

ANEXO 2: MATRIZ

ACTUALIZACIÓN DEL ESTADO DE AVANCE DE LOS PROYECTOS DE CARRERA SANITARIA CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA 2018 PAÍS: El Salvador

PROCESO	CONTENIDO	ESTADO ACTUAL	LIMITANTES	FACILITADORES	DESAFÍOS	PRÓXIMOS PASOS
Previo al inicio de la discusión de la Carrera Sanitaria, se han realizado dos talleres sobre el tema en los que han participado profesionales de servicios de salud y Jefaturas de las 36 Unidades de RH del MINSAL y los Gerentes de RH de las instituciones del Sistema Nacional de Salud. Han acompañado estos talleres expertos de la EASP y de la OPS.	Los procesos analizados corresponden al modelo integral de la gestión del talento humano: 1. Subsistema planificación de recursos humanos 2. Subsistema organización del trabajo 3. Subsistema gestión del empleo 4. Subsistema gestión retributiva 5. Subsistema gestión del rendimiento 6. Subsistema gestión del desarrollo 7. Subsistema gestión de las relaciones humanas 8. Controles y trámites de acciones de personal 9. Resultados	La Comisión de Carrera Sanitaria a partir de un plan de trabajo y hoja de ruta crítica, procedió a priorizar la fase diagnóstica a desarrollar durante el año 2017 y presentar la propuesta del sistema de carrera sanitaria en 2019 La primera fase del proceso tiene entre sus productos el documento diagnóstico de la gestión del talento humano en el Sistema Nacional de Salud (SNS), que comprende: Levantamiento y procesamiento de información de los subsistemas de Recursos Humanos de las instituciones del Sistema Nacional de Salud. Análisis comparativo de los subsistemas de Recursos Humanos. Establecimiento de las diferencias existentes en la gestión de recursos humanos de las distintas instituciones. Definición de los componentes que formarán parte de la	La normativa o regulación son fragmentadas, cada una de las instituciones del SNS tiene normativas propias, unas que facilitan o otras restringen este proceso. Es abundante, dispersa y desconcentrada, por lo que no es fácil modificarla y además data de muchos años, bajo un esquema de obsolescencia que se ha mantenido en el tiempo, las modificaciones han sido mínimas y aunque no siempre sea funcional no se han dado iniciativas para su actualización y concentración. El tema de financiamientos Ausencia de política salarial. Disponibilidad financiera para el ordenamiento	El Talento Humano es uno de los 10 ejes prioritarios de la reforma de salud en El Salvador Línea de acción definida por consenso en la Política Nacional de Desarrollo de Talento Humano http://rrhh.salud.gob.sv/files/webfiles/politicas/politica_nacional_desarrollo_rrhh_v2.pdf Definición de un modelo integral de gestión de talento humano desde el Gobierno Central, que se implementa desde la Dirección de la Profesionalización del Empleo Público, que han presentado un proyecto de Ley de la Función Pública, que contiene un componente de Carrera Administrativa	Para que se pueda implantar carrera sanitaria en el país, es necesario alcanzar la integración y alinear todos los procesos de planificación, gestión, control, monitoreo y evaluación, a fin de generar una base sólida y sostenible en el tiempo como parte de cada institución del SNS. Diseñar e implantar una	Publicación de informe técnico del diagnóstico que está siendo revisada su edición Iniciar el diseño de carrera sanitaria sobre los procesos priorizados en el diagnóstico Contar con un documento del modelo de carrera sanitaria, conteniendo los elementos priorizados de inclusión obligatoria, desarrollados

Como resultado de estos talleres se conformó la Comisión para definir el proceso de la Carrera Sanitaria. Con l objetivo de establecer el conjunto de normas y estructuras básicas, que regulan el ciclo laboral de los trabajadores de salud en el SNS, se ha finalizado el diagnostico de los procesos del talento humano que se realizan en todas las instituciones, el cual contiene los resultados de 19 variables	generales por Subsistemas Sobre la base del diagnóstico de cada uno de estos subsistemas se definirán los componentes fundamentales a incluir para la creación del Sistema de Carrera Sanitaria en El Salvador, considerando los avances del proceso de Reforma de Salud, Política Nacional de Salud y Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos, considerando los principales retos en el marco jurídico vigente, etapas a implementar y mecanismos de negociación técnico-financiera. De los 18 procesos identificados que realizan las Unidades de RH será priorizados aquellos que se definan como SNS	propuesta de Carrera Sanitaria para el Sistema Nacional de Salud. Conclusiones y recomendaciones de la fase diagnóstica. Se ha avanzado la gestión de puestos de trabajo con manuales de puestos alineados al proceso de reforma de salud y a la función de profesionalización del servicio público desde el Gobierno Central Se implementa la Ley del Escalafón salarial Existencia de un programa permanente de salud laboral, dictado por la Ley Nacional de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, desde 2012. Se diseña e implementa un plan nacional de formación y capacitación desde 2011, que ha mejorado las competencias de equipos multidisciplinarios para implementar el modelo de atención en salud familiar y comunitario Se han implementado procesos de planificación de la dotación de Rh en Hospitales y Primer Nivel de Atención y un modelo de planificación de RH Avances significativos en el sistema de información de RH	previo de los cargos / puestos, reorganización del trabajo y asignación salarial acorde al nivel de valoración y clasificación de los puestos de trabajo. Escalas salariales diversas para mismo tipos de puestos de trabajo. Momento pre electoral 2019.	Ley del Servicio Civil contiene elementos de la Carrera Administrativa, con la debilidad que no tiene reglamento. Acuerdos de los Titulares del SNS definiendo los elementos que se están trabajando de común acuerdo en todas las Instituciones, siendo uno de ellos procesos de planificación, dotación y distribución del talento humano. Existencia de una Ley del Escalafón para todos los trabajadores del MINSAL. Proyecto de Ley de la Función Pública, que contiene en sus elementos la carrera administrativa y definición de carreras específicas.	propuesta de carrera sanitaria para el SNS, consultada ampliamente, desde el marco político, jurídico y social, con participación de todos los actores claves posibles.	con las instituciones del SIS. Contar con el documento del análisis de factibilidad legal para aplicar el modelo de carrera sanitaria en el País, elaborado de forma consensuada con las instituciones del SIS.
---	---	---	--	---	--	---

		vinculado al Sistema Único de Información en Salud. Coordinación estrecha con las Universidades para mejorar las competencias de salida de los egresados Sistema de dotación y selección de personal coordinado desde el Gobierno central. www.empleospublicos.gob.sv/				
--	--	---	--	--	--	--