

XII ENCUENTRO DE LA CTRHUS, EN EL MARCO DE LA PRESIDENCIA PRO TEMPORE DE REPÚBLICA DOMINICANA DE LA COMISCA

Fecha	Lugar
6 y 7 de junio 2018	Santo Domingo, República Dominicana
Coordinación evento:	Dirección de Desarrollo Estratégico del Sector Salud, Ministerio de Salud Pública de República Dominicana y SECOMISCA

Participantes	Nombre/Cargo	Dependencia
	Tirsis Quezada	Dirección de Desarrollo Estratégico del Sector Salud, Ministerio de Salud Pública, Republica Dominicana
	Escarle Peña	Dirección de Desarrollo Estratégico del Sector Salud, Ministerio de Salud Pública, Republica Dominicana
	Talia Tavárez	Dirección de Desarrollo Estratégico del Sector Salud, Ministerio de Salud Pública, Republica Dominicana
	Melissa Hernández	SE-COMISCA
	Alexandra Rodríguez	OPS, Republica Dominicana
	Benjamín Puertas	OPS, Asesor Subregional, Sede El Salvador
	Marco Ramírez	OPS, Observatorio Regional RH
	Andrei Chell	Ministerio de Salud Belice
	Claudia Pescetto	OPS, Belice
	Luis Felipe Ruano	Coordinación Interinstitucional Ministerio de Salud Guatemala
	Elías García	OPS, Guatemala
	Vielka Frago	Planificación de RH, Ministerio de Salud Panamá
	Isaías Montilla	OPS, Panamá
	Ithinia Martínez Mora	Dirección de Servicios de Salud. Ministerio de Salud, Costa Rica
	Walter Campos	Dirección de RH Caja Costarricense de Seguro Social
María Angela Elías Marroquín	Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, Ministerio de Salud El Salvador	
Roxana Aguilar	Dirección General de Desarrollo, Secretaria de Salud, Honduras	
José Humberto Murillo	Dirección General de RH, Ministerio de Salud Nicaragua	

Objetivos de la reunión:	<p>General Propiciar el fortalecimiento de capacidades técnicas desde el espacio de la CTRHUS, que impulsen el posicionamiento de la agenda regional de recursos humanos en salud.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compartir experiencias sobre procesos de desarrollo e implementación de carrera especial sanitaria y otros mecanismos de gestión de la fuerza laboral en salud de la región de Centroamérica y República Dominicana. - Revisar el estado de avance de los resultados del primer semestre del POA-2018 de la CTRHUS y su proyección para el segundo semestre del 2018.
---------------------------------	--

XII ENCUENTRO DE LA CTDRHUS, EN EL MARCO DE LA PRESIDENCIA PRO TEMPORE DE REPÚBLICA DOMINICANA DE LA COMISCA

Temas	
Agenda de trabajo:	Panel: Carrera Especial Sanitaria, perspectivas Regional y Nacional: <ul style="list-style-type: none"> - Perspectiva Regional: Benjamín Puertas, OPS/OMS - Experiencias procesos de implantación Carrera Sanitaria en Centroamérica, Gregorio Montero, Ex Secretario General del CLAD - Perspectiva Nacional, Claudia María Teresa Ugarte Taboada, Directora General Personal Ministerio de Salud de Perú vía conferencia virtual - El ámbito de la regulación, caso República Dominicana, Vianka Pol, Directora de Normas MSP RD Moderación: Tirsis Quezada, PPT RD
	Mesas de trabajo: Actualización del estado de avance de los proyectos de carrera sanitaria en Centroamérica y República Dominicana
	Plan de Acción de la Estrategia de Recursos Humanos para la salud, Benjamín Puertas OPS/OMS
	Observatorio de RHUS: <ul style="list-style-type: none"> - Relanzamiento del Observatorio de RHUS en el contexto regional, Marco Ramírez OPS/OMS - Conversatorio “Observatorio de RHUS, Experiencias de Avances y Desafíos” El Salvador y Republica Dominicana”
	Normativa de Mecanismos de trabajo técnicos regionales del COMISCA, Melissa Hernández, SE-COMISCA
	Revisión POA-2018, proyecciones segundo semestre, moderación PPT RD
	Trabajo conjunto CSUCA y CTDRHUS/COMISCA, Melissa Hernández, SE-COMISCA
	Conclusiones y acuerdos
Documentos entregados	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Agenda reunión presencial de la CTDRHUS en República Dominicana</i> - <i>Presentaciones expuestas durante las actividades agendadas</i>

Desarrollo de los temas en agenda:

6 DE JUNIO

La reunión fue inaugurada con el siguiente acto protocolar de apertura:

- Palabras de bienvenida, Lic. Dania Guzmán, Directora de Planificación Institucional del Ministerio de Salud Pública y Coordinadora del CIP.
- Palabras de motivación, Dra. Alma Morales, Representante de la OPS en República Dominicana.
- Palabras centrales, Dra. Melissa Hernández, punto focal de la CTDRHUS ante SE-COMISCA.

Posterior, al acto de apertura se realizó el panel sobre Perspectivas Nacional y Regional de Carrera Sanitaria, moderado por la Dra. Tirsis Quezada.

-Primer panelista, Dr. Gregorio Montero, ex Secretario General del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). El Dr. Montero, orientó su presentación en torno a los

XII ENCUENTRO DE LA CTDRHUS, EN EL MARCO DE LA PRESIDENCIA PRO TEMPORE DE REPÚBLICA DOMINICANA DE LA COMISCA

mecanismos de gestión de la fuerza laboral, desde la perspectiva de la administración pública y su diferenciación frente a grupos especiales como es el caso del campo de la salud.

Presentó algunos antecedentes de proyectos en la región, haciendo énfasis en los casos de República Dominicana y El Salvador. Destaco la formación de los recursos humanos, como factor clave para la sostenibilidad de cualquier proyecto de carrera. En su disertación abordó el tema de carreras especiales, informando que el CLAD no tiene una línea de trabajo específica, sino que su accionar es sobre carrera administrativa general. Indico que en los países si ya existe hace más fácil impulsar la carrera sanitaria. Los países de Centroamérica son de los que menos han avanzado, si se revisa el barómetro de la función pública hay países que han avanzado, en orden Costa Rica, Republica Dominicana y El Salvador. Hay casos que la tienen y no han avanzado como Honduras y otros como Guatemala y Nicaragua que ya tiene su Ley de Carrera Sanitaria. En el caso de Republica Dominicana hay un texto constitucional que ampara las carreras sanitarias y una Ley de la Función Pública.

La Carta Iberoamericana de 1993, plantea carreras específicas que permitan establecer situaciones especiales, como la Judicial, Docente y Sanitaria. Hay ciertos sectores que tienen una forma directa de relacionamiento con las autoridades para lo cual hay herramientas particulares por cualquier otro tipo de regulación especial, ejemplo el Estatuto de Carrera Sanitaria, El Salvador y Guatemala con sus propuestas de Ley de la Función Pública. Por otra parte, el CLAD ha propuesto una guía de competencias generales para la función pública especialmente de América Latina.

De acuerdo con el Dr. Montero, debe haber un marco normativo diferenciado que no deje de lado conquistas laborales que están contenidas en pactos y resoluciones, que se convierta en lugar de conquistas en derechos. Esa normativa debe estructurar en los subsistemas de gestión del talento humano, entre ellos la planificación, principalmente la movilidad, tanto vertical como horizontal, donde tiene relevancia la valoración de los cargos. Hay que ver el principio de racionalidad de coherencia del principio salarial. En el tema de competencias recobra importancia la certificación y recertificación.

Dentro de los principales desafíos a enfrentar, el Dr. Montero refiere:

La planificación de personal

Formación y capacitación

Evaluación de desempeño

Retiro de personal

La interlocución con el Gobierno, que son complicados.

-Segundo panelista fue el Dr. Benjamín Puertas, quien expuso las líneas estratégicas para el desarrollo de los recursos humanos en la región, retos y desafíos para la gestión del trabajo de los recursos humanos en salud, así como dimensiones y perspectivas para el desarrollo de proyectos de carrera sanitaria y RHUS en la región.

-Tercer panelista, Lic. Vianka Pol, Directora de Normas del Ministerio de Salud Pública de República Dominicana, realizó la presentación sobre el contexto general de la ley de carrera especial sanitaria en

XII ENCUENTRO DE LA CTRHUS, EN EL MARCO DE LA PRESIDENCIA PRO TEMPORE DE REPÚBLICA DOMINICANA DE LA COMISCA

República Dominicana, el proceso de su reglamentación, así como los retos y desafíos más importantes para su implementación.

-Cuarto panelista fue el Dr. Ciro Echegaray, Director Ejecutivo de Planificación del Ministerio de Salud de Perú, quien participó mediante video conferencia. El Dr. Echegaray presentó algunos elementos generales sobre las prioridades en salud y la disponibilidad de recursos humanos en Perú. Describió la ley de carrera sanitaria en Perú y la política remunerativa, elementos constitutivos y valorizaciones priorizadas mediante esta ley para la remuneración del personal de salud. El Dr. Echegaray hizo énfasis en la importancia de esta ley para el desarrollo de los servicios de salud y mejoría del estado de salud de la población en Perú.

Durante la sesión de la tarde, fueron desarrolladas las mesas de trabajo sobre la Actualización del estado de avance de los proyectos de carrera sanitaria en Centroamérica y República Dominicana. De acuerdo con los resultados de la actualización, los países tienen diferentes grados de avances en los proyectos de carrera sanitaria.

Destaca Nicaragua, en donde se dispone de una ley aprobada, reglamentada y en plena ejecución. Esta ley del año 2011, regula los procesos de ingreso, política salarial, derechos, deberes y desarrollo de los trabajadores de la salud. La misma es exclusiva del sector público. Existe la comisión nacional de carrera sanitaria, conformada por los gremios, sindicatos, jubilados y delegados del Ministerio de Salud. Cada establecimiento de salud tiene una comisión de carrera, la cual evalúa el desempeño y gestiona el sistema de sanciones. Existe regulación horizontal y vertical para la promoción de los trabajadores.

De su lado República Dominicana, presenta una ley de carrera especial sanitaria aprobada, con un proceso de reglamentación para su aplicación, en curso pendiente de su aprobación. Esta ley aplica de forma exclusiva para el sistema público. Presenta como principales desafíos el fortalecimiento de sistemas de información de recursos humanos, alineación de la ley con el Modelo de Atención vigente y aplicación efectiva de régimen de consecuencias y procedimientos sancionadores, para lo cual actualmente se elaboran los reglamentos correspondientes.

La delegación de Costa Rica, informó que en ese país los mecanismos de gestión del trabajo se encuentran regulados a través de varias leyes de la República, las cuales establecen el sistema de escalafón, así como otros componentes de remuneración e incentivos. Estas normas establecen las condiciones de trabajo que rigen entre la Caja Costarricense de Seguro Social y los Profesionales en Ciencias Médicas, incluyendo a Médicos Residentes y Profesionales en servicio social. Dentro de los principales desafíos se encuentran la rigidez normativa, lo que dificulta la modificación de las funciones de los puestos e incluso la implementación de un nuevo modelo de atención en salud con los requerimientos de perfiles más adaptados a la necesidad de los servicios. Como próximos pasos se contempla consolidar el nuevo modelo de prestación de servicios, actualizar el marco normativo que regula la carrera sanitaria en el país, para adaptarlo a las nuevas necesidades, fortalecer la carrera sanitaria a través de instrumentos normativos más adaptados a la necesidad del país.

XII ENCUENTRO DE LA CTDRHUS, EN EL MARCO DE LA PRESIDENCIA PRO TEMPORE DE REPÚBLICA DOMINICANA DE LA COMISCA

El Salvador, se encuentra en proceso de creación del Sistema de Carrera Sanitaria, en consonancia con el proceso de Reforma de Salud, Política Nacional de Salud y Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos. Dentro de los principales avances se encuentran la gestión de puestos de trabajo con manuales de puestos alineados al proceso de reforma de salud y a la función de profesionalización del servicio público desde el Gobierno Central; implementación de la Ley del Escalafón salarial, desarrollo del plan nacional de educación permanente; implementación de procesos de planificación de la dotación de Rh en Hospitales y Primer Nivel de Atención y un modelo de planificación estratégica de RH, además de avances significativos en el sistema de información de RH vinculado al Sistema Único de Información en Salud. Dentro de las principales limitantes se citan la legislación dispersa y fragmentada, escasa disponibilidad de recursos financieros, siendo los desafíos fundamentales alcanzar la integración y alinear todos los procesos de planificación, gestión, control, monitoreo y evaluación, a fin de generar una base sólida y sostenible en el tiempo como parte de cada institución del SNS, así como diseñar e implantar una propuesta de carrera sanitaria para el SNS, consultada ampliamente, desde el marco político, jurídico y social, con participación de todos los actores claves posibles.

La delegación de Panamá, presentó antecedentes sobre los diferentes instrumentos legislativos aprobados y derogado, lo cual ha resultado en estancamientos para el desarrollo del proyecto de carrera sanitaria en Panamá. Actualmente, ha sido conformada una comisión para que estudie y elabore reformas al código sanitario, encontrándose en implementación solamente la Ley de Carrera Administrativa. Se mantienen las expectativas, para que en el mediano plazo Panamá de continuidad al proceso de desarrollo del marco legal de la Carrera Sanitaria con la participación de gremios profesionales, técnicos y administrativos del sector, y de Ciencias de la salud.

En Honduras, aún no se dispone de un proyecto de carrera sanitaria, aunque se desarrollan esfuerzos para su elaboración. Dentro de las principales limitantes para este proyecto se encuentran, la no existencia de una política nacional de Recursos Humanos en Salud, la cual se encuentra en proceso de elaboración, debilidades en los sistemas de información de RHS, así como escasos vínculos de 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.

Belice, informa que no se dispone de una ley de carrera sanitaria, sino que esta fuerza laboral se encuentra regulada por Ley de Servicio Público de 2014, que incluye a todos los servidores públicos. Dentro de las principales limitaciones para el desarrollo de un proyecto de carrera sanitaria en Belice, se encuentran que la Ley de Servicio Público no refleja las especificidades del sector salud; no existe una política nacional de Recursos Humanos en Salud (en proceso para 2019); no existe una sistema de información de RHUS; no existe una escuela de medicina en Belice (existe un proyecto de establecimiento de facultad de ciencias médicas en la Universidad de Belice con el apoyo de UNAN Managua, Nicaragua). Como próximos pasos se plantea finalizar el plan estratégico de recursos humanos para la salud 2019-2024. Se espera sea aprobado en diciembre 2018, el primer paso sería la

XII ENCUENTRO DE LA CTDRHUS, EN EL MARCO DE LA PRESIDENCIA PRO TEMPORE DE REPÚBLICA DOMINICANA DE LA COMISCA

creación de la unidad de RHUS con lo cual se debe facilitar el proceso de elaboración de una propuesta de carrera sanitaria.

Guatemala, informó que en el país no se dispone de una ley de carrera sanitaria, no tiene avances significativos para la elaboración de una propuesta, por lo que los procesos que se den en la región serán de gran beneficio para las iniciativas que puedan ser implementadas en ese país.

7 DE JUNIO

La mañana del segundo día el Dr. Benjamín Puertas presentó el Plan de Acción de la Estrategia de Recursos Humanos para la salud. La presentación incluyó la nueva estructura organizacional del Programa Subregional para Centroamérica y República Dominicana, la priorización por subregiones y las líneas principales de acción. Informó de que en agosto del 2018, OPS/OMS realizará una reunión en Trinidad y Tobago, para la definición de indicadores que permitan monitorear el seguimiento de la estrategia de RH, para lo cual pidió a la comisión que designe un país que represente a la Subregión y señaló que tratará de que sean dos países.

El segundo bloque de la mañana estuvo dedicado al observatorio de recursos humanos en salud, para lo cual el Ing. Marco Ramírez presentó el proceso que lleva a cabo la OPS para el lanzamiento del Observatorio de RHUS en el contexto regional. La presentación incluyó la evolución de los portales de los observatorios en la región, el modelo tecnológico que actualmente se gestiona para el relanzamiento de los portales, así como el desarrollo actual de los aplicativos de fuerza laboral y de formación, presentándose los niveles de avance en los países miembros de la CTDRHUS. Se enfatizó, sobre la potencialidad del observatorio para el monitoreo de las políticas de recursos humanos y se hizo la recomendación de que vuelva a ser realizado el curso de gestión de sitios web.

Posteriormente, María Angela Elías Marroquín, presentó la estructura y modelo de gestión del observatorio, el cual se concibe como una red de instituciones nacionales en el campo del talento humano en salud, para la generación, análisis, intercambio y unificación de la información y conocimiento de la dinámica del talento humano. Especificó que el observatorio constituye en El Salvador, un instrumento de gestión y transparencia de talento humano. De igual modo, se presentó el nivel de avance, tanto en términos del portal, como de los aplicativos de fuerza laboral y formación. Destaca el nivel de avance en el desarrollo de los aplicativos, los cuales ya disponen de la carga de información para las salidas gráficas previstas en el modelo de desarrollo de los mismos. Especificó que existe un equipo técnico para la gestión intersectorial del observatorio, con un plan de trabajo por resultados, en donde participan universidades, la seguridad social, gremios y otros actores sociales y un equipo de gestión administrativa quien toma las decisiones claves.

De igual modo, se presentó el nivel de avance del observatorio en El Salvador, tanto en términos del portal, como de los aplicativos de fuerza laboral y formación. Destaca el nivel de avance en el desarrollo

XII ENCUENTRO DE LA CTDRHUS, EN EL MARCO DE LA PRESIDENCIA PRO TEMPORE DE REPÚBLICA DOMINICANA DE LA COMISCA

de los aplicativos, los cuales ya disponen de la carga de información para las salidas gráficas previstas en el modelo de desarrollo de los mismos. Especificó que existe un equipo técnico para la gestión intersectorial del observatorio, con un plan de trabajo por resultados, en donde participan universidades, la seguridad social, gremios y otros actores sociales.

Así mismo, fueron presentadas las estadísticas de consulta del portal, las cuales muestran usuarios de diferentes países de la región, a través de las secciones de información como las de empleo, anuncios de cursos y la sección de sugerencias y comentarios. Resalta, además un importante número de publicaciones producidas para fortalecer los mecanismos de gestión y gobernanza del observatorio en El Salvador. Como principales desafíos se encuentran, el lanzamiento oficial del portal y el acuerdo de su creación; afianzar una mayor utilización de la red por parte de las instituciones del campo del talento humano; poder contar con un presupuesto mayor específico para el observatorio; continuar con el fortalecimiento del equipo que coordina el ORHUS, así como mantener el constante movimiento y participación de los diferentes sectores del campo de los recursos humanos.

Se consideró de vital importancia que los ministros apoyen los observatorios en la próxima reunión de COMISCA, para lo cual se deberá pensar en algún mecanismo que viabilice el relanzamiento desde este espacio.

República Dominicana, presentó también los avances del observatorio en el país, el cual se define como un espacio de producción, consulta e intercambio de información, conocimiento y experiencias relevantes para el posicionamiento de políticas y procesos decisorios que contribuyan al desarrollo, conducción y gestión estratégica de los Recursos Humanos de Salud. Se presentó el contexto general y antecedentes sobre su creación. En relación a los aplicativos, ya han sido cargadas las informaciones de fuerza laboral y formación encontrándose actualmente en proceso de validación por el país. Se reitero la información de que el país tomo la decisión de mantener alojado el portal en los servidores de OPS. A través de la Dirección de Tecnología de la Información se ha coordinado la actualización de apariencia del Portal, así como la Revisión del Menú principal, actualización Objetivo, Misión, y antecedentes. Como resultado de la última sesión de trabajo con Marco Ramírez, se configuró una nueva plantilla (themes), configurándose un nuevo template para mejorar la interfaz gráfica mientras se dispone del definitivo; se trabaja en la actualización de las secciones y recursos de información en el portal, así como en la adición de una pestaña para publicaciones de país, dentro de Recursos de Información.

Como próximos pasos para relanzamiento del portal se encuentran, finalizar la revisión de todo el contenido publicado y validar los mismos, determinar los contenidos faltantes por publicar, esperar el nuevo template y completar la readecuación de todo el contenido gráfico y textual. En relación a los aplicativos, se continua el proceso de trabajo para definir la desagregación de categorías de técnicos y auxiliares de enfermería, requerida por el equipo país. Se trabaja para la gestión datos retrospectivos que permitan generar tendencias. Se gestionan mecanismos para disponer de datos que permita alimentar de forma continua y permanente los aplicativos.

XII ENCUENTRO DE LA CTDRHUS, EN EL MARCO DE LA PRESIDENCIA PRO TEMPORE DE REPÚBLICA DOMINICANA DE LA COMISCA

Dentro de los principales desafíos destacan, contar con un Sistema de Bases de Datos de los Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, con cargos homologados para realizar la desagregación, medir y comparar la situación actual y evidencie la toma de decisión. Disponer de las informaciones de los Recursos Humanos en Salud de los diferentes sectores (Privados, Instituto Dominicano de Seguro Salud, Fuerza Armadas, Policía Nacional). Crear un Sistema de Información Integrado intersectorial con la posibilidad de realizar cruces de los Recursos Humanos en Salud. Sistematizar la recepción de los datos con los estándares de calidad requeridos para su integración en el Observatorio Regional de Recursos Humanos en Salud.

La delegación de Costa Rica, presentó el portal de recursos humanos de la Caja Costarricense de Seguro Social, enfocando las potencialidades que se disponen desde esa plataforma. La limitante es que no visualiza el recurso humano país, lo cual es un reto latente. De igual modo, se hizo referencia como aspectos críticos para el impulso de los observatorios, las dificultades para el acceso a bases de datos externas, resistencia de instituciones para aportar datos, ausencia de mecanismos institucionales formales para la gestión de información.

Durante la sesión de la tarde, Melissa Hernández, referente técnico de la SE-COMISCA ante la CTDRHUS, presentó las Normativa y Mecanismos de trabajos técnicos regionales del COMISCA. La presentación incluyó la exposición del manual de organización y funcionamiento de las Comisiones Técnicas Regionales, Grupos Técnicos Especializados, Redes y Mecanismos Regionales de Trabajo del COMISCA. De acuerdo con la Dra. Hernández el manual será aprobado en la reunión del COMISCA en noviembre del presente año. Informó que la CTDRHUS deberá elaborar y proponer su manual de organización y funcionamiento particular, proceso que deberá ser asumido como producto para el próximo semestre.

Por otro lado, Melissa Hernández, abordó el tema sobre el relacionamiento de la comisión con el CSUCA, a partir de los temas que habían quedado en el POA para trabajar de forma conjunta con este organismo. Como resultado de la discusión de este tema se consensuó sobre la importancia de mantener los vínculos con el CSUCA, tomando en consideración que la CTDRHUS posee una intersectorialidad que habitualmente está por fuera de los interlocutores habituales del ámbito del COMISCA, sobre todo ante líneas de trabajo que requieren de procesos participativos de actores del campo de la formación de recursos humanos en donde el CSUCA constituye un referente de gran relevancia.

Finalmente, se realizó la revisión del POA para la determinación del nivel de avance y resultados obtenidos durante el primer semestre y su proyección para los próximos 6 meses del 2018.

LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD	AVANCES	ACUERDOS
7.1.1 Promover el desarrollo y la formación integral de recursos humanos de calidad y pertinentes para los sistemas de	Desarrollo marco de cualificación de carreras en salud	Actividad no realizada y eliminada del POA, debido a las dificultades de coordinación y falta de viabilidad financiera. Se sugiere tomar en	Fortalecer la vinculación de la CTDRHUS con el CSUCA, identificando mecanismos que fortalezcan el relacionamiento de la

XII ENCUENTRO DE LA CTDRHUS, EN EL MARCO DE LA PRESIDENCIA PRO TEMPORE DE REPÚBLICA DOMINICANA DE LA COMISCA

salud de la región, basados en derechos, género e inclusión.		consideración la diversidad de los marcos regulatorios entre los países y la inexistencia de entes rectores de la educación superior en algunos de los países	comisión actores del campo de la formación Escalar el tema a un nivel político mayor Actividades concretas: <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar una hoja de ruta para viabilizar los mecanismos de relacionamiento CTDRHUS y CSUCA 2. Redactar una resolución para presentar en la reunión de COMISCA en noviembre del 2018
	Desarrollo Programa armonizado de salud familiar para Centroamérica y República Dominicana	Actividad no realizada y transferida para el próximo semestre. OPS informa que mantiene el apoyo técnico y financiero, pero si la propuesta es desarrollada mediante mecanismos de conducción internos de la CTDRHUS y de OPS (ej. Consultoría). De igual modo se reorienta la actividad para que sea elaborado un marco general de referencia para la formación en salud familiar, y no un plan de estudios, como esta contemplado inicialmente en el POA	Desarrollar un marco general de referencia regional para la formación en salud familiar, mediante proceso coordinado por la CTDRHUS
	Taller regional de salud familiar CA DOR: oferta regional, titulación, criterios de	Actividad no realizada y transferida al próximo semestre para ser ejecutada según viabilidad financiera	No se llegó a acuerdos debido a la no claridad de las fuentes de financiamiento Se va a revisar la factibilidad financiera para su realización y el mecanismo virtual como

XII ENCUENTRO DE LA CTRDRHUS, EN EL MARCO DE LA PRESIDENCIA PRO TEMPORE DE REPÚBLICA DOMINICANA DE LA COMISCA

	acreditación de la formación		una modalidad que disminuya los costos
7.1.2. Promover la formación integral de RH para dar respuesta a sistemas de salud basados en derechos, género e inclusión.	Desarrollo Curso de gestión de las residencias médicas, con la finalidad de fortalecer capacidades de gestión de la educación	Se pretende que el curso sea desarrollado en el segundo semestre desde los nodos de país. El Salvador informa que algunos tutores de la última edición del curso realizada desde este país, están dispuestos a impartir el curso honoríficamente. Guatemala estaría dispuesto a financiar tutores, pero si se establecen criterios para la selección de los participantes que aseguren la utilidad del curso. Los países recibieron las listas de egresados, pero estas deben ser actualizadas por el equipo regional del CVSP ya que algunos egresados no aparecen en las listas.	Se mantiene una segunda edición del curso para el segundo semestre, con tutores y coordinación nacionales, según viabilidad financiera a ser exploradas por los países e informada a la próxima PPT El Salvador revisará la factibilidad de la coordinación del curso a través de la Escuela de Gobierno del INS Isaías Montilla estará coordinando ante el equipo regional del CVSP la actualización de las listas de egresados
	Adecuación curso virtual de la OPS, Desarrollo de Capacidades y Renovación de la APS, con la finalidad de reorientar la formación hacia la APS, derechos, inclusión y género	Actividad en curso. OPS contrató una consultora. El Dr. Benjamín Puertas presentó el plan de trabajo entregado por la consultora. Se solicita a los países colaborar en el proceso de adecuación.	Los países apoyaran los procesos contemplados en el plan de trabajo
7.1.3. Impulsar procesos que garanticen la suficiencia y calidad de los recursos	Completar el proceso de autoevaluación Taller de	Realizada la consulta sobre el nivel de avance del ejercicio de autoevaluación Taller de Planificación de	Realizar una reunión virtual para discutir mas ampliamente las posibles

XII ENCUENTRO DE LA CTRHUS, EN EL MARCO DE LA PRESIDENCIA PRO TEMPORE DE REPÚBLICA DOMINICANA DE LA COMISCA

<p>humanos en salud, poniendo en práctica herramientas de planificación para el establecimiento de brechas de especialidades y profesionalización en salud</p>	<p>Planificación de RHUS, según el nivel de avance de los países</p>	<p>RHUS. No se pudo establecer comunicación con Pilar Navarro para concluir el ejercicio, por lo que se plantea darlo por terminado y pensar en nuevas líneas de trabajo para el logro de los resultados esperados sobre planificación de recursos humanos</p>	<p>alternativas de trabajo y actividades</p>
<p>7.2.1. Desarrollar y poner en práctica mecanismos de información integrada para la planificación y distribución de recursos humanos, para alcanzar el acceso universal y la cobertura universal de salud.</p>	<p>Reunión presencial de la CTRHUS: identificación de prioridades y aportes para la reunión intersectorial regional de salud</p>	<p>Actividad realizada</p>	<p>Se acuerda próxima reunión presencial en Belice</p>
<p>7.2.2 Fortalecer estrategias para el desarrollo de recursos humanos de la Región que permita mejorar la gestión de los recursos humanos en los países.</p>	<p>Taller presencial sobre procesos de desarrollo e implementación de carrera sanitaria en CADOR: intercambio de experiencias y desarrollo de procesos para Impulsar estrategias de gestión del trabajo, como base para fortalecer la función pública en salud</p>	<p>Actividad realizada</p>	<p>No se contempló ningún acuerdo sobre nuevos procesos de trabajo en esta área</p>

XII ENCUENTRO DE LA CTRHUS, EN EL MARCO DE LA PRESIDENCIA PRO TEMPORE DE REPÚBLICA DOMINICANA DE LA COMISCA

	<p>1. Socialización informe estudio sobre regulación de la formación y el ejercicio profesional de los Técnicos en Salud2. Socialización experiencias de países que han trabajado con la RETS, como mecanismo para impulsar la reactivación del capítulo de CA de la RETS</p>	<p>Estudio sobre regulación de la formación y el ejercicio profesional de los Técnicos en Salud socializado. Se considero que el estudio tiene demasiadas debilidades, tanto de forma como de fondo</p>	<p>La comisión no valida el estudio, cada país seguirá revisando el contenido correspondiente para consumo interno.</p> <p>Se mantiene el desarrollo de actividades para compartir experiencias de Costa Rica y El Salvador sobre la RETS</p>
<p>7.2.3 Desarrollar herramientas para el monitoreo y evaluación del componente de capacidades, específicamente relacionadas a los recursos humanos.</p>	<p>Desarrollo de Estrategia de fortalecimiento de los sistemas de información CA DOR: 1. Actualización portales Observatorio de RHUS 2. Continuación proceso de carga de información en los aplicativos estructura fuerza laboral y formación</p>	<p>Completado según los tiempos previstos, la agenda propuesta por Marco Ramírez por país, para revisión de contenidos, configuración, apariencia.</p>	<p>Continuar con el plan de trabajo propuesto por OPS, para relanzar los portales de la Red de Observatorios de RHS para el mes de noviembre.</p> <p>Realizar una capacitación sobre gestión de sitios web, según niveles de avance por país</p>

La reunión concluye el jueves 7, a las 6:00pm

6. Acuerdos	Responsables
--------------------	---------------------

1. Fortalecer la vinculación de la CTDRHUS con el CSUCA, identificando mecanismos que fortalezcan el relacionamiento de la comisión de actores del campo de la formación, escalando el tema a un nivel político mayor	<i>PPT- Países miembros-SECOMISCA</i>
2. Redactar una resolución sobre el relacionamiento de la CTDRHUS y el CSUCA para ser presentada en la reunión de COMISCA en noviembre del 2018	<i>PPT- Países miembros-SECOMISCA</i>
3. Desarrollar un marco general de referencia regional para la formación en salud familiar, mediante proceso coordinado por la CTDRHUS	<i>PPT- Países miembros-SECOMISCA</i>
4. Se mantiene el interés de una segunda edición del curso para el segundo semestre, con tutoría y coordinación nacional, según viabilidad financiera a ser exploradas por los países e informada a la próxima PPT	<i>PPT- Países miembros-SECOMISCA</i>
5. Próxima reunión presencial en Belice	<i>PPT- Países miembros-SECOMISCA</i>
6. La comisión no valida el estudio Regulación de la formación y el ejercicio profesional de los técnicos de salud en Centro América e Republica Dominicana, realizado por la OPS	<i>PPT- Países miembros-SECOMISCA</i>
7. El Salvador estará representando la comisión en la reunión a realizarse en Trinidad y Tobago, sobre la estrategia de desarrollo de RH de la OPS	<i>PPT- Países miembros-SECOMISCA</i>
8. Incluir en la agenda de trabajo del próximo semestre la elaboración del manual de organización y funcionamiento particular de la CTDRHUS	<i>PPT- Países miembros-SECOMISCA</i>
9. Redactar una Resolución sobre el relanzamiento oficial de la Red de Observatorios de RHS de Centroamericano y República Dominicana para la firma de los Ministros y Ministras de Salud para el mes de noviembre.	<i>PPT- Países miembros-SECOMISCA</i>
Nombre y firma responsable	Escarle Peña
Fecha de elaboración	11/06/2018

Leyenda convocados: P = Presentes, A = Ausentes, R = Representado.

Leyenda estatus acuerdos: C = Cumplido, I = Iniciado, P = Pendiente.