

REGLAMENTO DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DE ATENCIÓN PRIMARIA DE LA SALUD DE LA CORPORACIÓN DE EDUCACIÓN Y SALUD DE LAS CONDES

Autorizado mediante Resolución N° 23 de fecha 01 de Febrero de 2013 de la Secretaría General.

El presente reglamento denominado “**REGLAMENTO DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD**”, establece las disposiciones generales destinadas a regular las actividades de formación, capacitación o perfeccionamiento de los funcionarios dependientes de la Dirección de Educación y Salud de Las Condes, que forman parte de la dotación de ésta y se encuentren regidos por la Ley 19.378, Estatuto de Atención Primaria, y su reglamento, Decreto Supremo 1.889 de 1995.

OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN:

1. Propiciar el desarrollo individual y colectivo de los funcionarios y facilitar su integración con los fines de la institución.
2. Mejorar la calidad y productividad en el ejercicio de las respectivas funciones.
3. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los funcionarios.
4. Mejorar aptitudes y actitudes en el trabajo.

1. DEFINICIONES

- a. **Capacitación:** Se refiere al conjunto de actividades, sean cursos o estadías, que tienen por objeto la formación, capacitación, perfeccionamiento o especialización, según sea el caso, del personal de Atención Primaria de la Salud y que están destinadas a mejorar el desempeño de sus funciones; permitir el ascenso al interior de la Carrera Funcionaria; y mejorar la calidad de la atención al usuario.
- b. **Cursos:** Son las actividades de capacitación programadas de tipo teórico y práctico, que tienen por objetivo desarrollar las competencias que se requieren para el desempeño de la respectiva categoría o área funcional.
- c. **Estadías:** se refiere a las actividades de capacitación programadas de carácter eminentemente práctico que podrán ser realizadas en su establecimiento o fuera de él, que tienen por objetivo el aprendizaje en el trabajo de las competencias que requiere el personal para incorporar las innovaciones tecnológicas o desarrollar nuevas habilidades en el área funcional de desempeño.
- d. **PAC:** Programa Anual de Capacitación

- e. **Talleres o Seminarios:** Son las actividades de tipo teórico o práctico que pueden ser realizados de forma interna o externa, con acuerdo al Programa Anual de Capacitación (PAC), que se consideran pertinentes para el desarrollo de alguna habilidad técnica o personal.

2. DEBERES Y DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS

- 2.1. Tendrán derecho a actividades de capacitación y perfeccionamiento los funcionarios que se rigen por la Ley N° 19.378, sea con contrato a plazo fijo o indefinido, de la Corporación de Educación y Salud de Las Condes, de acuerdo al perfil del cargo. No se incluye personal contratado en condición de reemplazo u honorarios.
- 2.2. Los funcionarios tendrán derecho a participar, hasta por 5 días en el año, con goce de sus remuneraciones, en actividades de formación, capacitación o perfeccionamiento reguladas por el presente reglamento, sean éstas impartidas y/o convocadas por la SEREMI, el SSMO, por el PAC de la Corporación u otras Entidades Administradoras y/o con instituciones capacitadoras, del sector público y/o del sector privado, debidamente reconocidas por el Ministerio de Salud para capacitación.
- 2.3. Contar con un Programa Anual de Capacitación (PAC), que permita el reconocimiento de las actividades de capacitación para la Carrera Funcionaria, según lo dispuesto en la Ley N°19.378, Decreto N°1.889, ambos de 1995 y el presente Reglamento.
- 2.4. Los funcionarios deberán presentar la documentación que certifique la duración en horas pedagógicas, la asistencia y la evaluación de la actividad de capacitación realizada durante el año, hasta el 31 de agosto de cada año. Para el reconocimiento de ésta, para los efectos carrera funcionaria, deberá cumplir con los requisitos que este Reglamento establece y se deberá dictar el acto administrativo que le de reconocimiento y validez a la documentación presentada.
- 2.5. El (la) funcionario (a) que se encuentre con licencia médica no podrá participar en actividades de capacitación mientras ésta se encuentre vigente, pues se presume su inhabilidad tanto para trabajar, como para realizar actividades de perfeccionamiento. Sin perjuicio de la oportunidad posterior de incorporarse a otra capacitación una vez que se reintegre a sus labores.
- 2.6. En aquellas capacitaciones financiadas por la Corporación, las condiciones de esta, serán pactadas mediante instrumento privado entre la entidad administradora y el funcionario beneficiado. La Corporación deberá velar por el real y efectivo aprovechamiento de los fondos que se destinen al efecto.
- 2.7. La inasistencia injustificada a un curso de capacitación en un día laboral, será descontada de las remuneraciones respectivas del trabajador.

- 2.8. En caso de justificación derivada de licencia- pre y post natal, duelo o permisos se dará la posibilidad de una nueva actividad de capacitación, en otra oportunidad, siempre y cuando existan capacitaciones pertinentes a su estamento.
- 2.9. Aquel funcionario que desee realizar capacitación en el exterior y considere cursos que son pertinentes pero no arrojan puntuación para capacitación, podrá acceder a tales cursos haciendo uso de las 40 horas anuales. Si además desea capacitarse en algún curso que tenga puntaje para carrera funcionaria, podrá hacerlo si tal curso, sumado a los cursos sin puntaje, no excede las horas totales anuales asignadas a capacitación.
- 2.10. Si un funcionario presenta un mal comportamiento, debidamente acreditado por la Institución capacitadora, podrá ser sujeto de amonestación, escrita o verbal, por parte de su jefe directo, conforme a las normas del Reglamento de Calificaciones vigente para el personal de la Corporación de Educación y Salud de Las Condes. En todo caso, antes de aplicar alguna de las medidas señaladas se dará a conocer al funcionario los hechos, para que este haga uso de su derecho a defensa en un plazo de 3 días hábiles. Vencido este plazo, el jefe directo dentro de los 2 días siguientes hábiles, podrá acoger los argumentos del funcionario o rechazarlos, ratificando la sanción, todo esto con el debido fundamento.
- 2.11. Los funcionarios que actúen como relatores de un curso o taller de una actividad de capacitación válida para la carrera funcionaria, solo recibirán una certificación que acredite dicha situación. Por lo tanto no podrán recibir certificación como asistentes.

3. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LOS FUNCIONARIOS

- a. Ajustarse a la calendarización de las actividades programadas y participar de las actividades comprometidas.
- b. Asistir con puntualidad en la fecha, hora y lugar que se le señale.
- c. Permanecer en el lugar señalado durante el horario establecido para la misma.
- d. Atender las indicaciones y cumplir con los programas respectivos.
- e. Rendir las evaluaciones de conocimientos y aptitudes que sean requeridos.

4. DEL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN MUNICIPAL (PAC):

De conformidad lo establece el Artículo 40 del Decreto N° 1889 se deberá formular anualmente, por el Comité Bipartito de Capacitación, integrado por representantes de las Asociaciones de funcionarios y de la entidad administradora, un Programa de Capacitación Municipal (PAC) sobre la base de los criterios definidos por el Ministerio de Salud al efecto, en relación al Plan de Salud Comunal y a la disponibilidad presupuestaria de la Entidad Administradora.



El PAC deberá ser enviado a más tardar el día 30 de noviembre, al Ministerio de Salud y tendrá vigencia entre el 1 de enero y 31 de diciembre de cada año.

La Corporación de Educación y Salud de Las Condes podrá celebrar convenios de intercambio transitorio de funcionarios con otras Entidades Administradoras y/o con instituciones del sector público y del sector privado, con el objeto de favorecer la capacitación de su personal.

4.1. Características del Programa Anual de Capacitación Municipal: El programa que sea aprobado por el Ministerio de Salud deberá tener las siguientes características:

- a. Fundamentación del Programa: Se elaborará teniendo en consideración las necesidades de capacitación que presenten los funcionarios del establecimiento y los objetivos de los Programas de Salud.
- b. Los objetivos de aprendizaje generales y específicos para el logro de las competencias de desempeño a adquirir por los participantes en cada una de las actividades programadas.
- c. Contenidos y metodologías educativas.
- d. Número de participantes por categoría, y
- e. Duración en horas pedagógicas de cada una de las actividades de capacitación.

El programa abarcará, principalmente, aquellas áreas en las cuales la Dirección de Salud Municipal, a través de los Centros de Salud Familiar, haya detectado que es necesario capacitar a los funcionarios. Para la determinación de dichas áreas, el Comité Bipartito tendrá en consideración las necesidades que hubieren detectado los propios funcionarios, las que deberán ser canalizadas a través de los integrantes del Comité.

El PAC deberá contener los aspectos que se señalan a continuación, a objeto facilitar la evaluación por parte del MINSAL:

- a. Consistencia con el Programa de Formación de Recursos Humanos reconocido por el Ministerio de Salud y con las necesidades y prioridades del Programa de Salud Municipal, y
- b. Los elementos del programa local señalados en la formulación del programa.

4.2. Actividades de Capacitación que Forman Parte de PAC:

- a. Aquellas que el Servicio de Salud Metropolitano Oriente o, en su defecto, el Ministerio de Salud, determinen como indispensables y pertinentes.
- b. Aquellas capacitaciones detectadas en cada Centro de Salud Familiar por el Comité Bipartito de Capacitación.
- c. Aquellas capacitaciones que las universidades u otras entidades académicas desarrollan cada año, que se expresan en la contraprestación por campos clínicos y por cumplimientos de aquellos convenios que se encuentren vigentes.
- d. Los profesionales de la categoría "A" y "B" podrán participar en concursos de misiones de estudios y de especialización. Dicha participación consiste en comisiones de servicio con goce de remuneraciones y con obligación de retornar a su cargo de origen por lo menos por el doble del tiempo que ésta haya durado o según lo que establezca el Servicio de Salud, el Ministerio de Salud o el Organismo Gubernamental que corresponda.

- e. Las capacitaciones no incluidas en el PAC del año respectivo serán informadas formalmente al SSMO por la Dirección de Salud, para que sean reconocidas por el MINSAL y puedan ser validadas e integradas a la carrera funcionaria al año siguiente, según lo determine la Dirección correspondiente.
- f. Las capacitaciones que se realicen de forma externa al PAC y que sean gestionadas por el propio funcionario, deberán ser informadas a la dirección correspondiente, incluyendo el programa del curso, para su validación, evaluación de pertinencia y posterior integración, si correspondiere, en el plazo establecido en el artículo N° 46 del Decreto 1.889.

5. CAPACITACIÓN PARA LA CARRERA FUNCIONARIA:

Para la aplicación de la carrera funcionaria, se reconocerán como actividades de capacitación los cursos y estadías de perfeccionamiento que formen parte de un Programa de Formación de Recursos Humanos reconocido por el Ministerio de Salud y que tiene el propósito de mejorar la calidad de la atención y promover el desarrollo de los funcionarios que laboran en sus establecimientos.

5.1. Reconocimiento de Capacitación para Carrera Funcionaria

Los cursos y estadías realizadas por cada funcionario deberán cumplir con las siguientes exigencias para ser computados para los efectos del elemento de Capacitación de la Carrera Funcionaria:

- a. Estar incluido en el Programa de Capacitación Municipal.
- b. Cumplir con la asistencia mínima requerida para su aprobación, y
- c. Haber aprobado la evaluación final.

Al momento del ingreso del funcionario a la dotación, le será asignado el puntaje correspondiente a la capacitación que haya realizado previamente, válida para la Carrera Funcionaria definida por el municipio, conforme lo dispuesto en el presente Reglamento. El reconocimiento se efectuará con el original o copia legalizada ante notario de las capacitaciones anteriores efectuadas.

Con todo, sólo serán válidos para los efectos de ser consideradas en el proceso de acreditación, las actividades de capacitación efectuadas por organismos capacitadores reconocidos por el Ministerio de Salud.

Las actividades de perfeccionamiento que den origen a la asignación de postgrado constituyen actividades de capacitación que, debidamente acreditadas en los términos exigidos por el artículo 45 del Decreto N° 1.889 de Salud de 1995, serán reconocidas para los efectos de establecer el puntaje acumulativo en el marco de la carrera funcionaria.

Los títulos y grados acreditados por el funcionario, deberán ser considerados en relación con las necesidades de la atención primaria de salud municipal, tanto para los efectos del puntaje acumulativo que reflejará las actividades de capacitación como, especialmente, los títulos, diplomas u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado que acredite el trabajador para percibir la asignación especial del inciso final del artículo 42 de la ley 19.378, esto es, asignación de Postgrado. (Dictamen ORD. N° 2872 / 133 de 2001 de la DT).

5.2. Reconocimiento de Capacitación para Personal a Plazo Fijo:

- Al personal que sea contratado a plazo fijo, bajo las normas del Estatuto de Atención Primaria de la Salud Ley N° 19.378, podrá ser asimilado a una categoría y nivel funcionario de la carrera funcionaria vigente en la Corporación.
- Para todos los efectos, se le podrá reconocer la capacitación, bajo el mismo procedimiento señalado en el punto anterior.
- Para el reconocimiento de la capacitación, deberá presentar el original o copia certificada ante notario de todos los cursos, seminarios u otras actividades de perfeccionamiento que hubiese realizado, ante el establecimiento de salud que corresponda.
- Será responsabilidad de la Unidad de Administrativa de cada Centro de Salud, la revisión de la documentación de las actividades de capacitación para la asignación de puntaje válido para la carrera funcionaria. Esta información deberá ser enviada junto al contrato y demás documentos respectivos al Departamento de Recursos Humanos de Casa Central para su tramitación.

5.3. Asignación de Puntaje por Capacitación:

El sistema acumulativo de puntaje, mediante el cual se reconocerán las actividades de capacitación, considera los siguientes elementos:

- a. Duración de las actividades de capacitación, en horas pedagógicas.
- b. Evaluación cuantitativa de la actividad de capacitación.
- c. Nivel técnico y especialización.

Los cursos que no cumplan con los requisitos de asistencia y evaluación establecidos no se registrarán como aprobados ni tendrán certificación válida para carrera funcionaria.

5.4. Sistema de Puntaje y Ponderación por Elemento:

a. Duración de las Actividades de Capacitación:

Este elemento estará definido siempre en horas pedagógicas para los cursos y estadías, otorgando puntajes de acuerdo a lo que se indica más adelante.

En caso que un certificado de capacitación señale expresamente "horas cronológicas", éstas se convertirán a horas pedagógicas. En tanto, si el certificado no precisa si se trata de horas pedagógicas o cronológicas, se entenderá siempre que corresponde a horas pedagógicas.



N° DE HORAS PEDAGÓGICAS		PUNTAJE
DESDE	HASTA	
1	16	25
17	24	45
25	32	65
33	40	80
41	79	90
80	Mas de 80	100

b. Evaluación de la Actividad de Capacitación:

Este elemento corresponde a la evaluación cuantitativa de la actividad de capacitación, según el detalle que se señala:

El elemento de la letra b) evaluación de la capacitación, ponderará el puntaje obtenido en el elemento a) duración de la capacitación, de acuerdo a la siguiente tabla:

NOTA (1 A 7)		PONDERACIÓN
DESDE	HASTA	
4,0	4,9	0,40
5,0	5,9	0,70
6,0	7	1,0

En caso que un certificado tenga notas con puntaje máximo distinto de 7, se deberá convertir dicho puntaje al equivalente de la tabla del presente reglamento.

c. Nivel Técnico y Especialización. Este elemento corresponderá al puntaje que se asigne al grado de profundidad y especialización de que trate la materia de la actividad de capacitación, de acuerdo a la siguiente tabla:

El elemento c) ponderará el puntaje obtenido en el elemento a) de acuerdo a la siguiente tabla (Art. 53 Dto. 1889/95)

NIVEL TÉCNICO	PONDERACIÓN
BAJO	1
MEDIO	1,1
ALTO	1,2

Para determinar finalmente, cual es el puntaje válido y final que obtendrá el funcionario, se deberá aplicar lo establecido en el dictamen N° 54756 de fecha 03 de noviembre de 2004 de la Contraloría General de la República, el cual señala, que para obtener el puntaje de capacitación

7



se deberá multiplicar los elementos señalados de acuerdo a la siguiente fórmula: $A*B*C$. Esta fórmula se mantendrá mientras ese organismo de control no dictamine un criterio distinto al señalado en el dictamen aludido.

Para efectos de considerar el nivel técnico se define de la siguiente forma:

c.1. Nivel Técnico Bajo: Se define como aquella capacitación que tiene relación indirecta con la Atención Primaria de Salud y/o con los objetivos institucionales y Ministeriales y/o con la función o cargo, según la categoría respectiva; o bien, es de bajo nivel de complejidad para la categoría respectiva.

c.2. Nivel Técnico Medio: Corresponde a aquella capacitación que tiene relación directa con la Atención Primaria de Salud y/o con los objetivos institucionales y Ministeriales; es impartida y organizada por la Entidad Administradora, o por otra Institución Pública o Privada reconocida por el Minsal; y tiene relación directa con la función y/o cargo del funcionario (a), según la categoría; o bien, es de nivel de complejidad media para la categoría respectiva.

c.3. Nivel Técnico Alto: Se define como aquella capacitación que tiene coherencia máxima con la Atención Primaria de Salud, con los objetivos institucionales y Ministeriales; es impartida por el MINSAL, Universidades, Institutos Profesionales, u Otra Institución Pública o Privada reconocida por el Minsal; y con el cargo o función del funcionario, según la categoría respectiva; o bien, es de alto nivel de complejidad para la categoría respectiva.

En caso que una actividad de capacitación presente dificultades para la definición del nivel técnico, corresponderá a la Secretaría General resolver la situación.

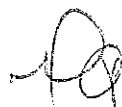
5.5. Normas Generales:

Cada trabajador no podrá computar más de 150 puntos en cada año calendario, ni acumular más de 4.500 puntos durante la totalidad de su carrera funcionaria regida por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal. Toda vez que el funcionario, supere el máximo de puntaje anual permitido por ley, (150 puntos), lo que exceda de este puntaje, será considerado para el periodo siguiente.

6. ASIGNACIÓN DE POST GRADO O POSTÍTULO.

Los profesionales de las categorías "A" y "B" que hayan obtenido un título o un diploma correspondiente a becas, u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado, tendrán derecho a una asignación de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional, denominada Asignación de Post Título.

Los títulos y grados acreditados por el funcionario, deberán ser considerados en relación con las necesidades de la atención primaria de salud municipal, tanto para los efectos del puntaje acumulativo que reflejará las actividades de capacitación como, especialmente, los títulos, diplomas u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado que acredite el trabajador



para percibir la Asignación de Postgrado. Lo anterior, basado en que el artículo 42 de la ley 19.378, señala que en todos aquellos casos en los cuales los profesionales singularizados en las letras a) y b) del artículo 5 de la ley 19.378, el sistema de puntaje a que se refiere el inciso segundo, considerará la relevancia de los títulos y grados adquiridos por los funcionarios **en relación a las necesidades de la atención primaria de salud municipal**. Del mismo modo, así se ha pronunciado la Dirección del Trabajo, mediante Ord. 5037/187 de fecha 30 de noviembre de 2004, el cual señala que....."Por otra parte, y para tales efectos, se les reconocerá la relevancia de los títulos o grados adquiridos en relación a las necesidades de atención primaria de salud municipal, pudiendo tener derecho, además a una asignación de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional, cuando estos profesionales hayan obtenido el título o diploma que tenga su origen en becas u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado, especializaciones por profesión y diplomas, magíster y doctorados.

Sin perjuicio de lo anterior, serán reconocidas estas asignaciones por la entidad administradora, una vez que el funcionario alcance un nivel, jerarquía, responsabilidad o perfil de cargo que requiera habilidades, destrezas, o conocimientos específicos en cierta área. En este evento, la asignación será reconocida y operará sin efecto retroactivo.

Darán derecho a la asignación de post grado, a que se refiere el párrafo anterior, los siguientes títulos y diplomas de perfeccionamiento de postgrado:

- cursos y estadías de perfeccionamiento;
- especializaciones por profesión;
- diplomas,
- magíster y doctorados.

Para otorgar esta asignación se considerarán los siguientes criterios:

- a. Para una o más actividades de postgrado de hasta 1.000 horas de duración en total, se podrá otorgar hasta un 5% del sueldo base mínimo nacional de la categoría correspondiente.
- b. Para una o más actividades de postgrado que sumen entre 1.001 y 2.000 horas de duración en total, se podrá otorgar hasta un 10% del sueldo base mínimo nacional de la categoría correspondiente, y
- c. Para una o más actividades de postgrado que sumen más de 2.001 horas de duración en total se podrá otorgar hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional de la categoría correspondiente.

Para el reconocimiento de esta asignación, los funcionarios deben acreditar el perfeccionamiento o especialización profesional con el título, diploma respectivo, o certificado extendido por el organismo que dictó el curso autenticado ante Notario Público.

El presente Reglamento cobrará vigencia una vez que se encuentre tramitada la Resolución de la Secretaria General de la Corporación de Educación y Salud que la apruebe.

RESOLUCION N° 23 /

MAT: Aprueba Reglamento de Capacitación para el personal regido por la Ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de la Salud de la Corporación de Educación y Salud de Las Condes.

Las Condes,

14 FEB. 2013

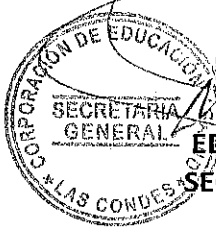
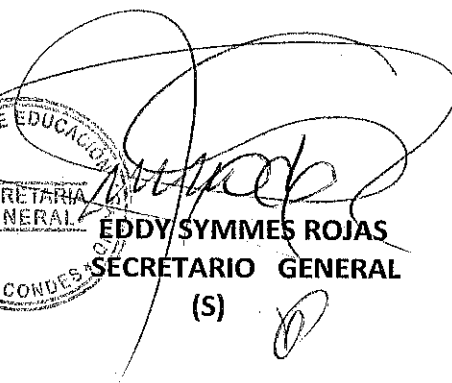
VISTOS:

1. La necesidad de contar con un Reglamento que regule las materias relacionadas con la capacitación de los funcionarios en el área de salud que cumplen labores en la atención primaria en nuestros establecimientos.
2. Las facultades conferidas por los Estatutos de la Corporación de Educación y Salud de Las Condes.

RESUELVO:

1. Apruébese, a contar de esta fecha, el Reglamento de Capacitación de la Corporación de Educación y Salud de Las Condes.

Anótese, Comuníquese,



EDDY SYMMES ROJAS
SECRETARIO GENERAL
(S)

c.c.: Arch. General
Arch. Salud
Arch. RR.HH