NDCR/JLS/MGA/FPM/DGO/EPC

APRUEBA PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2021 DEL SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

RESOLUCIÓN EXENTA Nº0097

SANTIAGO, marzo 16 del 2021

VISTO:

Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL N°1 (19.653), de 2000, del Ministerio Secretaria General de la Presidencia; Ley Nº 19.023, de 03 de enero de 1991, que crea el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género; Ley N°19.880 sobre Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; Ley N° 18.834 Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, se fijó por el DFL N° 29 de 2004; Ley N° 21.289, de Presupuesto del Sector público correspondiente al año 2021; Decreto N°10 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; Resolución Exenta N° 446, del 07 de septiembre de 2020, del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, que actualiza integrantes del Comité Bipartito de Capacitación y Resoluciones 7 y 8 ambas de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1.- Que, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género es un Servicio funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relacionará con el/la presidente/a de la República por intermedio del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género; y tiene por definición ejecutar las Políticas, Planes y Programas que le encomienda el mencionado ministerio.

2.- Que, la Resolución N°1 del 10 de noviembre 2017, del Ministerio de Hacienda, que imparte normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a los

Ministerios y sus Servicio dependientes, tiene por objetivo establecer que estos órganos de la Administración del Estado, cuenten con una política que comprometa

lineamientos, criterios y directrices en gestión y desarrollo de personas, para transparentar el proceso de la toma de decisiones.

3.- Que, en armonía con lo anterior, es necesario posicionar a la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas, para contribuir a la estrategia institucional, dentro de las cuales se encuentra las normas que comprenden la capacitación del personal.

4.- Que, el Plan Anual de Capacitación contiene los principales lineamientos y factores considerados en la definición de la estrategia de formación Trienal de Capacitación, periodo 2019-2021, aprobado por Res. Exenta N° 0448 del 21 de marzo de 2019.

4.- Que, el Plan Anual de Capacitación del año 2021 para funcionarias/os del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género presentado por el Comité Bipartito de Capacitación se ajusta a las normas que lo rigen, a lo instruido por el Servicio Civil y a las necesidades que presenta el Servicio.

5.- Que, la Dirección Nacional del Servicio Civil con fecha 12 de febrero ha notificado, mediante correo electrónico, a este Servicio de la aprobación del Plan Anual de Capacitación 2021.

6.- Que, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, cuenta con disponibilidad presupuestaria para la implementación y ejecución del Plan Anual de Capacitación 2021.

7.- Que, por lo anteriormente expuesto,

RESUELVO:

PRIMERO: APRUEBÁSE Plan Anual de Capacitación para el año 2021 del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, a contar del 1° de enero del 2021, cuyo texto integro que se adjunta por ser parte integrante de la presente Resolución.
"Estrategia de Formación Trienal 2019-2021 y Plan Anual de capacitación 2021"

SERNAMEG
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
Gobierno de Chile

A) Antecedentes

Nombre Servicio	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG)
Nombre Jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas	Daniel Gutiérrez Orrego
Nombre Encargado/a de Capacitación	Edgar Peñailillo Carrasco

Misión del Servicio	Fortalecer las autonomías y ejercicio pleno de derechos y deberes de la diversidad de las mujeres, a través de la implementación y ejecución de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, considerando el enfoque territorial, y aportando al cambio cultural que se requiere para alcanzar una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres en el país.
Objetivos Estratégicos	1- Fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante la implementación de iniciativas, acciones y programas con pertinencia cultural y territorial, que promuevan la generación de ingresos, el acceso y control de sus recursos, su incorporación, permanencia y desarrollo en el mundo del trabajo remunerado -en el marco del trabajo decente- potenciando su empoderamiento individual y colectivo. 2- Promover y fortalecer la autonomía física de las mujeres, mediante la implementación de programas e iniciativas para el fortalecimiento del ejercicio de sus derechos en el ámbito de la sexualidad y maternidad. 3- Contribuir a fortalecer las autonomías de las mujeres, promoviendo su derecho a una vida libre de violencias, a través de programas o iniciativas relacionadas con la prevención, atención y reparación de la violencia contra las mujeres. 4- Contribuir a fortalecer la autonomía política de las mujeres mediante la implementación de programas que promuevan su liderazgo, el ejercicio de ciudadanía, y la participación de las mujeres en la toma de decisiones en los distintos ámbitos de la sociedad, con énfasis en la participación política.
Lineamientos emergentes (El llenado de este punto es optativo)[1]	La autoridad ha determinado que la gestión de la calidad sea retomada, particularmente en entregar herramientas técnicas para levantar procedimientos y mejorarlos continuamente, para un mejor desarrollo de la gestión institucional. Se debe enfocar la capacitación considerando el contexto de la pandemia en el país.
Información relevante sobre gestión de capacitación en años anteriores (El llenado de este punto es optativo)[2]	El desarrollo de la capacitación en el Servicio ha sido bien evaluada, no obstante se mantienen brechas técnicas que es necesario abordar aún, como es el caso de las competencias en computación. LA gestión con proveedores ha sido satisfactoria toda vez que el medio utilizado es contratación a través de Convenio Marco.

[1] En este punto puede hacer referencia, por ejemplo, a cambios normativos, proyectos especiales, priorización de competencias (producto de la medición de brechas), etc.
[2] En este punto indicar temáticas o aspectos operativos de la gestión que se desean mejorar o que se consideran relevantes de trabajar, considerando la gestión del año 2018, o anterior si se estima pertinente.

SERNAMEG
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
Gobierno de Chile

B) Estrategia de Formación Trienal de Capacitación y Formación. SERNAMEG 2019-2021.-

N°	Área Temática de Capacitación	Línea de Formación	Necesidades o desafío a la que responde la actividad o área temática de Capacitación	Grupo Objetivo a Capacitar (Estamento)	Programación (Año/Años)	Acciones
1	Género	Técnica	Existe la necesidad de funcionarias/os antiguos de renovar conocimientos y de funcionarias/os nuevos de incorporar conocimientos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como un primer paso para la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo diario de todo el personal del SERNAMEG. El entender desde donde se posicionan, las/os funcionarias/os para hacer el trabajo, permitirá una entrega programática y una acogida o atención de las problemáticas de nuestras beneficiarias de mejor calidad, que ayudará a agregar valor público a nuestro Servicio.	Directivo, Profesional, Técnico, Administrativo, Auxiliar.	2019 a 2021	Capacitación Perspectiva de género con enfoque de derechos, Violencia de género, Diversidad sexual y de género, Atención de público (atención en crisis), lengua de señas,
2	Gestión	Estratégica	Está área temática tiene como desafío potenciar las habilidades técnicas en materia de Planificación del Servicio, que permitan una adecuada entrega de la línea programática a las mujeres beneficiarias y usuarias de la oferta pública de Sernameg. Entregar herramientas a las /os funcionarias/os en la elaboración de diagnósticos regionales que permitan conocer la realidad local para planificar la bajada de la oferta programática a las mujeres que realmente la necesitan. Las /os funcionarias/os regionales, requieren dentro de sus competencias contar con herramientas técnicas que les permitan formular y postular a FNDR, con perspectiva de género, en atención a que es una gestión que les permite apalancar recursos a la gestión, que favorece y aumenta la oferta a las mujeres.	Directivo, Profesional,	2019 a 2021	Capacitación en Gestión estratégica y creación de valor público en la organización. Elaboración de diagnósticos locales con enfoque de género. Formulación y evaluación de proyectos FNDR con enfoque de género. Planificación y gestión territorial.

SERNAMEG
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
Gobierno de Chile

N°	Área Temática de Capacitación	Línea de Formación	Necesidades o desafío a la que responde la actividad o área temática de Capacitación	Grupo Objetivo a Capacitar (Estamento)	Programación (Año/Años)	Acciones
3	Cuidado de Equipos	Habilidades Relacionales	Existe una necesidad de incorporar en los equipos de trabajo, buenas prácticas y mejora del ambiente laboral, con la incorporación de herramientas o técnicas que mejoren el trabajo en equipo, autocuidado, entre otras.	Administrativo, Auxiliar. Directivo, Profesional, Técnico,	2019 a 2021	
4	Herramientas Técnicas Generales	Operativa Transversal	Existe una brecha en el manejo de la tecnología, básicamente de la plataforma de aplicaciones de Office, que no permite un trabajo más dinámico y de mejor calidad. El desafío es mejorar las capacidades técnicas de las/os funcionarias/os transversalmente, de tal suerte que permita mejorar la gestión del servicio. Para el año 2021 es necesario que el manejo de aplicaciones Office ayuden al teletrabajo.	Administrativo Auxiliar Directivo, Profesional, Técnico	2019 a 2021	

SERNAMEG
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Genero
Gobierno de Chile

C) Plan Anual de Capacitación (PAC) año 2021, SERNAMEG.

N°	Nombre actividad	Área Temática	Categoría	Subcategoría	Estamento	Fecha de realización	N° de participantes	Nivel Ejecución	N° de horas	Monto Estimado	Transferencia (SI/NO)	Fondo Concursable (SI/NO	Pertinente para la Promoción (SI/NO)
1	Curso de Género Básico	Género	Perspectiva de Género	Materias de Género	Administrativo, Auxiliar, Directivo, Profesional, Técnico	3° Trimestre	20	Central	12	0	NO	NO	NO
2	Curso de Género Avanzado	Género	Perspectiva de Género	Materias de Género	Directivo, Profesional, Técnico	3°Trimestre	20	Central	20	3.000.000	NO	NO	NO
3	Habilidades Directivas	Cuidado de Equipos	Habilidades Relacionales	Liderazgo	Directivo, Profesional	2°Trimestre	26	Central	16	3.500.000	NO	NO	NO
4	Curso en herramientas de la información (office), para el desempeño del teletrabajo.	Herramientas técnicas generales	Otros digitales y herramientas informáticas	Otros digitales y herramientas informáticas	Administrativo, Auxiliar, Directivo, Profesional, Técnico	2°Trimestre	50	Central	16	5.000.000	NO	NO	NO
5	Formulación y evaluación de proyectos sociales (FNDR)	Gestión	Actividades propias de las funciones institucionales	Actividades propias de las funciones institucionales	Administrativo, Profesional, Técnico	2°Trimestre	32	Central	16	5.000.000	SI	NO	NO
6	Taller Herramientas de Autocuidado y buen clima laboral(en el contexto de pandemia)	Cuidado de Equipos	Gestión de personas	Buen trato y protección a la dignidad	Administrativo, Auxiliar, Directivo, Profesional, Técnico	1°Trimestre	300	Central	2	0	NO	NO	NO

SERNAMEG
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Genero
Gobierno de Chile

N°	Nombre actividad	Área Temática	Categoría	Subcategoría	Estamento	Fecha de realización	N° de participantes	Nivel Ejecución	N° de horas	Monto Estimado	Transferencia (SI/NO)	Fondo Concursable (SI/NO	Pertinente para la Promoción (SI/NO)
13	Talleres de Evaluación del desempeño	Herramientas Técnicas Generales	Gestión de personas	Gestión del desempeño	Administrativo, Auxiliar, Directivo, Profesional, Técnico	3Trimestre	Aprox.300	Nacional	2	0	NO	NO	NO
14	Normas relativas a los derechos de las asociaciones de Funcionarias/os	Herramientas Técnicas Generales	Normativa pública	Derecho de las AAFF e instancias de participación	Directivos/as	2°Trimestre	26	Central	2	0	NO	NO	NO
15	Taller de Procedimiento de Denuncia y Sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual.	Cuidado de Equipos	Gestión de personas	Maltrato, Acoso laboral y Acoso Sexual	Administrativo, Auxiliar, Directivo, Profesional, Técnico	2Trimestre	Aprox.300	Nacional	2	0	NO	NO	NO
16	Fondos concursables	.	.	.		3°Trimestre	4		24	600.000	NO	NO	NO
17	Necesidades Emergentes	.	.	.		3°Trimestre	4		16	444.000	NO	NO	NO
										Total presupuesto ($)			**N° de actividades a evaluar en transferencia**
										36.044.000			1

SEGUNDO: IMPÚTESE para la ejecución del presente Plan de Capacitación, al subtítulo 22, asignación 002, del presupuesto del año 2021, del Servicio Nacional de la mujer y la Equidad de Género.

TERCERO: PUBLÍQUESE la presente Resolución en la página web de transparencia del Servicio y archívese en los registros correspondientes.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, IMPÚTESE Y PUBLÍQUESE

JOHANNA OLIVARES GRIBBELL
DIRECTORA NACIONAL (S)
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

DISTRIBUCIÓN:

Dirección
Subdirección
Gestión y Desarrollo de Personas
Oficina de Partes.