

# ESTADO DE AVANCE DE LA CARRERA SANITARIA EN CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA - 2018

# Antecedentes

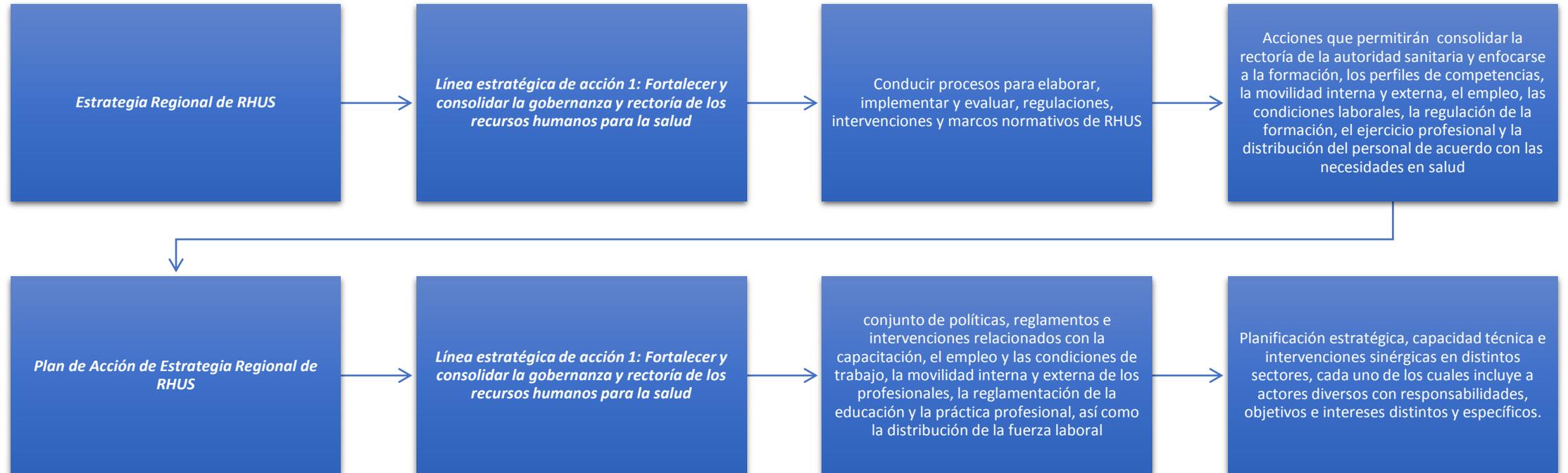


# Contenido Propuesto



1. Marco Conceptual
2. Conceptos
3. Antecedentes
4. Objetivos
5. Metodología
6. Resultados
7. Análisis de Estado de CS en la Subregión
8. Conclusiones
9. Anexos: Matrices

# MARCO CONCEPTUAL: Desafío para el desarrollo de RHUS de la Subregión de Centroamérica y República Dominicana.



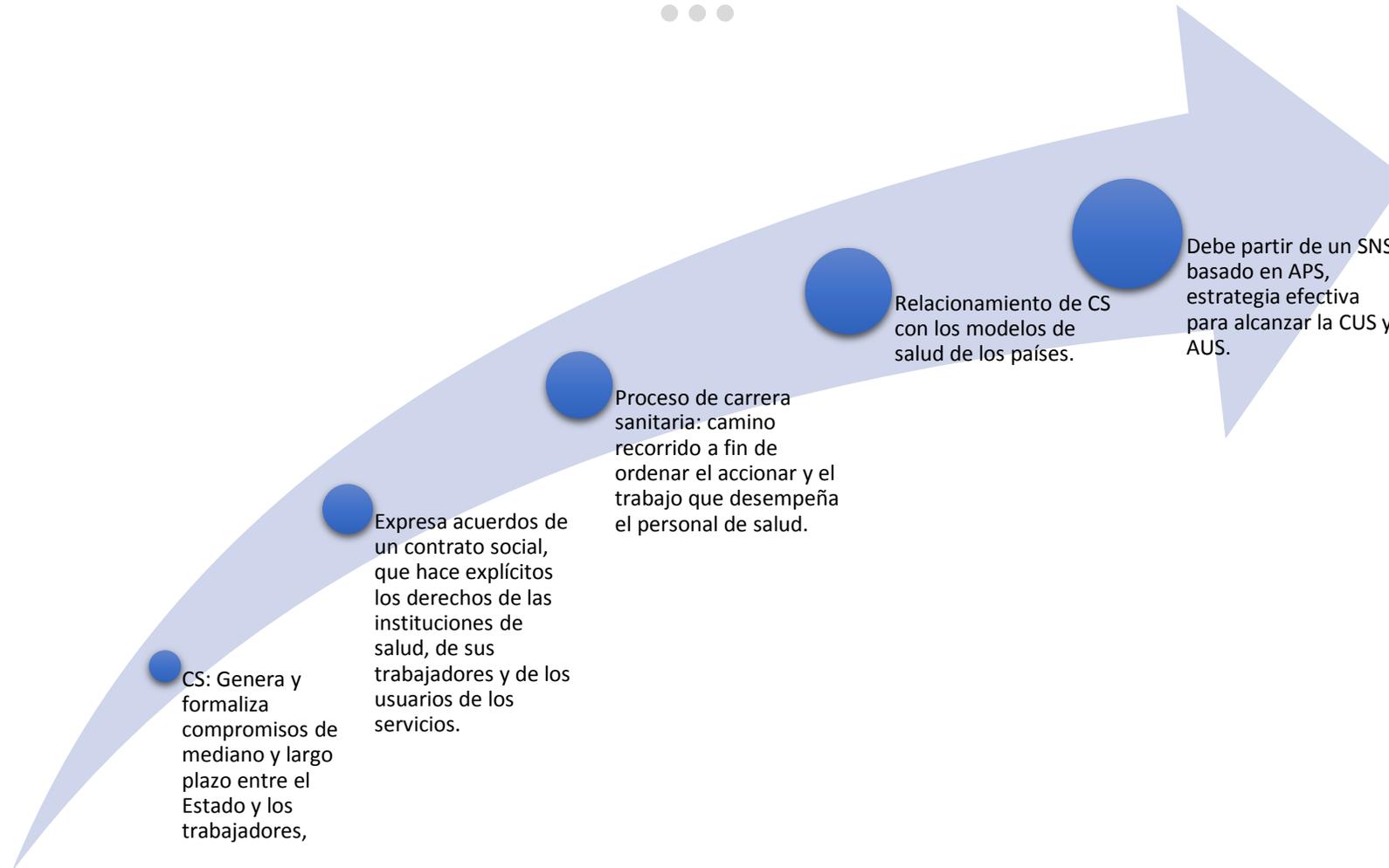
# Conceptos



- ¿A qué llamamos carrera sanitaria?
- “La carrera sanitaria constituye el conjunto de normas y disposiciones que regulan el empleo público en salud, define la relación laboral de los trabajadores con las instituciones que conforman el componente público de los sistemas de servicios de salud y toma en consideración el indispensable reconocimiento de los derechos de la población en los procesos y actividades de atención de la salud.” (OPS/OMS)

Fuente: El proceso de construcción de las carreras sanitarias en la región de las américas: Análisis de situación y perspectivas de la cooperación técnica la carrera sanitaria

# Definiciones de CARRERA SANITARIA (Cont...)

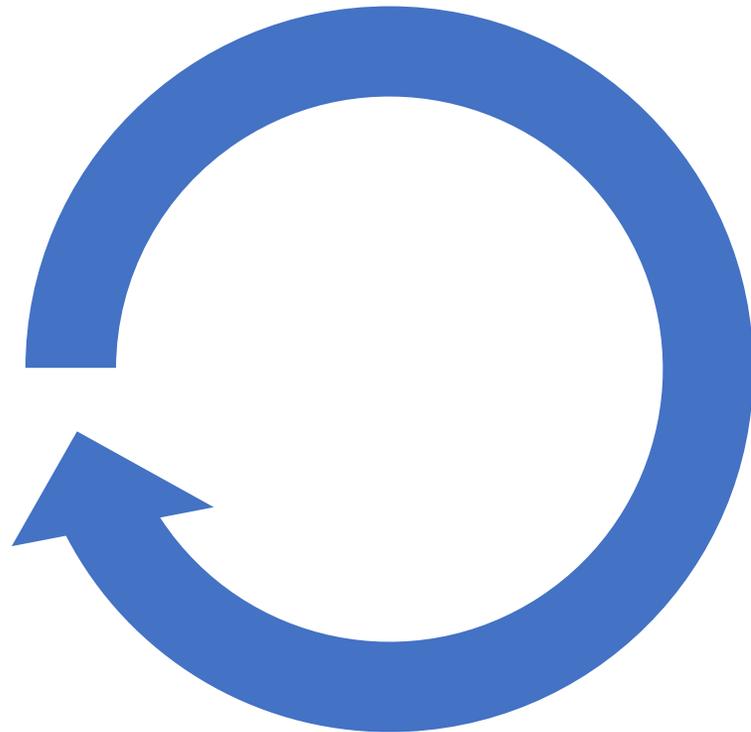


# Objetivos del Documento



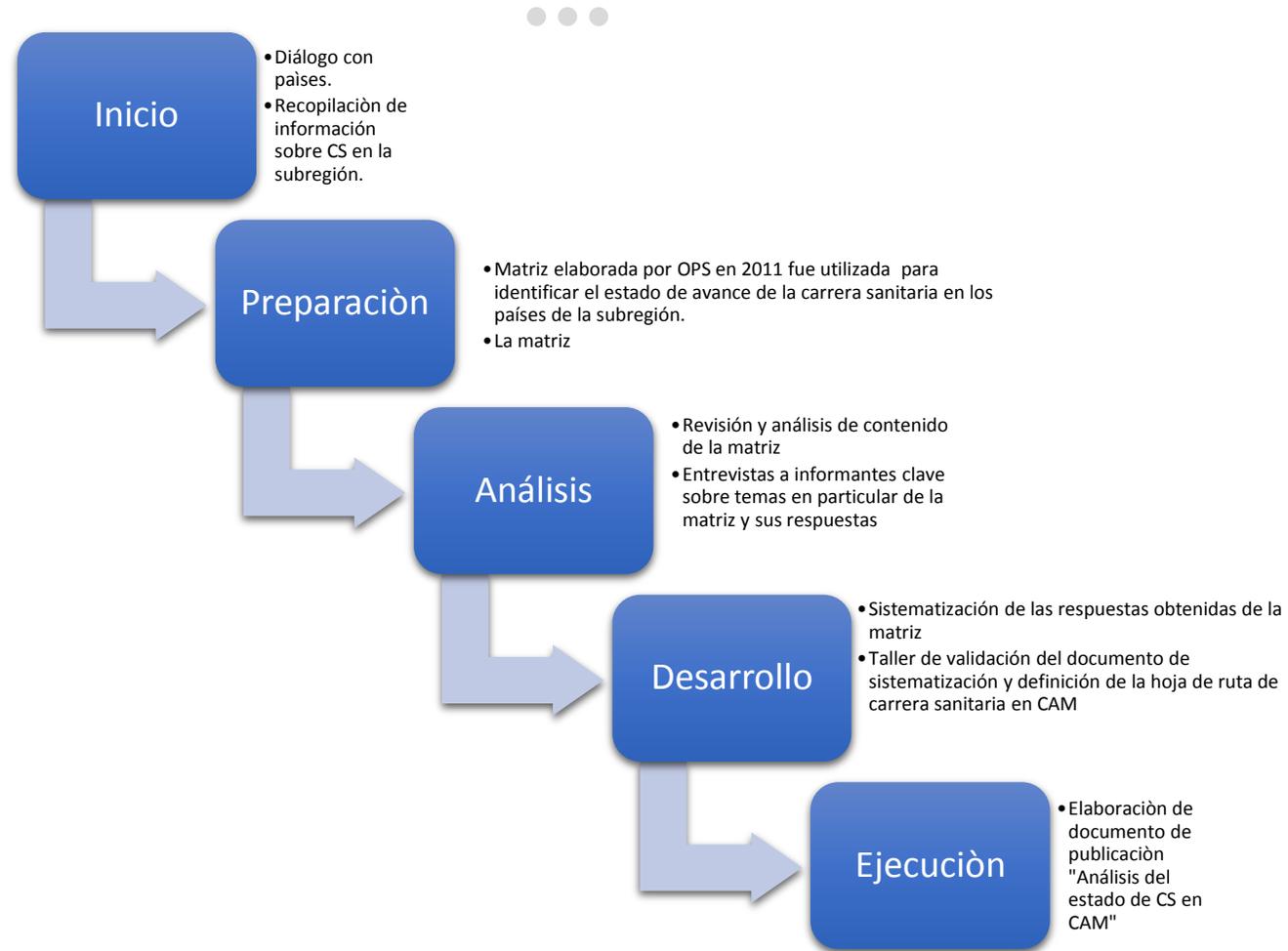
- Sistematizar el estado de avance en que se encuentra la implementación de la carrera sanitaria en la Subregión de Centroamérica y República Dominicana.
- Definir una estrategia para la implementación de las propuestas de carrera sanitaria en los países de la Subregión.
- Socializar las experiencias y el camino recorrido de los países para implementar buenas prácticas y compartir aprendizajes y conocimiento.
- Motivar a los países de la Subregión a retomar los esfuerzos y avances hasta el momento actual.

# Metodología



- Revisión y ajuste de la matriz utilizada en el 2011
- Envió a los países para el llenado de la matriz, junto a un ejemplo
- Sistematización de las experiencias de los países del estado de avance de los proyectos de carrera sanitaria
- Ajuste de las matrices en función de preguntas concretas a varios de los países
- Revisión bibliográfica y documental de experiencias en Latinoamérica en la implementación de carreras sanitarias.
- Validación del documento
- Edición y publicación

# Etapas del proceso de construcción del Análisis del estado de Carrera Sanitaria



PAHO/WHO

# INSTRUMENTO: MATRIZ



PAHO/WHO

# ANÁLISIS DEL ESTADO DE AVANCE DE LA CARRERA SANITARIA

•••

- Modelo de atención y los sistemas de salud basados en Atención Primaria en Salud.
- Acceso y cobertura universal de salud
- Para el análisis de la información brindada por lo países de la subregión, se ha agrupado en tres temas:
  1. Marco Legal
  2. Gestión de la formación profesional
  3. Gestión de RHUS (ciclo de vida laboral)

# ANÁLISIS: 1. MARCO LEGAL



Los países de la Subregión buscan establecer un marco legal de carrera sanitaria

Marco legal referido:

- Cuerpo normativo que puede existir dentro de una ley específica
- Carrera sanitaria incorporada en otro marco legal más amplio o abarcativo.

Analiza la conveniencia de cada opción

El marco legal de CS debe desarrollarse desde la perspectiva de los sistemas de salud, y no solamente de los intereses y necesidades de las profesiones en general

## Análisis 2: Gestión de la formación profesional

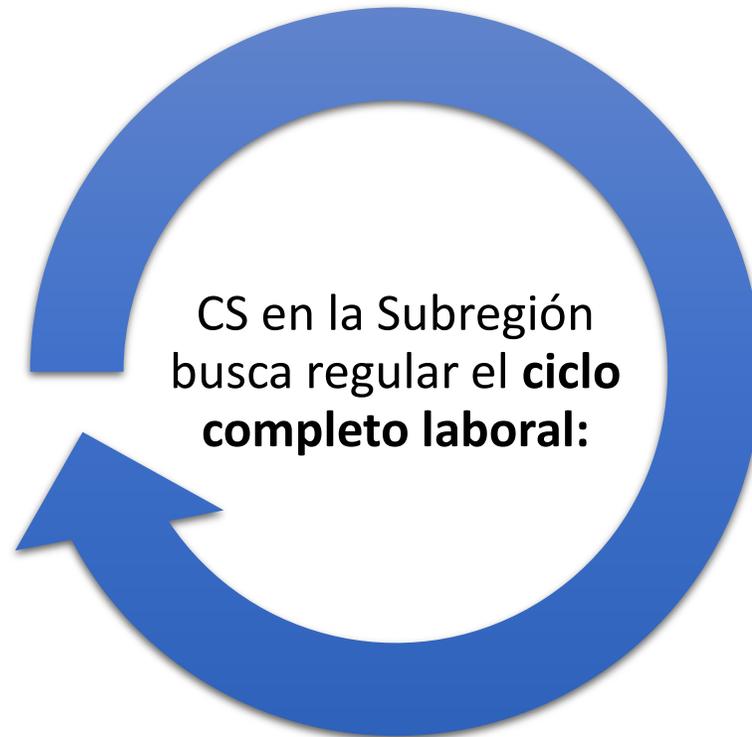


CS en la Subregión: permite implementar mecanismos para mantener un diálogo entre el ente rector y las con las instituciones de educación superior (IES), para que el diseño curricular y las competencias sean pertinentes a las necesidades de los perfiles profesionales que requieren los SNS.

La CS favorece el desarrollo de programas de educación continua y en servicio en la Subregión que permite la certificación profesional, actualización y satisfacción laboral.

La formación debe responder a los perfiles pre establecidos en el sistema de salud, por eso es interesante el diálogo permanente entre las entidades formadores y los empleadores.

# GESTION DE RHUS (ciclo de vida laboral):



- **Reclutamiento y contratación en el sector salud,**
- **Desarrollo de carrera,**
- **Promociones y ascensos**
- **Formación continua,**
- **Evaluación al desempeño, incentivos, prestaciones, salarios y remuneraciones,**
- **Sistema de pensión y jubilación.**
- **Reclutamiento y retención del personal en los establecimientos de salud, con énfasis en el sistema público**
- **CS y el subsistema privado**
- **Generar incentivos para el trabajo en regiones geográficamente alejados y de riesgo.**

# Conclusiones



1. La carrera sanitaria en la Subregión constituye un medio para ordenar el accionar, la labor y el trabajo del personal de salud.
2. Expresa intereses de diferentes actores desde tres perspectivas complementarias:
  - Los derechos del trabajador
  - Las necesidades del usuario de los servicios de salud
  - Los requerimientos institucionales
3. En la Subregión persiste la necesidad de establecer y/o mantener un diálogo permanente sobre CS entre los grupos de profesionales, gremiales y otros actores relevantes.

# Conclusiones



4. Importancia de definir un marco legal apropiado a cada realidad en cada uno de los países de las Subregión.
5. Política de RHUS que incluya el tema salarial, definición de perfiles de puesto, sistemas de incentivos, evaluación al desempeño, experiencia y méritos, como alternativa donde no existe un marco legal específico de carrera sanitaria.
6. Programas de capacitación basados en competencias, educación continua, permanente y en servicio, como cumplimiento del derecho del desarrollo de capacidades de RHUS.

# Conclusiones



7. La CS tiene el potencial de garantizar la dotación equitativa de RHUS en la Subregión.
8. La CS tal como lo plantean los países de la Subregión, busca garantizar un ejercicio profesional satisfactorio.
9. La CS en la Subregión plantea una jubilación, renuncia y despido en condiciones dignas para el personal.