

FUNDAMENTOS FONDO CONCURSABLE PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2010

El Departamento de Salud de la I. Municipalidad de Quillota ha determinado que para la adecuada ejecución del Plan de Capacitación Año 2010, orientado a la formación y desarrollo de competencias de las y los trabajadores/as de Atención Primaria de Salud Municipal, y cumpliendo el compromiso con la Asociación de Trabajadores/as de Salud Municipalizada, se implementará un Fondo Concursable de Capacitación, cuyo monto equivale al cuarenta por ciento (40%) del ítem Capacitación del Presupuesto anual del Departamento de Salud.

Este fondo cubrirá cursos capacitaciones, actualizaciones, congresos, pasantías en otras comunas, etc. Quedan expresamente exceptuados Diplomas, Diplomados, Magíster y Doctorados, así como Pasantías en el Extranjero.

Esta innovación en el ámbito de la formación de la dotación municipal se enmarca en la Política de Recursos Humanos del Departamento de Salud, generada en el año 2006 y vigente a la fecha, cuya Visión es la siguiente:

VISIÓN

“Una Política de Recursos Humanos flexible, proactiva, transparente, con equidad en el acceso a la información, tendiente al desarrollo integral de los/as trabajadores/as y centrada en las necesidades de la organización”.

La Misión de la Política de Recursos Humanos es la siguiente:

MISIÓN

“Fomentar el desarrollo de la gestión del Recurso Humano por medio de la generación de acciones y estrategias que permitan mejorar y fortalecer el desempeño, asertividad y desarrollo integral de los (as) trabajadores (as) del sistema, consolidando así su identidad con la organización y contribuyendo a la concreción del modelo local de Salud”.

Dicha política cuenta con cinco principios orientadores, de los cuales tres son los que inspiran directamente la implementación del Fondo Concursable de Capacitación:

Desarrollo integral de los (as) trabajadores (as)

Cuando se habla de desarrollo integral se hace referencia a promover en los/as funcionarios/as un crecimiento basado en la adquisición y desarrollo de un conjunto de competencias y destrezas que permitan el adecuado desempeño en las funciones laborales, potenciando al máximo sus capacidades a través de procesos de instrucción y aprendizaje permanentes, en diversos ámbitos y temáticas prioritarias para la organización.

Participación en los procesos de desarrollo

Se entiende por participación la acción de interesarse e involucrarse o intervenir en un tema, situación o actividad particular, en este caso, con el accionar del sistema de salud primaria de la comuna de Quillota. En efecto, la participación en la gestión local de salud es una alternativa creativa frente a las tradicionales formas de implementación de políticas públicas en el área y constituye una estrategia fundamental para consolidación de la organización.

Se define la Participación en los procesos de desarrollo como un ejercicio que involucra activa y equitativamente a todos los actores interesados en la formulación de políticas y estrategias de desarrollo y en el análisis, planeación, implementación, monitoreo y evaluación de las actividades de desarrollo. Para permitir un proceso de desarrollo más equitativo, la organización debe facilitar las condiciones para el empoderamiento de las personas que se encuentren en desventaja frente a otros con mayor autoridad jerárquica e influencia en la toma de decisiones, aumentando así su nivel de conocimiento, influencia y control sobre sus propios medios de vida, incluyendo las iniciativas de desarrollo que los afectan.

La participación, por lo general, nace por voluntad de las personas, pero necesita de espacios para su desarrollo y crecimiento, por lo que la Atención Primaria de Salud de la Comuna de Quillota es responsable de generar instancias de participación para fortalecer una positiva relación funcionario/a – institución.

Transparencia y Equidad en el acceso a la información

La información es el principal elemento que está en juego a la hora de definir cualquier estrategia para el futuro y la forma como se maneja resulta clave para los resultados que se obtengan dentro de una organización como la Atención Primaria de Salud de la Comuna Quillota; pues de nada sirve contar con un cúmulo de información, si no se cuenta con mecanismos adecuados para su transmisión.

El concepto de Transparencia dice relación con el deber de los niveles directivos de exponer y someter al análisis de los/as trabajadores/as la información relativa a su gestión, al manejo de los recursos que la organización posee y de los criterios que sustentan sus decisiones. Se trata de un principio inherente a la democracia en que se desarrolla la sociedad, cuyo ejercicio induce a transformaciones positivas en las relaciones entre la organización y sus miembros.

Lo anterior hace referencia a que resulta fundamental establecer mecanismos de comunicación en los que exista una efectiva retroalimentación, en las diversas direcciones en que la información se genera, a modo de asegurar que ésta última es recibida y comprendida por todos los funcionarios/as, recogiendo las impresiones y efectos que provoca en ellos/as, pero también permitiendo a los niveles directivos conocer la información que nace desde los/as trabajadores/as y que puede resultar relevante para los planes futuros de la institución. Cabe destacar que los canales de comunicación que primen en la organización, deben ser aquellos formales, acordes al tipo de institución y exigencias que se deben cumplir, donde la información llegue a todas las personas, sin distinción, de forma oportuna, clara y precisa.

Así también se debe resguardar la Equidad en el acceso a la información, es decir, todos los/as funcionarios/as deben tener las mismas oportunidades de recibir la información, pero también deben estar en iguales condiciones o poseer las mismas herramientas para acceder a ella. El principio de equidad se basa en la “necesidad de desigualdad” en el sentido que la organización debe orientar mayores esfuerzos a potenciar el desarrollo de condiciones, aptitudes y habilidades en aquellas personas en que se presenten ciertos niveles de desventaja en comparación al resto de los trabajadores/as, lo que objetivamente es una injusticia, pero que busca dar las mismas oportunidades a todos los miembros de la organización.

Lo anterior resulta clave si se considera que el objetivo de la equidad es resguardar que todos los/as funcionarios/as obtengan similares ventajas o los mismos beneficios que pueda generar la información recibida, promoviendo igualdad en el desarrollo y desempeño de las funciones de todos los trabajadores/as del sistema.

Teniendo a la vista estos principios orientadores, el Departamento de Salud de la I. Municipalidad de Quillota implementará en el año 2010 el Fondo Concursable de Capacitación, iniciativa que pretende promover el desarrollo integral de los/as trabajadores/as de Atención Primaria de Salud Municipal de Quillota, a través de mayores grados de participación en la formulación y ejecución del Plan de Capacitación y garantizando la transparencia y equidad en el acceso a la información relativa a la formación del capital humano.

PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN FONDO CONCURSABLE CAPACITACIÓN AÑO 2010

El proceso de implementación del Fondo Concursable Capacitación Año 2010 considera las siguientes etapas:

REVISIÓN Y APROBACIÓN BASES FONDO CONCURSABLE: Comisión integrada por Jefatura Técnico-Programática, Jefatura de Recursos Humanos y un representante de la Asociación de Trabajadores de Salud Municipalizada de Quillota revisará propuesta de bases, formulario de postulación, propuesta de integrantes de Comisión Evaluadora y criterios de evaluación, elaborada por Área de Recursos Humanos del Departamento de Salud y luego se someterá a aprobación por parte del Consejo Directivo, integrado por Dirección del Departamento de Salud, Jefaturas de Área y Direcciones de establecimientos de Atención Primaria de Salud Municipal de Quillota y la participación de la Presidenta de la Asociación de Trabajadores de Salud Municipalizada de Quillota.

DIFUSIÓN Y ENTREGA DE BASES DE FONDO CONCURSABLE: El Área de Recursos Humanos en conjunto con el Área Informática deberán difundir en forma masiva, principalmente en formato digital, las bases del presente Fondo Concursable y el formulario de postulación.

PLAZO PARA FORMULACIÓN DE PROPUESTAS PARA FONDO CONCURSABLE: Se otorgará plazo a los equipos de Atención Primaria para la elaboración de sus propuestas, así como para la formulación de consultas, que deberán ser respondidas en forma abierta, una vez cerrado el período de consultas.

RECEPCIÓN DE PROPUESTAS FONDO CONCURSABLE: El Área de Recursos Humanos deberá recibir las postulaciones, de acuerdo a los plazos y forma establecidos en las bases.

CONSTITUCIÓN COMISIÓN EVALUADORA: Se deberá constituir una Comisión Evaluadora, integrada en los términos que se determine por el Consejo Directivo, la que tendrá un plazo para estudiar las postulaciones, aplicar los criterios de evaluación, definir puntajes y nominar propuestas seleccionadas.

DIFUSIÓN RESULTADOS PROCESO DE EVALUACIÓN: El Área de Recursos Humanos en conjunto con el Área Informática, deberá dar a conocer los resultados

del proceso de evaluación y postulaciones seleccionadas, en forma masiva, principalmente en formato digital.

EJECUCIÓN INICIATIVAS SELECCIONADAS: El Área de Recursos Humano en conjunto con el Área de Finanzas deberá formalizar el financiamiento de las iniciativas seleccionadas, sin que implique la entrega de fondos directamente a los beneficiarios, sino a través de los mecanismos usuales establecidos en la Administración Municipal: Pago de proveedores, sumas a rendir, licitaciones, contratación de monitores, etc., pero con la participación activa y directa de los equipos en la gestión de los fondos asignados. Asimismo, el Área de Recursos Humanos deberá velar por la adecuada y oportuna ejecución de las iniciativas seleccionadas, el Área de Finanzas deberá supervisar la adecuada utilización de los recursos y el Área Técnico-Programática tendrá la facultad de supervisar la correcta adecuación de los contenidos a los presentados en las postulaciones y la realización de las réplicas comprometidas en las iniciativas que así lo establezcan.

**CRONOGRAMA IMPLEMENTACIÓN FONDO CONCURSABLE CAPACITACIÓN
AÑO 2010**

REVISIÓN Y APROBACIÓN BASES FONDO CONCURSABLE: Primera quincena marzo.

DIFUSIÓN Y ENTREGA DE BASES DE FONDO CONCURSABLE: Segunda quincena marzo.

PLAZO PARA FORMULACIÓN DE PROPUESTAS PARA FONDO CONCURSABLE: Primera quincena mes de abril.

RECEPCIÓN DE PROPUESTAS FONDO CONCURSABLE: Segunda quincena mes de abril.

CONSTITUCIÓN COMISIÓN EVALUADORA: Segunda quincena mes de abril.

DIFUSIÓN RESULTADOS PROCESO DE EVALUACIÓN: Primeros cinco días del mes de mayo.

EJECUCIÓN INICIATIVAS SELECCIONADAS: Mes de mayo en adelante, hasta el mes de noviembre del año 2010.

CAPACITACION 2010 OFRECIDO A PERSONAL ESTATUTO ATENCION PRIMARIA (LEY 19.378) POR EL DEPARTAMENTO Y/ CORPORACION DE SALUD															
LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS	ACTIVIDADES DE CAPACITACION	OBJETIVOS EDUCATIVOS	NUMERO DE PARTICIPANTES POR CATEGORIAS							TOTAL	NUMEROS DE HORAS PEDAGOGICAS	FINANCIAMIENTO			
			A (Médicos Odont., Qf etc.	B Otros profesionales)	C (Técnicos Nivel Superior)	D (Técnicos de Salud)	E (Administrativos Salud)	F (Auxiliares servicios salud)	CAPACITACION			FONDOS MUNICIPALES	OTROS FONDOS	TOTAL PPTO. ESTIMADO	
1.- Fortalecer la instalación del Modelo de Atención	Actualización de Modelo Integral y Salud Familiar para centros rurales		8	15	0	15	4	3	45	40				SSVQ	
	Trabajo en red comunal intra y extra sistema para centros urbanos.		1	11	1	0	10	0	23	12	X				
	Fondo Concursable Capacitación Año 2010								15	48					
2.- Desarrollar el Modelo de Gestión en Red.	Fondo Concursable Capacitación Año 2010								21	4	X				
	Capacitación general en epidemiología para centros rurales		1	12	0	7	0	0	20	120				HSMQ	
	Pasantía Área Esterilización para centros rurales		0	0	0	15	0	0	15						
3.- Fortalecer el sistema de Garantías Explícitas en Salud (GES).	Actualización GES-IAAPS-REM para centros urbanos y rurales.		3	8	4	6	10	0	31	30					
	Actualización patologías GES para centros urbanos y rurales.		5						5	240				SSVQ	
4.- Mejorar la calidad de la atención y trato al usuario.	Atención al usuario y manejo de conflictos		0	0	10	10	4	1	25						
	Escuelas de Ciudadanía (número por categoría se define en proceso de selección)								70	16					
5.- Generar estrategias de Desarrollo Organizacional.	Autocuidado equipos de salud y manejo tensión laboral		20	25	20	26	26	4	121	8	X			Inst. de Seguridad del Trabajo	
	Fondo Concursable Capacitación Año 2010		10	25	10	16	12	5	78	4	X				
6.- Incorporar Tecnologías de Información y Comunicaciones.	Fondo Concursable Capacitación Año 2010		29	40	0	62	41	0	172	8		X			
	Optimización uso sistemas informáticos para funcionarios Departamento de Salud		2	3	3	0	8	0	16	8					
8.- Mejorar gestión y desarrollo de las personas.	Manejo de marco legal del personal APS														
	Fondo Concursable Capacitación Año 2010		10	25	10	16	12	5	78	3					
	Nociones Estatuto Atención Primaria de Salud Municipal		6	10	3	4	20	1	44	4	X	20		Inst. de Seguridad del Trabajo	
9.- Mejorar la prevención y manejo de las contingencias, emerg. y catastr.	Manejo de Primeros Auxilios para Personal DDS y PRBC														
	Fondo Concursable Capacitación Año 2010		0	0	0	0	1	5	6	6					

IMPORTANTE: El Departamento de Salud de la I. Municipalidad de Quillota incorpora dentro de su Plan Anual de Capacitación todas aquellas actividades de formación que imparta el Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota, como asimismo las ofrecidas por Ministerio de Salud y las que realicen los/as funcionarios/as, previamente autorizadas por esta entidad administradora.