

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

San Salvador, 20 y 21 de marzo 2019

Objetivo, Indicadores y Atributos



LINEA1 Objetivos	Indicadores	Atributos
1.1 Consolidar la rectoría a través de la formulación e implementación de una política nacional de recursos humanos para la salud, orientada a la transformación de los sistemas hacia la salud universal, acordada intersectorialmente y al más alto nivel.	1.1.1 Número de países con una política nacional de recursos humanos para la salud formalizada y en proceso de implementación.	<ol style="list-style-type: none">1. Documento obtenido de la consulta de las partes interesadas, y representación de los intereses multisectoriales, aprobado por el Ministerio de Salud y la Administración Pública, publicado y oficializado en gaceta oficial que expresa la filosofía general, los valores y principios relacionados con los RHS con las directrices de política necesaria y las líneas estratégicas aprobadas por el Gabinete2. Difusión3. Implementación y Recursos4. Evaluación y vigilancia de acciones, indicadores y metas5. Existencia de la figura de un Responsable de esta política y plan de acción
	1.1.2 Número de países con una instancia de decisión intersectorial de alto nivel, institucionalizada y activa.	<ol style="list-style-type: none">1. Existencia de estructura formal (definido en cada país) responsable y dedicada (de acuerdo a sus funciones establecidas) de la implementación de una estrategia y políticas de RHS orientados a la Cobertura Universal2. Despliegue: Esta Instancia formula como implementar la política nacional y territorial (luego continua con los niveles de subordinación, asamblea provincial / municipal (depende de la organización territorial de cada país)3. Rendición de cuentas y transparencia



Objetivo 1.1

Consolidar la rectoría a través de la formulación e implementación de una política nacional de recursos humanos para la salud, orientada a la transformación de los sistemas hacia la salud universal, acordada intersectorialmente y al más alto nivel.

POLÍTICA NACIONAL DE SALUD 2016 - 2025			
Ejes	Políticas	Objetivos Estratégicos (OE)	Líneas Estratégicas de Acción según Objetivo Estratégico (OE)
Eje I: Protegiendo a la población mediante la regulación y conducción del sistema de salud	5	25	106
Eje II: Mejoramiento de la calidad y al acceso de la población a los servicios de salud	3	10	70
Eje III: Promoviendo la salud con la participación social	1	5	19
3	9	40	195

POLITICA 6. FORTALECER LA FORMACIÓN, EL DESARROLLO DE CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DEL RECURSO HUMANO EN SALUD, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES CAMBIANTES DEL SISTEMA DE SALUD Y AL MODELO DE ATENCIÓN

Objetivos Estratégicos	Lineas de Acción
OE 6.1. Planificación la formación del recurso humano según las competencias requeridas para la dotación equitativa en todo el territorio nacional	LA 6.1.1. Elaboración del diagnóstico integral de necesidades de recursos humanos
	L.A. 6.1.2. Formulación de Planes Quinquenales de Formación de Recurso Humanos
	L.A. 6.1.3. Asignación equitativa del recurso humano atendiendo a las necesidades del Modelo de Atención
OE 6.2. Desarrollar mecanismos de cooperación, movilidad e intercambios nacionales e internacionales de acciones educativas en salud, con enfoque intercultural, de género y de derechos humanos	LA 6.2.1. Evaluación y priorización de las necesidades de capacitación de recursos humanos que pueden ser abordadas por mecanismos de cooperación e intercambio nacional e internacional con enfoque intercultural, de género y de derechos humanos
OE 6.3. Desarrollar la capacidad de los actores involucrados para la vigilancia y control de los factores determinantes de la salud	L.A. 6.3.1. Establecimiento de mecanismos que garanticen el desarrollo de procesos de coordinación con las universidades y centros de formación y otras Instituciones (MEDUCA y SENACYT)
	L.A. 6.3.2. Definición de los perfiles del personal en salud para asegurar el mantenimiento de las competencias necesarias del recurso humano del sector
	L.A. 6.3.3. Mantenimiento de un registro nacional actualizado de recursos humanos y registros específicos según competencias de egresados, certificados y recertificados
	L.A. 6.3.4. Conformación de una Red Académica de Docencia e Investigación que apoye el proceso de evaluación para la acreditación de los escenarios de práctica académica e Instituciones formadoras y de salud
	L.A. 6.3.5. Definición de estrategias que garanticen el reclutamiento de una fuerza de trabajo de salud pública con enfoque intercultural

Objetivos Estratégicos	Lineas de Acción
OE 6.4. Evaluar desempeño y competencias del recurso humano en relación al modelo de Incentivos	L.A. 6.4.1. Diseño y aplicación de un sistema de evaluación del desempeño basado en criterios consensuados con los actores involucrados
OE 6.5. Establecer ambientes laborales saludables	L.A. 6.5.1. Elaboración de un plan de mejoras de condiciones organizacionales
	L.A. 6.5.2. Elaboración de un plan de mejoras de condiciones de Infraestructura
	L.A. 6.5.3. Desarrollo de espacios colectivos de análisis y concertación de temas de recurso humano
	L.A. 6.5.4. Desarrollo de condiciones que propicien el bienestar para la atracción y retención de recursos humanos en áreas de difícil acceso y comarcas indígenas del país
OE 6.6. Armonizar las aspiraciones del personal de salud, la inversión en recurso humano en salud con las necesidades de salud, las exigencias del mercado trabajo y las expectativas del ciudadano	L.A. 6.6.1. Creación de nuevos puestos de contratación de recursos humanos de acuerdo a necesidades del Sistema de Salud y exigencias del mercado laboral
	L.A. 6.6.2. Sistema de Incentivos para la atracción y retención de recursos humanos, con presupuesto asignado
	L.A. 6.6.3. Aprobación de la Carrera Sanitaria con marco legal y normativo considerando los cargos, escalas salariales, incentivos, movilizaciones y concursos en base a la meritocracia
	L.A. 6.6.4. Correlación entre la asignación de presupuesto para la formación, concentración, movilización y fidelización de los recursos humanos al Sistema Nacional de Salud

¿Quién lideró el proceso?

El proceso fue liderado por el Ministerio de Salud, en particular por la Dirección Nacional de Planificación que condujo el proceso general de la formulación de la Política y la Dirección Nacional de Recursos Humanos que condujo el desarrollo de la Política 6.

Participaron múltiples actores del sector: CSS, universidades (públicas y privadas), delegados de Hospitales públicos (formadores), Ministerio de Educación, asociaciones de usuarios, asociaciones profesionales y gremios de trabajadores de la salud.

¿Qué implicaciones institucionales, interministeriales y de coordinación con otras entidades tuvo?

- **Institucionales:** Desarrollo de un Análisis de Situación de Salud (nacional y por regiones de salud) muy participativo e inclusivo; Evaluación de la Política Nacional de Salud 2010-2015; Evaluación de las FESP; Informe de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM); y desarrollo de Perfil del Sistema de Salud. Esto implicó, además, la conducción de un proceso interno (institucional) de coordinación muy fuerte para garantizar que la Política Nacional fuese amplia y equilibrada.
- **Interministeriales:** Se realizaron coordinaciones para la participación y aportes de diversas instituciones del sector de la salud, así como de otros sectores, en particular del sector educación.



¿Cómo se llevó a cabo? Principales fases, actividades y equipo de trabajo



- Preparación: incluyó la creación de la plataforma de información necesaria para la política (ASIS, Evaluación de FESP, análisis del sistema, incluido los RHUS).
- Consulta Nacional: incluyó la realización de talleres y grupos de trabajo, con la participación de cerca de 300 actores interesados (MINSA, entidades del sector salud, Universidades, Profesionales y Técnicos de la Salud, usuarios del sistema, organismos internacionales, entre otros), que derivó en el documento borrador de la política.
- Taller Nacional para Validación de la Política.



¿Cómo se llevó a cabo? Principales fases, actividades y equipo de trabajo?

Para la implementación de los Objetivos Estratégicos de la Política N°6 y establecer un Proceso Nacional de Planificación de Recursos Humanos, que definieran las necesidades de trabajadores de la salud, se planificaron las siguientes fases:

- Fase I: agosto de 2016, con 50 representantes de diversas entidades del sector de la salud de Panamá, se identificaron los Temas Críticos: Política y Planificación, Gestión del trabajo/Información, Gestión de la Educación y Participación Ciudadana.
- Fase II: diciembre de 2016, con 25 participantes, se revisaron los temas críticos identificados.
- Fase III: junio a agosto de 2017, con 100 participantes, se realizaron cuatro (4) micro talleres según los cuatro Temas Críticos.
- Fase IV: **pendiente de completar** la validación de la Propuesta del Plan.

Organismos Internacionales como la OPS/OMS ofrecieron asesoría técnica.

¿Qué cronograma tuvieron en cuenta?

No se dispone de mayores detalles a los ya mencionados.





Puntos fuertes y débiles del proceso. Lecciones aprendidas.

- Puntos Fuertes: 1) La etapa de preparación fue de gran importancia para disponer de información útil para perfilar la política; 2) Amplia participación de los diversos actores de la salud, formación y desarrollo de RHUS.
- Puntos Débiles: 1) Inviabilidad política para la implementación de algunas líneas de acción. Ej.: La implementación de la Carrera Sanitaria; renovación del ORHUS Panamá y el desarrollo del Plan Nacional de Recursos Humanos en el caso de la Política 6; 2) Cambios abruptos en las prioridades de trabajo derivados de la JMJ y el inicio de campañas electorales y; 3) Elevada rotación de profesionales del área técnica de planificación de RHUS.
- Lecciones Aprendidas: Al inicio de cualquier proceso debe existir viabilidad política, acompañada de viabilidad económica. La amplia participación y la gobernanza son claves de procesos exitosos.

Aspectos importantes para mantener el logro



- Culminar la elaboración del Plan Nacional de RHUS. Este proceso está pendiente y su inicio fue el resultado de la Política
- Dar seguimiento y actualizar los instrumentos que informan de la situación del Sistema de Salud y de los RHUS.
- Fortalecer el vínculo con las instituciones formadoras para avanzar en la consolidación de la política.

Aspectos importantes para mantener el logro

- Monitoreo de la Política Nacional de Recursos Humanos Salud y el cumplimiento de sus Objetivos y Líneas de Acción, mediante el Sistema de Monitoreo y Evaluación de los Planes de Salud (SIMEPLANS).




MINISTERIO DE SALUD DE PANAMÁ


Planeación Monitoreo y Evaluación Ayuda Reportes

UNIDAD EJECUTORA: DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN E INVESTIGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS - DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Usuario activo: dvaldez [Mi cuenta](#)

Monitoreo del POA

Plan:

POA: Mostrar sólo líneas de acción con actividades:

Eje:

Política:

Objetivo Estratégico:

Línea de Acción:

[Buscar](#)
[Limpiar](#)
[Imprimir](#)

Lista de Líneas de Acción

EJE	POL	OE	LA	Descripción
EJE1	P6	OE6.1	LA6.1.1	LA 6.1.1 Elaboración del diagnóstico integral de necesidades de recursos humanos.
EJE1	P6	OE6.1	LA6.1.3	LA 6.1.3 Asignación equitativa del recurso humano atendiendo a las necesidades del Modelo de Atención.
EJE1	P6	OE6.3	LA6.3.3	LA 6.3.3 Mantenimiento de un registro nacional actualizado de recursos humanos y registros específicos según competencias de egresados, certificados y recertificados.
EJE1	P6	OE6.6	LA6.6.4	LA 6.6.4 Correlación entre la asignación de presupuesto para la formación, contratación, movilización y fidelización de los recursos humanos al Sistema Nacional de Salud.

<< < 1 / 1 > >>

SIMEPLANS



Actividad:

Taller de Adecuación de la Estructura de Personal de Recursos Humanos en Salud Parte II, dirigido a analistas de personal de las oficinas de RHUS regionales, hospitales y del nivel nacional, realizado los días 25 y 26 de enero del 2018. Contó con la participación de 53 funcionarios, organizado por el Departamento de Planificación e Investigación de Recursos Humanos

→ C No es seguro | 186.159.119.42/simeplans/principal.zul

Eje: EJE 1. PROTEGIENDO A LA POBLACION MEDIANTE LA REGULACION Y CONDUCCION DEL SISTEMA SALUD

Política: P6. FORTALECER LA FORMACIÓN, EL DESARROLLO DE CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DEL RECURSO HUMANO EN SALUD, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES CAMI

Objetivo Estratégico:

Línea de Acción:

Buscar Limpiar Imprimir

Lista de Líneas de Acción

EJE	POL	OE	LA	Descripción
EJE1	P6	OE6.1	LA6.1.1	LA 6.1.1 Elaboración del diagnóstico integral de necesidades de recursos humanos.
EJE1	P6	OE6.1	LA6.1.3	LA 6.1.3 Asignación equitativa del recurso humano atendiendo a las necesidades del Modelo de Atención.
EJE1	P6	OE6.3	LA6.3.3	LA 6.3.3 Mantenimiento de un registro nacional actualizado de recursos humanos y registros específicos según competencias de egresados, certificados y recertificados.
EJE1	P6	OE6.6	LA6.6.4	LA 6.6.4 Correlación entre la asignación de presupuesto para la formación, contratación, movilización y fidelización de los recursos humanos al Sistema Nacional de Salud.

<< < 1 / 1 > >>

Lista de Actividades

Cod. Act.	Descripción	Indicador	Meta Prog.	Avance(%)	Monto Prog.	Avance(%)
LA6.1.3.1	ASIGNACIÓN EQUITATIVA DE RECURSOS HUMANOS EN ÁREAS PRIORIZADAS	PORCENTAJE DE DÉFICIT DE RECURSO HUMANO EN SALUD CUBIERTO EN LAS ÁREAS PRIORIZADAS EN EL AÑO 2018	10	60	\$1,500,539.61	110.2
LA6.1.3.2	TALLER DE CAPACITACIÓN DE ANALISTAS DE RECURSOS HUMANOS	PORCENTAJE DE ANALISTAS DE RECURSOS HUMANOS CAPACITADOS	100	100	\$4,260.00	0
LA6.1.3.3	TALLER DE CAPACITACIÓN A PLANIFICADORES REGIONALES PARA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE RECURSOS HUMANOS	PORCENTAJE DE PLANIFICADORES CAPACITADOS	100	50	\$2,215.00	0
LA6.1.3.4	PRESUPUESTO DE SERVICIOS PERSONALES 2018	PORCENTAJE DE EJECUCIÓN DE PRESUPUESTO 2018	100	92	\$484,612,638.00	0



15 de enero
50 años del
MINSA

ADMINISTRATION AND SERVICES

