

GUÍA DE TRABAJO NO. 1: BALANCE DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE RHUS EN LOS PAÍSES DE LA REGIÓN (DESAFÍOS CRÍTICOS)

El objetivo de este ejercicio de análisis es identificar la capacidad de incidencia en los temas de política de Recursos Humanos para los sistemas de salud de cada uno de los países de la Región CA DOR y establecer el escenario al cual deberá contribuir el plan de trabajo regional.

Áreas	Debilidades	Fortalezas	Desafíos Críticos ¹
Posicionamiento político del tema desarrollo de RHUS como prioridad para el sistema nacional de salud	❖ Gran dependencia de otras instancias Gubernamentales. ❖ Poca priorización en apoyo de acciones y políticas dirigidas a mejorar la fuerza laboral de salud. ❖ Bajo financiamiento en los altos niveles de Recursos Humanos apoyando acciones y políticas. ❖ Inexistencia de un grupo Asesor/Técnico de Recursos Humanos para la Salud, con impacto para los mismos dentro del país.	❖ Fortalecimiento en 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 la coordinación intersectorial para la renovación de la Atención Primaria de Salud (APS) y el logro de la Cobertura Universal de Salud (CUS). ❖ Contamos con un Observatorio de Recursos Humanos para la Salud.	❖ Contribuir a mejorar la Calidad en el Servicio de Salud de la población (Largo plazo) ❖ Superar la Resistencia al Cambio (Corto plazo)

¹ Indicar el plazo: corto, medio, largo especificando el periodo de tiempo

	❖ Falta de planificación nacional con los recursos humanos con enfoques intersectorial (Universidades, Ministerio de Educación Superior Ciencias y Tecnología)	❖ También tenemos acciones conjuntas con el Ministerio de Administración Pública, acuerdos con Instituciones Formadores, Universidades, INFOTEP, INAP, entre otras. ❖ El Ministerio cuenta con oficinas de Recursos Humanos en todas las Regiones del país	❖ Fortalecer las unidades de Recursos Humanos con recursos competentes que den respuesta a las necesidades de Rectoría (A corto plazo)
Gobernanza: Estructura de conducción nacional y mecanismos de consenso entre los sectores para decidir en temas de RHUS	❖ No se cuenta con un Plan Nacional de Recursos Humanos para la salud que defina políticas, leyes y reglamentos para la fuerza laboral de salud, alineados con las necesidades del país. ❖ Aplicación de políticas sobre remuneración a los trabajadores de la salud. 1. Aplicación de incentivos 2. Salario adecuado a la carga de trabajo		

	❖ Ley de Carrera Sanitaria		
Desarrollo institucional: Capacidad instalada, recursos físicos, financieros, de comunicación (nivel central y desconcentrado) de la unidad de conducción nacional.	❖ Carencia de un sistema único de información que nos permita llevar registros del personal de los diferentes centros de salud de las instancias.	❖ Revisión y actualización de la estructura organizacional en función del Rol de Rectoría y fortalecimiento de la Red de Servicios.	
Financiamiento: Tendencia en la asignación en el presupuesto nacional para garantizar la suficiencia de cobertura en salud para el país	Baja inversión pública en salud (-2% PIB)	❖ Determinación de los Recursos Financieros necesarios (monto total en presupuesto aprobado 2015 por el peso de la carga de trabajo relacionado a provisión de servicios).	
Capacidades: Experticia técnica para la conducción y gestión de RHUS en la unidad de conducción nacional (nivel nacional y desconcentrado) y en las		❖ Comisión del Modelo de Atención, crea las subcomisiones de trabajo del Modelo de Atención con el	

instituciones del campo de RHUS.		fin de establecer los planes, cronogramas, rutas críticas y metodología de trabajo por la implementación del Modelo de Atención, de carácter temporal en función de la resolución de la temática que la origina. ❖ Dentro de la Dirección General de Recursos Humanos conformamos la subcomisión de la Revisión y reconversión de la Pasantía de Ley y de Post-Grado. También se elabora propuesta de reorganización funcional del Programa de Residencias Médicas ❖ Actualmente contamos con Consultores externos, quienes trabajan apoyando el tema de la conducción y gestión de RHUS (nivel nacional y desconcentrado) y en las instituciones del campo de RHUS.	
---	--	--	--

		❖ Creación de la Dirección General de Medicamentos, Alimentos y Productos Sanitarios (DIGEMAPS) resultado de una de roles definidos en una de las subcomisiones de trabajo, esta dirección fue aprobado por el Poder Ejecutivo.	
--	--	--	--