



3217 23.12.2014

RESOLUCIÓN EXENTA 2.2D/ N° _____

MAT.: APRUEBA PLAN DE CAPACITACIÓN 2015/

VISTOS: Las facultades que me confiere el DFL. N° 1/2005 de Salud que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.L. 2763/79 y de las leyes 18.469 y 18.933; el D.F.L. N° 29/2004 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, el D.S. N° 46/2014 del Ministerio de Salud; las facultades que me confiere la Res. Exenta 3A/N° 1455/2002 y sus posteriores modificaciones, la Resolución Exenta 3.2D/N° 1071/2013 de delegación de facultades, la Resolución Exenta 3.2D/N° 2513/2014, la Resolución Exenta 3.2D/N° 2307/2014, la Resolución Exenta 3.2D/2550/2013 y la Resolución N° 1600/2008, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1. Lo establecido en la Ley N° 19518/1997, en materia de Capacitación.
2. Lo señalado en la Ley N° 20.713/2013, Ley de Presupuestos para el Sector Público, año 2014.
3. La necesidad de realizar un Plan Anual de Capacitación que cuente con un programa de actividades a realizar con sus respectivos montos aproximados de inversión, con mecanismos de selección de oferentes, mecanismos de selección de beneficiarios de la capacitación, indicadores de gestión, entre otros elementos.
4. La necesidad de que este Plan de Capacitación aborde los distintos requerimientos levantados en la Detección de Necesidades de Capacitación y la vinculación de estos mismos con los lineamientos y definiciones institucionales.
5. La priorización de las actividades de capacitación, teniendo en cuenta los recursos destinados a la capacitación para el periodo y las necesidades de capacitación más urgentes de la institución para mejorar su desempeño.
6. La validación realizada por el Comité Bipartito de Capacitación.
7. La aprobación de la propuesta presentada a la Dirección Nacional del Servicio Civil, de acuerdo con lo establecido en el Programa de Mejoramiento de la Gestión 2015.

RESUELVO:

1. Apruébase el siguiente Plan de Capacitación para funcionarios del FONASA a ejecutarse durante el año 2015.



PLAN DE CAPACITACIÓN 2015

I. INTRODUCCIÓN

Para el Fonasa la capacitación constituye una herramienta fundamental para el desarrollo de sus funcionarios y el mejoramiento en la gestión institucional, no solo desde una perspectiva del rendimiento, sino que también desde una mirada de significación del trabajo y del desarrollo de las capacidades que cada uno posee.

II. ANTECEDENTES DE LA INSTITUCIÓN

VISIÓN¹

“Garantizaremos cobertura universal de salud a toda la población”

MISIÓN

“Ser el seguro público solidario y único que garantiza el acceso universal a salud de calidad, oportuna y con protección financiera a toda la población asegurada”.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS¹

1. Construir un nuevo Plan de Salud preventivo, integral y flexible que responda a las necesidades de los ciudadanos, asegurando acceso a cobertura efectiva de salud, con protección financiera.
2. Gestionar compra sanitaria eficiente con calidad y oportunidad a prestadores de ámbito público y privado.
3. Fortalecer la regulación y monitoreo financiero del sector salud, asegurando un balance de las fuentes de financiamiento y una gestión financiera sectorial eficiente.
4. Mejorar la calidad de atención de FONASA, mediante una comunicación transparente y oportuna, participación ciudadana activa y más y mejores puntos de contacto.
5. Desarrollar nuevas capacidades institucionales a través de comunicación efectiva, mejoría en la gestión de procesos, actualización de estructura y normativa, fortalecimiento de la gestión de personas e incorporación de tecnologías de información e infraestructura.

¹ Fuente: *Definiciones estratégicas 2015, publicadas en página www.dpifonasa.cl*



III. PLAN DE CAPACITACIÓN 2015

OBJETIVO GENERAL

“Potenciar y fortalecer las competencias o habilidades individuales, colectivas, técnicas y de relaciones interpersonales que permitan a los funcionarios del Fonasa mejorar su desempeño laboral para el óptimo funcionamiento de la Institución, con participación de los funcionarios”.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Desarrollar, complementar y actualizar las competencias (conocimientos, destrezas y aptitudes) necesarias para lograr un mejor desempeño de los funcionarios en el cumplimiento de sus funciones.
2. Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.
3. Desarrollar aquellas competencias interpersonales que permitan el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En relación con lo anterior, el plan de capacitación 2015 ha sido estructurado de acuerdo con los siguientes criterios:

- Priorización de los requerimientos que se extrajeron de la Detección de Necesidades de Capacitación.
- Vinculación de las necesidades detectadas con los lineamientos estratégicos institucionales.
- Determinación de la capacitación pertinente y obligatoria para todos los funcionarios, que para el año 2015 ha sido la de “Prevención del Maltrato y del Acoso Laboral y Sexual”.

IV. PRESUPUESTO ASIGNADO

- \$85.098.000, según Ley N° 20798 Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2015.

VI. FONDO CONCURSABLE DE COFINANCIAMIENTO DE DIPLOMADOS Y CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN, CON COSTO DEL PRESUPUESTO ANUAL DE CAPACITACIÓN.

Para este ítem se han destinado \$5.000.000, que serán concursables, con un máximo de 50% de financiamiento y un tope de \$500.000 por persona beneficiada. Para ello se ha elaborado procedimiento ad-hoc que será difundido durante el mes de enero del año 2015.

VII. RESUMEN DE RECURSOS PLAN 2015

<i>Detalle</i>	<i>Monto</i>
Programa anual de actividades	\$ 85.098.000
Total	\$ 85.098.000

VIII. EVALUACIÓN

Según las directrices emanadas de la Dirección Nacional del Servicio Civil², una vez terminada la actividad de capacitación, se debe realizar una evaluación en al menos tres niveles “reacción”, “aprendizaje” y “transferencia”, entendiéndose por cada uno lo siguiente:

1. Evaluación de Reacción (Satisfacción): Mide cuán satisfechos se encuentran los participantes con aspectos tales como la metodología, los instructores, los contenidos y la infraestructura de formación, entre otros.
2. Evaluación de Aprendizaje: mide el grado en que las técnicas, modelos, principios, habilidades, etc. Han sido adquiridos por el participante.
3. Evaluación de la transferencia (Aplicabilidad): es la evaluación del cambio conductual, y mide el grado en conocimientos, habilidades y actitudes aprendidos en la capacitación, han sido transferidos a un mejor desempeño en el puesto de trabajo.

En función de lo anterior y en conformidad con lo requerido en el Programa Marco del PMG 2015, Sistema de Capacitación, y según lo aprobado por la Dirección Nacional del Servicio Civil, se realizará Evaluación de Transferencia a la actividad denominada “Orientación al Cliente Interno 2”.

IX. MECANISMOS DE SELECCIÓN DE LOS ORGANISMOS CAPACITADORES

En el marco de las disposiciones y procedimientos del sistema de compras públicas chileno, la normativa legal que lo rige y los propios procedimientos internos del Servicio, se utilizarán los mecanismos de Convenio Marco, Licitación Pública y Tratos Directos con universidades u/y otros organismos técnicos especializados para la adquisición de cursos y diplomados.

X. MECANISMOS DE DIFUSIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS PARA EL AÑO 2015

Para difundir la información relativa a capacitación se utilizará fundamentalmente el correo electrónico y la intranet institucional, sin perjuicio, de que se podrá utilizar cualquier otro medio formal que asegure que la información llegue a los destinatarios esperados.

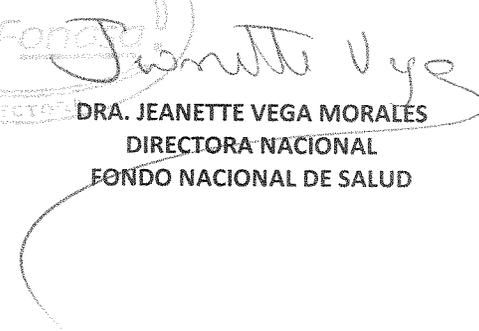
² Guía Práctica para gestionar la Capacitación en los Servicios Públicos. DNSC, noviembre 2012.



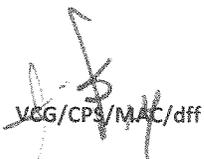
2.- El Subdepto. Gestión de Personas, a través de la Sección Desarrollo de las Personas será la responsable de la ejecución de este Plan.

3.- La Sección Desarrollo de las Personas hará las anotaciones correspondientes.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



DRA. JEANETTE VEGA MORALES
DIRECTORA NACIONAL
FONDO NACIONAL DE SALUD



VGG/CPS/MAC/df

DISTRIBUCIÓN:

- Todos los funcionarios/as
- Sección Desarrollo de las Personas
- Oficina de Partes /