación.	Primeros Auxilios	NO	x	x	1° y 2° Semestre		40		x	0	Cobertura

		Ergonomía	NO	x	x	1º y 2º Semestre	24		x	0	Cobertura
		Prevención de Enfermedades de la Voz	NO	x	x	1º y 2º Semestre	34		x	0	Cobertura
		Uso de Extintores	NO	x	x	1º Semestre	39		x	0	Cobertura
TOTAL							469			10.900.000	

REGIÓN XIII

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR PEDAGÓGICO	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	Nº estimado de participante s que se capacitarán año 2014		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (S)	Cliente
				Prof.	Téc/A d		Of. Reg.	Js. Is.	Interna	Externa		
Primera Infancia	1- 4- 10- 11	Innovaciones didácticas en ciencias.	SI	x	x	1º Semestre		60		x	7.200.000	D.R.M.
	1- 2- 4- 9- 10- 11	Yoga para niñas y niños	SI	x	x	1º Semestre		135		x	13.640.000	TP
	1- 3- 4- 11	IV Jornadas de actividad física y alimentación saludable	SI	x	x	1º Semestre		165	x	x	1.900.000	TP
	1- 2- 3- 4	Iniciación Musical en la primera infancia	SI	x	x	2º Semestre		105		x	12.600.000	TP
	1- 2- 3- 5- 10- 11	Prácticas pedagógicas una mirada desde la inclusión	SI	x	x	2º Semestre		60	x		1.620.000	TP
		Fondos Concursables (Pendiente)	SI	x	x	1º y 2º Semestre		0		x	3.700.000	Js. Is.
Calidad	Calidad del servicio educativo y de atención a párvulos.	Taller de Planes de Mejoramiento, en el contexto del MGCEP	SI	x		1º semestre		166	X		249.000	U.G.C.
		Taller Práctico Planes de mejoramiento, una mirada desde los programas alternativos	SI		X	1º Semestre		30	X		45.000	U.G.C.
		Gestión Interna Jardines Infantiles JUNJI (2ª parte Administración J.I.)	SI	x		1º Semestre		34	x		612.000	Gestión de Personas
Capital Humano	Competencias Específicas o Técnicas (soporte)	Manejo de sistemas, para la elaboración de flujos	SI	x		1º semestre	7			x	1.050.000	Planificación
		Estadísticas Descriptivas	SI	x		1º Semestre	1			x	250.000	Planificación
		MS Acces Básico	SI	x	x	1º Semestre	3			x	432.000	Planificación
		Gestión y Manejo de Archivos Documentales	NO		x	2º semestre	20		x	x	420.000	Planificación
		MS Excel Básico	SI	x	x	1º Semestre	5	24		x	2.610.000	U.L.M. Js.Is.
		MS Excel Intermedio	SI	x	x	1º Semestre	10			x	810.000	U.L.M. Planificación

											RRFF
	Jornadas: Fortalecimiento del clima laboral	SI	x	x	1° Semestre	35		x		1.642.500	Gestión de Personas
	MS Excel Avanzado	SI	x	x	1° Semestre	5			x	325.000	U.L.M. RRFF
	Estatuto Administrativo	SI	x		2° semestre	53		x		0	TP
	Taller de extintores	SI	x	x	1° y 2° Semestre	100	600		x	0	UPR
	Contratación Pública	SI	x		2° Semestre	5			x	690.500	

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR PEDAGÓGICO	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	Nº estimado de participante s que se capacitarán año 2014		Tipo de actividad (Relatoría)		Monto estimado de inversión (S)	Cliente
				Prof	Téc/A d		Of. Reg.	Js. Is.	Interna	Extern a		
Capital Humano	Competencias Transversales Conductuales (blandas)	Buenas Prácticas Laborales evaluación 2013	SI	x	x	1º Semestre		110	x		165.000	U.B.T.L.
		Liderazgo y Gestión desde la Perspectiva de Género Evaluación 2013	SI	x		1ºSemestre		83	x		124.000	U.B.T.L.
		Buenas Prácticas Laborales	SI	x	x	1ºSemestre		112	x		1.120.000	U.B.T.L.
		Gestión y Liderazgo	SI	x		1º Semestre		50	x		375.000	U.B.T.L.
		Capacitación en autocuidado	SI	x	x	1º Semestre	40			x	4.400.000	Gestión de personas
Cobertura	Infraestructura en coherencia con el medio ambiente	Curso Práctico para instaladores sanitarios, eléctricos, agua potable, instaladores de gas y reparación de calefón	NO		x	1ºSemestre		4		x	1.120.000	Cobertura
		Curso práctico de gasfitería para Auxiliares de Servicios menores	NO	x		1º Y 2º semestre		20		x	2.600.000	Planificación
TOTAL							284	1.758			59.700.000	

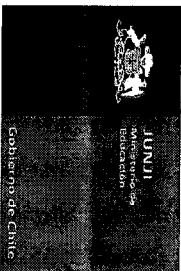
XIV REGIÓN

PILAR DE GESTIÓN	ESTANDAR PEDAGÓGICO	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Téc/Adm.		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Primera Infancia	8-13	Pertinencia y Territorialidad, multiculturalidad en los Jardines Infantiles	NO	x	x	1° semestre y 2° semestre		25	x		700.000	TP
	9 y 13	Fondos Concursables Capacitación Mediación Pedagógica	NO	x	x	2° semestre		20		x	1.500.000	TP
	1,4,5 y 6	Necesidades Educativas Especiales	SI	x	x	1° semestre y 2° semestre		15	x		-	TP
	1,3 y 4	Procesos de desarrollo del vínculo, competencias en sala cuna.	NO	x	x	1°Semestre		20		x	700.000	TP
	3,4,5 y 13	Significancia de la Asesoría educativa en el desarrollo pedagógico del Jardín Infantil	SI	x		1° semestre y 2° semestre		13		x	700.000	TP
	10-12	Estrategias para el trabajo con familias en ambientes vulnerables	SI	x	x	1° semestre		25		x	1.400.000	T.P
PILAR DE GESTIÓN	ESTANDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Téc/Adm.		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Calidad	Calidad del servicio educativo y de atención a párvulos.	Normas ISO 9001	SI	x	x	1°semestre	x	30	x	x	700.000	TP-RRHH

	Calidad del servicio a través de la mejora de la Gestión	Estrategias de Planificación y Evaluación	NO		x	2º semestre		10		x	-	TP
	Calidad del servicio educativo y de atención a párvulos.	Modelo de Gestión de Calidad de la Educación Parvularia	SI	x	x	1º semestre y 2º semestre		40	x		600.000	TP

PILAR DE GESTIÓN	ESTANDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Tec/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Capital Humano	Competencias Específicas o Técnicas (soporte)	Responsabilidad Legal y Administrativa	SI	x	x	1º semestre		30	x		-	JUR
		Capacitación Comités paritarios	SI	x	x	2º Semestre		10		x	-	RRHH
		Capacitación Herramientas Informáticas	NO	x	x	1º semestre y 2º semestre		20	x		-	
	Competencias Transversales Conductuales (blandas)	Atención de cliente, trabajo en equipo y compromiso con la organización	SI	x	x	1º semestre y 2º semestre		60		x	1.300.000	RRHH
		Acoso laboral	SI	x	x	1º semestre		20	x		-	RRHH
		Buen Trato Laboral	SI	x	x	1º semestre y 2º semestre		35	x		-	RRHH
		Evaluación de desempeño	NO	x	x	1º semestre		30	x		-	RRHH
		Capacitación en autocuidado	SI	x	x	1º Semestre		50		x	-	RRHH
		Psicología de la Emergencia	NO	x	x	1º semestre y 2º semestre		30		x	-	RRHH
		Manejo de Conflicto	NO	x	x	1º semestre y 2º semestre		40		x	-	RRHH

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS. 69)	Estamento		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Téc/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Cobertura	Fortalecimiento de Cultura Preventiva en Educación Parvularia	Monitor Primeros auxilios	NO	x	x	1ºsemestre		15		x	-	RRHH
		Ergonomía y autocuidado en el trabajo, Sala cuna y Jardin Infantil	NO	x	x	2ºsemestre		45		x	-	RRHH
		Charla de higiene y seguridad	NO	x	x	2ºsemestre		8		x	-	RRHH
		Saneamiento ambiental y correcto uso de desinfectantes	NO	x	x	1ºsemestre		7		x	-	RRHH
		Uso y Manejo de Extintores	NO	x	x	1º semestre y 2º semestre		25		x	-	RRHH
		Psicología de la Emergencia	NO	x	x	1º semestre y 2º semestre		30		x	-	RRHH
		Prevención de daño a la voz	NO	x	x	1ºsemestre		10		x	-	RRHH
		Emergencia y Evacuación	NO	x	x	1º semestre y 2º semestre		20		x	-	RRHH
		TOTAL							673			7.600.000



XV REGIÓN

PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR PEDAGÓGICO	Tema / Capacitación	Capacitación Reforzada para promoción (DS 69)	Eficiencia		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relativa)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Tec.		Nivel Central	Regiones	Interno	Externo		
Primera Infancia	1-5-10-11 3-4-6	Didáctica: Una estrategia para la Práctica Pedagógica en el marco del Referente Curricular Inklusivo	SI	X	X	1º Semestre		25		X	2.500.000	T
		Fortalecimiento Área de Gestión Educativa	SI	X	X	2º Semestre		23		X	2.300.000	T
	5-10-12-13	Jornada Encargadas de Buen Trato	SI	X		1º Semestre		25	X		25.000	T
PILAR DE GESTIÓN	ESTÁNDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Permanente para la promoción (DS 69)	Eficiencia		Fecha de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013	Regiones	Tipo de actividad (Relativa)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof.	Tec./Adm.				Interno	Externo		
Calidad	Calidad del servicio educativo y de atención a párvulos.											
	Calidad del servicio a través de la mejora de la Gestión	Inducción Norma ISO 9001 – 2008 para uso y manejo de S.G.C. de JUNJI	SI		X	1º Semestre		10		X	1.000.000	C
Análisis de resultados de la aplicación del Modelo de Gestión de Calidad 2011-2013		SI	X	X	1º Semestre		60	X		60.000	C	
	Inducción Proceso de Certificación de la Calidad	SI	X		2º Semestre		35	X		35.000	C	

Junta Nacional de Jardines Infantiles-JUNJI
 Marchant Pereira 726, Providencia,
 Santiago, Chile Fono: (56-2) 6545000
 www.junji.cl

3091

3091

PILAR DE GESTIÓN	ESTANDAR	Tema / Capacitación	Capacitación Pertinente para la promoción (DS 69)	Estamento		Fecha de realización	N° estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (Relatoria)		Monto estimado de inversión (\$)	Cliente
				Prof	Téc/Adm		Nivel central	Regiones	Interna	Externa		
Capital Humano	Competencias Específicas o Técnicas (soporte)	Curso de Excel Intermedio	SI		x	1° Semestre		07		x	700.000	RR.HH
		Jornada Técnico Administrativa Dirección Regional	NO	x	x	1° Semestre		47	x		280.000	RRHH
		Fortalecimiento de Competencias en Aspectos Legales fundamentales en el trabajo que se desarrolla en el SS.PP		x	x	1° y 2° Semestre		100	x		100.000	RRHH
		Fondos Concursables para Iniciativas de Capacitación	NO	x	x	2° Semestre		50		x	3.700.000	T
	Competencias Transversales Conductuales (blandas)	Atención al cliente	SI	x	x	1° Semestre		30	x		30.000	SIAC
		Evaluación de Desempeño	NO	x	x	1° y 2° Semestre		100	x		0	RR.HH
		Trabajo en Equipo	SI	x	x	1° y 2° Semestre		60	x		60.000	UBTL
		Nueva Perspectiva y Desafíos en Acoso Laboral	SI	x	x	1° y 2° Semestre		50	x		50.000	UBTL
		Manejo de Conflictos	SI	x	x	1° y 2° Semestre		60	x		60.000	UBTL

SGC

Instructivo para la Tabulación de la Evaluación Reacción/Satisfacción de la Capacitación



JUNJI
Ministerio de
Educación

Gobierno de Chile

**Junta Nacional de
Jardines Infantiles**

	INSTRUCTIVO PARA LA TABULACIÓN DE LA EVALUACIÓN REACCIÓN/SATISFACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Código : I-SCAP-02 Versión : 05 Fecha : 01/03/12 Página : 2 de 4
---	---	---

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Modificación	Revisión	Aprobación	Descripción de cambios
05	03/03/2011	Encargada Sistema de Capacitación	Coordinador/a Seccion Desarrollo de las Personas	Director/a Depto. Administración y Recursos Humanos	• Se agrega página N° 1 de portada • Se cambia código del Instructivo • Se cambian los logos por cambio imagen institucional • Cambio de formato de procedimiento

 JUNJI Ministerio de Educación Gobierno de Chile	INSTRUCTIVO PARA LA TABULACIÓN DE LA EVALUACIÓN REACCIÓN/SATISFACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Código : I-SCAP-02 Versión : 05 Fecha : 01/03/12 Página : 3 de 4
---	---	--

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LA REACCIÓN/SATISFACCIÓN:

Para evaluar las actividades de capacitación según los participantes, el primer nivel de la evaluación (evaluación de reacción/satisfacción) que es la forma en que los participantes reaccionan ante las actividades de capacitación considerando el proceso y contexto de la formación, vale decir los aspectos de metodología, herramientas pedagógicas utilizadas, contenidos, desempeño de los/las docentes, atención a participantes y gestión de la capacitación.

DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento es de una página, de fácil manejo, que carece de preguntas abiertas y otorga la posibilidad de comentarios sucintos en bien de la superación constante de la calidad de las acciones de capacitación. Este instrumento se divide en cuatro ítems:

- A. Actividad de capacitación
- B. Relator/a
- C. Atención de participantes
- D. Gestión de la capacitación

Los cuatro ítems cuentan con una serie de afirmaciones en que se debe marcar con una X aquella que refleje la opinión del/la participante, entre tres opciones de respuestas:

- 1. Mal
- 2. Regular
- 3. Bien

TABULACION DE LOS FORMULARIOS PARA LA POSTERIOR EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN Y DEL OFERENTE:

En los ítems "Actividades de capacitación", "Relator/a" y "Atención de participantes", "Gestión de la Capacitación", se debe reflejar la evaluación del curso de capacitación, de acuerdo a la percepción de los participantes (Evaluación de Reacción/Satisfacción). Para tales efectos se realiza lo siguiente:

- 1. Sumar los puntajes de los ítems A, B, C y D por separado y el resultado de cada uno de ellos se debe dividir por el número de indicadores, obteniendo así la nota promedio por ítems.
- 2. Las notas promedio por ítems se suman y se dividen por el número de formularios, llegando al resultado promedio por ítems de la actividad de capacitación.
- 3. Las notas promedio por ítems se multiplican por los factores según se señala en la siguiente tabla:

Ítem	Porcentaje
A Actividad de Capacitación	35%



	INSTRUCTIVO PARA LA TABULACIÓN DE LA EVALUACIÓN REACCIÓN/SATISFACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Código : I-SCAP-02 Versión : 05 Fecha : 01/03/12 Página : 4 de 4
--	---	---

B Relatores	35%
C Atención a participantes	15%
D Gestión de la Capacitación	15%

Ejemplo:

Ítem	Promedio	Porcentaje	Puntaje Total
A Actividad de Capacitación	3	35%	$(3 \times 35\%) = 1.05$
B Relatores	2	35%	$(2 \times 35\%) = 0.7$
C Atención a participantes	2.5	15%	$(2.5 \times 15\%) = 0.37$
D Gestión de la Capacitación	3	15%	$(3 \times 15\%) = 0.45$

4. Posteriormente se suman cada uno de los puntajes parciales de manera vertical a objeto de abarcar todos los ítems y obtener así el puntaje total de la actividad de capacitación.

Ítem	Puntaje Total
A Actividad de Capacitación	1.05
B Relatores	0.7
C Atención a participantes	0.37
D Gestión de la Capacitación	0.45
Puntaje Total de la actividad	2.57

5. Finalmente el puntaje total de la actividad obtenido debe buscarse en la Escala de evaluación que a continuación se detalla:

Escala de evaluación

Puntaje	Concepto asociado
3.0 - 2.7	Bien
2.6 - 2.1	Regular
2.0 - 1.0	Mal

6. Las opiniones expresadas en el ítem Observaciones son agrupadas por categorías similares y/o transcritas al igual que los puntajes de los ítems A, B, C y D del presente instructivo a la Ficha Resultados de la Capacitación Sección II.



SGC

Instructivo para la Tabulación de la Evaluación Aplicación/Eficacia de la Capacitación



JUNJI
Ministerio de
Educación

Gobierno de Chile

Junta Nacional de
Jardines Infantiles

	INSTRUCTIVO PARA LA TABULACIÓN DE LA EVALUACIÓN APLICACIÓN/EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN	Código : I-SCAP-053 Versión : 04 Fecha : 08/02/2013 Página : 2 de 4
--	---	---

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Modificación	Revisión	Aprobación	Descripción de cambios
04	20/03/2011	Encargada Sistema de Capacitación	Coordinador/a Sección Desarrollo de las Personas	Director/a Depto. Administración y Recursos Humanos	- Se agrega página N° 1 de portada - Se cambia código del Instructivo - Se cambian los logos por cambio imagen institucional Cambio de formato de procedimiento

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN/EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN:

La evaluación Aplicación/Eficacia de la Capacitación, determina si los participantes han trasferido al puesto de trabajo las habilidades, conocimientos y/o destrezas adquiridos en una actividad de capacitación, corresponde al tercer nivel de la evaluación y es realizada por el/la funcionario/a capacitado/a y por la jefatura directa del participante de la actividad de capacitación.

DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

Esta evaluación se desarrollará aplicando el instrumento Evaluación de la Aplicación/ eficacia de la capacitación, que considera los siguientes aspectos:

- 1. Antecedentes de el/la capacitado/a:** referido a la identificación del participante, el cargo, Departamento y/o Unidad donde trabaja, jefatura directa y fecha de asistencia al curso.
- 2. Antecedentes Generales de la actividad de capacitación:** contempla la identificación del curso, del organismo capacitador, la fecha de realización, el número de horas cronológicas, lugar en que se realizó, Objetivo del curso y los conocimientos y/o habilidades que se buscaba desarrollar y/o fortalecer.
- 3. Evaluación de la aplicación/eficacia de la capacitación:** destinada a determinar el nivel de aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo por:
 - A)** El/la funcionario/a capacitado/a (autoevaluación) y
 - B)** El/la jefatura directa de la/el funcionaria/o capacitada/o

	INSTRUCTIVO PARA LA TABULACIÓN DE LA EVALUACIÓN APLICACIÓN/EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN	Código : I-SCAP-053 Versión : 04 Fecha : 08/02/2013 Página : 3 de 4
--	---	--

TABULACION DE LA EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN/EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN:

A cada categoría de respuesta del instrumento (encuesta) se le ha asignado la siguiente puntuación:

CATEGORIA	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo	4
Acuerdo	3
En Desacuerdo	2
Totalmente en Desacuerdo	1

Para obtener el puntaje de cada instrumento aplicado se suma (A + B) y se registra en el recuadro superior derecho de la página 1 de la evaluación aplicación/eficacia de la capacitación y se clasifica de acuerdo a la siguiente tabla:

PUNTAJE OBTENIDO	NIVEL DE APLICABILIDAD
72 - 54	Alto nivel de aplicabilidad
53 - 36	Medio nivel de aplicabilidad
35 - 19	Bajo nivel de aplicabilidad
≤ 18	Sin aplicabilidad

ANALISIS DE DATOS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

El **nivel de aplicabilidad de cada actividad** de capacitación corresponderá a la sumatoria de los puntajes obtenidos de cada instrumento, dividido por el total de los instrumentos aplicados a los/as funcionarios/as capacitados/as, el que se clasifica de acuerdo a la tabla señalada anteriormente:

El **resultado anual** se obtendrá del puntaje obtenido de aplicabilidad de cada actividad de capacitación dividido por el número de actividades de capacitación seleccionadas para la aplicación de este instrumento durante el año en curso.

Para realizar el consolidado de la tabulación de la Evaluación de Aplicación/Eficacia de la capacitación, se transfiere el puntaje obtenido asociándolo con el nivel de aplicabilidad por cada actividad de capacitación evaluada, a la siguiente tabla:

	INSTRUCTIVO PARA LA TABULACIÓN DE LA EVALUACIÓN APLICACIÓN/EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN	Código : I-SCAP-053
		Versión : 04
		Fecha : 08/02/2013
		Página : 4 de 4

CONSOLIDADO ANUAL DE EVALUACIÓN DE APLICACIÓN/EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN

Región/ Departamento/ Unidad	Nombre Actividad de Capacitación	Nº participantes evaluados	Puntaje Ponderado Obtenido	Nivel de Aplicabilidad Alcanzado
Promedio Total				

Con los datos del Consolidado Anual de Evaluación de Aplicación/Eficacia de la Capacitación se procede a indicar el nivel alcanzado de aplicabilidad por cada actividad de capacitación evaluada:

1. Si el resultado del nivel de aplicabilidad es bajo o sin aplicabilidad, se trata según el Procedimiento para la gestión de acciones correctivas y preventivas
2. Para obtener el **"Promedio Total"** del período de los niveles de aplicabilidad alcanzados se suman los puntajes ponderados obtenidos de cada actividad de capacitación y se divide por el número total de actividades.
3. Finalmente los resultados individuales de la Evaluación Aplicación/Eficacia de la Capacitación, que sean brechas de la evaluación de competencias, se registrarán por cada funcionario/a participante en la planilla que se presenta a continuación.

TABULACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE APLICABILIDAD DE LA CAPACITACIÓN										
La siguiente matriz tiene por objeto realizar el seguimiento a las competencias que presentan brechas y que la acción determinada será la Capacitación, por tanto, cada vez que la competencia no alcance el nivel alto (puntaje obtenido 72-54) se reevaluará la posibilidad de volver a capacitar o tomar otra acción tendiente a subsanar dicha brecha. Lo anterior, quedará registrado en el siguiente instrumento.										
Corr	Nombre	Competencias	Brechas SI/NO	Acción Determinada	Nombre de la Capacitación	Puntaje o nota	Fecha evaluación aplicabilidad	Puntaje Ponderado Obtenido	Nivel de Aplicabilidad Alcanzado	Nivel Medio- Bajo SI/NO

**FORMATO EVALUACIÓN DE
REACCIÓN/SATISFACCIÓN
ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN**

Código: F-SCAP-02
Versión: 00
Fecha: 08/02/2013
Página: 1 de 1

Nombre de la actividad de capacitación:	
Fecha de la evaluación:	
Nombre del organismo capacitador	
Nombre de relator(es):	

INSTRUCCIONES:

A continuación encontrará una serie de reactivos relacionados con el desarrollo de la actividad de capacitación, cada uno de ellos presenta tres opciones de respuesta, favor marcar con una "X" aquella que refleje su opinión. Sus respuestas son importantes para el mejoramiento de nuestra gestión.

1	2	3
Mal	Regular	Bien

Ítem	Actividad de capacitación	1	2	3
A	1 Los objetivos de la actividad son congruentes con sus necesidades de capacitación			
	2 Los contenidos revisados se ajustaron a los objetivos de la actividad de capacitación			
	3 Los contenidos programados se desarrollaron en su totalidad			
	4 El tiempo programado para abordar cada tema fue suficiente			
	5 El material didáctico y el soporte tecnológico utilizado apoyó el aprendizaje			
Relator		Relator 1		
B	6 Demostró conocer el tema			
	7 Presentó temas y contenidos actualizados			
	8 Resolvió las dudas			
	9 Transmitió con claridad el contenido de los temas			
	10 Presentó los objetivos de la actividad			
	11 Mantuvo la atención de los participantes			
	12 Incentivó y propició comentarios, sugerencias y preguntas de los participantes			
	13 Aseguró que los participantes comprendieran lo expuesto			
	14 Condujo de manera organizada las sesiones			
	15 Se presentó puntualmente al inicio de las sesiones			
Atención a participantes		1	2	3
C	16 Infraestructura: luz, calefacción, ventilación, mobiliario, amplitud de la sala y comodidad de las instalaciones			
	17 Ubicación y acceso del recinto en que se desarrolló la capacitación			
	18 Servicio de alimentación: coffe break, desayuno, almuerzo y/o cena (si corresponde)			
Gestión de la Capacitación		1	2	3
D	19 Difusión de las actividades de capacitación			
	20 Procedimiento de inscripción de participantes			
	21 Convocatoria e información de la actividad fue completa y oportuna			
	22 La selección de su participación en esta capacitación es pertinente a sus funciones			

Observaciones (Si existe algún aspecto que no fue considerado anteriormente, favor comentar en este punto, ello contribuirá a mejorar la calidad de la gestión de Capacitación) _____

¡Gracias por su participación!



 Gobierno de Chile www.gob.cl	FORMATO EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN/EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN	Código: F-SCAP-04 Versión: 00 Fecha: 08/02/2013 Página: 1 de 3
---	--	--

Puntaje Obtenido	Nivel de aplicabilidad	Fecha de Tabulación

La evaluación aplicación/eficacia corresponde al tercer nivel de evaluación de la capacitación y su objetivo es determinar si han sido transferidas al puesto de trabajo las habilidades, conocimiento y/o destrezas adquiridas en la actividad de capacitación.

1.- Antecedentes del Capacitado/a:

Nombre del Funcionario/a
Cargo
Departamento y/o Unidad donde trabaja
Nombre del Jefe/a Directo
Fecha asistencia al curso

2.- Antecedentes Generales de la Actividad de Capacitación:

Nombre del Curso/Seminario/Taller	
Empresa/Institución /Organismo que lo dictó	
Número de horas cronológicas de la actividad	
Lugar en que se realizó (Ciudad/Región)	
Objetivo del Curso/Seminario/Taller	
Conocimientos y /o habilidades que se buscaba desarrollar y/o fortalecer en el Curso/Seminario/Taller	1. 2. 3.

A continuación usted encontrará dos encuestas, la primera corresponde a la encuesta que debe completar **el/la funcionario/a capacitado/a** y la segunda que debe responder **la Jefatura directa (o quien la reemplace o subrogue)** de el/la funcionario/a capacitado/a.

FORMATO EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN/EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN

Código: F -SCAP-04
Versión: 00
Fecha: 08/02/2013
Página: 2 de 3

A) FUNCIONARIA/O CAPACITADA/O (AUTOEVALUACION)

PREGUNTAS	Marque con una X la opción que represente mejor su apreciación			
	Totalmente en Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Acuerdo (3)	Totalmente de Acuerdo (4)
1. Los conocimientos y/o habilidades aprendidos en la capacitación y señalados para esta actividad en el punto 2 de esta encuesta, han sido aplicados en el desempeño de su trabajo.				
2. Existió relación entre los objetivos y contenidos de la capacitación con las funciones y tareas que Ud. desempeña.				
3. Ejecuta de mejor forma las funciones y tareas propias de su trabajo, después de realizada la capacitación				
4. La capacitación ha fortalecido su Interés por el trabajo que desempeña.				
5. La capacitación promovió en Ud. la generación de ideas y/o prácticas laborales nuevas.				
6. Ud. siente que el conocimiento entregado en la capacitación le permitió realizar su trabajo con mayor seguridad o confianza.				
7. Ud. compartió lo aprendido y/o el material bibliográfico y de apoyo de la capacitación con sus compañeras/os de trabajo.				
8. El conocimiento adquirido en la capacitación le permitió comprender la importancia de su trabajo, en el logro de mejores resultados de su equipo y de la institución.				
9. Después de la capacitación ha requerido menor supervisión o apoyo en su trabajo				
TOTALES (SUMA)				

En caso donde su respuesta sea En Desacuerdo o Totalmente en Desacuerdo, fundamente

Otros Comentarios: Si hay algún comentario u observación que no haya sido abordado en las preguntas anteriores favor indicar.

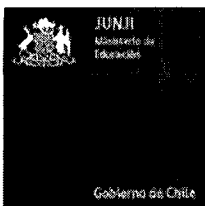


 Gobierno de Chile www.goh.cl	FORMATO EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN/EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN		Código: F-SCAP-04 Versión: 00 Fecha: 08/02/2013 Página: 3 de 3

B) JEFATURA DIRECTA DE LA/EL FUNCIONARIA/O CAPACITADA/O				
PREGUNTAS	Marque con una X la opción que represente mejor su apreciación			
	Totalmente en Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Acuerdo (3)	Totalmente de Acuerdo (4)
1. Los conocimientos y/o habilidades aprendidos en la capacitación y señalados para esta actividad en el punto 2 de esta encuesta, han sido aplicados por la/el funcionaria/o en el desempeño de su trabajo.				
2. Existió relación entre los objetivos y contenidos de la capacitación con las funciones y tareas que desempeña la/el funcionaria/o.				
3. La/el funcionaria/o capacitada/o Ejecuta de mejor forma las funciones y tareas propias de su trabajo, después de realizada la capacitación				
4. Considera usted que la capacitación ha fortalecido el interés de la/el funcionaria/o por el trabajo que desempeña.				
5. La capacitación promovió que la/el funcionaria/o capacitada/o generara ideas y/o prácticas laborales nuevas.				
6. Ud. siente que el conocimiento entregado en la capacitación le permitió a la/el funcionaria/o realizar su trabajo con mayor seguridad o confianza.				
7. El/la funcionario/a compartió lo aprendido y/o el material bibliográfico y de apoyo de la capacitación con sus compañeras/os de trabajo.				
8. Considera usted que el conocimiento adquirido en la capacitación le permitió comprender a la/el funcionaria/o la importancia de su trabajo, en el logro de mejores resultados de su equipo y de la institución.				
9. Después de la capacitación la/el funcionaria/o ha requerido menor supervisión o apoyo en su trabajo				
TOTALES (SUMA)				

En caso donde su respuesta sea En Desacuerdo o Totalmente en Desacuerdo, fundamente
Otros Comentarios: Si hay algún comentario u observación que no haya sido abordado en las preguntas anteriores favor indicar.





Bases Técnicas

PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS DE CALIDAD

A. ANTECEDENTES PARA LA LICITACIÓN

La Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) es una institución del Estado, creada por la Ley N° 17.301, que la definió como una corporación autónoma, con personalidad jurídica de derecho público, funcionalmente descentralizada y que tendrá a su cargo crear y planificar, coordinar, promover, estimular y supervigilar la organización y funcionamiento de jardines infantiles.

Para la Junta Nacional de Jardines Infantiles es de suma importancia favorecer la calidad en las prácticas pedagógicas, considerando que los niños y niñas son protagonistas de sus aprendizajes. Ellos exploran, descubren su entorno, interactúan con personas, objetos, dando significado. Tienen la capacidad de pensar, reflexionar y de resolver problemas. Debido a ello el educador debe dar la oportunidad a que los párvulos participen, interactúen, y hagan suyo el espacio que les rodea. En este sentido el rol mediador que debe asumir, implica acercar el mundo al niño y a la niña, para asegurarse de que desplieguen su máximo potencial y puedan desarrollar procesos cognitivos que les permitan modificar estructuras. Por eso es necesario implementar experiencias de aprendizaje mediado que favorezcan la resolución de situaciones problemáticas a las que el niño y la niña deben enfrentarse desde que nacen.

A la luz de lo anterior es relevante que las comunidades educativas puedan crear estrategias en conjunto, que les permitan llevar a cabo la innovación de las prácticas pedagógicas. Quebrar la rutinización de las experiencias, introducir elementos nuevos y atractivos que despierten la curiosidad, la búsqueda y la exploración. Innovar en educación implica re-crear lo que se hace, teniendo como base el análisis y evaluación de lo realizado para mejorar los procesos, contando con la activa participación de los niños y niñas¹. Estas estrategias metodológicas deben conducir a potenciar el interés, la motivación y acceso a la experiencia educativa, como también contemplar un desafío cognitivo creciente, lo que implica una gama de experiencias que eviten el estancamiento y la repetición de lo conocido.

Considerando que el personal técnico es quien permanece mayor tiempo con los niños y niñas en el aula, es que se hace necesario una capacitación que les permita mejorar sus competencias, y a la vez, ofrecer a los párvulos una gama de experiencias significativas en las cuales puedan resolver problemáticas prácticas, descubrir causa y efecto en la experimentación, trabajar procesos reflexivos y metacognitivos y fomentar el desarrollo de iniciativas individuales y grupales entre otros.

¹ Referente Curricular JUNJI 2010



B. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar en las participantes, competencias teóricas y prácticas de Mediación en el Aula e Innovación en las Prácticas Educativas para potenciar los aprendizajes significativos y relevantes en las niñas y niños.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Profundizar en la comprensión teórico – prácticas en torno a la mediación en Aula.
- Fortalecer las competencias en la creación y aplicación de metodologías y estrategias pedagógicas innovadoras.

C. NÚMERO DE PARTICIPANTES Y CARACTERÍSTICAS

La capacitación estará dirigida a **674** participantes de todo el país, considera la participación de Técnicas en atención de párvulos.

D. LUGAR DEL CURSO Y DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES

Región	Sede	Nº participantes	Requieren alojamiento	Requieren pasajes/locomoción	Formación de Grupos/curso
I	Iquique	29	0	11	1 Grupo (29)
II	Antofagasta	35	13	13	1 Grupo (35)
III	Copiapó	27	17	17	1 Grupo (27)
IV	La Serena	58	39	51	2 Grupos (26 y 27)
V	Viña del mar	95	50	50	2 Grupos (47 y 48)
VI	Rancagua	50	0	35	2 Grupos (25 y 25)
VII	Talca	69	33	36	2 Grupos (34 y 35)
VIII	Concepción	75	33	33	2 Grupos (37 y 38)
IX	Temuco	44	22	32	1 Grupo (44)
X	Puerto Montt	36	17	22	1 Grupo (45)
XIV	Puerto Montt	9	9	9	
XI	Coyhaique	16	8	11	1 Grupo (16)
XII	Punta Arenas	24	8	8	1 Grupo (24)
XIII	Santiago	80	0	0	2 Grupos (40 y 40)
XV	Arica	27	0	3	1 Grupo (27)
Total		674			20 Grupos/Curso



Cada grupo/curso contará con la participación de un/a profesional del área Técnica pedagógica, quien cumplirá la función de contraparte institucional, sin implicar costo adicional para el proveedor.

E. ÁREAS DE CONTENIDOS

1. Articulación de los Contextos de Aprendizaje en función de la construcción de aprendizajes significativos
2. Conceptualización del Rol Mediador del Adulto (Referente Curricular JUNJI; Feuerstein, otros autores)
3. Desarrollo infantil y distinciones por Ciclo en coherencia con BCEP
4. Rol Protagónico del Niño y la Niña (Referente Curricular – Teorías sobre Protagonismo y Participación Infantil)
5. Pensamiento de buena calidad (creativo, reflexivo, crítico y metacognitivo)
6. Innovación Pedagógica en Educación Inicial para el 1° y 2° Ciclo
7. Técnicas de preguntas y afirmaciones para conducir la mediación
8. Reflexión crítica de la práctica.
9. Promoción del buen trato infantil

F. METODOLÓGICA DEL CURSO, MODALIDAD, DURACIÓN, EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN

- El o los oferentes deberán utilizar metodologías participativas para la entrega de contenidos
- Deberán utilizar ejemplos, referencias y material de trabajo concretos, con información y contexto institucional
- La metodología del curso debe contemplar la utilización de grupos de trabajo – taller para el desarrollo del mismo.
- Toda esta metodología debe definirse previamente.
- El curso debe durar 24 horas. 03 jornadas continuas de 08 horas. c/u
- Horario 09:00 a 18:00 horas. (días hábiles de martes a jueves en las regiones que requieren desplazamientos de otras localidades a la ciudad sede)
- Las/os participantes, deberán cumplir con el 100% de asistencia a la capacitación.
- El proveedor deberá aplicar una evaluación al término del curso, con nota expresada en una escala de 1 a 7, además entregar a la Unidad de Capacitación un informe técnico de los resultados de la capacitación grupal que contemple nombre del curso, nómina de participantes, calificación de cada alumna/o, fecha, cantidad de horas de duración del curso, timbre y firma de los responsables de ambas entidades.



- Durante el desarrollo de la capacitación se deben abordar de manera transversal a los contenidos del curso: la promoción del buen trato infantil Mediación Pedagógica, la perspectiva de género en la educación , práctica reflexiva, innovación pedagógica, desarrollo infantil 1° y 2° ciclo, protagonismo del niño y la niña, pensamiento de buena calidad.
- El proveedor deberá contemplar la Certificación de las participantes al finalizar el curso, el certificado debe incluir: Nombre del curso, nombre completo de la participante, calificación final, fecha, cantidad de horas, timbre y firma de los responsables de la entidad capacitadora

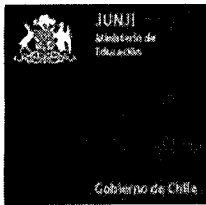
G. ATENCIÓN A PARTICIPANTES

El organismo oferente deberá asumir en el presupuesto los gastos de:

1. Local apropiado para dictar el curso
2. Dos (2) coffee-break (mañana y tarde) por día para el total de participantes
3. Almuerzo cada día para el total de participantes
4. Traslados (sólo para quienes provienen de otras provincias)
5. Alojamiento (sólo para quienes provienen de otras provincias)
6. Desayuno y cena (sólo para quienes alojan y provienen de otras provincias)

H. EXIGENCIAS REQUERIDAS

- El organismo oferente deberá incluir el currículum de los docentes que desarrollarán los contenidos, no se aceptarán relatores reemplazantes, sin previo consentimiento de la institución JUNJI.
- Los docentes de la propuesta, deberán contar con experiencia comprobada en las materias del curso.
- Previo a la realización del curso, los expositores externos, el equipo de la Unidad de Capacitación y la Unidad Solicitante deberán realizar al menos una reunión antes del inicio del curso, a fin de revisar la propuesta general, ver ajustes si se requiere o modificaciones que sean necesarias de incorporar al programa.
- Presentar propuesta de organización de la capacitación de acuerdo al número de personas participantes
- El curso deberá tener una duración de 24 horas, considerando revisión de aspectos teóricos y prácticos.
- Proponer una distribución de horas de trabajo o secuencia de actividades teniendo en cuenta que el total de las actividades no podrá superar el plazo establecido, presentando propuesta metodológica de abordaje de los contenidos de la capacitación y cronograma del curso.



- La capacitación deberá iniciarse a más tardar a 30 días de adjudicada la licitación.
- Proveer las condiciones logísticas adecuadas para que la actividad de capacitación se desarrolle en forma exitosa.
- El organismo deberá considerar pasajes y movilización, alojamiento locales apropiados para dictar los cursos, 2 coffee - break (mañana y tarde) por día y almuerzo para todos/as los/as participantes. Además, debe considerar desayuno y cena para los participantes que requieran alojamiento
- Proveer todo el material necesario carpetas, manuales, guías de trabajo y pendrive de respaldo como apoyo para el desarrollo del curso. El material proporcionado debe contener en la contraportada, temáticas de JUNJI, definidas previamente por el Director del Depto. de Administración y Recursos Humanos.
- El oferente que se adjudique la propuesta (proveedor) deberá participar en reunión con el Equipo del Departamento Técnico y de la Unidad de Capacitación Nacional, de manera previa a la ejecución de la capacitación.
- El proveedor deberá coordinar los traslados de las participantes, asegurando la permanencia durante todo el periodo de duración de la capacitación.
- El proveedor deberá entregar a la Unidad de Capacitación un ejemplar del material entregado las participantes

I. PRESUPUESTO

El presupuesto institucional referencial para la capacitación es de **\$108.170.000.-**

La oferta económica deberá ser detallada y valorizada por el oferente, y no podrá superar el presupuesto disponible por JUNJI para este Curso (el presupuesto disponible considera que es por el total del servicio requerido, incluyendo los impuestos).

El valor que se debe ingresar corresponde al valor total neto del servicio de capacitación por "Prácticas Pedagógicas de Calidad".

En la oferta económica el organismo deberá considerar la suma total de los costos en ítems distintos, según tabla N° 1, cada uno de estos conceptos deberá ser detallado y valorizado separadamente en la propuesta económica, la que no podrá superar el monto del presupuesto disponible por JUNJI para esta capacitación.



Tabla N°1

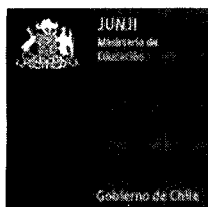
Regiones	N° Participantes	Relatoría y materiales	Alimentos y bebidas	Pasajes ida y vuelta	Otros Arriendos	Total
I	29					
II	35					
III	27					
IV	58					
V	95					
VI	50					
VII	69					
VIII	75					
IX	44					
X	36					
XI	16					
XII	24					
XIII	80					
XIV	9					
XV	27					
TOTAL	674					

J. EVALUACIÓN DE LAS OFERTAS

La evaluación de las ofertas la realizará una comisión conformada por la Directora del Departamento Técnico, una profesional de la Unidad de Capacitación, un representante de AJUNJI del Comité Bipartito de Capacitación y una profesional quien actuará como secretaria de actas, o quienes sus Jefaturas designen, todos/as funcionarios/as de la Junta Nacional de Jardines Infantiles. Ellos serán los encargados de estudiar, analizar, ponderar y evaluar las ofertas que se presenten.

La Comisión de evaluación o el encargado del proceso de compras, durante el proceso de evaluación de las ofertas, podrá solicitar aclaraciones a los proveedores a través del foro del portal www.mercadopublico.cl, siempre y cuando éstas no les confieran una situación de privilegio respecto de los demás competidores, esto es, en tanto no se afecten los principios de estricta sujeción a las bases y de igualdad de los oferentes.

Los criterios de evaluación de las ofertas, los puntajes y las ponderaciones que se asignarán a cada uno de ellos, serán los siguientes:



FACTORES PARA EVALUAR	
PRECIO	10%
Precio	10
EXPERIENCIA DEL ORGANISMO EN LA MATERIA	20%
El oferente que posea el mayor número de asesorías y cursos relacionados a los contenidos exigidos en esta licitación.	10
EXPERIENCIA DEL CUERPO DOCENTE	30%
Se evaluará a los profesionales por los años de experiencia en la materia de la capacitación (relatoría, docencia, investigaciones, asesorías, publicaciones).	10
CALIDAD TECNICA DE LA PROPUESTA	40%
Empresa que oferte menos de los contenidos requeridos en las Especificaciones Técnicas de esta licitación y/o la configuración propuesta de las capacitaciones no se adecuó al logro de los objetivos especificados por JUNJI.	1
Empresa que oferte sólo los contenidos requeridos en las Especificaciones Técnicas de esta licitación y la configuración propuesta de las capacitaciones permita el logro de los objetivos especificados por JUNJI	7
Empresa que oferte además de los contenidos requeridos en las Especificaciones Técnicas, otros temas concretos relacionados , que la comisión evalúe como aportes y que la configuración propuesta de las capacitaciones permita el logro de los objetivos especificados por JUNJI.	10
TOTAL	100%

La asignación de puntaje se describe en la siguiente tabla:

CRITERIOS Y PONDERACIÓN	FACTORES A EVALUAR	PUNTAJE	MEDIO DE VERIFICACIÓN
PRECIO 10 %	Se evaluará el precio ofrecido a través de la siguiente fórmula:	Puntaje máximo 10 puntos	Documento que valida la información
	$\frac{\text{Precio Oferta Menor} \times 10}{\text{Precio Oferta}}$	Puntaje Especifico; Será asignado según calificación de formula a propuesta económica más baja.	Precio indicado en Oferta Económica
	La empresa que posea un Precio de Oferta Menor, obtendrá 10 pts. Como máx., el resto será calificado por el resultado de la formula.		

Q. A.

CRITERIOS Y PONDERACIÓN	FACTORES A EVALUAR	PUNTAJE	MEDIO DE VERIFICACIÓN
EXPERIENCIA DEL ORGANISMO EN LA MATERIA 20 %	El oferente que posea el mayor número asesorías y cursos relacionados a los contenidos exigidos en esta licitación entre los años, 2009- 2012 , se evaluará este a través de la siguiente fórmula:	Puntaje máximo 10 puntos	Documento que valida la información
	Oferta con N° de asesorías y Cursos x 10 Oferta con Mayor N° de asesorías y Cursos	Puntaje Especifico; Será asignado según calificación propuesta con mayor N° de capacitaciones.	N° de asesorías y cursos indicado en Oferta Técnica según Curriculum de la Organización entre los años 2009 y 2013
	Para evaluar este criterio los oferentes deberán presentar un curriculum de la organización que considere: - Nómina de asesorías y cursos dictados en la materia de la presente licitación, entre los años 2009 y 2013 - Nómina de los principales clientes nacionales a los que haya proporcionado servicios materia de la presente licitación, con número de teléfono y nombre de contacto.		

CRITERIOS Y PONDERACIÓN	FACTORES A EVALUAR	PUNTAJE	MEDIO DE VERIFICACIÓN
EXPERIENCIA DEL CUERPO DOCENTE 30 %	Se evaluará a los docentes propuestos para la capacitación, el organismo oferente que tenga el mayor promedio de años de experiencia en la materia (relatoría, docencia, investigaciones, asesorías, publicaciones), se evaluará este a través de la siguiente fórmula:	Puntaje máximo 10 puntos	Documento que valida la información
	Oferta con años de experiencia x 10 Oferta con Mayor número de años de experiencia	Puntaje Especifico; Será asignado según calificación propuesta con mayor N° de experiencia.	Curriculum de los docentes propuestos
	Para evaluar este ítem los oferentes deberán adjuntar en su oferta, los currículos vitae de cada miembro del equipo y documentos que acrediten o certifiquen los años de experiencia en la materia objeto de esta licitación.		



CONTENIDOS DEL CURSO 40 %	Para evaluar este criterio el oferente deberá adjuntar al portal Mercado Público una descripción (desarrollo) y configuración de los contenidos de la capacitación propuesta.	Puntaje máximo 10 puntos por ítem		Documento que valida la información
	Empresa que oferte menos de los contenidos requeridos en las Especificaciones Técnicas de esta licitación y/o la configuración propuesta de las capacitaciones no se adecuó al logro de los objetivos especificados por JUNJI.	Puntaje Especifico	1	Oferta Técnica
	Empresa que oferte sólo los contenidos requeridos en las Especificaciones Técnicas de esta licitación y la configuración propuesta de las capacitaciones permita el logro de los objetivos especificados por JUNJI		7	
	Empresa que oferte además de los contenidos requeridos en las Especificaciones Técnicas, otros temas concretos relacionados, que la comisión evalúe como aportes y que la configuración propuesta de las capacitaciones permita el logro de los objetivos especificados por JUNJI. <u>Desarrollo de los contenidos se refiere a una descripción detallada de cada tema solicitado en las bases y a la presentación de otros contenidos concretos que constituyen un aporte para el cumplimiento de los objetivos del curso.</u> <u>Configuración se refiere a la descripción detallada de horario para cada contenido, metodologías de aprendizaje, evaluación y de seguimiento, material bibliográfico de apoyo y soporte que se utilizara y otros aportes que constituyan mayor tiempo para el tratamiento del tema, delineación de técnicas y herramientas metodológicas para el aprendizaje, la evaluación y el seguimiento y material bibliográfico y de apoyo pedagógico en formato físico y digital.</u>		10	

No se adjudicarán aquellos oferentes que califiquen con nota 1 en el criterio Contenidos del curso

En caso de igualdad de condiciones en el puntaje final, se privilegiará al oferente que haya obtenido el mayor puntaje en el ítem de experiencia del relator.

Santiago-Marzo de 2013