



VI REUNIÓN COMISIÓN TÉCNICA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

BALANCE DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE RHUS EN PANAMÁ (DESAFÍOS CRÍTICOS)

Lic. Ilse Santos
Directora Nacional de Recursos Humanos
Ministerio de Salud – Panamá

Antigua, Guatemala 1 y 2 de Junio 2015

Balance de fortalezas y debilidades para la implementación de la Política de RHUS en Panamá

Áreas	Debilidades	Fortalezas	Desafíos Críticos
Posicionamiento político del tema de desarrollo de RHUS como prioridad para el sistema nacional de salud	- El tema de RHUS no está visibilizado como una variable estratégica de cambio del sistema de salud. - En los últimos periodos de trabajo el tema ha estado prácticamente fuera de la implementación de las políticas.	Actualmente es uno de los temas mejor posicionados en la agenda de transformación del sistema de salud	❑ Mejorar el posicionamiento del tema de RHUS mediante la sensibilización y la disponibilización de evidencia (información acerca de la importancia y necesidad de contar con políticas de Estado en materia de RHUS. ❑ Presentación y abordaje a un más alto nivel de los problemas persistentes y emergentes en relación con la disponibilidad, la composición, la distribución y el desempeño de los recursos humanos de salud, que constituyen obstáculos importantes para lograr el acceso universal a la salud.

Balance de fortalezas y debilidades para la implementación de la Política de RHUS en Panamá

Áreas	Debilidades	Fortalezas	Desafíos Críticos
Gobernanza: estructura de conducción nacional y mecanismos de consenso entre los sectores para decidir en temas de RHUS	• El modelo de gobernanza sectorial funciona de forma intermitente. • Los mecanismos de consenso son débiles. • No hay un mecanismo sistemático de diálogo con las instituciones formadoras.	• La legislación nacional establece al MINSA como rector de la salud; por lo tanto, conserva la rectoría en materia de RHUS. • La crisis por la escasez de RHUS ha generado una situación de diálogo sectorial con el MINSA como líder – (Oportunidad)	❑ Fortalecer la capacidad de negociación del MINSA y mejorar las instancias de diálogo con los actores del sector. ❑ Operativizar la Comisión Nacional de RHUS.

Balance de fortalezas y debilidades para la implementación de la Política de RHUS en Panamá

Áreas	Debilidades	Fortalezas	Desafíos Críticos
Desarrollo institucional: Unidad instalada, recursos humanos, financieros, de comunicación (nivel central y descentralizado) de la unidad de coordinación nacional.	• Ambientes de trabajo poco adecuados a los estándares de bienestar. • No se cuenta con un Sistema de Información de RHUS digital o informatizado. • Los recursos financieros son limitados, en particular para desarrollar procesos de educación permanente. • Comunicación con la CSS, para la toma de decisiones y la planificación del RHUS nacional es limitada.	• Se cuenta con suficiente personal para el desarrollo de los procesos de gestión de RH. • Existe una estructura nacional que llega a todas las regiones de salud a través de los analistas de RH. • Existencia de las Unidades Docentes Regionales (UDR)	❑ Fortalecimiento de la UDR como entes encargados de la co-elaboración de los planes de educación permanente. ❑ Lograr que los ambientes de trabajo sean saludables y propicien el buen desempeño de los trabajadores de la salud.
Asignación de presupuesto: tendencia en la reducción en el presupuesto nacional para garantizar la presencia de cobertura en salud en todo el país	• Asignación presupuestaria nacional para capacitación. • Escaso presupuesto para la gestión de los RHUS.	• Asignación de Presupuesto principalmente a la planilla, es decir, centrado en nombramientos.	❑ Fortalecer la asignación para el reclutamiento para puestos nuevos y cobertura en salud. ❑ La planificación debe sustentar la asignación de recursos.

Balance de fortalezas y debilidades para la implementación de la Política de RHUS en Panamá

Áreas	Debilidades	Fortalezas	Desafíos Críticos
Capacidades: Experticia técnica para la conducción y gestión de RHUS en la unidad de conducción nacional y nivel nacional y (desconcentrado) y en las instituciones del campo de RHUS.	• Limitadas condiciones para el ejercicio de la conducción estratégica del sector. • No profesionalización de la función de planificación de RHUS.	• Formación de cuadros para la planificación y gestión de RHUS a través del CVSP. • Participación del país en el Diplomado de gestión de políticas de RHUS.	❑ Profesionalización de la función de planificación de RHUS. ❑ Ejercer un liderazgo eficaz mediante el establecimiento de un mecanismo para el desarrollo de recursos humanos, con la participación de los diversos actores.

Balance de fortalezas y debilidades para la implementación de la Política de RHUS en Panamá

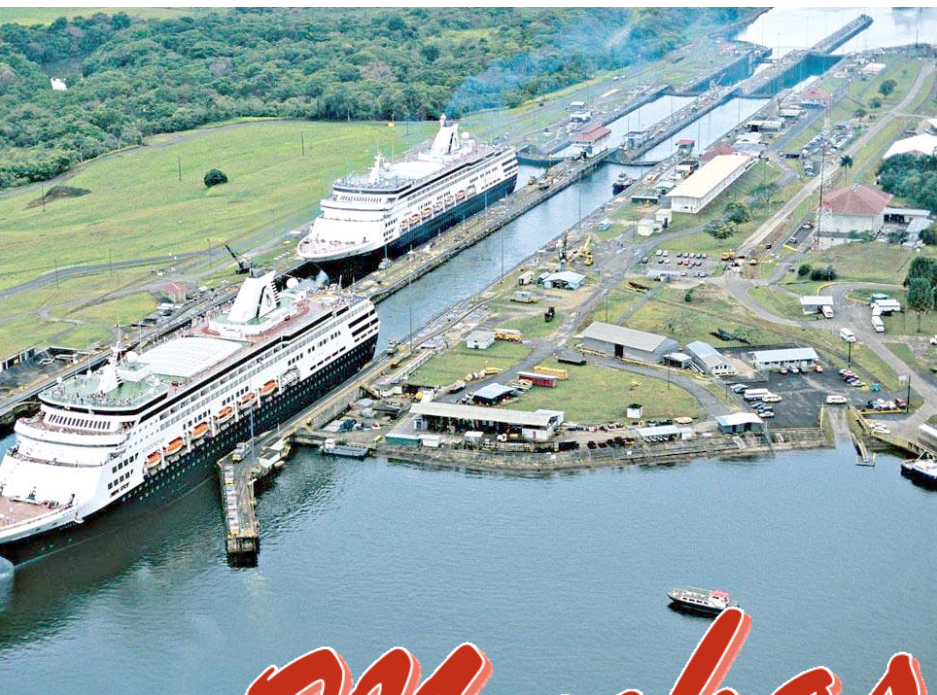
Áreas	Debilidades	Fortalezas	Desafíos Críticos
Relevancia de las acciones que actualmente impulsa el país en RHUS. Valoración de cómo estas acciones impactan en la mejoría del cuidado de la salud a la población	Nivel educativo superior con débil coordinación con el prestador del servicios de salud.	Hay pertinencia en las acciones que incluyen: - Identificación de la necesidad de transformar o recomponer la Dirección de Recursos Humanos a una Unidad o Dirección Estratégica de RH. - Orientación hacia el establecimiento de un adecuado sistema de planificación de RH. - Mesa de diálogo de RHUS en el actual proceso de transformación del sistema de salud. - Becas para la formación de especialistas y técnicos. - Asignación de RH a áreas indígenas.	- Fortalecer los procesos de planificación adecuadamente conducidos, con participación sectorial. - Mejorar la distribución de la fuerza de trabajo en salud. - Formación de nuevos profesionales. - Fortalecimiento de la coordinación y articulación con las instancias formadoras con los prestadores de servicios de salud, en todas sus etapas, incluyendo las acciones de salud pública.

Balance de fortalezas y debilidades para la implementación de la Política de RHUS en Panamá

Áreas	Debilidades	Fortalezas	Desafíos Críticos
Intervenciones que se mandan desde el nivel político a RHUS que se tiene al momento	Pobre conocimiento de las competencias del personal para adaptarse a las estrategias de gestión que exige el modelo de atención con énfasis en la promoción, prevención sanitaria.	Personal cumpliendo con las funciones esenciales de salud pública.	- Mejorar la disponibilidad y la distribución del personal calificado entre áreas urbanas, rurales o aisladas del país. - Reorientación de la educación de los profesionales de la salud hacia la Atención Primaria de Salud (APS). - Fortalecimiento de las capacidades institucionales de planificación en recursos humanos. - Mejoramiento e interoperabilidad de los sistemas de información de RHUS. - Adecuar el perfil personal al nuevo modelo de atención.

Balance de fortalezas y debilidades para la implementación de la Política de RHUS en Panamá

Áreas	Debilidades	Fortalezas	Desafíos Críticos
Alianzas interinstitucionales e intersectoriales para el desarrollo de intervenciones de políticas RHUS que se tiene al momento.	Red débil de alianzas intersectoriales para las intervenciones políticas de Recursos Humanos.	- Convenios de formación de profesionales entre entidades formadoras y del nivel superior de salud. - Diálogo MINSA CSS para la planificación y dotación de RHUS.	☐ Sostenibilidad intersectorial en las políticas de RHUS.
Viabilidad del impacto del trabajo realizado en RHUS a nivel político y valoración social		- El tema es un tema que genera opinión en el país. - Reconocimiento que se debe garantizar a la población acceso a los servicios de salud.	☐ Reconocer al recurso humano como una condición prioritaria para el desarrollo efectivo de las políticas sanitarias y resolver problemas relacionados al sector salud. ☐ Fortalecer el tema en todos los niveles e instancias.



Muchas gracias!

