

ANEXO 2: MATRIZ

ACTUALIZACIÓN DEL ESTADO DE AVANCE DE LOS PROYECTOS DE CARRERA SANITARIA CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA 2018

PAÍS: HONDURAS

PROCESO	CONTENIDO	ESTADO ACTUAL	LIMITANTES	FACILITADORES	DESAFÍOS	PRÓXIMOS PASOS
Objetivo Principal Crear e implementar la propuesta de carrera sanitaria ante las autoridades competentes de la Secretaria de Salud que impacte en la calidad y oportunidad de acceso a los servicios que se ofrece a la población.	-Presentación de propuesta para sustentar la importancia de la implementación de la Carrera Sanitaria, con la finalidad de fortalecer la regulación del recurso humano en salud: desde su ingreso, plan de inducción, plan de desarrollo y capacitación, evaluación de desempeño basado en competencias, plan de incentivos, plan de sucesión y salida. (Ciclo laboral)	-No se cuenta actualmente, con una Carrera Sanitaria.	- Actualmente no existe una política nacional de Recursos Humanos en Salud (está en proceso de elaboración) - Sistema de información de RHS con falencias - Necesidad de fortalecer el trabajo intersectorial de manera primordial con la Dirección General de Servicio Civil, Secretaria de Finanzas y los centros formadores a nivel técnicos medios y universitarios, carreras universitarias de las ciencias de la salud. - Estatutos profesionales	- Actualmente se está trabajando en el Modelo de Gestión de Talento Humano Basado en Competencias, que contiene elementos o herramientas claves a considerar en la propuesta de carrera sanitaria.	-Realizar abogacía con el nivel político para el posicionamiento de la carrera sanitaria en la SESAL. - Fortalecer un sistema de información de RHS para identificar las brechas existentes. - Realizar la gestión de recursos humanos de acuerdo al Modelo Nacional de Salud, dotando a las redes del talento humano que cuente con el perfil necesario a fin de disminuir las brechas existentes.	- Establecer un marco legal sólido para la carrera sanitaria, con la participación de todos los sectores involucrados en el sector salud y gremios profesionales. - La implementación de la carrera sanitaria asumirá la responsabilidad de mantener la motivación en el trabajador de la salud (incentivos), para mejorar su desempeño, ya que es de vital importancia asegurara el servicio en el sistema de salud. -Acceso a programas de capacitación al personal. -Evaluación del desempeño basada en competencias. -Mecanismo de acreditación de las competencias. -Experiencia calificada: procesos de certificación y recertificación.