



RESOLUCION EXENTA N° 3678

CORONEL, 30 DIC. 2022

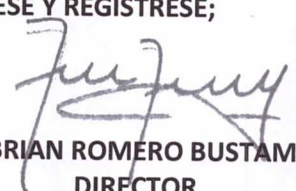
VISTOS: DFL N°1 del año 2005 del Ministerio de Salud que fija texto refundido coordinado y sistematizado el DL 2763 del 1979 y de las leyes N° 18.933 Y N° 18.469; Decreto N° 38/2005 del Ministerio de Salud, Resolución 6/2019 de la Contraloría General de la República, Resolución Exenta RA N° 835/761/2021, de fecha 08 de noviembre de 2021, que nombra Director ADP del Hospital de Coronel, dicto lo siguiente:

RESOLUCION:

1. **APRUEBASE; PROGRAMA DE CAPACITACION DEL HOSPITAL SAN JOSE DE CORONEL; 3° VERSIÓN**, contar del 01 de junio de 2022. para dar cumplimiento a característica de RH 3.1 del Estándar de Acreditación en Salud en Atención Cerrada.
2. **DEJESE**, sin efecto a contar de esta misma fecha Resolución Exenta N° 1195 del 26 de Abril de 2017, Programa de Capacitación Hospital San José de Coronel, 2° Versión del 02 de Enero de 2017.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y REGISTRESE;




SR. BRIAN ROMERO BUSTAMANTE
DIRECTOR
HOSPITAL DE CORONEL

Lo que transcribo a usted para su conocimiento y fines que estime convenientes;




EFIGENIA LUNA NEIRA
MINISTRO DE FE TITULAR

DR.LDLS/gac.-
Resolución Interno N°61/2022

Distribución:

- ✓ Director
- ✓ Subdirección Médica
- ✓ Subdirector Adm.
- ✓ Encargada Gestión del Cuidado
- ✓ Encargado Oficina de Calidad
- ✓ Encargada de Capacitación
- ✓ Oficina de Partes



**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN
HOSPITAL SAN JOSE DE
CORONEL
RH 3.1**

Característica: RH:3.1

Realizado: Unidad de Capacitación

Edición: Tercera

Fecha Aplicación: 02/01/2022



Vigencia Máxima: 02/01/2027

Páginas: 11

**OFICINA DE CALIDAD Y
SEGURIDAD DEL PACIENTE**

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN HOSPITAL SAN JOSE DE CORONEL RH 3.1

REDACTADO:	VERIFICADO:	APROBACIÓN OFICINA CALIDAD	APROBACIÓN DIRECCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO
A.S. Viviana Cuevas C. Encargada Unidad de Capacitación Hospital de Coronel.	Sr. Rodrigo Monsalve Sierra Sub Director Administrativo (s) Hospital de Coronel.	Dr. Luis de los Santos Zarraga Encargado de Calidad Hospital de Coronel.	Sr. Brian Romero Bustamante Director Hospital de Coronel.
Fecha de Redacción: 24-12-2021	Fecha de Verificación 27-12-2021	Fecha de Aprobación 28-12-2021	Fecha de Aprobación 02.01.2022

 <p>Hospital San José de Coronel Oficina de Calidad y Seguridad del Paciente</p> <p>Ministerio de Salud</p> <p>OFICINA DE CALIDAD Y SEGURIDAD DEL PACIENTE</p>	 <p>PROGRAMA DE CAPACITACIÓN HOSPITAL SAN JOSE DE CORONEL RH 3.1</p>	Característica: RH:3.1
		Realizado: Unidad de Capacitación
		Edición: Tercera
		Fecha Aplicación: 02/01/2022
		Vigencia Máxima: 02/01/2027
		Páginas: 11



INTRODUCCION: La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno, esta se inicia con el ingreso del funcionario a la Institución hasta la desvinculación de éste.

El perfil de competencias requeridas por los equipos de capacitación de los Servicios de Salud (establecido en mayo de 2006 por el Departamento de Capacitación y Desarrollo del MINSAL) plantea la necesidad de: “Ser capaz de analizar el entorno organizacional actual y futuro, visualizando los cambios institucionales que condicionen la gestión de capacitación y anticipando los nuevos requerimientos, así como los factores del entorno que puedan facilitarla y optimizarla, de modo de orientar su desempeño hacia el logro de las metas y compromisos, en el marco de la planificación estratégica”.

En la mayoría de los países se ha vivido una fuerte evolución en la manera de concebir la gestión de recursos humanos, tanto en el sector privado como en el sector público. Estos cambios tienen más sentido aún en sectores de actividades donde el factor de producción mayor lo conforman las personas, como es el caso del Sector Salud.

Por lo tanto, hemos pasado del recurso humano considerado como una herramienta de producción, al recurso humano considerado además en sus necesidades sociales, y luego al recurso humano visto en sus dimensiones cognitivas y afectivas. Este último planteamiento no revela solo una visión más “humanista” de la gestión de recursos humanos; actualmente denominado “desarrollo de las personas” sino la observación de que el rendimiento y la productividad pueden ser aumentados por la atención prestada al desarrollo de las competencias del trabajador, así como a una movilización más adecuada y pertinente de dichas competencias.

En el contexto de la globalización, el desarrollo pasa por el capital humano, su capacidad de aprendizaje y de acumulación de conocimientos. En primer lugar, porque la capacitación debe ser vista como parte de los factores que condicionen una gestión activa y anticipadora de las personas, en función de los cambios que es posible proyectar a mediano plazo, a partir de las políticas nacionales del sector salud. En segundo lugar, porque la capacitación forma parte de las bases de acuerdos sociales con los representantes gremiales y de las herramientas estratégicas o tácticas que pueden movilizar ellos. En tercer lugar, porque debido todas las evoluciones actuales, tanto tecnológicas como sociológicas, el personal de salud se ve enfrentado a un contexto laboral de mayor complejidad. Por esta razón, dichos funcionarios necesitan un apoyo permanente para responder a esos múltiples desafíos.

 <p>Hospital San José de Coronel Servicio de Salud Concepción Ministerio de Salud</p> <p>OFICINA DE CALIDAD Y SEGURIDAD DEL PACIENTE</p>	 <p>PROGRAMA DE CAPACITACIÓN HOSPITAL SAN JOSE DE CORONEL RH 3.1</p>	Característica: RH:3.1
		Realizado: Unidad de Capacitación
		Edición: Tercera
		Fecha Aplicación: 02/01/2022
		Vigencia Máxima: 02/01/2027
		Páginas: 11

Por lo anteriormente señalado, es pertinente explicitar los principales lineamientos del programa de capacitación, su origen, objetivos, responsables y evaluación, las que se presentan a continuación.

1. OBJETIVO: Crear una herramienta que contribuya estratégicamente al desarrollo y mejoramiento de las competencias y habilidades del recurso humano del Hospital San José de Coronel, aportando de esta forma al mejoramiento continuo de la calidad de atención y de la gestión; y el cumplimiento de los requerimientos ministeriales en este ámbito, incluyendo las demandas organizacionales y la de los trabajadores.



2. ALCANCE: Todos los Funcionarios del Hospital San José de Coronel regidos por la ley 18834, 19664 y 15076 en calidad de contratados o titulares. Excepcionalmente se incluirán en el programa aquellos funcionarios en calidad de honorarios y con contratos transitorios con continuidad que tengan más de seis meses de antigüedad en el establecimiento sin que esto vaya en desmedro del personal titular o contratado.

3. RESPONSABILIDAD:

- 3.1 Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- 3.2 Jefe de Capacitación, Formación y Desarrollo de Personas.
- 3.3 Encargado de la Unidad de Capacitación y Formación.
- 3.3 Jefes de Unidades y Servicios Clínicos.
- 3.4 Comité Bipartito de Capacitación (Ley 18.834)
- 3.5 Comité Local de Capacitación (Ley 19.664 y 15.076)

4. REFERENCIAS:



- 4.1.- Resolución Exenta 4D N° 1984 del 07 de abril de 2014; Reglamento interno de Capacitación Funcionarias para el Servicio de Salud Concepción Ley 18.834 – 19664.
- 4.2.- Ordinario 4D4 N° 00132 (14/01/2022). Lineamientos estratégicos para formulación de Planes y Programas de Capacitación año 2022.
- 4.3.- Metas Sanitarias 2022
- 4.4.- Compromisos de Gestión 2022
- 4.5.- Manual del estándar General de Acreditación de Prestadores Institucionales de Atención Cerrada.

 <p>Hospital San José de Coronel Ministerio de Salud OFICINA DE CALIDAD Y SEGURIDAD DEL PACIENTE</p>	 <p>PROGRAMA DE CAPACITACIÓN HOSPITAL SAN JOSE DE CORONEL RH 3.1</p>	Característica: RH:3.1
		Realizado: Unidad de Capacitación
		Edición: Tercera
		Fecha Aplicación: 02/01/2022
		Vigencia Máxima: 02/01/2027
		Páginas: 11



- 4.6.- Instructivo Presidencial 001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, enero 2015.
- 4.7.- Dirección Nacional de Servicio Civil, Guía Práctica para Gestionar la Capacitación en los Servicios Públicos, diciembre 2014.
- 4.8.- ORD. 4D N° 469 del 11 de febrero de 2022; Hitos a cumplir unidades de Capacitación dependientes de 2022.-

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- a) **Capacitación:** Se define como el conjunto de actividades de aprendizaje de carácter continuo, permanente y organizada cuyo objetivo es la adquisición y/o desarrollo de capacidades y competencias técnicas y sociales, proceso que tiene lugar durante toda la vida laboral de las personas, desde el ingreso hasta la desvinculación, con fin de mejorar su desempeño en el trabajo, tanto a nivel individual como de equipos, de promover su movilidad y empleabilidad en la organización.
- b) **Lineamiento Estratégico:** Emanadas del nivel central permite establecer las prioridades de capacitación de acuerdo a los requerimientos ministeriales, lo que sumado a las necesidades y realidades locales orientan la elaboración de los programas de capacitación para el personal de las leyes 18834, 19664 y 15076. Los lineamientos estratégicos se han agrupado en las siguientes categorías:
1. Fortalecer la instalación del nuevo modelo de atención, junto con los valores y principios que sustenta la reforma sectorial.
 2. Desarrollar 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).
 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. Preparación para actuar frente a contingencias, emergencias y catástrofes provocadas por desastres naturales, accidentes, etc.

 <p>Hospital San José de Coronel Sistema de Salud Coronel Ministerio de Salud</p>	 <p>ACREDITADO</p>	<p>PROGRAMA DE CAPACITACIÓN HOSPITAL SAN JOSE DE CORONEL RH 3.1</p>	<p>Característica: RH:3.1</p>
			<p>Realizado: Unidad de Capacitación</p>
			<p>Edición: Tercera</p>
			<p>Fecha Aplicación: 02/01/2022</p>
			<p>Vigencia Máxima: 02/01/2027</p>
<p>OFICINA DE CALIDAD Y SEGURIDAD DEL PACIENTE</p>			<p>Páginas: 11</p>

- c) **Metas Sanitarias de Capacitación:** Son acciones que se realizan en Salud y está plasmado en un documento formal que se firma con el Ministro de Salud. Está separado para los que se rigen por la ley 18.834 y 19.664. La definición de metas tiene como finalidad establecer hitos que sirva como guía y permitan seguir el progreso hacia un objetivo sanitario. Con el fin de garantizar una protección y mejora eficaces de la salud, las metas deben ser realistas y guardar relación con las condiciones locales (incluidas las condiciones económicas, ambientales, sociales y culturales), así como con los recursos financieros, técnicos e institucionales.
- d) **Compromisos de Gestión:** Son compromisos que asume el Gestor de Red, o sea el director de cada servicio de salud, en nombre de toda la Red, con el Ministro de Salud. Son 25 y se firman previo acuerdo a comienzos de cada año y se evalúan trimestralmente. Están enmarcados en los lineamientos que tiene el ministerio de salud y la política de salud imperante. Sirven para evaluar la gestión del Gestor de Red.
- e) **Ley 18.834:** Estatuto Administrativo: Art. 23 al 26 sobre capacitación. Esta capacitación afecta a la mayor cantidad del personal que pertenece a los Servicios de Salud y sus establecimientos dependientes. Estas disposiciones deben compatibilizarse con la aplicación del reglamento N° 69 del 30.01.04 del Ministerio de hacienda sobre Concursos de Promoción.
- f) **Ley 19.664 y sus Reglamentos:**
- N° 752 del 20.10.00, de Capacitación (actividades de hasta 160 hrs. Cronológicas y PAC aprobado al 31 de Enero).
 - N° 32 del 22.01.01, de Perfeccionamiento (actividades desde 160 hrs. A 1.920 hrs.)
 - N° 91 del 12.03.01, de Especialización (actividades curriculares destinadas a la formación de especialistas, con duración no inferior a un año ni superior a tres).
 - N° 128 del 25.08.04, sobre Sistema de Acreditación a que se refieren los Art. 16 y siguientes de la Ley N° 19.664, que definen la Capacitación, Perfeccionamiento y Sub. Especialización como factores que conforman la acreditación del área Técnica, además de la labor docente, de investigación y el reconocimiento académico.
- g) **Ley Presupuesto:** En la que, a partir del 2005, el 1% anual de la planilla de remuneraciones imponible al ítem de capacitación. La meta de ejecución

		<p align="center">PROGRAMA DE CAPACITACIÓN HOSPITAL SAN JOSE DE CORONEL RH 3.1</p>	Característica: RH:3.1
			Realizado: Unidad de Capacitación
			Edición: Tercera
			Fecha Aplicación: 02/01/2022
			Vigencia Máxima: 02/01/2027
OFICINA DE CALIDAD Y SEGURIDAD DEL PACIENTE			Páginas: 11

presupuestaria es del 30% al 30 de Junio de cada año y del 90% al 31 de diciembre de cada año.

h) **SIRH:** Sistema de Información de Recurso Humano.

i) **Comité Bipartito de Capacitación:** El Comité de Capacitación es un órgano de carácter bipartito y asesor, es decir, están representados los funcionarios y la Dirección de cada establecimiento o Servicio de Salud. Es una instancia de participación que asesora a las referidas direcciones en la articulación, priorización, programación y ejecución de las acciones de capacitación. Su objetivo es abrir oportunidades de participación y promover el compromiso de los funcionarios en torno a su propio perfeccionamiento y al desarrollo de competencias necesarias para el incremento de la eficiencia y eficacia de la Red Asistencial. El rol del Comité Bipartito está enfocado a cautelar los principios de transparencia, equidad y pertinencia en el acceso de los funcionarios a los programas de capacitación diseñados.


j) **Instructivo Presidencial 001 del año 2015:** Es un documento emanado desde la Presidencia de la República que tiene por objetivo alinear los servicios públicos en la gestión del desarrollo de personas en los ejes de Derechos, Condiciones (Capacitación) y Ambientes Laborales. El organismo encargado de velar por el cumplimiento de este Instructivo es la DNSC.

k) **Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC):** es un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda. Su misión es "fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos".

6. HERRAMIENTAS Y SOFTWARE: SIRH y Mercado Público.

7. CONSIDERACIONES GENERALES:

En el marco del cumplimiento de estándares y aportar a estrategias que permitan la acreditación de nuestro establecimiento se considera en la programación de la capacitación anual los siguientes indicadores:

	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN HOSPITAL SAN JOSÉ DE CORONEL RH 3.1		Característica: RH:3.1
			Realizado: Unidad de Capacitación
			Edición: Tercera
			Fecha Aplicación: 02/01/2022
			Vigencia Máxima: 02/01/2027
			Páginas: 11

a) Acreditación de Prestadores Institucionales:

COMPETENCIAS DEL RECURSO HUMANO RH 3.1.

La atención de salud de los pacientes es realizada por personal que cumple con el perfil requerido, en términos de habilitación y competencias. Componente

El prestador institucional programa y prioriza la capacitación del personal que participa en atención directa de pacientes, en materias relevantes para su seguridad.

Característica El prestador institucional incluye en su programa de capacitación temas relacionados con prevención y control de infecciones y reanimación



CÓDIGO CARACTERÍSTICA	UMBRAL DE CUMPLIMIENTO	VERIFICADORES	PUNTOS DE VERIFICACIÓN														OBSERVACIONES				
RH-3.1	Cumple: ≥ 50%	Elementos Medibles RH-3.1	Dirección o gerencia del prestador	PQ	UPC Ad.	UPC Ped.	UPC Neo	Med.	Ci: Ad.	Ci: Inf.	Ped.	Neo	Dist - gine	APD	APQ	API	Dental	URG			
		Se describe en un documento de carácter institucional el programa de capacitación institucional anual, en el que se incluyen temas relacionados con: - Prevención y control de infecciones. - Reanimación cardiopulmonar.																			
		La cobertura y periodicidad de las capacitaciones realizadas asegura que el personal reciba una actualización al menos cada 5 años en estos temas.																			

cardiopulmonar. Todos ellos destinados al personal que participa en atención directa de pacientes.

- b)** Cabe señalar en el presente protocolo, que el programa anual de capacitación (PAC) se elabora todos los años de acuerdo a los requerimientos Ministeriales y los compromisos que el establecimiento asuma. Por lo anterior se podrán actualizar los indicadores de acuerdo a los requerimientos del ministerio y Acreditación.

8. ACTIVIDADES DEL PROCEDIMIENTO:

Etapas de Planificación: Se inicia con la detección de las necesidades de capacitación en diciembre de cada año. Esta se realiza mediante la aplicación del procedimiento de DNC (detección de necesidades de capacitación) instruido por la DNSC, las cuales, se unen a las necesidades del establecimiento (requisitos para acreditar y cumplir metas sanitarias y compromisos de gestión). Finalmente se entrecruzan los datos a

		PROGRAMA DE CAPACITACIÓN HOSPITAL SAN JOSE DE CORONEL RH 3.1	Característica: RH:3.1
			Realizado: Unidad de Capacitación
			Edición: Tercera
			Fecha Aplicación: 02/01/2022
			Vigencia Máxima: 02/01/2027
			Páginas: 11

los lineamientos ministeriales, Instructivo Presidencial y orientaciones de nuestro Servicio de Salud.

El proyecto inicial del PAC es presentado en enero de cada año al CBC (Ley 18834) o Comité Local de capacitación (Ley 19664) y una vez que éste sea aprobado y/o modificado es enviado a la Dirección del Establecimiento para su aprobación final; a través de una resolución exenta.

Una vez que el PAC está aprobado y enviado a la Dirección de Servicio de Salud se genera una Carta Gantt para la planificación de la ejecución de las actividades en el transcurso del año calendario.

Etapas de Ejecución: En esta etapa la Unidad de Capacitación inicia la ejecución de actividades programadas. Incluyendo proceso de diseño del modelo instruccional, proceso de compra, difusión de la postulación y finalmente entrega de contenidos educativos.

Evaluación de la capacitación: Existen 3 tipos de evaluación: la académica, la evaluación de satisfacción y la de transferencia. Esta última sólo se aplica a las actividades que cada Servicio de Salud comprometa ante el Ministerio de Salud cada año, dos meses posteriores al término de la actividad y con el modelo de gestión que instruye la DNSC.

10. INDICADOR DE CALIDAD Y UMBRAL DE CUMPLIMIENTO:

NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO	META
Porcentaje de actividades del PAC programada en los Lineamientos Estratégicos de capacitación: 1, 2, 3 y 4.	Indicador de Proceso	60% de Actividades programadas en los L.E.: 1, 2, 3 y 4.. Informadas en el primer corte al 30 de marzo del año. Fuente SIRH.
Porcentaje de Ejecución Programática de actividades del PAC.	Indicador de Proceso	30% de ejecución PAC al 30 de Junio, 60% al 30 de Septiembre y 90% al 30 de Diciembre del año. Fuente SIRH.
Porcentaje de cupos utilizados en las actividades del PAC programadas.	Indicador de Proceso	75% de cupos utilizados en las actividades ejecutadas e informadas con cierre académico en cada corte



OFICINA DE CALIDAD Y
SEGURIDAD DEL PACIENTE

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN
HOSPITAL SAN JOSE DE
CORONEL
RH 3.1

Característica: RH:3.1

Realizado: Unidad de Capacitación

Edición: Tercera

Fecha Aplicación: 02/01/2022

Vigencia Máxima: 02/01/2027

Páginas: 11

Porcentaje de funcionarios afectos a la Ley 18834, que asisten al menos a una actividad de capacitación o formación, (Meta sanitaria).	Indicador de Eficiencia	50 % de la dotación ley 18834 capacitado en alguna actividad.
Indicador H: Asegurar la capacitación anual de los funcionarios.	Indicador de Eficiencia	60% de los funcionarios capacitados al año, por RUT. Dotación efectiva al corte realizado.
N° de actividades ejecutadas en los que se evalúa la aplicabilidad de lo aprendido.	Indicador de Resultado	100% de las actividades comprometidas en marzo. Corte al 31 de Diciembre del año.
N° de actividades programadas y ejecutadas con Enfoque de Género.	Indicador de Resultado	25% de las actividades programadas y ejecutadas del PAC deben abordar la temática de enfoque de género.
Porcentaje de funcionarios de ambas leyes, en atención clínica directa en los servicios definidos, que asisten a actividades de capacitación programadas o espontáneas en IAAS (Acreditación de Prestadores Institucionales).	Indicador de Proceso	20% de la dotación de los servicios definidos en el Manual de Acreditación de Prestadores Institucionales
Porcentaje de funcionarios de ambas leyes, en atención clínica directa en los servicios definidos, que asisten a actividades de capacitación programadas o espontáneas en RCP (Acreditación de Prestadores Institucionales).	Indicador de Proceso	20% de la dotación de los servicios definidos en el Manual de Acreditación de Prestadores Institucionales



**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN
HOSPITAL SAN JOSE DE
CORONEL
RH 3.1**

Característica: RH:3.1
Realizado: Unidad de Capacitación
Edición: Tercera
Fecha Aplicación: 02/01/2022
Vigencia Máxima: 02/01/2027
Páginas: 11



**TOMA DE CONOCIMIENTO
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN HOSPITAL SAN JOSÉ DE CORONEL.**

Se me ha informado y, por lo tanto:

1. Tengo conocimiento que existe en este Hospital un Programa de Capacitación.
2. He leído y conozco la totalidad el Programa de Capacitación.

JEFE DE CR, SERVICIO CLINICO O UNIDAD	CARGO	FECHA	FIRMA



OFICINA DE CALIDAD Y
SEGURIDAD DEL PACIENTE

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN
HOSPITAL SAN JOSE DE
CORONEL
RH 3.1

Característica: RH:3.1

Realizado: Unidad de Capacitación

Edición: Tercera

Fecha Aplicación: 02/01/2022

Vigencia Máxima: 02/01/2027

Páginas: 11

FORMULARIO DE MODIFICACIONES

“PROGRAMA DE CAPACITACIÓN
HOSPITAL SAN JOSE DE CORONEL”

Modificación.	Fecha	Descripción de Modificación	N° de documento