

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

San Salvador, 20 y 21 de marzo de 2019



El Salvador

Objetivo 1.2



Objetivo, Indicadores y Atributos



LINEA1 Objetivos	Indicadores	Atributos
<p>1.2 Fortalecer las capacidades de planificación estratégica de la fuerza laboral, incluyendo el análisis de la movilidad profesional, con el fin de proyectar y responder a las necesidades del personal de salud a mediano y largo plazo, con el apoyo de un sistema nacional de información de recursos humanos.</p>	<p>1.2.1 Número de países que cuentan con un equipo multidisciplinario institucionalizado con capacidades para la planificación de los recursos humanos para la salud o la función equivalente en el ministerio de salud.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existencia de un equipo multidisciplinario conformado institucionalmente formalizado desde el punto de vista normativo con capacidades y metodología para la planificación de RHS y cuenta con una conducción desde la instancia rector de RRHH 2. El equipo tiene estabilidad y continuidad técnica 3. Existencia de estudios de Planificación de necesidades de RHS producidos por este equipo 4. Evaluación externa del trabajo que realizan (Contraloría social) 5. Existencia de evidencias de que sus informes son considerados por las autoridades en las decisiones
	<p>1.2.2 Número de países que cuentan con proyecciones de necesidades de recursos humanos para la salud y estrategias de acción, de acuerdo con el modelo de atención.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existencia de documentos aprobados que detallen las necesidades de profesionales sanitarios globales en cada país y regionalizados basados en proyecciones 2. Se incluye un análisis de la oferta y de la demanda de los recursos a planificar 3. Se muestra una descripción y análisis de la línea base 4. Los documentos se elaboran considerando el marco y modelo de atención 5. Se constata la existencia de datos que avalan las proyecciones realizadas
	<p>1.2.3 Número de países con un sistema nacional de información de recursos humanos para la salud en funcionamiento que responda a las necesidades de planificación, realice el monitoreo de la movilidad profesional y apoye la toma de decisiones.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existencia de un sistema de información que contenga las variables de formación, registro y fuerza laboral alimentado por las diferentes instituciones y coordinado por el Ministerio de salud 2. Confiabilidad y calidad de los datos 3. Integra información tanto de profesionales como de técnicos 4. Permite la función de habilitación y control laboral 5. Transparencia: Ofrece información transparente según niveles de acceso 6. Interoperable

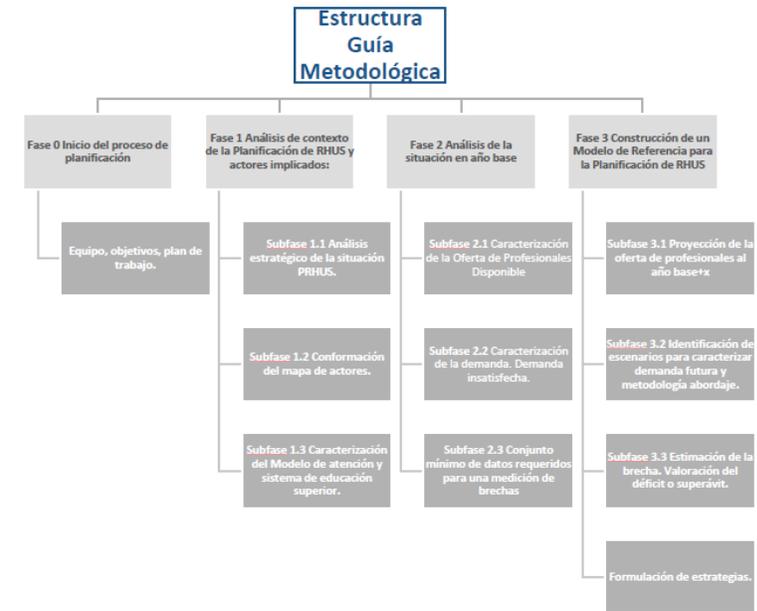


- **¿Quién lideró el proceso?**
- El Ministerio de Salud/Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, actualmente están trabajando dos comisiones: Salud Familiar y Enfermería y una Comisión general
- **¿Qué implicaciones institucionales, interministeriales y de coordinación con otras entidades tuvo?**
 - A nivel institucional conformar la comisión interna con integrantes de varias Direcciones: DRH, Planificación y Servicios de Salud.
 - La necesidad de oficializar la comisión de planificación estratégica de RH, según especialidades.
 - Definir los roles de las instituciones del SNS y Universidades
 - Convocatorias oficiales
 - La participación de la Dirección de Estadísticas y Censo
 - Fortalecer el sistema de información de RH, el cual contiene nueve módulo

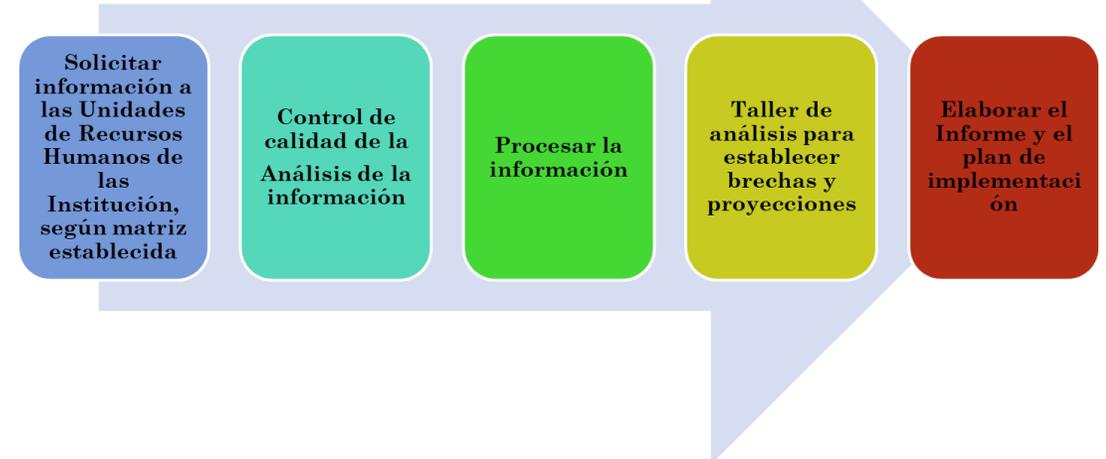




- **¿Cómo se llevó a cabo? Principales fases, actividades y equipo de trabajo**
- Se utiliza el manual de autoevaluación de planificación, establecido para el ejercicio de la Región CA y RD por la Dra. Pilar Navarro
- En el caso de salud familiar, se ha escrito hasta la fase tres, las tareas de escribir se han distribuido en la comisión según el ámbito del actor, ejm **Modelo de atención (Instituciones del SNS) Modelo educativo(Las Universidades)**



- **¿Qué cronograma tuvieron en cuenta?**
- En este momento cada una de las dos comisiones han actualizado sus cronogramas, utilizando la siguiente hoja de ruta, ej Salud Familiar





- **Puntos fuertes y débiles del proceso. Lecciones aprendidas.**
 - Formación con el curso de planificación por tres de los integrantes de la Comisión
 - El rol del ente rector
 - Forma parte del plan de la Comisión Técnica de DR de la región
 - La planificación requiere la confluencia de actores del campo de los RH, y sus resultados amerita un plan de trabajo entre las Universidades y las instituciones del SNS, ej la planificación de especialistas ha hecho avanzar el diseño de programas las especialidades críticas
 - Aun el sistema de información de RH no está integrado como SNS
- **Aspectos importantes para mantener el logro**
 - Mantener en la agenda de la Comisión Intersectorial de RH
 - Seguir fortaleciendo capacidades para la planificación estratégica de RH
 - Fortalecer los módulos de información de RH y los del Observatorio de RH