



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS



SECRETARÍA DE SALUD

**GUIA 1 :
BALANCE DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA
POLÍTICA DE RHUS EN LOS PAÍSES DE LA REGIÓN (DESAFÍOS CRÍTICOS)**

**Dra. Ileana Waleska Moya
Secretaria de Salud
HONDURAS**

Áreas	Debilidades	Fortalezas	Desafíos Críticos
<p>Posicionamiento político del tema desarrollo de RHUS como prioridad para el sistema nacional de salud</p>	<p>No se ve reflejado el tema en el Plan de Nación, ni en la Visión de País. Falta de posicionamiento y compromiso por parte de las autoridades</p>	<p>DGDRHUS ya establecida a través de acuerdo ejecutivo y tomando su rol rector en la SESAL, CONARHUS funcionando</p>	<p>Lograr el apoyo político al mas alto nivel para poder ejecutar los planes nacionales y regionales</p>
<p>Gobernanza: estructura de conducción nacional y mecanismos de consenso entre los sectores para decidir en temas de RHUS</p>	<p>CONARHUS aún en proceso de consolidación (mayoría de los miembros son nuevos)</p>	<p>Reestructuración de la SESAL y de los recursos humanos está en la línea de acción del plan de Salud 2014 -2018 CONARHUS funcionando, ORHUS con un decreto que permitirá a las Secretaria mantener actualizada la información en salud</p>	<p>La gestión de los recursos humanos por los gestores descentralizados en garantizar los derechos laborales. Socializar la nueva ley marco de protección social y su impacto en el recurso humano(generando ansiedad)</p>

Áreas	Debilidades	Fortalezas	Desafíos Críticos
<p>Desarrollo institucional: Capacidad instalada, recursos físicos, financieros, de comunicación (nivel central y desconcentrado) de la unidad de conducción nacional.</p>	<p>Falta de consolidación de las unidades a nivel regional y escasa coordinación desde el nivel central</p>	<p>ORHUS establecido con decreto ministerial, y en fase de implementación. Equipo técnico de la DGDRHUS conformado en un 95%</p>	<p>Fortalecer las unidades de Desarrollo de Talento Humano en las regiones Armonizar relación de nivel central y las unidades regionales Fortalecimiento de la coordinación entre la DGDRHUS y la DGRISS</p>
<p>Financiamiento: tendencia en la asignación en el presupuesto nacional para garantizar la suficiencia de cobertura en salud para el país</p>	<p>Disminución de los recursos monetarios en la asignación de recursos para becas, contratos y concursos. Debido a eso la estrategia APS recae en personal de pregrado de la facultad de medicina</p>	<p>Revisión de convenios con Universidades Privadas para regular la asignación de becas y distribuir de manera más eficiente los recursos financieros de acuerdo a las necesidades Negociación con gestores descentralizados en el financiamiento de becas del servicio social (estudiantes de</p>	<p>Lograr que todos los entes descentralizados y gobiernos municipales den el 100% de co financiamiento para las becas del servicio social</p>

Areas	Debilidades	Fortalezas	Desafios Criticos
<p>Capacidades: Experticia técnica para la conducción y gestión de RHUS en la unidad de conducción nacional (nivel nacional y desconcentrado) y en las instituciones del campo de RHUS.</p>	<p>Personal de la DGDRHUS aún no está capacitado en el tema de RHUS No existe carrera sanitaria en el país</p>	<p>Diplomado de Gestores de Políticas en Recursos Humanos conformado por participantes de las instituciones del Sector Salud Personal de la SESAL recibiendo certificado en gestión de Recursos Humanos Certificado de Habilidades Gerenciales impartido a los jefes regionales 18 depts</p>	<p>Estructurar un programa de Gestores de Políticas de Recursos Humanos Gestionar la formación de la Carrera Sanitaria en Honduras</p>
<p>Pertinencia 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.</p>	<p>Hay insuficiente socialización de estas acciones dentro y fuera de la SESAL</p>	<p>Todas las acciones emprendidas por la DGDRHUS están enmarcadas en la Comisión técnica , en el Plan y para apoyar en Modelo Nacional de Salud del País Se cuenta con apoyo técnico de las agencias</p>	<p>Fortalecer cooperación técnica con los cooperantes Elaborar un plan de comunicación para que las acciones trasciendan más allá de la SESAL</p>

Áreas	Debilidades	Fortalezas	Desafíos Críticos
Intervenciones que se demandan desde el nivel político a RHUS (oportunidades)	Presión de los gremios profesionales en cuanto a los derechos adquiridos Se continua formando un recurso humano que no va de acuerdo al nuevo modelo nacional de salud (A/E)	Revisión de convenios con gobiernos amigos El nuevo modelo demandara elaborar un perfil del nuevo recurso humano a necesitar Creación de una nueva carrera técnica media en apoyo al nuevo modelo de atención primaria en salud	Ante el nuevo modelo revisión de curricula del médico y enfermeras profesionales y técnico medio
Alianzas interinstitucionales e intersectoriales para el desarrollo de intervenciones de política en RHUS que se tiene al momento	Débil relación con gremios	Alianza con las instituciones que forman CONARHUS Alianza con UNITEC, Biblioteca Virtual en Salud, UIC, OMS(HINARI), Sindicatos Alianza con Fundaciones Internacionales	Fortalecer relación con los gremios e instituciones del sector privado.

Áreas	Debilidades	Fortalezas	Desafíos Críticos
Visibilidad del impacto del trabajo realizado en RHUS a nivel político y valoración social	No existen publicaciones que visibilice el trabajo de la DGDRHUS Poco interés para los medios el recurso humano	Actualización del ORHUS desde la página web de la SESAL Presencia de la DGDRHUS ante el más alto nivel político de la Sesal	Uso de tecnologías para visibilizar el trabajo realizado en Recursos Humanos.

La comida de mi país...



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS

SECRETARÍA DE SALUD

Orgullosamente Catracho

