



Esta acción está financiada por la Unión Europea



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



ENCUENTRO CENTROAMERICANO SOBRE MOVILIDAD LABORAL EN MEDICINA Y ENFERMERÍA

12 al 14 Noviembre Tegucigalpa, Honduras

Estimados/as Directores/as de Recursos Humanos; responsables de la gestión del trabajo y/o sus delegados.

En este encuentro se va a dedicar buena parte del mismo a la exposición y análisis de Políticas para garantizar la disponibilidad de Recursos Humanos en Salud.

El jueves 13, entre las 09:00h y las 11:30h está previsto que los países de Centro América compartan sus experiencias en este sentido a través de presentaciones orales de unos 15 min de duración cada una.

Para apoyar estas exposiciones hemos construido una guía compuesta de 11 apartados que pretende orientar las presentaciones de los países. Le rogamos prepare una presentación incorporando en lo posible información sobre cada uno de los 11 elementos de caracterización que se proponen en el guión, lo que consideramos facilitaría el análisis comparado de la situación y la reflexión colectiva sobre los mismos.

Le agradecemos de antemano su colaboración

Nos encontramos en Noviembre en Tegucigalpa

Reciba un cordial saludo

Equipo de organización del Encuentro

GUIÓN NORMALIZADO PARA LA PUESTA EN COMÚN DE POLÍTICAS NACIONALES PARA GARANTIZAR LA DISPONIBILIDAD DE RHUS COMO BASE DE SU SISTEMA DE SALUD EN LOS PAÍSES DE CENTRO AMÉRICA.

1.- Breve introducción sobre las 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

2.- Descripción del proceso de planificación y de la información de base en la que se sustenta.

- Vías y datos de que se disponen para caracterizar los flujos profesionales internos o externos
- Datos sobre costes que se tienen en cuenta para analizar la viabilidad de las propuestas: gastos en formación, en incentivos, etc.

3.- 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.-

4.- 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)

5.- 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.

6.- 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.

7.- 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.)

8.- Estrategias o planes de contratación y reclutamiento internacional de personal sanitario

- si los hubiera, códigos de ética en los que se enmarcan.
- de existir, describa las estrategias de control y seguimiento de los mismos

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

10.- 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.

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