



Gobierno
de Chile

gob.cl

Módulo: Importancia de la capacitación funcionaria.



Desarrollo
del Potencial
Humano

**PS. LABORAL LUIS ANTONIO NEGRIER
JEFE UNIDAD DE CAPACITACIÓN
ANALISTA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.**



Contenidos a revisar:

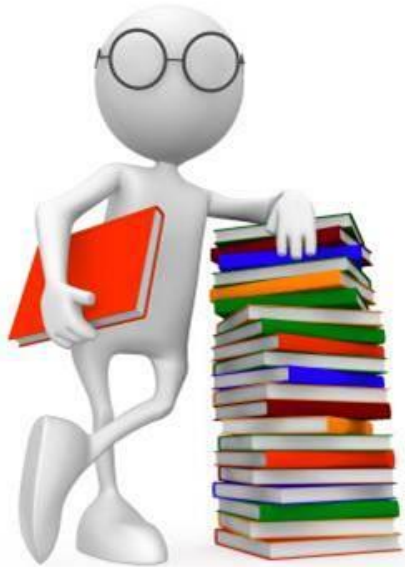
- 1. Objetivos de la Capacitación.**
- 2. Lineamientos ministeriales.**
- 3. Comité Bipartito de capacitación (CBC).**
- 4. Programación Anual de la Capacitación (PAC).**
- 5. Tipos.**
- 6. Modalidades.**
- 7. Beneficios.**
- 8. Cursos disponibles presenciales y no presenciales.**

1. Objetivos de la Capacitación.

Definición formal:

Se entenderá por capacitación el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias.

(Estatuto administrativo, Párrafo 2, Art. 21).



1. **Objetivos de la Capacitación:** Estrategia de cambio organizacional.

La Capacitación como: Entrenamiento o instrucción.



Curso: RCP.



La Capacitación como: Un proceso de educación continua.



Curso: Fortalecimiento de competencias para la crianza respetuosa.

La Capacitación como: Una inversión.



La Capacitación como: Una instancia de Desarrollo personal y profesional.

Curso: Autocuidado y manejo del estrés.

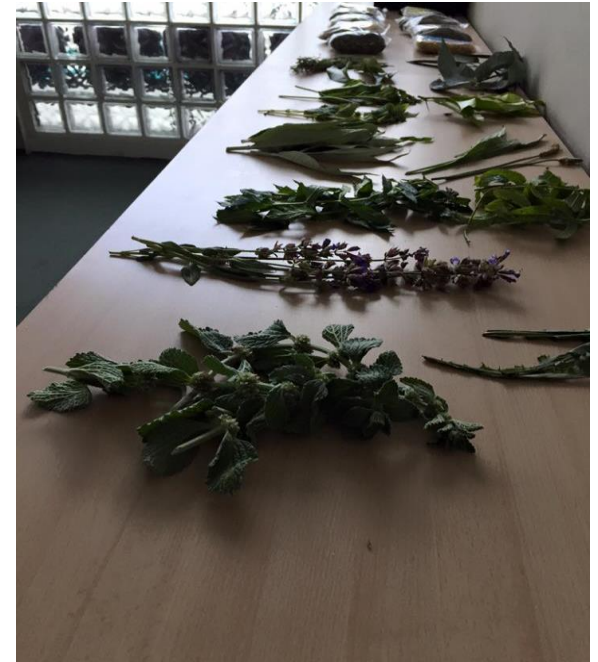


Curso: Actualización en GES.



Curso: Mejorando la calidad de atención al usuario mediante un adecuado manejo del duelo.

La Capacitación como: Una necesidad para el desarrollo de competencias (actitudes, conocimientos y habilidades).



Curso - taller. "Hierbas medicinales"

La Capacitación como: Un Derecho y un deber.

Curso: Inducción y reinducción laboral.



¿Por qué es un derecho?

Porque está contenido en el ESTATUTO ADMINISTRATIVO y en resoluciones exentas vigentes.

“Todo funcionario tendrá derecho a gozar de estabilidad en el empleo y a ascender en el respectivo escalafón, salvo los cargos de exclusiva confianza; participar en los concursos; hacer uso de feriados, permisos y licencias; recibir asistencia en caso de accidente en actos de servicio o de enfermedad contraída a consecuencia del desempeño de sus funciones, **y a participar en las acciones de capacitación**, de conformidad con las normas del presente Estatuto.

(TITULO IV {ARTS. 83-113} De los Derechos Funcionarios Párrafo 1º Normas Generales {ARTS. 83-87} Artículo 83).-

Otras regulaciones desde el estatuto administrativo.

Artículo 23.- Los estudios de educación básica, media o superior y los cursos de post-grado

conducentes a la obtención de un grado académico, **no se considerarán actividades de capacitación** y de responsabilidad de la institución. **Por ende no se registrarán en el SIRH de capacitación como tales.**

Aquellas actividades que sólo exijan asistencia y las que tengan una extensión inferior a veinte

horas pedagógicas, se tomarán en cuenta sólo para los efectos de la capacitación voluntaria.

(TITULO IV {ARTS. 83-113} De los Derechos Funcionarios Párrafo 1° Normas Generales {ARTS. 83-87} Artículo 83).-

Otras regulaciones desde el estatuto administrativo.

Artículo 25.- En los casos en que la capacitación impida al funcionario desempeñar las labores de su cargo, conservará éste el derecho a percibir las remuneraciones correspondientes.

La asistencia a cursos obligatorios (AUTORIZADO EN FORMULARIO DE POSTULACIÓN POR LA RESPECTIVA JEFATURA) fuera de la jornada ordinaria de trabajo, (TRABAJO EXTRAORDINARIO) dará derecho a un descanso complementario (DEVOLUCIÓN DE HORAS EXTRAS) igual al tiempo efectivo de asistencia a clases.

(TITULO IV (ARTS. 83-113) De los Derechos Funcionarios Párrafo 1° Normas Generales {ARTS. 83-87} Art. 83).-

Por disposición de la resolución exenta 268 del 15 de enero de 2015, en su punto 7, indica que: la compensación de trabajos extraordinarios en tiempo libre (entendiendo la capacitación fuera del horario laboral como hora extra trabajada) para efectos de evolución de tiempo debe: **ser superior a media hora, la jefatura deberá informar a la oficina de personal sobre el trabajo extraordinario autorizado y realizado** (en este caso actividad de capacitación obligatoria que excede jornada laboral propia de cada funcionario), y **el plazo para hacer uso de la compensación por parte del funcionario no puede exceder de 6 meses desde el mes de realización del trabajo extraordinario** (en este caso la capacitación). El sistema de compensación sólo se autorizará en **horario AM**, toda vez que el funcionario presente **un mínimo de 2 horas realizadas**. En caso de tener acumulado una cantidad mayor, es la jefatura quién autorizará la devolución en jornadas parcializadas o jornadas completas, según necesidades del servicio.

¿Por qué es un deber?.

Porque responde a nuestro compromiso de entrega de un servicio de calidad, reflejado en la:

1.Misión:

“Somos el Hospital Autogestionado de la Provincia de San Antonio; entregamos a nuestros usuarios un servicio clínico de calidad mediante la administración racional de los recursos disponibles. Nos distinguimos como campo clínico para la formación de profesionales del área de la salud.”

Y

2.Visión:

“Ser un Hospital acreditado y de prestigio; buscamos la excelencia en la calidad de su servicio clínico, formación docente y en el manejo de sus recursos, en beneficio de nuestros usuarios.”

¿Por qué es un deber?.

Porque responde a nuestro compromiso de entrega de un servicio de calidad, reflejado en:

3. Valores institucionales.

Calidad: Instaurando la **revisión de procesos como mecanismo de mejora continua, con el fin de minimizar riesgos en la prácticas asistenciales.**

Compromiso: con las personas que necesitan atención, brindándoles los cuidados a la medida de sus necesidades por medio de la **actualización de conocimientos para el perfeccionamiento profesional**, poniendo al máximo nuestras capacidades para sacar adelante todo aquello que se nos ha encomendado como también con los compañeros de trabajo, procurando mantener un ambiente amable y con buenas relaciones.

Solidaridad: Entendida como la ayuda, el apoyo, la fraternidad y la **empatía** para con las personas que necesitan de nuestra atención.

Respeto: entre nosotros y las personas a quienes servimos día a día, independientemente de sus características individuales, relevando la dignidad del paciente en sus aspecto psicológicos, biológicos y espiritual, buscando favorecer la instauración de **relaciones de convivencia y comunicación eficaz**, generando ambientes de confianza y seguridad.

Amabilidad: Realizar las actividades diarias de manera **afable, complaciente y afectuosa.**

2. Comité Bipartito de capacitación (CBC).

Es una instancia participativa en la que se encuentran representados los trabajadores y la dirección quienes en conjunto, cumplen una función asesora y propositiva en materias de Capacitación.



3. Lineamientos ministeriales.

1°: Fortalecer el Modelo de Atención en Salud, junto con los valores y principios que lo sustentan.

2°: Consolidar el Modelo de Gestión en Red, local, regional y supra regional (macro y micro redes).

3°: Fortalecer el Sistema de Garantías Explícitas en Salud (GES) y responder a objetivos sanitarios 2011-2020, a las prioridades, problemas, metas y compromisos de salud locales.

4°: Mejorar la Calidad de la Atención y Trato al Usuario.

5°: Generar estrategias de Desarrollo Organizacional para el Mejoramiento de la Calidad de Vida Funcionaria.

6°: Incorporar Tecnologías de Información y Comunicaciones (TICs).

7°: Desarrollar la Gestión Administrativa, Física y Financiera.

8°: Mejorar la Gestión y Desarrollo de las Personas.

9°: Mejorar la prevención y manejo de las contingencias, emergencias y catástrofes provocadas por desastres naturales, accidentes, etc.

4. Programa Anual de Capacitación (PAC).

Programación anual de cursos y capacitaciones acordes a un proceso de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) que de respuesta a Lineamientos ministeriales, metas sanitarias, compromisos SIS-Q y Compromisos de la característica de acreditación de calidad (RH 3.1).

Ejecución DNC:	Enero a Febrero 2018
Inicio del PAC:	Marzo 2018
Fin del PAC:	Noviembre 2018

5. Tipos.

Existirán los siguientes tipos de capacitación, que tendrán el orden de preferencia que a continuación se señala:

a) La capacitación para el ascenso que corresponde a aquella que habilita a los funcionarios para asumir cargos superiores. La selección de los postulantes se hará estrictamente de acuerdo al escalafón. No obstante, será **voluntaria** y, por ende, la negativa a participar en los respectivos cursos no influirá en la calificación del funcionario.

b) La capacitación de perfeccionamiento, que tiene por objeto mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa. La selección del personal que se capacitará, se realizará mediante concurso, y

c) La capacitación voluntaria, que corresponde a aquella de interés para la institución, y que no está ligada a un cargo determinado ni es habilitante para el ascenso. El jefe superior de la Institución o el Director Regional del SS, según corresponda, determinará su procedencia y en tal caso seleccionará a los interesados, mediante concurso, evaluando los méritos de los candidatos.

6. Modalidades.

Las modalidades de capacitación existentes en el Hospital son:

1. Cursos PAC
2. Cursos No PAC

CURSOS PAC: informados y planificados anualmente (presenciales)

CURSOS NO PAC: informados periódicamente (presenciales, E-Learning y B-Learning)

Cursos E-learning:

Teleduc (Funcionarios contrata y Honorarios de más de 6 meses)

U-virtual (Funcionarios contrata y contratos cortos)

IST (Funcionarios Hospitalarios y de empresas externas)

7. Beneficios directos e indirectos.

1. Acreditación profesional:

Sistema de registro y premio mediante la entrega de un bono trimestral, se acredita al cumplir 3, 6 y 9 años de trabajo en el Hospital. Se deben acreditar en cada instancia 110 horas, en cursos acordes al ejercicio del cargo y con nota. Los Bonos trimestrales parten el día 1 de trabajo con un 7%, al cumplir 3 años asciende a 11%, al cumplir 6 años, 13% y al cumplir 9 años un 14%. La unidad de capacitación informa mediante un certificado histórico de capacitaciones extraído del SIR-H de capacitación.

2. Metas sanitarias:

% de funcionarios regidos por el EA, capacitados durante el año en al menos una actividad de Capacitación pertinente a algunos de los siguientes ámbitos:

- **Fortalecimiento del Régimen de Garantías en Salud,**
- **Modelo de Atención y Gestión en Red Asistencial,**
- **Mejoramiento de la Calidad de la Atención y trato al Usuario, e**
- **incorporación de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.**

3. Acreditación de calidad (característica RH 3.1).

Capacitar a todos los funcionarios en IAAS y RCP.

META SANITARIA AL CORTE DE DICIEMBRE 2017

META N° 9 CAPACITACION									
Encargado de Monitoreo Titular SSVSA:		Sra. Paulina Tapia			EVALUACION AL MES DE:		DICIEMBRE		
Encargada de Monitoreo Reemplazante SSVSA:		Srta. Roxana Martínez							
INDICADOR	% de funcionarios regidos por el EA, capacitados durante el año 2017 en al menos en una actividad de Capacitación pertinente a algunos de los siguientes ámbitos: fortalecimiento del Régimen de Garantías en Salud, Modelo de Atención y Gestión en Red Asistencial, Mejoramiento de la Calidad de la Atención y trato al Usuario, y Desarrollo de la Gestión Administrativa, Física y Financiera.								
ESTABLECIMIENTO	HCVB	HEP	HCV	HDS	HSJ	CPJ	CJMT	CEO	DIR
META	50.00%	50.00%	50.00%	50.00%	50.00%	50.00%	50.00%	50.00%	50.00%
RESULTADO	57.8%	53.3%	73.9%	53.8%	66.3%	75.3%	67.8%	65.5%	51.4%
NUMERADOR: N° de funcionarios regidos por el EA capacitados durante el año 2017, al menos a una actividad de capacitación pertinente en alguno de los ámbitos fortalecimiento del Régimen de Garantías en Salud, Modelo de Atención y Gestión en Red Asistencial, Mejoramiento de la Calidad de la Atención y trato al Usuario, y Desarrollo de la Gestión Administrativa, Física y Financiera.	1,022	271	359	135	63	67	40	19	127
DENOMINADOR: N° total de funcionarios de la dotación regidos por el EA	1767	508	486	251	95	89	59	29	247
Capacitados por mes	884	254	243	126	48	45	30	15	124
Meta	884	254	243	126	48	45	30	15	124
Faltan por capacitar	-139	-17	0	-10	-16	0	-11	0	0
EVALUACION CUALITATIVA:									
1.- Al mes de Diciembre del 2017, se han capacitado en lineamientos priorizados en el SSVSA 2083 funcionarios, un 12% más con respecto al número de funcionarios capacitados en el mes anterior. Al mes de Diciembre del 2017, tienen cumplida la meta el 100% de todos los establecimientos.									
2.- El establecimiento Consultorio Plaza Justicia es el establecimiento que tiene el mejor desempeño con un 75,3%. Seguido del establecimiento HCV con un 73,9%.									
3.- Con respecto al corte anterior, en Noviembre del 2017 hubo un aumento del 1% en actividades de capacitación.									

7. Beneficios directos e indirectos.

3. Concursos de ingreso a la planta (carrera funcionaria).

4. Concursos de promoción:

Mejora de grados en calidad de titularidad o planta.

5. Asignación de responsabilidad.

6. Concursos internos para acceder a Diplomados y /o cursos de especialización.

7. Concursos públicos.

8. Sistema de evaluación de desempeño

(Sistema calificadorio ley 18: 1 Septiembre año previo al 31 de Agosto año en curso, ley médica plazo 07 de septiembre).

9. Indicador de gestión interna: Sis-q: Jefaturas capacitadas. (Hospital EAR).

8. Cursos disponibles no presenciales

U virtual:

Los primeros 3 cursos son sumamente importantes y todos debemos tenerlos.

Pasos:

Ingresar al sgte Link: <http://minsal.uvirtual.cl/siminsal/>

Ingresar a “Formulario de inscripción” (asignar e-mail personal para facilitar ingreso al curso desde la casa).

Informar a la Unidad de Capacitación que está cursando un curso Online.

Una vez finalizado el curso, acercarse a la Unidad de Capacitación con su Diploma para registrarlo en su hoja de vida del SIRH.

Cursos Disponibles:

ACREDITACIÓN EN CALIDAD.

CONTROL DE IAAS.

ACTUALIZACIÓN DEL MANEJO DEL DOLOR POR CÁNCER.

CUADRO DE MANDO INTEGRAL

CUÁNDO SOSPECHAR DE UN CÁNCER EN EL NIÑO Y CÓMO DERIVAR.

CUÁNDO SOSPECHAR DE UN CÁNCER EN EL ADULTO Y CÓMO DERIVAR.

CURSO BÁSICO DE DIABETES.

DETECCIÓN ANTICIPADA DE HIPERTENSIÓN EN MENORES.

ENFERMEDAD DE CHAGAS, MANEJO, CONTROL Y PREVENCIÓN.

ESTABLECIMIENTOS AUTOGESTIONADOS EN RED.

GES BASICO 2010.

GESTIÓN DEL RIESGO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES.

GUÍA DIAGNÓSTICA Y MANEJO DE INFLUENZA 2012.

GUÍA GES DE INFECCIÓN RESPIRATORIA BAJA D MANEJO AMBULATORIO EN MENORES DE 5 AÑOS.

GUÍA GES DE NAC EN ADULTOS DE 65 AÑOS Y MÁS.

IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE RIESGO EN EL PROGRAMA DE SALUD CARDIOVASCULAR. ETC

8. Cursos disponibles no presenciales

IST

Inscripciones en:

<http://www.ist-educa.cl/sitio/>

Cursos Disponibles

Cursos / Talleres Básicos de Prevención:

- 1. CURSO BÁSICO DE PREVENCIÓN PARA TRABAJADORES**
- 2. TALLER EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL**
- 3. TALLER HERRAMIENTAS MANUALES**
- 4. TALLER SUPERFICIES DE TRABAJO**
- 5. CURSO BÁSICO DE SUPERVISIÓN**
- 6. CURSO DE PREVENCIÓN Y COMBATE DE INCENDIOS**
- 7. CURSO BÁSICO DE PRIMEROS AUXILIOS**
- 8. MANEJO DEFENSIVO**
- 9. Taller de Prevención de Riesgos en Hoteles.**
- 10. Taller el método de las 5S**
- 11. Taller Manejo Manual de Carga**
- 12. Taller Formación Monitores de Pausa Activa**

Cursos / Talleres Riesgos Específicos:

- 1. TALLER RIESGOS ELÉCTRICOS**
- 2. TALLER: PELIGROS DE LA EXPOSICIÓN A RUIDO**
- 3. TALLER PELIGROS DE LA RADIACION SOLAR**
- 4. TALLER PREVENCION DE RIESGOS Y BUENAS PRACTICAS DE TRABAJO EN LABORATORIOS QUIMICOS**
- 5. TALLER DE HIGIENE Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN LA MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS**
- 6. CURSO OPERACION PROFESIONAL DE GRUAS HORQUILLA**
- 7. TALLER EL ENTORNO AGRÍCOLA Y LOS PLAGUICIDAS**
- 8. TALLER DE PREVENCIÓN DE SILICOSIS**
- 9. TALLER CÓMO SER UN BUEN SUPERVISOR EN LOS TIEMPOS ACTUALES**
- 10. Taller Riesgos específicos de la exposición laboral a Gran Altitud e Hipobaría**
- 11. Taller Manejo de Norma sobre Trastornos Muscoesqueléticos Relacionados al Trabajo (TMERT).**
- 12. Taller de Prevención de la Asbestosis**
- 13. Taller Izaje y Movimiento Seguro de Carga**
- 14. TALLER: FORMACION DE MONITORES DE HIGIENE Y SEGURIDAD**
- 15. Taller Prevención de la Dermatitis Ocupacional**

Cursos / Talleres Autocuidado:

- 1. TALLER DE MOTIVACION Y CRECIMIENTO PERSONAL (A.R.M.A.S.+P.).**
- 2. TALLER 3T, TASANDO TUS TESOROS.**
- 3. TALLER 511, AUTOCAUIDADO PARA TRABAJADORES**

Cursos / Talleres Sistemas de Gestión:

- 1. TALLER IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES. OHSAS 18001:2007**
- 2. TALLER REQUISITOS LEGALES ASOCIADOS A NORMA OHSAS 18001:2007**
- 3. TALLER IDENTIFICACION DE ASPECTOS AMBIENTALES ISO 14001:2004**
- 4. TALLER SENSIBILIZACIÓN NORMA OHSAS 18001**
- 5. TALLER SENSIBILIZACIÓN PARA UN SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL BASADO EN LA NORMA ISO 14001**

Cursos / Talleres para CPHS

- 1. CURSO CPHS: PUNTO DE ENCUENTRO**

Cursos / Talleres Comunidad:

- 1. TALLER PROTEGIENDO A NUESTROS NIÑOS DE ACCIDENTES EN EL HOGAR**
- 2. Taller Plan Integral de Seguridad Escolar**
- 3. Taller Alimentación Saludable**

Capacitarte es tu derecho, tu deber y obtienes estos beneficios:



- 1. Acreditación para el estamento profesional (funcionarios de ley 19.937):** Lo que significa capacitarte acreditando 110 Hrs al cumplir 3, 6 y 9 años, ya que si tú acreditas, aumentas tu remuneración por *bono "Cumplimiento de Meta Sanitaria"*.
- 2. Cumplir con meta sanitaria de capacitación:** lo que significa que si te capacitas, contribuyes a que entre todos alcancemos la meta anual y obtengamos el bono trimestral.
- 3. Hacer carrera funcionaria:** Lo que significa, subir de grado y cambiar de planta.
 - a. de Contrata a Titular
 - b. de Honorario a Contrata o Titular.
- 4. Participar en concursos:** Para postular a Asignación de responsabilidad y/o Diplomados o cursos de especialización.
- 5. Obtener una buena calificación** en el sistema de evaluación de desempeño (01 de Septiembre año pasado al 31 de Agosto de año en curso.), lo que significa obtener el bono "Pórtate bien" (Tramos).
- 6. Cumplir indicador SIS- Q:** Si tu eres jefatura, subrogante y/o encargado de unidad es tu deber capacitarte en temáticas atingentes a tu rol, para potenciar tu liderazgo.
- 7. Capacitarte implica además un compromiso con nuestros usuarios para entregar un servicio y obtener felicitaciones por tu buen trato y calidad de atención.**

En Conclusión....

**¡ CAPACITARSE AUMENTA TUS
CONOCIMIENTOS Y TU REMUNERACIÓN!**