

El debate postergado: La necesidad de una carrera para los y las trabajadoras de la salud

La propuesta inicial del reajuste del sector público generó una movilización de distintos sectores profesionales. Los sindicatos finalmente alcanzaron un acuerdo con el Ministerio de Hacienda que permite conformar una hoja de ruta para un reajuste que responda a las demandas de las y los trabajadores públicos.

Durante la movilización, los sindicatos y gremios del sector salud tomaron un rol protagónico, utilizando como principal argumento la precarización del sector. Esto tiene su sustento en la profundización de problemas de largo plazo que hasta la fecha no tienen una hoja de ruta para alcanzar una solución.

Más allá del acuerdo del reajuste, es necesario comenzar un plan de trabajo que permita solucionar los problemas estructurales del sistema de salud que repercuten en las condiciones de sus trabajadores y trabajadoras. De caso contrario, se continuará, en los años sucesivos, abordando un problema de política pública desde un debate reducido, como es el del reajuste del sector público.

Un primer elemento de diagnóstico es que Chile no se ha caracterizado en los últimos años por realizar una planificación de provisión de recursos humanos a largo plazo en sector salud. Por el contrario, este tema es abordado con un horizonte de corto plazo marcado por las elecciones de autoridades políticas cada cuatro años. Para la generación de cargos en salud se debe negociar sectorialmente con el Ministerio de Hacienda año a año; cartera que, lejos de una

visión sanitaria, tiene por objetivo controlar el crecimiento de la planta de funcionarios del Estado. A nivel municipal, el crecimiento de recursos humanos depende de la capacidad de ingresos de los municipios, generando importantes inequidades.

Esta situación genera en concreto una ausencia total de planificación de sus recursos humanos en base a las necesidades reales del sector, generando una brecha crónica que disminuye la capacidad del sistema de generar óptimas acciones en salud.

Un segundo elemento tiene relación con las condiciones de trabajo en el sector salud. Actualmente existe una compleja legalidad respecto a los tipos de vínculos entre trabajadores/as de la salud y el Estado. **El estatuto administrativo tiene sistemas de promoción obsoletos y burocráticos, y no existen vasos comunicantes con el Estatuto de la Atención Primaria, lo que hace imposible la educación continua y la posibilidad de escalar entre distintos roles del sistema público. La carrera funcionaria depende de los diversos tipos de contrato, muchos de ellos precarios y sin reconocimiento de derechos laborales básicos, como es el caso de los convenios a honorarios que han aumentado sostenidamente en el último tiempo.** La consecuencia directa de estos elementos es una baja estabilidad laboral y una ausencia de incentivos que premien el desarrollo y crecimiento profesional.

El primer paso para abordar estos problemas es el **desarrollo de una política integral de recursos humanos en salud.** Esto debe implicar la creación de un organismo técnico dependiente **del Ministerio de Salud que, en función de las brechas de profesionales de salud, planifique las estrategias nacionales.** Además de esto, es necesaria la **creación de una estrategia nacional de retención de las y los profesionales de la salud en el sistema público** que no solamente considere el aumento de remuneraciones, sino que también incluya un acompañamiento dentro del ciclo laboral, estimulando el desarrollo de su

carrera profesional.

Ambas medidas son pasos fundamentales para poder avanzar en cualquier reforma que tenga por objetivo mejorar la salud de la población. Los trabajadores y trabajadoras de la salud han visto postergada por años una política pública que vele por sus adecuadas condiciones laborales y un desarrollo profesional que se acerque a los estándares internacionales.

En ese sentido, **este 2023 tendremos la posibilidad de avanzar en esa línea mediante la generación de un nuevo estatuto para las y los trabajadores de la salud centralizada.** Un instrumento normativo que haga realidad la anhelada carrera funcionaria, contribuyendo así a una mejor salud pública para todas y todos.