

RESULTADOS PROCESOS DE DESARROLLO DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES DE FMC Y EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

Este artículo describe los resultados obtenidos por FMC respecto de los procesos de desarrollo de habilidades y competencias de los trabajadores de FMC y de la ejecución del plan anual de capacitación institucional durante el año 2025. Para nuestra fundación es una dimensión importante mantener e implementar un sistema de capacitación y formación continua en materia de protección especializada, orientado a fortalecer a los profesionales de los equipos que trabajan con niños, niñas, adolescentes, y sus familias.

Desde una perspectiva organizacional, contar con trabajadores capacitados permite fortalecer nuestra cultura corporativa, generando entornos laborales seguros y éticos, mejorando la productividad e innovación lo que se traduce a largo plazo en un crecimiento sostenible de nuestra institución, pero también es una estrategia probada, que nos permite elevar la calidad y pertinencia de las intervenciones a niños, niñas y adolescentes, cuidando a los equipos mediante el desarrollo de nuevas competencias y habilidades. Así podemos avanzar en la restitución de derechos de niños, niñas y adolescentes, potenciando el rol de quienes los acompañan día a día.

Dado el carácter de los programas y proyectos que implementa y ejecuta FMC, es fundamental contar con capacitaciones periódicas que aborden aspectos generales como también en temáticas específicas al quehacer profesional. Existen capacitaciones de carácter obligatorio, las cuales emanan de los requerimientos de las orientaciones técnicas, de los estándares comprometidos, de la necesidad de generar ambientes laborales saludables y seguridad laboral. Por otra parte, la implementación del Modelo de Prevención del Delito ha generado un circuito de formación indispensable para la creación de una cultura preventiva en la protección infantil organizacional y el buen uso de los recursos públicos.

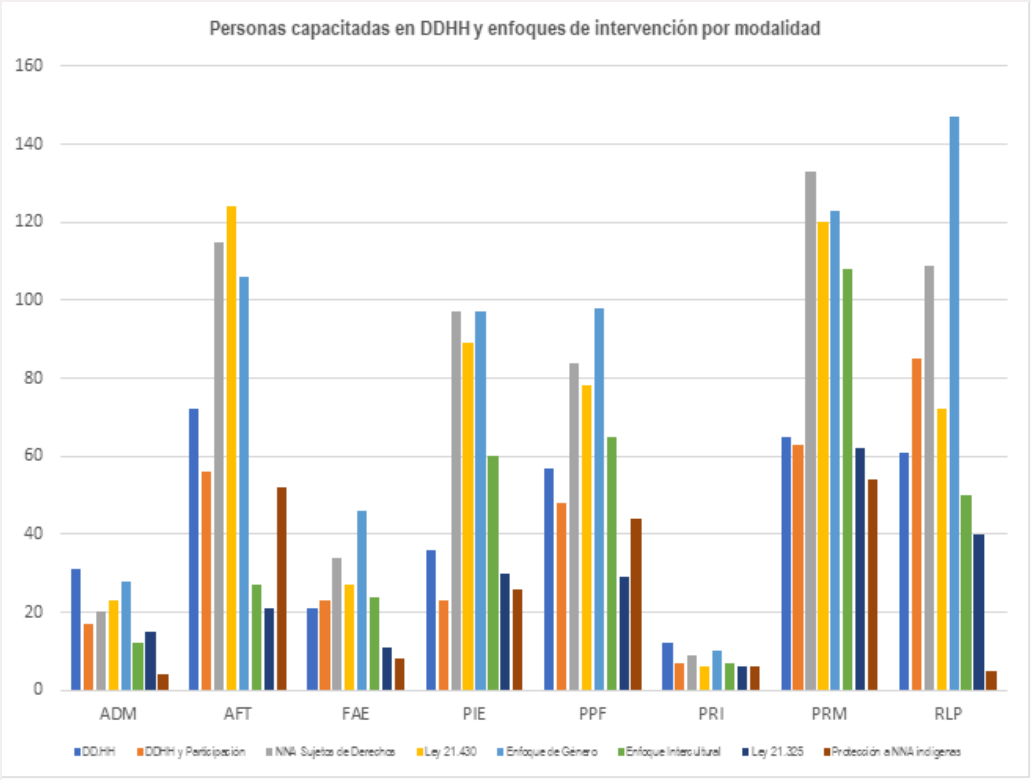
En los párrafos que siguen presentamos nuestros resultados en los diversos ámbitos y dimensiones que hemos señalado, desglosando las actividades de capacitación realizadas en todos los centros de responsabilidad de FMC por líneas formativas y disciplinarias para cada conjunto y subconjunto de trabajadores según pertinencia a los puestos de trabajo, a saber:

1. Capacitaciones asociadas a enfoques de trabajo definidos por SNPE.

En esta etapa transicional entre el continuo protección / desprotección del paradigma de derechos humanos y el modelo de necesidades, resulta importante el hacer concreto, la ejecución oportuna de servicios y atenciones a usuarios, pero también la forma en que estas intervenciones o servicios sociales son ejecutados o provistos, con enfoque de derechos. Con el objetivo de unificar criterios técnicos metodológicos que hagan experiencia efectiva los principios de la convención en el hacer, se busca establecer una línea base común de conocimientos y referencias teóricas que orienten la intervención con NNA y sus familias. A continuación, se presenta el detalle a nivel organizacional de los trabajadores capacitados en los distintos enfoques establecidos, respecto del total de trabajadores de FMC (1270) con corte al 31.12.25.

Derechos humanos y Enfoques de trabajo	Trabajadores Capacitados	% de logro
Derechos Humanos	355	28,0%
Derechos y Participación de la Niñez	322	25,4%
NNA Sujetos de Derechos, Intervención con Enfoque de Derechos.	601	47,3%
Ley 21.430 Garantía y Protección de Derechos de la Niñez y Adolescencia	539	42,4%
Enfoque de Género en la Educación y Crianza de NNA	655	51,6%
Enfoque intercultural	353	27,8%
Ley 21.325 migrantes	214	16,9%
DDHH de las mujeres Indígenas y Protección Especial a NNA indígenas	199	15,7%
Derechos específicos de las personas con discapacidad	70	5,5%

En gráfico que sigue la cantidad de trabajadores capacitados por modalidad de atención y administración central, tomando como referencia el universo total de trabajadores FMC.



Es importante señalar que durante el año 2025 se produjo un salto cualitativo relevante respecto de la formación en Derechos Humanos ya que como institución fuimos adscritos a la formación que para funcionarios públicos ha desarrollado el Ministerio de Justicia y los profesionales de nuestra institución pueden cumplir este nivel de formación equivalente al estándar más exigente (20 horas de formación cada curso), a saber:

Derechos humanos y Enfoques de trabajo	Trabajadores Capacitados	% de logro
Introducción a los Derechos Humanos	228	18%
Derechos humanos de niños, niñas y adolescentes	235	19%
DDHH de las mujeres Indígenas y Protección Especial a NNA indígenas	199	15,7%
Derechos específicos de las personas con discapacidad	72	5,7%

2. Capacitaciones dirigidas al segmento de profesionales de FMC asociadas a los procesos de intervención de NNA usuarios y sus familias.

La intervención efectiva con NNA exige que los profesionales que desempeñan funciones en programas y proyectos posean un alto nivel de conocimiento relevante para realizar intervenciones adecuadas y de calidad. Las capacitaciones en temáticas como trauma complejo y aplicación de instrumentos de evaluación de familias y NNA son esenciales al quehacer profesional.

La siguiente tabla muestra el nivel de cumplimiento logrado por psicólogos, abogados, asistentes y trabajadores sociales de nuestra organización, respecto a las capacitaciones de especialización para el subconjunto compuesto por 691 profesionales.

Capacitaciones Procesos de Intervención	Trabajadores Capacitados	% de logro
Evaluación familiar Ecosistémica: la escala NCFAS G+R	454	65,7%
Nueva escala E2P: Evaluando competencias parentales	127	18,4%
Cuestionario de evaluación de apego en el adulto CAMIR	73	10,6%
Apego desorganizado y crianza: Evaluando el sistema de cuidados (CHQ)	75	10,9%
Terapia familiar y nutrición relacional: El modelo de J.L Linares.	112	16,2%
Clínica del trauma infantil	230	33,3%
Trauma Disociación y apego desorganizado	77	11,1%
Trauma complejo y sus implicancias en el neurodesarrollo.	136	19,7%
La institucionalización temprana: Efectos y recuperación	65	9,4%
Introducción al modelo intervención triple postura	25	3,6%
Cuidado sensible al trauma en residencias, familias de acogida y adopción	17	2,5%
Manual inventario de potencial maltrato físico	9	1,3%
Modelo evaluación formativa de idoneidad familiar (EFI)	4	0,6%
Modelo capacidades necesidades (J. Palacios)	5	0,7%
La paternidad en evolución	4	0,6%

Capacitaciones de especialización para la intervención y reparación



A partir de los datos es necesario relevar la agregación de valor significativa que representa el hecho demostrable, de ser un organismo colaborador acreditado en el cual: dos tercios de sus profesionales cuentan con acreditación demostrable de 40 horas en evaluación familiar sistémica en estándar internacional (NCFAS G+R) y que también a lo menos dos tercios de sus profesionales cuentan con acreditación demostrable en temas de trauma complejo de 30 horas. Este significativo logro organizacional ha implicado un esfuerzo conjunto de todos los niveles y estamentos de la organización.

3. Participación de trabajadores FMC en Academia Conectando Saberes SNPE

Durante el mes de julio el Sr. Director Nacional del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, mediante resolución exenta invita a los Organismos Colaboradores a participar activamente del desafío formativo de profesionales a través de la Academia Conectando Saberes, iniciativa que busca elevar la calidad y pertinencia de las intervenciones y, al mismo tiempo, cuidar a los equipos mediante el desarrollo de nuevas competencias y habilidades para avanzar en la restitución de derechos de niños, niñas y adolescentes, potenciando el rol de quienes les acompañan día a día.

FMC acepta el desafío planteado por el Sr. Director Nacional SNPE respecto que, a través de la formación y el cuidado de los equipos podemos transformar la historia de la atención especializada en Chile y consolidarnos como organismo colaborador acreditado en un referente en formación continua, creando una comunidad de aprendizajes que impulse la innovación, el cuidado de equipos y mejores intervenciones con la niñez y adolescencia.

Los resultados obtenidos en esta tarea en el segundo semestre 2025 por nuestra institución son los siguientes:

Capacitaciones conectando saberes	Trabajadores Capacitados
Estrategias de Vinculación Intersectorial (30 horas)	20
Acompañamiento familiar territorial y prevención focalizada (36 horas)	51
Diagnóstico clínico especializado (26 horas)	23

Al final del año el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia a través de la Academia Conectando Saberes, puso a disposición 11 nuevos cursos asincrónicos, orientados a fortalecer las competencias técnicas y profesionales de los equipos que trabajan directamente con niños, niñas, adolescentes y sus familias, iniciativas que han sido activamente acogidas por los equipos profesionales de FMC y cuyos resultados de aprobación se reflejarán en el año en curso.

4. Capacitación en ambientes laborales saludables y prevención de riesgos de los espacios de atención a los NNA usuarios.

La prevención del riesgo juega un rol importante en la seguridad de los trabajadores y de los usuarios, asimismo los proyectos y programas requieren condiciones de entorno seguras para alcanzar los estándares de calidad comprometidos con el SNPE. De la canasta de capacitaciones en materias de prevención de riesgos, algunas están definidas como obligatorias según rol y función constituyendo piso mínimo común para todos los trabajadores de FMC.

A continuación, se presenta el detalle a nivel organizacional de los trabajadores capacitados en las distintas materias de prevención de riesgos.

Capacitaciones en materias de Prevención de Riesgos	Trabajadores Capacitados	% de logro
Manejo de Extintores	1005	79,1%
Primeros Auxilios	862	67,9%
Orientación en Prevención de Riesgos	341	26,9%
Trabajo Seguro en Servicios de Aseo	21	1,7%
Cómo Afrontar la Violencia Externa en el Ámbito Laboral	192	15,1%
Manejo a la Defensiva	95	7,5%
Taller Reanimación Cardio Pulmonar (RCP)	88	6,9%
Protocolos de Emergencia	164	12,9%



5. Capacitaciones asociadas al Modelo de Prevención de Delitos (MPD).

FMC mantienen un enfoque proactivo en la implementación del MPD, fomentando una cultura organizacional de prevención, sus contenidos son traspasados a todos los trabajadores mediante una permanente y periódica ejecución de acciones de capacitación. La prevención de recidiva de vulneraciones de derechos contra NNA es fundamental, ya que estos actos pueden causar daños significativos a los usuarios, perjudicando el esfuerzo sostenido, compromiso y trabajo de la institución y de sus trabajadores.

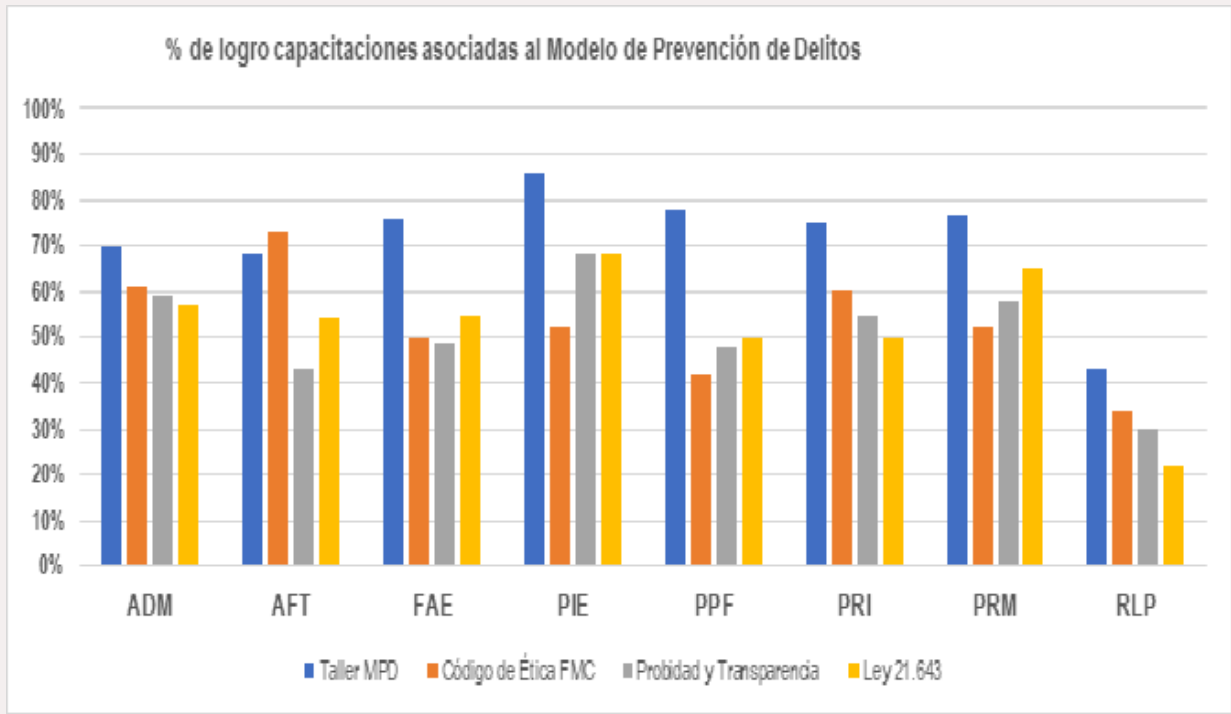
Asimismo, se otorga prioridad a las capacitaciones en el uso adecuado de recursos públicos y a la reducción de condiciones de riesgo psicosocial para la protección infantil, consolidando un entorno organizacional que refleja el compromiso genuino con la protección y el bienestar de los NNA usuarios de FMC.

En la siguiente tabla se detallan los trabajadores capacitados en las distintas temáticas que componen al modelo de prevención del delito a nivel organizacional.

Capacitaciones MPD	Trabajadores Capacitados	% de logro
Taller Básico Inducción Modelo Prevención Delitos (MPD)	848	66,8%
Taller Código de Ética FMC	630	49,6%
Taller Probidad y Transparencia para una Gestión Ética	593	46,7%
Taller Ley 21.643 Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo	618	48,7%
Integridad y transparencia para la gestión pública - ENIP	125	9,8%

Es importante señalar que respecto de la capacitación Integridad y transparencia para la gestión pública, esta capacitación de 6 horas fue dictada a los directivos de proyectos por el ente externo Comisión de Integridad Pública y Transparencia, actividad incluida dentro de la Estrategia Nacional de Integridad Pública (ENIP). Asimismo, dicho organismo acreditó la formación de nuestros directores de Proyectos y Directivos de Administración Central en esta temática, con el certificado respectivo.

En gráfico que sigue se desglosa el porcentaje de logro en trabajadores capacitados por modalidad de atención, tomando como referencia el universo total de trabajadores FMC por modalidad.



6. Capacitaciones específicas por rol y función para modalidades residenciales (RLP - REM)

El universo de trabajadores que se consideran para estas iniciativas específicas, está compuesto por 340 trabajadores que componen la modalidad RLP y REM vigentes. Cabe señalar, que en el mes de octubre se suma a la canasta programática, una residencia de protección para mayores (REM). A continuación, se detalla el porcentaje de logro de los trabajadores capacitados en las distintas temáticas, las cuales están directamente relacionadas con el ejercicio del rol de cuidado, en prevenir nuevas vulneraciones de derechos, promoviendo resiliencia frente a los efectos del trauma complejo.

Capacitaciones específicas para cuidado residencial RLP y REM	Trabajadores Capacitados	%
La Institucionalización Temprana: Efectos y Recuperación	231	67,9%
Introducción al Modelo Intervención Triple Postura	39	11,5%
Cuidado Sensible al Trauma en Residencias, Familias de Acogida y Adopción	75	22,1%

6.1. Capacitación en prevención de riesgos y de atención a usuarios destinadas a Educadoras de trato directo.

El universo de trabajadores que se consideran para estas iniciativas específicas, está compuesto por 340 trabajadores que componen la modalidad RLP y REM vigentes. Cabe señalar, que en el mes de octubre se suma a la canasta programática, una residencia de protección para mayores (REM). A continuación, se detalla el porcentaje de logro de los trabajadores capacitados en las distintas temáticas, las cuales están directamente relacionadas con el ejercicio del rol de cuidado, en prevenir nuevas vulneraciones de derechos, promoviendo resiliencia frente a los efectos del trauma complejo.

Capacitaciones específicas para cuidado residencial RLP y REM	Trabajadores Capacitados	%
La Institucionalización Temprana: Efectos y Recuperación	231	67,9%
Introducción al Modelo Intervención Triple Postura	39	11,5%
Cuidado Sensible al Trauma en Residencias, Familias de Acogida y Adopción	75	22,1%

6.2. Capacitación en manipulación de alimentos.

La capacitación en Manipulación de Alimentos está diseñada para proporcionar los conocimientos y habilidades necesarias para manejar alimentos de manera segura y efectiva. Esto reduce los riesgos de contaminación y garantiza el cumplimiento de las normativas sanitarias, asegurando la seguridad y calidad de los alimentos manipulados.

Manipuladoras de alimentos RLP y REM	Manipuladoras Capacitadas	%
Capacitación Manipulación de Alimentos	23	92,0%

6.3. Capacitación para el personal de servicio de aseo.

La capacitación en servicios de aseo, consiste en la profundización de técnicas modernas de limpieza, desinfección y el uso seguro de productos químicos. Enfocada en la eficiencia y en la prevención de riesgos, esta formación abarca desde el manejo de productos y maquinaria, la correcta gestión de residuos, hasta la implementación de protocolos de limpieza, con la finalidad de garantizar la higiene, orden y productividad en los espacios que se desenvuelven los NNA usuarios y los trabajadores de la modalidad residencial.

Capacitación para el personal de aseo RLP y REM	Trabajadores Capacitados	%
Trabajo Seguro en Servicios de Aseo	7	19,4%