|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **HHEETT** | **DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**  **DEPARTAMENTO DE FORMACION Y CAPACITACION**  **HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES AÑO 2025** | **Unidad:** |
| **Fecha de emisión:** |
| **Vigencia:** |
| **Fecha de recepción:** |
| **Ley:**  **18.834**  **Ley:**  **19.664 - 15.076** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN** | | |
|  | | |
|  | | |
| **NOMBRE:** |  | |
| **CARGO:** |  | |
| **UNIDAD/SERVICIO/DEPTO.:** |  | |
| **FECHA:** |  | |
|  |  |  |
| **ETAPA:** | **PREGUNTA** | **RESPUESTA** |
| PASO Nº 1  IDENTIFICAR NECESIDAD | ¿Cuál es la necesidad/problema/desafío que lo ha llevado a hacer el requerimiento de la capacitación?  Ejemplos de necesidad/problema/desafío:  Puede ser: Nueva Normativa  Adquisición de tecnología, equipamiento.  Necesidad estratégica o Bajos indicadores. |  |
| PASO Nº 2  CONOCER CAUSAS DE LA NECESIDAD | Explicar brevemente las causas que lo motivan a presentar esta necesidad, problema o desafío como necesidad de capacitación. Ejemplo de necesidad/problema/desafío: Nueva normativa, adquisición de tecnología, equipamiento, Necesidad estratégica. Bajos indicadores |  |
| PASO Nº 3  RECOLECTAR EVIDENCIAS | 1.-Observación directa del desempeño.  2.-Reporte de otros (usuarios, colaboradores, etc.) 3.-Evaluaciones de desempeño  4.-Indicadores de la Unidad  5.- Otras(especifique) |  |
| PASO Nº 4  CONOCER IMPACTO EN SALUD | Explique brevemente cómo afecta esta necesidad /problema/desafío a los resultados de la institución y si tiene un impacto en la organización.  Indique las consecuencias de no intervenir en esta necesidad, problema o desafío. |  |
| PASO Nº 5  EXPECTATIVAS | ¿Cómo cree usted que la capacitación puede ayudar a resolver la necesidad/problema/desafío?  ¿Se han considerado otras soluciones? ¿Cuáles? |  |
| PASO Nº 6  IDENTIFICAR BRECHAS DE DESEMPEÑO | Frente al problema mencionado, ¿Cuáles son las labores que deberían realizar los funcionarios idealmente?  ¿Y cómo lo están haciendo hoy los funcionarios? |  |
| PASO Nº 7  EJES ESTRATÉGICOS DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE SALUD ASOCIADO A LA NECESIDAD, PROBLEMA O DESAFÍO | Se debe considerar un solo Eje Estratégico (adjunto ejes estratégicos) EE°1 /EEN°2/EEN°3/EEN°4/EEN°5/EEN°6/EEN°7.Ejemplo EEN°1 TEMA: Salud familiar comunitaria Objetivos Institucionales (OI): Fortalecer el cuidado centrado en las personas, familias y comunidades avanzando hacia la cobertura universal. RE: Aumentar la incorporación del enfoque biopsicosocial\* en la formación de pregrado, pos título y postgrado |  |
| PASO N° 8  NIVEL ACTUAL DE LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN | 1.- Insuficiente  2.- Básico  3.- Medio  **Superior (seleccionar solo una opción de la 1 a la 4)** |  |
| PASO N° 9  TIPO DE COMPETENCIA REQUERIDA | 1.- Requerimiento de capacitación por planta  2.- Requerimiento de capacitación para el desarrollo organizacional |  |
| PASO N°10  A QUE NIVEL SE CONSIDERA ESTA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN | 1.- Personal  2.- Para el equipo de trabajo(unidad o sección)  3.- Para el equipo de trabajo(Departamento)  4.- Para el equipo de trabajo(Subdirección)  5.- Para el estamento al que pertenece  6.- Para el establecimiento al que pertenece  7.- otro tipo de asociación indicar el grupo o los funcionarios que lo componen  8.- Para la Red Asistencial  **(Seleccionar una sola opción de 1 al 8)**  Indicar conductas esperadas (lo que debería hacer el funcionario para un desempeño efectivo) Se describe como conductas, habilidades, conocimiento o actitud que aprenderá durante la capacitación.  **Enumerar la que usted considere para enfrentar esta necesidad** |  |
| **NOMBRE DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN A DESARROLLAR** | |  |
| **A QUIÉN VA DIRIGIDO, ¿PARA CUANTOS?** | **LEY 19.664 – 15.076**  MÉDICOS:  QUÍMICOS:  ODONTÓLOGOS:  TOTAL: | 0  0  0  0 |
| **LEY 18.834**  PROFESIONALES:  TÉCNICOS:  ADMINISTRATIVOS:  AUXILIARES:  TOTAL | 0  0  0  0  0 |