

Reunión sobre Gestión de Recursos Humanos
Grupo Puntos Focales de recursos Humanos de Centroamérica y República Dominicana
Costa Rica, 18 al 20 de Julio de 2005

1-Introducción:

Los objetivos del primer encuentro del grupo de responsables de Recursos Humanos en Salud¹ (puntos focales de OPS y coordinadores del área en los Ministerios de Salud²) de la Sub-Región Centroamericana y de la República Dominicana, con la nueva modalidad de trabajo “interpaís”, estuvieron enfocados a:

- Analizar los cambios ocurridos en el campo de la gestión de recursos humanos, sus desafíos y posibilidades de avance en la gestión del trabajo en el contexto actual de los procesos de reforma del sector de la salud en la Región.
- Validar las principales líneas estratégicas de intervención y/o de desarrollo teórico/metodológico que deberían ser abordadas desde la perspectiva de la cooperación técnica.
- Elaborar un plan de trabajo nacional y subregional que incluya líneas de cooperación entre los países de la Sub-Región y la OPS.

Este encuentro sub-regional de responsables de recursos humanos fue altamente valorado por los asistentes, ante la ausencia por muchos años de encuentros de esta naturaleza en la sub-región. La dinámica de la reunión estuvo marcada por las grandes necesidades de los países en el campo de los recursos humanos en salud y la urgencia de establecer líneas de cooperación técnica con los países y entre los países.

Los nuevos retos impulsados por los procesos de globalización y las reformas de salud, las nuevas agendas compartidas para el desarrollo del milenio, las propias deudas en el campo de los recursos humanos y los nuevos desafíos a considerar para la Década de los Recursos Humanos 2006-2015, sirvieron de marco tanto las presentaciones de los Dres. Pedro Brito y Carlos Rosales como para las discusiones que a lo largo de tres días de trabajo se llevaron a cabo en los salones del Colegio de Médicos de Costa Rica.

Para esta reunión, los países prepararon el *Perfil de país sobre los Recursos Humanos en Salud*, tomando en consideración un documento con preguntas elaboradas para tal fin, preparado por la Unidad Regional de Recursos Humanos. A excepción de Panamá³, todos los países prepararon un valioso informe de país que sirvió de base de reflexión de la reunión, mismo que fue entregado además en versión digital a la coordinadora inter-país del área de Recursos Humanos.

¹ Ver anexo 1, Agenda de la reunión.

² Ver anexo 2, Listado de participantes.

³ El consultor de Servicios de Panamá, punto focal de Recursos Humanos está recién llegado al país.

2- Reflexiones de los grupos de trabajo

Siguiendo la *guía de discusión No.1*, sobre la “situación de producción y utilización de la información sobre recursos humanos para la toma de decisiones en el ámbito nacional” los dos grupos de trabajo respondieron lo siguiente:

2.1- Grupo de trabajo constituido por El Salvador, Nicaragua, Guatemala y Honduras:

a) Posibilidades de caracterizar la fuerza de trabajo en Salud. Información del censo nacional:

-Todos los países elaboran censos poblacionales, con diferentes periodicidades. Se puede utilizar la información generada para casos de fuerza de trabajo en salud.

Información específica:

-Se realizan en todos los países encuestas especiales, utilizando las clasificaciones internacionales y se puede utilizar para correlacionar variables de fuerza de trabajo en salud.

Estudios especiales:

-Existen algunos esfuerzos por país, pero no es general de fuerza de trabajo en salud.

b) Organizaciones Profesionales y Sindicales:

- La información existente en las páginas Web es incompleta y desactualizada.

c) Desarrollo Nacional en Políticas y regulación de Recursos Humanos:

-Políticas de Recursos Humanos:

Hay diversidad entre los países. En Nicaragua existen unas políticas más elaboradas, mientras que en el resto de estos países existe sólo un pronunciamiento acerca de su importancia.

-Organización:

En Guatemala y Nicaragua, Recursos Humanos tiene una organización a nivel jerárquico de segundo nivel, el resto de estos países es de 4to. Nivel.

-Competencias sectoriales:

Sólo Nicaragua tiene establecido competencias sectoriales; el resto a nivel institucional.

-Responsabilidades en el plano institucional:

Existe una gran diversidad entre los países. Nicaragua tiene responsabilidades en la definición de políticas, planificación y capacitación.

Guatemala tiene responsabilidades incipientes en formación y El Salvador en capacitación.

-Planificación:

En Nicaragua existe planificación de personal. En el resto de estos países no existe o no se realiza adecuadamente.

-Capacitación:

No existe un proceso claro en cada país. En algunos países se preparan los algunos programas; en otros se autorizan las capacitaciones y en otros se acreditan. El grupo reconoció sin embargo, que la acreditación es confusa.

-Sistema de Información:

La información institucional existe en todos los países, en el caso de Nicaragua se dispone de información sectorial.

La información está desagregada y en proceso de descentralización.

Hay signos de mala distribución pero no existen reportes.

No existen estudios sobre protección laboral, aunque El Salvador y Nicaragua reportan tener estudios en proceso.

-Migración:

En Nicaragua existe la migración en el área de Enfermería. En resto de los países no dispone de información.

El grupo consideró que la migración interna debe analizarse.

-Regulación:

Existen instituciones que regulan el ejercicio profesional tales como los Consejos de Educación Superior, los Colegios profesionales y las Asociaciones profesionales.

No existe en los países procesos de recertificación.

-Tendencias del proceso de formación:

En estos países están a cargo de las universidades y en Nicaragua también en INCETEP.

Se tiene información aunque no se dispone de sistemas de información.

Cada uno de los países dispone de legislaciones diferentes.

2.2- Grupo de trabajo constituido por Costa Rica, Panamá, Belice y Rep. Dominicana:

- a) Con respecto a la producción de la información todos los países coinciden en que sí hay producción pero es dispersa y fragmentada. Se ha considerado que la información es sobreabundante, sin embargo por tener los dos problemas antes citados, se tiene que invertir mucho tiempo para recopilar y homogenizar la información de acuerdo al objetivo que se persiga. Además, se considera que la información está siendo sub- utilizada para la toma de decisiones, se podría decir que al no contar con la información disponible de manera ágil y oportuna, así

- como la escasa cultura de considerar la información para sustentar decisiones, pueden ser los factores más fuertes que obstaculizan el sustentar cualquier política para el desarrollo de los recursos humanos en salud y el cumplimiento de los compromisos internacionales y nacionales en este campo. Así también se considera que falta información especializada en lo que se refiere a productividad de recursos humanos.
- b) Con respecto a los puntos críticos sobre el perfil de recursos humanos, se señalaron los siguientes:
- Ausencia de políticas para el desarrollo y gestión de los recursos humanos, no hay planificación de éstos.
 - Las relaciones laborales son conflictivas, y esto no deja avanzar a un sano desarrollo en salud, así también influye negativamente en los servicios
 - El pluriempleo, los salarios poco competitivos, afectan la calidad en los servicios.
 - No se hace gestión de recursos humanos, en todos los países lo que se hace es administrar.
 - A pesar de que existe regulación en éste campo, no se ha respetado y se considera que los gremios han perdido legitimidad, ya que su gestión ha sido en defensa de sus colegiados, dejando de lado el interés como país.
- c) Sobre los desafíos que se enfrentan en los países, se definieron los siguientes:
- Contar con un sistema de planificación de recursos humanos en el sector salud.
 - Contar con indicadores básicos en recursos humanos, a nivel de país y de la región.
 - Contar con una carrera sanitaria, a nivel de país.
 - Actualizar los registros de recursos humanos con base a las necesidades de información del país y de la región.
 - Reorganizar y distribuir los recursos humanos con respecto al modelo de atención. Se considera que existe mayor claridad con lo que es el primer nivel de atención pero en los otros niveles no se tiene claridad.
 - Mejorar los sistemas de reclutamiento y selección de personal.
 - Estructurar una agenda para el desarrollo de recursos humanos a nivel de país y región de manera sistémica.

Guía de discusión No. 2 sobre “los principales problemas que enfrentan en el desarrollo y la gestión de recursos humanos en el ámbito nacional, puntos críticos comunes y las fortalezas de cada uno en los temas de gestión”.

Problemas presentados por todos los países:

- Análisis y Planificación de la fuerza de trabajo en salud:
No existen procesos de información confiable e inmediata que permita un análisis situacional para general planificación adecuada en el sector salud.

Algunos países plantearon que existe una gran debilidad institucional en las Unidades de Recursos Humanos de los Ministerios de Salud, lo que se traduce en la ausencia de liderazgo y conducción.

Otros admiten no tener una política de desarrollo de la fuerza de trabajo en salud ni de planificación de los recursos humanos. A esto se le agrega la escasa preparación de personal y de cuadros técnicos para el reemplazo y la falta de voluntad política para actuar en este campo.

-Staffing:

El sistema de reclutamiento es técnico pero la decisión es muy política. Esta situación genera problemas de distribución y ubicación en virtud que la autoridad política puede modificar la ubicación de las personas. En otras palabras, la rotación del personal es promovida muchas veces por el clientelismo político.

El pluriempleo en los países se ha incrementado, como consecuencia de los salarios no competitivos, traduciéndose en un alto impacto en cuanto a la calidad del personal y el servicio prestado.

-Gestión del desempeño:

No existe un proceso moderno institucional de gestión del desempeño; de gestión de la calidad y productividad a excepción de Nicaragua que lo está implementando.

Tampoco existe un sistema de información que pueda evaluar la calidad y productividad de los trabajadores de salud.

La gestión de recursos humanos continua centralizada y con una visión tradicional de los mecanismos de gestión.

La gestión de los recursos humanos no está descentralizada.

-Gestión de las relaciones de trabajo:

En todos los países existe un sistema de servicio de carrera (Servicio Civil). Sin embargo, no se aplica en virtud de que el mismo está muy politizado. En algunos de los países, la negociación laboral la realiza la Unidad de Recursos Humanos y la autoridad máxima.

Se observa un deterioro generalizado de las condiciones laborales, existiendo mucha conflictividad, múltiples normativas y diferentes leyes.

-Capacitación:

Existen problemas de financiamiento por un lado y de ordenamiento de la capacitación por otro, a efectos de que la misma responda a las necesidades institucionales.

Escasa coordinación entre las instituciones de servicio y las formadoras.

-Salud de los trabajadores:

Existen algunas comisiones de Higiene y Seguridad, aunque muy incipientes. En Guatemala se dan incentivos para los riesgos profesionales.

En general, se observa un deterioro en las condiciones laborales, riesgos ocupacionales y seguridad laboral, existiendo en la mayoría de los países negociación laboral.

Guía de discusión No. 3 sobre “Problemas, tareas prioritarias de la subregión, modalidades de trabajo conjunto, tiempos y actores involucrados.”

Grupo Costa Rica, Panamá, Belice y Rep. Dominicana:

PROBLEMAS	TAREAS PRIORITARIAS SUB – REGION	MODALIDADES DE TRABAJO CONJUNTO POR CADA TEMA	TIEMPOS POSIBLES	ACTORES INVOLUCRADOS
Ausencia de políticas	-Construcción de políticas consensuadas. -Evidencias para el sustento de políticas. -Divulgación de políticas	-Formación de comisiones de recursos humanos. -Cooperación técnica. -Capacitación, foros. -Monitoreo de las acciones.	12 meses	Sector Salud Campo de recursos humanos.
Información	-Dispersión y fragmentación de la información -Sub-utilización de la información.	-Sistema único de información. -Definir indicadores mínimos comunes. -Capacitar en el manejo, procesamiento de la información. -Divulgación de la información.	Para los indicados por lo menos en 6 meses.	Todo el Sector Salud, Universidades, Organizaciones profesionales.
Formación	-Coordinación docencia – servicio. -Inclusión de temas importantes para cada país (ej. Salud familiar, salud pública). -Fortalecer rectoría	-Alianzas estratégicas con instancias nacionales para velar por la calidad en la formación. -Aprovechar espacios con colegios profesionales, asociaciones, Secretarías de Educación o Ministerio de Educación	2 años	Sector Salud, Colegios Profesionales, Educación Superior, Universidades.
Debilidad Institucional	Posicionamiento de recursos	-Colocar el tema en agendas nacionales y	3 años a 5 años	-Nivel político (desagregado de

PROBLEMAS	TAREAS PRIORITARIAS SUB-REGION	MODALIDADES DE TRABAJO CONJUNTO POR CADA TEMA	TIEMPOS POSIBLES	ACTORES INVOLUCRADOS
con respecto al área de recursos humanos	humanos (predomina empirismo)	ser considerada en otros procesos nacionales.	máximo	acuerdo a cada país) -Instituciones que manejan los recursos humanos en cada país. -Comisiones – Asamblea Legislativa. -Sindicatos. -Juntas de Salud.
Conflictividad laboral	-Análisis de condiciones laborales. -Deterioro del espacio laboral. -Mecanismos que fomenten la negociación.	-Investigaciones -Intercambio de experiencias con otros países. -Alianzas y apoyo de OIT u otros organismos	3 a 5 años	-Organizaciones de trabajadores. -OIT. -Diferentes instituciones del Sector Salud. -Gremios
Recursos Económicos	-Políticas económicas para apoyar el desarrollo de recursos humanos en salud -Detección de oportunidades de acceso a fondos que puedan destinarse a disminuir inequidades en distribución y composición del recurso	1.-Identificación de fuentes de cooperación internacional y nacional	1 a 5 años	-Sector Salud. -Organismos Internacionales. -Universidades.

Grupo El Salvador, Nicaragua, Guatemala y Honduras:

PROBLEMAS	TAREAS PRIORITARIAS SUB-REGION	MODALIDADES DE TRABAJO CONJUNTO POR CADA TEMA	TIEMPOS POSIBLES	ACTORES INVOLUCRADOS
Sistemas de información	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar y Acordar la in-Formación a Compartir. -En formación existe información no homologada. -Definir mejores formas de sistemas de Información. Elaborar propuesta para Elevar a la RESSCAD 	<ul style="list-style-type: none"> -Formación comisiones interinstitucionales de Recursos Humanos en cada país. Incluir actores de financiamiento: Hacienda, Finanzas. - Incorporar el tema de RRHH en las agendas políticas 	1er Semestre 2006	<ul style="list-style-type: none"> -Instituciones formadoras. -Ministerios de Salud -Seguridad Social-Gremios y sociedades especializadas.
Políticas de RRHH	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar responsables para la definición de las políticas nacionales e internacionales. -Sensibilizar a todos los involucrados. -Elaborar las propuestas de políticas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Elaborar políticas de Recursos Humanos para la Sub-región. -Realizar foros y debates sub-regionales de manera periódica. Involucrar a otros actores como los organismos de integración centroamericana (SISCA, CSUCA, RESSCA, INFOCON) 		<ul style="list-style-type: none"> -Instituciones nacionales. -Instituciones de integración centroamericana. OPS/OMS
Coordinación entre organismos formadores y empleadores	<ul style="list-style-type: none"> -Conocer los modelos de atención para ver el tipo de cambio que se esperan de los organismos formadores. -Definir instancias de 	<ul style="list-style-type: none"> -Realizar foros conjuntos, estudios sub-regionales e intercambio de experiencias. -Definir apoyos institucionalizados en cada uno de los países 	Segundo semestre de 2006	<ul style="list-style-type: none"> -Universidades. -Colegios. -Asociaciones de Salud. -Ministerios de Salud. -Seguridad Social.- -Sector privado

PROBLEMAS	TAREAS PRIORITARIAS SUB-REGION	MODALIDADES DE TRABAJO CONJUNTO POR CADA TEMA	TIEMPOS POSIBLES	ACTORES INVOLUCRADOS
	coordinación y financiamiento.			
Salud de los trabajadores	-Poca experiencia en este campo	-Apoyo de OPS en este campo		

3- Conclusiones y acuerdos de cooperación técnica de la sub- región

Luego de un excelente debate para profundizar los consensos de ambos grupos de discusión se establecieron algunos compromisos importantes:

3.1- Escribir una relatoría general de la reunión con las conclusiones grupales y los acuerdos adquiridos. La misma sería enviada al coordinador de la Unidad de Recursos Humanos del Area Estratégica de la Salud para su envío a los países.

3.2- Discutir con la Unidad Regional de Recursos Humanos acerca de fondos especiales para los trabajos de la sub-región y lo compromisos acordados en esta primera reunión.

3.3- Conversar con los organizadores y responsables de la RESSCAD a fin de motivarlos para incorporar el tema de Recursos Humanos en la próxima agenda (Dres. Guerrero y Troya de OPS y Vice-ministra de Salud de Honduras, además del coordinador de la Unidad de Recursos Humanos de OPS).

3.4- Conversar con los representantes de OPS de los países centroamericanos y el coordinador de la Unidad de Recursos Humanos de la OPS acerca de la necesidad de colocar fondos en el BPB 2006-2007 para la celebración del día mundial de la salud, que será dedicado a los recursos humanos y garantizar los compromisos asumidos a partir de esta reunión y de los acuerdos de Toronto 2006 con miras al Plan Decenal de los Recursos Humanos 2006-2015.

3.5- Formar en cada uno de los países una Comisión Interinstitucional para trabajar un plan de trabajo con distintos problemas y temas del campo de los Recursos Humanos en Salud

3.6- Iniciar planes de acción sub-regional en los 3 problemas prioritarios consensuados en esta reunión tales como:

- la información de los recursos humanos y los sistemas de información.
- las políticas de recursos humanos.
- La relación entre la formación y el empleo.

3.7- Conformar un directorio de mails con los integrantes de esta reunión a fin de continuar las reflexiones, debates e intercambio de experiencias, problemas y buenas prácticas.

3.8- Analizar la posibilidad de tener “un módulo de recursos humanos de Centroamérica y Rep. Dominicana” en el sistema de información INFOCON.

3.9- Mantener un intercambio permanente de bibliografía y reuniones periódicas de los puntos focales de Recursos Humanos de los países y de OPS, con modalidad previa de trabajo y análisis.

3.10- Realizar un análisis de perfil sub- regional de Recursos Humanos tomando en cuenta los perfiles de países recientemente realizados y compartir con las autoridades nacionales y los organismos de integración centroamericanos.⁴

⁴ Algunas preguntas del perfil no quedaron lo suficientemente claras y otras no avanzaron en la profundidad requerida para el análisis. En ese sentido, se requerirán otras informaciones adicionales y datos que sustenten la información afrecida. Además del perfil y la reflexión realizada durante los tres días del taller, se considerará un segundo documento enviado por la Unidad de Recursos Humanos sobre los desafíos para la década de los Recursos Humanos, los cuales serán presentados en al reunión de Toronto

ANEXO 1
TALLER SUBREGIONAL
Gestión de Recursos Humanos
San José, Costa Rica - 18-20 de julio de 2005

Introducción

La Organización Panamericana de la Salud, cumpliendo su mandato de cooperar y monitorear los procesos de reforma del sector salud, y específicamente de impulsar el fortalecimiento de las capacidades nacionales para la formulación de políticas y gestión de recursos humanos en salud, propone el análisis de la problemática que sobre la gestión del trabajo se está presentando en los países de la Región de las Américas, que aunque con gran diversidad y amplitud de procesos en marcha, permite visualizar campos o áreas críticas que deben ser abordados de manera conjunta para contribuir al desarrollo de sistemas sanitarios equitativos, universales y de calidad.

Se trata de analizar la problemática de la gestión del trabajo a partir de sus determinantes y reconociendo su complejidad, precisar qué cambios se están dando en las relaciones entre los diversos actores del campo de los recursos humanos y plantear una serie de preguntas orientadas a identificar información, experiencias y criterios para su abordaje en el plano nacional y regional.

La unidad de recursos humanos a partir de la publicación del libro “Gestión de recursos humanos en las reformas sectoriales en salud: cambios y oportunidades” ha trabajado consistentemente en esta propuesta orientada al tratamiento de los sistemas formales de regulación y gestión del trabajo, y es importante señalar que al menos cuatro ámbitos técnicos fueron validadas en este trabajo: organización del trabajo, administración de personal, relaciones laborales y capacitación y al mismo tiempo se identificaron y cobraron fuerza cuatro ámbitos de acción como son la descentralización, la flexibilización vs. desprecuarización, la calidad y productividad en la entrega de servicios y la necesidad de contar con marcos regulatorios adecuados. Este trabajo se ha continuado de manera sostenida y el tema de gestión de recursos humanos en salud ha sido abordado en varios foros nacionales e internacionales con el apoyo del Programa Regional. Es en estas instancias en donde se ha venido planteando los cambios a la problemática que obligan a una nueva redefinición del mismo.

Por otra parte se pone en evidencia cada vez mas clara las relaciones del trabajo en salud con la política fiscal de los países, como un componente de los sistemas de protección, en un nuevo esquema social de relaciones, en la creación de nuevos sistemas regulatorios y de la presencia activa del usuario que anteriormente no era tomado en cuenta y generalmente se circunscribía al análisis de las relaciones en un esquema tripartito, estado, empleador, empleado.

La modificación de estos ámbitos de acción requiere de una revisión y una discusión amplia con los actores sociales y los gobiernos que lidian cotidianamente con los mismos y que son centrales para el desempeño de los sistemas de salud.

Estos aspectos serán abordados por el grupo de trabajo y se espera que este taller permita elaborar un plan de trabajo subregional y nacional que aborde las áreas críticas y que identifique las actividades de cooperación técnica a ser realizadas en el corto y mediano plazo.

Objetivos

- Analizar los cambios ocurridos en el campo de la gestión de recursos humanos, sus desafíos y posibilidades de avance en la gestión del trabajo en el contexto actual de los procesos de reforma del sector de la salud en la Región.
- Validar las principales líneas estratégicas de intervención y/o de desarrollo teórico/metodológico que deberían ser abordadas desde la perspectiva de la cooperación técnica.
- Elaborar un plan de trabajo nacional y subregional que incluya líneas de cooperación entre los países de la Sub-Región y la OPS.

Agenda Tentativa

Día Actividades	Primer Día	Segundo Día	Tercer Día
Mañana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación de participantes. 2. El contexto Regional de la cooperación técnica y sus implicaciones en el área de la Gestión de Recursos Humanos. Dr. Pedro Brito. 3. La perspectiva de la Reunión del Observatorio de Recursos Humanos y el día Mundial de la Salud. Dr. Carlos Rosales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación de la caracterización de la gestión del trabajo desde la perspectiva regional, situación y retos. Dr. Carlos Rosales 2. Mapeo de problemas por países sobre gestión del trabajo. Guía de trabajo Numero 2. 3. Plenaria 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Continuación discusión grupos de países sobre líneas de trabajo para el decenio y plan de trabajo centroamericano. Definición de líneas y actividades para el desarrollo conjunto entre países y la OPS.
Tarde	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo de grupo por países: Análisis situación de los recursos humanos en los países (perfil) y aproximación a necesidades de cooperación técnica. (Guía de trabajo #1) 2. Plenaria 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de áreas estratégicas de intervención en el contexto de los Planes decenales de recursos humanos. Dra. Rosa Borrell. 2. Discusión por país y grupos de países. (Guía No. 3) 	<ol style="list-style-type: none"> 2- Plenaria. Acuerdos de trabajo. 3- Cierre de la Actividad

Guía de trabajo número 1

Cada grupo de participantes por país deberá llevar información actualizada disponible sobre la situación de recursos humanos en el ámbito nacional tomando en consideración el perfil de RRHH recientemente analizado.

1. Sobre esta base se espera que el grupo analice la situación de producción y utilización de la información sobre recursos humanos para la toma de decisiones en el ámbito nacional y el cumplimiento de los compromisos internacionales.

2- El relator de cada país deberá realizar una breve reseña de los puntos centrales críticos hallados en el perfil, los problemas identificados y de los desafíos.

3- Un coordinador de la plenaria analizará los puntos en común identificados en los países en cuanto a puntos críticos, problemas y desafíos.

Guía de Trabajo Número 2

1-A juicio de cada país, analizar y enumerar en orden de importancia, ¿Cuales son los principales problemas que enfrentan en el desarrollo y la gestión de recursos humanos en el ámbito nacional?

2- Cada grupo de países identificará los puntos críticos comunes y las fortalezas de cada uno en los temas de gestión.

Guía de Trabajo Número 3

PROBLEMA	PRINCIPALES ACTIVIDADES A REALIZAR	REQUERIMIENTOS DE COOPERACIÓN TÉCNICA y AMBITO (NACIONAL O SUBREGIONAL)	FECHA PROBABLE DE REALIZACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	OBSERVACIONES

ANEXO 2
TALLER SUBREGIONAL
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
 San José, Costa Rica, 18 al 20 de julio de 2005
 Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica

PAIS	NOMBRE	INSTITUCION/CARGO	DIRECCION/APARTADO POSTAL	TELEFONO/FAX/EMAIL
Belice	Alfredo Fidel Cruz	Administrative Officer Ministry of Health	Ministry of Health, Belmopan City, Belize	Tel (501)822-2325 /2363 Fax (501)822-2942-2055
Costa Rica	Dra. Rosa María Borrell	Consultora Interpaís Recursos Humanos OPS/OMS en Costa Rica	Ministerio de Salud Calle 16, Avenidas 6 y 8	Tel (506)258-5810 Fax (506)258-5830 borrellr@cor.ops-oms.org
Costa Rica	María del Rocío Rodríguez Villalobos	Directora de la Escuela de Tecnologías en Salud, Universidad de Costa Rica	Ciudad Universitaria Rodrigo Facio San Pedro de Montes de Oca. Apartado postal 532-1000 San José	Tel (506)226-8773 Fax (506)207-4561 mrrodrig@cariari.ucr.ac.cr
Costa Rica	Nery Parada Bonilla	Jefe Area Planificación del Recurso Humano, CENDEISSS	La Uruca, contiguo a Clínica Oftalmológica.	Tel (506)290-5744 Fax (506)290-7601 neparada@costarricense.cr
Costa Rica	María Antonieta Víquez Villalobos	Directora de Recursos Humanos Ministerio de Salud	San José, Calle 16, Avenidas 6 y 8 Apartado postal 10123-1000 San José	(506)255-1540 (506)257-7827 recu-hum@netsalud.sa.cr
Costa Rica	Carmen María Vásquez Peñaranda	Coordinadora Comisión de Recursos Humanos Ministerio de Salud	San José, Calle 16, Avenidas 6 y 8 Apartado postal 10123-1000 San José	(506)372-9729 cvazpe@costarricense.cr cvazpe@gmail.com
El Salvador	Gladys Patricia Flores Hernández	Punto Focal Recursos Humanos OPS/OMS en El Salvador	73 Av. Sur #135. Contiguo a Cebollines, Colonia Escalón. San Salvador, El Salvador.	Tel (503)2298-3306 Fax (503)2298-1168 pflores@els.ops-oms.org
El Salvador	Francelia Margarita Rodríguez de Sánchez	Jefe de Administración y Desarrollo de Recursos Humanos, Ministerio de Salud	Calle arce No. 827 San Salvador.	(503)2205-7201/7200 (503)2221-0981 fsanchez@mspaspas.gob.s.v.
Guatemala	William E.	Director General de		Tel (502)247-55837

PAIS	NOMBRE	INSTITUCION/CARGO	DIRECCION/APARTADO POSTAL	TELEFONO/FAX/EMAIL
	Sandoval Pinto	Recursos Humanos en Salud Ministerio de Salud		Fax (502)244-05460 wsandoval@mspas.gob.gt
Guatemala	América M. de Fernández	Consultora Nacional en Desarrollo de Recursos Humanos OPS(OMS en Guatemala	7ª. Avenida 12-27 zona 9, Edificio Etisa, tercer nivel	Tel (502)2332-2032 Fax (502)2334-0084 fernanda@gut.ops-oms.org
Honduras	Jorge A. Medina	Jefe Unidad Desarrollo de Recursos Humanos Secretaría de Salud	Barrio El Jazmín, Frente al INTAE, Tegucigalpa	Tel (504)222-5771 Fax (504)222-5771
Honduras	Armando Güemes	Consultor SHD OPS/OMS Honduras	Edificio Imperial Colonia Palmira Tegucigalpa	Tel (504)221-6091 aguemes@hon.ops-oms.org
Nicaragua	María Angélica Gomes	Consultora Desarrollo de Sistemas, Políticas y Servicios OPS/OMS en Nicaragua	Complejo Conchita Palacios, Ministerio de Salud	(505)289-4200 gomesma@nic.ops-oms.org
Nicaragua	Reyna Auxiliadora Castillo Rodríguez	Directora de Planificación de Recursos Humanos Ministerio de Salud de Nicaragua	Complejo Nacional de Salud Dra. Concepción Palacios. Entrada Colonia 01 de mayo.	Tel (505)289-3838 Fax (505)289-4700 planrh@minsa.gob.ni
Panamá	Gustavo Vargas	Consultor Sistemas y Servicios OPS/OMS en Panamá	Ancon. Ave. Gorgas, edificio 261, Ministerio de Salud. 2do. Piso Apartado postal 7260 Zona 5.	Tel (507)262-0030 Fax (507)262-4052 vargasgu@pan.ops-oms.org
República Dominicana	Adelaida Oreste	Directora General de Habilitación y Acreditación Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social (SESPAS)	Avenida José Contreras No. 201-A, ENS. LA PAZ, DN.	Tel (809)508-2260 Fax (809)563-4924 habilitacionrd@yahoo.com
República Dominicana	Selma Zapata Pichardo	Profesional Nacional en Recursos Humanos	Edificio OPS/OMS-Cruz Roja, 2da planta, Plaza de la	Tel (809)562-1519 Fax (809)544-0322 Celular (809)723-3639

PAIS	NOMBRE	INSTITUCION/CARGO	DIRECCION/APARTADO POSTAL	TELEFONO/FAX/EMAIL
			Salud, c/Pepillo Salcedo, Santo Domingo, República Dominicana Apartado postal 1464	szapata@dor.ops-oms.org
Washington	Cristianne María Famer Rocha	Residente PFSI OPS/OMS	525 23rd St.N.W. Washington D.C. Sala 4274 Apartado postal 20037-2895	Tel (202)974-3807 Fax (202)974-3612 rochacrs@paho.org
Washington	Dr. Carlos Rosales	Consultor Gestión de Recursos Humanos OPS/OMS	525 23rd St.N.W. Washington D.C. Sala 4274	Tel (202)974-3805 rosalesc@paho.org
Washington	Dr. Pedro Brito	Gerente Area Desarrollo Estratégico de la Salud. OPS/OMS	525 23rd St.N.W. Washington D.C. Sala 4274	Tel (202)974-3295 britoped@paho.org