

**DESAFIOS NACIONALES**  
**Taller Plan Decenal RRHH, 23-25 agosto/2006**

PAIS	D E S A F I O S				
	Políticas y Planes	Distribución de Personal (Personas adecuadas en lugares adecuados)	Migración	Generar relaciones laborales entre los trabajadores y las organizaciones de salud	Relación Docencia Servicio
<b>GUATEMALA</b>	<p>Observatorio provee información sobre las necesidades de personal de salud, tendencias en oferta de formación, cambios demográficos y epidemiológicos para la formulación de la política.</p> <p>El Ministerio de salud pública conduce el proceso participativo de formulación de la pol nac de formulación de RRHH para la salud.</p> <p>Se gestionan los cambios técnicos, laborales y presupuestarios para sustentar la política</p>	<p>Fortalecimiento de Observatorio de RRHH para optimizar la recopilación de información básica sobre la distribución de personal de salud y las necesidades de RRHH, por categorías, regiones y niveles de atención.</p> <p>Plan de incentivos para distribución a regiones prioritarias (sustento legal y condiciones económicas)</p>	<p>Registro de movimientos migratorios incorporado al Observatorio de RRHH.</p>	<p>Reclasificación de puestos y salarios con base a perfiles ocupacionales</p> <p>Implementación de la carrera administrativa</p> <p>Educación permanente</p>	<p>Diagnóstico de necesidades cuantitativas y cualitativas de formación de personal de salud para cubrir brechas de disponibilidad de personal para la entrega de servicios equitativos y de calidad en todas las regiones del país. (Necesidades caracterizadas por categorías de personal, competencias y características culturales específicas.)</p> <p>Plan interinstitucional de formación de personal prioritario en salud para los próximos 5 años</p> <p>Transferencia de formación de personal técnico desde las instituciones de servicios a las universidades y escuelas</p> <p>Identificación de enfoques y contenidos mínimos con base en competencias</p> <p>Aprobación de mecanismos de regulación de la formación técnica y profesional en salud</p>

PAIS	<b>D E S A F I O S</b>				
	<b>Políticas y Planes</b>	<b>Distribución de Personal (Personas adecuadas en lugares adecuados)</b>	<b>Migración</b>	<b>Generar relaciones laborales entre los trabajadores y las organizaciones de salud</b>	<b>Relación Docencia Servicio</b>
<b>BELICE</b>	<p>Organizar Comisión Nacional multisectorial y multidisciplinaria.</p> <p>Trabajar a nivel de Comités los desafíos.</p> <p>Contar con una Unidad de Recursos Humanos del Sector Salud.</p> <p>Elaborar un plan nacional de RRHH.</p> <p>Fortalecimiento de Observatorios</p>	<p>Creación de la Unidad de RRHH</p> <p>Realizar un análisis situacional para detectar necesidades de RRHH</p> <p>Elaboración de políticas y planes para la predistribución de RRHH.</p>	<p>caracterización</p> <p>Regulación de movimientos migratorios</p> <p>(25% de RRHH son de misiones y emigración de enfermeras)</p>	<p>Revisión y análisis de leyes, acuerdos y manuales laborales, con el fin de sensibilizar a los actores principales</p> <p>Diseminación de información entre los actores principales del sector salud</p> <p>Fortalecimiento de capacidad institucional en sus relaciones laborales</p> <p>Fortalecimiento de la Unidad de Certificación de profesionales</p>	<p>Promover la creación de nuevas carreras en salud (ej. Inspectores de salud ambiental) de acuerdo a las necesidades y prioridades nacionales de salud.</p> <p>Fortalecer el trabajo del Consejo Nacional de Acreditación (Instancia reguladora de facultades de medicina y educación terciaria)</p>
<b>HONDURAS</b>	<p>Abogar por la transformación de la Unidad de RRHH a una Dirección General de RRHH</p> <p>Implementar Plan Nacional de RRHH en Salud</p> <p>Concretar la Oficialización de la Política Nacional de RRHH</p> <p>Elaboración de línea base y caracterización de los RRHH</p> <p>Reactivación del Observatorio de Recursos Humano (CONARHUS)</p>	<p>Establecer línea base de los niveles y tipo de RRHH necesarios</p> <p>Asumir el liderazgo del proceso de desarrollo e implementación del sistema de reclutamiento y selección del RRHH en salud de acuerdo al modelo de gestión y atención</p>	<p>Estudio de caracterización de migración y análisis de la motivación de la migración.</p> <p>Reglamentar la homologación del personal extranjero (profesional técnico y auxiliar)</p> <p>Programa de incentivos para incrementar el ingreso de profesionales universitarios a carreras prioritizadas (ejemplo Licenciatura en Enfermería, etc.)</p>	<p>Implementación carrera administrativa</p> <p>Fortalecimiento de la capacidad institucional (a través de capacitación de mandos intermedios en aspectos legales y laborales) en el ámbito nacional</p> <p>Verificación de compromisos bilaterales de la Secretaría de Salud y las organizacionegremiales)</p>	<p>Oficialización de la política nacional de Formación de RRHH en Salud</p> <p>Fortalecimiento del grupo conductor de la implementación del convenio docente asistencial</p> <p>Actualización e implementación del convenio tripartita (UNAH-IHSS-SS) para la descentralización de la formación de postgrado y pregrado clínico</p> <p>Implementación del Convenio</p>

PAIS	<b>D E S A F I O S</b>				
	<b>Políticas y Planes</b>	<b>Distribución de Personal (Personas adecuadas en lugares adecuados)</b>	<b>Migración</b>	<b>Generar relaciones laborales entre los trabajadores y las organizaciones de salud</b>	<b>Relación Docencia Servicio</b>
				<p>Establecer una cultura de diálogo con organizaciones gremiales para la resolución de conflictos</p> <p>Desarrollar e implementar seguros de riesgo y bioseguridad para los trabajadores de salud del ámbito nacional</p>	<p>Salud Familiar (UNAH-SS) con propósito de cumplir requisito de APS</p> <p>Constitución de Servicios Sociales integrados (inducción y capacitación periódica para inserción a la red de servicios)</p> <p>Desarrollar convenio para supervisión de la práctica docente asistencial en carreras universitarias y de técnicos medios</p>
<b>NICARAGUA</b>	<p>Generar espacio de concertación y discusión intersectorial</p> <p>Sentar bases para lograr un Plan Nacional de RRHH.</p> <p>Aprobación de política salarial y carrera sanitaria</p> <p>Creación y Fortalecimiento del Observatorio de RRHH</p>	<p>Desarrollo del sistema de reclutamiento y selección de RRHH</p> <p>Adecuación del sistema de provisión</p> <p>Fortalecimiento de mecanismos de distribución con relación a las necesidades identificadas en salud</p> <p>Promover una política de incentivos para proporcionar una distribución de personal adecuada</p> <p>formulación de planes presupuestales (rotación de personal es uno de los principales problemas)</p>	<p>Realizar estudio de migraciones de personal de salud en la costa hacia Belice</p>	<p>Fortalecimiento de las comisiones gremiales para el análisis de la organización de los niveles resolutivos en las unidades de salud</p> <p>Concluir el proceso de formulación e implementación de la carrera sanitaria</p>	<p>Fortalecer las comisiones MINSA – Universidad sobre la base de un plan de desarrollo de RRHH en salud</p> <p>Promover sistema de evaluación y acreditación de instituciones formadoras de profesionales y técnicos.</p>

PAIS	D E S A F I O S				
	Políticas y Planes	Distribución de Personal (Personas adecuadas en lugares adecuados)	Migración	Generar relaciones laborales entre los trabajadores y las organizaciones de salud	Relación Docencia Servicio
<b>EL SALVADOR</b>	<p>Consolidación la reforma del sector salud y el desarrollo de la política de RRHH (que se encuentra en proceso de aprobación de la Asamblea Legislativa).</p> <p>Implementación de la APS con un enfoque de salud familiar dentro del plan de desarrollo de RRHH</p> <p>Fortalecimiento del Sistema de información</p> <p>Fortalecimiento del GIDRHUS como elemento fundamental para la toma de decisiones</p> <p>Abogacía con COMISCA, RESSCAD y SISCA para colocación del tema de RRHH en la agenda subregional.</p>	<p>La distribución equitativa de RRHH será fortalecida por la APS con enfoque de Salud Familiar como base para la extensión de cobertura.</p> <p>Redefinición del programa de incentivos económicos.</p> <p>Fortalecimiento e integración del SNS del Fondo Solidario para la salud (del impuesto al cigarro y alcohol) que contrata RRHH.</p> <p>Institucionalización del proyecto fortalecimiento de la salud: extensión de la cobertura</p> <p>Estudios de caracterización de la dotación de la fuerza de trabajo en las zonas pobres.</p> <p>Implementación de un sistema de Planificación de RRHH.</p> <p>Incluir un programa de incentivos económicos y no económicos para atención en zonas excluidas.</p>	<p>Finalizar un estudio sobre impacto de migración interna y externa de los profesionales en salud para fortalecer la regulación.</p> <p>Fortalecimiento de observatorios para la información sobre migraciones</p> <p>Actualización del core data</p>	<p>Programa de incentivos no económicos: programa de seguridad e higiene ocupacional, prejubilatorio y de salud mental, programa de guarderías.</p> <p>Programa de garantía de la calidad en los servicios de salud</p> <p>Promover el desarrollo de la carrera sanitaria</p> <p>Promover la educación permanente como parte de la política de RRHH</p>	<p>Fortalecer trabajo sectorial con el observatorio para alimentar el proceso de toma de decisiones</p> <p>Establecer mecanismos regulatorios entre las entidades formadoras y empleadoras para fortalecer la docencia y la investigación en función de prioridades nacionales.</p>

PAIS	D E S A F I O S				
	Políticas y Planes	Distribución de Personal (Personas adecuadas en lugares adecuados)	Migración	Generar relaciones laborales entre los trabajadores y las organizaciones de salud	Relación Docencia Servicio
<b>COSTA RICA</b>	<p>Establecimiento de políticas y planes de largo plazo para fortalecer la rectoría y gestión de RRHH con el propósito de mejorar los indicadores en salud.</p> <p>Fortalecimiento de las capacidades de las unidades de RRHH para la gestión</p>	<p>Desarrollo de sistemas de información de RRHH sectorial e institucional para la toma de decisiones con base en la evidencia</p> <p>Adecuar perfiles profesionales y laborales según necesidades del país basados en competencias</p> <p>Establecimiento de mecanismos para reducir inequidades en el empleo y en la distribución de los recursos humanos</p>	<p>Generación de estudios para analizar flujos internos y externos para generar información que apoye el proceso de toma de decisiones (Promoción de permanencia y migraciones con seguridad laboral)</p>	<p>Reconocimiento de la recertificación para todo el personal de salud dentro de la carrera administrativa.</p> <p>Desarrollar un sistema de educación permanente basado en necesidades</p> <p>Incrementar sistemas de salud ocupacional en todas las instituciones</p>	<p>Establecer relaciones permanentes entre entes formadores y el organismo rector con el propósito de acordar las competencias profesionales y adecuación de perfiles.</p>
<b>PANAMA</b>	<p>Conformar una comisión multisectorial para establecer planes decenales de RRHH.</p> <p>Fortalecer la Unidad de desarrollo de RRHH</p>	<p>Distribución de RRHH en las áreas de difícil acceso. (Médicos formados en Cuba)</p> <p>Incentivos económicos para garantizar permanencia</p> <p>Promoción de agentes comunitarios</p>		<p>Implementación del acuerdo de reclasificación de puestos de acuerdo a perfiles.</p> <p>Implementación de la homologación de salarios con los de la seguridad social.</p>	<p>Coordinación institucional con las facultades de ciencias de la salud para limitar la proliferación de carreras</p>

PAIS	D E S A F I O S				
	Políticas y Planes	Distribución de Personal (Personas adecuadas en lugares adecuados)	Migración	Generar relaciones laborales entre los trabajadores y las organizaciones de salud	Relación Docencia Servicio
<b>REPUBLICA DOMINICANA</b>	<p>Institucional: Elaboración de plan estratégico de RRHH:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pol nac de RRHH</li> <li>2. Concertación intersectorial</li> <li>3. Modelo de gestión de RRHH</li> <li>4. Fortalecimiento institucional servicio civil y carrera sanitaria</li> </ol> <p>Iniciativas: formulación de política y plan nacional de RRHH en salud</p> <p>Fortalecimiento de las Direcciones y Unidades de RRHH en el sistema de salud.</p> <p>Fortalecimiento de la Comisión Nacional de RRHH</p> <p>Relanzamiento y fortalecimiento del Observatorio de RRHH</p>	<p>Caracterización de la FTS (cuantos, donde, tipos y otros).</p> <p>Implementación de un modelo de gestión por competencias laborales.</p> <p>dotación y distribución equitativa de personal de salud en base a necesidades del sistema de salud</p> <p>Fortalecimiento del sistema de reclutamiento y selección de RRHH</p>	<p>Documentación del flujo migratorio de personal de salud (quienes, cuantos, hacia donde y por que migran).</p> <p>Revisión de las condiciones de trabajo y desarrollo profesional.</p> <p>Revisión de la legislación dominicana en materia de acuerdos laborales que regulen los contratos de trabajo.</p>	<p>Establecimiento de políticas de incentivos fijos y variables, basados en el buen desempeño y cumplimiento de los objetivos del sistema de salud.</p> <p>Reclasificación de cargos comunes y típicos a partir de los nuevos perfiles y competencias laborales.</p> <p>Creación de espacios de negociación y concertación para el manejo de las demandas de los trabajadores de salud y la gestión de conflictos</p> <p>Desarrollo de procesos de educación permanente para el mejoramiento de la calidad de la atención.</p> <p>Formulación e implementación de la Ley de Carrera Sanitaria Desarrollar un programa de Salud de los Trabajadores de la Salud.</p>	<p>Formación de un equipo interinstitucional integrada por SESPAS, UASD y Colegios Profesionales para implementar los procesos de revalida y recertificación profesional.</p> <p>Revisión y actualización de los convenios y acuerdos entre la SESPAS y las Universidades para mejorar la utilización de los espacios de prácticas docentes en los servicios de salud.</p> <p>Definición de políticas de formación y adecuación de perfiles educativos atendiendo a las necesidades y modelo de atención en salud.</p> <p>Elaboración de una estrategia de coordinación e integración de la docencia y servicio para la plantación, desarrollo de recursos humanos y definición de una agenda de investigación en salud publica.</p>

Desafío 1: A través de un proceso de concertación y comisiones multisectoriales