



Capacitación

Departamento de Formación, Capacitación y Ed. Continua

Junio 2022



CONTENIDO DE LA PRESENTACIÓN



1

GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

2

SIAD: SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

3

PAC: PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN

4

PASANTÍAS APS



CAPACITACIÓN Y TIPOS



Conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los/las funcionarios/as **desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias** (Art. 26, Ley 18.834)



Promoción: aquella que habilita para acceder a cargos superiores y que se selecciona de acuerdo al escalafón.



Perfeccionamiento: tiene por objetivo mejorar el desempeño en el cargo que se ocupa. Selección por concurso.



Voluntaria: de interés para la institución, que no está ligada a un cargo, ni es habilitante para el ascenso. Selección por concurso y si la actividad es de **menos de 20 horas pedagógicas, sólo se considera en esta categoría.**



GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN



5 Etapas principales:

- Detección de Necesidades de Capacitación
- Diseño del Plan Anual de Capacitación (P.A.C.)
- Ejecución y monitoreo de la Capacitación
- Evaluación y seguimiento de resultados en 3 dimensiones: Calidad, Aprendizaje y Transferencia al puesto de trabajo.
- Registro y Análisis de la Información obtenida



DETECCIÓN DE NECESIDADES DE LA CAPACITACIÓN (DNC)



- Fase central que permite conocer los requerimientos y prioridades desde la mirada de las personas de la institución, con el objetivo de fortalecer el desempeño.
- Desde la lógica de un modelo de gestión por competencias, debería considerarse para su desarrollo información como perfiles de cargo, evaluación de brechas, informes de desempeño, entre otros.
- Proceso anual: septiembre –octubre.
- Actores Clave:
 - Jefaturas Superiores
 - Jefaturas Intermedias
 - Funcionarias y funcionarios
 - Comité Bipartito de Capacitación
- **Resultado: listado de brechas, desafíos y necesidades de la institución que pueden ser reforzados o resueltos mediante la capacitación.**



DETECCIÓN DE NECESIDADES DE LA CAPACITACIÓN (DNC)



Una buena DNC debería permitir obtener una imagen amplia y concreta de:

- ✓ Necesidades de capacitación y formación de las funcionarias y los funcionarios.
- ✓ Problemas y desafíos relacionados con el contexto de desempeño de la institución que pueden ser abordados por acciones de capacitación.
- ✓ Priorización de objetivos estratégicos que puedan ser fortalecidos con acciones de capacitación.
- ✓ Cómo la capacitación y la formación apoyan la estrategia del Servicio.





LÍNEAS DE IMPLEMENTACIÓN



SIAD: SISTEMA DE APRENDIZAJE A DISTANCIA



Considera el desarrollo y despliegue de actividades de capacitación, en **modalidad e-learning, de tipo transversal y estratégicas** para toda la Red Asistencial.

Durante la Pandemia el SIAD se convirtió en una herramienta estratégica para capacitar, oportunamente, a los funcionarios/as en temáticas relacionadas al COVID 19. **Tuvo una cobertura de más de 200.000 funcionarios/as.**

Junto a la cobertura que presta a los funcionarios/as que utilizan esta modalidad de perfeccionamiento, está el apoyo económico a los Servicios de Salud en la implementación de plataformas propias, cuyo detalle se muestra a continuación:

Servicios de Salud	Posee Plataforma	
	Si	No
ARICA		X
IQUIQUE	X	
ANTOFAGASTA		X
ATACAMA		X
COQUIMBO		X
VALPARAISO SA	X	
VIÑA DEL MAR-Q	X	
ACONCAGUA	X	
O'HIGGINS		X
MAULE	X	
ÑUBLE	X	
CONCEPCION	X	
TALCAHUANO		X
BIO-BIO	X	
ARAUCO	X	
ARAUCANIA N.	X	
ARAUCANIA S.		X
VALDIVIA		X
OSORNO	X	
RELONCAVI		X
AYSÉN	X	
MAGALLANES	X	
M.ORIENTE	X	
M.CENTRAL		X
M. SUR	X	
M. NORTE	X	
M.OCCIDENTE	X	
M. SUR ORIENTE	X	
CHILÓE	X	
TOTAL	19	10

Servicios de Salud con Plataforma para desarrollo local de Cursos y cápsulas formativas



SIAD DESPLIEGUE



1. Cursos MOOC

MEDICINAS ALTERNATIVAS Y COMPLEMENTARIAS

ESTIMULACIÓN COGNITIVAS EN ADULTOS MAYORES (ECAM)

VIOLENCIA DE GENERO (VDG)

2. Cursos combinados con aplicaciones móviles

TRASTORNO BIPOLAR

INTERVENCIONES BREVES EN DROGAS Y ALCOHOL

GUÍAS CLÍNICAS PEDIÁTRICAS

DONACIÓN DE SANGRE.

ACCIDENTE CEREBRO VASCULAR ACV.

PROCESO DE ACREDITACIÓN EN APS

ISO

SOGA

LESIÓN DE LA MUCOSA ORAL



SIAD DESPLIEGUE



3. Cursos Gestionados

- ✓ En total se consideran 42 cursos gestionados.
- ✓ 120 horas y con tutor de apoyo
- ✓ Las temáticas son variadas, entre ellas:
 - Género
 - Calidad de Vida Laboral
 - Salud Mental
 - Atención Integral



4. Cursos Autogestionados

- ✓ En total se consideran 77 cursos autogestionados
- ✓ Clases Asincrónicas.
- ✓ De entre 27 y 53 horas pedagógicas.
- ✓ Las temáticas son variadas, entre ellas:
 - Género
 - Calidad de Vida Laboral
 - Salud Mental
 - Atención Integral

SIAD DESARROLLO



3. Cursos Gestionados

- ✓ En total se consideran 12 cursos gestionados:

PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DEL PREMATURO

ABORDAJE INTEGRAL DE LAS ALERGIAS ALIMENTARIAS

NORMA TÉCNICA Y PROCEDIMIENTOS DEL PROGRAMA DE TUBERCULOSIS EN LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD.

MANEJO INTEGRAL DE EPILEPSIA PARA LOS NIVELES PRIMARIOS Y SECUNDARIOS DE ATENCIÓN EN SALUD

ACTIVIDAD FÍSICA Y EJERCICIO SEGÚN CURSO DE VIDA Y COMORBILIDAD: RECOMENDACIONES DE ACTIVIDAD FÍSICA Y PRESCRIPCIÓN DE EJERCICIO.

NORMA TECNICA Y PROCEDIMIENTOS DEL PROGRAMA DE TUBERCULOSIS EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD

VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN SO EN EL SECTOR SALUD

ALIMENTACIÓN TRADICIONAL INDÍGENA: RECONOCIENDO LOS PATRONES Y PRÁCTICAS ALIMENTARIAS SALUDABLES, ORIENTADO A PROFESIONALES DE SALUD.

MANEJO INTEGRAL DE LAS DEMENCIAS

DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA LA CALIFICACION Y CERTIFICACION DE DISCAPACIDAD

DIMENSIONES DEL CUIDADO DEL PERSONAL EN CONTEXTO COVID19

MIGRACIÓN Y SALUD EN CONTEXTO DE DIVERSIDAD CULTURAL

4. Cursos Autogestionados

- ✓ En total se consideran 65 cursos autogestionados.
- ✓ De entre 27 y 53 horas pedagógicas.
- ✓ Las temáticas son variadas, entre ellas:
 - Género
 - Calidad de Vida Laboral
 - Salud Mental
 - Atención Integral



PAC: PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN



- Determina las principales necesidades y prioridades de capacitación, disminuyendo significativamente las brechas de competencia de las personas que componen cada Establecimiento de los Servicios de Salud.
- Busca optimizar los procesos y procedimientos, de manera de mejorar las variables de tiempo y resultados apoyado por un Programa de trabajo que establece el calendario de las actividades de acuerdo a cada una de las líneas programáticas estratégicas definidas.
- Es planificado, gestionado, ejecutado, supervisado y evaluado mediante actividades de capacitación de los funcionarios de cada Servicios de Salud y se generan políticas para garantizar un acceso equitativo de los/as funcionarios/as a actividades pertinentes a las labores que realizan. Las áreas de Capacitación y los Comités Bipartitos de Capacitación realizan un **trabajo colaborativo y fructífero en la implementación anual**.
- Sus recursos provienen por Glosa Presupuestaria de la Ley de Presupuestos anual y financia la Capacitación de los funcionarios/as de las Leyes **18.834, 19.664 y 15.076** de los Establecimientos de la Red de Salud Asistencial conformada por los 29 Servicios de Salud del país.
- Nuestra área de Capacitación cumple un rol de acompañamiento de la relación entre los 29 Servicios de Salud y el área de Capacitación de la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC).



Líneas Priorizadas PAC 2022



ENS 2021-2023: 7 EJES ESTRATÉGICOS (Medio Ambiente y Entornos saludables; estilos de vida; enfermedades transmisibles; enfermedades no transmisibles y violencia; funcionamiento y discapacidad, emergencia desastres y epidemias, gestión calidad e innovación)



ACTIVIDADES QUE PERMITAN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NAG



ACTIVIDADES EN GÉNERO Y DD.HH.



ACTIVIDADES PARA LA PROGRAMACIÓN EN RED



DESAFÍOS PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN



- Llegar a la inversión del 1% de las remuneraciones, cuyo destino sea la capacitación y perfeccionamiento, ha sido el gran anhelo para disponer de los recursos que satisfagan las necesidades de perfeccionamiento y cierre de brechas de competencias que poseen nuestros funcionarios/as del SNSS. (Acuerdo Gobierno-ANEF 1995)
- Para la formulación de Presupuesto año 2023, se ha considerado un primer 35% para alcanzar el 1% de las remuneraciones, planificándose para los años presupuestarios siguientes ampliar a los porcentajes para llegar gradualmente al 100%.
- Sin duda que la aprobación de estos recursos permitirá dar un salto no solo cuantitativo sino cualitativo a la gestión de los Servicios de Salud y el compromiso de los Comités Bipartitos representativos de sus Gremios permitirá una gestión más eficiente y efectiva.
- **El trabajo colaborativo y participativo entre las áreas de Capacitación y cada Gremio será fundamental en el apoyo y reforzamiento local para poder alcanzar objetivos y desafíos en materia de capacitación en cada SS.**



PROGRAMA DE “INICIATIVAS EXTRAORDINARIAS DE CAPACITACION Y PERFECCIONAMIENTO PARA FUNCIONARIOS/AS COMPRENDIDOS EN EL ART. 5 DE LA LEY 19.378” (Pasantías APS)



- El Ministerio de Salud de Chile, ha implementado desde 1998, un Programa de Formación de Recursos Humanos, destinado a los funcionarios que se desempeñan en Centros de Atención Primaria de Salud Municipalizada, comprendidos en el Artículo 5º de la Ley N°19.378 (Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal).
- Este programa, que cuenta con Glosa Presupuestaria propia en la Ley Anual de Presupuesto, se desarrolla junto a la DIVAP y en él participan las Asociaciones de Funcionarios de la APS (CONFUSAM) y también los entes que agrupan a los Municipios. Nuestro Depto. ha gestionado este Programa desde principios de los 2000.
- Los Comités de Preparación y Ejecución que se forman, permiten un trabajo mancomunado determinando las temáticas, los Centros Formativos, los perfiles de participantes y su posterior seguimiento en la implementación de propuestas locales de desarrollo.



Objetivos Pasantías APS 2021



Fortalecer la integración de la Red Asistencial Pública, bajo el modelo de Redes Integradas de Servicios de Salud (RISS) basadas en APS.



Contribuir a la prestación de servicios de salud más accesible, equitativa, eficiente, de mejor calidad técnica, y que satisfagan mejor las expectativas de la población a cargo.



Incrementar la valoración y el nivel de compromiso que los funcionarios tienen por la calidad, oportunidad y continuidad del cuidado de los usuarios y la población a cargo, en el marco del trabajo en red con los diversos niveles de su territorio



Mejorar la calidad de la atención en los Establecimientos de Atención Primaria de Salud Municipal, basada en la experiencia internacional de países que hayan demostrado una buena gestión y obtenido experticia replicable, en el manejo y tratamiento por brote de COVID-19



