

POLÍTICAS PARA GARANTIZAR LA DISPONIBILIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD. EL SALVADOR

MARÍA ÁNGELA ELÍAS MARROQUÍN
MINSAL/EL SALVADOR



**Encuentro de Movilidad,
Honduras noviembre 2014.**



LAS RESPONSABILIDADES MINISTERIALES EN LA REGULACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO DE SALUD

El Ministerio de Salud, de acuerdo a la Ley del Sistema Nacional de Salud es el ente rector del Sistema

Función Reguladora

Regula los procesos de gestión del trabajo para el Ministerio de Salud, cada uno de los integrantes del sistema define sus procesos internos, todos basados en la Legislación Nacional

Se definen todos los procesos del ciclo laboral de los trabajadores, por ejemplo su ingreso, mantenimiento, desarrollo, Remuneraciones, retiro esta basado en Ley General.

10/12/2014

Planificación estratégica de Profesionales de la Salud.
(Especialistas; enfermeras, Médicos, Q y F, Odontólogos)

Planificación de personal multidisciplinario para el primer nivel de atención en salud, en correspondencia con la planificación de la reorganización de los servicios de salud en red.

Planificación de recursos humanos

Proceso de generación de competencias de personal para diseño y seguimiento de los procesos de planificación.

Modelo de planificación de RH médicos y Enfermería, para los Hospitales, basados en carga laboral. (Módulo del SUI5)

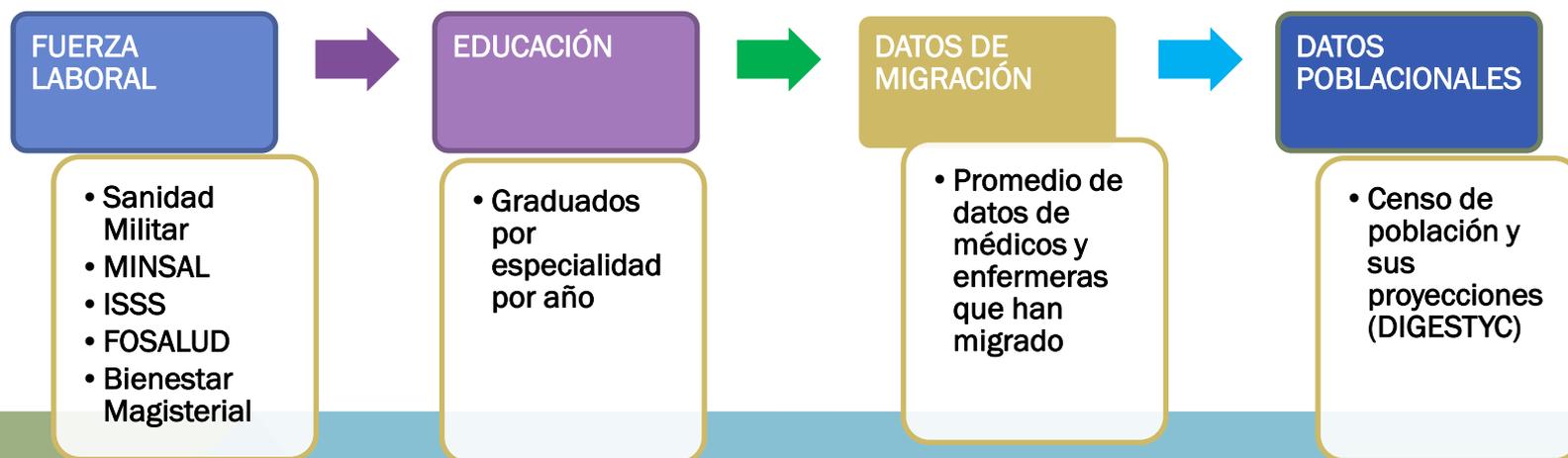
10/12/2014

INFORMACIÓN RECOLECTADA PARA PLANIFICAR

Necesidad de definir un conjunto mínimo de datos

Variabilidad de las fuentes de información

Fuentes de Información:



10/12/2014

EJEMPLOS

Información rh PARA PLANIFICAR operativo ejm hospitales

CARGO NOMINAL	DATO REAL 2009	PERSONAL IDEAL	DÉFICIT	COSTO PARA CUBRIR DÉFICIT MENSUAL	JULIO-DICIEMBRE 2010	2011	2012	2013	SALARIO MENSUAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO	3353	3876	523	261.500,00	131	131	131	131	500,00
ANESTESISTAS	329	399	70	27960,10	18	18	18	18	399,43
ENFERMERA HOSPITALARIA	1511	2821	1310	876586,50	328	328	328	328	669,15
AUXILIAR DE ENFERMERIA	2482	3092	610	259341,50	153	153	153	153	425,15
MÉDICO ESPECIALISTA	1436	1946	510	617829,30	128	128	128	128	1211,43
MÉDICO GENERAL	483	572	89	80863,62	22	22	22	22	908,58
MÉDICO ADMINISTRATIVO	82	147	65	78742,95	16	16	16	16	1211,43
MÉDICO RESIDENTE	773	957	184	178323,60	46	46	46	46	969,15
ESTADÍSTICA	310	379	69	21055,35	17	17	17	17	305,15
FISIOTERAPIA	90	140	50	19971,50	13	13	13	13	399,43
LABORATORIO	511	612	101	40342,43	25	25	25	25	399,43
NUTRICIÓN	359	375	16	10669,76	4	4	4	4	666,86

13/11/2014

MINISTERIO DE SALUD, EL SALVADOR.
DORRHH

Proyecciones de médicos El Salvador



10/12/2014

MIN

COSTES QUE SE TIENEN EN CUENTA PARA ANALIZAR LA VIABILIDAD DE LAS PROPUESTAS

1. Modelo de Planificación con su modelo de presupuesto
2. Lineamientos para la planificación de RH
3. Sistema de costos en recursos humanos, a través de las Unidad financiera Institucional y presupuestos institucional
4. Coordinación estrecha con Ministerio de Hacienda

10/12/2014

Estrategias que se estén desarrollando orientadas a la fidelización del personal de salud en el sector público –incentivos, carrera profesional, formación continuada, investigación, becas, movilidad:

1. Coordinación con el ente regulador del ejercicio profesional
2. Implementación de la Mesa Médica y de Enfermería, como dos subcomisiones de la Comisión Intersectorial de RH.
3. Programa de Becas con KOREA, Japón.
4. Formación de gestores 100%
5. Formación de Ecos F y E en Salud Familiar y APSI
6. Formación de cuadros estratégicos
7. Reclutamiento de personal de niveles locales.
8. Dos a tres estudios por año/agenda de investigación

10/12/2014

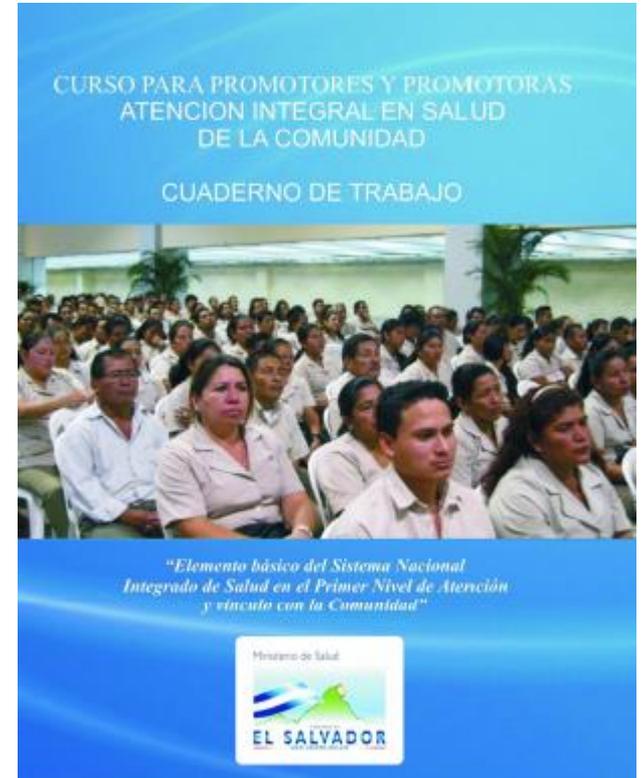
GARANTIZAR LA DISPONIBILIDAD DE RECURSOS EN ZONAS REMOTAS

1. Asignación de Médicos en SS, con 366 plazas distribuidas en las cinco Regiones de Salud, solo se asignan en UCSF
2. Implementación de Unidades Comunitarias de Salud Familiar, en zonas remotas
3. Formación de capacidades para su calificación en salud familiar
4. Plataforma con diseño de cursos virtuales y conferencias cada 15 días, vía plataforma.saber.gob.sv
5. Certificación de especialistas en USG obstétrica
6. Ampliación de la Red Informática, para el 2015 cada equipo tendrá una tablet.
7. Programa de reforzamiento de estudiantes de Medicina en SS

10/12/2014

PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE AGENTES QUE HACEN PARTE DE COMUNIDADES RURALES

1. Descentralización de la formación y las contrataciones
2. Programa de formación de promotores de salud, electos de sus comunidades
3. Prestación de uniformes
4. Programa de formación continuada de los promotores
5. Trabajo conjunto con sus asociaciones, tanto promotores como parteras.

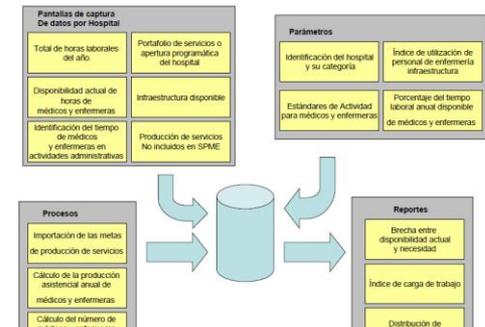


10/12/2014

OTRAS EXPERIENCIAS, PROGRAMAS, ESTRATEGIAS QUE SE ESTÉN PONIENDO EN MARCHA

1. Planificación de RH
2. Sistema de información integrado al SUIS
3. Formación de personas de inicio de carrera con formación política y derecho a la salud.
4. Aplicación de la Política de Desarrollo de RH
5. Fortalecimiento del Liderazgo de la Dirección
6. Gestión de proyectos

MÓDULO DE PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Programación de Teleconferencias 2014

MODELO DE SISTEMA DE INFORMACION PARA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

INSTITUCIONAL

SIRHI (FUERZA LABORAL MINSAL)

CAPACITACION

BECAS

CARGA
LABORAL

EVALUACION
DESEMPEÑO

SEGURIDAD
Y SALUD
OCUPACIONAL

INTER-INSTITUCIONAL

SERVICIO
SOCIAL

RESIDENCIAS
MEDICAS

REGISTRO
PROFESIONALES

FORMACION

EMPLEO
(FUERZA LABORAL
SECTOR SALUD)

METAS

NO EXPERIENCIAS EN:

1. planes de contratación y reclutamiento internacional de personal sanitario
2. Programas que facilitan y permiten la colaboración del personal sanitario migrado desde el exterior con los sistemas de salud de sus países de origen
3. Iniciativas orientadas a facilitar el regreso o retorno de personal de salud que haya estado fuera de su país

EVALUACION DE LAS EXPERIENCIAS

1. Seguimiento de los proyectos de los ex becarios
2. Actualmente en marcha proceso de evaluación de resultados de la formación de promotores
3. Valoración de avances en la Comisión Intersectorial de RH

HACE FALTA MUCHO, LA POLITICA NACIONAL DE DESARROLLO DE RH NOS DA EL HORIZONTE PARA LOS PROXIMOS AÑOS

10/12/2014

LECCIONES APRENDIDAS

1. La fortaleza del trabajo colaborativo con abordaje intersectorial e intersectorial
2. Planificación de los RHS alineada a la implementación de los otros 7 ejes de la Reforma de Salud.
3. Establecer prioridades quinquenales y anuales, basado en resultados.
4. Para impulsar los cambios es necesario que la Dirección tenga capacidad de liderazgo sectorial
5. La participación social en la definición de las Políticas como criterio de sostenibilidad.

10/12/2014

DESAFÍOS

1. Implementar la Política Nacional de Desarrollo de RH
2. Definir una política de incentivos y retención de los trabajadores en las zonas rurales
3. Formación en Salud Familiar
4. Mejorar la gestión descentralizada de los RH
5. Integración en el abordaje de los RH en el MINSAL.
6. Mejorar la distribución territorial de los RHS

10/12/2014