



X reunión de la Comisión Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos “ Hacia el fortalecimiento de a calidad educativa y el trabajo intersectorial. 22 al 24 de marzo 2017, Costa Rica.



# Planificación de Recursos Humanos El Salvador: Éxitos y desafíos



María Angela Elías Marroquín  
Directora DRH, MINSAL  
[melias@salud.gob.sv](mailto:melias@salud.gob.sv)



# MARCO DE ACTUACIÓN

24/3/2017

# La Reforma de Salud en El Salvador

Antes de junio  
2009

- Salud como mercancía
- Privatización y Precarización-de lo Público como estrategia neoliberal

Gestión 2009-  
2014

- Salud como Derecho
- La Reforma de Salud como estrategia social (8 ejes) para Des-precarizar y fortalecer lo público

Gestión  
2014-2019

- Rectoría del SNS para consolidar y avanzar hacia su articulación
- Profundizar la Reforma de Salud (10 Ejes)

# Ejes de la Reforma de Salud contenidos en la Política Nacional de Salud

Redes Integradas e Integrales de Salud

Sistema de Emergencias Médicas

Medicamentos y otras Tecnologías Sanitarias

Intersectorialidad e Intrasectorialidad

Foro Nacional de Salud

Instituto Nacional de Salud

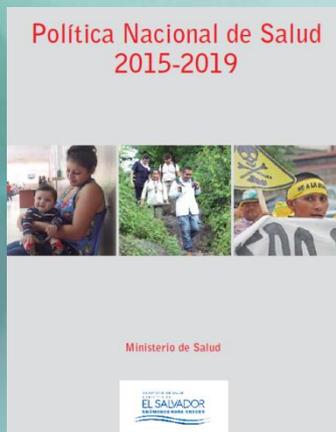
Información Estratégica en Salud

Desarrollo de Talento Humano en Salud

Violencia y Salud

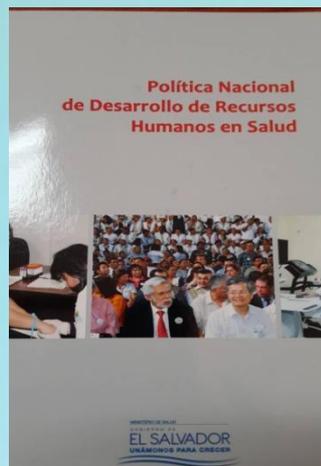
Salud Ambiental

# FUNDAMENTO ESTRATEGICO



## •Estrategia 9: Desarrollo Talento Humano en Salud

•Mejoramiento de la dotación y distribución del talento humano en el Sistema Nacional de Salud



## Objetivo E 1:

Fortalecer los procesos de planificación de los RHS, para adaptar de forma gradual la fuerza laboral a los requerimientos del SNS.

## Acuerdo 1: Uniendo esfuerzo:

La Planificación estratégica de RRHH, que incluya las instituciones formadores, el análisis de los procesos de gestión del trabajo, para la dotación y distribución equitativa de los RHS en el País.



# Análisis de los efectos de los desajustes en la planificación de los profesionales sanitarios: Medicina



Desempleo  
Subempleo  
Desplazamiento a otros sectores  
Emigración laboral forzada  
Fraude de expectativas  
Coste improductivo de la formación  
Disminución de la valoración social  
profesión

No cobertura plazas  
Límites provisión servicios  
Desigualdad en zonas desfavorecidas  
Cobertura no ajustada al perfil  
Figuras profesionales sin respaldo  
normativo  
Inmigración laboral no ética  
Reconocimiento profesional dual

# Modelo de Planificación



**Quién**

*Comisión Nacional de Planificación estratégica de RHS*

**Qué**

*Necesidades de Formación de especialistas médicos.*

**Cuándo**

*Anualmente*

**Dónde**

*A nivel nacional se regulara acceso, proceso y distribución de la oferta y seguimiento de plazas de residentes en formación.*

**Porqué**

*Adecuar la oferta formativa a las necesidades del país incorporando las necesidades de las diferentes instituciones y sectores y garantizando programas unificados de formación con estándares de calidad.*



# NECESIDADES DE FORMACION ESPECIALISTAS MEDICOS

Propuesta metodológica y caracterización de las principales variables



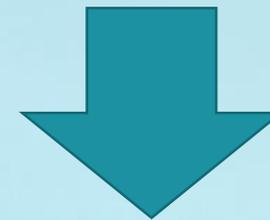
Escuela Andaluza de Salud Pública  
COMISION DE SALUD



EL SAUROC

## Proyección anestesiología

Brecha del número de Anestesiólogos: 2015-2025



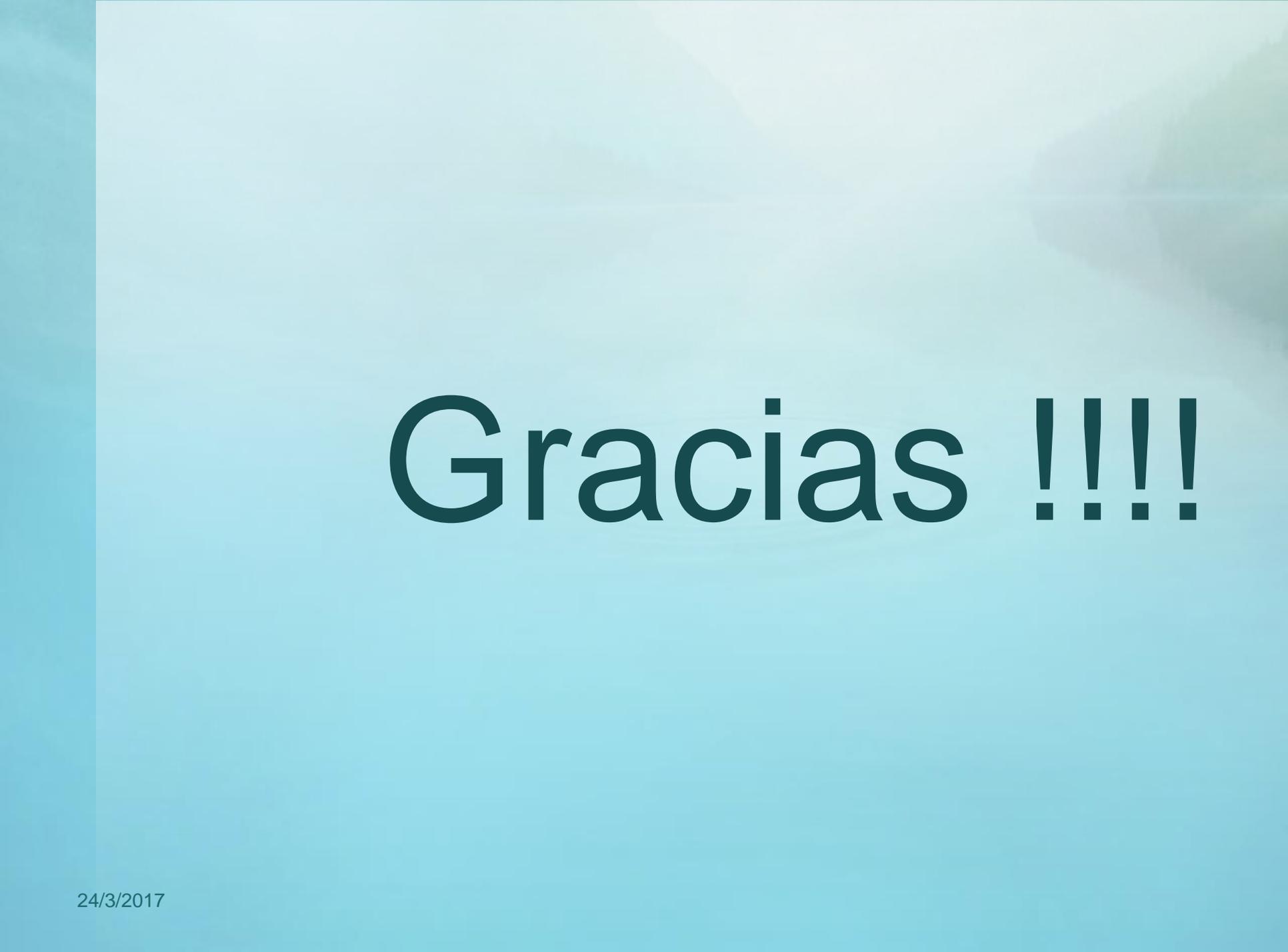
# PLAN DE FORMACIÓN CON LA UNIVERSIDAD/MINSA L/ISSS, 2017

# Resultados

1. Definición del modelo de planificación que permitirá de acá en adelante su actualización y aplicarlo a otras disciplinas
2. Formación del equipo de trabajo interinstitucional para los procesos de planificación, fortaleciendo las capacidades de planificación tanto de país como en el ámbito institucional
3. Permite focalizar en la formación de especialistas con déficit crítico
4. Definición del plan maestro de formación y empleo de especialistas
5. Convenios tripartitos entre ISSS/MINSAL/UNIVERSIDAD para la formación de especialistas necesarios para avanzar en la reforma de salud.

# Desafíos/Retos

1. Requiere de un robusto sistema de información de todas las variables de análisis
2. Trabajo conjunto entre instituciones empleadoras y las Universidades
3. Fortalecer el componente de regulación en todos los campos de los recursos humanos
4. Diseñar un programa de empleo y retención de los especialistas con los responsables de servicios de salud.



**Gracias !!!!**