

Políticas nacionales para garantizar la disponibilidad de RHS como base del sistema de salud

Licda Maira Minaya

Directora General de Recursos Humanos

Responsabilidades ministeriales en la regulación de la fuerza de trabajo de salud en el país y sus vínculos con otras estructuras de gobierno intra e intersectoriales.

El marco legal de la República Dominicana, responsabiliza al estado a través del Ministerio de Salud Pública a garantizar la disponibilidad de RHS debidamente capacitado en los servicios de salud.



Marco Legal	Objetivo de la Ley
La Ley General de Salud 42-01 en su Artículo 14 literal i	Responsabiliza al Ministerio de Salud en la formulación y regulación de los planes de desarrollo de Recursos Humanos.
La Ley 42-01 en los Art. 91 al 94, y 95 al 97.	Regula el ejercicio de las profesiones de salud, como también el el bienestar, protección y seguridad para el personal de salud.
La Ley de Función Pública 41-08 en su Art.8,	Establece los distintos procesos de gestión del recurso humano al servicio de la Administración Pública Central y Descentralizada que le corresponda de conformidad con la presente ley y sus reglamentos complementarios”... En ese mismo orden el Artículo 13. Refiere las atribuciones que han de ser cumplidas por las oficinas de Recursos humanos.



Marco Legal

Ley 395-14 en su Art. 4,

Objetivo de la Ley

Establece la Carrera Sanitaria, y responsabiliza al “Ministerio de Salud Pública la gestión de Nacional de Salud, en coordinación con el Ministerio de Administración Pública, en su condición de órgano rector del sistema de empleo público en el país, para lo cual ambas entidades dictaron todos los instructivos y orientaciones técnicas necesarios para su buen funcionamiento”.

Proceso de planificación y de la información de base en la que se sustenta.

la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud no cuenta con un plan de desarrollo de recursos humanos, sin embargo, tiene un plan estratégico en el que se plantea la reconversión de la Dirección General de RHS del Ministerio de Salud, hacia una dependencia reguladora y normativa, capaz de formular, implementar y monitorear un Plan Nacional de Recursos Humanos en Salud. en el marco de la descentralización de los servicios.

VÍAS Y DATOS DE QUE SE DISPONEN PARA CARACTERIZAR LOS FLUJOS DE PROFESIONALES INTERNOS O EXTERNOS.

Se dispone en la actualidad del Sistema Automatizado de Servidores Públicos (SASP) que permite verificar los flujos internos del personal, no se dispone de mecanismos que permitan acceder a los flujos externos e interinstitucionales.

Datos sobre costes que se tienen en cuenta para analizar la viabilidad de las propuestas: gastos en formación e incentivos.

Al no disponer de un plan de Recursos Humanos no existen cálculos sobre los costos de las actividades de formación.

El Ministerio de Salud, asigna incentivos que son aplicados en función de: distancia fronteriza, productividad, antigüedad, y guardia presencial.

Estrategias que se estén desarrollando orientadas a la fidelización del personal de salud en el sector público - incentivos, carrera profesional, formación continuada, investigación, becas, movilidad, etc.

Se cuenta con acciones puntuales que propician la fidelización.

1. Becas, gestionadas a través de organismos de cooperación.
2. Incentivos varios
3. La aplicación de la Ley de ***Carrera Sanitaria***.

Cómo intentan garantizar la disponibilidad de recursos en zonas remotas o de difícil acceso o de especial dificultad para el ejercicio profesional (tanto personal autóctono como personal extranjero).

Las estrategias para garantizar el acceso a zonas remotas en nuestro país son limitadas, La pasantía médica de grado, regulada por Ley utilizada como mecanismo para asegurar la presencia de médicos en zonas alejadas, quienes deben realizar un año de trabajo social, para obtener su licencia profesional o exequátur.

La pasantía de Post-grado, que permite situar médicos especialistas recién graduados en zonas alejadas y poco atractivas económicamente.

Para los médicos ya graduados se aplican los incentivos por distancias dados como estimuladores de permanencia en el puesto de estas zonas alejadas.

Programas de formación de agentes que hacen parte de comunidades rurales, alejadas o en situaciones difíciles, incentivando su permanencia, y la posibilidad de fortalecer dichas comunidades.

El ministerio de salud no tiene programas estructurados de formación de agentes comunitarios aun así, actividades puntuales se desarrollan con cierta periodicidad, entre las que se puede destacar el curso de formación de *Promotores de salud*, coordinado por la Dirección de Atención Primaria de Salud.

El propósito de esta formación es distribuir los promotores a nivel nacional a fin de llegar a las zonas alejadas buscando fortalecer la salud en dichas comunidades, aplicando esquemas de vacunación, impartiendo prevención en salud.

Iniciativas orientadas a facilitar el regreso o retorno de personal de salud que haya estado fuera de su país de origen o país de formación una temporada.

El personal que cursa Maestrías cubiertos por el Ministerio de Educación Superior, MESCyT se encontrara comprometido una vez finalizada esta, el servidor deberá permanecer durante dos años en el país en la instancia desde donde se canalizo la beca obtenida.

Programas que facilitan y permiten la colaboración del personal sanitario migrado desde el exterior con los sistemas de salud de sus países de origen (a través de la formación, la investigación, el traspaso de conocimiento, etc.)

► No existe

Descripción, si los hubiera, de los procesos de evaluación que se llevan a cabo para la incorporación de mejoras de estos programas, estrategias, iniciativas, acciones, etc. que se han estado describiendo a lo largo de la presentación.

► No existen

Conclusiones, lecciones aprendidas, sugerencias, etc. de cara a la gestión de flujos profesionales para garantizar su disponibilidad en su Sistema de Salud Pública.

- ▶ Contacto con universidades, que generen acuerdos con respecto al personal de salud. (Becas, revisiones de pensum).
- ▶
- ▶ Establecer mecanismos de Monitoreo de los planes., programas.
- ▶
- ▶ Generar acuerdos con instancias claves (MESCyT, Migración, Cancillería, Relaciones exteriores, MINERD) para la obtención de información sobre el flujo de profesionales inmigrantes.
- ▶
- ▶ Mejora la Investigación.
- ▶

Otras experiencias, programas, estrategias que se estén poniendo en marcha y que no estén recogidas en las cuestiones anteriores.

► No existen



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL PARA LAS
Américas



Muchas gracias por su atención

República Dominicana



Escuela Andaluza de Salud Pública
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES



Facultad Latinoamericana
de Ciencias Sociales