

Anexo 1 - Formulario de propuestas de vías de compromiso en materia de RHS

1) Nombre de su institución o país

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA, REPUBLICA DOMINICANA

2) ¿A qué grupo de población pertenece? (subraye o marque con un círculo la respuesta que corresponda)

Gobierno nacional <u>X</u>	Asociación profesional	ONG sin ánimo de lucro/sociedad civil	Sector privado
Asociado para el desarrollo	Organismo internacional/ multilateral	Academia/ centro de investigación	Otros (por favor, indique el grupo)

3) Persona de contacto (indique el nombre, el correo electrónico y el número de teléfono de la persona de contacto de su institución/país para cualquier tipo de comunicación sobre los compromisos en materia de RHS)

Nombre: Maribel Evangelista	Correo electrónico maribel.evangelista@hotmail.com	Número de teléfono 809-541-3734
------------------------------------	---	--

4) ¿Con qué acciones e intervenciones relacionadas con los recursos humanos para la salud (RHS) **se quiere comprometer su país/institución?**
(Introduzca el nombre de la organización responsable, objetivos y fechas de finalización esperadas)

De acuerdo con los compromisos firmados por los Ministros de salud en la 27.a CONFERENCIA SANITARIA PANAMERICANA el 5 de octubre de 2007, contenidos en la RESOLUCIÓN CSP27.R7, y basados en las experiencias y lecciones aprendidas producto de los procesos de evaluación llevados a cabo en la región durante la última década, y más recientemente el análisis de programas prioritarios de RHUS, el Ministerio de Salud de República Dominicana se compromete con:

- 1- Relevar y ratificar la medición y monitoreo del avance de las Metas Regionales En Materia de Recursos Humanos para la Salud 2007-2015 buscando profundizar en aquellos aspectos que el país ha logrado mayores desarrollos.
- 2- Desarrollo de procesos para la aplicación de un modelo de gestión eficiente de recursos humanos con énfasis en:
Impulsar la Ley de Carrera Sanitaria.
Institucionalización de política de gestión de recursos humanos que impacte la productividad, calidad en los servicios y cobertura universal, tales como: Políticas de incentivos, políticas de gestión del desempeño, políticas de reclutamiento y selección.
- 3- Al 2015 el MSP habrá identificado mecanismos para elevar el nivel profesional y competencias para los RHUS
- 4- Conformación y consolidación de una masa crítica de líderes con competencias especializadas en la gestión de la planificación y las Políticas de recursos humanos a nivel central y en los niveles descentralizados.
- 5- Fortalecer la función de rectoría y conducción estratégica de recursos humanos, mediante la promoción y convergencia de las políticas de los sistemas y servicios de salud y de coordinación intersectorial para la renovación de la Atención Primaria de Salud (APS) y el logro de la Cobertura Universal de Salud (CUS).

5) ¿Cómo va a llevar a cabo el seguimiento del progreso logrado en cuanto al cumplimiento de sus compromisos? ¿Qué indicadores va a controlar?
¿Qué fuentes de datos va a utilizar?

Indicadores

No. Del COMPROMIOSO	INDICADORES	PERIODO DE CUMPLIMIENTO
1	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de monitoreo de las metas regionales 	tercer trimestre del 2014
2	<ul style="list-style-type: none"> • Reintroducir el proyecto de Ley de Carrera Sanitaria • Número de Mesas de trabajo para el elaboración de los reglamentos de la Ley de Carrera Sanitaria • Existencia de un Manual de Políticas y procedimientos para la gestión de los RHUS. • Mapa de procesos definidos para la gestión de RHUS 	segundo trimestre 2014 tercer trimestre 2014 cuarto trimestre 2014 final de Primer trimestre 2014
3	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un mapa de actores de formación para los RHUS • Diagnostico de situación de la formación para los RHUS 	cuarto trimestre 2014 primer trimestre año 2015
4	<ul style="list-style-type: none"> • Número de RRHH capacitados en el nivel central y en las áreas descentralizadas. 	primer trimestre 2015
5	<ul style="list-style-type: none"> • La DGRH dispone de Plan estratégico, orientado a su nuevo rol rector • Disponibilidad de manuales de políticas y procedimientos para el nivel centra y los niveles descentralizados. • Se habrá establecido una mesa de coordinación intersectorial 	Cuarto trimestre 2013

Se utilizará el sistema de monitoreo de cumplimiento de las metas que OPS, en coordinación con los países, viene aplicando desde el 2009 y que incluye un conjunto de 20 indicadores 4 cuantitativos y 16 cualitativos medidos a través de una metodología estandarizada ya en la región, a fin de mantener la cultura de medición y estimular el compromiso de los países para alcanzar objetivos sobre metas concretas” para la Agenda post 2015 http://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/2013/manual_medicion_v2013.pdf

- 6) ¿Podrá asistir usted o un representante de su país/institución al Tercer Foro Mundial sobre Recursos Humanos para la Salud en Recife (Brasil), que se celebrará entre el 10 y el 13 de noviembre de 2013, para anunciar sus compromisos en materia de RHS? (Sí/No)
- 7) ¿Le importaría que la Alianza o la Secretaría de la OMS se pusiese en contacto con usted tras el Tercer Foro Mundial para hacer un seguimiento de la realización de las acciones en materia de RHS a las que se ha comprometido? (Sí/No)

Para solicitar cualquier otra aclaración o más información acerca de las vías de compromiso en materia de RHS, así como para enviar sus propuestas, póngase en contacto con nosotros a través de globalforum2013@who.int, y escriba “compromisos” en la línea de asunto. El plazo para enviar el formulario termina el 10 de noviembre de 2013 (le agradecemos de antemano que envíe sus propuestas antes de dicha fecha, a fin de facilitar su inclusión en el programa del Foro).

Fundamentación de la Declaración

Considerando los importantes avances alcanzados por la región de Las Américas en materia de políticas y planes de RHUS orientados por la APS renovada, los cuales han sido objeto del reconocimiento mundial,

Tomando en cuenta el **Llamado a la Acción de Toronto** para una Década de los Recursos Humanos en Salud (2006-2015), el cual concitó la movilización de actores nacionales e internacionales, del sector salud, de otros sectores relevantes y de la sociedad civil, para construir colectivamente políticas e intervenciones para el desarrollo de recursos humanos en salud, que ayuden al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, de las prioridades nacionales de salud y al acceso a servicios de salud de calidad para todos los pueblos de las Américas para el 2015

http://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/OPS_desafios_toronto_2005.pdf

Atendiendo a los compromisos firmados por los Ministros de salud en la 27.a CONFERENCIA SANITARIA PANAMERICANA el 5 de octubre de 2007, contenidos en la RESOLUCIÓN CSP27.R7,

Basados en las experiencias y lecciones aprendidas producto de los procesos de evaluación llevados a cabo en la región durante la última década, y más recientemente el análisis de programas prioritarios de RHUS, a partir de los cuales el país ha evidenciado importantes progresos <http://www.observatoriorh.org/centro/?q=node/20>,

Reconociendo la importancia de establecer para la agenda post 2015 una visión clara de metas e indicadores que puedan mantener la cultura de medición desarrollada en la región y estimular el compromiso de los países para alcanzar objetivos sobre metas concretas.

El ministerio de salud amparado en la sobrilla de la Ley 42-01 General de Salud Art.90.- “Los recursos humanos constituyen la base fundamental del Sistema Nacional de Servicios de Salud. En consecuencia, se declara su formación, capacitación y sus incentivos laborales como prioridades, para que el mismo ofrezca respuestas adecuadas a las necesidades de salud de la población”. En el Art. 91.- se desarrolla la “La Formación y Capacitación de los Recursos Humanos en Salud” en sus párrafos I y II.

El ministerio de Salud formulo en el años 2006 el Plan Decenal de Salud (PLANDES- 2006-2015) el cual corresponde con una de las funciones del Sistema Nacional de Salud; Rectoría, Atención a las Personas, Salud Colectiva, Aseguramiento y Financiamiento. Se ha incorporado además 4 objetivos transversales, correspondientes a procesos considerados esenciales para lograr los objetivos estratégicos: Desarrollo de los sistemas de información, Desarrollo de los Recursos Humanos, transversalización del Enfoque de Género y Fortalecimiento de la participación Social y Municipal. También el PLANDES se plantea cuatro objetivos transversales que se consideran necesarios para lograr los objetivos estratégicos señalados; entre ellos el primero corresponde a Recursos Humanos: “Desarrollo de los Recursos Humanos. Desarrollo de la carrera sanitaria y administrativa en el sistema nacional de salud. Desarrollar la planificación y gestión estratégica de los recursos humanos en salud”.

Tomando en cuenta que los indicadores de resultados que componen este (PLANDES) respecto a los Recursos Humanos, darán respuesta a metas específicas planteadas en los 5 Desafíos de Toronto dirigidos a su cumplimiento al 2015.

La Dirección General de Recursos Humanos, cuenta con el “Plan para la Década de Recursos Humanos en Salud 2006-02015”, el mismo se sustenta en los procesos de cambio en el sistema nacional de salud pautados por la Ley General de Salud 42-01 y la del Sistema Dominicano de Seguridad Social 87-01 y sus Reglamentos; el segundo escenario es la reforma en la Administración Pública y la aplicación de la Ley de Función Pública 41-08, dirigida a profesionalizar el empleo público, a la garantía de derechos del servidor público y la creación de mayor nivel de conciencia, compromiso y sensibilidad ante las necesidades y los derechos ciudadanos de recibir servicios públicos de calidad, en forma equitativa y de manera oportuna. Este Plan esta compuesto por cuatro líneas estratégicas y dos líneas transversales:

Líneas transversales:

- 1- Fortalecimiento del desempeño y la capacidad de gestión de los recursos humanos.
- 2- Establecimiento de un sistema de información gerencial de base modular.

Para dar cumplimiento y desarrollar lo establecido en los documentos anteriormente descritos, esta dirección cuenta actualmente con un Plan Estratégico de Recursos Humanos 2013- 2017, el cual incorpora un matriz de alineamiento estratégico institucional, para ayudar a determinar la consistencia y coherencia interna de los componentes fundamentales del Plan Estratégico Institucional. La matriz articula, para que se pueda visualizar, la contribución de la DGRH con el logro de la Visión de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END), el PLANDES y el Marco Estratégico del Ministerio de Salud Pública.