



Carrera Sanitaria

Propuesta de Hoja de Ruta

Dirección General de Gestión del Desarrollo de
Recursos Humanos
MINSA

11 de Junio de 2010



Definición Operativa

(MINSA, 2010)

- La Carrera Sanitaria es el complejo conformado por el itinerario laboral de los trabajadores de la salud y sus condiciones de trabajo, definido por las normas legales y administrativas, y orientados a la satisfacción de las necesidades de salud de la población y de los derechos humanos y laborales de los propios trabajadores.



Carrera Sanitaria

(Rosales, 2008)

- Derechos del trabajador:
 - Desarrollo y retribución en su trabajo
 - Desarrollo de sus competencias y capacidades
- Necesidades del usuario:
 - Calidad científica de la atención
 - Calidez humana de la atención
- Requerimientos del servicio:
 - Función técnica
 - Función organizativa y de gestión



Contenidos Estructurales

(Castellanos, Rosales y Rozas, 2006)

- 1. Escalafón salarial.
- 2. Mapa de puestos.
- 3. Definición de cargos y puestos.
- 4. Política salarial, incentivos y beneficios.



Etapas

(Castellanos, Rosales y Rozas, 2006)

- 1. El sistema de ingreso: Selección y reclutamiento.
- 2. Ambiente de trabajo y salud de los trabajadores.
- 3. Permanencia:
 - Modalidades de vinculación y contratación
 - Sistema de incentivos
 - Evaluación del desempeño
- 4. Retiro.



Hoja de ruta: organización, tiempos y estrategias para lograr:

- Una legislación laboral justa, única y equitativa.
- Un plan de desarrollo de la normatividad administrativa que implemente la legislación.
- Los recursos económicos que hagan factible la propuesta.
- Los recursos de poder que hagan viable la propuesta.



Elementos a considerar

- Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (al 2015)
- El Llamado a la acción de Toronto 2006-2015: Hacia una década de recursos humanos en salud para las Américas.



Elementos a considerar

- El Proceso de Descentralización y la Transferencia de Funciones.
- Lineamientos de Políticas del Sector 2002-2012
- RM 1007-2005-MINSA: Lineamientos de Política Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos de Salud.
- Normatividad del Servicio Civil.



Elementos a considerar

- Documentos técnicos y normativos sobre carrera del personal en el sector público.
- Documentos técnicos y normativos sobre carrera del personal de salud a nivel comparado.



Aspectos conceptuales

- Tomar en cuenta:
 - El mérito del trabajador
 - El desempeño
- La propuesta debe ser:
 - Multiprofesional.
 - Integrativa.



Organización

- Comité InterGubernamental en Salud (CIGS).
- Gobiernos Regionales y Direcciones Regionales de Salud.
- MINSA
- Colegios Profesionales



Organización MINSA

- Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos (DGGDRH).
- Dirección de Gestión del Trabajo de la DGGDRH:
 - Recopila información técnica sobre el tema
 - Identificar Brechas de Regulación (Ejm. RECAS)
 - Promueve el diálogo con los actores sociales involucrados
 - Desarrolla la base técnica para la normatividad propuesta

Fase 1: Diagnóstico concertado (Junio-Julio)

- Revisión de los diagnósticos de RHUS existentes y diseño de un documento diagnóstico conteniendo información relevante para la CS.
- Identificación de actores claves para revisar el documento balance del diagnóstico de RRHH para la CS.
- Talleres con **actores claves** para revisar el documento diagnóstico e identificar vacíos de información
- Ajustes al documento de diagnóstico

Fase 2. Priorización de problemas (Agosto)

- Diseño de propuesta de definición de “Carrera Sanitaria” e identificación de áreas críticas en la gestión de RRHH donde se puede intervenir a través de la misma
- Taller/desayuno de trabajo con **actores claves** para concertar el marco conceptual de la “Carrera Sanitaria” e identificar todos los problemas que se pueden resolver con una Ley de CS
- Taller/desayuno de trabajo con **actores claves** para definir el horizonte temporal en que serán abordados los problemas identificados en el taller anterior (corto, mediano y largo plazo).

Fase 3. Preparación de la propuesta (Septiembre-Octubre)

- Elaboración de un documento preliminar que contenga los consensos básicos alcanzados
- Taller Internacional co-organizado con OPS y SERVIR
- Diseño de una propuesta intermedia que tome en cuenta las experiencias internacionales
- Costeo de la propuesta
- Mapeo de **actores claves** para la discusión política, técnica y estratégica de la propuesta (medios de comunicación)
- Presentación de avances al CIGS
- Diseño de una estrategia de validación y difusión de la propuesta

Fase 4. Validación y ajuste (Noviembre y diciembre)

- Talleres/desayunos de trabajo de validación de la propuesta con **actores claves** identificados
- Presentación de la propuesta a la CIGS para su validación
- Ajustes a la propuesta intermedia
- Presentación de la propuesta final

