



Ministerio de Salud Pública
Dirección General de Recursos Humanos
“Año de La Reactivación Económica Nacional”

Foro Regional
Avances y Tendencias en el Desarrollo de la Carrera Sanitaria
República Dominicana

Introducción

- Al iniciar la actual gestión de gobierno, y bajo los mandatos de la Ley general de Salud 42-01 y la Ley del Sistema Dominicano de Seguridad Social 87-01, las instituciones que integran el Sistema Nacional de Salud, elaboran una agenda en la cual incluyen líneas estratégicas y prioridades para el desarrollo y fortalecimiento del sistema de salud, a fin de satisfacer las necesidades de la población mediante el cumplimiento al derecho de la Salud.
- La agenda estratégica contiene un conjunto de actividades y resultados a lograr para el fortalecimiento de la gestión y el desarrollo de los recursos humanos; dos de los principales resultados esperados son la implementación de la Carrera Administrativa y Carrera Sanitaria.
- En la actualidad la República Dominicana cuenta con la Carrera Administrativa amparada en la Ley 41-08 de Función Pública, la cual rige las relaciones laborales de los funcionarios/as de las instituciones del Gobierno Central.
- La relevancia del tema de carrera Sanitaria está relacionada con las condiciones de los trabajadores del sector de la salud y su impacto en la calidad de la atención y la conflictividad laboral. Es una herramienta de política y gestión y debe ser desarrollada en el marco de la política de salud y el modelo de atención.
- La Carrera Sanitaria constituye un medio para ordenar el accionar, la labor y /o el trabajo de los recursos humanos en salud y expresa intereses de diferentes actores. Tomando en cuenta la necesidad de disponer de un instrumento de mayor fuerza jurídica, con más coherencia técnica y sin contradicciones con otras normativas vigentes.

1. Las condiciones de la gestión del trabajo en el ámbito nacional (condiciones de contratación, negociación y conflicto, salud de los trabajadores).

Gestión de los recursos humanos y condiciones de empleo:

En el país se observan avances significativos en el sector salud, en la gestión y condiciones de empleo. Se han priorizado las iniciativas: Plan Decenal de Salud y Plan de la Década de RRHH 2006-2015.

En los últimos 5 años se han incrementado los incentivos relacionados con riesgos del trabajo, distancia, antigüedad y por la revisión y reclasificación de cargos en el Ministerio de Salud, con el apoyo del Ministerio de Administración Pública.

La ley de Función Pública (41-08) y que crea el Ministerio de Administración Pública, establece en su Art. 33 que las condiciones generales de ingreso al servicio público son las siguientes:

1. Ser dominicano
2. Estar en pleno goce de los derechos civiles y políticos
3. Estar en buenas condiciones de salud física y mental para desempeñar el cargo
4. Demostrar capacidad o idoneidad para el buen desempeño del cargo mediante los sistemas de selección que se establezcan según la clase de cargo a ocupar..
5. No estar incurso en el régimen de incompatibilidades
6. No encontrarse inhabilitado:
 - a) Por destitución de un cargo público debido a la comisión de una falta de tercer grado conforme a lo establecido en el régimen ético y disciplinario
 - b) Por haber sido sancionado por sentencia judicial de conformidad con la legislación penal vigente
 - c) Por haber intentado ingresar o haber ingresado al servicio público mediante actuaciones fraudulentas
 - d) Tener la edad constitucional o legalmente exigida
 - e) Ser nombrado o contratado por autoridad competente, juramentarse en los casos previstos en el ordenamiento jurídico y tomar posesión del cargo conforme a lo dispuesto por la Constitución y la leyes de la República

La ley establece que la jornada semanal de trabajo no será inferior a treinta (30) horas ni superior a cuarenta horas semanales, salvo situaciones especiales e intereses en la administración. Establece que el Servidor público tiene derecho, después de un trabajo continuo de un (1) año, al disfrute de vacaciones anuales remuneradas, de conformidad con lo siguiente:

- 1.- De 1 a 5 años, 15 días laborales
- 2.- De más de 5 años hasta 10 años, 20 días laborales
- 3.- Más de 10 años y hasta 15 años, 25 días laborales
- 4.- Más de 15 años, 30 días laborales

La selección de los candidatos a los cargos administrativos se realiza por medio de concurso de oposición tanto en la Sede Central como en los establecimientos de salud y los servicios regionales, las demás etapas del proceso técnico administrativo, se realizan en el nivel central, hasta tanto concluya la transferencia de esta competencia a los SRS.

Negociaciones y acuerdos recientes se destacan:

En mayo del 2010 el gobierno y los gremios del sector salud firmaron un acuerdo armonioso que se enmarca dentro del proceso de avance y desarrollo de la Carrera Sanitaria.

Este acuerdo busca el establecimiento de un nuevo modelo de organización y gestión de los servicios públicos de salud que redundará en una mejor calidad y satisfacción de los pacientes y de la población en sentido general.

Entre los acuerdos debemos destacar:

- Un incremento salarial del 30% para el 2010 y 2011
- Los galenos que prestan servicios en dos o más establecimientos de salud del Estado, podrán optar por prestar sus servicios en una sola institución, asegurándole su salario, debidamente incrementado, pero sujetos a una jornada diaria de seis horas continuas
- Se está auditando los recursos humanos en todos los establecimientos públicos del sector salud con la finalidad de determinar una mejor gestión y reorganización de los servicios de salud
- El reordenamiento y reubicación del personal médico en función de las necesidades del Sistema Nacional de Salud, procurando clarificar las nóminas de los establecimientos, la prestación de servicios en un solo establecimiento público de salud y equilibrando el recurso humano donde se requiera, todo de conformidad a lo que dispongan la constitución y las leyes
- Impulso de la medicina familiar y de un modelo de atención basado en el fortalecimiento del primer nivel de atención o atención primaria
- Establecimiento de la red única de salud estatal, aplicándose como plan piloto en dos regiones de salud
- Para estos acuerdos y otros se creó una comisión mixta de seguimiento, revisión y supervisión

El gobierno dominicano conjuntamente con los recursos humanos del sector salud, están consciente de la necesidad de ofrecer mejores servicios en los establecimientos de salud del Estado, y por tales fines aúnan esfuerzos para la aplicación de la Red única Pública de Salud, del fortalecimiento del primer nivel de atención y del establecimiento de la Carrera Sanitaria.

Conflictos: Gobernabilidad y conflictividad en el Sector Salud:

En 1905 se forman algunas organizaciones de trabajadores, pero en el área de la salud se forma en 1891 la Asociación Médica Dominicana, hoy Colegio Médico Dominicano.

La mayoría de los profesionales y técnicos de la salud están organizados en Colegio Médico, Asociación Dominicana de Enfermeras Graduadas, sindicatos de auxiliares y técnicos de enfermería, Agrupación médica de seguros sociales y en sociedades especializada.

Del 2003 al 2008 se han presentado alrededor de 37 demandas dentro sector salud, entre las que podemos citar: Aumento salarial de un 100%, Transporte pago de incentivos, Cambio de Designación de las auxiliares profesionalizadas, Rechazo a un proyecto de Ley que entregaría a los hospitales a patronatos, entre otras.

Salud de los trabajadores:

En la nueva estructura de Recursos Humanos se contempló el área de Salud e Higiene Laboral, y en el año 2008 se crea la Sección de Salud y Seguridad Laboral que tiene como objetivo general promover y proteger la salud y seguridad laboral del personal y minimizar los factores de riesgos presentes en las áreas de trabajo.

Se ha elaborado una propuesta de “Programa de Prevención de Riesgos”, la que incluye la formación de un Comité de Salud y Seguridad Laboral. También existe una propuesta de “Políticas de Salud y Seguridad en el trabajo”, orientada a la prevención de los factores de riesgos de los trabajadores de la salud.

2. El proceso de construcción y negociación de la propuesta de carrera sanitaria.

Antecedentes:

Al finalizar el año 2007, la Dirección General de Recursos Humanos, del Ministerio de Salud Pública, con un grupo de instituciones nacionales e internacionales, desarrolló el **Foro “Tendencias y Desafíos en la Definición e Implementación de la Carrera Sanitaria”**. A este foro fueron convocados múltiples actores claves representantes de instituciones de formación, servicios, colegios profesionales, asociaciones, gremios de profesionales y técnicos que trabajan en el sector de la salud.

Coherente con las iniciativas, propuestas y compromisos de esta gestión de gobierno, sustentada en Leyes y Reglamentos para la Reforma del Sector Salud, la Agenda Estratégica del Sector Salud, el Plan Decenal de Salud y el Plan Estratégico de la Dirección General de Recursos Humanos.

En ese evento se logró ampliar la discusión y relevar nuevos elementos esenciales para la elaboración de una propuesta de ley de Carrera Sanitaria en el país, en la continuación del proceso iniciado a través de talleres, consultas a informantes claves

nacionales y consultorías de expertos internacionales. Amplios sectores de la sociedad dominicana han identificado como una necesidad impostergable continuar en la profesionalización de la gestión de recursos humanos salud y para ello la Carrera Sanitaria se convertiría en una herramienta de política y gestión

El Plan Decenal de Salud 2006- 2015 (PLANDES), responde a un mandato de la Ley General de Salud (42-01), en su artículo 8, como parte de las funciones de Rectoría del Sistema nacional de Salud, ejercidas por el Ministerio de Salud Publica.

Los objetivos Estratégicos Transversales de PLANDES, se corresponden con el compromiso de asegurar la mayor participación social, de transversalizar el enfoque de género, de desarrollar los principales sistemas de información, y de desarrollar los Recursos Humanos, en el Sistema Nacional de Salud, constituyendo parte de procesos que son indispensables para asegurar la mayor eficiencia e impacto del Sistema.

Dentro de estos objetivos estratégicos transversales, están contemplados los relativos al desarrollo de los recursos humanos y la carrera sanitaria, donde se citan:

Objetivos:

- a) Desarrollar la carrera sanitaria y administración en el Sistema Nacional de Salud.
- b) Desarrollar la planificación y gestión estratégica de los recursos humanos en salud.

Entendiendo que es necesario un marco regulador coherente, integral y con suficiente fuerza legal, a fin de reducir efectivamente los altos niveles de conflictividad en el sector, superar las crisis laborales constantes y las respuestas reactivas a las mismas.

Tomando como punto de partida el Plan Estratégico de Recursos Humanos, se elaboró el Plan para la década de Recursos Humanos en Salud 2006-2015, creando la Comisión Nacional de Recursos Humanos, con carácter intersectorial y multidisciplinario a fin de promover el dialogo y la concertación entre los distintos actores claves del campo de RRHH en salud. Dicha comisión estaba integrada por representantes de las diferentes universidades, Colegio Medico Dominicano (CMD), Ministerio de Administración Pública (MAP), Organización Panamericana de la Salud (OPS), Comisión Ejecutiva para la Reforma del Sector Salud (CERSS), entre otras.

Los contenidos del Plan de la Década de RRHH, están incorporados en el Plan Decenal de Salud (PLANDES), a fin de que fuesen articulados con las demás acciones y decisiones estratégicas en el sistema de salud.

El Plan de la década de RRHH 2006-2015, plantea como Visión de Recursos Humanos al año 2015:

Sistema Nacional de Salud, dispone y aplica política, normas y estrategias de gestión y desarrollo del talento humano, alineados a los objetivos del sistema de salud y orientadas al fortalecimiento del liderazgo y el desempeño de las instituciones, como forma de garantizar la entrega de servicios y atenciones de salud con calidad, equidad y eficacia a los ciudadanos/as y el respeto a los derechos de los trabajadores del sistema de salud.

Valorando esta visión, se plantea dentro de los cinco Desafíos presentado en dicho Plan, la formulación de una propuesta de Carrera Sanitaria con su respectiva ley y normativas para su implementación. (Desafío No. 4: Iniciativa No 2)

Dentro de las marcas de progresos trazadas, se destacan:

a) Formulación conceptual de la Carrera Sanitaria:

Existe propuesta de Ley de Carrera Sanitaria a nivel del Senado

b) Establecimiento de políticas salarial y planes de compensación basados en el buen desempeño y cumplimiento de los objetivos del sistema de salud.

Existe una Propuesta de Ley Nacional de Salarios y un Sistema de estímulo (incentivos y beneficios laborales) definidos, para el personal de salud, aplicada hasta el 2009.

c) Creación de espacios de negociación y concertación para el manejo de las demandas de los trabajadores de salud y la gestión de conflictos.

Una Mesa de diálogos para el análisis y acción conjunta sobre la situación de los trabajadores de salud.

Existen muchos factores que intervienen en la construcción de procesos en el sector salud, tanto la inestabilidad de los gestores, como la ingobernabilidad, el alto nivel de conflictividad del sector; los múltiples factores determinantes que ejercen una fuerza y contra fuerza en todo momento y considerando como punto de inflexión los recursos humanos, se necesitan normativas claras, coherentes y con fuerza legal para el reordenamiento de las relaciones laborales entre las instituciones y que sirvan de soporte a las decisiones y acciones operativas que garanticen a los recursos humanos en salud sus derechos al trabajo bien remunerado, a la promoción y al desarrollo profesional según sus capacidades y competencias técnicas y éticas, con el objetivo último para que los derechos a la salud de todos los usuarios del servicio no sean vulnerables.

Dentro de los factores críticos para la implementación de la carrera sanitaria se señalan:

- Financiamiento de la carrera (cargos, salarios, incentivos, ajuste de los tiempos de programación y cálculo del impacto financiero).

- Tiempo transcurrido entre la aprobación del marco normativo y su operacionalización.
- Generación de la estructura encargada de la implementación de la carrera
- Dotación de Recursos Humanos y provisión de sistemas, en cantidad con las competencias para el desarrollo de la función.
- Definición previa del grado de centralización / descentralización de la función
- Generación de mecanismos periódicos para control y evaluación de la carrera

3. Los principales temas que aborda la propuesta de carrera sanitaria y el personal incluido en la propuesta.

La Propuesta de Ley de Carrera Sanitaria tiene como objetivo, según el **Artículo 1:**

“Establecer las normas reguladoras de las relaciones laborales entre los servidores públicos pertenecientes a la Carrera Sanitaria y el Estado, teniendo como base el desarrollo de los subsistemas técnicos de gestión de Recursos Humanos dispuesto por la Ley Número 41-08, sobre función pública, del 16 de enero del 2008”.

Marco conceptual de Carrera Sanitaria:

Conjunto de normas y disposiciones que regulan el empleo público en salud, establece la relación de los trabajadores con las instituciones que conforman los sistemas de servicios de salud pública y reconoce los derechos indispensables de la población a la atención de los servicios de salud.

Marco legal para la Carrera Sanitaria:

Ley general de Salud, No.42-01, reconoce los recursos humanos en salud como la base fundamental del Sistema Nacional de Servicios de Salud y, en consecuencia, declara su formación, capacitación y sus incentivos laborales como prioridades para ofrecer respuestas adecuadas a las necesidades de salud de la población.

La Ley de Función Pública (Ley 41-08), dispone la creación y desarrollo de sistema de carreras especiales en aquellos sectores de la Administración Pública que por su naturaleza de sus funciones así lo requieran.

Objetivo General de la Ley:

Establecer las normas reguladoras de las relaciones laborales entre los servidores públicos pertenecientes del sector salud y el Estado, teniendo como base la Ley General de Salud (42-01) y la Ley de Función Pública (41-08).

Ámbito de Aplicación:

Se aplicará a todos los servidores públicos de salud que desarrollan actividades sanitarias en el ámbito de la provisión, regulación, docencia, investigación y comunitaria. El personal que ocupa cargos de apoyo a las actividades vinculadas directamente con los servicios de salud, se regirán por las normas y procedimientos de la Carrera Administrativa General (41-08) y sus reglamentos.

Los principios fundamentales de la ley:

La Carrera Sanitaria se sustenta en los siguientes principios, además de los contenidos en la Ley de Función Pública y los principios de la Ley General de Salud:

a) Legalidad: Todas las decisiones que se adopten en relación con la Carrera sanitaria será con estricto respeto a la Constitución, leyes, reglamentos y demás normas que conforman el ordenamiento jurídico del sector salud.

b) Eficiencia y eficacia: La gestión de los Recursos Humanos del sector salud en el marco de la Carrera Sanitaria tiene como foco fundamental de atención a los ciudadanos, y procura la satisfacción de estos con servicios de salud de calidad, asequibles y oportunos.

c) Compromiso: la gestión de recursos humanos del sector salud estará orientada a conseguir la motivación y responsabilidad de todo el personal de la Carrera sanitaria en el ejercicio de sus funciones, como forma de garantizar la mejora permanente, que habrá de expresarse en la calidad y calidez de los servicios que ofrecen a los ciudadanos.

d) Integralidad: la Carrera Sanitaria abarca todos los aspectos de la vida laboral de sus miembros, incluyendo su desarrollo profesional, y asegura que cada uno de los componentes de la Carrera Sanitaria se interrelacionen con los demás.

e) Promoción: que garantice el movimiento horizontal y vertical del personal sanitario a puestos de mayor nivel y remuneración, basado en el mérito demostrado en los procesos de evaluación.

f) Humanidad: desarrollar conciencia y trato objetivo, justo y cálido a favor de las personas, las familias y las comunidades usuarias de los servicios de salud.

Siendo la Carrera Sanitaria un medio para establecer el accionar, la labor, las relaciones de los trabajadores del Sector Salud, en sentido general de los recursos humanos, considera dentro del marco, los subsistemas de gestión de recursos humanos.

Clasificación y Valoración de Cargos

Dentro de la Carrera Sanitaria los cargos se clasificarán atendiendo a las disposiciones de la Ley General de Salud y la Ley de Función Pública y los mismos estarán compuesto por: Directivo, De Jefatura y Básico. Los cargos de directivos serán los que ocupen funciones relacionadas con la regulación y la gestión clínica o sanitaria del Sistema Nacional de Salud y la supervisión de los recursos humanos.

Los de Jefatura, los cargos de coordinación y cuyas funciones son de regulación y gestión clínicas y la supervisión de recursos humanos que pertenezcan a los departamentos, programas, servicios y unidades de salud.

Los cargos básicos estarán conformados por los cargos profesionales, técnicos y auxiliares en los que desarrollan funciones técnicas-normativas, en servicios de salud individual y colectiva, en programas, en centros hospitalarios y en la comunidad.

Sistema Retributivo:

De acuerdo a la Ley general de Salud y la Ley de Función Publica, el Sistema Retributivo de la Carrera Sanitaria responderá a los principios de uniformidad y equidad salarial, teniendo como base la clasificación y valoración de los cargos, costo de la vida, naturaleza y características de los cargos, jornada de trabajo, resultado de la evaluación del desempeño y cualquiera otro que las autoridades del sector salud y el Ministerio de Administración Pública juzguen pertinente.

Los componentes fijos del Sistema Retributivo estarán orientados por: Sueldo Base, Sueldo número trece, Pago por Docencia, Pago por jornada Extraordinaria, Incentivo por Condiciones de Trabajo, Incentivo por Desempeño y Resultados, Incentivo por Desarrollo Profesional, Incentivo por Investigación e Incentivo por Antigüedad.

Reclutamiento y Selección:

El ingreso a la Carrera Administrativa en un cargo profesional, técnico o auxiliar perteneciente al grupo Básico. Los aspirantes, además de cumplir con los requisitos generales establecidos en la Ley General de Salud y la Ley de Función Publica, deberán someterse a concurso de méritos o de oposición.

La convocatoria a concursos de Carrera Sanitaria será vía Dirección de los Servicios Regionales de Salud, en coordinación con la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud Pública y bajo la rectoría del Ministerio de Administración Pública.

Los instrumentos que servirán de base a los procesos selectivos del personal de la Carrera Sanitaria serán diseñados por las autoridades del sector salud, bajo la rectoría técnica del Ministerio de Administración Pública.

Dichos instrumentos contendrán indicadores que permitan evaluar de manera objetiva al menos los factores siguientes:

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| a) Formación Académica | f) Habilidades y destrezas |
| b) Experiencia Profesional | g) Aptitudes |
| c) Conocimientos Técnicos | h) Actitudes |
| d) Competencias Laborales | |
| e) Perfil Psicométrico | |

Formación, Capacitación y Desarrollo:

El Ministerio de Salud Pública y el Ministerio de Administración Pública, implementarán en todos los servicios de salud programas de Inducción y de Educación Permanente en Salud, que garantizarán el desarrollo de nuevas prácticas en consonancia con las necesidades de atención y promoción de la salud.

El Ministerio de Salud coordinará con las universidades, a través del Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, las políticas de formación de perfiles educativos, atendiendo a las necesidades y modelo de atención en salud. Los programas de capacitación y desarrollo del personal de Carrera Sanitaria, además de los temas específicos de cada área técnica o profesional del Sistema Nacional de Salud, deberán contener temas vinculados a la ética, bioética, deontología y humanismo.

Para el financiamiento de los programas de capacitación y desarrollo de los recursos humanos pertenecientes a la Carrera Sanitaria, el Ministerio de Salud Pública, los Servicios Regionales de Salud y el IDSS, asignarán partidas especializadas en su presupuesto anual y procurarán el apoyo técnico y financiero de las instancias nacionales e internacionales.

Promoción:

En la Carrera Sanitaria la promoción consiste en el movimiento que pueden experimentar los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud, según las categorías, niveles o grados previamente definidos, y que tiene como base la formación y capacitación, los resultados de la evaluación del desempeño y la antigüedad en el servicio.

El Sistema de Promoción se estructurará a partir de los elementos como:

1. Niveles
2. Grados
3. Salarios
4. Incentivos

5. Formación
6. Capacitación
7. Cumplimiento de Objetivos
8. Investigación y Publicación
9. Docencia
10. Conducta Laboral

Como forma de destacar y estimular el desarrollo del personal de la salud se instituye **el Reconocimiento a la Excelencia en la Carrera Sanitaria**, el cual tendrá derecho a optar quienes hayan acumulado 20 años o más perteneciendo a la Carrera Sanitaria. Para el otorgamiento del Reconocimiento se tomarán en cuenta factores como:

- Ética Profesional
- Honestidad
- Responsabilidad
- Calidad en el desempeño
- Mérito profesional
- Aporte al conocimiento de la ciencia de la salud
- Aporte a la nueva cultura organizacional del sector salud
- Vocación de servicio
- Humanismo

Movilidad Territorial:

Los integrantes de la Carrera Sanitaria podrán ser destinados temporal o definitivamente, previo acuerdo, o por disposición de las autoridades, a cualquier otro establecimiento de salud ubicado en el mismo ámbito territorial al que pertenece el establecimiento donde está nombrado o fuera de éste.

En el marco de la Carrera Sanitaria, la movilidad territorial podrá ser voluntaria o por conveniencia del servicio. Por conveniencia del servicio permitirá que los integrantes de la Carrera Sanitaria sean trasladados temporalmente, por no menos de 30 días, a cualquier otro establecimiento del Sistema Regional de Salud.

Régimen Ético

Además del Régimen Ético contemplado en los artículos 77, 78 y 79 de la Ley de Función Pública, el personal de la Carrera Sanitaria está sometido a los siguientes deberes y obligaciones:

1. Ejercer la profesión en condición de dedicación exclusiva.
2. Ejercer con calidad, dedicación y responsabilidad sus funciones.

3. Cumplimiento estricto del sistema de atención y referimiento, sin acciones que puedan desviar a los usuarios de la red para beneficios personales del servidor.
4. El mantenimiento debidamente actualizado de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para el correcto ejercicio de la profesión o para el desarrollo de las funciones que se correspondan con su nombramiento.
5. Participar y colaborar eficazmente en el nivel que corresponda en función de su categoría profesional, en la fijación y consecución de los objetivos cuantitativos y cualitativos asignados a la institución, centros, programas o unidades en que preste servicios.
6. Prestar colaboración profesional, cuando así sea requerido por las autoridades, como consecuencia de la adopción de medidas especiales por razón de urgencia o necesidad, según se prevé en el Artículo 149 de la Ley General de Salud, No. 42-01.
7. En caso de emergencia o calamidad pública, cumplir el régimen de horarios y jornada que garantice la cobertura de los servicios necesarios fuera de horario, para mantener permanentemente el funcionamiento de las instituciones, programas, centros y servicios.
8. Informar debidamente, de acuerdo con las normas y procedimientos aplicables en cada caso, a los usuarios sobre su salud, la enfermedad, el proceso asistencial y sobre los servicios disponibles, conforme dispone el Artículo No. 153, ordinal 8 de la Ley General de Salud, No. 42-01.
9. Respetar la dignidad y privacidad personal de los usuarios del Servicio y los demás derechos de estos establecidos en la Ley General de Salud, y otras disposiciones legales sobre la materia.
10. Utilizar con criterio de eficiencia las instalaciones, recursos e insumos de las instituciones y establecimientos públicos del sector salud en los que realicen sus funciones, en beneficio del usuario del servicio, así como evitar su uso ilegítimo en beneficio propio o de terceras personas.
11. Cumplir con las normas, procedimientos, guías y protocolos respecto a los registros, informes y demás documentación clínica, técnica y administrativa, establecidos en el centro, programa o en la unidad de la institución donde presta sus servicios.

Registro, Certificación y Re certificación del Profesional de la Carrera Sanitaria:

Los profesionales, técnicos y auxiliares que conforman la Carrera Sanitaria deberán someterse a las normas y procesos de registro, certificación y re-certificación de acuerdo a los reglamentos dictados para tal efecto.

La certificación del personal de salud tiene como finalidad la protección de los usuarios a través del aseguramiento de la calidad profesional que garantice una gestión de servicios óptima, eficiente y eficaz que contribuya al logro de mayores niveles de salud de la población.

La certificación contribuirá a promover y asegurar el logro de las competencias de los profesionales, técnicos y auxiliares de la salud en términos de los conocimientos, capacidad y condiciones éticas, antes de que se incorporen al ejercicio de sus respectivas áreas de desempeño.

El Estado, a través del Ministerio de Salud Pública y el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, asegurará, con el concurso de los Colegios y gremios correspondientes, el registro periódico de todos los profesionales del sector salud e incorporará gradualmente elementos de evaluación y mantenimiento de la competencia, de acuerdo con las necesidades sanitarias del país.

El registro y certificación de los profesionales, técnicos y auxiliares del sector salud, tendrán validez limitada en tiempo y ámbito geográfico, adecuándose ambos aspectos, según aplique, a los cambios que requiera la situación demo-epidemiológica de la población cubierta por el sector salud, y a los avances tecnológicos.

Este registro y certificación serán obligatorios para que los profesionales, técnicos y auxiliares de la salud puedan ingresar a la Carrera Sanitaria.

Párrafo. Las instituciones sanitarias deberán contar con los números de registro y certificación en el proceso de desarrollo de los concursos para ingresar a los cargos de la Carrera sanitaria

El Ministerio de Salud Pública actualizará periódicamente, en consulta con las instituciones correspondientes, la lista de competencias profesionales cuya capacitación y experiencia debe estar acreditada mediante el título de especialista.

La re-certificación deberá tener en cuenta todos los aspectos de la práctica profesional, especialmente aquellos aspectos éticos y deontológicos relacionados con el desempeño.

4. El financiamiento de la carrera sanitaria:

La formación y actualización permanentes necesarias para el desarrollo de las competencias asociadas al puesto de trabajo se hará con cargos a los fondos

establecidos en disposiciones institucionales y en el presupuesto aprobado para estos fines.

5. La organización, estructura y funciones de la gestión de la carrera sanitaria.

ORGANISMOS INTERNACIONALES CONSULTADOS:

Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud OPS/OMS

Ministerio de Salud/ Secretaria de Gestión del Trabajo en Salud de Brasil

Ministerio de la Protección Social de Colombia

UNICEF/ONU

Ordenador de los Fondos Europeos (ONFED)

INSTITUCIONES PRIVADAS Y DE LA SOCIEDAD CIVIL CONSULTADAS:

Instituto Tecnológico

Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra

Sindicato Nacional de Trabajadores de Enfermería SINATRAE

Colegio Médico Dominicano (CMD)

Asociación de Enfermeras Graduadas (ADEG)

Colegio Dominicano de Bioanálisis (CODOBIO)

Universidad Iberoamericana (UNIBE)

ENTIDADES PÚBLICAS E INSTANCIAS DEL MINISTERIO CONSULTADAS:

Ministerio de Administración Pública

PROMESECAL

Dirección de Enfermería

Comisión Ejecutiva de la Reforma del Sector Salud (CERSS)

Comisión de Salud Cámara de Senadores
Comisión de Salud Cámara de Diputados
Servicios Provinciales de Salud (SPS)
Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD)
Ministerio de Estado de Educación Superior Ciencia y Tecnología
Dirección de Hospitales
Seguro Nacional de Salud (SENASA)
Servicios Regionales de Salud SRS
Secretaría de Estado de Relaciones Exteriores (SEREX)
Dirección de Desarrollo Estratégico Institucional