



**INSIDE® LTDA.
CAPACITACIÓN**

“ESTATUTO DE ATENCION PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL”

SANTIAGO, septiembre 2014

Relator: Carlos Echeverría M.
Ing Comercial y Periodista
Master in Business Administration MBA
Maestría en Gestión Pública

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

1

En la facultad de Medicina, el profesor se dirige a un alumno y le pregunta:

-"¿Cuántos riñones tenemos?"

-"¡Cuatro!", -responde el alumno.

-"¡¿Cuatro...?!", -replica el profesor, arrogante, de esos que sienten placer en pisotear los errores de los alumnos.

-"Traiga un fardo de pasto, pues tenemos un asno en el salón",-le ordena el profesor a su asistente.

-"¡Y para mí un cafecito!", -le dijo el alumno al asistente del profesor.

El profesor se enojó y expulsó al alumno del salón.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

2

Al salir del salón, todavía el alumno tuvo la audacia de corregir al furioso maestro:

- "Usted me preguntó cuántos riñones 'tenemos'.

'Tenemos' cuatro: dos míos y dos suyos.

Porque 'tenemos' es una expresión usada para el plural.

Que tenga un buen provecho y disfrute del pasto“.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

3

MORALEJA:

La vida exige mucho más comprensión que conocimiento. A veces, las personas, por tener un poco más de conocimiento o "creer" que lo tienen, se sienten con derecho de subestimar a los demás...

Es necesario escoger entre la soberbia y la humildad de escuchar bien a los otros. Casi siempre escogemos la soberbia y la sordera.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

4

ESTATUTO ADMINISTRATIVO

Estandarización de conceptos



Relator: Carlos Echeverría Muñoz

5

¿ COMPETENCIAS LABORALES Y / O HABILIDADES ?



Relator: Carlos Echeverría Muñoz

6

COMPETENCIAS



- La competencia laboral es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la organización o sector productivo. **Las competencias abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo.**

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

7

COMPETENCIAS



- **Saber**, movilizar recursos personales (conocimientos, habilidades, actitudes) y del entorno (tecnología, organización, otros) para responder a situaciones complejas.
- **Saber ser**, o realizar actividades según criterios de éxito explícitos y logrando los resultados esperados.
- **Saber Hacer**, Aplicar los conocimientos, aptitudes y habilidades socioculturales en la acción.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

8



MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL

La motivación es el interés o fuerza intrínseca que se da en relación con algún objetivo que el individuo quiere alcanzar.

Es un estado subjetivo que mueve la conducta en una dirección particular.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

9



MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL

TODOS TRABAJAMOS POR NECESIDAD,

Pero:

¿ Cual necesidad ?

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

10

ESCALA DE NECESIDAD



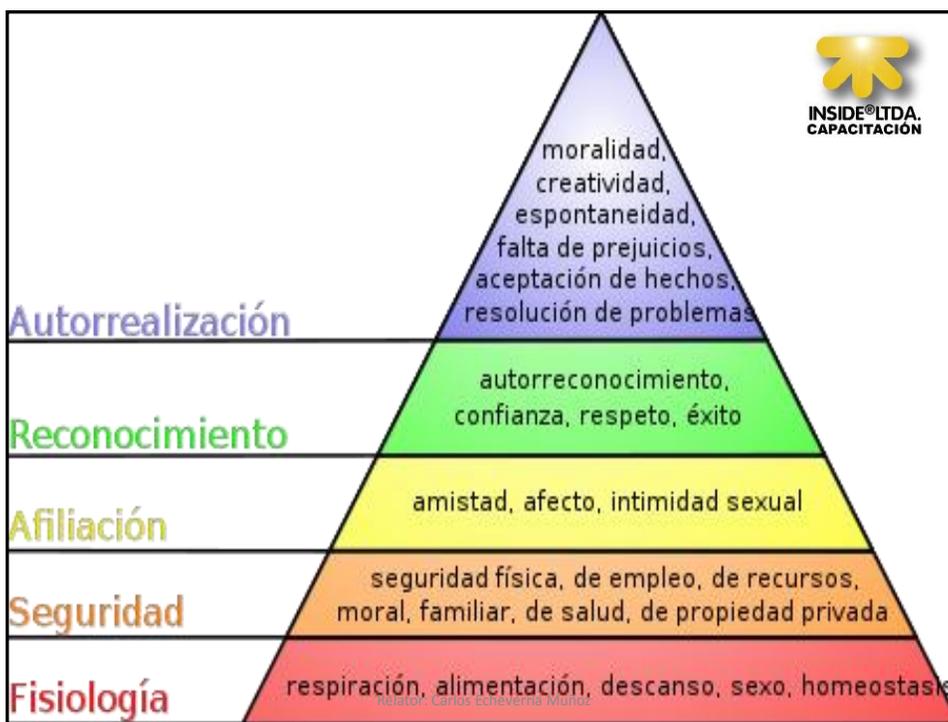
La jerarquía de necesidades de Maslow se describe a menudo como una pirámide que consta de cinco niveles

los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como «necesidades de déficit»; al nivel superior lo denominó «autoactualización», «motivación de crecimiento», o «necesidad de ser».

Se diferencian en que mientras las necesidades de déficit **pueden ser satisfechas**, la necesidad de ser es una fuerza impelente continua.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

11



Conceptos y Cadena de Valor de la Excelencia del Servicio

Gestión de Calidad:

- CTC
- Justy Time
- Círculos de calidad
- Mejoramiento por el mejoramiento
- Búsqueda del la Excelencia

Cadena de Valor

Relator: Carlos Echeverría Muñoz



Conceptos y Cadena de Valor de la Excelencia del Servicio



KAIZEN o Mejoramiento continuo, se ha identificado con la Calidad Total, pero más bien el KAIZEN es la sombrilla que cubre la mayoría de las prácticas japonesas incluyendo la **Calidad Total**, el **Justo a Tiempo** y los **Círculos de Calidad**, etc.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

14

CONCEPTOS GENERALES



CONCEPTOS ASOCIADOS A LA GESTION INTEGRAL

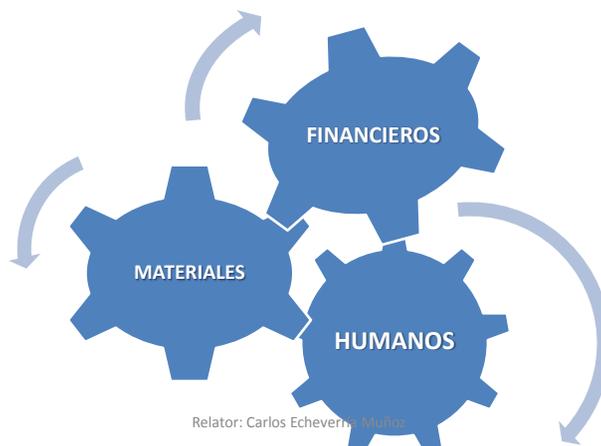
LA PLANEACION: Consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y la determinación de tiempo y números necesarios para su realización.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

15

PROGRAMA CONTROL DE GESTION

¿Que recursos existen en términos económicos y administrativos?



Relator: Carlos Echeverría Muñoz

16

VALORIZACIÓN DE LA GESTIÓN

EXCELENCIA EN EL SERVICIO

Relator: Carlos Echeverría Muñoz



El Modelo de Gestión de Calidad de los Servicios del Estado



Conjunto de prácticas que fueron definidas como claves para la gestión de cualquier entidad Pública de excelencia. Su diseño se basa en el Modelo Chileno de Gestión de Excelencia, el cual fue adaptado a la singularidad de la gestión del Estado para asegurar su adecuada implementación al servicio de los usuarios.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

18

Conceptos y Cadena de Valor de la Excelencia del Servicio



Pero, que es la calidad?:

- CTC
- Justy Time
- Círculos de calidad
- Mejoramiento por el mejoramiento
- Búsqueda del la Excelencia

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

19

Conceptos y Cadena de Valor de la Excelencia del Servicio



KAIZEN o Mejoramiento continuo, se ha identificado con la Calidad Total, pero más bien el KAIZEN es la sombrilla que cubre la mayoría de las prácticas japonesas incluyendo la **Calidad Total**, el **Justo a Tiempo** y **los Círculos de Calidad**, etc.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

20

Conceptos y Cadena de Valor de la Excelencia del Servicio



El KAIZEN, no es una forma de trabajar, es una forma de vivir.

ADMINISTRACIÓN & GESTIÓN

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

21

La administración en si siempre engloba cinco funciones básicas:



- **Planificación**
- **Organización**
- **Coordinación**
- **Dirección**
- **Control**

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

22

ENTRANDO EN MATERIA

Estatuto Administrativo:



**INSIDE® LTDA.
CAPACITACIÓN**

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

23

LEY N° 19.378



ESTATUTO DE ATENCION PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

24

Un poco de Historia....ESTATUTO DE ATENCION PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL



- Durante el Gobierno Militar a inicios del año 1980 se inicia el proceso de Municipalización de la Atención Primaria de Salud, el cual culmina en 1987
- Los funcionarios pierden su calidad de empleados públicos, quedan bajo la normativa legal del Código del Trabajo
- Gran descontento y frustración de parte de los trabajadores por la pérdida de derechos adquiridos: **estabilidad laboral y crecimiento en una Carrera Funcionaria.**

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

25

Un poco de Historia....ESTATUTO DE ATENCION PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL



- 1989, comienza a gestarse un incipiente movimiento sindical, que logra convocar el año 1991 en la ciudad de Valparaíso el 1° Congreso Nacional, de la Atención Primaria Municipalizada, constituyéndose en dicho evento “La Coordinadora Nacional de los Trabajadores de la Atención Primaria Municipalizada” con la conformación de su primera directiva.
- “**La Coordinadora Nacional**”, que en un principio sólo fue una organización de hecho, dará paso años más tarde, en 1997, a la actual Confederación Nacional de Funcionarios de Salud Municipalizada (CONFUSAM), organización de derecho, que hoy cuenta con más 20.000 socios a lo largo del país.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

26

Un poco de Historia....ESTATUTO DE ATENCION PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL



- En 1992 se realiza en Talca el 2º Congreso de la APS Municipalizada, en el cual se determina por parte de los trabajadores, continuar bajo la dependencia Municipal, pero regidos por otra normativa legal, propia para este sector de salud.
- A partir de esa fecha se inician la mesas de trabajo y de negociaciones con el Ministerio de Salud, logrando después de masivas movilizaciones la promulgación de la Ley N°19.378; **“Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal”**, publicada en el Diario Oficial el 13 de Abril de 1995.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

27

TITULO PRELIMINAR AMBITO DE APLICACIÓN



Artículo 3º.- Las disposiciones de esta ley se aplicarán a:

- Todo el personal que se desempeñe en los establecimientos municipales de atención primaria (consultorios, urbanos y rurales, postas y cualquier otra clase de establecimientos de salud administrados por las municipalidades
- Todos los trabajadores que, perteneciendo a una entidad administradora y que ejecuten en forma personal y exclusiva acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud, tanto las de carácter asistencial, **como aquellas que no siendo asistenciales permitan, faciliten o contribuyan a la realización de las primeras.**

Modif =Ley N° 20.250, publicada en el D.O.F. 09.02.08

28

TITULO I
Normas Generales del Régimen
Laboral de la Atención Primaria de Salud Municipal



Normas Generales del Régimen Laboral de la Atención Primaria de Salud Municipal

ARTICULO 4.

- Todo lo no regulado por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la ley **Nº 18.883**, Estatuto de los Funcionarios Municipales.
- El personal no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva y, sobre la base de su naturaleza jurídica de funcionarios públicos, podrá asociarse de acuerdo con las normas que rigen al sector público

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

29

ARTICULO 5.
POR ESTE ESTATUTO SE CLASIFICARÁ EN LAS
SIGUIENTES CATEGORÍAS FUNCIONARIAS:

- a) Médicos Cirujanos, Farmacéuticos, Químico Farmacéuticos, Bioquímicos y Cirujano - Dentistas.
- b) Otros profesionales: tradicionales en salud y otros: Prof. Educ. Física, Ed. Párvulos, Terapeuta Educacional, Fonoaudiólogos, etc.
- c) Técnicos de nivel superior: Téc. en enfermería y Téc. En áreas administrativas
- d) Técnicos de Salud: Paramédicos
- e) Administrativos de Salud.
- f) Auxiliares de servicios de Salud



Relator: Carlos Echeverría Muñoz

30

ARTICULO 5: CATEGORÍAS FUNCIONARIAS



Para ser clasificado en las categorías:

A y B, posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración.

C, título de Técnico de Nivel Superior, otorgado por CFT o Instituto Profesional (Artic. 31 Ley 18962)

D, licencia media y haber realizado, a lo menos, un curso de auxiliar paramédico de 1.500 hrs. acreditado por Minsal.

E, se requerirá licencia de enseñanza media.

F, se requerirá licencia de enseñanza básica.

En el Reglamento de Carrera Funcionaria DTO. 1889/ 95 se señala que: Los **Administrativos** cumplirán las funciones de secretariado, apoyo en administración de personal, admisión, procesamiento y registro de datos

Los **Auxiliares de Servicio**, cumplirán funciones: movilización, transporte y conducción de vehículos, aseo, mantención, funciones de almacenamiento y bodegas, vigilancia, mensajería y similares

31

DOTACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO



ARTICULO 10.

Se entenderá por “**dotación**” de atención primaria de salud municipal, el número total de horas semanales de trabajo del personal que cada entidad administradora requiere para su funcionamiento.

ARTICULO 11.

La dotación será fijada por la entidad administradora correspondiente antes del **30 de septiembre del año** precedente, considerando, los siguientes aspectos:



Relator: Carlos Echeverría Muñoz

32



DOTACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO



a) La población beneficiaria.
 b) Características epidemiológicas de la población beneficiaria
 c) Normas técnicas que sobre los programas imparta el Ministerio de Salud.
 d) Estructura organizacional definida de conformidad al artículo 56 Ley 20.250 (09/02/08)
 e) Número y tipo de establecimientos de atención primaria a cargo de la entidad administradora.
 f) Disponibilidad presupuestaria para el año respectivo.

ARTICULO 12. La dotación deberá ser comunicada al Servicio de Salud en el plazo de diez días. El Servicio de Salud podrá observar la fijación si considera que no se ajusta a las normas señaladas en las letras c) y d) del artículo anterior, dentro del plazo de diez días.

33

CONTRATOS DE TRABAJO



ARTICULO 14. El personal podrá ser contratado a plazo fijo o indefinido

- Son funcionarios con contrato indefinido, los que ingresen previo concurso público de antecedentes.
- Se considerarán funcionarios con contrato a plazo fijo, los contratados por períodos iguales o inferiores a un año calendario. **El número de horas contratadas a través de esta modalidad no podrá ser superior al 20% de la dotación.**
- En este porcentaje, no se incluirá a quienes estén prestando servicios en razón de un contrato de reemplazo. Este contrato no podrá exceder de la vigencia del contrato del funcionario que se reemplaza.

34

LEY Supletoria 18.883 CONTRATOS DE TRABAJO



Artículo 4°.-

Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cometidos específicos, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde.

Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

35

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

36

JORNADA LABORAL ARTICULO 15



La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales. Se distribuirá de lunes a viernes, en horario diurno y continuo, comprendido entre las 08 y 20 horas, con tope de 9 horas diarias.

Esto no será aplicable a aquellos funcionarios cuya jornada ordinaria y normal de trabajo, deba cumplirse fuera de los horarios señalados, quedando sujetos, a la modalidad de distribución que hubieren pactado en sus respectivos contratos. (funcionarios de Servicios de Urgencia)

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

37

JORNADA LABORAL ARTICULO 15



- Según requerimientos de la Entidad Administradora, podrá contratarse personal con una jornada parcial hasta un mínimo de 11 hrs. a excepción de los funcionarios de Cat. d), e) y f) cuya jornada parcial no podrá ser inferior a veintidós horas semanales
- **Concluyendo** : El horario de trabajo se adecuará a las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y acciones de atención primaria de salud.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

38

DERECHOS DEL PERSONAL



Horas Extraordinarias: El personal contratado con jornada parcial no podrá desempeñar horas extraordinarias, salvo que, en la respectiva categoría, el establecimiento no cuente con funcionarios con jornadas ordinarias, o de contar con ellos, no estén en condiciones de trabajar fuera del horario establecido.

Ley 18.883 Supletoria

Artículo 64, 65 y 66.- Se entenderá por trabajo nocturno el que se realiza entre las 21 horas de un día y las 7 horas del día siguiente y al igual que el trabajo realizado los Sábados, Domingos y Festivos, en estos casos el valor de la hora tendrá un recargo del cincuenta por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo.

El pago de la hora extraordinaria realizada a continuación de la jornada, se determinará recargando en un veinticinco por ciento el valor de la hora diaria de trabajo

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

39

DERECHOS DEL PERSONAL



- **Estabilidad Laboral para el personal con contrato indefinido:** No significa inamovilidad, ya que están normadas las causales de término de Relación Laboral
- **Permisos Administrativos :** permisos para ausentarse por motivos particulares, por 6 días hábiles en el año calendario, con goce de sus remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días, y serán concedidos o denegados por el Director del establecimiento, según las necesidades del servicio.
- **Permiso sin goce de Remuneraciones:** hasta 3 meses de permiso por año calendario y en el caso de ser elegidos Alcaldes, tendrán derecho a permiso, por todo el tiempo que comprenda su desempeño alcaldicio.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

40

DERECHOS DEL PERSONAL



- **Protección en accidentes o enfermedades laborales:**

Aplicación Ley N° 16.744

- **Licencia Médica :** con pago del total de sus remuneraciones.

- **Permutas:** Los funcionarios con contrato indefinido de una misma comuna podrán permutar sus cargos entre sí, siempre que se trate de labores de la misma categoría, y que la entidad administradora dé su aprobación.

- **Derecho preferencial en concursos de SS:** ante igualdad de puntaje en el concurso respectivo, tendrán preferencia en la postulación. Este mismo derecho es para los funcionarios de los Servicios de Salud que postulan a un establecimiento de AP Municipal

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

41

DERECHOS DEL PERSONAL



Perfeccionamiento: 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. Además a estadías, misiones de estudio, especializaciones.

- **Gratuidad en las atenciones de salud** para los funcionarios afiliados al Sistema Público de Salud (FONASA)

- **Incentivo al Retiro Voluntario** (Ley 20.250): bonificación adicional a la fijada por Ley 20.157 de 10 meses y medio a las mujeres desde que cumplan 60 años y hasta los 65 de edad y a los 65 años para los hombres, desde los 60 días siguientes a la publicación de esta ley y hasta el 31 de diciembre de 2010.

Los recursos entregados por MINSAL para esta bonificación serán de devueltos por la EA vía rebaja de hasta un 3% del aporte estatal mensual, por un período no mayor a 62 meses.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

42

DERECHOS DEL PERSONAL



• Pago de Asignaciones :

- Responsabilidad Directiva
- Funciones de responsabilidad
- Conductores
- Desempeño en Condiciones Difíciles
- Mérito
- Asignación Municipal (Artic.45)
- Post. Grado
- Estímulo al Desempeño Colectivo
- Zona

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

43

REMUNERACIONES



ARTICULO 23. Para los efectos de esta ley, constituyen remuneración :

- **El Sueldo Base**, que es la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales que cada funcionario tendrá derecho a percibir conforme al nivel y categoría funcionaria en que esté clasificado
- **La Asignación de Atención Primaria Municipal**, que es un incremento del sueldo base a que tiene derecho todo funcionario por el solo hecho de integrar una dotación.
- **Las demás asignaciones**, que constituyen los incrementos a que se tiene derecho en consideración a la naturaleza de las funciones o acciones de atención primaria de salud a desarrollar, a las peculiares características del establecimiento en que se labora y a la evaluación del desempeño funcionario.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

44

REMUNERACIONES



ARTICULO 24. El sueldo base no podrá ser inferior al **sueldo base mínimo nacional** para cada una de las categorías funcionarias, cuyo monto será fijado por ley y se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del Sector Público.

ARTICULO 25. Los funcionarios, tendrán derecho a una asignación de atención primaria municipal, que corresponderá a un 100% sobre el sueldo base definido en la Carrera Funcionaria

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

45

LAS DEMAS ASIGNACIONES



ARTICULO 26.

Asignación de zona consistirá en un **porcentaje sobre el sueldo base**, equivalente en cada caso, al establecido según el lugar en que ejecuten sus acciones de atención primaria de salud.

ARTICULO 27.

Asignaciones de Responsabilidad Directiva

a) Director de consultorio: tendrá derecho a una asignación de un 10% a un 30% de la suma del SB+AP correspondientes a su categoría y al nivel de la carrera funcionaria. Esta asignación será incompatible con cualquier otra asignación de responsabilidad en el mismo consultorio que él dirige

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

46

LAS DEMAS ASIGNACIONES



b) Funciones de responsabilidad :el personal que ejerza funciones de responsabilidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 56, tendrá derecho a percibir esta asignación en un porcentaje de un 5% y hasta 15% de la suma del SB +AP.

- Los porcentajes, se determinarán según los criterios objetivos que se fijen en el reglamento municipal respectivo.

ARTICULO 56.

- Las entidades administradoras definirán la estructura organizacional de sus establecimientos de atención primaria de salud y de la unidad encargada de salud en la entidad administradora, sobre la base del plan de salud comunal y del modelo de atención definido por el Ministerio de Salud.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

47

REMUNERACIONES



Las respectivas asignaciones serán **al menos seis y hasta nueve por consultorio**. Si la entidad administradora define una estructura de más de seis jefaturas, las que excedan de dicho número deberán financiarse con cargo a los recursos que legalmente le correspondan, sin dar origen a incrementos de éstos o aporte adicional alguno.

- En el evento que la entidad administradora no cuente con consultorio de salud municipal, podrá otorgar hasta un máximo de tres asignaciones de responsabilidad directiva.
- Un mismo trabajador podrá percibir hasta un máximo de dos asignaciones de responsabilidad por cada entidad administradora de salud municipal

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

48

Artículo 28. Asig. Desempeño Difícil



Los funcionarios que laboren en establecimientos reconocidos por el Ministerio de Salud y calificados como establecimientos de desempeño difícil por decreto supremo, tendrán derecho a una asignación de desempeño difícil, consistente en los porcentajes, aplicados sobre la suma del SB y la asignación de AP, correspondientes a su nivel y categoría funcionaria en una carrera referencial lineal diseñada a partir del sueldo base mínimo nacional, en relación con una jornada de cuarenta y cuatro horas semanales.

Un reglamento dictado por el Ministerio de Salud establecerá el procedimiento de calificación, los grados en que se presenten las condiciones de dificultad y toda otra disposición necesaria para la adecuada calificación del establecimiento

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

49

ASIGNACION DESEMPEÑO DIFÍCIL ESTABLECIMIENTOS URBANOS



Artículo 29.- La calificación de establecimiento urbano de desempeño difícil, deberá hacerse por el Ministerio de Salud **cada tres años**, considerando los siguientes factores:

- a) Marginalidad económica, social y cultural de la población beneficiaria, e
- b) Inseguridad y riesgo para el personal, derivado de las condiciones del lugar en que se ejecuten las acciones de atención primaria de salud.

La Entidad Administradora de Salud Municipal deberá proponer al SS los establecimientos urbanos que considere que deben ser calificados de Desempeño Difícil

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

50

ASIGNACION DESEMPEÑO DIFÍCIL ESTABLECIMIENTOS URBANOS



- Los establecimientos favorecidos no podrán exceder al 25% del total nacional de horas de dotación urbana.

-Primer Tramo: 15% de ADD y hasta un 10% de las horas de la dotación de los establecimientos urbanos consideradas para el beneficio.

-Segundo Tramo: 10% de ADD para el 10% de aquellos ubicados a continuación del tramo anterior

- Tercer Tramo: 5% de ADD para el 5% restante para completar el mencionado 25%.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

51

ASIGNACION DESEMPEÑO DIFÍCIL



ARTÍCULO 80 Reglamento.-

Antes del 1° de septiembre del año anterior en que deba entrar a regir un nuevo decreto de calificación de establecimientos de DD, todas las entidades administradoras que posean establecimientos reconocidos como rurales, deberán informar sobre estos, como de aquellos reconocidos como urbanos que consideren deban ser calificados de desempeño difícil al Ministerio de Salud. Dicha información deberá ir acompañada con la información relativa a las dotaciones de dichos establecimientos, así como las dotaciones de los restantes a fin de determinar el total nacional de horas de dotación urbana.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

52

ASIGNACION DESEMPEÑO DIFÍCIL

Servicio de Atención Primaria de Urgencia



- El funcionario que ejecute labores en un **SAPU** también tendrá derecho a esta asignación, la que ascenderá a un 15% calculado sobre la suma del SB y de la AAP, correspondientes a su categoría y nivel funcionario.
- Esta asignación será incompatible con la que corresponda a los consultorios por concepto de desempeño difícil. En todo caso, si por aplicación del porcentaje fijado al consultorio al que esté adosado el Servicio de Atención Primaria de Urgencia resultare un monto superior al calculado sobre la base del 15% precedente, se pagará exclusivamente el que corresponda al consultorio.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

53

ASIGNACION DESEMPEÑO DIFÍCIL

Servicio de Atención Primaria de Urgencia



- El total de funcionarios de los Servicios de Atención Primaria de Urgencia que reciba esta asignación no podrá exceder del 5% del total nacional de las dotaciones de los establecimientos de Atención Primaria de Salud del país, lo que será regulado por los parámetros generales que al efecto fije el Ministerio de Salud.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

54

ASIGNACION DE MERITO

ARTICULO 30 bis.

Los funcionarios cuyo desempeño sea evaluado como positivo para mejorar la calidad de los servicios de los establecimientos en que laboran obtendrán una asignación anual de mérito.

Para estos efectos, se entenderá como funcionarios con evaluación positiva a aquellos cuyo puntaje de calificación se encuentre dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento, y siempre que estén ubicados en lista 1, de Distinción, o lista 2, Buena.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

55

ASIGNACION DE MERITO



ARTICULO 30 bis. : La asignación anual de mérito:

- a) Se otorgará por tramos y su monto mensual corresponderá a los siguientes porcentajes del **Sueldo Base Mínimo Nacional** de la categoría a que pertenezca el funcionario;
- **El 1° tramo**, conformado por el 11% mejor calificado y obtendrá una asignación de hasta el 35% de dicho SBMN.
 - **El 2° tramo**, correspondiente al 11% ubicado a continuación del tramo anterior, obtendrá hasta el 20% de dicho SBMN
 - **El 3° tramo**, conformado por el 13% restante, obtendrá hasta el 10% de SBMN.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

56

ASIGNACIÓN MUNICIPAL



Artículo 45.-

Con la aprobación del Concejo Municipal, la entidad administradora podrá otorgar a sus funcionarios asignaciones especiales de carácter transitorio.

Dichas asignaciones podrán otorgarse a una parte o a la totalidad de la dotación de salud y fijarse de acuerdo con el nivel y la categoría funcionaria del personal de uno o más establecimientos dependientes de la municipalidad, según las necesidades del servicio.

En cualquier caso, dichas asignaciones deberán adecuarse a la disponibilidad presupuestaria anual de la entidad administradora.

Estas asignaciones transitorias durarán, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

57

ASIGNACIÓN PERFECCIONAMIENTO DE POSTGRADO



Artículo 42 y Artículo 56º Reglamento.-

Los funcionarios que hayan obtenido los siguientes títulos y diplomas de perfeccionamiento de postgrado: cursos y estadías de perfeccionamiento; especializaciones por profesión; diplomas, magister y doctorados, tendrán derecho a una asignación de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional.

Se asignaran según la cantidad de horas efectivas % de bonos definidos por la misma norma

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

58

2° MODULO



✓ carlosecheverriam@gmail.com

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

59

LEY 19.378

TITULO II

De la Carrera de los Funcionarios de la Salud del Sector

Municipal que se desempeñan en el Sistema de Atención Primaria



**REGLAMENTO DE LA CARRERA
FUNCIONARIA DEL PERSONAL REGIDO POR
EL ESTATUTO DE ATENCION PERIMARIA DE
SALUD MUNICIPAL**

DTO. 1889/95

Publicado en el Diario Oficial de 29.11.95

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

60

Párrafo 1 (Reglamento) Elementos constitutivos de la Carrera Funcionaria



Artículo 18. Se entenderá por carrera Funcionaria el conjunto de disposiciones y principios que regulan la promoción, mantención y desarrollo de cada funcionario en su respectiva categoría

Artículo 19. Los aspectos constitutivos son:

- a) Experiencia:** el desempeño de labores en el sector, medido en bienios..
- b) Capacitación:** el perfeccionamiento técnico profesional el funcionario a través de cursos o estadías programados y aprobados en la forma señalada por esta ley y sus reglamentos.
- c) Mérito:** la evaluación positiva que el desempeño del funcionario haga la comisión de calificación comunal. El mérito tendrá efecto remuneratorio sólo a través de

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

61

Elementos constitutivos de la Carrera Funcionaria



Artículo 20.

- La carrera funcionaria, para cada categoría, estará constituida por 15 niveles diversos, sucesivos y crecientes, ordenados ascendentemente a contar del nivel 15.
- Los elementos experiencia y capacitación, se ponderarán en puntajes cuya sumatoria permitirá el acceso a los niveles superiores.

Artículo 21. Todo funcionario estará clasificado en un nivel de la carrera funcionaria de su respectiva EA, conforme al puntaje por su experiencia, y su capacitación adquirida

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

62

ARTICULO 22 y 32 LEY 19.378



Las entidades administradoras **serán autónomas** para determinar la forma de ponderar la **experiencia, la capacitación y el mérito** para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria, según los criterios objetivos que al efecto se fijan en el **reglamento municipal respectivo**.

El ingreso a la carrera funcionaria se materializará a través de un contrato indefinido, previo concurso público de antecedentes, cuyas bases **serán aprobadas por el Concejo Municipal y será convocado por el Alcalde respectivo**.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

63

Carrera Funcionaria CLASIFICACION EN NIVELES



Artículo 26º Reglamento.-

Cada Entidad Administradora establecerá los puntajes de la carrera funcionaria para cada categoría asignando un máximo a la experiencia y a la capacitación y distribuirá la suma de los puntajes máximos entre los 15 niveles que la conforman, de modo tal que cada nivel tenga fijado un rango de puntaje, resultado de la suma de esos dos elementos. De esta manera, el funcionario acumulará puntaje por cada uno y cualquiera de los dos elementos señalados.

Artículo 27º Reglamento.-

El funcionario ingresará a la carrera en cada categoría en el nivel 15 o de inicio o en aquel que quedare ubicado, conforme al puntaje que resulte de la evaluación de sus antecedentes curriculares en el respectivo concurso.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

64

Carrera Funcionaria CLASIFICACION EN NIVELES



Artículo 39 Ley. La entidad administradora de salud municipal de cada comuna deberá establecer un sueldo base para cada uno de los niveles de la carrera funcionaria.

- El sueldo base correspondiente al nivel 15 de la carrera no podrá ser inferior al Sueldo Base Mínimo Nacional
- Los Sueldos Base deberán ser aprobados **por el Concejo Municipal y su posterior modificación requerirá el acuerdo de éste.**

Artículo 40 Ley. La remuneración de los funcionarios con contrato a plazo fijo, se asimilarán a los niveles establecidos para el personal con contrato indefinido.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

65

Párrafo 4º De la Experiencia REGLAMENTO



ARTICULO 30º.-

El número máximo de bienios computables para la carrera funcionaria será de **quince**.

El puntaje total que se podrá alcanzar por experiencia deberá ser distribuido entre los quince niveles, del modo que estime la Entidad Administradora y, no necesariamente en igual progresión.

El máximo de puntaje por este sólo elemento, deberá corresponder a un nivel cuyo sueldo base sea , a lo menos, un 80 % superior al sueldo base mínimo nacional de la categoría, de manera que el funcionario al cumplir quince bienios deberá estar ubicado, en el nivel que para esa comuna corresponda a dicho porcentaje.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

66

Párrafo 4º De la Experiencia REGLAMENTO



ARTICULO 31º.-

El puntaje de experiencia se concederá a los funcionarios por cada **dos años** de servicios efectivos.

Para este efecto, se computarán los períodos continuos y discontinuos trabajados en establecimientos públicos, municipales o corporaciones de salud, en cualquier calidad jurídica.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

67

Párrafo 6º : De la Capacitación REGLAMENTO



Artículo 38º.-

Cada Entidad Administradora establecerá los porcentajes sobre el sueldo base mínimo nacional que asignará por concepto de capacitación en cada categoría. Asimismo establecerá la distribución de dicho porcentaje en cada nivel de la categoría correspondiente, lo que se reflejará en el sueldo base de cada nivel.

El puntaje máximo por capacitación computable para carrera funcionaria en cada categoría permitirá estar ubicado en un nivel cuyo sueldo base exceda al ABMN en un **45% para las categorías A y B** y en un **35% para las otras categorías**

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

68

Párrafo 6º : De la Capacitación REGLAMENTO



ARTICULO 50º.- Para el reconocimiento de las actividades de capacitación, se consideraran los siguientes elementos:

- a) Duración de las actividades de capacitación.
- b) Evaluación de la actividad de capacitación.
- c) Nivel técnico y especialización.(dada la relevancia de los títulos en relación a las necesidades de la EA, se podrá otorgar a las CAT. A y B mayor ponderación a este elemento)

Los certificados de las capacitaciones deberán constatar : 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.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

69

Párrafo 6º : De la Capacitación REGLAMENTO



Artículo 51º.- La duración de la actividad de capacitación, estará definido en horas pedagógicas para los cursos y estadías, otorgando puntajes de acuerdo a la

Duración	Puntaje
Menos de 16 horas	25
Entre 17 y 24 horas	45
Entre 25 y 32 horas	65
Entre 33 y 40 horas	80
Entre 41 y 79 horas	90
80 horas y más	100

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

70

Párrafo 6º : De la Capacitación REGLAMENTO



Artículo 52º.-

La evaluación de la actividad de capacitación, ponderará el puntaje obtenido en el elemento duración, de acuerdo a la siguiente tabla:

Aprobación	Factor
Evaluación Mínima	0,4
Evaluación Media	0,7
Evaluación Máxima	1,0

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

71

Párrafo 6º : De la Capacitación REGLAMENTO



Artículo 53º.- El elemento Nivel Técnico corresponderá al grado de profundidad y especialización de que trate la materia de la actividad de capacitación. Este elemento ponderará el puntaje obtenido en el elemento duración ya ponderado con el elemento de evaluación, de acuerdo a la siguiente tabla:

Nivel Técnico	Factor Cat. A y B	Factor Cat. C,D,E,F
Bajo	1,0	1,0
Medio	1,1	1,1
Alto	1,5	1,2

Ej: Curso de 40 hrs., aprobado con nota 7 y Nivel Técnico Medio
Ponderación : $40 \times 1 = 40 \times 1,1 = 44$ puntos

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

72

Ingreso a la Carrera Funcionaria Sistema de Concurso



ARTICULO 24º Reglamento.- La Entidad Administradora deberá establecer una comisión de concursos,

La comisión estará integrada por:

- a) El Director del Departamento de Salud Municipal o de la Corporación, según corresponda, o sus representantes.
- b) El Director del establecimiento a que corresponda el cargo al cual se concursará.
- c) El jefe que corresponda de conformidad a la estructura interna definida por la entidad administradora para la unidad en que se desempeñará el funcionario.

- En aquellas comunas en que no existen consultorios, integrará la comisión de concursos un Concejal.
- Integrará la comisión, en calidad de ministro de fe, un representante del Director del Servicio de Salud

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

73

Ingreso a la Carrera Funcionaria. Director de Establecimiento



Artículo 33. Para ser Director, se deberá estar en posesión de un título, correspondiente a los siguientes profesionales:

- a) Profesionales definidos como Categoría A y B y
- b) Otros con formación en el área de salud pública, debidamente acreditada

- Tendrá una duración de 3 años, **pudiendo postular el**

Director que termina su período.

- El Director que, antes de ejercer como tal hubiere tenido contrato indefinido, volverá a dicha calidad, sin necesidad de concurso, en el evento que habiendo repostulado no resulte seleccionado o no vuelva a postular a dicho cargo.

74

De las Calificaciones

ARTICULO 44 y 61 Reg.

En cada entidad administradora se establecerá una comisión de calificación, integrada

- 1.- Por un profesional del área de la salud, funcionario de la entidad, designado por el jefe superior de ésta, quién la presidirá;
- 2.- El director del establecimiento en que se desempeña el funcionario que va a ser calificado y
- 3.- Dos funcionarios de la dotación del establecimiento de la misma categoría del calificado, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.

Los integrantes de la comisión de calificación serán evaluados por la propia comisión, con exclusión del afectado. Sin embargo, el director del establecimiento será calificado por su superior jerárquico.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

75

De las Calificaciones



- La entidad administradora deberá disponer la dictación de instructivos o reglamentos internos complementarios del presente reglamento. (Reglamento Comunal de Calificaciones)

ARTICULO 60°.- Los funcionarios serán ubicados en alguna de las listas de calificación de acuerdo al puntaje obtenido en el respectivo proceso. Existirán 4 listas: lista 1, lista 2, lista 3 y lista 4.

De las Calificaciones

El reglamento de calificaciones de la entidad administradora determinará los puntajes que corresponden a cada una de ellas.

ARTICULO 63°.- La calificación evaluará los doce meses de desempeño funcionario comprendidos entre **el 1° de septiembre y 31 de agosto del año siguiente**

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

76

De las Calificaciones



Artículo 64°.- El proceso de calificación deberá iniciarse el 01 de septiembre y terminarse, a más tardar, el 31 de diciembre de cada año.

APELACIONES

Artículo 65°.- El funcionario tendrá derecho a apelar de la resolución de la Comisión de Calificación. **De este recurso conocerá el Alcalde**, debiendo interponerse en el plazo de diez días hábiles, contados desde la fecha de notificación de la resolución. Esta notificación se practicará entregando al funcionario copia autorizada del acuerdo respectivo de la Comisión de Calificación.

- La apelación deberá resolverse en el plazo máximo de quince días hábiles.
- Al decidir sobre la apelación el Alcalde podrá mantener o elevar el puntaje asignado por la Comisión de Calificación.

77

De las Calificaciones



ARTICULO 68°.- La calificación evaluará los siguientes factores:

- 1. Competencia:** Comprenderá la cantidad y calidad del trabajo, y las características personales del funcionario, como, eficiencia, atención al usuario, preparación y conocimientos, interés, aptitud para cargos superiores, iniciativa y responsabilidad.(40%)
- 2. Conducta Funcionaria:** Comprenderá aspectos tales como, colaboración, puntualidad, asistencia y permanencia, comportamiento, actuación social y cumplimiento de normas e instrucciones.(30%)
- 3. Desempeño en Equipos de Trabajo:** Evalúa el aporte del funcionario al logro de las metas definidas para el equipo de trabajo al cual pertenece. En el caso que la Entidad Administradora no haya definido metas a los equipos de trabajo, no se considerará este factor en la calificación. En este evento el puntaje por este factor se distribuirá

78

Párrafo 3

Término de la relación laboral



ARTICULO 48. Los funcionarios dejarán de pertenecer a la dotación por las siguientes causales:

a) Renuncia voluntaria

Se podrá retener la renuncia, por un plazo de hasta treinta días, contado desde su presentación, cuando el funcionario se encuentre sometido a sumario administrativo del cual emanen antecedentes serios de que pueda ser privado de su cargo, por aplicación de la medida disciplinaria de destitución;

b) Falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones funcionarias, establecidos fehacientemente por medio de un sumario;

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

79

Párrafo 3

Término de la relación laboral



- c) Vencimiento del plazo del contrato;**
- d) Obtención de jubilación,**
- e) Fallecimiento;**
- f) Calificación en lista de Eliminación o,** en su caso, en lista Condicional, por dos períodos consecutivos o tres acumulados;
- g) Salud irrecuperable,** o incompatible con el desempeño de su cargo, en conformidad a lo dispuesto en la ley N° 18.883;
- h) Estar inhabilitado para el ejercicio de funciones en cargos públicos o hallarse condenado por crimen o simple delito,** con sentencia ejecutoriada
- i) Disminución o modificación de la dotación, ver datos a continuación**

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

80

Artículo 48 : Letra I



- En este caso, el afectado que se encuentre desempeñando funciones en la dotación municipal de salud en virtud de un contrato indefinido, tendrá derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la municipalidad respectiva, con un máximo de once años.
- Al invocar esta causal de término de la relación laboral, no se podrá contemplar un cargo vacante análogo al del funcionario afectado con la terminación de su contrato. Tampoco podrá contratarse, en el respectivo período, personal con contrato transitorio para desempeñarse en funciones análogas a las que cumplía el funcionario al que se aplique esta causal.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

81

DE LA ADMINISTRACIÓN



ARTICULO 56.

Los establecimientos municipales de atención primaria de salud cumplirán las normas técnicas, planes y programas que sobre la materia imparta el Ministerio de Salud. No obstante, siempre **sin necesidad de autorización alguna, podrán extender, a costo municipal o mediante cobro al usuario**, la atención de salud a otras prestaciones.

Las Entidades Administradoras definirán la **Estructura Organizacional** de sus establecimientos de atención primaria de salud y de la unidad encargada de salud en la entidad administradora, sobre la base del plan de salud comunal y del modelo de atención definido por el Ministerio de Salud

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

82

DE LA ADMINISTRACIÓN



PLAN DE SALUD

Artículo 12. Las Entidades Administradoras de salud municipal formularán anualmente un Programa de Salud Municipal, el que el Alcalde deberá remitir, previa aprobación del Concejo Municipal, al SS respectivo a más tardar el 30 de Noviembre del año anterior al de su aplicación.

COMISIONES TÉCNICAS DE SALUD INTERCOMUNAL

Artículo 17

Estarán integradas por : Director de SS, Directores de las EA de Salud Municipal y por 3 profesionales designados por Director de SS.

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

83

DE LA ADMINISTRACIÓN



COMISIONES TÉCNICAS DE SALUD

INTERCOMUNAL

Artículo 20

Dichas comisiones tendrán carácter de asesor técnico y su funcionamiento será permanente.

El Propósito de estas Comisiones es Apoyar en:

- La formulación de los programas de salud
- En los procesos de evaluación
- En la preparación de convenios intercomunales
- En alternativas de Capacitación y Perfeccionamiento del personal
- En el diseño de Proyectos de Inversión

84

DE LA ADMINISTRACIÓN



COMISIONES TÉCNICAS DE SALUD INTERCOMUNAL

Artículo 28

Los Directores de SS en uso de las atribuciones conferidas en el Reglamento de Orgánico de los SS, podrán estimular, promover y celebrar convenios con las respectivas municipalidades, para traspasar personal en comisiones de servicio u otros recursos

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

85



GRACIAS

Relator: Carlos Echeverría Muñoz

86