




Ministerio de
Salud

Gobierno de Chile

Gestión de Personas por Competencias en el Sector Público de Salud

*Claudio Román Codoceo, Jefe División de Gestión y Desarrollo de las
Personas, Subsecretaría de Redes Asistenciales*

Diiciembre de 2018



Por qué instalar la gestión por
competencias en el sector público de
salud?

Porque vinculan los atributos de nuestros funcionarios con las necesidades que tenemos como sector...

Las competencias representan una combinación de atributos que describen el grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos (Wagenaar, 2003).

Esas competencias son las que la organización requiere para alcanzar sus objetivos.

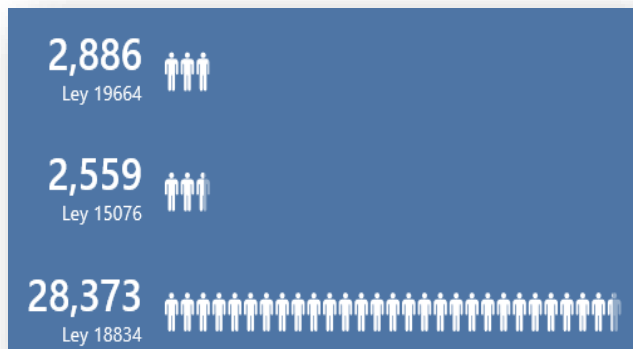


Vincula las competencias de los funcionarios con las necesidades del sector público de salud.

Porque estamos actualizando la política sectorial de gestión de personas en salud... y uno de los principales es fortalecer la gestión y mejorar el desempeño...



Porque estamos creciendo como sector y necesitamos asegurar no solo disponibilidad de personal sino también suficiencia y competencia nuestros funcionarios...

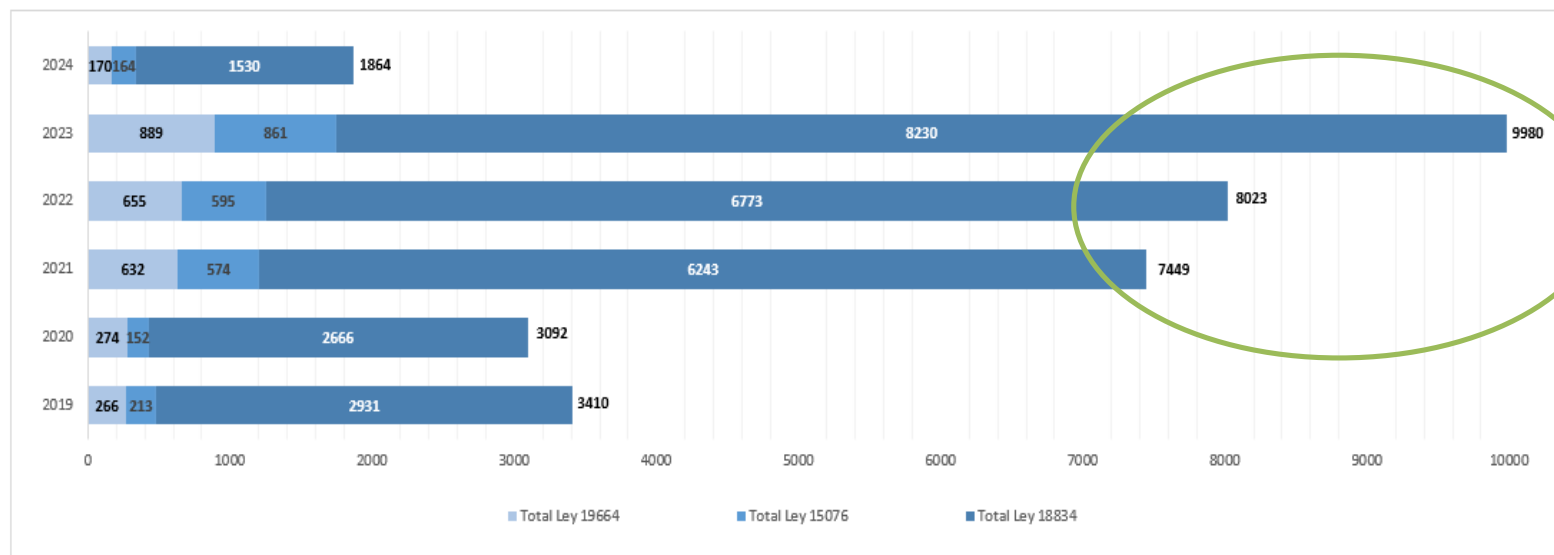


Proyección Brecha de Cargos año 2019 – 2024, según Ley:

- ▶▶ 33.818 Cargos totales
- ▶▶ 9% Ley 19.664
- ▶▶ 8% Ley 15.076
- ▶▶ 84% Ley 18.834

Proyección Brecha de Cargos año 2019 – 2024, según estimación de inicio de operaciones:

- ▶▶ **75% del total** se concentra en el 2021-2023, equivalente a 25 mil cargos.
- ▶▶ 2.176 cargos Ley 19.664
- ▶▶ 2.030 cargos Ley 15.076
- ▶▶ 21.246 cargos Ley 18.834



Porque es una herramienta para mejorar la calidad de vida laboral de nuestros funcionarios

Los objetivos de la gestión por competencias

Permitir a los funcionarios conocer sus mejores destrezas.

Entender cómo las habilidades de los funcionarios se complementan con las de sus compañeros.

Adecuar las personas a los puestos más apropiados para ellas.

Fomentar la excelencia profesional.

Alcanzar los objetivos globales de la institución.

... se traducen en beneficios

Mayor productividad: la capacidad de los funcionarios está más acorde con los requerimientos de su puesto, por tanto hacen mejor y más rápido su trabajo.

Facilita el trabajo de RRHH: tras el esfuerzo inicial, este modelo simplifica y agiliza el trabajo.

Mayor permanencia en la organización: si el funcionario tiene sus habilidades alineadas con su puesto estará más satisfecho y motivado.

Asignación de puestos más eficiente: una vez conocidas y catalogadas las mejores habilidades de cada persona, se simplifica la asignación de personal a los diferentes puestos de trabajo.

Porque Chile está comprometido con la Estrategia Mundial de RHS 2030 Hacia el Acceso y la Cobertura Universal de Salud

Los trabajadores sanitarios son el pilar para establecer sistemas sanitarios sólidos que contribuyan a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus metas relativas a nutrición, salud, educación, género, empleo y reducción de las desigualdades.

Las metas de salud solo se logran a través de inversiones estratégicas en el personal sanitario y mediante un cambio sustancial en la planificación, educación, distribución, fidelización, la gestión y la remuneración del personal sanitario



LE2: Desarrollar condiciones y capacidades de los recursos humanos para la salud para ampliar el acceso y la cobertura de salud con equidad y calidad.

- Conformar equipos interprofesionales en el primer nivel de atención con competencias que permita un abordaje integral y con capacidad resolutoria de los problemas de salud.
- Formular e implementar una regulación del ejercicio profesional que permita el máximo despliegue de las competencias de los profesionales de la salud .

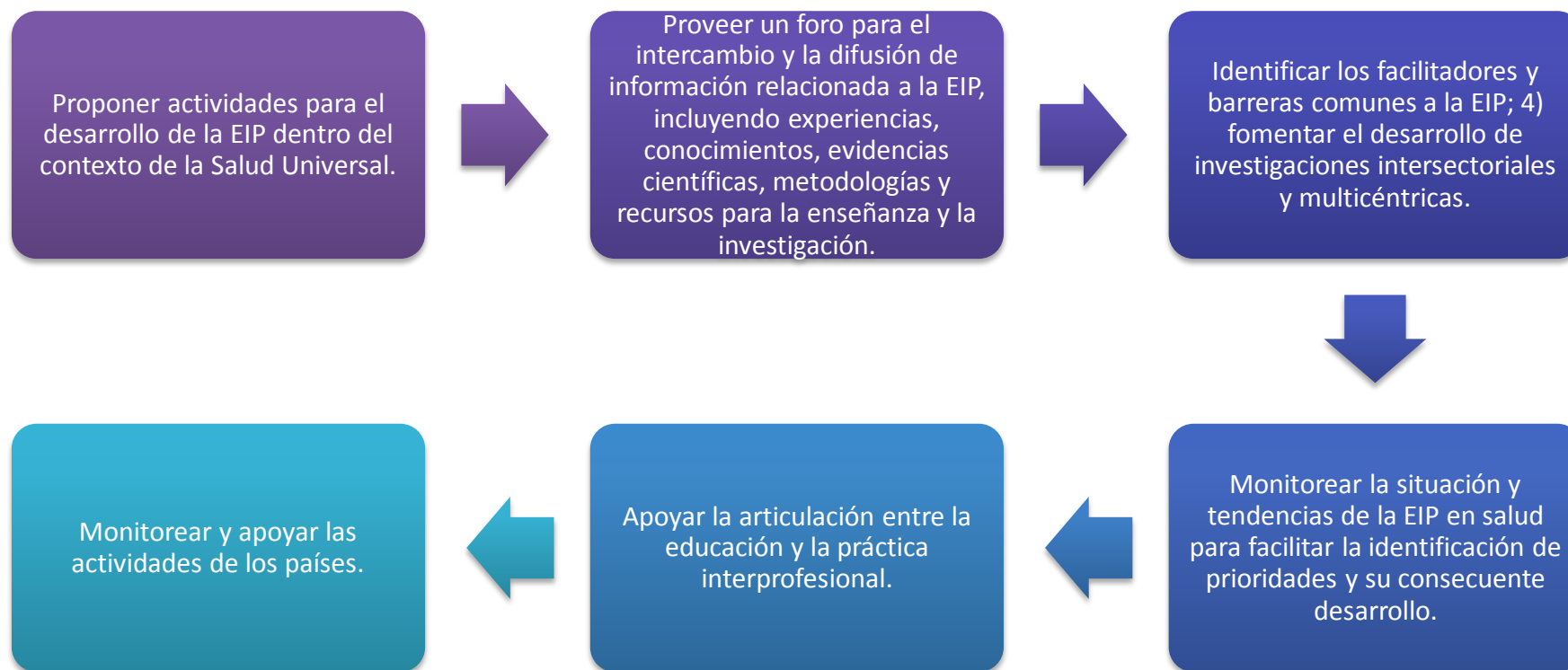


LE3: Concertar con el sector educativo para dar respuesta a las necesidades de los sistemas de salud en transformación hacia el acceso y la cobertura universal de salud.


- Desarrollar mecanismos de articulación y acuerdos entre los sectores de la educación y la salud para alinear la formación y el desempeño de los recursos humanos.
- Desarrollar mecanismos de regulación y un plan de formación para las especialidades prioritarias en los que se contemple el número de especialistas requeridos por el sistema de salud y un incremento de la formación en salud familiar y comunitaria.

Red Regional de Educación Interprofesional en Salud

Coordinada por Argentina, Brasil y Chile, con la participación de varios otros países de la Región de las Américas. La red regional tiene como objetivos:



Aún queda mucho por hacer para asegurar que la educación de los profesionales de la salud se centre en las necesidades de los sistemas de salud, y para que los profesionales capacitados trabajen eficazmente en equipos de salud que estén articulados y preparados para la prestación de cuidados integrales y centrados en las personas y las comunidades.



“Las competencias son piezas de un puzzle que forman un lenguaje común acerca del éxito.”



Ministerio de
Salud

Gobierno de Chile

CHILE LO HACEMOS TODOS