



Carrera Sanitaria y Política Salarial

Anteproyecto de Ley

Managua - Nicaragua
Septiembre 2006

Dr. César R. Cabral M.
Consultor OPS/OMS

Marco Conceptual

- **Es un conjunto de normas que regulan los mecanismos de ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación, ascenso promoción y egreso que deben regir a los miembros de la Carrera Sanitaria.**
- **Toma en cuenta:**
 - **Necesidades de la población.**
 - **Requerimientos del trabajador.**
 - **Desarrollo de las políticas de salud y de la institución.**

Componentes



Sistema de Gestión de RRHH

Subsistemas

- Ingreso y Selección
- Capacitación y Desarrollo
- Gestión del Desempeño
- Ascensos y Promociones
- Certificación y Reconocimiento capacidad científica
- Retribuciones
- Información



ÁMBITO UNIVERSO

**Sector Público
MINSA**

**Trabajadores de la
Salud**

Se excluyen

- Funcionarios públicos principales
 - Funcionarios de Confianza
 - Funcionarios de Proyectos
 - Transitorios o Contratados

INGRESO Y SELECCIÓN

- **Acreditación
en el Puesto**
- **Concurso
por Oposición**

Permanencia

- **Desarrollo de los RRHH**

Planes de Capacitación

Competencia Laboral

- **Gestión y Evaluación del Desempeño**

Compromisos de Gestión

Acuerdos de Gestión

Internos

- **Certificación y Reconocimiento a capacidades científicas**

- **Ascensos**

- ✓ Puestos de Dirección
- ✓ Perfil requerido para el puesto
- ✓ Concurso para ocupar el puesto

- **Promoción y Desarrollo**

Escalafón de Mérito

- ✓ Capacitación y Desarrollo Científico
- ✓ Evaluación del Desempeño
- ✓ Experiencia en el puesto periódica y voluntaria.

Ascenso y Desarrollo de los Recursos Humanos

- Plazas vacantes de puestos de Dirección
- Perfil de requerimientos para el puesto
- Acceso por oposición

- Los procesos y procedimientos se establecerán en el Reglamento específico de la Ley de Carrera Sanitaria.
- Se desarrollarán instrumentos para su consideración objetiva.



Movilidad Vertical

Promoción y Desarrollo de los Recursos Humanos

Escalafón de Mérito

- Capacitación y Desarrollo Científico
- Evaluación del Desempeño
- Experiencia en el Puesto

- Los procesos y procedimientos se establecerán en el Reglamento específico de la Ley de Carrera Sanitaria.
- Se desarrollarán instrumentos para su evaluación objetiva.

Movilidad Horizontal

Clasificación de Puestos

FUNCIONES

Directivo

Ejecutivo

Operativo

NATURALEZA

Administrativo

Asistencial

FESP

Servicios Generales

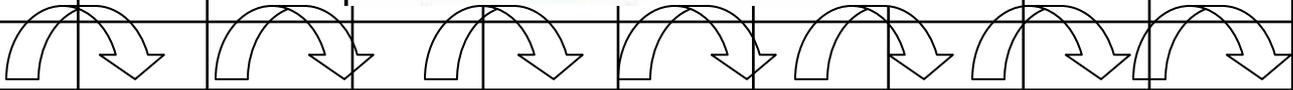
Descripción y Valoración de los Puestos teniendo en cuenta las características de organización y modalidad de trabajo del Sector Público de la Salud

Promoción

10 CLASES – PERIODO CADA 3 AÑOS = 30 AÑOS

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DIRECTIVO	22									
	13									
EJECUTIVO	12									
	7									
OPERATIVO	6									
	1									

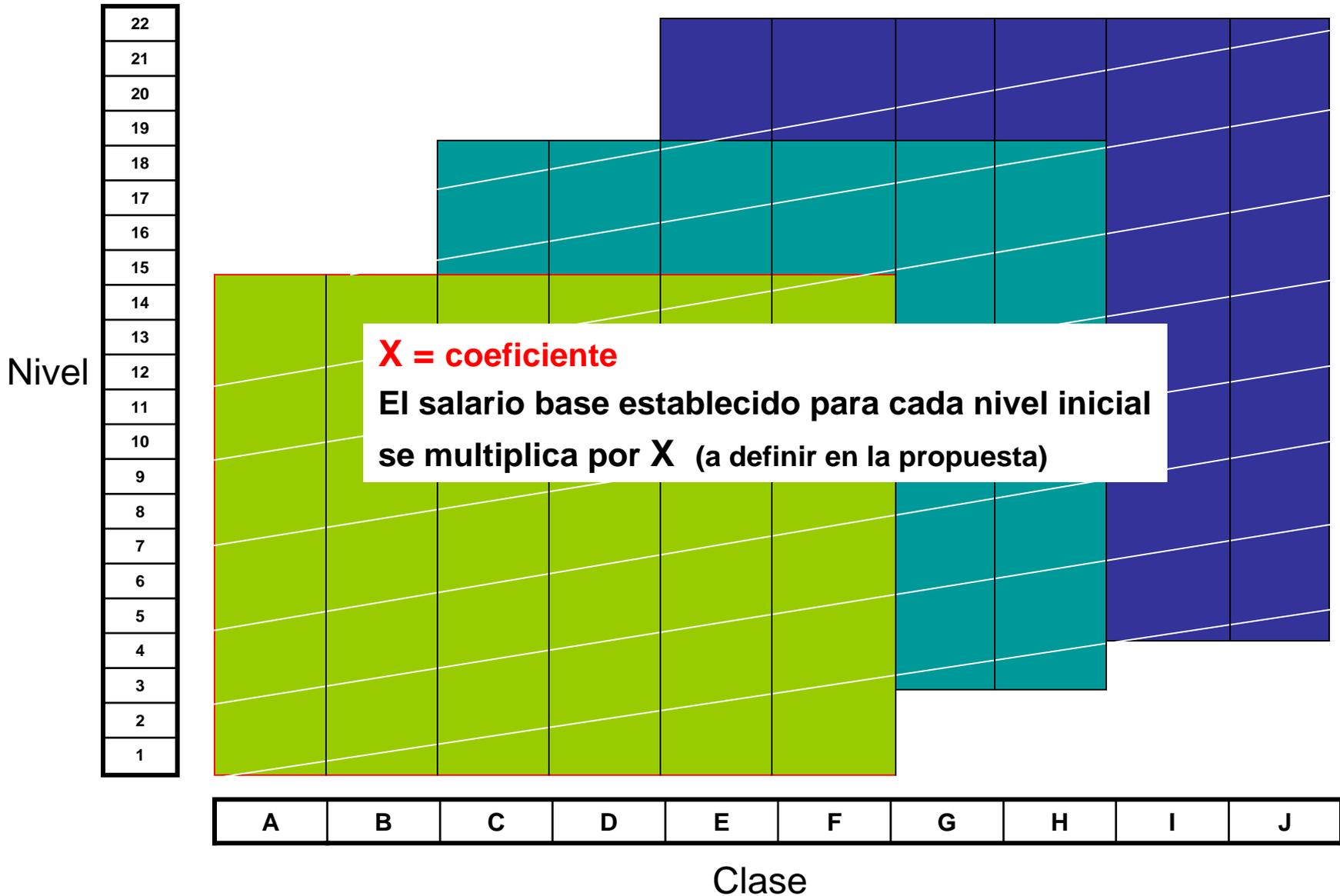


Escalafón de MÉRITOS



1. Capacitación y Desarrollo Científico
2. Evaluación del Desempeño
3. Experiencia en el puesto

Tabla Salarial



Política Retributiva

Retribuciones FIJAS

Retribución a Personal Transitorio

Retribución a Personal de Proyecto

- Sueldo base
- Complemento de antigüedad (a miembros de carrera)

Incentivos:

- Económicos
 - asociados al desempeño
 - por experiencia
 - basadas en calificación académica
- Laborales y profesionales
 - Facilidades de estudios de postgrado y doctorados
 - Becas de desarrollo profesional.
 - Reconocimiento a la investigación y a la docencia.
- Reconocimiento social
 - Valores altruistas
 - Servicio público en situaciones cotidianas y en emergencias.
 - Ejemplaridad en el desempeño de sus labores

Gestión y Evaluación del Desempeño

- **INDIVIDUAL**

- **EQUIPO**

- **INSTITUCIONAL**

- **Compromiso de gestión y Acuerdos de Gestión Internos**

- **Cumplimiento de metas**

- **Competencias laboral**



Certificación

- El Ministerio de Salud con la participación de las asociaciones científicas de profesionales, asegura que el miembro de la carrera, posee conocimientos, habilidades y actitudes propias para la prestación del servicio

Reconocimiento a las Capacidades Científico Técnicas

- El Ministerio de Salud valida todos los certificados, reconocimientos diplomas y constancias de capacitación y desarrollo científico de los miembros de la carrera a fin de acreditar los mismos para poder optar a las promociones a que se refiere la presente Ley, con lo cual se da fe que el miembro de la carrera mantiene actualizado sus conocimientos y ha desarrollado habilidades y actitudes

Instancias

- **Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria**
- **Comisiones de Carrera Sanitaria en los niveles:**
 - Regional, SILAIS, Municipios, Hospitales.
- **Principales funciones:**
 - Aplicación y desarrollo de la Carrera Sanitaria
 - Órganos de apelación

Egreso

La terminación de la relación laboral será objeto de reglamentación específica

Causales de termino de la relación laboral:

- **Renuncia**
- **Despido**
- **Inhabilitación**
- **Jubilación**
- **Invalidez permanente**
- **Fallecimiento**

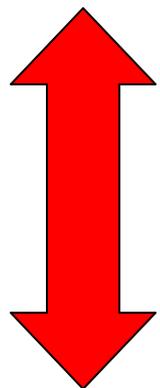
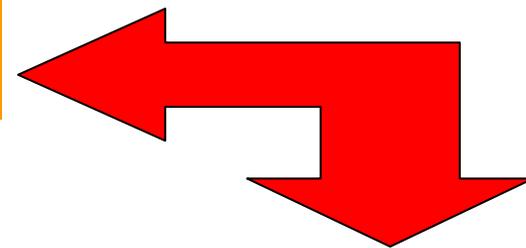
Disposiciones Transitorias

Mientras dure el proceso de transición e implementación cada miembro de la Carrera Sanitaria seguirá ocupando su puesto de trabajo y serán garantizados sus derechos adquiridos en cada caso

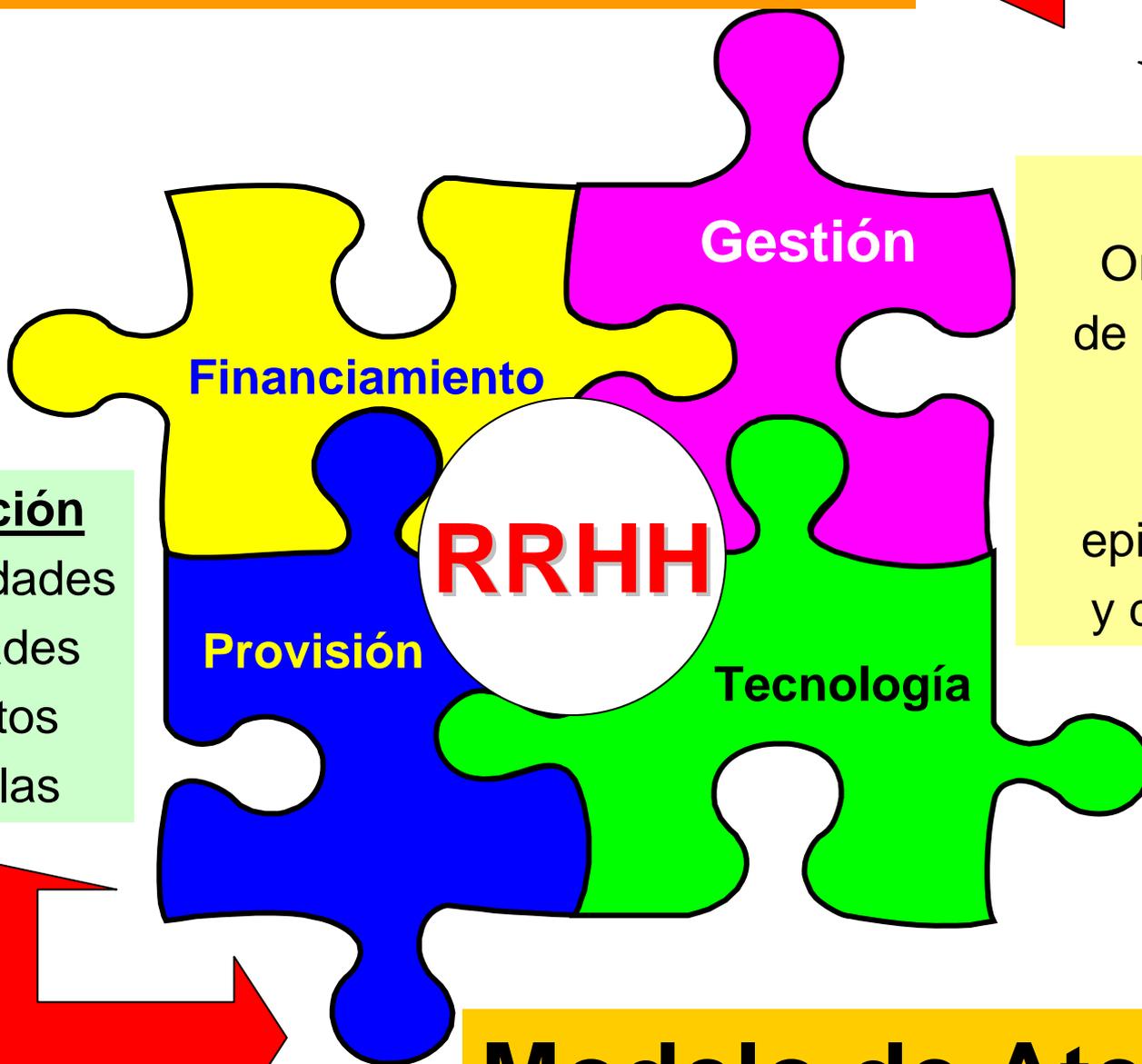
Disposiciones Transitorias

- **Se iniciará un proceso de acreditación a la Carrera con el actual personal activo.**
 - Se dará plazo de 3 años para quienes no cumplan requisitos.**
 - Se dará oportunidad de concursar a plazas adecuadas al perfil de los que aún después de 3 años no cumplan.**
- **Vigentes Reglamentos y normativas mientras no se publique Reglamento de la Ley.**
- **Convenio Colectivo y acuerdos laborales vigentes.**

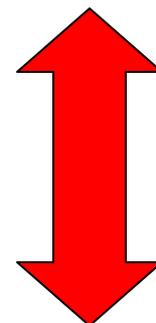
Política Nacional de Salud



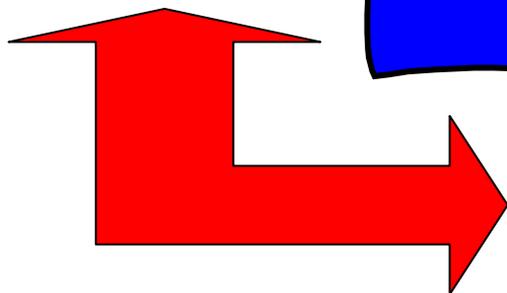
Educación
Universidades
Facultades
Institutos
Escuelas



Trabajo
Organización
de los Servicios
de Salud
Perfil
epidemiológico
y demográfico



Modelo de Atención



Normas complementarias pendientes

1. Estructura de cargos, diseño de perfiles y competencias
2. Política retributiva y procedimientos para la aplicación de incentivos
3. Procedimientos para la Regulación y Reconocimientos de las Capacidades Científico Técnicas
4. Dotación de RRHH de acuerdo al MAIS
5. Instrumentos para evaluar el desempeño

