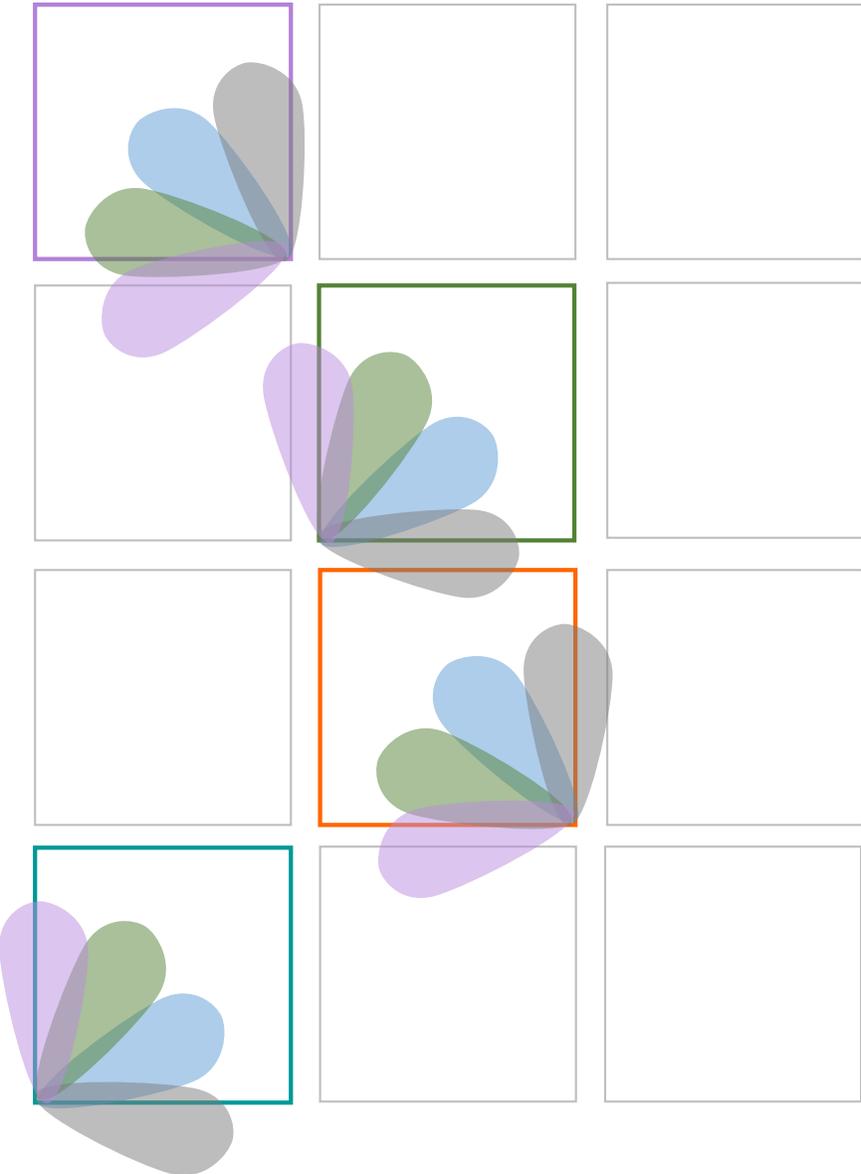


Presentación por parte de los países en línea base: actividades realizadas y retos afrontados

El Salvador, 20 y 21 de marzo de 2019

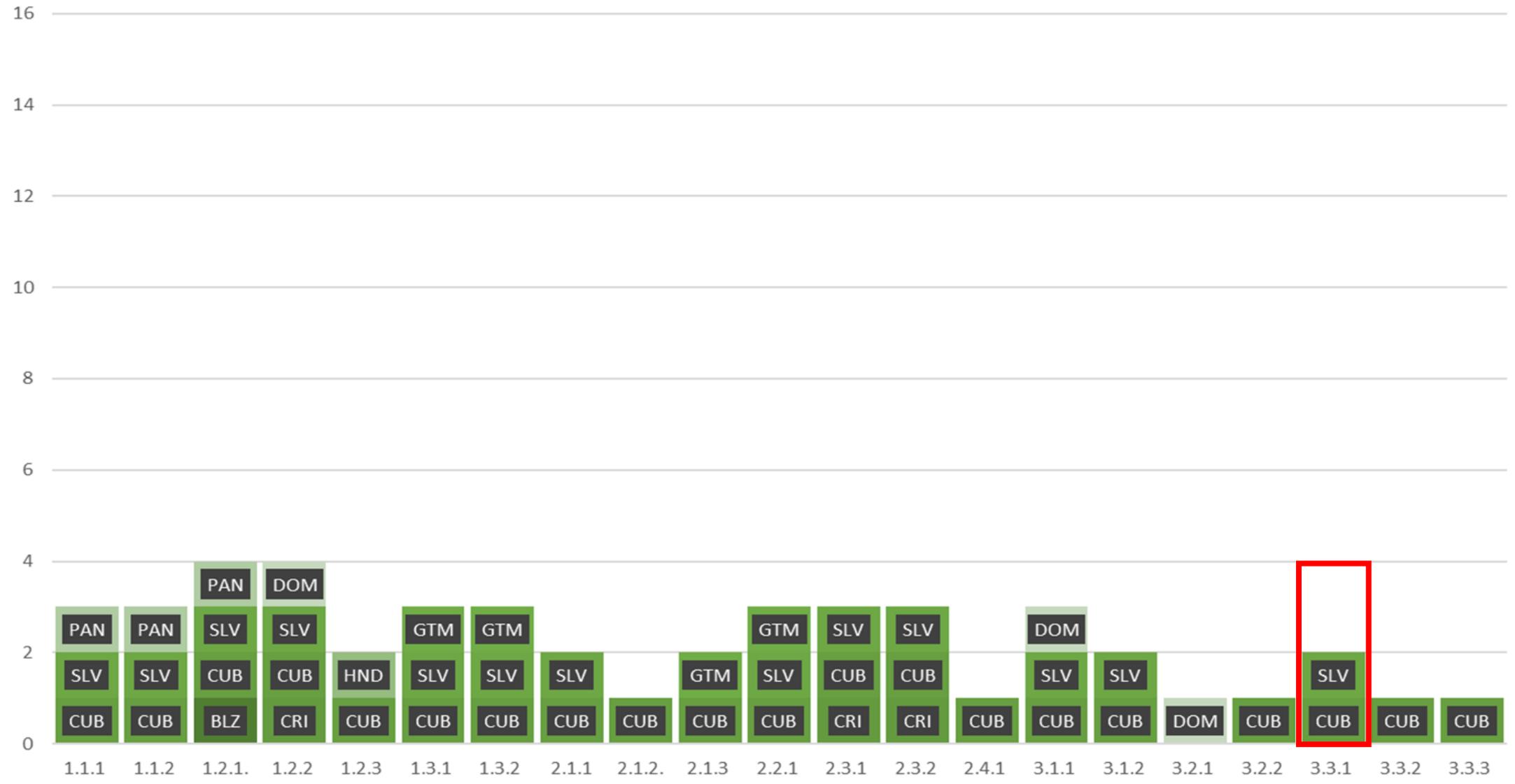




Honduras

Objetivo 3.1

Línea base 2018



Objetivo, Indicadores y Atributos

LINEA 3: Objetivos prioritarios	Indicadores	Atributos
3.1 Desarrollar mecanismos de coordinación permanente y acuerdos de alto nivel entre los sectores de la educación y de la salud para alinear la formación y el desempeño de los recursos humanos con las necesidades presentes y futuras de los sistemas de salud.	3.1.1 Número de países que cuentan con acuerdos y mecanismos de articulación formal permanente entre los sectores de la educación y de la salud orientados hacia los principios de la misión social y la educación interprofesional	A1 Existencia de un marco legal o acuerdos de intereses entre el Ministerio de Salud y el Ministerio de Educación A2 Existencia de una comisión permanente que integra el Ministerio de Salud y el Ministerio de Educación. A3 Existencia de espacio en los que participan conjuntamente autoridades o delegados para abordar y acordar procesos que mejoren la formación profesional ·
	3.1.2 Numero de países que han puesto en marcha un plan de educación continua para los profesionales de la salud	A 1 Plan de formación y Capacitación de Recursos Humanos A 2 Indicadores para el seguimiento de la implantación y cumplimiento de plan de formación. A 3 Indicadores de evaluación de impacto organizacional del Plan de Formación A 4 Vinculación del plan de formación continua para otorgar las licencias medicas

ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE PROTECCION SOCIAL

SISTEMA MULTIPILAR

1. RÉGIMEN DEL PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL.

2 RÉGIMEN DEL SEGURO DE PREVISION SOCIAL.

3 RÉGIMEN DE SEGURO DE ATENCIÓN DE LA SALUD.
ARTÍCULO N° 5 NUMERAL 3

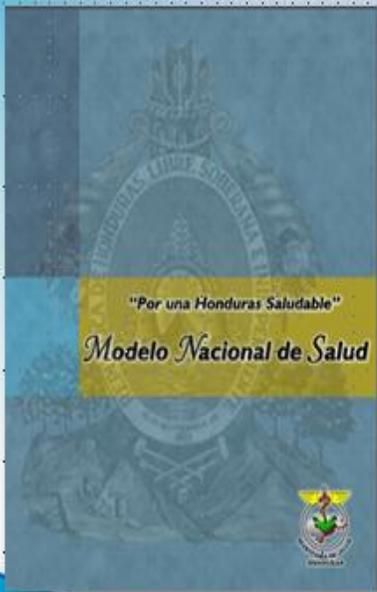
4. RÉGIMEN DE SEGURO DE RIESGOS PROFESIONALES.

5. RÉGIMEN DE SEGURO DE COBERTURA LABORAL.

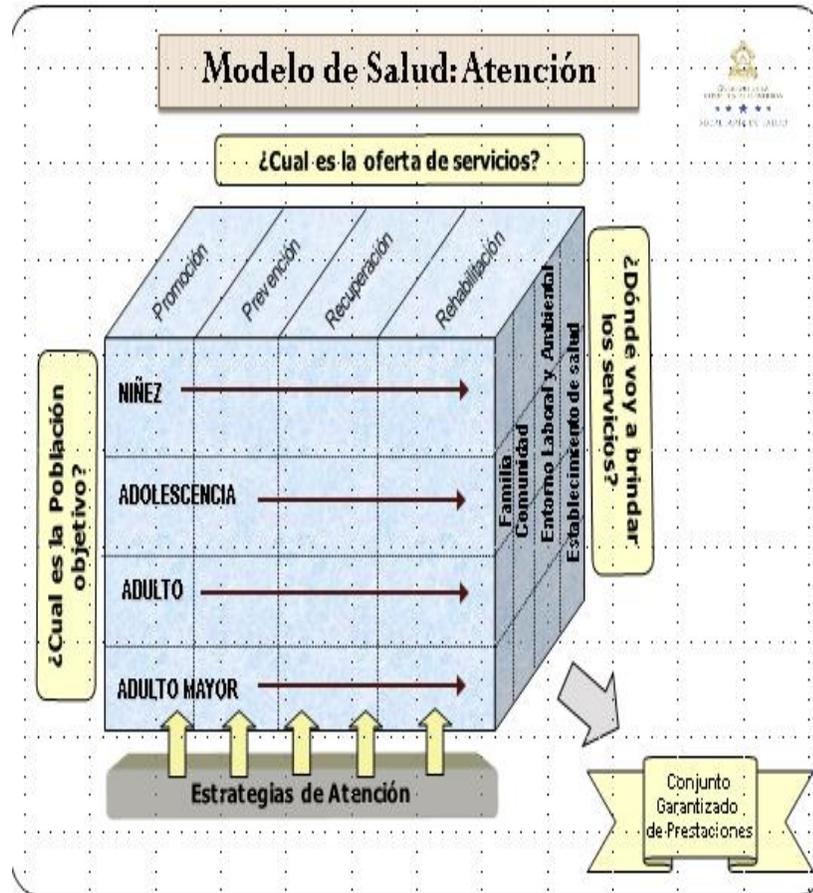
ARTICULO 16

1. Conjunto garantizado de prestaciones y servicios de salud, incluyendo un listado nacional de medicamentos esenciales, con suficiencia y accesibilidad para toda la población;
2. Personal sanitario profesional adecuado en cantidad, calidad y pertinencia;
3. Existencia de un programa nacional de formación, capacitación y actualización del personal;

Componentes Modelo Nacional de Salud



SECRETARÍA DE SALUD



Sistema de Monitoreo y Evaluación de la Gestión para Resultados

SIMEGpR

2015



Indicador 3.1

- Ley Marco del Sistema de Protección Social
- Existencia del Consejo Educación Superior
- Existencia de CONARHUS requiere actualizar su rol
- Convenios con Universidades Privadas: UNICAH, UNITEC y UNAH, para vincular el servicio social como requisito para la acreditación
- Convenio de Cooperación con CUBA / ELAM
- Convenios entre las Universidades con los gobiernos municipales
- Centros formadores de la Secretaria de Salud que forman a nivel de técnicos medios en salud y Auxiliares de Enfermería



Indicador
3.2

- Evaluación de desempeño para personal permanente
- Construcción del plan de capacitación según los hallazgos de la Evaluación de desempeño a nivel de regiones y nacional en proceso
- Colegios profesionales desarrollan Jornadas, congresos y acreditación CENEMEC (Colegio Medico)
- Capacitación a través del NODO HN CVSP, en función de prioridad nacional en el tema de Sarampión: 702 participantes en 1 semana y otros en proceso
- Inducción de Servicio Social para Médicos, Enfermeras, Microbiólogos a través de la pagina web de la SESAL en colaboración con UNICAH
- Diplomado en Vigilancia Entomológica y Manejo Integrado de Vectores



- **¿Quién lideró el proceso?**
 - La Secretaria de Salud en comisiones de Integración entre Docencia Servicio.
- **¿Qué implicaciones institucionales, interministeriales y de coordinación con otras entidades tuvo?**
 - Ampliación de becas para servicios social
 - Mejorar procesos de asignación y transparencia de becas
 - Análisis del impacto financiero
 - Definición de una Comisión nacional de becas
 - Necesidad análisis de abordaje de las zonas desatendidas y asignación de personal.



- ¿Cómo se llevó a cabo? Principales fases, actividades y equipo de trabajo
 - Revisión y actualización de convenios y reglamentos
 - Reuniones en diferentes comisiones y actores.
 - Cambio de autoridades
 - Equipo técnico limitado
 - Revisión de impacto presupuestario en pago de becas
- ¿Qué cronograma tuvieron en cuenta?
 - Conforme al Plan Nacional de Salud y Plan estratégico Institucional y POA presupuesto de la Dirección General de Desarrollo de RRHH



• **Puntos fuertes y débiles del proceso. Lecciones aprendidas.**

- Existencia de la Ley Marco del Sistema Nacional de Salud artículo 16
- Evaluación del impacto presupuestario del año 2018 en becas.
- Existencia de convenios
- El Modelo Nacional de Salud privilegia el Primer nivel de atención, y existencia de los lineamientos de funcionamiento de los ESFAM
- Apoya de la Cooperación externa y asistencia técnica de OPS/ OMS
- Contar con la Categorización de los servicios de Salud, Redes Integradas y Definición del Conjunto Garantizado de la prestación de Servicios de Salud que incluye los recurso Humanos necesarios
- Modelo de Salud que tiene la opción por Gestión descentralizada de los Servicios de Salud

Débiles :

- No hay mecanismos para retener a los especialistas formados
- Visiones diferentes: SESAL en un recurso a corto plazo que responda al Modelo Nacional de Salud y la Academia en especialidades donde se requiere fortalecer el dialogo.
- Poca Asignación de nuevas plazas presupuestaria
- Posicionamiento Político del Tema de RRHH

• Aspectos importantes para mantener el logro

- De manera gradual y progresiva la aplicación de la normas jurídicas.
- Fortalecer las capacidades del equipo técnico
- Mantener instancias de dialogo entre actores, e incluir a la Secretaria de Finanzas.

