



**GOBIERNO DE CHILE  
JUNTA NACIONAL DE AUXILIO  
ESCOLAR Y BECAS**

**APRUEBA PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018 DE LA JUNTA NACIONAL DE AUXILIO  
ESCOLAR Y BECAS**

**RESOLUCIÓN EXENTA N° 150**

**SANTIAGO, 26 de enero de 2018**

**VISTO:**

Lo dispuesto en la Ley N° 19.653 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia del año 2001 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el Decreto con Fuerza de Ley N° 29 del Ministerio de Hacienda del año 2005 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo; la Ley N° 15.720 que crea la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas; el Decreto Ley N° 180 del año 1973; Decreto Supremo de Educación N° 5.311 del año 1968; Instructivo Presidencial N°01 de 2015 sobre buenas prácticas laborales en desarrollo de personas en el Estado; la Ley N° 19.518 del año 1997 que fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo; Ley N°21.053 de presupuesto del sector público para el año 2018; el en el decreto exento N° 1.106, de 2016, del Ministerio de Educación, que modifica el orden de subrogancia del cargo de Secretario General de JUNAEB; y las resoluciones exentas N°s 10 y 18 de 2017, de la Contraloría General de la República.

**CONSIDERANDO:**

- I. Que la Institución ha comprometido para el desarrollo del Capital Humano, la elaboración de un Plan trienal de Capacitación, para los/as funcionarios/as de la Institución.
- II. Que, la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, en el marco del presupuesto asignado, elaboró una propuesta de capacitación que incorporó, las necesidades de capacitación, identificadas en el proceso de detección de necesidades realizada a las Direcciones Regionales y Dirección Nacional del Servicio.
- III. Que la 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° 20.053 para el año 2018.
- IV. Que la propuesta del Plan Anual de Capacitación ha sido revisada y aprobada por la Dirección Nacional del Servicio Civil.

**RESUELVO:**

**ARTICULO 1°: APRUÉBESE** el Plan Trienal de Capacitación Institucional periodo año 2018, cuyo documento forma parte integra de este acto administrativo.



# PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

---

AÑO 2018

Diciembre , 2017

Dirección Nacional del Servicio Civil  
Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas



## PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

### AJUSTES PLAN TRIENAL DE CAPACITACIÓN 2016-2018

#### 1. Introducción:

El siguiente documento tiene como objetivo informar la planificación sobre la gestión de capacitación correspondiente al año 2018, además, de dar a conocer los ajustes a la planificación trienal del servicio del periodo 2016-2018. El plazo para informar esta planificación será hasta el **31 de diciembre de 2017** y su formalización, a través de su aprobación por Resolución Exenta del Jefe de Servicio, deberá realizarse durante el mes de **enero de 2018**, previa revisión y validación de los contenidos por parte del Servicio Civil.

En relación a los contenidos, se sugiere tener presente los siguientes aspectos:

1. El Plan deberá contener la identificación de la/s actividad/es que serán consideradas como pertinentes para concursos de promoción, de acuerdo a lo establecido en el Art. 37 del D.S 69/2004, independiente de que al momento de esta planificación esté considerada o no la realización de un concurso de estas características. Quedan excluidos de esta definición aquellos Servicios Públicos estén afectos al Código del Trabajo u otra legislación especial que faculte a la institución a no realizar esta definición.
2. En relación a las actividades comprometidas en el marco del indicador transversal de capacitación PMG-MEI para el año 2018, éstas deberán ser incorporadas íntegramente, según la planificación que dio paso a su aprobación en el contexto de dicho indicador. Cualquier modificación deberá ser notificada con posterioridad, registrando la información en los instrumentos que disponen los requisitos técnicos y/o medios de verificación del programa.
3. Respecto de la planificación trienal, los ajustes a informar deben ser en relación a la estrategia que se presentó en el año 2016, la cual consideró el periodo 2016-2018. Los ajustes deben ser informados en el cuadro de la letra "b" de este formato.
4. La planificación deberá contener acciones de capacitación que respondan a las temáticas declaradas en el Instructivo Presidencial N° 001, Sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, las cuales deberán estar en concordancia a las acciones planificadas y realizadas en el año 2016 y 2017<sup>1</sup>.
5. Se sugiere considerar en su planificación anual actividades de capacitación y/o Formación referidas a materias de Derechos Humanos. Esta necesidad surge en el contexto de que los Derechos Humanos son garantías jurídicas universales que protegen a las personas de acciones y omisiones que puedan afectar tales derechos, por tanto es fundamental

<sup>1</sup> Véase página 7 del documento "Estrategia de Planificación Trienal de Capacitación 2016-2018", Servicio Civil, Octubre 2015.

incluir la sensibilización y capacitación en estas materias a toda persona que sea parte del Estado, sin importar la modalidad de contratación, pues debe poder identificar situaciones que pongan en riesgo los estándares de derechos que deben contener todas las formas de la actuación del Estado.

Para la gestión de este punto se deberá considerar los Objetivos Estratégicos del Servicio, brechas en la materia, grupo objetivo de la ciudadanía que atiende la institución, entre otras variables internas. Con la finalidad de apoyar la definición de actividades en la materia, se adjunta a este formato un documento con orientaciones elaborado por la Subsecretaría de Derechos Humanos.

6. A partir de su formalización, durante el mes de enero de 2018, el Plan podrá ser ajustado para modificar, incorporar y/o reemplazar actividades, salvo en lo referido a las actividades comprometidas en el marco del indicador transversal de capacitación PMG-MEI para el año 2018, las cuales se debe mantener inalterables dentro del Plan (Cambios en su ejecución deben ser informados como se indica en el punto 2).
7. El documento de Plan formalizado y sus respectivas actividades, deberán ser registradas en el sitio [www.sispubli.cl](http://www.sispubli.cl), durante el mes de enero de 2018. Las actividades y/o líneas temáticas podrán ser ingresadas en la plataforma hasta el mes de Junio de 2018 respectivamente.

## 2. Antecedentes Generales:

Nombre Servicio	JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS
Nombre Encargado/a de Capacitación	Nathalie Soto Tapia Carolina Pizarro Donoso
Datos contacto Encargado/a de Capacitación	Mail: <a href="mailto:nathalie.soto@junaeb.cl">nathalie.soto@junaeb.cl</a> <a href="mailto:Carolina.pizarro@junaeb.cl">Carolina.pizarro@junaeb.cl</a> Teléfono: 22-3374604 22-337423

<p><b>Misión del Servicio</b></p>	<p>Favorecer la mantención y éxito en el sistema educacional de niñas, niños y jóvenes en condición de desventaja social, económica, psicológica y/o biológica, entregando para ello programas y servicios integrales de calidad, que contribuyan hacer efectiva la igualdad de oportunidades, desarrollo humano y movilidad social.</p>
<p><b>Objetivos Estratégicos</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asegurar la disponibilidad del servicio de alimentación escolar en establecimientos educacionales subvencionados por el Ministerio de Educación, para todos los estudiantes provenientes de las familias con bajos ingresos económicos según metodología de focalización del Ministerio de Desarrollo Social.</li> <li>2. Contribuir a la reducción de la desigualdad en la población estudiantil del sistema educativo, a través de la entrega de bienes y servicios, que faciliten el acceso y mantención de las y los estudiantes que cumplan con los requisitos establecidos de cada uno de ellos.</li> <li>3. Contribuir a la inclusión de la población estudiantil en situación de discapacidad, en todos los niveles educacionales, de establecimientos subvencionados por el Ministerio de Educación, a través de los programas administrados por JUNAEB</li> <li>4. Fortalecer la red de apoyo y la coordinación con otras entidades público/privada de los programas institucionales, mediante la colaboración mutua, la creación de espacios de participación, capacitación, comunicación, entre otros.</li> <li>5. Asistir a las y los estudiantes afectados por catástrofes a través de la entrega de bienes, servicios y/o beneficios de JUNAEB disponibles para ello con la finalidad de reducir el impacto sufrido</li> <li>6. Retroalimentar a los distintos organismos del Estado respecto los resultados de la medición de la condición de vulnerabilidad de los alumnos del Sistema educacional, con el objetivo de contribuir a la planificación y diseño de Políticas Públicas y construir una base de información que permita el seguimiento de la Trayectoria Educacional de los estudiantes en Chile</li> <li>7. Fortalecer los procesos de control a través de la supervisión y monitoreo permanentemente de los beneficios, servicios y programas proporcionados por JUNAEB.</li> <li>8. Diseñar, desarrollar e implementar un Programa de Fortalecimiento y Modernización Institucional a modo de responder adecuadamente a las exigencias del entorno dinámico en que se desarrolla el que hacer de JUNAEB y que aporte a la disminuir los riesgos en la gestión</li> </ol>
<p><b>Lineamientos emergentes (Este punto es optativo)<sup>2</sup></b></p>	<p><b>Nuevos Lineamientos 2018</b></p> <p><b>Escuela de supervisores:</b> Es indispensable que los funcionarios/as que desarrollan las funciones de supervisión cuenten con las competencias técnicas y conductuales para un eficiente desarrollo de las labores, con el objetivo de mejorar la continuidad y calidad del servicio prestado por el Programa de Alimentación Escolar a lo largo del país, a contar del año 2018 la institución quiere dar un paso sustancial y significativo, creando su propia Escuela de Formación, es por tanto que gran parte del presupuesto 2018 se invertirá para capacitar en el diseño de la escuela y en la implementación de esta.</p>

<sup>2</sup> Hacer referencia, por ejemplo, a cambios normativos, proyectos especiales, priorización de competencias (producto de la medición de brechas), etc.

	<p><b>Código de ética:</b> la institución a contar del año 2017 tiene su propio Código de Ética, por lo tanto resulta necesario capacitar tanto a los actores involucrados, como a los funcionarios en esta temática.</p> <p><b>Buen Trato:</b> con la actualización del procedimiento de Maltrato, Acoso laboral y Sexual, la institución pretende abordar tanto el tratamiento como la prevención de esta temática.</p> <p><b>Calidad de Vida laboral y Fortalecimiento Factores Protectores Psicosociales:</b> Como medidas de mitigación de riesgos psicosociales y en línea con los compromisos de ISTAS, se implementa un conjunto de acciones para dar cumplimiento a esta norma.</p> <p><b>Nuevo reglamento de calificaciones:</b> La institución esta ad portas de tener un nuevo reglamento de calificación es por tanto que se hace necesario capacitar en esta nueva forma de evaluación y preparar las competencias necesarias para su correcta implementación.</p> <p><b>Continuidad para el 2018</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La institución continúa trabajando en un proceso de fortalecimiento institucional, en donde el área de capacitación debe apoyar este proceso a través de acciones específicas que apalanquen el cumplimiento de las tareas a corto y mediano plazo.</li> <li>✓ Para el año 2018 la Institución mantendrá la línea de formación normativa, dado que se considera un conocimiento transversal básico para desempeñar una función pública.</li> <li>✓ También se continuará reforzando los conocimientos en Gestión de compras y licitaciones públicas considerando que gran parte de los beneficios entregados por Junaeb es tercerizado.</li> <li>✓ La temática de Inclusión es un tema que ha tomado relevancia desde el año 2017, y para preparar a los equipos que trabajan directamente con la ciudadanía se hace necesario abordarla mediante capacitación, principalmente para lograr integración y comunicación con nuestros usuarios que presenten algún tipo de discapacidad.</li> <li>✓ Existen capacitaciones sin cargo a la glosa de capacitación puesto que se realizará mediante relatorías internas, por nuestro Programa de Gestión del Conocimiento Interno.</li> </ul>
<p><b>Información relevante sobre gestión de capacitación en años anteriores</b> (Este punto es optativo)<sup>3</sup></p>	<p>Durante el año 2016 y 2017 se realizó un levantamiento de oferta gratuita de capacitación con entidades públicas y privadas, además se preparó a un equipo de funcionarios para dictar relatorías internas, es por tanto que acciones contempladas en el presente Plan de Capacitación, serán abordadas mediante este mecanismo, que además dio muy buenos resultados en el año 2017.</p>

<sup>3</sup> Indicar temáticas o aspectos operativos de la gestión que se desean mejorar o que se consideran relevantes de trabajar, considerando la gestión del año 2017, o anterior si se estima pertinente.

Por otra parte la línea de fortalecimiento de habilidades blandas, buen trato y prevención de riesgos psicosociales se está trabajando desde el 2017 de forma centralizada, de manera de asegurar la calidad y pertinencia del programa, a la cultura institucional, es por esto que para el año 2018 se contempla el mismo mecanismo.

**a) Plan Anual de Capacitación 2018:**

Nombre actividad o área temática de capacitación <sup>4</sup>	Necesidad a la que responde la actividad de Capacitación <sup>5</sup>	Estamento de Participantes	Fecha tentativa de realización (Trimestre) <sup>6</sup>	Nº estimado de participantes de la actividad	Nivel donde se ejecutará la actividad (central o regional)	Nº de horas estimadas de ejecución de la actividad	Monto estimado de inversión <sup>7</sup> (\$)	Evaluación de Transferencia (Marque con una X la que corresponda)
Elaboración bases de Licitación	Fortalecimiento de competencias técnicas y/o conductuales.	Honorarios/Planta/contrata	Segundo trimestre	15	Dirección Nacional y Regiones	16	\$ 3.750.000	X
Gestión de Contratos	Fortalecimiento de competencias técnicas y/o conductuales.	Honorarios/Planta/contrata	Segundo trimestre	15	Dirección Nacional y Regiones	16	\$ 3.000.000	X
Habilidades Directivas	Temática declarada en el Instructivo Presidencial. Fortalecimiento de competencias técnicas y/o conductuales/ Habilidades Relacionales	Honorarios/Planta/contrata	Segundo trimestre	15	Maule, Valparaíso, O'Higgins, Metropolitana, Dirección Nacional	32	\$ 8.000.000	X

<sup>4</sup> Señalar el nombre tentativo de la actividad, o bien, si no se cuenta con ese nivel de especificidad, indicar la temática general en la que más adelante se insertará/n actividad/es de capacitación, por ejemplo: Nombre de la actividad "Curso Excel Intermedio" v/s temática de capacitación "Cursos Herramientas Office".

<sup>5</sup> Indicar si la capacitación responde a una o más de las siguientes finalidades: **A) Pertinente para la promoción según DS.69/2004 del M. de Hacienda.** **B) Las temáticas declaradas en el Instructivo Presidencial.** **C) Fortalecimiento de competencias técnicas y/o conductuales.** **D) Necesidades emergentes de la Organización.** **E) Fortalecimiento de Temática de Derechos Humanos.**

<sup>6</sup> Se sugiere considerar programación trimestral, no obstante, aquellos Servicios que tengan claramente identificadas las fechas de ejecución de una actividad de capacitación, podrán señalarlas

<sup>7</sup> Incorporar todas las actividades de capacitación, sean éstas con o sin costo, en relación a la glosa de capacitación.



Técnicas de Relatoría y Elaboración Módulos de Capacitación	Fortalecimiento de competencias técnicas y/o conductuales.	Honorarios/Planta/contrata	Segundo trimestre	15	Dirección Nacional y Regiones	16	\$ 3.750.000	X
Técnicas de Supervisión para el Programa de Alimentación Escolar	Fortalecimiento de competencias técnicas y/o conductuales.	Honorarios/Planta/contrata	Segundo trimestre	15	Valparaíso y Región Metropolitana	16	\$ 4.000.000	X
Diseño de programas de formación	Temática Emergente/Línea de formación estratégica/ Fortalecimiento de competencias técnicas y/o conductuales	Honorarios/Planta/contrata	Segundo trimestre	10	Dirección Nacional	24	\$ 20.000.000	
Escuela de Supervisores	Temática Emergente/Línea de formación estratégica/ Fortalecimiento de competencias técnicas y/o conductuales	Honorarios/Planta/contrata	Tercer trimestre	90	Direcciones Regionales	24	\$ 25.000.000	
Fortalecimiento del Rol de Jefaturas	Temática declarada en el Instructivo Presidencial/ Habilidades Relacionales	Honorarios/Planta/contrata	Todo el año	40	Dirección Nacional y Regiones	32	\$ 4.000.000	
Relaciones Laborales y Ley 19.296 Asociación de funcionarios	Temática declarada en el Instructivo Presidencial/ Formación de competencias Técnicas y/o transversales	Honorarios/Planta/contrata	Primer Trimestre	20	Dirección Nacional y Regiones	16	\$ 2.160.000	
Maltrato, Acoso Laboral y Sexual	Temática Emergente/ Temática declarada en el Instructivo Presidencial	Honorarios/Planta/contrata	Segundo trimestre	20	Dirección Nacional y Regiones	16	\$ 3.500.000	
Buen trato Laboral	Temática Emergente/Temática declarada en el Instructivo Presidencial/ Habilidades Relacionales	Honorarios/Planta/contrata	Todo el año	135	Dirección Nacional y Regiones	16	\$ 2.500.000	
Fortalecimiento Factores Protectores Psicosociales	Temática Emergente/Temática declarada en el Instructivo Presidencial/ Habilidades Relacionales	Honorarios/Planta/contrata	Primer Trimestre	86	Dirección Nacional	12	\$ 18.000.000	



Prevención Riesgos Psicosociales	Temática Emergente/Temática declarada en el Instructivo Presidencial/ Habilidades Relacionales	Honorarios/ Planta/contrata	Todo el año	100	Dirección Nacional y Regiones	8	\$0
Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral	Temática Emergente/Temática declarada en el Instructivo Presidencial/ Fortalecimiento de competencias técnicas y/o conductuales.	Honorarios/ Planta/contrata	Segundo trimestre	-	Dirección Nacional y Regiones	16	\$ 5.000.000
Herramientas para Desarrollo informático	Línea de formación estratégica.	Honorarios/ Planta/contrata	Segundo trimestre	10	Dirección Nacional	24	\$ 5.000.000
Seguridad de la Información	Línea de formación estratégica.	Honorarios/ Planta/contrata	Tercer trimestre	10	Dirección Nacional	16	\$ 2.500.000
Temáticas de Género	Línea de formación estratégica	Honorarios/ Planta/contrata	Tercer trimestre	30	Dirección Nacional y Regiones	8	\$0
Preparación para el Egreso-Reconocimiento a la Trayectoria laboral	Temática declarada en el Instructivo Presidencial	Honorarios/ Planta/contrata	Tercer trimestre	20	Dirección Nacional y Regiones	16	\$ 4.000.000
Ley de Compras	Formación de competencias Técnicas y/o transversales. Pertinente para la promoción según DS.69/2004 del M. de Hacienda	Honorarios/ Planta/contrata	Segundo trimestre	30	Dirección Nacional y Regiones	8	\$0
Estatuto Administrativo	Formación de competencias Técnicas y/o transversales. Pertinente para la promoción según DS.69/2004 del M. de Hacienda	Honorarios/ Planta/contrata	Segundo trimestre	30	Dirección Nacional y Regiones	8	\$0
Participación Ciudadana	Formación de competencias Técnicas y/o transversales. Pertinente para la promoción según DS.69/2004 del M. de Hacienda	Honorarios/ Planta/contrata	Segundo trimestre	30	Dirección Nacional y Regiones	8	\$0



**b) Ajustes Estrategia de Formación Trienal de Capacitación 2016 – 2018:<sup>8</sup>**

Nombre Actividad o Área Temática de Capacitación que se Incorpora.	Nombre Actividad o Área Temática de Capacitación que se Reemplaza	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 Capacitación que se incorpora	Grupo Objetivo a Capacitar	Programación (Año/Años)
Escuela de Supervisores	-	Técnica y estratégica	Es indispensable que los funcionarios/as que desarrollan las funciones de supervisión cuenten con las competencias técnicas y conductuales para un eficiente desarrollo de las labores, con el objetivo de mejorar la continuidad y calidad del servicio prestado por el Programa de Alimentación Escolar a lo largo del país, a contar del año 2018 la institución quiere dar un paso sustancial y significativo, creando su propia Escuela de Formación, es por tanto que gran parte del presupuesto 2018 se invertirá para capacitar en el diseño de la escuela y en la implementación de esta.	Funcionarios que cumplen la labor de Supervisión de los programas estratégicos de la institución.	2018-2020
Calidad de Vida laboral y Fortalecimiento Factores Protectores Psicosociales	-	Habilidades Relacionales	Como medidas de mitigación de riesgos psicosociales y en línea con los compromisos de ISTAS, se implementa un conjunto de acciones para dar cumplimiento a esta norma.	Todos los funcionarios, priorizando aquellos equipos de trabajo con factor psicosocial nivel alto y con protocolo de Vigilancia	2018-20120

<sup>8</sup> En caso que el servicio no posea o no identifique cambios a su estrategia de formación trienal, se solicita que indique en el cuadro "SIN MODIFICACIONES EN ESTRATEGIA TRIENAL PARA EL AÑO 2018".

**ARTICULO 2°: PUBLÍQUESE** la presente resolución, en la intranet institucional/Gestión de la Calidad, sección "Departamento de Gestión de Personas- Proceso: Capacitación", para conocimiento y difusión de todos/as los/as funcionarios/as de JUNAEB y en el sitio web de la Dirección Nacional del Servicio Civil, [www.sispubli.cl](http://www.sispubli.cl).

**ANÓTESE, REGISTRESE Y PUBLIQUESE.**

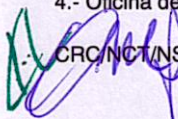


**JAIME TOHA LAVANDEROS**  
**SECRETARIO GENERAL (S)**  
**JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS**



**DISTRIBUCION:**

- 1.- Departamentos, Unidades Dirección Nacional
- 2.- Direcciones Regionales
- 3.- Asociación de Funcionarios
- 4.- Oficina de Partes

 CRC/NCT/NST/nst.-