

6.2 MATRIZ DE SITUACIÓN Y ÁREAS TÉCNICAS INCLUIDAS EN LOS PROCESOS DE CARRERA SANITARIA																	
CAMPO	GUAY	ECUADOR	COLOMBIA	PERU	BOLIVIA	CHILE	PARAGUAY	CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES	URUGUAY	BRASIL	NICARAGUA	REPÚBLICA DOMINICANA	HONDURAS	GUATEMALA	PANAMÁ	MÉXICO	
La carrera administrativa y sanitaria	Situación del proceso de construcción de la carrera sanitaria	• Existe una Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa (LUSCCA) • La carrera administrativa cubre al personal profesional del país. • Existen Anteproyectos Ley Orgánica de Carrera Sanitaria	• La carrera administrativa se aplica a los funcionarios del Estado e incluye al personal de salud de las instituciones públicas prestadoras de servicios de salud • No existe carrera sanitaria • Existe un Proyecto de Ley de Recursos Humanos en Salud en proceso de aprobación	• La carrera administrativa incluye al personal de salud • Existe norma de carrera sanitaria específica para médicos, cirujanos, enfermeras, obstetras, chuscos dentistas, químicos farmacéuticos, tec. médicos	• Existe Estatuto del Funcionario Público • Existe el Estatuto del Trabajador de la Salud	• Existe una carrera funcionaria de profesionales • Existe un proyecto de Ley de Carrera Funcionaria para Profesionales de la Salud	• Anteproyecto de Ley de Carrera para el personal sanitario. Aun no ha sido presentado en el Senado para su aprobación.	• Existe una Ley de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad de Buenos Aires • Existe un proyecto de Ley de Carrera Profesional de la Salud	• No existe carrera sanitaria • Existe anteproyecto de Estatuto del Trabajador de la Salud como propuesta de contenido de una primera Ley marco	• No se tiene carrera sanitaria • Existen directrices para el desarrollo de la carrera estudiantil	• Existe una Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, marco de referencia para la Ley de Carrera Sanitaria	• La carrera administrativa incluye al personal de salud • Se identifica como una necesidad lograr una ley de carrera sanitaria • Se dispone de algunos instrumentos legales para iniciar el desarrollo de la carrera sanitaria y se ejecutan acciones que son pre-requisitos para su implementación, tales como reestructuración de los cargos, de las unidades de RH, sistema de contribución, evaluación y creación de una comisión de RH.	• La carrera administrativa incluye al personal de salud • La carrera administrativa incluye al personal de salud • No está debidamente reglamentada	• La ley regula el servicio civil • La carrera administrativa incluye al personal de salud	• No existe actualmente carrera sanitaria ni administrativa • Carrera Sanitaria en proceso de elaboración	• La ley de carrera administrativa • No está debidamente reglamentada	• La carrera administrativa incluye al personal de salud
	Institucionalidad	SENESRE tiene a cargo la carrera administrativa	Departamento administrativo de la función pública tiene a cargo la carrera administrativa	N.R.	R.M. 0476 y R.M. 0908	N.R.	N.R.	N.R.	Secretaría de salud	Ministerio de Salud	N.R.	N.R.	• ONAP para la carrera administrativa • MSPAS para la carrera sanitaria	N.R.	Ministerio de la Salud Pública	N.R.	Secretaría de la Función Pública, Consejo Consultivo y Comités Técnicos de Profesionalización y Selección de las Dependencias
Ambito	Nacional Territorial Institucional Institucional	Nacional	Nacional	Nacional	Nacional e institucional	Nacional	Nacional	Provincial	Nacional	Nacional estatal	Nacional	Nacional	Nacional	Institucional	Nacional	Nacional: dependencias federales	
	• Conflicto laboral • Iniciativa gubernamental • Iniciativa institucional • Otro	Ley de Carrera Sanitaria responde a: • Conflicto laboral • Iniciativa gubernamental • Iniciativa del COMARHUS	Ley de RHs responde a una iniciativa gubernamental y legislativa	• Conflicto laboral • Iniciativa gubernamental e institucional • Interés de participación de categorías profesionales	Iniciativa institucional	Iniciativa gubernamental	Iniciativa institucional	N.R.	Iniciativa gubernamental	Iniciativa gubernamental	Conflicto laboral	• Conflicto laboral • Iniciativa gubernamental • Iniciativa institucional	Conflicto laboral	Iniciativa gubernamental	Conflicto laboral	Iniciativa gubernamental	Iniciativa gubernamental
Instrumento	• Ley • Decreto • Otro	• Anteproyecto de Ley de Carrera Sanitaria a ser aprobada por el Legislativo	• Ley 909 de 2004 y Decretos Reglamentarios: carrera administrativa • Ley de Recursos Humanos en proceso de reglamentación	• Leyes de carrera sanitaria (específicas) • Decreto Supremo reglamenta la carrera sanitaria	Ley 2027 R.M. 0908 R.M. 0476 del 27.07.04 con reglamento	N.R.	Ley	Ley	Directrices	Ley	Decreto	Decreto	Decreto	Se adelantará el decreto. La norma no está reglamentada	• Ley N° 9 del 20 de junio del 1994 • Decreto No. 222 (del 12 septiembre del 1997) • Otro: Resolución Administrativa N° 26 (Reglamento Interno)	Ley y decreto	
	Cargos de aplicación	• Personal "de blanco" u otra definición administrativa que presta el servicio de salud • Directores o personal de confianza Administrativos, técnicos, residentes clínicos • Personal excluido	• Incluye todo el personal de salud, los cubiertos por el régimen de contribución y por el Régimen de Trabajo • Propone la incorporación voluntaria de trabajadores a la carrera sanitaria	• Carrera administrativa incluye a todo el personal vinculado a la institución • Incluye al personal de confianza que tiene su libre nombramiento y remoción • Carrera sanitaria plantea inclusión de personal de blanco	• Incluye a todo el personal, no hay exclusiones • Se aplica al personal de confianza, administrativo, técnico, residentes clínicos	Incluye al personal de blanco, jefes de unidad, administrativos y técnicos	Incluye al personal que labora en los servicios de salud	Incluye al personal de blanco del MSPES Además de estar en consonancia con la propuesta de modelo de gestión y administración de los recursos humanos del MSPES	• Incluye solo a profesionales. El resto del personal está Adscrito a la carrera administrativa • No incluye residentes por considerarse actividad de formación • Contada en la práctica asistencial hospitalaria	Todo el personal: público y privado (contratado)	Incluye a todo el personal del SUS: público y privado (contratado)	Todo el personal, excepto personal de confianza, proyectos y contratados	• Están incluidos: el personal de los servicios de salud, puestos directivos, de jefatura y técnicos profesionales, técnicos y auxiliares de salud. • Incluye al personal de confianza, residentes clínicos • Incluye al personal administrativo pero estos están incluidos en el servicio civil y carrera administrativa	Señaladores públicos	N.R.	Incluye: • Directores o personal de confianza • Administrativos • Técnicos	
Función, entes	Enfasis Regulación Gestión de recursos humanos Herramientas de desarrollo organizacional	• Regulación • Gestión de la práctica de los RHs	• La carrera administrativa hace énfasis en la regulación y gestión de los RHs (selección, reclutamiento, capacitación y evaluación) • La carrera sanitaria hace énfasis en la regulación de la formación, del ejercicio profesional (vigilancia y control) y del desempeño	• Se aplica en otras instituciones públicas	An 3 de R.M. 0476 y 0908	No	N.R.	N.R.	N.R.	N.R.	N.R.	Se propone que sea adoptada voluntariamente por las demás instituciones del sector	N.R.	No	N.R.	Dependencias federales y órganos desconcentrados	
	Relación con política de salud Modelo de prestación de servicios Enfasis en convenios de gestión o condiciones contractuales para la prestación de servicios Otro	• Enlaces en condiciones contractuales y de desempeño (LUSCCA) • Enlaces en convenios de gestión o condiciones contractuales para la prestación de servicios • Otro	• Enlaces en condiciones contractuales y de desempeño (LUSCCA) • Enlaces en convenios de gestión o condiciones contractuales para la prestación de servicios • Otro	• Es base de referencia para la formulación de la política de salud • No se relaciona al modelo de prestación de servicios • No es referencia legal para los convenios de gestión, pero es la base de los convenios contractuales para la prestación de servicios	• Es base de referencia para la formulación de la política de salud • No es referencia legal para los convenios de gestión, pero es la base de los convenios contractuales para la prestación de servicios	Tiene relación con el modelo de prestación de servicios	• Se centra en el ámbito administrativo	Se ajusta al modelo de atención del MSPES Además de estar en consonancia con la propuesta de modelo de gestión y administración de los recursos humanos del MSPES	• Tiene relación con modelo de prestación de servicios	• Tiene relación con modelo de salud	• Relación con modelo de prestación de servicios, con énfasis en el sistema de salud comunitaria	• Establece la vinculación con el Modelo de Atención Integral de Salud (MAIS) • Movilidad entre redes, énfasis en modelo de atención integral y organización de trabajo en redes	• No tiene relación con el modelo de atención	Tendrá relación con modelo de prestación y gestión	N.R.	• Relación con modelo de prestación de servicios	
Reclutamiento	• Requisitos • Criterios • Convocatoria	• La carrera sanitaria propone reclutamiento sobre la base de perfiles que respondan a competencias y requerimientos científicos, utilizando instrumentos para distribución equitativa e indicadores de productividad	• La carrera administrativa define requisitos, criterios y mecanismos de convocatoria • No está expreso en el proyecto de ley de recursos humanos en salud	• Establece requisitos, criterios y reglas para la convocatoria • Examen de competencia del Colegio Médico de Bolivia • Convocatorias públicas y procesos de contratación	• Reglamento de concurso de mérito • Examen de competencia del Colegio Médico de Bolivia • Convocatorias públicas y procesos de contratación	N.R.	Se define mecanismo de ingreso a la carrera sanitaria. (más detalles observar propuesta modelo de gestión y administración RH-H)	• Ingreso por concursos públicos	Define mecanismos de reclutamiento	N.R.	N.R.	Define requisitos para el ingreso • Requisitos • Criterios • Convocatoria • Reclutamiento por llamado abierto pero con formas flexibles	Incluye: • Requisitos • Criterios • Convocatoria	Define requisitos, criterios y convocatoria	Manual de clases ocupacional y clasificación	• Define requisitos legales, de escolaridad y capacitación) • Por convocatorias pública	
	Mecanismos de Selección	• Pisos asignados a los diferentes componentes • Concursos • Análisis hojas de vida • Entrevistas • Otro	• La carrera administrativa actualmente toma en cuenta concursos y hojas de vida • Concursos • Análisis de la carrera sanitaria sujetos a reglamentación • La carrera sanitaria plantea mecanismos de selección y racionalización del recurso	• La carrera administrativa define los mecanismos de selección: • Concursos incluyen análisis de hoja de vida, pruebas, entrevistas • Mecanismos de selección de la carrera sanitaria sujetos a reglamentación • No está expreso en el proyecto de ley de recursos humanos en salud	• Establece piso asignados a los diferentes componentes • Establece la obligatoriedad de concursos • Establece como requisito el análisis de hoja de vida • Establece como un factor de selección complementario las entrevistas • Para cargos manuales establece criterios de evaluación	• Pisos asignados a los diferentes componentes • Concursos • Análisis de hojas de vida • Entrevistas	• Selección técnica y concursos públicos a nivel nacional • Concursos internos: se consideran los siguientes factores: • Capacitación, evaluación de desempeño, experiencia calificada, aptitud para el cargo	Se contemplan concursos, pesos asignados según categorías, rangos, etc. (más detalles observar RH-H)	Define mecanismos de selección	Define el concurso público como único medio de acceso	Incluye: • Concursos, análisis de hojas de vida y entrevistas • Planes mecanismos de selección basados en: • Criterios laborales • Requisitos de los candidatos • Concursos • Sistema de evaluación de competencias • Comisión de evaluación	Concursos	N.R.	• Pruebas psicológicas y exámenes escritos	• Concursos • Análisis de hojas de vida • Entrevistas		
Composición del escalafón	• Agrupamiento • Capacitación/bandas/bandos según nivel profesional, según función, entre otros y los niveles de ingreso • Cargos • Salarios	• Escalafón en la carrera sanitaria sujeto a reglamentación • La carrera administrativa establece categorías según función	• Agrupa los cargos en: niveles jerárquicos (asesor, profesional, técnico y auxiliar) y a su vez estos niveles se dividen en grados jerárquicos de acuerdo a la formación y experiencia	• Agrupa cargos similares por grupos ocupacionales (según especialidades, nivel profesional, función, entre otros) y según nivel profesional (especialista, manejo médico, medio y operativo) • Establece salarios diferenciados	• Agrupamiento de categorías • Según su función (administrativa y asistencial) • Según nivel profesional (especialista, manejo médico, operativo) • El escalafón está previsto y se compone de categorías de cargos, en función al nivel y antigüedad	Categorías: 5 bandas anchas según nivel profesional (directores, profesionales, técnicos, administrativos, auxiliares)	• Agrupamiento por especialidad y función (relacionado a organización del trabajo: atención primaria de la salud, hospitales, alta complejidad, emergencias, conducción y gestión de políticas de salud, investigación)	Define un escalafón. Los niveles de complejidad están definidos por: • La descripción del cargo • La experiencia • Desempeño • Nivel de responsabilidad	• Agrupamiento por cargos (especialista en salud, asistente técnico en salud, auxiliar en salud y clases (según nivel profesional)	Categorización de puestos: • Por función: directivos, ejecutivos y operativos. • Por especialidad: administrativos, asistenciales, FESJ servicios de apoyo o generales	• Composición del escalafón: requiere el desarrollo de una norma complementaria por separado del reglamento • Por función: requiere una norma por separado • Salarios: requiere una norma por separado • Incluye un mecanismo de planificación de recursos humanos y plantas: • Grupos ocupacionales • Mapa de puestos • Categoriza los puestos en tres: directivos, jefaturas y técnicos. Dentro de perfiles y competencias: será posterior (clasificación)	Clases, categorías, bandas: • Según especialidades • Según nivel profesional • Según función	Clases, categorías, salarios	• No existe escalafón	N.R.		
	Componentes de la remuneración (salario base, salario variable, incentivos, beneficios, etc)	• Carrera sanitaria propone salario base y un salario variable basado en incentivos y componentes salariales de acuerdo a productividad, área geográfica y trabajo peligroso • La carrera administrativa considera adems salario base con complementos salariales por ubicación y peligrosidad de trabajo. No considera incentivos	• Remuneración permanente mensual base, remuneración variable, incentivos y beneficios	• Salario base • Define la forma de determinación de la estructura salarial • Define emblemas según nivel inicial y nivel de avance horaria	Componentes de la remuneración: • Remuneración base fija: una escala de sueldos con 30 niveles • Remuneración variable: en función del desempeño individual y colectivo, antigüedad (frente), experiencia calificada y el cumplimiento de metas • Remuneración transitoria: asociada a características especiales del cargo (condiciones y lugares de trabajo, etc) • Bonificación por mérito para las personas con requisitos de edad para jubilarse. Variable de acuerdo a antigüedad y con tope	• Se contemplará en una política de salarios del MSPES, dentro del contenido de la carrera sanitaria • Estructura del escalafón salarial • Movilidad vertical: según nivel profesional (universitario, técnico, auxiliar, básico) • Movilidad horizontal: depende de evaluación de desempeño, con evaluaciones cada 6 años y requisitos. Sistema de desarrollo horizontal compuesto de 5 escalafones	• Movilidad horizontal: El categorías según nivel profesional: Promoción cada cuatro años. Ligada a evaluación de desempeño (bi-anual) y capacitación • Movilidad vertical: cobertura de cargos de estructura, según nivel de responsabilidad • Entre agrupamientos: 7 niveles en cada agrupamiento	Sistema de remuneración se agrupa de acuerdo: • Al cargo: conforma salario base • Al desarrollo del cargo específico: conforma las compensaciones • A la persona: Incentivos. Considera capacitación, desempeño en el puesto, mayor dedicación horaria	• Estructura de salarios • Movilidad horizontal: por evaluación de desempeño • Movilidad vertical: por experiencia, formación y capacitación	• Política retributiva vinculada a: • Evaluación de desempeño • Mérito por capacidades • Retribución diferenciada por: • Ubicación geográfica • Tipo de servicios • Riego laboral • Composición • Asignación fija por la complejidad del puesto • Retribuciones variables e incentivos: según condiciones de trabajo • Pago por antigüedad	Sistema retributivo vinculado a: • Características del puesto de trabajo • Desempeño en el puesto de trabajo • Retribución diferenciada por: • Sueldo base • Pago de bonificación • Pago por servicios extraordinarios • Incentivos (por puesto de trabajo, obtención del desempeño, desarrollo profesional, logro de metas y la obtención de resultados, prestación de servicios fuera del horario ordinario, docencia, investigación, antigüedad)	N.R.	Salario base	N.R.	N.R.		
Dinámica	• Flexibilidad • Estabilidad laboral • Movilidad • Vertical • Horizontal	Ni la carrera administrativa o sanitaria consideran flexibilidad	La carrera sanitaria propone estabilidad laboral	La carrera administrativa define los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gracia pública, entre ellos la estabilidad laboral	• No se orienta a la flexibilidad laboral	N.R.	N.R.	N.R.	N.R.	N.R.	N.R.	N.R.	No	N.R.	No	N.R.	N.R.
	Relación y movilidad entre carreras administrativas y sanitarias	Se propone que el personal que actualmente se encuentra bajo la carrera administrativa y Código de Trabajo pueda movilizarse voluntariamente a la carrera sanitaria	La posibilidad de movilidad temporal entre el seguro social e instituciones del sector público se da por la figura de comisión de funciones	Relación y movilidad entre el sistema público, el seguro social (si aplica) y el sistema privado	Es complementaria la relación y movilidad entre CA y CS	N.R.	N.R.	N.R.	N.R.	Busca la aplicación a todas las instituciones prestadoras de salud	N.R.	No	SI	N.R.	N.R.	N.R.	
Desarrollo del recurso humano	• Criterios de promoción (vertical u horizontal) • Capacitación • Evaluación del desempeño	• La carrera sanitaria propone un mecanismo de promoción • La carrera administrativa propone un mecanismo de promoción • Evaluación del desempeño	• Mérito, según su cual ingreso a los cargos de carrera administrativa • Promoción vertical y la permanencia estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos. • La evaluación del desempeño	• Se consideran los criterios de promoción (vertical u horizontal) • Por mérito • La capacitación • La evaluación del desempeño	• Estatuto del Médico, Empleados y de la Carrera Funcionaria, Ley 2027 • Criterios definidos en el reglamento específico del Sistema de Administración del Personal y Estatuto de los Trabajadores de la Salud • Estatuto del trabajador de la salud define movilidad vertical/movilidad horizontal (por evaluación de desempeño y capacitación)	Se plantean mecanismos formales para la acreditación como requisito para la promoción • Acreditación de competencias y concursos internos • Define evaluación de competencias y cumplimiento de metas acordadas - individuales y colectivas	Certificación Re-certificación periódica como mecanismo de desarrollo personal	No plantea	Programa Nacional de Calificación	• Examen de movilidad. • Movilidad vertical: ascensos • Movilidad horizontal: desarrollo personal y profesional • Criterios de promoción: • Experiencia • Evaluación de desempeño • Capacitación y desarrollo científico	• Criterios de promoción por movilidad vertical y horizontal • Por mérito • Movilidad horizontal • Evaluación del desempeño • Plantea posibilidades de pericia de nivel • Movilidad vertical por nivel de responsabilidad • Movilidad horizontal: 5 niveles. Es de carácter voluntario. Se accede mediante la certificación del perfeccionamiento de las competencias profesionales, tiempo de trabajo, cumplimiento de objetivos, formación, participación en actividades de inversión	Regula las promociones y ascensos sobre la base de mérito y aptitudes	Mérito, capacitación y evaluación del desempeño	N.R.	Certificación de capacidades		
	• Certificación y re-certificación • Pruebas de competencias • Sistema de créditos y reconocimiento de eventos, foros, simposios, etc. • Otros	Sujeto a reglamentación, pero se considera que lo esencial deberá ser educación continuada y pruebas de competencias	• Certificación se establece en la carrera administrativa • Plantea proceso de expedición y registro de profesionales de la salud por medio de actos administrativos que autorizan su ejercicio • El proyecto de ley de RHs define los criterios, mecanismos, procesos y procedimientos necesarios para la certificación y re-certificación • Por educación continuada, pruebas de competencias y sistema de créditos • Define la instancia del Gobierno nacional responsable de la inspección, vigilancia y control de las funciones asignadas • El proyecto de ley de RHs regula el ejercicio de las profesiones y ocupaciones	• Se considera la certificación y re-certificación • Se toma en cuenta la educación continuada • Sistema de créditos y reconocimiento de eventos, foros, simposios, etc. • Se toma en cuenta la prueba de competencias • Se toma en cuenta la prueba de competencias • Se toma en cuenta la prueba de competencias • La CA y la CS, en su aplicación tiene bastante debilidades	• Por educación continuada • Pruebas de competencias • Sistema de créditos y reconocimiento de eventos, foros, simposios, etc.	Cuenta con un componente por acreditación individual y otro por desempeño colectivo (asociado al cumplimiento anual de metas sanitarias)	En construcción	Suplemento al salario por: • Retribución a cargo • Disponibilidad horaria • Actividad conjunta • Área de urgencia • Turna inalterable • Guardia de sábados y domingo • Inversión de recursos propios • Incentivos para funciones de APS	Evaluaciones de desempeño	• Gratificaciones o adicionales salariales por: • Dedicación exclusiva al SUS • Participación en atención primaria • Puesto de trabajo de difícil acceso • Actividad de alto riesgo • Ejercicio en urgencias o emergencias • Define mecanismos de evaluación de desempeño (criterios cuantitativos y cualitativos) • Incentivos a la dedicación exclusiva al SUS	Proceso de certificación y re-certificación: define un sistema de registro y reconocimiento de capacidades científicas	• Certificación y re-certificación: • Por educación continuada • Por sistema de créditos y reconocimiento de eventos, foros, simposios, etc.	No	N.R.	Define el proceso de certificación de capacidades. Los mecanismos y criterios de evaluación son definidos por los Comités de Profesionalización		
Incentivos	• Criterios para fijar incentivos • Pisos asignados a los diferentes criterios	Incentivos: • Por trabajo de difícil acceso • Por trabajo de alto riesgo • Desempeño • Ubicación geográfica	No se ha trabajado aun sobre los criterios	N.R.	No hay información	N.R.	Incentivos económicos	En construcción	Económicos, en forma de suplementos al salario	• Incentivos económicos, no mixtos	N.R.	No define pesos	N.R.	No	N.R.	N.R.	
	Tipos de incentivos	• Se consideran incentivos económicos y educacionales • Mantenimiento de personal a través de: • Remuneraciones • Compensaciones salariales (lugares de difícil acceso) • Incentivos • Educación permanente • Evaluación del desempeño	El proyecto de Ley de RHs define estímulos e incentivos: • Becas • Incentivos • Incentivos salariales (lugares de difícil acceso) • Educación permanente • Evaluación del desempeño	Plantea incentivo económico pero solo son aplicados los de ampliación de horas de trabajo	N.R.	N.R.	N.R.	N.R.	No se menciona explícitamente	• Incentivos • Económicos: por desempeño, experiencia, basado en calificación académica • Laborales y profesionales • Reconocimiento Social	Económicos Educativos	N.R.	Económicos	N.R.	N.R.		
Vida laboral	• Contratos • Tipos de contratos • Intermedios • Condiciones de estabilidad laboral • Reconocimiento de la autonomía del ejercicio profesional	• La carrera sanitaria propone tipos de contratos (directos o con estabilidad laboral) • Define tipo de contratación, nombramiento, contrato por horas, por tiempo fijo, otros • Reconocimiento de la autonomía del ejercicio profesional	• La carrera administrativa define tipos de contrato: directos e indirectos (mediante cooperativas de trabajadores) • La carrera administrativa plantea condiciones de estabilidad laboral. Trabajadores en la carrera administrativa tienen mayor estabilidad laboral. Trabajadores mediante contratos indirectos tienen mayor estabilidad laboral • La Constitución plantea reconocimiento de la autonomía del ejercicio profesional	• Existen tipos de contratos con relación laboral y los niveles precarios • Contratos intermedios para la contratación de servicios profesionales • Reconoce la autonomía del ejercicio profesional	• Define tipos de contratos, trabajadores permanentes, eventuales • Reconoce la autonomía del ejercicio profesional	N.R.	Establece la carga horaria: la normal de 30 horas semanales	No se menciona explícitamente	N.R.	• Define mecanismos para la formalización de la relación laboral: • Tipos de contratación • Definición de beneficios y obligaciones por tipo de contratación • Regula las condiciones temporales, mecanismos de ingreso • Reconoce la autonomía del ejercicio profesional • Define condiciones de movilidad territorial	• Tipos de contratos: directos (profesional/institucional), intermedios, condiciones de estabilidad laboral • Reconoce la autonomía del ejercicio profesional • Define formas de formalización de la relación laboral • Reconoce la autonomía del ejercicio profesional • Define condiciones de movilidad territorial	• Tipos de contratos: directos (profesional/institucional), intermedios, condiciones de estabilidad laboral • Reconoce la autonomía del ejercicio profesional • Define formas de formalización de la relación laboral • Reconoce la autonomía del ejercicio profesional • Define condiciones de movilidad territorial	• Define jornada laboral mínima de 6 horas diarias y 30 semanales • Reconocimiento de trabajo extra	Plantea carga horaria máxima y mínima	• Carga máxima (H) horas diarias • Tiempo complementario	N.R.	N.R.
	• Salud y seguridad del trabajador • Beneficios adicionales (año sabático, indemnización, seguro de desempleo, otros)	• La carrera sanitaria reconoce derechos a: estabilidad en el trabajo, remuneración justa, condiciones higiénicas de trabajo, formación continua, respeto personal, no discriminación, indemnización. Aspectos específicos serán considerados en el reglamento • Plantea protección de riesgo laborales • Garantía de condiciones adecuadas de vivienda	Seguridad Social incluye salud, pensiones, riesgos profesionales	• Salud y seguridad del trabajador • Considera la protección de Seguridad Social en trabajadores administrativos • Considera los beneficios adicionales (año sabático, indemnización, seguro de desempleo, otros) para el trabajador estable	• Considera la protección de Seguridad Social en trabajadores • Define el caso, vacaciones, licencias	N.R.	N.R.	N.R.	Elaboración de anteproyecto de Ley marco	N.R.	• No incluye salud y seguridad del trabajador • Beneficios adicionales: indemnizaciones en caso de cese sin causa justificadas	Define como beneficios el derecho a la seguridad social	Salud y seguridad del trabajador basados en el esquema de seguridad social	De acuerdo a las disposiciones oficiales de la ley del trabajo y prevision social			
Observaciones	Anteproyecto de Ley	Anteproyecto de Ley	N.R.	N.R.	N.R.	Documento diagnóstico: Carrera Funcionaria Profesionales Ley N° 18.834 Proyecto de ley que modifica el Decreto Ley N° 2.763, de 1979, con la finalidad de establecer una nueva concepción de la autoridad sanitaria de las distintas modalidades de gestión y fortalecer la participación ciudadana	Borrador carrera sanitaria. Ley de la Carrera Sanitaria de los Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud de la República del Paraguay (Julio 2005)	Borrador de carrera de profesionales de la salud - Ciudad Autónoma de Buenos Aires	Borrador de la Ley de Estatuto Único del Trabajador de la Salud	N.R.	N.R.	N.R.	N.R.	• Plan de clasificación que se espera iniciar en enero 2007 • Proyecto de Estatuto Médico en discusión en el Congreso de la República	N.R.	Para información adicional contactar a la Dirección General de Recursos Humanos de la Subsecretaría de Administración y Finanzas de la Secretaría de Salud	
	Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, LOSCCA Reglamento de la LOSCCA, TO Contrafo. Colectivo para personal cubierto por Código de Trabajo del MSP Anteproyecto de Ley de Carrera Sanitaria	Normas: Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios Página Web: Departamento Administrativo de la Función Pública (Servicio Civil): www.dafp.gov.co Comisión Nacional de Servicio Civil: www.cnsc.gov.co Ministerio de Protección Social: www.mproteccionsocial.gov.co Observatorio de RHs de Colombia: www.mproteccionsocial.gov.co/Observatorio Proyecto de Ley de RRHH (abril 2004)	Normas legales y administrativas que regulan el trabajo y de los profesionales de la salud en el Sector Salud	R.M. 0908: Estatuto de los Trabajadores de Salud (Dic. 2000) R.M. 0476 (Julio 2004) Ley 2027: Ley del Estatuto del Funcionario Público (1999)	Documento diagnóstico: Carrera Funcionaria Profesionales Ley N° 18.834 Proyecto de ley que modifica el decreto Ley N° 2.763, de 1979	Borrador carrera sanitaria. Ley de la Carrera Sanitaria de los Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud de la República del Paraguay (Julio 2005)	Borrador de carrera de profesionales de la salud - Ciudad Autónoma de Buenos Aires	Borrador de la Ley de Estatuto Único del Trabajador de la Salud	Principio e Directivas para la Gestión de Trabajo no SUS (NOBRH-SUS) (2005)	Proyecto de Ley de carrera sanitaria y política retributiva	Borrador del Reglamento de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud (Agosto 2004) Ley General de Salud: (artículos 95 y 96) http://www.informarjudicial.com/salud/salud0402-130206ener042006a2004.htm	N.R.	N.R.	N.R.	N.R.	N.R.	Secretaría de la Función Pública Federal www.funcionpublica.gub.mx . En ella están disponibles los documentos que sustentan al Servicio Profesional de Carrera (la ley de reglamento, programas anexos, etc.). En la página de la Secretaría de Salud existe un link con el SPG (www.salud.gub.mx), también se encuentra disponible el reglamento interno
Información disponible	Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, LOSCCA Reglamento de la LOSCCA, TO Contrafo. Colectivo para personal cubierto por Código de Trabajo del MSP Anteproyecto de Ley de Carrera Sanitaria	Normas: Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios Página Web: Departamento Administrativo de la Función Pública (Servicio Civil): www.dafp.gov.co Comisión Nacional de Servicio Civil: www.cnsc.gov.co Ministerio de Protección Social: www.mproteccionsocial.gov.co Observatorio de RHs de Colombia: www.mproteccionsocial.gov.co/Observatorio Proyecto de Ley de RRHH (abril 2004)	Normas legales y administrativas que regulan el trabajo y de los profesionales de la salud en el Sector Salud	R.M. 0908: Estatuto de los Trabajadores de Salud (Dic. 2000) R.M. 0476 (Julio 2004) Ley 2027: Ley del Estatuto del Funcionario Público (1999)	Documento diagnóstico: Carrera Funcionaria Profesionales Ley N° 18.834 Proyecto de ley que modifica el decreto Ley N° 2.763, de 1979	Borrador carrera sanitaria. Ley de la Carrera Sanitaria de los Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud de la República del Paraguay (Julio 2005)	Borrador de carrera de profesionales de la salud - Ciudad Autónoma de Buenos Aires	Borrador de la Ley de Estatuto Único del Trabajador de la Salud	Principio e Directivas para la Gestión de Trabajo no SUS (NOBRH-SUS) (2005)	Proyecto de Ley de carrera sanitaria y política retributiva	Borrador del Reglamento de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud (Agosto 2004) Ley General de Salud: (artículos 95 y 96) http://www.informarjudicial.com/salud/salud0402-130206ener042006a2004.htm	N.R.	N.R.	N.R.	N.R.	N.R.	Secretaría de la Función Pública Federal www.funcionpublica.gub.mx . En ella están disponibles los documentos que sustentan al Servicio Profesional de Carrera (la ley de reglamento, programas anexos, etc.). En la página de la Secretaría de Salud existe un link con el SPG (www.salud.gub.mx), también se encuentra disponible el reglamento interno