

“SELECCIÓN DE POSTULANTES A CAPACITACIÓN”
LEY N° 18.834
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

1. INTRODUCCIÓN:

El Objetivo N°2 del “Plan Trienal para la aplicación del Código de Buenas Prácticas Laborales”, está relacionado con “Generar condiciones que promuevan la igualdad de oportunidades en los órganos de la Administración del Estado, asegurando la vigencia del principio de no discriminación, e igualdad de trato de hombres y mujeres en lo relativo a la promoción y la formación profesional”. En lo que respecta al **acceso a la capacitación** una de las metas es “Implementar procesos estandarizados de selección de postulantes a capacitación”.

Por lo anterior, en una primera etapa se trabajó en recopilar los criterios de selección que utilizan los Comités Bipartitos de Capacitación (CBC), y con los Coordinadores de Capacitación se llegó a un primer consenso respecto de los criterios a usar. En una segunda etapa se realizó una discusión con todos los Comités Bipartitos que permitiera llegar a un consenso general, acerca de los criterios de selección de postulantes a capacitación comunes a toda la red, los que se deberán utilizar a partir del II Semestre 2008.

En la aplicación de esta Pauta de Criterios se entenderá a la capacitación como las actividades tendientes a desarrollar u optimizar las competencias del personal, para el mejor desempeño de sus cargos laborales. Estas actividades pueden ser: Cursos, Talleres, Seminarios, Pasantías, Congresos, Jornadas, etc.

2- DIAGNÓSTICO ACTUAL DE SITUACIÓN A NIVEL DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE LA RED ASISTENCIAL.

1. La mayoría de los Comités Bipartitos de Capacitación (CBC) de los establecimientos no tiene instaurado realizar procesos de postulación y selección para los cursos del Programa de Capacitación (PAC) Global y Local. Generalmente los oficios de invitación se distribuyen a los Jefes y son ellos quienes designan a los funcionarios que participarán.
2. Todos los establecimientos realizan procesos de postulación y selección en las actividades extraprogramáticas a que postulan los funcionarios. Se postula a los CBC y sus integrantes se reúnen periódicamente para efectuar la selección.
3. Los criterios comunes que se utilizan en este caso son: pertinencia de la capacitación con los Lineamientos Estratégicos, pertinencia de la capacitación con las funciones del postulante, participación en procesos de acreditación, cursos u horas de capacitación realizadas anteriormente.

4. También existen otros criterios de selección que son usados sólo por algunos establecimientos, como por ejemplo: incumplimiento del funcionario en actividades autorizadas anteriormente, impacto probable de la capacitación en el desempeño, reprobación o deserción en cursos, número de postulaciones no autorizadas anteriormente.
5. El financiamiento otorgado a los postulantes a cursos extraprogramáticos es muy disímil en cada CBC, oscila entre \$ 10.000 y \$ 100.000. Esta situación produce percepción de inequidad e insatisfacción en los funcionarios, al compararse entre establecimientos.

3. PAUTA “CRITERIOS DE SELECCIÓN DE POSTULANTES A CAPACITACIÓN”

I. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PAC GLOBAL Y PAC LOCAL:

1. REQUISITOS DE POSTULACIÓN

- Ser funcionario titular, a contrata u honorarios a suma alzada.
- Cumplir con el procedimiento administrativo de postulación (formulario completo, postulación oportuna, etc.)
- Pueden postular funcionarios suplentes con 1 año de antigüedad en el establecimiento en forma continua.

2. CRITERIOS DE SELECCIÓN

CRITERIO	PONDERACION
1.- Pertinencia con funciones	45%
2.-. Número de capacitaciones previas	25%
3.- Número de horas de capacitación	30%
TOTAL	100 %

2.1 Pertinencia de la capacitación con las funciones o actividades que desempeña el postulante. Se evalúa considerando el grado de relación que existe entre ambas.

Crterios	Puntaje
Existe una alta relación entre las funciones o actividades que desarrolla el funcionario y los contenidos de la capacitación.	3
Existe una mediana relación entre las funciones o actividades que desarrolla el funcionario y los contenidos de la capacitación.	2
Existe una baja relación entre las funciones o actividades que desarrolla el funcionario y los contenidos de la capacitación.	1

2.2 Número de capacitaciones previas: Se evalúa considerando el número de actividades de capacitación realizadas en los últimos 2 años en el PAC Global y Local.

Nº de capacitaciones	Puntaje
0 a 2 capacitaciones	3
3 a 5 capacitaciones	2
6 y más capacitaciones	1

2.3 Número de horas de capacitación: Se evalúa considerando el número de horas pedagógicas de capacitación realizadas en los últimos 2 años en el PAC Global y Local.

Horas de capacitación	Puntaje
0 a 22 horas	3
23 a 45 horas	2
46 y más horas	1

3. CRITERIOS DE DESEMPATE:

En caso de que 2 o más funcionarios obtengan el mismo puntaje, se aplicarán los siguientes criterios de desempate:

- a) Funcionarios postulantes que deban acreditar competencias en el contexto de aplicación de la Ley N° 19.937, (acreditación individual, asignación de responsabilidad y promoción en la carrera funcionaria), se priorizará su postulación **sólo si le faltan horas de capacitación y si debe cumplir con el proceso en un plazo máximo de 12 meses.**
- b) Antigüedad en el establecimiento en que se desempeña actualmente. Se dará prioridad a(los) funcionario(s) más antiguos.

II. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EXTRAPROGRAMÁTICA:

1. REQUISITOS DE POSTULACIÓN

- Ser funcionario titular o a contrata.
- Antigüedad de 1 año continuo en el establecimiento en el cual se desempeña.
- Cumplir con el procedimiento administrativo de postulación (formulario completo, postulación oportuna, adjuntar Programa de la actividad, etc.)
- No haber reprobado o desertado algún Curso del Programa de Educación a distancia de TELEDUC (Inhabilita al funcionario a postular por 1 año después de terminado el Curso).

2. CRITERIOS DE SELECCIÓN

CRITERIO	PONDERACION
1.- Pertinencia con Lineamientos Estratégicos	25%
2.- Pertinencia con funciones	25%
3.-. Número de capacitaciones previas	20%
4.- Número de horas de capacitación	30%
TOTAL	100 %

2.1 Pertinencia de la capacitación con los Lineamientos Estratégicos de Capacitación: Se evalúa si la capacitación está directamente relacionada con los Lineamientos Estratégicos enviados por el MINSAL.

Criterios	Puntaje
Actividad de Capacitación pertinente con uno o más de los Lineamientos Estratégicos 1 al 4.	3
Actividad de Capacitación pertinente con los Lineamientos Estratégicos 5 al 9.	2
Actividad no pertinente con los Lineamientos Estratégicos del Ministerio de Salud.	1

2.2 Pertinencia de la capacitación con las funciones o actividades que desempeña el postulante. Se evalúa considerando el grado de relación que existe entre ambas.

Criterios	Puntaje
Existe una alta relación entre las funciones o actividades que desarrolla el funcionario y los contenidos de la capacitación.	3
Existe una mediana relación entre las funciones o actividades que desarrolla el funcionario y los contenidos de la capacitación.	2
Existe una baja relación entre las funciones o actividades que desarrolla el funcionario y los contenidos de la capacitación.	1

2.3 Número de capacitaciones previas: Se evalúa considerando el número total de actividades de capacitación realizadas en los últimos 2 años, **(extraprogramáticas)** a excepción de las actividades autofinanciadas.

Nº de capacitaciones	Puntaje
0 a 2 capacitaciones	3
3 a 5 capacitaciones	2
6 y más capacitaciones	1

2.4 Número de horas de capacitación: Se evalúa considerando el número total de horas pedagógicas de capacitación realizadas en los últimos 2 años, **extraprogramáticas** a excepción de las actividades autofinanciadas.

Horas de capacitación	Puntaje
0 a 22 horas	3
23 a 45 horas	2
46 y más horas	1

3. CRITERIOS DE DESEMPATE:

En caso de que 2 o más funcionarios obtengan el mismo puntaje, se aplicarán los siguientes criterios de desempate:

- c) Funcionarios postulantes que deban acreditar competencias en el contexto de aplicación de la Ley N° 19.937, (acreditación individual, asignación de responsabilidad y promoción en la carrera funcionaria), se priorizará su postulación **sólo si le faltan horas de capacitación y si debe cumplir con el proceso en un plazo máximo de 12 meses.**
- d) Antigüedad en el establecimiento en que se desempeña actualmente. Se dará prioridad a(los) funcionario(s) más antiguos.

III. CONSIDERACIONES IMPORTANTES:

1. CUANDO NO APLICAR ESTA PAUTA:

- No se debe aplicar procedimiento de postulación y selección a los funcionarios que son invitados en forma personalizada a Reuniones, Talleres o Cursos dictados por la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua, Ministerio de Salud u otras instituciones públicas.
En estos casos la Resolución de autorización la emite la Oficina de Personal, y los gastos que irrogue la participación serán de cargo del establecimiento.
- Cuando el número de postulantes a las actividades de capacitación es igual o menor al número de cupos disponibles.

2. INCUMPLIMIENTO FUNCIONARIO:

- Una vez aplicados los criterios de selección y calculado el puntaje final ponderado, se debe proceder a descontar 0.5 puntos por cada incumplimiento del funcionario respecto de la capacitación efectuada en los 2 últimos años, contados desde la fecha de la postulación en actividades del PAC Global, PAC Local y extraprogramáticas, de acuerdo a las siguientes situaciones:
 - a) No asistir a alguna actividad autorizada y no haber justificado la inasistencia en los plazos establecidos.

b) Haber reprobado alguna actividad de capacitación.

c) No realizar réplicas, informes, reuniones, etc., establecidas en la Resolución de autorización al funcionario.

d) No presentar certificado de aprobación del curso en la Oficina de Personal o RRHH.

3. FINANCIAMIENTO:

- En el caso del financiamiento de actividades extraprogramáticas, los Comités Bipartitos podrán financiar como monto máximo la suma de \$100.000 por concepto de arancel. Cada Comité Bipartito evaluará la entrega de otros beneficios como pasajes y/o ticket de almuerzo, de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria.
- Cada Comité Bipartito decidirá si financia una o más capacitaciones por persona al año. En ningún caso se debe sobrepasar el monto máximo establecido. Esta información debe ser difundida a los funcionarios del establecimiento al principio del año calendario, y señalada además en el Programa de Trabajo anual del CBC.



GOBIERNO DE CHILE
Ministerio de Salud

PAUTA PARA EVALUACIÓN DE POSTULACIONES A ACTIVIDADES DEL PAC GLOBAL Y LOCAL

SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

NOMBRE POSTULANTE: _____

NÚMERO DE CUPOS DISPONIBLES: _____

1. CRITERIOS

CRITERIO	PONDERACION
1.- Pertinencia con funciones o actividades	45%
2.-. Número de capacitaciones previas	25%
3.- Número de horas de capacitación	30%
TOTAL	100 %

2. EVALUACIÓN

Nombre funcionarios	Pertinencia con funciones 45%		Nº capacitaciones 25%		Horas de capacitación 30%		Total
	Pje.	Pond	Pje.	Pond	Pje.	Pond.	

3. INCUMPLIMIENTO FUNCIONARIO:

Una vez aplicados los criterios de selección y calculado el puntaje final ponderado, se debe proceder a descontar 0.5 puntos por cada incumplimiento del funcionario respecto de la capacitación efectuada en los 2 últimos años, contados desde la fecha de la postulación en actividades del PAC Global, PAC Local y extraprogramáticas, de acuerdo a las siguientes situaciones:

- No asistir a alguna actividad autorizada y no haber justificado la inasistencia en los plazos establecidos.
- Haber reprobado alguna actividad de capacitación.
- No realizar réplicas, informes, reuniones, etc., establecidas en la Resolución de autorización al funcionario.
- No presentar certificado de aprobación del curso en la Oficina de Personal o RRHH.

Nombre funcionarios	Puntaje que se descuenta				Puntaje total
	a)	b)	c)	d)	



GOBIERNO DE CHILE
Ministerio de Salud

**PAUTA PARA EVALUACIÓN DE POSTULACIONES A
ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
EXTRAPROGRAMÁTICAS**

SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

NOMBRE POSTULANTE: _____
NÚMERO DE CUPOS DISPONIBLES: _____

1. CRITERIOS

CRITERIO	PONDERACION
1.- Pertinencia con Lineamientos Estratégicos	25%
2.- Pertinencia con funciones o actividades	25%
3.-. Número de capacitaciones previas	20%
4.- Número de horas de capacitación	30%
TOTAL	100 %

2. EVALUACIÓN

Nombre funcionarios	Pertinencia con L.E 25%		Pertinencia con funciones 25%		N° capacitaciones 20%		Horas de capacitación 30%		Total
	Pje.	Pond	Pje.	Pond	Pje.	Pond	Pje.	Pond.	

3. INCUMPLIMIENTO FUNCIONARIO:

Una vez aplicados los criterios de selección y calculado el puntaje final ponderado, se debe proceder a descontar 0.5 puntos por cada incumplimiento del funcionario respecto de la capacitación efectuada en los 2 últimos años, contados desde la fecha de la postulación en actividades del PAC Global, PAC Local y extraprogramáticas, de acuerdo a las siguientes situaciones:

- No asistir a alguna actividad autorizada y no haber justificado la inasistencia en los plazos establecidos.
- Haber reprobado alguna actividad de capacitación.
- No realizar réplicas, informes, reuniones, etc., establecidas en la Resolución de autorización al funcionario.
- No presentar certificado de aprobación del curso en la Oficina de Personal o RRHH.

Nombre funcionarios	Puntaje que se descuenta				Puntaje total
	a)	b)	c)	d)	

