



REF: APRUEBA “MANUAL DE TRANSFERENCIA TÉCNICA – DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS REGIONALES 2023” DEL SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA Y DISPONE PUBLICACIÓN

RESOLUCIÓN EXENTA N° 498

SANTIAGO, 09 MAY 2023

VISTOS:

Lo dispuesto en la ley N°21.302, que crea el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia; en la ley N°20.032, que regula el Régimen de Aportes Financieros del Estado a los Colaboradores Acreditados; en la ley N°21.430, sobre Garantías y Protección Integral de los Derechos de la Niñez y Adolescencia; en la ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la ley N°19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; en la ley N°21.516 de Presupuesto de Ingresos y Gastos del Sector Público para el año 2023; en el Decreto Supremo N°19, de 2022, del Ministerio de Desarrollo Social y Familia - Subsecretaría de la Niñez; en las Resoluciones Exentas N°s. 7, de 2019 y 14, de 2022, ambas de la Contraloría General de la República; y,

CONSIDERANDO:

1° Que, el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, es un servicio público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, cuyo objeto es garantizar la protección especializada de niños, niñas y adolescentes gravemente amenazados o vulnerados en sus derechos, entendida como el diagnóstico especializado, la restitución de los derechos, la reparación del daño producido y la prevención de nuevas vulneraciones. Lo anterior, se realizará asegurando la provisión y ejecución de programas especializados para abordar casos de mediana y alta complejidad.

2° Que, el artículo 6 de la ley N°21.302 establece las funciones que corresponderán al Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, indicando en la letra g) de dicha disposición la siguiente *“Otorgar asistencia técnica a los colaboradores acreditados respecto de la ejecución de los programas de protección especializada, brindándoles información, orientación o capacitación, cuando ello se requiera, o en la medida que se solicite y a ello acceda fundadamente el Servicio, previa evaluación correspondiente. No obstante lo anterior, ninguna falta de información, orientación o capacitación podrá subsanar el incumplimiento de las condiciones o requisitos básicos establecidos por el convenio respectivo al colaborador acreditado.”*.

3° Que, el artículo 55 de la ley anteriormente citada dispone que *“El Servicio desarrollará políticas, programas y actividades de capacitación periódica y formación continua, en las que participarán obligatoriamente sus funcionarios y a las que deberá acceder el personal de los colaboradores acreditados, en caso de que el Servicio lo estime necesario, con el objeto de mejorar sostenidamente sus habilidades y conocimientos para el desarrollo de las tareas propias del Servicio y los programas que a través de éste se ejecuten”*.

4° Que, resulta necesario informar acerca de los principios y procedimientos técnicos que orientan la ejecución de las transferencias técnicas regionales que están destinadas a resolver las necesidades de carácter territorial que no están incluidas en los Planes Nacionales de Transferencia Técnica y de Capacitación del Servicio, o en su defecto, habiendo sido incluidas, requieren mayores niveles de especialización o profundización, considerando las particularidades que presentan las regiones.

5.- Que, a través de la Resolución Exenta N°153, de fecha 15 de febrero de 2023, de esta Dirección Nacional, se “Aprueba el Plan Anual de Capacitación 2023 del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia”.

6.- Que, a su turno, la ley N°21.516 de Presupuestos de Ingresos y Gastos del Sector Público para el año 2023, identificó en el presupuesto del Ministerio de Desarrollo Social y Familia - Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, Partida 21, Capítulo 11, Programa 01, la Glosa N°7, asociada al Subtítulo 24, que señala lo siguiente: *“Corresponde a los recursos para la realización de transferencia técnica, capacitación y formación especializada a trabajadores de Organismos Colaboradores Acreditados, en materias asociadas al desarrollo de competencias, fortalecimiento de conocimientos y habilidades que permitan mejorar los procesos de intervención desarrollados a los niños, niñas, adolescentes y sus familias, sea por medio del diseño de Sistemas internos de formación especializada, bajo modalidades presenciales, remotas e híbridas, como la instalación de respuestas contingenciales en ajuste al desarrollo de conocimientos y prácticas expertas en los equipos”*.

7° Que, esta autoridad se encuentra facultada conforme a lo dispuesto en el artículo 7, letra d) de la ley N°21.302, para dictar las resoluciones e instrucciones, tanto generales como específicas, necesarias para el cumplimiento de los objetivos y el buen funcionamiento del Servicio y de los programas de protección especializada, ya sean ejecutados directamente por el Servicio o por colaboradores acreditados.

RESUELVO:

1.- APRUÉBESE el documento denominado **“Manual de Transferencia Técnica - Distribución de Recursos Regionales 2023”**, del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia:

MANUAL DE TRANSFERENCIA TÉCNICA DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS REGIONALES 2023

i. INTRODUCCIÓN.

Este documento tiene como propósito informar acerca de los principios y procedimientos técnicos que orientan la ejecución de las transferencias técnicas regionales que están destinadas a resolver las necesidades de carácter territorial que no están incluidas en los Planes Nacionales de Transferencia Técnica y de Capacitación del Servicio, o en su defecto, habiendo sido incluidas, requieren mayores niveles de especialización o profundización, considerando las particularidades que presentan las regiones.

La Ley N°21.302, que crea el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia (en adelante *“el Servicio”*) y que, en su artículo N°6, letra g, dispone que, dentro de sus funciones *“le corresponderá otorgar asistencia técnica a los colaboradores acreditados respecto de la ejecución de los programas de protección especializada, brindándoles información, orientación o capacitación, cuando ello se requiera, o en la medida que se solicite y a ello acceda fundadamente el Servicio, previa evaluación correspondiente”*. Así también, la citada ley, en su artículo 55, precisa bajo el nombre de Capacitación, que *“El Servicio desarrollará políticas, programas y actividades de capacitación periódica y formación continua, en las que participarán obligatoriamente sus funcionarios y a las que deberá acceder el personal de los colaboradores acreditados, en caso de que el Servicio lo estime necesario, con el objeto de mejorar sostenidamente sus habilidades y conocimientos para el desarrollo de las tareas propias del Servicio y los programas que a través de éste se ejecuten”*.

Para el desarrollo de este mandato legal el Departamento de Asistencia y Transferencia Técnica¹, ha prescrito como su misión, el “*Coordinar y supervisar la implementación y desarrollo de los procesos de asistencia técnica especializada y transferencia técnica a los equipos regionales de adopción, de Organismos colaboradores y Centros de Administración Directa, procurando un adecuado traspaso de capacidades y competencias para el cumplimiento y elevar los estándares técnicos de atención especializada definidos por Mejor Niñez*”. En este sentido, la existencia de la **Unidad de Transferencia Técnica** representa un eje innovador dado el mandato legal sobre diseñar e implementar procesos de capacitación y formación que incorporen el enfoque de derechos hacia la niñez y adolescencia en todas las prácticas e intervenciones que realizan los equipos de atención en la provisión programática de protección especializada. Luego, y en una gestión articulada e integrada, a la **Unidad de Desarrollo de Personas** le corresponderá entre sus funciones las labores destinadas a la capacitación continua de las/os funcionarias/os del Servicio. Por su parte, la **Unidad de Compras** resuelve qué modalidad de compras aplicará y tramita el pago del servicio.

Por lo anterior, ambas unidades han estimado necesario dotar a las direcciones regionales del país de recursos financieros que les permitan atender y resolver sus necesidades de formación, los que provienen de dos programas del capítulo presupuestario N° 11, de la partida 21 del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, a saber: Programa 01² y 02³, y perfeccionamiento de sus funcionarios/as de los programas mencionados. Estos recursos, de forma segmentada o combinada, permitirán la contratación de servicios de formación que, respetando sus públicos de destino, resuelvan necesidades territoriales de transferencia técnica. Finalmente, el presente documento establece el marco general para el uso, dirección y empleo de los recursos, de un modo que, asegure su eficaz, íntegro y eficiente empleo, por medio de la provisión de recursos anexos para que las Unidades de Asistencia Técnica, Monitoreo y Evaluación Regional adopten decisiones adecuadas, lo cual resulta determinante para garantizar la calidad, transparencia y oportunidad de los procesos.

ii. ANTECEDENTES GENERALES.

2.1. Necesidades y Desafíos de la Transferencia Técnica.

El Informe Nacional de Levantamiento de Necesidades de Asistencia y Transferencia Técnica, realizado en febrero de 2022, se constituye en un referente de consulta en lo que respecta a las decisiones que, en materia de transferencia técnica, adoptarán las regiones. Es importante mencionar que las temáticas levantadas a través de este Informe coinciden con el Levantamiento de Necesidades de Capacitación realizado durante el año 2022 por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, quien a través de instrumentos aplicados a 644 personas que trabajan dentro del Servicio, además de Focus Group con Jefaturas de Departamento y División de la Dirección Nacional, observan las mismas conclusiones.

En esa línea, las temáticas más relevadas son las siguientes: desregulación emocional y/o conductual, trabajo con familias o adultos responsables, trauma relacional temprano y trauma complejo, salud mental, conductas abusivas de carácter sexual, explotación sexual y comercial de niñas, niños y/o adolescentes, abuso de drogas y/o alcohol y migración, entre otros aspectos.

Además de lo anterior, históricamente los diagnósticos en materia de especialización para el trabajo con niñeces, adolescencias y sus familias en contexto de desprotección y trayectorias de vulneración de derechos, demandan el abordaje de las brechas de conocimiento y formación desde el enfoque de derechos humanos, a fin de asegurar que la intervención que realizan los equipos con las niñas, niños, adolescentes y sus familias tengan el carácter de especializada y se incorporen los enfoques transversales y Orientaciones Técnicas que el Servicio demanda. Lo anterior, implica generar cambios culturales y actitudinales en las personas para avanzar en la implementación de procesos de (re) aprendizaje que puedan centrar su actuar en los recursos, las necesidades y requerimientos particulares de cada niña, niño, o adolescente, y sus familias o cuidadores/as.

A partir del proyecto Piloto desarrollado en el año 2018 por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia⁴ en la Región de La Araucanía, a efectos de ejecutar un diseño que permitiera resolver las “necesidades de capacitación y sus efectos en personas que trabajan con niños, niñas y adolescentes en cuidado alternativo”, uno de sus resultados y conclusiones más relevantes fue la necesidad de contar con un Sistema de Formación, Entrenamiento y Modelamiento de Transferencia Técnica que asegure entregar estrategias y metodologías de formación, capacitación y transferencia técnica en **conocimientos, habilidades y capacidades transversales y especializadas** para la atención a la niñez y adolescencia expuesta a vulneraciones en sus

¹ El Departamento de Asistencia y Transferencia Técnica, mantiene dos Unidades: Asistencia Técnica, Monitoreo y Evaluación y Transferencia Técnica.

² Programa 01, subtítulo 24, Ítem 03, Asignación 001 *Transferencia Técnica a Organismos Colaboradores Acreditados*.

³ Programa 02, subtítulo 22, Programas de Cuidado Alternativo de Administración Directa.

⁴ Mesa técnica “Compromiso País”, se implementó una iniciativa tripartita en la cual participaron organizaciones públicas, privadas y de la sociedad Civil, denominada “**Nuevos Futuros**”, proyecto que fue implementado en la Región de La Araucanía en la modalidad de cuidados alternativo residencial. Cabe señalar que el diseño de la formación fue realizado por el Laboratorio de Innovación Pública (LIP) de la Pontificia Universidad Católica, mientras que su ejecución fue implementada por la Fundación Ideas para la Infancia (FIPI).

derechos. A partir de la experiencia recogida, se describen los siguientes principios para la ejecución de los procesos formativos al interior del Servicio:

Principios para los procesos de Transferencia Técnica	
Compartido y transparente	El plan de capacitación que se implemente debe ser colaborativo, compartido y conocido por todos los trabajadores "del proyecto".
Pertinente	La capacitación debe ser pertinente a la realidad territorial, contextual y necesidades del proyecto, en cuatro ámbitos: (1) temáticamente , (2) en la modalidad de prestación y (3) en términos logísticos . Asimismo, se debe tener en consideración la pertinencia cultural y territorial de acuerdo con el contexto en el que se imparta (4) integrado a la rutina : es importante que se utilicen los espacios y dinámicas actuales de los proyectos para incorporar espacios de reflexión e integración de aprendizajes. Si bien, algunas de estas instancias deben ser reestructuradas para incorporar nuevas dinámicas, el modelo de capacitación debe estar integrado a la rutina diaria de los/as trabajadores/as para no ser una carga más a sus labores y para comprenderlo como una práctica necesaria y continua en el tiempo. Esto implica también incorporar la capacitación al sistema de evaluación del personal
Lenguaje neutral y sin prejuicios	Se debe promover un lenguaje neutral y sin prejuicios en las instituciones de capacitación y en la residencia misma en períodos de capacitación.
Andragógico	basado en los principios de la pedagogía de adultos, esto es, tomar en consideración las características propias de su etapa del desarrollo, su experiencia y conocimientos previos, su contexto, la necesidad central de que la formación contribuya significativamente en mejorar el desempeño laboral o aporte para ascender en sus puestos de trabajo actuales, y otras consideraciones como el tiempo limitado para instancias de formación, por lo que el incentivo para el aprendizaje debe ser relevante (Nuevos Futuros, 2020a).

En atención a la necesidad fundante de contar con un Sistema de Formación Continua, el Servicio mediante su Unidad de Transferencia Técnica deberá asegurar el traspaso y desarrollo de conocimientos, competencias y habilidades transversales y especializadas que permitan mejorar los procesos de intervención, planteándose los **siguientes desafíos**:

- Instaurar en el Servicio un lenguaje común centrado en el enfoque de derechos como herramienta de base de los procesos interventivos especializados.
- Establecer una base mínima de competencias que permita a los equipos realizar intervenciones especializadas acordes a los estándares del Servicio.
- Crear una oferta de formación y capacitación articulada, continua y permanente que permita fortalecer los procesos de intervención.
- Acompañar a los equipos de atención directa en sus procesos de reaprendizaje, escuchar sus requerimientos y hacerlos parte en los procesos de transferencia técnica.
- Medir el impacto y resultados de los procesos de transferencia técnica en el desarrollo y/o fortalecimiento de conocimientos, competencias y habilidades que permitan mejorar los procesos de intervención desarrollados.
- Diseñar un Sistema de Formación, Entrenamiento y Modelamiento de Transferencia Técnica, acompañado de una plataforma digital, el cual en 2022 ha sido denominado como "Academia de Formación en Protección Especializada: Conectando Saberes".

2.2. Programación Nacional Procesos de Transferencia Técnica del Servicio "Academia de Formación en Protección Especializada Conectando Saberes 2023".

Para implementar el Sistema de Formación continua, el Servicio ha dispuesto que todos sus procesos de capacitación y formación se enmarquen en su iniciativa denominada "**Academia de Formación en protección Especializada Conectando Saberes**". Esto permitirá que, tanto funcionarios como quienes trabajan en los proyectos de colaboradores acreditados, comprendan que la apuesta y necesidad fundamental del Servicio es la instalación de un sistema de formación continua y especializada que se ajuste a las necesidades, perfiles de cargo, con diversas modalidades de formación y en todo el territorio nacional. Conjuntamente, estos procesos serán acreditados y seguirán rutas de formación establecidas, que permitirán acceder a conocimientos, prácticas, apoyos y actualizaciones, sin costo para quien se especialice.

- **Plan Regional de Asistencia y Transferencia Técnica:**
 - A efectos de que las regiones puedan adoptar decisiones que convengan a la mejor efectividad y eficiencia de la distribución de recursos regional, es necesario reforzar que, la distribución regional debe ser destinada a focos que no han sido incorporados en las planificaciones nacionales; pues su

foco es abordar las necesidades territoriales propias, las que deberán estar indicadas en los Planes Regionales.

- **Transferencia Técnica Emergente:** Refiere a aquella transferencia técnica que se despliega debido a la demanda de capacitación o formación inmediata y urgente, por tratarse de situaciones de complejidad y/o gravedad en contextos de catástrofes o desastres que ameritan celeridad y soportes técnicos suficientes, idóneos y oportunos para un proyecto en específico, a partir de circunstancias puntuales externas no previstas que generan impacto emocional en el equipo, siendo necesario su abordaje con el objetivo de prevenir daños asociados y promover la continuidad de la intervención desarrollada con niños, niñas, adolescentes y sus familias. Como por ejemplo el fallecimiento de un niño, niña o adolescente, o el incendio de un proyecto.

Importante:

En caso de que la Unidad de Compras Regional sugiera la causal contemplada en el artículo 8, letra c) de la ley N°19.886, en relación con el artículo 10, N°3, del D.S. N°250, de 2004, del Ministerio de Hacienda que señala que *“En casos de emergencia, urgencia o imprevisto, calificados mediante resolución fundada del jefe superior de la entidad contratante, sin perjuicio de las disposiciones especiales para los casos de sismo y catástrofe contenida en la legislación pertinente”*, esta compra será financiada por fondos regionales, sin embargo, la tramitación es nacional, ya que, se requiere la autorización de la Directora Nacional, por lo que, la Unidad de Compras regional, deberá coordinarse con la Unidad de Compras y Abastecimiento de la Dirección Nacional.

A continuación, se presenta la programación anual del Servicio a través de su *Academia Conectando Saberes*:

- **Tabla N° 1: “Diagnóstico Clínico Especializado”, Academia Conectando Saberes**

Nombre de la Formación		Diagnóstico Clínico Especializado		
Objetivo	HRS. Cronológicas	Grupo(s) Objetivo(s)	Alcance	Estado
Transferir a los equipos del Servicio y de toda la provisión programática de protección especializada nacional, las competencias en la línea de acción de Diagnóstico Clínico Especializado y Pericia.	Estamentos ⁵ : A: 72 Horas B: 64 Hora C: 28 Hora D: 8 Hora	Equipos Técnicos del Servicio, nacional y regionales. DAM y OPD Programas ambulatorios y cuidado alternativo Equipos de soporte del Servicio, nacional y regionales.	Nacional	Bases en revisión

- **Tabla N° 2: Cursos Auto Instruccionales, Academia Conectando Saberes**

Nombre de la Formación: Cursos Auto instruccionales				
Objetivo	Aplicar conceptos y estrategias de intervención alineadas con áreas que transversalizan la calidad de la intervención especializada.			
Curso	N° Módulos	Grupo Objetivo	Alcance	Estado
1. Diversidad de Género	2	Todos los funcionarios y equipos del Servicio y de los Organismos Colaboradores, de todos los estamentos, sean o no técnicos.	Nacional y bajo metodología online.	En ejecución
2. Promoción del Bienestar	2		Estos cursos quedarán alojados en la plataforma educativa del MDSF, y podrán ser empleados si requieren ser impartidos con cargo a los fondos regionales, bajo formación presencial, y/u online sincrónica.	
3. Explotación Sexual de Niños, niñas y adolescentes	3			
4. Niños, niñas y adolescentes en movilidad humana.	2			
5. Diagnóstico Especializado	2			
6. Inducción Técnica a Equipos de Intervención	3			
7. Técnicas de Participación de niños, niñas y adolescentes	2			
8. Cuidado de Equipos	2			
9. Trauma Complejo en niños, niñas y adolescentes	4			
10. Consumo de drogas en niños, niñas y adolescentes	2			
11. Procesos de Asistencia Técnica para la intervención especializada	3			
12. Gestión residencial bajo un enfoque de derechos.	3			

⁵ Estamentos A: considera equipos técnicos de la Unidad Nacional y Regional, tales como Unidades de ATME; Supervisión Técnica, entre otros; B: Proyectos Oficina de Protección de Derechos y Diagnóstico Ambulatorio; C: Otros proyectos de las modalidades ambulatoria y cuidados alternativos; D: equipos de soporte administrativo.

13. Estrategias para la atención y el cuidado de niños, niñas y adolescentes en condiciones de discapacidad.	3			
14. Pericia.	3			

- **Tabla N° 3: Resumen del Escalamiento Academia Conectando Saberes**

Cohorte	Malla de formación ⁶	Módulos	Público objetivo
Cohorte 1 ⁷ Cohorte 2 ⁸	1 y 2	1: Comprometiéndonos con la Política de Protección a la Infancia y Adolescencia. 2: Construyendo Equipos. 3: Aprendizaje Autónomo y Colaborativo. 4: Promoción del Cuidado	Los proyectos AADD y OCA, de los programas FAE y residenciales de las 6 regiones en las que se instaló el piloto, más proyectos de las 10 regiones que se incorporan este año.
Cohorte 3 ⁹	Formador de formadores Acompañamiento Reflexivo	Uno de los componentes de la malla es el Acompañamiento Reflexivo, respecto del cual los equipos técnicos del Servicio, tanto sea nacionales como regionales, desarrollarán competencias en el acompañamiento reflexivo, por un lado, y como formadores, por el otro.	Electos técnicos del Servicio a nivel nacional y regionales. 60 personas Electos técnicos del Servicio a nivel nacional y regionales. 25 personas.

- **Tabla N° 4: Resumen alcance Academia Conectando Saberes 2023**

Formación	Grupo objetivo	N° de Personas
Diagnóstico Clínico Especializado y Pericia	Todos los estamentos profesionales del Servicio y de toda la provisión programática	8000 aprox.
Cursos Auto – Instruccionales (ver detalle tabla 6)	Todos los estamentos profesionales del Servicio y de toda la provisión programática	1100 aprox.
Academia Conectando Saberes (ver detalle tabla 7).	Todos los estamentos profesionales del Servicio y equipos de intervención de la provisión programática de Cuidado Alternativo Residencial y Familiar	1972, aprox.
ESCNNA	Programa de cuidado alternativo residencial y ambulatorio de las regiones de Atacama; Coquimbo; O'Higgins; Ñuble; Biobío; Los Ríos; Los Lagos; Aysén y Magallanes	360, aprox.
Otras Iniciativas	<ul style="list-style-type: none"> - Certamen sobre "Buenas prácticas", cursos especializados - Seminario Internacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia - Curso Psico socio jurídico sobre Ley N°21.430 énfasis en la litigación: "en diseño". - Curso Primeros Auxilios y Manejo de desajustes emocionales y conductuales para ETD: "en diseño". 	Por confirmar

iii. MANUAL DE TRANSFERENCIA TÉCNICA: DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS REGIONALES 2023.

3.1. Objetivos General y específicos:

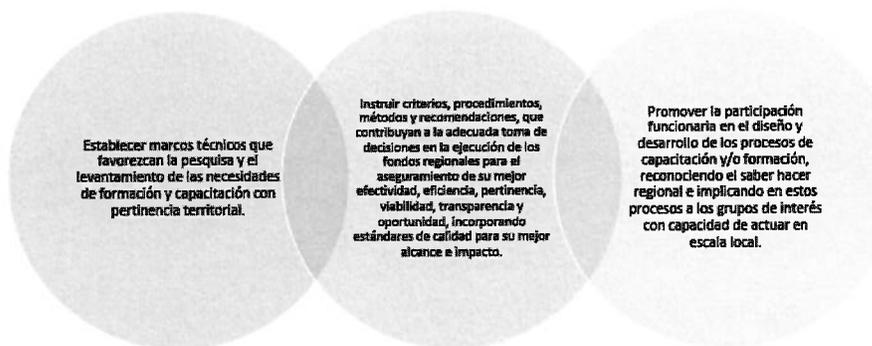
- Establecer directrices y procedimientos que permitan diseñar, gestionar, ejecutar y evaluar procesos de transferencia técnica territoriales a nivel regional destinados a los equipos de intervención y directivos de los Organismos Colaboradores, además de equipos de Programas de Cuidado Alternativo residencial y familiar de Administración Directa, a ejecutarse durante los meses de marzo a diciembre del año 2023.

⁶ Malla formativa 1: Plan común para todas las personas que trabajan en dispositivos del Servicio; Malla formativa 2: Plan especializado para Tutores y Educadores de Trato Directo modalidad cuidado alternativo y Malla Formativa 3: Plan especializado para Equipos Profesionales de la modalidad de cuidados alternativos.

⁷ Regiones Programa Piloto 2022: Coquimbo, Valparaíso, O'Higgins, Ñuble, La Araucanía y Magallanes.

⁸ Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Metropolitana, Maule, Biobío, Los Ríos, Los Lagos y Aysén.

⁹ Equipos Técnicos del Servicio, sea de la nacional como regionales de las 16 regiones.

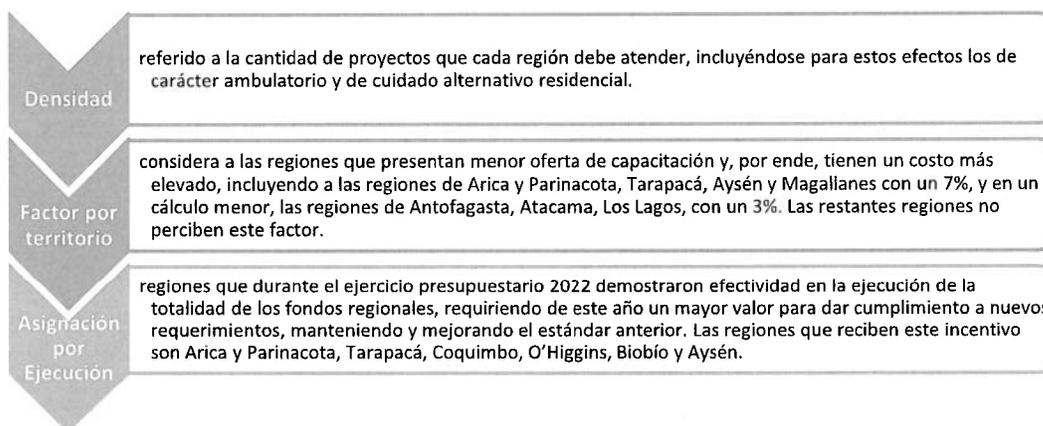


3.2. Público Objetivo del Proceso de Capacitación.

- Según estamentos, perfiles de cargo y siguiendo las recomendaciones de organismos especializados en la materia, el Servicio formará y capacitará a todas las personas que trabajan en organismos colaboradores, así como funcionarias y funcionarios del Servicio.

3.3. Parámetros Asignación Fondos Regionales.

El monto asignado a **colaboradores acreditados** corresponde a \$235.879.270, a distribuir en las 16 regiones para el ejercicio presupuestario 2023 en lo que respecta exclusivamente a la glosa 07 del programa 01. Para estos efectos, se han tomado como referencia los valores asignados a las regiones en el año 2022, a los que se les aplica un aumento de un 11,1%, de acuerdo con la variación del IPC acumulado. Tomando como referencia el valor resultante de esta operación, se les aplican los siguientes factores:



- **Tabla N° 5: Asignación de Fondos Regionales para Organismos Colaboradores Acreditados**

Nombre Región	TOTAL, Proyectos	Asignación por N° Proyectos	Asignación por Territorio	Asignación por ejecución 2023	ASIGNACIÓN 2023
Arica y Parinacota	26	\$8.845.473	\$4.127.887	\$1.572.528	\$14.545.888
Tarapacá	32	\$8.845.473	\$4.127.887	\$1.572.528	\$14.545.888
Antofagasta	55	\$11.793.964	\$2.358.793		\$14.152.756
Atacama	54	\$11.793.964	\$2.358.793		\$14.152.756
Coquimbo	72	\$13.563.058		\$1.572.528	\$15.135.586
Valparaíso	184	\$16.511.549			\$16.511.549
O'Higgins	73	\$13.563.058		\$1.572.528	\$15.135.586
Maule	106	\$16.511.549			\$16.511.549
Ñuble	43	\$11.793.964			\$11.793.964
Biobío	132	\$16.511.549		\$1.572.528	\$18.084.077
Araucanía	90	\$13.563.058			\$13.563.058
Los Ríos	40	\$11.793.964			\$11.793.964
Los Lagos	86	\$13.563.058	\$2.358.793		\$15.921.851
Aysén	21	\$8.845.473	\$4.127.887	\$1.572.528	\$14.545.888
Magallanes	26	\$8.845.473	\$4.127.887		\$12.973.360
RM	358	\$16.511.549			\$16.511.549
Total	1398	\$202.856.172	\$23.587.927	\$9.435.171	\$235.879.270

Por su parte, los fondos regionales para **Administración Directa y Direcciones Regionales** se designan del presupuesto del Plan Anual de Capacitación un monto total de **\$48.000.000** a distribuir en las 16 regiones, lo que corresponde al 7% del presupuesto disponible para la formación de personas que trabajan en el Servicio. Para estos efectos, se han tomado como referencia los valores asignados a las regiones en el año 2022, generando un incremento en las zonas extremas, considerando la disponibilidad de formación en estas regiones y sus valores.

- Para las **regiones que cuentan con administraciones directas**, se entregan fondos exclusivos para la capacitación de funcionarios/as dependientes de estas administraciones, por lo que, estos fondos no podrán ser utilizados para la capacitación de funcionarios/as de las Direcciones Regionales. La formación de funcionarios/as de estas Direcciones Regionales está contemplada en el Plan Anual de Capacitación 2023.
- Por su parte, para las regiones que no se cuentan con administraciones directas, los fondos destinados son recursos para la formación de funcionarios/as de las Direcciones Regionales, razón por la cual, en estas regiones los fondos transferidos podrán ser utilizados para la capacitación de funcionarios/as de la Dirección Regional.
- En cualquiera de los casos anteriormente descritos, la capacitación de funcionarios/os que se realizará a través de estos fondos deberá ser orientada al traspaso de **capacidades y competencias** para el cumplimiento y elevar los estándares técnicos de atención especializada definidos por Mejor Niñez.

- **Tabla N°6: Asignación de Fondos Regionales para personas que trabajan en el Servicio.**

N°	Nombre Región	Fondos capacitación para funcionarios(as) de DR	Fondos capacitación de funcionarios(as) de AADD	Asignación 2023
XV	Arica y Parinacota	-	\$3.000.000	\$3.000.000
I	Tarapacá	\$1.500.000	-	\$1.500.000
II	Antofagasta	\$1.000.000	-	\$1.000.000
III	Atacama	\$1.000.000	-	\$1.000.000
IV	Coquimbo	\$1.000.000	-	\$1.000.000
V	Valparaíso	-	\$6.000.000	\$6.000.000
VI	O'Higgins	\$1.000.000	-	\$1.000.000
VII	Maule	-	\$3.000.000	\$3.000.000
XVI	Ñuble	\$1.000.000	-	\$1.000.000
VIII	Biobío	-	\$8.000.000	\$8.000.000
IX	Araucanía	-	\$4.000.000	\$4.000.000
XIV	Los Ríos	\$1.000.000	-	\$1.000.000
X	Los Lagos	\$1.000.000	-	\$1.000.000
XI	Aysén	-	\$1.500.000	\$1.500.000
XII	Magallanes	-	\$1.500.000	\$1.500.000
XIII	RM	-	\$12.500.000	\$12.500.000
TOTAL		\$ 8.500.000	\$ 39.500.000	\$ 48.000.000

3.4. Gestión de la distribución regional de Fondos.

Cada Dirección Regional tiene integrada en su estructura organizacional la Unidad de Compras y Servicios de Soporte, las que deben actuar de forma articulada con la Unidad de Asistencia Técnica, Monitoreo y Evaluación, a través del/a Referente de Transferencia Técnica, quien deberá, en conjunto con el equipo de la Unidad Regional, diseñar los requerimientos técnicos en materia de capacitación y formación territorial. Así mismo, a efectos de orientar su adecuada dirección, se enumeran las áreas a las que podrán recurrir con el fin de activar determinados apoyos, y los responsables de resolverlos, tanto para el presupuesto destinado a colaboradores acreditados, como Administración Directa y funcionarios/as de la Dirección Regional.

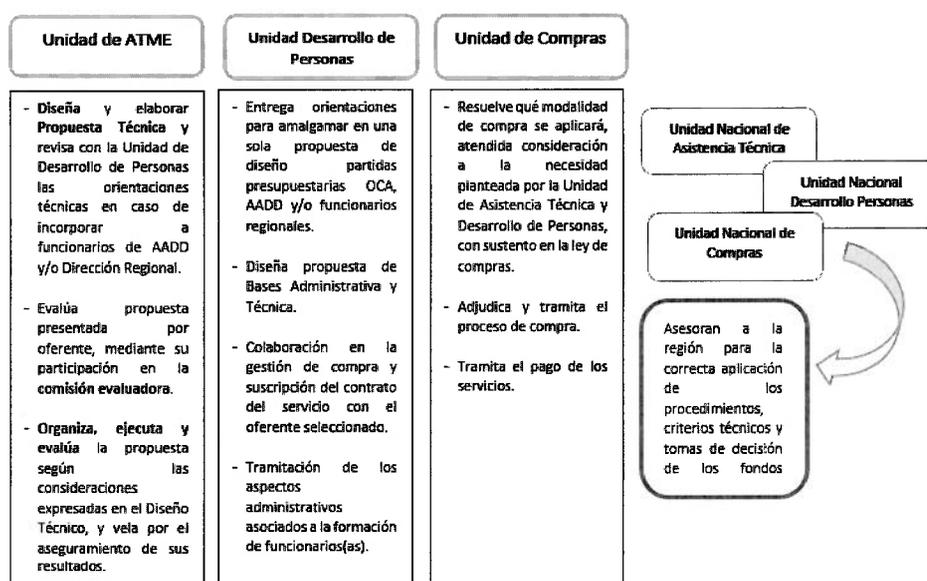
Tabla N° 6: Unidades Responsables según Tareas Críticas en la Ejecución de los Fondos Regionales

Áreas	Unidad Responsable	Unidad de Consulta
Diseño, formulación y fundamentos del requerimiento Técnico (redacción de bases)	Unidad de Asistencia Técnica, Monitoreo y Evaluación Regional	Analista Nacional de Transferencia Técnica, según distribución territorial
Evaluación y ponderación técnica de la calidad del o los proponentes para contratar el servicio	Unidad de Asistencia Técnica, Monitoreo y Evaluación Regional	Analista Nacional de Transferencia Técnica, según distribución territorial
Determinación de los parámetros o criterios económicos de costos para el levantamiento de la propuesta	Unidad de Asistencia Técnica, Monitoreo y Evaluación Regional	Analista Nacional de Transferencia Técnica, según distribución territorial

Orientaciones para amalgamar en una sola propuesta de diseño partidas presupuestarias OCA y AADD	Unidad de Asistencia Técnica, Monitoreo y Evaluación Regional/Unidad de Gestión y Desarrollo Regional	Analista Nacional de Transferencia Técnica, según distribución territorial y Unidad de Personas Nacional/Jefatura de Unidad de Gestión y Desarrollo Regional
Recomendaciones Técnicas para resolver la idoneidad de una plataforma educativa telemática.	Unidad de Asistencia Técnica, Monitoreo y Evaluación	Unidad de Sistemas Nacional Claudio Medina
Tramitación y ejecución de la gestión de compra y suscripción del contrato del servicio con el oferente seleccionado	Unidad de Compras y Servicios de Soportes Regional/Unidad de Gestión y Desarrollo Regional	Unidad de Compras Nacional/Jefatura Unidad de Gestión y Desarrollo Regional
Autorización de la compra	Jefatura del Departamento de Servicios y Prestaciones Regional	Departamento de Asistencia y Transferencia Técnica Nacional
Gestión de la ejecución del Servicio, monitoreo del proceso formativo lo que incluye la revisión del material empleado para la formación.	Unidad de Asistencia Técnica, Monitoreo y Evaluación	Analista Nacional de Transferencia Técnica, según distribución territorial

3.5. Articulación con otras unidades técnicas y/o de soporte

A efectos de cumplir de forma óptima con los procesos de capacitación y formación a nivel regional, mediante los fondos regionales, es necesario realizar una serie de acciones de articulación entre la Unidad de Asistencia Técnica, Monitoreo y Evaluación, y otras unidades técnicas y de soporte.



De acuerdo con el diagrama anterior y a modo de reforzar las necesidades de articulación, se puede concluir que:

- **Unidad de ATME:** es la responsable de la **pesquisa, determinación de las necesidades** y diseño del servicio de formación, capacitación y transferencia técnica, según parámetros técnicos que veremos en el siguiente punto.
- **Unidad de ATME y Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas (UGDP):** en los casos que la formación implique trabajadores de OC y funcionarios/os del Servicio, la Unidad deberá integrar al referente de UGDP, con el objetivo que entregue orientaciones en aspectos referidos a la gestión de capacitación para funcionarios públicos, y amalgamar en una sola propuesta de diseño partidas presupuestarias OCA y AADD, y funcionarios dependientes de la dirección regional.
- **Unidad de Compras:** La gestión de compras compete a dicha Unidad la que, guiada por las bases técnicas de la UTEM, realiza el procedimiento de compras de acuerdo con las Leyes N°18.575, 19.886, y el Decreto Supremo N° 250, de 2004, del Ministerio de Hacienda, y demás normas que resulten aplicables. Resulta taxativo aclarar que la ejecución de los servicios de capacitación, exigen que el **acto administrativo** se encuentre **totalmente tramitado**; por lo que, toda coordinación de las actividades de capacitación como fechas, temas logísticos, deben realizarse de forma posterior, lo que debe ser informado a la UTEM, por parte de la Unidad de Compras Regional.
- **Consideración para funcionarios y funcionarias del Servicio:** la formalización y autorización de las actividades presenciales de capacitación es tramitadas de forma previa generando una **resolución** que **autorice la participación** de los/as funcionarios/as, con el objetivo de justificar la realización de actividades fuera del lugar de trabajo, realizar control de asistencia y, de corresponder, generar la resolución de compensación horaria. En el Servicio las capacitaciones en su mayoría se planifican en jornadas administrativas, lo que para las personas adscritas a **sistemas de turnos** puede significar participar de ellas en jornadas extraordinarias a su jornada laboral. En relación con lo anterior, la

Contraloría General de la República indica que **no procede otorgar horas de descanso complementario a funcionarios que realicen cursos de capacitación en modalidad on-line o e-learning. (dictamen 085120N13 del 27/12/2013)**. Asimismo, es relevante que todas las actividades de capacitación cuenten con sus respectivos informes de cierre, los cuales deberán dar cuenta de los principales aspectos del desarrollo de la actividad formativa, contener la asistencia y notas respectivas, material de apoyo entregado y diplomas y/o certificados de aprobación. Todo lo anterior permitirá realizar la carga respectiva a los sistemas internos y externos de registros de las actividades de capacitación y, posteriormente, que el participante cuente con su respectivo certificado de actividades de capacitación disponible para todos/as los/as funcionarios/as públicos a través del sistema informático de capacitación SISPUBLI. Para todo lo anterior, el/a referente de Transferencia Técnica deberá tener una estricta coordinación y comunicación con la Jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas Regional, respecto de las materias descritas para una correcta implementación de las actividades de capacitación.

3.6 Funciones del referente de Transferencia Técnica.

Es importante indicar, que la responsabilidad del funcionamiento de los procesos de Transferencia Técnica, recaen en la Jefatura de la Unidad de Asistencia Técnica, Monitoreo y Evaluación. Sin perjuicio que, este pueda designar a una/s persona/s del equipo en función de la organización propia de la Unidad. Es necesario reforzar que, los procesos de asistencia y transferencia técnica están imbricados, siendo ambos procesos fundamentales para el **mejoramiento de la calidad técnica**, por tanto, deben estar coordinados, articulados y relacionados para constituirse en un soporte clave en los procesos de intervención desarrollados con niños, niñas, adolescentes y sus familias.

La principal función del referente, y/o del equipo regional asignado, es **organizar los procesos de transferencia técnica a desarrollarse en la región, tanto los que se gestionan desde el nivel nacional como territorial**, incorporando **la planificación, diseño, ejecución y seguimiento de los procesos**. A continuación, se presentan las funciones mínimas esperadas para organizar los procesos de Transferencia Técnica, las que deben ser desarrolladas por el/la Referente de Transferencia Técnica y/o el equipo asignado en la Unidad Regional de Asistencia Técnica, Monitoreo y Evaluación.

- **Fondos Regionales:** presentar de forma semestral la planificación, diseño y ejecución de los fondos regionales.
- **Difundir y Socializar** el proceso de capacitación y especialización de la Academia Conectando Saberes del Servicio. Para ello, se requiere considerar la articulación con la Unidad de Comunicaciones, Intersector, Gestión de Colaboradores, así como con las Unidades Técnicas del Departamento de Servicios y Prestaciones.
- **Organizar**, de acuerdo con la cobertura estimada, la postulación e inscripción de las personas interesadas en cada uno de los cursos y cohortes, y verificar el cumplimiento de las condiciones y/o requisitos de acceso al mismo. Hacer presente que se requiere, en todo punto, salvaguardar el acceso equitativo e igualitario de todos y todas a quienes esté dirigido el curso o formación, de un modo de garantizar la igualdad de trato del Servicio. Para ello, se deberán aplicar métodos (orden de postulación, cantidad de años trabajando en el área, etc.) que permitan establecer prelación para la asignación de los cupos, siendo esencial la socialización previa de estos criterios.
- **Asegurar la suscripción de la carta de compromiso y motivación** del/la participante contenida en el Anexo en la que se valida la adhesión del/la interesada/o a la capacitación y el respaldo que la jefatura le brindará para su participación en ella. **La suscripción de la carta es vinculante.**
- **Conformar las nóminas de los participantes** según estamento, curso y cohorte, aplicando los criterios de selección en estricta sujeción de los requisitos establecidos en el perfil del público objetivo del proceso de formación.
- **Comunicar formalmente a los/las participantes de los cursos**, de sus asignaciones y conformar las cohortes, según estamento y oferente adjudicado. En la comunicación se señalará el nombre de la institución ejecutora, los horarios de los cursos, las exigencias evaluativas y de asistencia y el formato de expresión de compromiso de los participantes. La información debiera ser complementada, con una reunión vía online, en la que el/la Referente de Transferencia Técnica regional, o el equipo asignado, realice una inducción administrativa al curso de capacitación, con exposición de los currículos de los relatores, horarios, módulos a ser impartidos, enlaces de acceso y al repositorio de clases grabadas. Esto puede ser desarrollado con el apoyo de la institución ejecutora.
- **Comunicar los enlaces de acceso a los cursos**, de acuerdo con las plataformas educativas provistas por el Oferente, en su caso, o de la plataforma del MDSF, asegurando su conocimiento preciso y oportuno respecto de cada uno de los seleccionados en el proceso de postulación. Esto puede ser desarrollado con el apoyo de la institución ejecutora.

- Llevar a cabo la **inducción a las plataformas educativas** en caso de implantarse instrucciones telemáticas, en conjunto con la institución ejecutora, a efectos de que los/as participantes cuenten con las herramientas y hagan empleo y uso de los diversos recursos formativos del proceso.
- Adoptar decisiones para **asegurar la completitud en el uso de todas las vacantes** de los cursos para quienes cumplan con sus requisitos de ingreso, gestionando junto a las personas interesadas, las diversas opciones horarias para la completa ejecución de toda la oferta de capacitación ofrecida. Esta gestión deberá incluir la incorporación de reemplazantes respecto de aquellos participantes que renuncien al cupo adjudicado, por razones de fuerza mayor y previa justificación, debiendo en tal caso aplicarse el orden de prelación de la nómina de postulantes.
- **Participar de los cursos en ejecución**, evaluando el desarrollo y calidad de estos según rúbricas establecidas e informando, cuando correspondiere, obstaculizadores en el proceso, así como el estándar de los servicios contratados y sus niveles de suficiencia. En la eventualidad de detectarse mínimos que se encuentren por debajo del estándar, se deberán señalar las estrategias encaminadas a superar las brechas, por medio de modificaciones, correcciones y cambios, dentro de plazos y condiciones establecidas a la institución ejecutora. De informarse las debidas retroalimentaciones por parte de la Unidad, en forma y oportunidad, y de no subsanarse éstas, se deberá analizar dejar sin efecto el contrato por mutuo acuerdo, o en último caso, unilateralmente. En estos casos, se deberá activar la necesaria asesoría desde la Unidad de Compras y Soportes, correspondiéndole a la Unidad respaldar con informes precisos y fundados en criterios objetivos, las brechas que determinan la necesidad de suspender el proceso formativo y sus causas, con el objeto de respaldar las decisiones que se tomen.
- **Reforzar de forma sistemática y permanente la adherencia** al proceso de capacitación.
- **Informar oportunamente, ausencias, anomalías, errores, dificultades de enlace**, que puedan entorpecer o impedir el desarrollo normal del proceso de capacitación.
- **Monitorear y asegurar el cumplimiento de los requisitos de aprobación** de parte de los/as participantes y las condiciones de certificación, en especial al número de horas efectivamente asistidas y, si correspondiere, la calificación obtenida.
- **Aplicar la encuesta de percepción y satisfacción** por parte de los asistentes al proceso de formación, (anexo 6) la que será aplicada como máximo dentro del plazo de 3 a 4 días hábiles, siguientes de clausurado el último módulo de formación, o, una vez concluido el proceso de formación en su totalidad y cuyos resultados serán reportados por la Unidad Regional de Asistencia Técnica, con carácter semestral. A este respecto, se deberá incluir en la contratación de los servicios de formación la entrega de un informe de cierre por parte de la institución ejecutora, que analice el rendimiento del proceso, en el que se podrá incluir los resultados que arroje la encuesta de percepción aplicada.

Sobre el proceso de Certificación

El referente de Transferencia Técnica Regional, o el equipo asignado, deberá gestionar y asegurar las condiciones para la realización de un cierre o clausura a realizarse antes de concluir el presente año, o como máximo en enero del 2024, con la presencia de autoridades nacionales y regionales del Servicio, autoridades regionales del Intersector, con los Colaboradores Acreditados y Centros de Administración Directa de la región, entre otros pertinentes, a efectos de certificar, a un número por establecer, de personas partícipes del proceso de capacitación. Este cierre o clausura, podrá realizarse por cada oferente adjudicado, o en su caso, por estimarlo más eficiente, de forma integrada por la completitud de los oferentes ejecutores en un año, o semestre. Conjuntamente, los certificados en físico podrán ser impresos por el oferente, solicitud que deberá quedar estipulada en las Bases técnicas y administrativas.

iv. Diseño Técnico de la Propuesta de Capacitación y Formación

A continuación se describen algunos lineamientos que mejoran el (1) análisis y evaluación de necesidades de formación, (2) diseño y estrategia de la propuesta (3) ponderación de la viabilidad del diseño o match con proponentes, (4) valoración económica de las alternativas y (5) ejecución y presupuesto.

1. Análisis y Evaluación de Necesidades

Una de las fuentes que dirigen la detección de las necesidades de capacitación y formación, son las siguientes:

- ✓ Informe Nacional de Levantamiento de Necesidades de Asistencia y Transferencia Técnica
- ✓ Informe Regional de Levantamiento de Necesidades de Asistencia y Transferencia Técnica correspondiente a la región de la que se trate.
- ✓ Plan Regional de Transferencia Técnica.
- ✓ Decreto 5, de 2021 del Ministerio de Desarrollo Social y Familia – Subsecretaría de la Niñez que, fija estándares para la acreditación de colaboradores.
- ✓ Resolución Exenta 365, del 10 de abril de 2023, que aprueba el Plan Nacional de Transferencia Técnica, año 2023.
- ✓ Para Programas de Cuidado Alternativo de Administración Directa y Soporte Técnico Regional, se suma, además, Resultados evaluación SUSESO-ISTAS 21.
- ✓ Catastro de Instancias de Formación en el ámbito de la Protección Especializada de niños, niñas y adolescentes, y sus familias.

Estos informes constituyen bases informacionales de revisión y consulta permanente de parte de los equipos de modo de dirigir la ponderación de las necesidades que surjan en la región, y desde aquellos instrumentos que permiten fundar su ineludible necesidad.

• Evaluación de las Necesidades de Formación y Capacitación

En la eventualidad de que el análisis de las necesidades detectadas por los y las Coordinadores

de Transferencia Técnica de las regiones no se hallen contenidas en las fuentes técnicas ya citadas, es necesario fundar su pertinencia de un modo que considere los siguientes principios para la transferencia técnica:

- ✓ Constituya una necesidad de formación que esté en línea y en directa relación con los Enfoques de intervención del Servicio y de la Ley N°21.430, de Garantías y Protección Integral de los Derechos de la Niñez y Adolescencia.
- ✓ Represente una herramienta de formación y especialización que no se encuentre en riesgo de obsolescencia, declinación o sustitución, según el estado del arte, avances científicos y/o renovación de paradigmas de formación.
- ✓ Revista una temática contingente, necesaria, prioritaria, pertinente y ajustada a los requerimientos que los equipos demandan, y que se vincule de un modo directo, con la calidad de la intervención que los mismos realizan en beneficio de los niños, niñas, adolescentes, y sus familias.

2. Diseño y Estrategias para los procesos de Transferencia Técnica

- Todos los procesos para implementar este año deben considerar en su diseño y estrategia la incorporación de la **“Academia Conectando Saberes”**.
- Los recursos para utilizar pueden provenir de las transferencias destinadas a Colaboradores Acreditados, Centros de Administración Directa y Direcciones Regionales, ya sea de forma diferenciada o integrada en un solo diseño.
- Las y los referentes de transferencia técnica podrán solicitar orientaciones a la Unidad Nacional de Transferencia Técnica y Unidad de Desarrollo de Personas para la elaboración de diseños para públicos objetivos diferenciados.
- El diseño corresponde al Anexo 1 denominado **“Requerimiento de Transferencia Técnica”**. El considera las siguientes variables:

Justificación	Señalar de qué forma la misma impacta en la calidad de la atención a los niños, niñas, adolescentes y sus familias. Todo en coherencia con los cuatro componentes ¹⁰ del Manual de Asistencia Técnica.
Perfil	Informar, el tipo de proyecto(s) o proyecto, dependencia (OCA y/o AADD) cargos de los participantes, tipo de intervención, tarea o relación que tienen con los niños, niñas y adolescentes y número potencial de participantes.
Objetivo	Señalar qué se pretende lograr con el proceso de capacitación, en el comprendido de que el objetivo debe permitir su evaluación. Un objetivo de transferencia técnica sería, por ejemplo: -Capacitar a monitores/as en protocolos y pautas estandarizadas para la prevención del suicidio en los NNA, de los sistemas de cuidado alternativo residencial.
Resultado del Aprendizaje	Metodológicamente un Resultado de Aprendizaje es la declaración de lo que se espera que un/una participante del proceso de formación conozca, comprenda y/o sea capaz de hacer al final de esta A continuación, haremos unas precisiones para explicar esta variable.

En este sentido, las capacitaciones logran problematizar las maneras de enfrentar los problemas y suscitan diálogos entre los participantes que, apropiadamente conducidos por los facilitadores, permiten razonar acerca de los principios para actuar frente a aquellos, en especial, si se piensa en instalar mecanismos para prevenir situaciones y/o para compartir experiencias que apertura reflexiones acerca del modo en que se encaran las formas del trabajo. La relación e imbricación con Asistencia Técnica es fundamental.

La gran diferencia entre Objetivo y Resultado de Aprendizaje es que el primero dice relación con lo que se quiere lograr con la capacitación y/o transferencia técnica desde la gestión inherente de la Unidad, mientras que un Resultado de Aprendizaje es lo que se quiere que un participante del proceso de capacitación conozca, comprenda o sea capaz de hacer al finalizar el proceso. Un resultado de aprendizaje sería, por ejemplo:

Reconocer riesgos, emplear técnicas, alertar y derivar de forma acertada, a NNA que presentan cuadros autolíticos, por medio de la aplicación de instrumentos estandarizados y reconocidos, para su apropiada y oportuna intervención, atención y tratamiento.

Las capacitaciones y/o formaciones, a diferencia de los sistemas de especialización permanentes y/o al menos de 72 HRS., de formación, impactan de forma fundamental en:

- La entrega de conocimientos y en el reconocimiento de estrategias y/o maneras de enfrentar los problemas, más que en las aplicaciones de resolución a los mismos;
- En el análisis más profundo de las estrategias de trabajo.
- En la creación de nuevas metodologías de intervención.

¹⁰ Intervención en cuidados; Trauma; Vínculo y Gestión del Conocimiento).

Al formular un Resultado de Aprendizaje se debe tomar en cuenta la siguiente composición:

Reconocer riesgos, aplicar técnicas, alertar y derivar a NNA con cuadros autolíticos	• Objetivo que se requiere que un participante conozca, comprenda o sea capaz de hacer
Reconocer riesgos, aplicar técnicas, alertar y derivar de forma oportuna y acertada	• Condiciones o cualidades del aprendizaje que se requiere que el/la participante conozca, comprenda o sea capaz de hacer
Reconocerlos por medio de la aplicación de instrumentos estandarizados y reconocidos	• Contenidos y/o conocimientos que se requiere que la persona participante conozca para lograr el objetivo
Reconocerlos para su apropiada y oportuna intervención, atención y tratamiento	• Finalidad o el para qué del aprendizaje

Al formular el Resultado de Aprendizaje, el foco es el participante de la capacitación y su proceso de formación, centrando entonces en quién es el que aprende. Desde lo anotado, todo Resultado de Aprendizaje debe, como correlato, estar apoyado en una evaluación formativa que dé cuenta del logro de este, permitiendo de este modo integrarla como otro recurso más para el aprendizaje.

a. Determinar la Metodología de la Formación:

<i>Presencial</i>	Proceso de enseñanza – aprendizaje que realiza directamente el relator a una participante o a un grupo de participantes, las que deben estar presentes durante el desarrollo de la actividad en un espacio físico común.
<i>A distancia</i>	Proceso de enseñanza-aprendizaje mediante un medio impreso, audiovisual o informático (texto, video, compact disc, internet u otros) en el cual los participantes están geográficamente distribuidos y no deben acudir a un lugar específico para el desarrollo de la actividad de capacitación.
<i>e-learning</i>	Es un tipo de capacitación a distancia, ofrecido a través de Internet, que permite a los participantes desarrollar el proceso de enseñanza – aprendizaje de manera integrada, utilizando recursos informáticos de

comunicación y producción, provistas a través de las herramientas disponibles en una plataforma de gestión del aprendizaje.

E-learning asincrónico

Proceso de capacitación en el cual los actores no requieren estar conectados a la plataforma al mismo tiempo. Las actividades se desarrollan en forma remota y en horarios no predeterminados.

E-learning sincrónico

Proceso de capacitación que requiere la participación de todos los actores al mismo tiempo ya que exige a los participantes reunirse en tiempo real y que es conducido por un relator, a través de internet.

Modalidad Híbrida

Proceso de capacitación que, de forma simultánea, el facilitador realiza sesión presencial, con parte del grupo curso, y la otra parte se encuentra conectada a la sesión por modalidad E – Learning sincrónica.

Luego de determinar la metodología de la formación para la Transferencia Técnica, se deberá considerar los siguientes requisitos para la provisión del servicio.

- **Condiciones del Sistema Telemático** de capacitación para un oferente con institucionalidad formativa, (por ejemplo, universidades, organizaciones nacionales o internacionales de formación, instituciones de educación, etc.)
- **Recursos de la Plataforma Educativa:**
 - ✓ Es necesario definir cuántos estudiantes tendrá la plataforma en total, durante todo el proyecto y cuántos de ellos(as) se espera concurren de forma simultánea. La estimación debe ser con holgura. Esto permite que los proveedores oferten una plataforma con recursos que puedan dar respuesta al requerimiento.
 - ✓ Los recursos se refieren a la cantidad de servidores, enlace, procesador, memoria RAM y capacidad de almacenamiento en Terabytes.
- **Soporte Técnico:**
 - ✓ El proveedor debe considerar soporte técnico por el tiempo que dure la capacitación. Esto debe incluir a lo menos revisión preventiva de la

- plataforma (incluido el servidor, S.O. (Sistema Operativo), gestor de base de datos y gestor Web)
- ✓ El proveedor debe corregir las vulneraciones de seguridad que pudieran ser detectadas en la plataforma, lo que podría incluir correcciones preventivas solicitadas por el Servicio u otro organismo de Seguridad Informática del Gobierno de Chile.
 - ✓ El proveedor debe realizar respaldos incrementales diarios y un respaldo full semanal. Dichos respaldos deben ser gestionados por el proveedor, de manera de reponer el servicio en caso de incidentes.
 - ✓ El proveedor debe entregar un soporte técnico 7 x 24.
 - ✓ Brindar también tiempos de atención y solución de fallas, de acuerdo con los siguiente:
 1. Horario de atención de lunes a domingo 24 horas.
 2. Tiempo de respuesta: ½ hora desde la generación de la solicitud por parte de Mejor Niñez. Este contacto es para acordar el plan de acción y tiempos comprometidos frente al requerimiento.
 3. Tiempo de solución de 4 horas desde la atención técnica.
 - ✓ El proveedor debe presentar un equipo responsable de la plataforma E-Learning con un jefe de proyecto e integrantes con sus funciones diferenciadas. Lo anotado es importante ya que, en caso de problema, se sabe a quién contactar.
- **Servicio de hosting:**
- ✓ El proveedor debe disponer servicio de hosting con Uptime de 99.7%.
 - ✓ El proveedor debe disponer de un servicio de Cloud Computing con redundancia y con balanceo de carga dinámica que permita asegurar la continuidad operativa del servicio.
 - ✓ El data center ofrecido debe contar con al menos 3 proveedores de telecomunicaciones de manera de asegurar disponibilidad de ancho de

banda (esto para evitar que la caída de servicio)

- ✓ Aplicar certificado de sitio seguro (SSL).
- ✓ El proveedor debe realizar respaldos incrementales diarios y un respaldo full semanal. Los respaldos serán gestionados por el proveedor, de manera de reponer el servicio en caso de incidentes o solicitud del Servicio de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia.

Importante:

Es necesario que se definan cuántos estudiantes se espera tener de manera concurrente. Si se conectan 500 concurrentes (simultáneamente) esto puede generar lentitud o incluso la caída del servicio. Por eso es bueno hacer una estimación con cierta holgura.

- **Módulo de reporte de informes:**

- ✓ Es necesario que la plataforma tenga un acceso para el Referente Regional de Transferencia Técnica, con acceso al módulo de reportes que permita tener información rápida para ver el estado de los cursos sobre datos como los siguientes:
 - ✓ Estudiantes/as inscritos
 - ✓ Avance por estudiante, promedio.
 - ✓ ¿Cuántos participantes finalizan?
 - ✓ ¿Cuántos participantes aprueban / reprueban / abandonan?
 - ✓ ¿Cuánto tiempo permanecen los/las participantes en la plataforma?
 - ✓ ¿Qué cursos tienen mayor cantidad de participantes? ¿Cuál curso tiene mayor porcentaje de aprobación? Etc.

- **Informe de la plataforma:**

- ✓ Es necesario que el proveedor entregue un informe mensual sobre el funcionamiento de la plataforma. Con información de si se han realizado mejoras preventivas, posibles incidentes (como caídas de servicio), y estadísticas tales como: Usuarios de la plataforma durante el mes; Visitas por página (o curso); Tráfico (a qué horas se conectan los(as) estudiantes); Consumo del

servidor (CPU, memoria y Red) esto permite saber si los recursos son capaces de responder a la demanda.

- **Condiciones del Sistema Telemático de capacitación para un oferente sin institucionalidad formativa: Recursos de la Plataforma Educativa.**

- **Seguridad**

1. La plataforma debe contar con certificado de sitio seguro (SSL).
2. Se debe contar con procedimiento de recuperación de contraseña.
3. La plataforma debe contar sistema de respaldo de los cursos y los avances de los y las participantes, a fin de reponer el servicio en caso de incidentes.

- **Funcionalidad**

4. La plataforma debe contar con un espacio de bienvenida o video de presentación, el cual debe mostrar la interfaz a los(as) estudiantes, de manera de facilitar la experiencia de los usuarios/as.
5. La plataforma debe ser responsiva, es decir debe adaptarse a distintos dispositivos (computadores, móviles o tabletas).
6. La plataforma debe contar con repositorio para publicar todas las grabaciones de las clases sincrónicas, de manera que los(as) estudiantes puedan repasar contenidos, o ponerse al día.
7. La plataforma debe contar con chat y canal de consultas para resolver problemas que puedan tener los estudiantes tanto en el uso de la plataforma como en aspectos académicos.
8. La plataforma debe contar con módulo de estadísticas que permita conocer métricas básicas como asistencia a clases sincrónicas, accesos de los(as) participantes a los cursos, tiempos de uso, datos de

los(as) estudiantes, como asistencia, evaluaciones y encuestas de percepción.

9. La plataforma debe contar con funcionalidad que permita al Relator/a notificar a los(as) participantes sobre sus avances, próximas fechas de entrega o tareas pendientes.

10. La plataforma debe mostrar a cada estudiante su avance en que lleva en su curso.

- **Contraseña segura**

11. Mínimo 8 caracteres
12. Utilizar mayúsculas, minúsculas,
13. Incluir números y caracteres especiales (puntos y símbolos).
14. La contraseña no debe contener un nombre.

b. Descripción de Didácticas y Recursos de Aprendizaje

Las didácticas constituyen estrategias que permiten asegurar un aprendizaje que es significativo. Cuando las emplea el facilitador se denominan Estrategias de Enseñanza, y cuando las emplea el participante Estrategias de Aprendizaje. Es deseable que los ejecutores/as precisen de qué forma y bajo qué estrategias de enseñanza/aprendizaje, lograrán los Resultados de Aprendizaje en su propuesta de capacitación. A continuación, se describen algunos ejemplos:

Tipo de Estrategias/Objetivos	Estrategias de Enseñanza	Estrategias de Aprendizaje
Comprensión, adquisición de conocimientos y reflexión	Discusiones guiadas Analogías Mapas conceptuales Cuadros sinópticos Cuadros de doble columna Organizadores de clasificación	Observación de información Manejo de fuentes documentales y bases de datos Selección de la información Tomar notas o apuntes,

Diagramas de flujo	de	subrayar
Líneas de tiempo	de	Repaso y retención
		Recirculación, mnemotecnias.

Tipo de Estrategias/Objetivos	Estrategias de Enseñanza	Estrategias de Aprendizaje	de
Aplicación de conocimientos en contextos situados	Aprendizaje basado en problemas Aprendizaje basado en el análisis y discusión de casos El aprendizaje mediante proyectos	Análisis comparación de modelos Razonamiento y realización de inferencias Investigación y solución de problemas Desarrollo de proyectos	y de y de de

Tipo de Estrategias/Objetivos	Estrategias de Enseñanza	Estrategias de Aprendizaje
Organización e integración	Señalizaciones Preguntas intercaladas. Resúmenes Ilustraciones.	Establecimiento de relaciones conceptuales Organización conceptual Elaboración de mapas conceptuales

Es indispensable para la ejecución de la formación, que los ejecutores/as reúnan al menos los siguientes recursos:

- **Bibliografía** y/o manuales de autoría del proveedor en el tópico del que se trate, con expresa mención a las fuentes de referencia.
- **PPT:** Nombre del curso de capacitación; Nombre, profesión y un resumen de los currículos de los facilitadores; Resultados de Aprendizaje; Horas del curso y la distribución cronológica de su desarrollo según objetivos y temas; Contenidos principales, según sesión; Ideas Fuerza; Mapas Conceptuales; Problemas, preguntas o casos a resolver y ejercicios de aplicación en las clases.

3. Ponderación de la viabilidad del Diseño

Para brindar factibilidad a la propuesta de diseño de la capacitación, es recomendable analizar su factibilidad técnica y económica con al menos tres potenciales proveedores que aseguren seriedad y experiencia. Este análisis, el que deberá siempre realizarse antes de la publicación de las bases de licitación, si la compra se realizare por esta vía, y nunca durante la misma, brinda al referente de transferencia técnica un marco que viabiliza la propuesta de diseño, asegurando la presentación de proveedores interesados. Realizar ajustes al diseño que mejoren su viabilidad para suscitar el interés de un universal de oferentes de calidad, constituye el objetivo primordial del match.

4. Valores del Proceso de Capacitación

En el establecimiento de parámetros económicos, habrán de considerarse los valores mínimos que a este respecto el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, a saber, SENCE, ha establecido para el pago de horas de relatorías, respecto de cursos cuyos niveles resultan homólogos al del Servicio y que son los siguientes:

Modalidad	Valor
Cursos presenciales	\$5.000
E – Learning Sincrónicas y Asincrónicas	\$4.000
Modalidad Híbrida	No está contemplada

Los valores arriba anotados corresponden a 1 hora cronológica por participante, considerando a un relator por hora. En capacitación las horas pedagógicas no se aplican, y son por lo general, de 45 a 35 minutos. Por ejemplo, si el curso tiene 12 HRS., cronológicas, cada participante representa como parte del costo del curso \$60.000.- Si el curso tiene considerado 20 participantes, entonces el valor a enterar por el curso de capacitación completo al proveedor es de \$1.200.000.

Ahora bien, el valor hora SENCE es el mínimo, cuando el carácter especializado del Servicio impone, de acuerdo con las recomendaciones del

LIP (Laboratorio de Innovación Pública de la Pontificia Universidad Católica), “relatores especializados y con conocimiento práctico de las temáticas (...)” Agrega el LIP que: “El perfil de los relatores es un aspecto clave a considerar en las bases de la licitación para contratar los cursos de formación ya que resultan determinantes en la experiencia de capacitación de los/las funcionario/as”. (Articulación de la Capacitación y Formación para Personas que Trabajan en Residencias de Protección de Organismos colaboradores de Sename).

a sesiones con efectos reflexivos, que combinen espacios de entrega de conocimientos teóricos adaptados a la realidad de los proyectos, espacios de práctica de esos conceptos en el día a día y espacios de reflexión y acompañamiento técnico de los equipos. “Los relatores deben además integrar la experiencia cotidiana del personal en su enseñanza, reconociendo sus competencias previas y modificando prácticas in situ. Es fundamental que se logre este reconocimiento y acercamiento al personal para que el contenido se pueda hacer pertinente y transferible¹¹”.

Importante:

1° Los valores de mercado de los procesos de capacitación, considerando el perfil de los y las relatores requeridos por el Servicio, superan la cota de los aranceles establecidos por SENCE y está también influenciado por la oferta regional. De acuerdo con el hito señalado en el numeral anterior, a saber, “Ponderación de la viabilidad del diseño”, se permite una evaluación más ajustada de los costos de la relatoría o capacitación, en virtud de la **especialización requerida y el carácter de esta**.

2° Dependiendo de la naturaleza de la capacitación, en especial cuando la misma pretende la consecución de Resultados de Aprendizaje que procuran la instalación de reflexiones o, en su caso, nuevas formas de comprender y resolver problemas, se contemple **una dupla de facilitadores**, a efectos de fortalecer la dinámica de enseñanza y atender a las necesidades es más individuales de los y los participantes.

3° La integración de **diversos perfiles de cargo**, en una misma instancia de capacitación, es altamente favorecedora del proceso de desarrollo competencial y de gestión de conocimientos en la organización.

En estas circunstancias, los(as) facilitadores deben implementar didácticas de aprendizaje diferenciadas por perfiles de cargo, y al mismo tiempo, comunes para el desarrollo e interrelación de saberes en el contexto del grupo.

Para el logro de este objetivo, algunas de las horas del proceso de capacitación deben ser destinadas

a. Tamaño del curso:

La naturaleza especializada de los cursos, y la variedad de perfiles de cargo en el mismo, recomiendan que el tamaño de los cursos no exceda de 20 personas por grupo, y en último caso, y sólo cuando los perfiles de cargo sean similares, el número de integrantes no debiera superar los y las 30 integrantes por grupo curso. Ahora bien, el tamaño del curso también depende de los niveles de profundidad de los aprendizajes que se procuran instalar; un ejemplo de ello es la formación de mentores, que son personas caracterizadas por conocer nichos altamente especializados en un quehacer determinado, como lo sería un(a) Educador de Trato Directo de eximio desempeño y saber, saber hacer y saber ser y se pretende que transmita estas competencias, modelando a otros (as). En este último caso, la formación del mentor permitirá que pueda transmitir sus competencias a sus pares, por medio del desarrollo de nuevos saberes destinados a transponer la experticia a otros(as). Para este desafío, la formación de mentores recomienda grupos de formación que no excedan los 10 participantes.

b. Horarios:

En los horarios es importante considerar que para un curso de capacitación las horas no debieran superar las 25 cronológicas, a diferencia de un programa especializado, que excede las 50 HRS. En el primer caso, la modalidad en la que se realice el curso es relevante; la modalidad E – Learning, recomienda no más allá de 3 HRS.

¹¹ Articulación de la Capacitación y Formación para Personas que Trabajan en Residencias de Protección de Organismos colaboradores de Sename -- Diseño de piloto de aprendizaje, año 2021, LIP.

cronológicas continuas, y no más allá de dos módulos por semana. Se hace también relevante analizar los perfiles de las personas que participarán en el proceso de formación y los objetivos de aprendizaje; si los y las estudiantes tienen niveles de autonomía menores en sus aprendizajes y los resultados de este se encuentran mayormente ligados a competencias transversales, más relevante se vuelve que la modalidad a emplear combine la presencialidad, sea bajo un formato sincréticos, como Blended Learning, o presencial, propiamente tal.

Importante:

Realizar las capacitaciones en los horarios de trabajo de los y las participantes, es también un aspecto relevante a la hora de programar los procesos, en especial, cuando en la oferta existen proyectos que son residenciales en las que las jornadas laborales responden a sistemas de turno. Favorecer que los proveedores expresen flexibilidades para estos contextos, es también esencial en la programación.

Síntesis:

La Ponderación de la Viabilidad del Diseño debe considerar todos los gastos asociados a la ejecución de la capacitación, previamente cotizados y según el valor del mercado, calidad y ajustados a los parámetros de la oferta territorial. Considerar expresamente que, las transferencias fiscales requieren un cuidadoso tratamiento, debiendo resguardar el correcto uso de los recursos públicos, pudiendo financiarse sólo aquellos gastos que se encuentren debidamente autorizados conforme a las bases de licitación y normativa vigente.

Los recursos financieros derivados para la formación y/o capacitación de equipos de Cuidado Alternativo de Administración Directa solo podrán financiar la ejecución de las relatorías y materiales de apoyo para la actividad.

c. Requisitos para las personas facilitadoras.

El procedimiento para la ejecución de la capacitación impone en la valoración de los distintos oferentes, sea o no que el proceso se implemente como consecuencia de Bases de Licitación, la exigencia de contar con los currículos de la institución oferente, así como de los facilitadores propuestos por ésta para la

realización del proceso de formación. La revisión curricular debe incluir el carácter especializado en torno a lo que pretende la capacitación y su objeto, tanto en lo que respecta a los antecedentes de trayectoria académica del o la facilitadora(a) o relator(a), como a su experiencia laboral. Resulta vinculante a este respecto que para todos(as) los(as) facilitadores, deberán incluirse los siguientes certificados, a saber:

- ✓ Copia de los Títulos profesionales de cada uno/a, en el área y objeto del curso de capacitación.
- ✓ Copia de los postgrados en las áreas y especializaciones, correspondiente a la temática.
- ✓ Certificado de Antecedentes para fines particulares, emitido por el Servicio de Registro Civil, con una antigüedad no mayor a 30 días hábiles.
- ✓ Certificado de inhabilidades para trabajar con menores de edad como consecuencia de delitos sexuales, emitido por el Servicio de Registro Civil, con una antigüedad no mayor a 30 días hábiles.
- ✓ Certificado por delitos de maltrato relevante, emitido por el Servicio de Registro Civil con una antigüedad no mayor a 30 días hábiles.

Efectuada la evaluación de los oferentes, por parte de la Comisión Evaluadora. Una vez que los resultados de la licitación sean publicados, el Referente Regional de Transferencia Técnica, deberá coordinar una reunión con el oferente adjudicando, levantando el "acta de inicio", documento que será entregado por la Unidad de Compra Regional.

Importante:

Se sugiere anexar al acta de inicio, un registro de reunión con el oferente adjudicado que contenga la siguiente información:

- Nombre del curso y número de horas.
- Nombre de las personas facilitadoras
- Propuesta de Horarios según perfiles de los estamentos.
- Número de participantes, según horario, si fuere más de un curso.
- Informar fecha de inicio y término del proceso. Considerando la metodología del curso.

- Entrega de informe de Proceso y Cierre (formato de asistencia, evaluación, encuesta de satisfacción).
- Certificación.

5. Ejecución del Diseño de Transferencia Técnica

• Estrategia de Comunicación:

El objetivo fundamental del proceso de capacitación es lograr provocar el interés y adhesión de quienes constituyen el perfil del público objetivo del proceso de capacitación.

Su adhesión y compromiso resultan sustanciales, por lo tanto, el respaldo de quienes lideran el proyecto y brindan las facilidades para la participación de sus colaboradores, se ve representado porque la estrategia de comunicación también ha logrado relevar su importancia para la organización o proyecto. Los recursos que a este respecto surgen pueden enumerarse a continuación:

- Página del Servicio
- Instagram
- Facebook
- Twitter
- Contacto por mail con los proyectos y sus representantes
- Contacto telefónico con los proyectos y sus representantes: el contenido del mensaje debe señalar: Nombre del curso, Número de participantes a integrar al mismo, Necesidad que lo justifica, Perfil de los(as) participantes y requisitos, Resultado de Aprendizaje, Horarios, Currículo de los Relatores.

Importante:

La adhesión de los proyectos es parte relevante de la estrategia comunicacional. Además, considerar en la comunicación lo estipulado en el artículo 55 de la ley N°21.302.

Se espera que las jefaturas y directivos de los colaboradores acreditados, brinden las facilidades, alienten y aseguren el desarrollo de los procesos de formación para los profesionales

y trabajadores. Lo anotado precedentemente debe ser debidamente comunicado a los colaboradores acreditados.

• Inscripción de las y los Participantes:

- ✓ Anexo 2: Ficha de invitación a ser parte de los procesos de capacitación y formación de la Academia Conectando Saberes del Servicio.
- ✓ Anexo 3: Carta de compromiso e inscripción de parte de la persona participante de cumplimentar las exigencias del curso en tiempo y oportunidad, en el cual se deberá adjuntar la copia de la cédula de identidad. se hace necesario completar la Ficha de Inscripción on-line según calendario difundido en la estrategia comunicacional.
- ✓ Anexo 4: Declaración Jurada Simple, del(la) director(a) del Proyecto, en la que certifica que la persona participante del proceso desempeña funciones en el proyecto respectivo, señalando su antigüedad laboral en meses y/o años, y expresando su respaldo a las acciones de capacitación de quienes, en la nómina, participarán en el proceso de capacitación, brindando las facilidades y apoyos debidos.

• Notificación de las y los Participantes:

Para la notificación de inscripción de los y las participantes, se remitirá, vía correo electrónico, un mail de confirmación de inscripción en el proceso de capacitación, una vez que se hayan completado los datos solicitados en el Anexo 3 y 4, señalados en el punto anterior.

• Informe de cierre

Los proveedores deberán emitir, cuando corresponda, y según el número de horas, **Informes de Proceso y de Cierre**. Cuando las horas del curso sean inferiores a 25, no se hará necesario el informe de Proceso, sólo el de Cierre. Los informes deben contener:

- ✓ Asistencia de los participantes a cada una de las sesiones y sus porcentajes
- ✓ Evaluaciones de los asistentes, sus ponderaciones y calificación final

- ✓ Materiales didácticos (PPT, bibliografía, manuales, etc.) empleados
- ✓ Fotografías de las actividades de formación, en especial, cuando los y las participantes se encuentren desarrollando actividades formativas.

Para que la Unidad de Compras proceda a enterar los pagos al oferente que ha provisto el Servicio, el Referente de Transferencia Técnica de la Región, deberá **previamente aprobar el Informe**. Se adjunta en el Anexo.

- **Evaluación de la Capacitación**

Toda capacitación impartida debe ser evaluada, considerando para ello, el Resultado de Aprendizaje propuesto para el curso, esto es, lo que se espera que el/la participante aprenda, conozca y aplique. De acuerdo a esto, el instrumento de evaluación debe permitir la valoración de dicho resultado, y para ello es recomendable que se aplique durante todo el proceso, (evaluación de proceso) y no necesariamente al final del curso (evaluación sumativa) a fin de que los y las participantes adquieran un reconocimiento del proceso de desarrollo de sus conocimientos y aprendizajes; por lo anotado, las evaluaciones de proceso deben ser retroalimentadas en forma y oportunidad por parte de los facilitadores a los sujetos(as) participantes del curso, relevándolo como otra de las herramientas de enseñanza de este.

- **Encuesta de Satisfacción**

Todos los participantes de los cursos deben evaluar la calidad, pertinencia y proceso del cual han sido parte, y para ello, el Servicio ha definido una encuesta estandarizada de percepción de la evaluación, que se halla contenida en el Anexo 6. La encuesta podrá ser aplicada entre 3 a 5 días hábiles máximos, e idealmente, instantes después de su clausura. Los resultados de la Encuesta son informados a la contraparte técnica nacional de Transferencia Técnica, y su modalidad es en línea (formato forms).

- **Certificación y cierre del Proceso de Transferencia Técnica**

Toda capacitación debe ser certificada, tanto sea por el oferente como por el Servicio, para lo cual, la misma se ceñirá al formato contenido en el

Anexo 7 y 7 A, que señala la individualización del participante, RUN, el nombre del curso y el número de horas cronológicas contempladas en su ejecución.

El certificado se podrá extender considerando una, o dos de las siguientes condiciones:

- ✓ Cumplimiento de una asistencia mínima del 75% (anexo 7)
- ✓ Aprobación por calificaciones numéricas obtenidas en el curso, la que debe ser de, al menos, nota 4.0. y con un 60% de rendimiento para su obtención (Anexo 7 A). Los reprobados podrán ser acreditados por participación en el curso, si logran acreditar una asistencia de al menos un **75% de las horas cronológicas**

v. De los Anexos:

A continuación, se presenta un set de anexos, documentos que tienen como propósito estandarizar los procesos técnicos y administrativos que implican estos términos de referencia para los Fondos Regionales 2023.

**ANEXO 1:
Requerimiento de Transferencia Técnica**

Región		Nombre de la región		
Nombre de la Transferencia Técnica		Nombre del proceso que incluya el tema a abordar		
Fundamento de la necesidad		¿Por qué se requiere el proceso para el equipo y por qué es relevante para los niños, niñas, adolescentes y sus familias?		
Componentes de la transferencia técnica en relación con los componentes de AT (marca con un X)				
Gestión de intervención en cuidado				
Gestión de intervención en Trauma				
Gestión de intervención en Vínculo				
Gestión del conocimiento				
Objetivo de la Transferencia Técnica		¿Qué se espera conseguir con el proceso?		
Perfil del Público Objetivo	A quiénes se encuentra destinado	Mencionar a qué perfil está dirigido, es decir ETD, monitores, tutores, profesionales, equipo técnico, de soporte, administrativo, etc.		
	Modalidad del Proyecto	Ambulatorio	Cuidado alternativo residencial	Cuidado alternativo Familiar
	Dependencia	Colaborador Acreditado		Administración directa
	Número de personas propuestas	Cantidad de personas contempladas para el proceso de transferencia técnica (diferenciado por OCA y AADD)		
Metodología de la formación		Presencial u online; asincrónico o sincrónico; modalidad híbrida, etc.		
Módulos y contenidos		Contenidos por cada módulo contemplado		
Resultado/s de aprendizaje del proceso		¿Qué se espera que los/as participantes aprendan con el proceso?		
Competencias a la que tributa el proceso		¿Qué competencias se fortalecen o desarrollan con el proceso?		
N° de hrs. cronológicas		Cantidad de horas contempladas		
Propuesta de cronograma		Semana, día y horario proyectado para la ejecución.		
Presupuesto asociado al proceso de actividad de capacitación y formación		Monto y número de CDP (Adjuntar)		
Costo del seminario per cápita		Dividir el valor total por la cantidad de personas contempladas, en el caso de ser híbrido considerar que el valor presencial es más alto que el online.		
Servicios Conexos		Especificar requerimiento de Coffee y/o salón en caso de ser presencial, contratación de streaming en caso de ser online o híbrido.		
Tipo de contratación y justificación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contratación directa 2. Compra ágil 3. Convenio Marco 4. Licitación Pública 	Este criterio debe ser conversado y acordado con la Unidad de Compras. En caso de requerir una contratación directa, justificar administrativa y técnicamente el motivo de ello (por ejemplo, en el caso de TT territoriales emergentes relativas a intervención en crisis)		
Resumen técnico de las propuestas		En este apartado se debe indicar un resumen técnico de las propuestas recibidas, indicando a modo general los aspectos a destacar en cada una, incorporando valores. En el caso del punto 4 (licitación pública), basta con agregar en anexo el resultado de la adjudicación.		
Resultados de la evaluación		Acá se deben indicar los resultados de la evaluación técnica realizada, refiriendo qué propuesta cumple lo requerido y su fundamentación. En el caso del punto 4 (licitación pública), basta con agregar en anexo el resultado de la adjudicación.		

ANEXO 4:
Declaración Jurada Sistema de Formación Continua del Servicio, "Academia Conectando Saberes"



DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

Fecha: _____

Antecedentes Jefatura que autoriza

Nombre y apellido

RUN

Cargo

Teléfono

Correo electrónico

Domicilio laboral

Nombre Institución

RUT Institución

Antecedentes Persona Participante del proceso de Formación y Capacitación

Nombre y apellido

RUN

Cargo

Teléfono

Correo electrónico

Fecha inicio de contratación en proyecto o institución

Antecedentes Proyecto

Nombre del proyecto de desempeño del postulante

Dirección del proyecto

Región del proyecto

Yo, vengo a declarar que _____ (nombre participante) desempeña funciones en la institución señalada desde hace ____ año/s. Me comprometo a entregar todas las facilidades necesarias para su asistencia y participación en el proceso de capacitación y formación del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia al que postula.

Firma Jefatura directa (timbre institucional)

ANEXO 5:
Acta de Evaluación, Sistema de Formación Continua del Servicio, "Academia Conectando Saberes"

Acta de Evaluación de Oferentes

Fecha	
Región	
Nombre de la Transferencia Técnica	
Comisión Evaluadora	
Oferente a evaluar	
Rúbrica de evaluación	
Valor económico ofertado	\$
Decisión adoptada	
Justificación de la decisión	
Firmas	

**ANEXO 6:
Encuesta de Percepción, Sistema de Formación Continua del Servicio, "Academia Conectando Saberes"**

Encuesta de Percepción	
<i>(Nombre de la Formación y Capacitación)</i>	
Le invitamos a responder la siguiente encuesta de percepción y satisfacción respecto <u>(indique nombre del proceso)</u>.	
Su opinión es muy importante para nosotros/as, por ello, le solicitamos que responda las siguientes preguntas que nos permitirán conocer su apreciación particular respecto de este proceso de formación que acaba de concluir, de forma que, si corresponde repetirla en el futuro para otras personas, podamos considerar sus aportes para mejorar su implementación.	
¡Muchas Gracias!	
1. Marque la región a la cual usted pertenece:	
<ul style="list-style-type: none"> • Arica y Parinacota • Tarapacá • Antofagasta • Atacama • Coquimbo • Valparaíso • Metropolitana • O'Higgins 	<ul style="list-style-type: none"> • Maule • Ñuble • Biobío • Araucanía • Los Ríos • Los Lagos • Aysén • Magallanes
2. La información previa sobre horarios y objetivos de la capacitación fue clara y oportuna.	
Marque la alternativa que más lo represente	
<ul style="list-style-type: none"> • Muy en desacuerdo • En desacuerdo • Neutro 	<ul style="list-style-type: none"> • De acuerdo • Muy de acuerdo
3. Las personas relatoras demuestran dominio del tema, argumentando o respondiendo preguntas	
Marque la alternativa que más lo represente	
<ul style="list-style-type: none"> • Muy en desacuerdo • En desacuerdo • Neutro 	<ul style="list-style-type: none"> • De acuerdo • Muy de acuerdo
4. Las personas relatoras se expresan con términos adecuados, de manera clara, coherente y objetiva ante dudas o consultas de personas participantes.	
Marque la alternativa que más lo represente	
<ul style="list-style-type: none"> • Muy en desacuerdo • En desacuerdo • Neutro 	<ul style="list-style-type: none"> • De acuerdo • Muy de acuerdo
5. Las personas relatoras motivan el interés y participación, generando un ambiente de interacción o contacto permanente entre participantes.	
Marque la alternativa que más lo represente	
<ul style="list-style-type: none"> • Muy en desacuerdo • En desacuerdo • Neutro 	<ul style="list-style-type: none"> • De acuerdo • Muy de acuerdo
6. Las personas relatoras asesoran de manera oportuna a las personas participantes.	
Marque la alternativa que más lo represente	
<ul style="list-style-type: none"> • Muy en desacuerdo • En desacuerdo • Neutro 	<ul style="list-style-type: none"> • De acuerdo • Muy de acuerdo
7. Los contenidos fueron presentados en forma lógica y coherente.	
Marque la alternativa que más lo represente	
<ul style="list-style-type: none"> • Muy en desacuerdo • En desacuerdo 	<ul style="list-style-type: none"> • De acuerdo • Muy de acuerdo

- Neutro

8. La metodología fue desafiante, manteniéndome involucrado(a) y activo(a).

Marque la alternativa que más lo represente

- | | |
|---------------------|------------------|
| • Muy en desacuerdo | • De acuerdo |
| • En desacuerdo | • Muy de acuerdo |
| • Neutro | |

9. La duración de la actividad fue adecuada con los objetivos de aprendizaje

Marque la alternativa que más lo represente

- | | |
|---------------------|------------------|
| • Muy en desacuerdo | • De acuerdo |
| • En desacuerdo | • Muy de acuerdo |
| • Neutro | |

10. La actividad fue realizada en el momento oportuno

Marque la alternativa que más lo represente

- | | |
|---------------------|------------------|
| • Muy en desacuerdo | • De acuerdo |
| • En desacuerdo | • Muy de acuerdo |
| • Neutro | |

11. Mis conocimientos y/o habilidades han aumentado/aumentarán con esta actividad.

Marque la alternativa que más lo represente

- | | |
|---------------------|------------------|
| • Muy en desacuerdo | • De acuerdo |
| • En desacuerdo | • Muy de acuerdo |
| • Neutro | |

12. Esta actividad constituirá un elemento significativo que aportará al ejercicio de mis funciones en el proyecto que me desempeño.

Marque la alternativa que más lo represente

- | | |
|---------------------|------------------|
| • Muy en desacuerdo | • De acuerdo |
| • En desacuerdo | • Muy de acuerdo |
| • Neutro | |

13. ¿Qué le sirvió de este curso?

14. En el siguiente apartado, le solicitamos pueda compartir sus sugerencias de mejora, comentarios y opiniones respecto de esta capacitación (opcional).

15. Indique una acción que recomendaría para mejorar el cuidado de equipos.

ANEXO 7
Formato de Certificación (Asistencia)
Sistema de Formación Continua del Servicio, "Academia Conectando Saberes"



DIPLOMA

El Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, certifica que:

<NOMBRE>

<RUN>

Participó de la **<CAPACITACION>**, dictada por **<OFERENTE>**, desde **<MESES>** de 2022, con una duración de **<HORAS>** horas cronológicas



Gabriela Andrea Muñoz Navarro
Directora Nacional
Servicio Nacional de Protección Especializada



Código <CODIGO>



ANEXO 7 A:
Formato de Certificación (Rendimiento), Sistema de Formación Continua del Servicio, "Academia Conectando Saberes"



DIPLOMA

El Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, certifica que:

<NOMBRE>

<RUN>

Aprobó la **<CAPACITACION>**, dictada por **<OFERENTE>**, desde **<MESES>** de 2022, con una duración de **<HORAS>** horas cronológicas



Gabriela Andrea Muñoz Navarro
Directora Nacional
Servicio Nacional de Protección Especializada



Código <CODIGO>



ANEXO 8:
Codificación Regional, Sistema de Formación Continua del Servicio, "Academia Conectando Saberes"

CODIFICACIÓN REGIONAL			
Ítem	Nombre	Código	
Año	2023	23	
Recursos (De donde salen los fondos)	Regional Desarrollo de Personas	3	
	Regional Unidad de Transferencia Técnica	4	
	Gestión sin transferencia de recursos	0	
Cobertura Región	Regional	2	
	Arica y Parinacota	1	
	Tarapacá	2	
	Antofagasta	3	
	Atacama	4	
	Coquimbo	5	
	Valparaíso	6	
	O'Higgins	7	
	Maule	8	
	Ñuble	9	
	Biobío	10	
	Araucanía	11	
	Los Ríos	12	
	Los Lagos	13	
	Aysén	14	
	Magallanes	15	
	Metropolitana	16	
Proyecto o Equipo Regional	Soporte	1	
	Administración directa	2	
	Organismo Colaborador	3	
Transferencias Técnicas	TT territorial	Tema XXXX	1
		Tema XXXX	2
		Tema XXXX	3

ANEXO 9:
Informe de Cierre

[Formato Informe Final de Resultados \(cierre\).docx](#)

ANEXO 10:
Plan Anual de Capacitación y de Transferencia Técnica

Resoluciones Exentas que aprueban:

[Plan Anual de Capacitación Desarrollo de Personas 2023.pdf](#)

[Plan Nacional de Transferencia Técnica - REX 365.pdf](#)

ANEXO 11
Analistas Nacionales de Transferencia Técnica

Región	Analista Unidad de Transferencia Técnica	Apoyos Unidad de Desarrollo de Personas
Arica y Parinacota	Paola López López	Carolina Bastías Pérez
Antofagasta		
Coquimbo		
Metropolitana		
Tarapacá	Karina Urbina González	Mauricio Soto Huenuman
Maule		
Los Lagos		
Aysén		
Atacama	Rosario Morales Sarabia	Daniela Gómez Antolin
Valparaíso		
O'Higgins		
Los Ríos		

Ñuble	Daniela Valdivia Pino	Mauricio Soto Huenuman
Biobío		Carolina Bastías Pérez
Araucanía		
Magallanes		

2.- **PUBLÍQUESE** la presente resolución en la página web del Servicio.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.



GABRIELA MUÑOZ NAVARRO
DIRECTORA NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA

FRS. A. G. O. S. 7
 GBT/ENT/MFB/MAM/CRR/AFS/INLR/HMB/CCG

DISTRIBUCIÓN:

- Dirección Nacional
- Jefes/as de División, Departamentos y Unidades
- Fiscalía
- Oficina de Partes