



RESOLUCION EXENTA N° FC-P-00340
MAT: MODIFICA RESOLUCION EXENTA
N° FC-P-00047 MAT: APRUEBA ESTRATEGIA
DE FORMACIÓN TRIENAL Y PLAN
ANUAL DE CAPACITACIÓN 2024
SANTIAGO, 24-05-2024

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N.º 18.989, orgánica que crea el Fondo de Solidaridad e Inversión Social; en el DFL 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; La Ley N° 21.640 de Presupuestos del Sector Público para el año 2024; Resolución N° 7 de 2019, de la Contraloría General de la República que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón; la Resolución N° 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra q) de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley 19.882; en el Decreto Exento N° 35 de fecha 12 de septiembre de 2023 del Ministerio de Desarrollo Social y Familia que determina el orden de subrogación en el cargo de Director Ejecutivo del FOSIS y demás antecedentes tenidos a la vista.

CONSIDERANDO:

1°.- Que, el Fondo de Solidaridad e Inversión Social es un servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es financiar en todo o parte planes, programas, proyectos y actividades especiales de desarrollo social, los que deberán coordinarse con los que realicen otras reparticiones del Estado.

2°.- Que, el FOSIS tiene como misión institucional "Contribuir a la superación de la pobreza y vulnerabilidad social a través de estrategias que fortalezcan la cohesión social, las habilidades y capacidades de personas, familias y comunidades, con pertinencia territorial y enfoque de género".

3°.- Que, uno de los focos esenciales en la gestión de recursos humanos es alcanzar el máximo desarrollo de sus colaboradores; en este contexto el FOSIS busca constantemente relevar las competencias de sus equipos de trabajo, mejorando y apoyando sus planes de formación continua.

4°.- Que, dentro de los aspectos claves para desarrollar a las personas, se encuentra el proceso de capacitación y el perfeccionamiento de nuestros/as funcionarios/as y trabajadores/as, el cual se planifica y ejecuta regularmente a través de nuestro Plan Anual de Capacitación.

5°.- Que, para lo anterior resulta necesario definir y formalizar, los principales ejes estratégicos de capacitación de la Institución, por cuanto se debe promover el perfeccionamiento y formación continua de los(as) funcionarios(as) y trabajadores(as) del FOSIS, entregándoles las herramientas y habilidades para alcanzar los objetivos institucionales.

6°.- Que, la Glosa 03 del Subtítulo 22, de la Partida 21, Capítulo 02, Programa 01, "Fondo de Solidaridad e Inversión Social", de la Ley N°21.516 de Presupuestos del Sector Público para el año 2024, dispone recursos destinados a la capacitación y perfeccionamiento.

7°.- Que, Fosis ha planificado para el año 2024 el desarrollo de las diferentes actividades, que resulta necesario definir y formalizar, para alcanzar los objetivos institucionales.

8°.- Que, con el fin de dar cumplimiento a los procedimientos establecidos en el Sistema Nacional de la Calidad y a las instrucciones impartidas por el Servicio Civil, resulta necesario aprobar el Plan Trienal de Capacitación y el Plan Anual de Capacitación a través de un acto administrativo.



9°.- Que en el marco del Programa de trabajo de Género para el año 2024, se debe incluir en este PAC una medida de capacitación de nivel avanzado para los funcionarios y funcionarias del FOSIS.

10.- La necesidad de incorporar el curso de Sistema de Integridad- Integridad Pública.

RESUELVO:

1.- MODIFIQUÉSE el Plan Trienal de Formación y Capacitación correspondiente a los años 2023-2024

2°.- APRUÉBASE el Plan Anual de Capacitación 2024, cuyo tenor es el siguiente:

Antecedentes generales del Plan Trienal de capacitación y formación

Misión del Servicio	Contribuir a la superación de la pobreza y vulnerabilidad social a través de estrategias que fortalezcan la cohesión social, las habilidades y capacidades de personas, familias y comunidades, con pertinencia territorial y enfoque de género
Objetivos Estratégicos	1 Contribuir a la superación de la pobreza y vulnerabilidad social a través de la promoción de un modelo de gestión centrado en la familia que entregue oportunidades para la generación autónoma de ingresos, la habilitación social y el mejoramiento de la vivienda y el entorno de familias y comunidades.
	2 Mejorar en forma continua nuestra oferta programática, a través del diseño, rediseño y fortalecimiento de sus componentes sobre la base de evaluaciones de impacto, de resultados y gestión de información disponible en el servicio y la academia, para que ésta se adapte a las necesidades de las familias en mayor situación de pobreza y vulnerabilidad y mejore su calidad de vida.
	3 Implementar una nueva mirada de colaboración entre actores públicos y privados a través de la gestión de alianzas y búsqueda de nuevas fuentes de recursos para la superación de la pobreza.
	4 Responder de forma eficaz y eficiente a las necesidades de los usuarios a través de la modernización y transformación digital del servicio para mejorar la satisfacción de los usuarios.
	5 Instalar un espacio de pilotaje para la generación de nuevas políticas y programas integrales para grupos y territorios de alta vulnerabilidad social, a través de una metodología de escalamiento de pilotos probados como exitosos, que entregue soluciones adecuadas a sus necesidades específicas.

Estrategia de formación trienal de capacitación y formación:

Nombre Actividad o Área Temática de Capacitación que se	Línea de Formación de Actividad o Área Temática de Capacitación que se incorpora	Necesidad a la que responde la definición de la actividad o Área Temática de	Grupo Objetivo a	Programación
---	--	--	------------------	--------------



Incorpora.		Capacitación que se incorpora	Capacitar	(Año/Años)
1.- Gestión por procesos y herramientas de actualización transversal.	Técnica	Responde a la necesidad de rediseño de procesos (procedimientos, herramientas e instrumentos de mejora continua de la labor interna y áreas de apoyo). Vinculado con el desafío de la Regionalización y descentralización de los procesos más relevantes de la institución.	Administrativo Directivo Técnico Profesional	2022 2023 2024
2.- Articulación intersectorial	Técnica	Necesidad de Gestionar y articular redes público-privadas para el desarrollo de las Políticas públicas principalmente relacionadas con las temáticas de (infancia-adulto mayor-jóvenes “ninis” – Campamentos-Personas privadas de libertad y cuidadores de personas con dependencia)	Administrativo Directivo Técnico Profesional	2022 2023 2024
3.- CASEN y desafíos en materia de pobreza	Técnica	Necesidad de seguir la Transversalización de las temáticas género. Incorporación de una base conceptual y caracterización de la pobreza para enfrentar el nuevo enfoque Familiar de la intervención FOSIS.	Administrativo Directivo Técnico Profesional	2022 2023 2024
4.- Innovación	Técnica	Desafío de incorporar nuevas metodologías, procesos y herramientas en el diseño de atención transversal a los usuarios de FOSIS.	Administrativo Directivo Técnico Profesional	2022 2023 2024
5.- Transformación digital	Técnica	Necesidad de adaptar y modernizar las operaciones, procesos y estrategias de nuestra organización para aprovechar plenamente las tecnologías digitales y de esta manera promover la transparencia, la participación ciudadana y la toma de decisiones basada en datos.	Administrativo Directivo Técnico Profesional	2022



				2023
				2024
6.- Gestión centrada en el usuario	Habilidades	Centrada en la actualización de programas y procesos vigentes, con consideración en los códigos de ética y sistemas de integridad.	Administrativo Directivo Técnico Profesional	2022 2023 2024
7.- Herramientas de apoyo conductuales relacionales	Habilidades	Necesidad de retroalimentación y definición de metas, desarrollo de habilidades directivas, experiencia en trabajo en equipo, enfoques en comunicación efectiva	Administrativo Directivo Técnico Profesional	2022 2023 2024
8.- Desarrollo Social, Género e Inclusión Laboral.	Habilidades	Necesidad de seguir trabajando en temáticas de sensibilización en materias de inclusión laboral y grupos vulnerables. construir una sociedad más justa y equitativa, donde se reduzca la pobreza, se promueva la igualdad de género y se garantice el acceso igualitario a oportunidades laborales para todas las personas, independientemente de su género u otras características personales.	Administrativo Directivo Técnico Profesional	2022 2023 2024
9.- Estado verde	Habilidades	Incorporar en los hábitos laborales la variable ambiental, propendiendo a la eficiencia en el uso de materiales de oficina, residuos sólidos, agua, energía, entre otros. Disminuir los impactos ambientales de los Organismos de la Administración del Estado, principalmente la huella de carbono de estos.	Administrativo Directivo Técnico Profesional	2022 2023 2024

Antecedentes generales del Plan anual de Capacitación año 2024:

1. Presupuesto total asignado por glosa a la institución a ser utilizado en actividades de	
---	--



capacitación	\$41.110.000
2. Total de actividades de capacitación que se han planificado realizar durante el año 2024	48 actividades planificadas 10 cofinanciamiento de diplomados
3. Total de participantes que se han planificado capacitar durante el año 2024	1100 (En el caso que un/a funcionario/a se estime capacitar más de una vez durante el periodo (en diferentes actividades), se calcula 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).
4. Mecanismos de Selección de Beneficiarios(as) de Capacitación	<p>La selección de participantes de las actividades de capacitación, la realizarán las jefaturas de cada Dirección Regional o Subdirección del nivel central, quienes deberán basarse en las brechas de competencias, informe de desempeño, líneas claves de la capacitación establecidas por la Dirección Ejecutiva o en las necesidades de mejoramiento para apoyar la gestión institucional.</p> <p>Para el cofinanciamiento de diplomados se definió una comisión, constituida por Subdirector/a de Programas o quien designe en su representación, Subdirector/a de Administración y Finanzas o quien designe en su representación, Jefe/a del Depto.</p> <p>Desarrollo Organizacional, representante de la asociación de funcionarios ANFFOS y un Representante del sindicato de trabajadores a Honorarios, quienes evaluaron los antecedentes de los postulantes</p>

Identificación de las actividades de Capacitación 2024

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Dirección Regional, Subdirección, área o comité	Perona solicitante	Curso	Monto asignado	Cantidad de participantes
Comité Estado verde	Daniel Bustos Selman	Medioambiente, cambio climático y economía circular.	\$1.200.000	25



Mesa de Género	Oriana Lamatta	Herramientas para el abordaje de la violencia contra las Mujeres	\$1.750.000	24
Mesa de Género	Oriana Lamatta	Género, Diversidad sexual y Derechos Humanos	\$1.560.000	24
Comité de Transformación digital	José Ariza	Gestión de Proyectos	\$900.000	3
Comité de Transformación digital	José Ariza	Gestión de la Calidad	\$400.000	3
Comité de Transformación digital	José Ariza	Metodologías Ágiles	\$800.000	6
SDP	Valerie Sassi	Ley TEA, con perspectiva de género y derechos humanos.	\$2.000.000	40
SDP	Valerie Sassi	Programa de mujeres líderes en el FOSIS	\$3.000.000	200
IX Araucanía	Christian Quezada Sandoval / Tamara Quelilihuen Torres Huechucura / Lorena Monardes Baeza	Ambientes laborales de salud mental. Resultados del CEAL	\$5.000.000	185
VI O'Higgins	Israel Olivares Gutierrez / David Alejandro Mella Banda / Hugo de Jesús Serrano Nuñez			
II Antofagasta	Eduardo Díaz			
SDP	Francisco Cabellos	Introducción a las remuneraciones del sector público, escala única de sueldos	\$420.000	3
SDP	Valerie Sassi	Moodle, Administración avanzada.	\$700.000	5
Comité de Seguridad de la Información	Roxana Vercoutare	Ciberseguridad Defensiva	\$1.200.000	5
I Tarapacá	Manuel Galindo Calderón / Jenny Fernanda Rojas Muñoz	Cursos técnicos relacionados a Gestión de programas, particularmente redes intersectoriales	\$4.500.000	164
IV Coquimbo	Margarita Galleguillos Cortes / Yamile Salinas			
V Valparaíso	Astrid Olsen Olsen			
XVI Ñuble	Carola Inostroza Campos			
SGP	Rodrigo Elías Hernández Allel			
RM	Alvaro Espinoza	Gestión centrada en el usuario interno	\$800.000	4
		Design Thinking (Diseño de soluciones innovadoras)		



SGP	Sandra Aguilera		\$700.000	4
VII Maule	Felipe Varela / Almendra Navarrete González	Cursos relacionados a ambientes laborales y salud mental	\$10.000.000	249
X Los Lagos	Cristhian Ferrada Alonso / Daniel Contreras			
XII Magallanes	Manuel Vargas			
XV Arica	Alex Vargas Muñoz			
SAF	Francisco Antonio Gonzalez Garcia			
III Atacama	Juan Ernesto Morales Cortés			
IV Coquimbo	Antonio Adasme			
V Valparaíso	Marina Pinto Arancet / Ivonne del Rosario Herrera Arancibia			
RM	Ana María Villarroel González			

Actividades del PAC aprobadas con costo cero:

Dirección Regional, Subdirección, área o comité	Perona solicitante	Curso	Monto asignado	Cantidad de participantes	Área o Institución que puede impartir la capacitación
XII Magallanes	Felipe Jeria Palma	Plan de educación, concientización y capacitación permanente para los/as funcionarios/as y servidores estatales en materias ambientales en general.	\$0	7	SAF - Estado Verde
VIII Bío-Bío	Bárbara Larenas	generación de mentorías para la formación de redes institucionales	\$0	10	SDP - Desarrollo Organizacional
XI Aysén	Maria Soledad Vera	Sensibilización en materias de inclusión para las diversidades sexuales y sexo genéricas	\$0	35	SDP - Desarrollo Organizacional



XII Magallanes	Felipe Jeria Palma	Sensibilización en materias de inclusión	\$0	7	SDP - Desarrollo Organizacional
SDP	Jessica Carvajal Lobos	Principios de Gestión Documental y Archivos	\$0	51	SDP - Gestión documental
X Los Lagos	Marcela Banda	Curso Innovación y transformación digital con foco en gestión documental	\$0	5	SDP - Gestión documental
RM	Alvaro Espinoza Sanhueza	Transformación Digital / Docdigital	\$0	4	SDP - Gestión documental
VIII Bío-Bío	Ema Barriga Daguere	Seguridad de la información	\$0	2	SDP - Gestión documental
IV Coquimbo	Marcelo Andrés Raviola Romanini	Automatización y sistematización de procesos y análisis de datos	\$0	10	SDU
	Romanini	estrategias digitales.			
I Tarapacá	Pablo Rodríguez Vicencio	Transformación Digital y Estado Verde	\$0	8	SAF - TIC - Estado verde
Estado Verde	Daniel Bustos Selman	Gestión de residuos	\$0	25	Ministerio del medio ambiente
IV Coquimbo	Antonio Adasme	SIGFE 2	\$0	10	Dipres
SGP	Ximena Jemimah Gómez Jofré	Formulación de programas en el marco lógico con encuadre en los procesos de evaluación ex ante del MDSF	\$0	5	MDSF
RM	Jose Illanes Grau	Nueva ley de compras	\$0	2	Mercado Público
DE	Francisco Andrés Molina Zapata	Reforma a la ley de compras públicas 2024.	\$0	8	Mercado Público
XVI Ñuble	Jorge Andres Leon Sanchez	Diseño y administración de bases de datos	\$0	20	Servicio civil



X Los Lagos	Daniel Contreras	Excel nivel intermedio	\$0	20	Servicio civil
RM	Francisco Vira Fernandez	Excel nivel intermedio	\$0	5	Servicio civil
SDP	Francisco Cabellos Rojas	Sistema de Integridad-Integridad Pública.	\$0	50	Servicio Civil
SDP	Francisco Cabello Rojas	Herramientas as para Establecer un Sistema Preventivo Antilavado de Activos y Anticorrupción en las Instituciones Públicas	\$0	50	UAF

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

**FRANCISCO JAVIER CABELLOS ROJAS
DIRECTOR EJECUTIVO (S)
FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSIÓN SOCIAL**

PMD

ANEXOS: SI CORRESPONDE

DISTRIBUCIÓN

SUBDIRECCIÓN DE PERSONAS