

REF: Aprueba Plan Anual de Capacitación año 2013.

SANTIAGO, 21 de marzo de 2013.

RESOLUCION EXENTA Nº 144

VISTOS:

- a) Las facultades que me confiere el Art. 8º y 9º letra h) del DL. Nº 2.224 de 1978, modificado por la ley Nº 20.402 que crea el Ministerio de Energía, estableciendo modificaciones al DL Nº 2.224, de 1978 y a otros cuerpos legales;
- b) Lo dispuesto en el Párrafo 3 "de la Capacitación" del Decreto con Fuerza de Ley Nº 29, del 16 de Junio de 2004, que aprueba el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834.
- c) La Ley Nº 20.641, de 2012, de Presupuestos del Sector Público para el año 2013, letra a) de la Glosa 03 respecto a "Capacitación y Perfeccionamiento" de la Partida: 24, Capítulo: 02, Programa: 01 Comisión Nacional de Energía;
- d) La Resolución Nº 1.600 del 30 de Octubre de 2008 de la Contraloría General de la República; y

CONSIDERANDO:

- a) Que como parte de las políticas de Recursos Humanos de la Comisión, es importante contar con un Plan Anual de Capacitación;
- b) Las necesidades existentes en la Comisión Nacional de Energía de capacitar a sus funcionarios, con el objeto de que estos desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarias para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionales;
- c) La detección de necesidades de capacitación realizada para el año 2013;
- d) La propuesta de Plan Anual de Capacitación año 2013, realizada por el Comité Bipartito de Capacitación, la cual consta en acta de dicho Comité, del día 21 de marzo de 2013;

RESUELVO:

- I. **Apruébase**, el Plan Anual de Capacitación para el año 2013, en los términos que se indica a continuación:

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2013

Santiago, 21 de marzo de 2013

PRESENTACIÓN

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

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

1.- ANTECEDENTES GENERALES

CUADRO N°1

Información Planificada año 2013	Dato
1.1.) Presupuesto total asignado por glosa a la institución a ser utilizado en actividades de capacitación (año 2013).	\$ 20.485.000
1.1.1.) Presupuesto a utilizar en Cursos Contratados con Terceros y en Pago a Profesores y Monitores (año 2013).	\$ 20.485.000
1.1.2.) Presupuesto a utilizar en otros gastos asociados exclusivamente a actividades de capacitación, sean éstos viáticos y/o pasajes (si procede).	\$ 0
1.2.) Otros fondos obtenidos para capacitación , al margen de los recursos de glosa año 2013 (si procede).	\$ 0
1.3.) Total de actividades de capacitación que se han planificado realizar durante el año 2013. (aprox.)	15

2.- IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN:

La Comisión Nacional de Energía tiene considerado capacitar a las Jefaturas y sus subrogantes en materia de Liderazgo y Manejo de Conflicto y Oratoria, Presentaciones y Multimedia, al estamento profesional en materias técnicas de las Áreas respectivas y a los estamentos profesional y técnico en herramientas de idiomas, fortaleciendo el Inglés.

El propósito de la Capacitación es fortalecer las brechas de competencias específicas identificadas en el proceso de detección de necesidades de capacitación para el año 2013.

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

Existen los siguientes mecanismos de selección de beneficiarios de capacitación:

- La priorización de las actividades de capacitación la realiza el Comité Bipartito de Capacitación, considerando los resultados del Levantamiento de Detección de Necesidades de Capacitación realizada en el Servicio (recopilación de formulario de detección de necesidades de capacitación priorizadas por el Jefe de Área, en base a las necesidades individuales identificadas por los funcionarios, más las establecidas por dichas Jefaturas; entrevista con el Secretario Ejecutivo y Jefaturas de Áreas si lo amerita). Producto de lo anterior, el Comité presenta para la revisión y aprobación del Secretario Ejecutivo el Plan Anual de Capacitación año 2013. Los criterios utilizados para la preselección variarán según los requerimientos institucionales y criterios del Secretario Ejecutivo propiamente tal.
- Las necesidades de capacitación que requieran las Jefaturas para el personal de su dependencia y que se presentan en el transcurso del año, pasan al trámite de admisibilidad del Comité, previa verificación de existencia de disponibilidad presupuestaria de la glosa de capacitación. Dichas solicitudes deberán ser tramitadas según formatos y plazos exigidos en el Procedimiento de Capacitación y deberá contar con la justificación de la Jefatura del Candidato y luego del análisis del Comité del Comité Bipartito de Capacitación se recomendará para la aprobación final del Secretario Ejecutivo.

A continuación se detalla algunos de los criterios de selección de beneficiarios/as según condición contractual, modalidad de la capacitación, que podrán ser considerados por el Comité Bipartito de Capacitación, para efecto de los cursos que se impartan en la Comisión:

a. Criterios de selección de los participantes Planta y Contrata:

Requerimientos del Área.	del	Revisión de los objetivos estratégicos del área en que se desempeña y cantidad de productos que debe lograr anualmente.
Evaluación de Desempeño.	de	Resultado de la evaluación del desempeño del funcionario.
Capacitaciones anteriores financiadas por CNE		Nº de capacitaciones realizadas y no finalizadas a través de la CNE y evaluación obtenida.
Incidentes críticos		Porcentaje de deserciones, investigaciones sumarias, anotaciones de demérito, otros
Descripción y Valorización de Cargos (Pertinencia con el Cargo)	y	Pertinencia del curso con el fortalecimiento de brechas de competencias identificadas en la descripción de cargos.
Antigüedad y continuidad en la CNE	y	Años de servicios en CNE y hoja de vida del funcionario.

b. Criterios de selección de los participantes Honorarios Suma Alzada:

Condición Contractual	Sólo podrán acceder a capacitación, aquellos contratos que tengan la cláusula jurídica que explicita su derecho a capacitación.
Requerimientos del área	Revisión de los objetivos estratégicos del área en que se desempeña y cantidad de productos que debe lograr anualmente.
Capacitaciones anteriores financiadas por CNE	Nº de capacitaciones realizadas a través de la CNE y evaluación obtenida.
Antigüedad y continuidad en la CNE	Años trabajados en CNE y hoja de vida del funcionario.
Incidentes críticos	Reprobaciones y/o deserciones de cursos de capacitación, entre otros.
Descripción y Valorización de Cargos (Pertinencia con el Cargo)	Pertinencia del curso con el fortalecimiento de brechas de competencias identificadas en la descripción de cargos según funciones establecidas en su contrato.

c. Ponderación de criterios de selección de beneficiarios:

Solo se ponderarán aquellos factores factibles de medir.

Puntajes	0	50	100
Evaluación de Desempeño (15)	Lista 3 o 4	Lista 2	Lista 1
Pertinencia con el Cargo (30)	No tiene relación con el cargo	Relación parcial con las funciones que desempeña en el cargo	Relación total con las funciones del cargo
Antigüedad y continuidad en la CNE (5)	Menos de 6 meses en la CNE	Entre 6 meses y un año en la CNE	Más de un año en la CNE
Requerimientos del Área (20)	No tiene relación con los objetivos estratégicos del Área	Relación parcial con los objetivos estratégicos del Área	Relación total con los objetivos estratégicos del Área
Incidentes críticos (10)	Tiene 2 o más incidentes críticos en su hoja de vida en el último año.	Tiene 1 incidentes críticos en su hoja de vida en el último año.	No tiene incidentes críticos en su hoja de vida en el último año.
Capacitaciones anteriores (20)	Deserta al menos un curso en los dos últimos años		No deserta curso

4.- MECANISMOS DE SELECCIÓN DE LOS ORGANISMOS CAPACITADORES

La Unidad de Recursos Humanos, elaboró un sistema para evaluar y seleccionar a los oferentes, que permita objetivamente, seleccionar al Organismo Capacitador más idóneo para los cursos que se dicten, dentro de la oferta de capacitación que se presenta en mercado público.

Asociado a lo anterior, en general la evaluación de las ofertas técnicas será realizada conforme a los criterios de evaluación, puntajes y porcentajes técnicos que se indican en el siguiente cuadro:

Puntajes	0	25	50	75	100	Porcentaje Técnico
Criterios de Evaluación						
Contenidos	No cumple o cumple parcialmente con los tópicos de contenidos requeridos.	No aplica.	No aplica.	Cumple totalmente con los tópicos de contenidos requeridos.	Cumple totalmente con los tópicos de contenidos requeridos e incorpora contenidos adicionales.	15%
Docente(s)	Ningún docente con grado académico de Magister, Mas-ter o MBA en el Área de Economía, Administración, Finanzas o afín.	No aplica.	Al menos un docente con grado académico de Magister, Mas-ter o MBA en el Área de Economía, Administración, Finanzas o afín.	No aplica.	Al menos un docente con grado académico de Doctor en el Área de Economía, Administración, Finanzas o afín.	15%
Experiencia Universitaria	Equipo en promedio menos de 1 año de experiencia como profesores universitarios.	Equipo en promedio entre 1 a 4 años de experiencia como profesores universitarios.	Equipo en promedio entre 5 a 8 años de experiencia como profesores universitarios	Equipo en promedio entre 9 a 11 años de experiencia como profesores universitarios	Equipo en promedio más de 11 años de experiencia como profesores universitarios	20%
Presentación de Contenidos y Metodología	No describe los módulos a dictar ni metodología	Descripción parcial de los módulos a dictar y de la metodología	Descripción detallada de los módulos a dictar y metodología	Descripción detallada de los módulos a dictar, N° horas por sesión y metodología	Descripción detallada de los módulos, N° de horas por sesión, docente que lo dicta y metodología	10 %
Propuesta Metodológica (Se evaluará la metodología en relación al objetivo del curso, el equipo docente y la experiencia del organismo capacitador en curso similares).	Oferente cumple con requisitos de la propuesta metodológica (con más de 3 observaciones)	Oferente cumple con requisitos de la propuesta metodológica (con 3 observaciones)	Oferente cumple con requisitos de la propuesta metodológica (con 2 observaciones)	Oferente cumple con requisitos de la propuesta metodológica (con 1 observaciones)	Oferente cumple con todos los requisitos de la propuesta metodológica (sin observaciones)	20%
Diploma del Curso	Diploma del Curso otorgado por Persona Natural	Diploma del Curso otorgado por Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica	Diploma del Curso otorgado por OTEC, o Universidad no acreditada o Centro de Estudio/Entidad relacionada.	Diploma del Curso otorgado por Universidad Acreditada por menos de 4 años o Centro de Estudio/Entidad relacionada.	Diploma del Curso otorgado por Universidad Acreditada a lo menos 4 años o Centro de Estudio/Entidad relacionada.	20%
TOTAL						100%

Serán inadmisibles las Ofertas Técnicas cuyo puntaje mínimo total ponderado sea inferior a los 65 puntos; o bien que en alguno de los criterios de evaluación arriba definidos obtenga menos de 50 puntos, a excepción del criterio Propuesta Metodológica.

Las ofertas Técnicas que sean inadmisibles no serán evaluadas económicamente.

a) Evaluación Técnica

La evaluación técnica de las ofertas será realizada conforme a la siguiente expresión:

$$PT\ i = \text{Puntaje Técnico } i = \sum_{j=1} \text{puntaje } ij \times \text{porcentaje técnico } j$$

Con i : número de oferta, con valores de 1 a m
 m : número total de ofertas
 j : criterio de evaluación
 n : número total de criterios de evaluación

b) Evaluación Económica (Ponderación 20%)

La evaluación de las ofertas económicas que hayan pasado la etapa de evaluación técnica, será practicada mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$PE\ i = \text{Puntaje Económico } i = (V\ \text{min} / V\ i) * 100$$

Donde $V\ \text{min}$: Valor Bruto mínimo ofertado en la licitación en pesos
 $V\ i$: Valor Bruto de la oferta i en pesos

Consideraciones:

La Evaluación Económica no procederá con ofertas únicas.

En caso de ofertas únicas, en atención a que no procederá su evaluación económica, su puntaje final será solamente el puntaje obtenido en la evaluación técnica.

c) Ponderadores y fórmula de cálculo puntaje final

La evaluación de las ofertas técnicas y económicas será realizada conforme a los siguientes ponderadores:

Ponderadores Globales	% (Porcentaje)
Ponderador Oferta Técnica	80%
Ponderador Oferta Económica	20%
Total	100%

La evaluación definitiva de las ofertas será realizada conforme a la siguiente expresión:

$$\text{Puntaje Final} = PT\ i \times \text{Ponderador Oferta técnica} + PE\ i \times \text{Ponderador Oferta Económica}$$

Los resultados de la evaluación se consignarán en un acta, en la cual se ordenarán las propuestas recibidas de mayor a menor puntaje ponderado, explicitando los factores de evaluación y la forma de cálculo de los puntajes.

En caso de ofertas únicas, en atención a que no procederá su evaluación económica, su puntaje final será solamente el puntaje obtenido en la evaluación técnica.

d) Resolución de Empates.

En caso de existir empate entre dos o más propuestas se adjudicará al proponente que tenga el mayor puntaje en el criterio de evaluación: Docente(s). En caso de persistir el empate, la licitación se adjudicará al proponente que haya obtenido el mayor puntaje promediado entre los criterios de evaluación: Experiencia Universitaria, Docente(s) y Diploma del Curso.

En caso que, no obstante lo anterior, la situación de empate subsista se adjudicará a la oferta que haya sido ingresada primero, según el comprobante de ingreso de oferta emitido por la Dirección de Compras y Contrataciones Públicas en el portal www.mercadopublico.cl.

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

CUADRO N°2

Nº	Indicador	Fórmula	Meta comprometida
1	Funcionarios capacitados versus dotación efectiva	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios capacitados año} / \text{Dotación efectiva año}) * 100$	50%
2	Acciones de capacitación ejecutada versus las programadas en el plan anual	$(\text{Total de actividades ejecutadas} / \text{Total de actividades programadas}) * 100$	80%
3	Presupuesto ejecutado versus presupuesto total	$(\text{Total de presupuesto ejecutado} / \text{Total presupuesto asignado}) * 100$	90%
4	Participantes que califican como satisfactorio la capacitación desarrollada versus total de funcionarios evaluados.	$(\text{Total de participantes capacitados que califican como satisfactoria (Excelente-Bien) la capacitación entregada} / \text{Total de funcionarios capacitados encuestados}) * 100$	80%

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

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

La metodología para detectar el grado de satisfacción de los participantes en cursos de 12 a más horas de duración es mediante la aplicación de un cuestionario de evaluación de la capacitación (RH-CA-7.5-P1-R6) según el Procedimiento del Sistema de Capacitación (RH-CA-7.5-P1) que se entrega al funcionario una vez finalizado su curso.

Los principales aspectos o variables que mide el cuestionario son:

a) Rendimiento del Docente; Para este fin se pide que considere la siguiente escala conceptual:

Escala	Concepto
4	Excelente: el (la) relator(a) superó los niveles de calidad esperados.
3	Bien: el (la) relator(a) cumplió con los niveles de calidad esperados.
2	Regular: el (la) relator(a) demostró parcialmente sus competencias.
1	Mal: el (la) relator(a) no cumplió con las expectativas del curso.

b) Cumplimiento de los objetivos del programa y calidad de las instalaciones;

Escala	Concepto
4	Excelente: superó los niveles de calidad esperados.
3	Bien: cumplió con los niveles de calidad esperados.
2	Regular: demostró parcialmente los niveles de calidad esperados.
1	Mal: no cumplió los niveles de calidad esperados.

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

La metodología de aprendizaje variará según el tipo de capacitación y horas destinada para la actividad. En el caso de los seminarios, charlas y conferencias sólo se requiere la asistencia de la persona beneficiada. En tanto, para los cursos, talleres, diplomados o aprendizaje a distancia se exige a los organismos capacitadores que oferten su propuesta con las siguientes características de métodos de evaluación;

- a. Diagnóstico inicial si lo amerita (ej. Cursos de inglés, u otro)
- b. Descripción de exámenes y/o informes a rendir por el alumno, para acreditar sus conocimientos.
- c. Descripción de porcentaje de asistencia si ésta constituye parte de la calificación del alumno.

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

La Comisión Nacional de Energía cuenta con una metodología de aplicabilidad de lo aprendido por los/as participantes. La aplicabilidad de lo aprendido se mide mediante una encuesta que se denomina "Evaluación de la Eficacia de la Capacitación" (RH-CA-7.5.P1-R7). Dicha encuesta es un registro normado bajo la ISO 9001:2008 y formalizado en el Procedimiento del Sistema de Capacitación (RH-CA-7.5-P1).

La encuesta se aplica a cursos que cumplan con cierto rango de horas ejecutadas y desde el tercer mes de finalizado el curso. El formulario es respondido por el Jefe Directo del capacitado, por un compañero directo que supervise su trabajo o por el propio capacitado (autoevaluación).

7.- PROGRAMA DE CAPACITACIÓN AÑO 2013

A continuación se presentan las actividades de capacitación que se realizarán durante el año, de acuerdo a los resultados obtenidos en el Informe de Diagnóstico de Detección de Necesidades de Capacitación año 2013.

Nº	Nombre actividad de capacitación programada	Capacitación Pertinente para la promoción (DS.69) SI/NO	Necesidad de capacitación a la que corresponde	Fecha tentativa de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (marque con una x)		Monto estimado de inversión (\$)
					Nivel central	Regiones	Interna	Externa	
1	VMware View: Install, Configure, Manage and troubleshooting	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación	1º semestre.	1	--	--	x	1.675.000
2	Capacitación Ose 2000.	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación	1º o 2º semestre	4	--	--	x	3.652.250
3	Inglés	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación	1º o 2º semestre	25	--	--	x	4.671.000
4	Curso de SQL y Base de Datos	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	1º o 2º semestre	1	--	--	x	2.500.000
5	Encuentro Energético ElecGas 2013.	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	1º o 2º semestre	4	--	--	x	1.023.400
6	Foro SIC	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	2º semestre	3	--	--	x	430.650
7	Foro SING	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	2º semestre	3	--	--	x	680.700
8	Jornadas de Derecho Eléctrico	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	1 o 2º semestre	4	--	--	x	1.200.000
9	Liderazgo y Manejo de Conflicto	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	1 o 2º semestre	16	--	--	x	2.000.000
10	Oratoria, Presentaciones y Multimedia	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	1 o 2º semestre	16	--	--	x	2.000.000
11	Configuring and Troubleshooting Windows Server 2008 Active Directory Domain Services.	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	2º semestre	1	--	--	x	652.000
12	Curso Taller Evaluación de Desempeño	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	2º semestre	49	--	x	--	0
13	Curso Remuneraciones Contraloría	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	1º o 2º semestre	2	--	--	x	0
14	Curso Contabilidad Pública	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	1º o 2º semestre	1	--	--	x	0
15	Cursos Manejo Eficiente de Gestión Documental	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	2º semestre	8	--	x	--	0
TOTALES (\$)					138				\$ 20.485.000

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

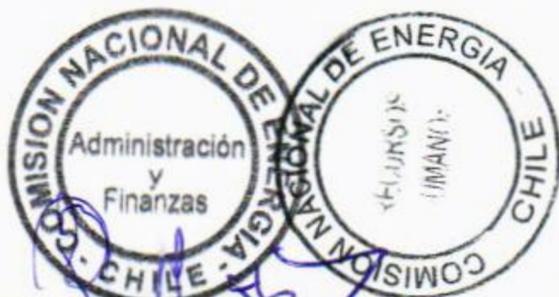
CUADRO N°3

Mecanismos de difusión de actividades y del proceso de capacitación que se utilizará en el periodo 2013	% Aproximado de dotación informada (cobertura)
1.Resolución Exenta	100%
2.Correo Electrónico	100%

Anótese y archívese,



JUAN MANUEL CONTRERAS SEPÚLVEDA
Secretario Ejecutivo
COMISIÓN NACIONAL DE ENERGÍA



PRM/PBP/NEI/JGL

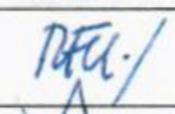
- Jefatura Área Administración, Finanzas y RR.HH.
- Jefatura Unidad de Abastecimiento.
- Jefatura Unidad de Recursos Humanos.
- Oficina de Partes.

ACTA COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACION

FECHA DE REUNIÓN: 21-03-2013

HORA: 11:00 horas.

ASISTENCIA:

Representantes de los Funcionarios	Firma
PAOLA LLANOS	
MARCO NAVARRETE	
Representantes de la Dirección	Firma
RICARDO FUENTES	
XIMENA OVIEDO	

❖ **PAUTA DE REUNION**

- 1) Plan Anual Capacitación año 2013.
 - a) Comité analiza el resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, producto de las necesidades y requerimientos remitidos por las distintas Áreas de la Comisión, que se presenta a continuación:



Rótulos de fila	Valores	
	Suma de MONTO	Cuenta de NOMBRE Y APELLIDO
1 - VMware View: Install, Configure, Manage and troubleshooting. *	3 350.000	2
Capacitación Ose 2000.	5 500.000	4
Contabilidad Pública I y II	-	1
Curso de Inglés.	4 671.000	25
Curso de LEAP.	100.000	1
Curso de Liderazgo Aplicado.	600.000	2
Curso de manejo de Software STATA, SPSS, Matlab y Mathematica	1 200.000	3
Curso de manejo de Software de suite de office.	200.000	1
Curso de Planificación y Control de Gestión.	3 500.000	5
Curso de Regulación de mercados.	400.000	1
Curso de SQL.	2 500.000	10
Cursos de Diseño, Administración y Gestión de Bases de Datos.	2 400.000	10
Diplomado en Regulación Económica, UAI.	6 632.044	2
Evaluación de Proyectos de Inversión para el Sector Eléctrico CIER y CACIER.	2 500.000	5
Manejo eficiente de gestión documental.	500.000	1
Negociación Avanzada Modelo Harvard	3 000.000	1
Participación en Elecgas.***	2 558.500	10
Participación en Foro SIC****	1 435.500	10
Participación en Foro SING **	2 269.000	10
Participación en Jornadas de Derecho Eléctrico.	3 000.000	10
Participación en Seminarios Internacionales.*****	35 000.000	10
Remuneraciones		1
Seminario de sistemas de Potencia.	1 200.000	4
Taller de Oratoria, Exposiciones y Negociación.	400.000	2
(en blanco)		
2 - Configuring, Managing and Maintaining Windows Server 2008 Servers.	1 304.000	2
3 - Configuring and Troubleshooting Windows Server 2008 Active Directory Domain Services.	1 304.000	2
Total general	85.524.044	135

b) Del análisis anterior, y dado que la glosa presupuestaria establece un monto de M\$20.485, el Comité Bipartito de Capacitación ha determinado priorizar y proponer al Secretario Ejecutivo, los siguientes cursos para el Plan Anual de Capacitación año 2013:

Nº	Nombre actividad de capacitación programada	Capacitación Pertinente para la promoción (DS.69) SI/NO	Necesidad de capacitación a la que corresponde	Fecha tentativa de realización	Nº estimado de participantes que se capacitarán año 2013		Tipo de actividad (marque con una x)		Monto estimado de inversión (\$)
					Nivel central	Regiones	Interna	Externa	
1	VMware View: Install, Configure, Manage and troubleshooting	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación	1º semestre.	1	--	--	x	1.675.000
2	Capacitación Ose 2000.	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación	1º o 2º semestre	4	--	--	x	3.652.250
3	Inglés	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación	1º o 2º semestre	25	--	--	x	4.671.000
4	Curso de SQL y Base de Datos	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	1º o 2º semestre	1	--	--	x	2.500.000
5	Encuentro Energético ElecGas 2013.	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	1º o 2º semestre	4	--	--	x	1.023.400
6	Foro SIC	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	2º semestre	3	--	--	x	430.650
7	Foro SING	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	2º semestre	3	--	--	x	680.700
8	Jornadas de Derecho Eléctrico	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	1 o 2º semestre	4	--	--	x	1.200.000
9	Liderazgo y Manejo de Conflicto	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	1 o 2º semestre	16	--	--	x	2.000.000
10	Oratoria, Presentaciones y Multimedia	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	1 o 2º semestre	16	--	--	x	2.000.000
11	Configuring and Troubleshooting Windows Server 2008 Active Directory Domain Services.	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	2º semestre	1	--	--	x	652.000
12	Curso Taller Evaluación de Desempeño	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	2º semestre	49	--	x	--	0
13	Curso Remuneraciones Contraloría	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	1º o 2º semestre	2	--	--	x	0
14	Curso Contabilidad Pública	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	1º o 2º semestre	1	--	--	x	0
15	Cursos Manejo Eficiente de Gestión Documental	NO	Brechas de Competencias transversales y/o Capacitación.	2º semestre	8	--	x	--	0
TOTALES (\$)					138				\$ 20.485.000

- c) Sin perjuicio de lo anterior, el Comité recomienda ver la factibilidad que el curso de OSE 2000, pueda ser realizado por una mayor cantidad de funcionarios, para efecto que la Unidad de Recursos Humanos lo tenga en consideración al momento de licitar/contratar el curso.

❖ **SEGUIMIENTO DE ACTA ANTERIOR**

Actividad	Resultado de la Actividad	Estado (Cerrado o Abierto)
<u>Reiterar el envío de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación e incorporar dichas necesidades a la Propuesta de Plan Anual de Capacitación año 2013 , para ser revisada por el Comité</u>	Se solicitó que las Áreas faltantes remitieran su Diagnóstico de Necesidades, recibiendo de Administración y consultando a las demás Áreas faltantes (Jurídica y Regulación), presentándose el resultado resumido del Diagnóstico en esta reunión.	<u>Cerrado.</u>
No hay		

❖ **CONCLUSIONES DE LA REUNIÓN**

Recomendaciones del CBC	Responsable de realizar la acción	Medio de Verificación
<u>Ver la factibilidad de incorporar más funcionarios al curso de OSE 2000.</u>	Encargado de Capacitación	Resolución Exenta y Correo electrónico.

❖ **VARIOS**

No hay.