



GUÍA DE TRABAJO NO. 1: BALANCE DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE RHUS EN LOS PAÍSES DE LA REGIÓN (DESAFÍOS CRÍTICOS)

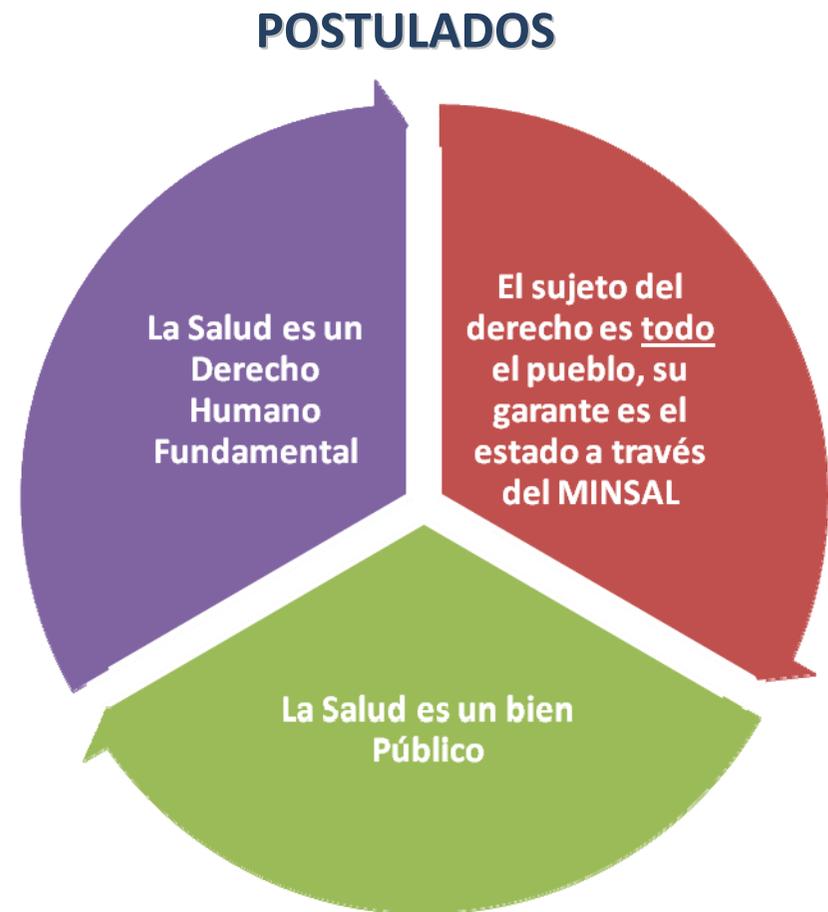
El Salvador

Junio 2015



Contexto El Salvador: gestión 2014-2019

Nuestra plataforma tiene un enfoque de Derechos



Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos

http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/politicas/politica_nacional_desarrollo_rrhh.pdf

1. **Proceso de construcción con amplia participación, con los diversos sectores del campo de los recursos humanos**
2. **Aprobada en Septiembre 2014.**
3. **Contiene 6 estrategias con su plan de implementación**
4. **Se han organizado subcomisiones al interior de la CIRHS**
5. **Lanzamiento oficial , segundo foro de RH 2014:**
http://rrhh.salud.gob.sv/files/webfiles/foro2014/3_politica_nacional_de_desarrollo_de_rh_Lic_Elias.pdf



Áreas	Debilidades	Fortalezas	Desafíos Críticos
<p>Posicionamiento político del tema desarrollo de RHUS como prioridad para el sistema nacional de salud</p>	<p>La implementación de la Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos requiere un equipo de conducción articulado y compuesto por las instituciones del sistema nacional de salud.</p> <p>No se cuenta con financiamiento suficiente, para a la implementación de algunas de las estrategias de la Política Nacional de Desarrollo de RRHH, sobre todo para la dotación de los recursos humanos y carrera sanitaria</p>	<p>La Política Nacional de Salud, establece la Estrategia 18 que manda a formular y ejecutar la Política Nacional de Desarrollo de Recursos humanos en Salud y la creación de la Dirección de Desarrollo de RRHH en el MINSAL; asimismo deberá desarrollar las estrategias 11, 18, 19 y 20: Salud Laboral, Coordinación con el Sector Formador, potenciar la figura del Promotor de Salud.</p> <p>El Desarrollo de los recursos Humanos, es uno de los 10 ejes de la reforma de salud, ubicando su desarrollo a nivel estratégico y político.</p> <p>Se ha oficializado y hecho su lanzamiento público de la Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos participativa con las instituciones del Sector y actores clave del Sistema Nacional de Salud.</p> <p>El funcionamiento pleno de la Comisión Intersectorial de RH</p>	<p>Implementar la Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos requiere articular políticas institucionales y un marco normativo segmentado y fragmentado en el sistema nacional de salud.</p>

Áreas	Debilidades	Fortalezas	Desafíos Críticos
<p>Gobernanza: estructura de conducción nacional y mecanismos de consenso entre los sectores para decidir en temas de RHUS</p>	<p>Se requiere de mayor participación y compromiso de cada una de las autoridades de las otras instituciones que conforman la Comisión Intersectorial de RRHH</p>	<p>Se ha oficializado mediante Resolución Ministerial del 20 de agosto de 2013, a la Comisión Intersectorial de Recursos Humanos en Salud conducida por el Ministerio de Salud como ente rector. Las capacidades de la Comisión se han mejorado, el equipo está articulado y comprometido.</p> <p>Capacidad de convocatoria para todos los actores del campo de lo RH del MINSAL y el reconocimiento de la Dirección como la instancia reguladora del Tema.</p> <p>La Comisión Intersectorial de Recursos Humanos en Salud, cuenta con un plan de trabajo y una ruta para implementar el Plan de la Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos. Para este año la Comisión ha incorporado como tema prioritario la calidad de la educación de los profesionales de salud, con la participación de 7 Universidades, públicas y privadas y 2 escuelas de enfermería.</p> <p>Se ha presentado el plan de desarrollo de los cinco años de la actual gestión, donde se define la agenda prioritaria del país.</p>	<p>Alineación de intereses institucionales, políticos y de actores clave con la Política Nacional de Salud de Recursos Humanos y la Política Nacional de Salud.</p> <p>Abordaje de intereses particulares con un enfoque de bienestar colectivo y articulado a los resultados esperados para la reforma de salud en El Salvador.</p> <p>Mayor compromiso de las instituciones de Educación Superior</p>

Áreas	Debilidades	Fortalezas	Desafíos Críticos
<p>Desarrollo institucional: Capacidad instalada, recursos físicos, financieros, de comunicación (nivel central y desconcentrado) de la unidad de conducción nacional.</p>	<p>Para la ejecución del Eje de desarrollo de RHUS hay tres instancias que lo abordan, especialmente la formación de cuadros estratégicos, la administración de los RH, quien lleva presupuesto y sistema de información institucional, lo que fragmenta algunas decisiones Falta completar el equipo técnico de la Dirección y reorientar su enfoque y desarrollo de nuevas competencias. Presupuesto limitado</p>	<p>Se ha creado la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, como instancia rectora de los RHUS a nivel nacional. Fuerte trabajo colaborativo entre las diferentes estructuras de conducción de cada uno de los ejes de la Reforma, ello fortalece el trabajo y da mejores resultados: Ejm DTIC, Regulación y legislación en Salud, Planificación entre otras</p>	<p>Integración a nivel institucional de las diversas área que abordan los RH. Contratación de personal especializado, al menos 3 recursos más. (Residencias, Relaciones Laborales y Planificación de RH)</p>

¹¹ Indicar el plazo: corto, medio, largo especificando el periodo de tiempo

Áreas	Debilidades	Fortalezas	Desafíos Críticos
<p>Financiamiento: tendencia en la asignación en el presupuesto nacional para garantizar la suficiencia de cobertura en salud para el país</p>	<p>Existencia de sistemas de contratación diferenciados por instituciones, existencia de escalafón en el sistema público lo que incrementa los costos en salarios y dificulta la construcción de una política salarial equitativa. Presupuesto insuficiente aún para garantizar la suficiencia de cobertura en salud.</p>	<p>Se ha desprecariado el trabajo, el 99% de nuestros trabajadores están por Ley de Salarios. Cubierto el 50% de los recursos humanos planificados, disminuyendo la brecha en los establecimientos de salud, especialmente en el primer nivel de atención, donde había mayor déficit, se ha financiado por parte del estado mayores contrataciones, este año se ha absorbido a los trabajadores que estaban por proyectos y se ha creado más de 300 plazas nuevas. Se ha dotado de RH especialistas 24 horas, 20 de los 28 hospitales con Maternidad.</p> <p>Se ha iniciado un proceso de planificación estratégica a nivel del MINSAL y con instituciones de la Comisión Intersectorial de RRHH, incrementándose de forma gradual la dotación de Recursos Humanos en el MINSAL a partir del análisis de las brechas existentes.</p> <p>Se cuenta con un sistema de planificación operativa de recursos médicos y de enfermería, para los 30 hospitales del MINSAL, que permite identificar las necesidades de recursos médicos y de enfermería en cada hospital, para gestionar su respectivo presupuesto y planifique sus necesidades a corto y mediano plazo.</p>	<p>Incrementar el financiamiento destinado a fortalecer y cerrar las brechas en la dotación y distribución de Recursos Humanos en Salud. Fortalecer la combinación de disciplinas en los equipos de salud adecuados a la necesidad del SNS. Ampliar el sistema de planificación operativa para otras disciplinas y para el personal del Primer Nivel de Atención. Mejorar la gestión de RH a nivel territorial, para ser más eficientes</p>

Áreas	Debilidades	Fortalezas	Desafíos Críticos
<p>Capacidades: Experticia técnica para la conducción y gestión de RHUS en la unidad de conducción nacional (nivel nacional y desconcentrado) y en las instituciones del campo de RHUS.</p>	<p>Las 36 unidades de administración de RH, que conducen la gestión operativa en el nivel local requieren ser fortalecidas y alineadas al enfoque de desarrollo de recursos humanos orientado a resultados en salud y el derecho a la salud de la población.</p>	<p>Se ha fortalecido en estos seis años la Unidad Rectora, que es la Dirección de DRH, cuenta con dos Jefaturas, salubristas, a través de capacitación e incremento de recursos humanos idóneos. Se tiene capacidad de conducción y gestión de RHUS, a través de la Dirección de RRHH del MINSAL, que es quien conduce el Sistema Nacional de Salud y las instituciones formadoras, empleadoras, reguladoras y asociaciones sindicales y gremiales que conforman la Comisión Intersectorial.</p>	<p>Fortalecimiento de las unidades de conducción desconcentradas con recursos humanos idóneos. Cambio de la cultura organizacional y adopción, alineación a la política nacional de desarrollo de recursos humanos y la política nacional de salud.</p>
<p>Pertinencia de las acciones que actualmente impulsa el país en RHUS. Valoración de cómo estas acciones impactan en la mejoría del cuidado de la salud a la población.</p>	<p>Débil articulación con otras instancias prestadoras de servicios para la evaluación de resultados de impacto en el cuidado a la salud de la población.</p>	<p>Las acciones que actualmente impulsa el país parten de la consulta realizada a través de la construcción de la política nacional de desarrollo de recursos humanos, así como de análisis técnicos elaborados por la entidad rectora. (MINSAL) Hay resultados concreto en la mejoría de los indicadores de salud con relación al aumento y calidad de los recursos humanos. Todas las acciones responden al análisis de la realidad de los recursos humanos y forman parte de un plan de salud, de igual manera del actual observatorio de la Reforma de Salud. Implementación de la Política Nacional de Desarrollo de</p>	<p>Avanzar hacia la evaluación de impactos en resultados en salud de la población. Realizar mediciones a nivel local relacionando recursos e indicadores de salud</p>

Áreas	Debilidades	Fortalezas	Desafíos Críticos
Intervenciones que se demandan desde el nivel político a RHUS (oportunidades)	El presupuesto público a pesar de haberse duplicado no es suficiente	Se están desarrollando desde el Órgano Ejecutivo reformas orientadas a la profesionalización de la función pública, lo que impulsa las acciones institucionales y de sector. Compromiso político para el proceso de profundización de la Reforma de Salud Participación del Foro Nacional de Salud en acciones clave para la implementación de la Política Nacional de Salud y en la Comisión Intersectorial de RRHH.	Intereses políticos y particulares diversos en el sector. Gestión Presupuestaria para contratación de personal de salud.. Nivelación salarial para el personal del MINSAL. Incentivos económicos para el personal de salud, especialmente los que laboran en área rural.
Alianzas interinstitucionales e intersectoriales para el desarrollo de intervenciones de política en RHUS que se tiene al momento		Comisión Intersectorial de RRHH con plan de trabajo ejecutándose para la implementación de la Política Nacional de Desarrollo de RRHH Capacidad de diálogo con los otros actores del campo de los recursos humanos	Elevar a nivel político algunas decisiones, especialmente educación y finanzas

Áreas	Debilidades	Fortalezas	Desafíos Críticos
Visibilidad del impacto del trabajo realizado en RHUS a nivel político y valoración social		Se ha articulado con los comités de contraloría social del Foro Nacional de Salud el cual participa en la Comisión Intersectorial de RRHH. Reconocimiento internacional de varias experiencias: módulos de Información de RH, Planificación de RH, diseño de la Política, procesos de formación: Promotores de salud, Ecos F, Cadena de Suministros. Mesas de Trabajo Mesa Médica y de Enfermería, Informe de labores del MINSAL, e Informe de Rendición de Cuentas	Participación ciudadana efectiva en los procesos de desarrollo de los recursos humanos Cambio en la cultura organizacional
Otros		Apoyo de organismos internacionales para el desarrollo de diversos procesos: OPS, KOICA; Médicos del Mundo, EASP y otras	Mejor alineamiento de la cooperación en el tema

Gracias !!!!