

DECRETO EXENTO N° 1809 /2018

MOLINA, 27 Junio de 2018.

VISTOS:

- a) El reglamento de capacitación remitido por la Dirección Comunal de Salud a la unidad de Recursos Humanos.
- b) El título II "De la carrera funcionaria de la salud del sector municipal que se desempeñan en el sistema de atención primaria" artículo N°38 que para efectos de la aplicación de la carrera funcionaria establece la capacitación como uno de sus elementos a considerar.
- c) El decreto 1889 que aprueba el reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por estatuto de atención primaria de salud municipal. Artículo 19, que establece la capacitación funcionaria como elemento constitutivo de la carrera funcionaria y el Párrafo 6 artículo 37 al 57 de la Capacitación del mismo decreto.
- d) La necesidad del servicio de reglamentar elementos propios de la carrera funcionaria en el contexto de la capacitación funcionaria que establezca un procedimiento claro e igualitario para el acceso a la capacitación de los funcionarios dependientes de la Dirección Comunal de Salud.
- e) Las facultades que me confiere el artículo 63, letra i) de la ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, en relación con lo dispuesto en el art. 12 del mismo cuerpo legal, cuyo texto refundido fue fijado por el D.F.L. 1 del Ministerio del Interior del año 2006.

DECRETO:

1. APRUEBESE:

**REGLAMENTO DE CAPACITACION
DIRECCION COMUNAL DE SALUD DE MOLINA**

CONSIDERANDOS:

- 1.- Ley 19.378 en sus artículos N° 4, párrafo 1º, y los artículos 42 al 43 y su Reglamento Decreto 1.889 artículos 37 al 57.
- 2.- Ley 18.883.
- 3.- El Código del Trabajo.
- 4.- El Ordinario N° 0193 del 14 de Enero de 2004 del Director del Servicio de Salud del Maule, que instruye sobre la creación del Comité Bipartito de Capacitación.
- 5.- Convenio de apoyo al Programa de Capacitación para la Atención Primaria Municipalizada.
- 6.- Acuerdos entre los representantes de los trabajadores e institucionales que conforman el Comité Bipartito de Capacitación año 2017.
- 7.- La necesidad de contar con un documento que regule la asistencia, realización, deberes, derechos y la ponderación de los cursos, talleres, estadías, perfeccionamiento, entre otros de los funcionarios de la Dirección Comunal de Salud.

TITULO PRIMERO:

“ Definición y objetivo de la Política y Reglamento de Capacitación”

ARTICULO 1

El presente reglamento es de aplicación general para todos los funcionarios de la Dirección Comunal de Salud regidos por la Ley 19.378 y de aquellos que trabajen en los establecimientos, y unidades.

ARTICULO 2

El presente Reglamento tiene por objeto dar un marco al proceso de Capacitación, Formación y Desarrollo de los funcionarios a fin de que permita:

- 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.
- 5.- Contribuir a la preparación de los funcionarios de manera que puedan acceder a cargos de diferente y mayor responsabilidad.
- 6.- Prevenir riesgos de enfermedades y accidentes en el trabajo.
- 7.- Fomentar y reforzar la Misión, Principios y Valores Institucionales.
- 8.- Estimular el logro de los objetivos y metas institucionales desde la perspectiva ética.

ARTICULO 3

Los Objetivos Generales insertos en el Plan de Capacitación, deberán considerar que la capacitación es:

- 1.- Un conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios se desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias.
- 2.- Un instrumento permanente de apoyo para la modernización y mejoramiento integral de la Atención Primaria de Salud.
- 3.- Un elemento para lograr una mejor utilización, tanto de las potencialidades y capacidades de los integrantes de DICOSA, como de los recursos con que se cuenta.
- 4.- Un mecanismo para estimular y desarrollar la vocación de servicio público.
- 5.- Una estrategia que vincule a todos los funcionarios con los objetivos, políticas y planes existentes.
- 6.- Un medio para apoyar las expectativas de desarrollo personal e individual de los distintos integrantes del Departamento de Salud de Molina.

ARTICULO 4

Se definen los siguientes tipos de capacitación:

1.- Capacitación Designada u Obligatoria:

Es aquella a través de la cual el trabajador debe cumplir un cometido funcionario, con la finalidad de mejorar su desempeño laboral para el cumplimiento de los objetivos Ministeriales y/o Institucionales. Serán designados por el Director del Cesfam y/o Centro de Salud en conjunto con Comité de Capacitación y con Visto Bueno del Director Comunal de Salud, se programan y utilizarán los días de capacitación para esta categoría de capacitación.

2.- Capacitación Voluntaria:

Corresponde aquella de interés para el trabajador y que voluntariamente manifiesta su intención de asistencia, y está en el Plan de capacitación del Servicio o de la Comuna y debe estar relacionado con el quehacer profesional, estamental y/o con los objetivos institucionales. Debe ser solicitada por escrito, quedando debidamente registrada. Para esta se utilizarán los días de capacitación.

Cabe señalar que legalmente corresponde a cada funcionario 5 días anuales para capacitación, independiente del tipo de capacitación, el sobrepasar esta cantidad será de manera excepcional (encargados de programa convocados a cursos dirigidos del servicio) y es de resorte del Director del Cesfam y de la Dirección Comunal de Salud.

En el caso de excederse de los 5 días legales de capacitación, se podrá solicitar devolución de horas para su ejecución, siempre que no afecte significativamente la atención de los usuarios y que no interfiera el normal funcionamiento de la institución.

Capacitación velará por la justa distribución de este permiso en el total de los funcionarios.

ARTICULO 5

La capacitación se dictará a través de los siguientes mecanismos, dependiendo de si se trata de actividades de Formación, Capacitación o Perfeccionamiento.

Se entenderá por:

1.- Cursos: las actividades de capacitación programadas de tipo teórico y práctico, que tienen por objeto desarrollar las competencias que se requieren para el desempeño de la respectiva categoría o área funcional.

2.- Estadías: las actividades de capacitación programas de carácter eminentemente prácticas que podrán ser realizadas en su establecimiento o fuera de él, que tienen por objeto 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.

3.- Cursos de Perfeccionamiento: las actividades de capacitación que realicen los profesionales de las categorías A y B en relación a la atención primaria de salud, y que estén relacionados con su profesión o especialidad.

Tienen por finalidad mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa. Comprende los siguientes títulos y diplomas de perfeccionamiento de postgrados: especialización por profesión (postgrados); diplomas, magíster y doctorados. Los cuales deben ser costeados por el interesado/a.

Cabe señalar que para cualquiera de las actividades señaladas en los artículos 4 y artículo 5 es deber del funcionario solicitar su permiso y constatar su autorización.

Los profesionales correspondientes a las categorías A y B podrán participar en concursos de misiones de estudios de especialización durante todo su desempeño funcionario, incluyendo pos títulos becados por el Ministerio de Salud. Dicha participación consiste en comisiones de servicios con goce de remuneraciones y con la obligación de retomar a su cargo de origen por lo menos por el doble del tiempo que este haya durado, y cumplir con la actividades que le demande la capacitación incluida en el curso.

TITULO SEGUNDO:

“De las Obligaciones y Derechos en materia de Capacitación Formación y Desarrollo”

ARTICULO 6

La coordinación de la Capacitación, Unidad dependiente de la Dirección Comunal, y parte de la unidad de recursos humanos, será la instancia responsable de la gestión y administración del proceso de Capacitación, Formación y Desarrollo. Esta unidad contará con un comité Bipartito de capacitación (CBC) o Comité de capacitación (CC) indistintamente compuesto por:

- El director del Departamento de salud.
- El/La coordinador/a comunal de capacitación.
- Los encargados locales de Capacitación
- El/La encargado/a técnica comunal.

A todos los anteriores se les determinara un suplente.

- Un representante y un suplente de cada uno de los gremios del departamento de salud.
- Este comité constara en un decreto exento y tendrá una duración de dos años, sesionara según demanda.

ARTICULO 7

Siendo la capacitación una tarea institucional corresponderá que tanto directivos, como distintas jefaturas apoyen la ejecución de los programas, induzcan y apoyen a los funcionarios de su dependencia para que participen en ellos, así como velar para que todos tengan igual posibilidad de postular y ser elegidos para las actividades.

ARTICULO 8

Corresponderá al o la Encargada/o Comunal de Capacitación:

- 1.- Administrar el proceso de capacitación, formación y desarrollo y todo lo relacionado a él.
- 2.- Informar a los funcionarios a través de los medios existentes, por ejemplo diario mural, correo electrónico, memos y circulares de los cursos a realizar señalando, programa de los cursos, área que corresponde, temario, duración, lugar y hora en que se impartirá.