

**ENCUENTRO CENTROAMERICANO SOBRE MOVILIDAD LABORAL EN MEDICINA Y
ENFERMERÍA**

12 AL 14 De Noviembre en 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.- 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.

El Ministerio de Salud es el encargado de formular las políticas y estrategias de gestión en los temas de prestaciones de servicios de salud en el sector oficial y privado.

Para la gestión de la educación, su participación regulatoria se basa en la formación de técnicos y profesionales de la salud con énfasis en el perfeccionamiento de la gestión que realicen estos profesionales. Participa en la regulación del mercado laboral mediante la planificación y reclutamiento de la fuerza laboral, para el sector interno MINSA-CSS, interactuando con otras instituciones como lo son el Ministerio de Gobierno y Justicia, la Fuerza Pública Aeronaval, entre otros.

Para el financiamiento de estas actividades, el MINSA interactúa con el Ministerio de Economía y Finanzas, fortaleciendo la fuerza laboral.

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

El proceso de planificación se realiza principalmente tomando como referencia los datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC), responsable de levantar las estadísticas del sector oficial y privado, con base a lo que se evalúan las tendencias y comportamiento de la fuerza laboral.

- Vías y datos de que se disponen para caracterizar los flujos profesionales internos o externos

En la vía interna, cada institución pública de salud (MINSA-CSS), como agente prestador de salud, obtienen la información de las tendencias directamente de las universidades formadoras, tanto oficiales como privadas, proceso que se ha estado perfeccionando pues presenta limitantes e irregularidades.

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

En lo referente a la viabilidad financiera, se ha gestionado un presupuesto asignado por el Estado y manejado por SENACYT, IFARHU, MINSA y CSS, con el objeto de formar los técnicos y profesionales de la salud requeridos para la sostenibilidad del relevo generacional y la capacidad instalada, priorizando las áreas postergadas con mayor índice de mortalidad materno-infantil, con problemas de enfermedades emergentes-reemergentes.

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.-

La formación y perfeccionamiento de los profesionales existentes en cada Institución de salud pública, se realiza mediante **incentivos, becas y movilización**, con el pago de **licencias con sueldo**.

Para el personal que labora en áreas postergadas, existen normas que establecen el pago de **incentivo monetario del 20 al 40% de sobresueldo**, principalmente en áreas de difícil y muy difícil acceso, distante a regiones urbanas. Se mantiene la gestión de lograr incrementar aún más el incentivo para los profesionales que laboran en estas áreas, a fin de la mayor adherencia a permanecer ofreciendo el servicio.

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).

Esto se ha trabajado mejorando el ambiente de trabajo, con el objeto de brindar atención de calidad, principalmente en áreas de difícil acceso, predominantemente indígenas. Se rota periódicamente el personal de salud que labora en estas áreas, cuyas residencias permanentes están fuera de las mismas. Además, se incentiva la formación de personal de salud **nativo** de estas áreas, conformándose una fuerza laboral verdaderamente interesada en su comunidad y cultura, lo que mejora el proceso de atención y los estándares de calidad.

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.

El programa de formación de SENACYT contempla como prioritario la formación de técnicos y profesionales de la salud **básicos**, que ejerzan funciones esenciales de salud pública en comunidades rurales, alejadas y en situaciones difíciles, fomentando en ellos la cultura de servicio, lo que fortalece la gestión de salud.

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.

Las entidades de salud e investigación antes mencionadas, crea plazas de estudio atractivas de salud pública, priorizando en las que hay déficit, y las que procuran el bienestar materno infantil. El tema de reclutamiento se está trabajando arduamente, a fin de sostener la tarea iniciada y con el objeto de reforzar la cobertura universal de salud en el país.

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.)

El impulso de la investigación es un objetivo primordial enmarcado en el fortalecimiento de las estrategias que disminuyan los índices de morbi-mortalidad materno infantil y las enfermedades no transmisibles, las que se convierten en epidemias en nuestro país.

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

Estos procesos se realizan y regulan con base a los procesos relacionados de acreditación y certificación, con el objeto de garantizar la calidad en el ejercicio de la profesión.

El proceso de re-certificación se encuentra en evaluación para ser aplicado como medida de control y seguimiento, el que actualmente no es obligatorio.

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

Se está desarrollando el programa de humanización del personal de salud, que busca mejorar el servicio vocacional y compromiso fundamentado en principios y valores éticos.

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.

Se pudiera decir que nos encontramos en una primera fase de implementación de los procesos arriba mencionados, cuyo desarrollo y cumplimiento será evaluado cada año en pro de mejorarlos y perfeccionarlos.

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

Resulta vital que el sector gubernamental se involucre e interese en el desarrollo de estos aspectos, a fin de garantizar la disponibilidad del flujo de profesionales en el sistema de salud pública y crear nuevas plazas de formación que sostengan y fortalezcan la fuerza laboral existente y por venir.