



MINISTERIO DE SALUD
VICE MINISTERIO DE POLITICAS DE SALUD



Curso para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud, Centro América y República Dominicana, gestión de Sitios Web.

Equipo El Salvador

San Salvador 06-Junio-2012.

Participantes del curso



Marina de Arias, MISAL
Vladimir Morán, MINSAL
María Angela Elias M, MINSAL
Mónica Padilla, OPS
Gianira Chávez, OPS
José Funes, ISSS
José Pedro Rivera, ISSS
Josefa de Coreas, UES
Y esenia Recinos, UES

Antecedentes

- * El Salvador lanza oficialmente el observatorio de RRHH en el año 2000; para su desarrollo se crea el Grupo Interinstitucional de RRHH (GIDRHUS), que finaliza su funcionamiento en el año 2009
- * Este Observatorio tenía dos sedes: a) el CORDATA DE LOS EMPLEADORES en el MINSAL y b) CORDATA DE LOS FORMADORES EN LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
- * Durante su funcionamiento se produjeron informes de país en los siguientes años: 2000, 2002, 2003, 2005 y 2008.

Misión del Observatorio

- * Ser un espacio de comunicación inter institucional en temas prioritarios de RRHH en salud y vinculo con los observatorios sub regionales de la OPS/OMS*

Objetivos

1

- Generar y estandarizar la información y conocimiento de la dinámica del campo de RRHH a nivel nacional.

2

- Promover y desarrollar investigaciones de Recursos Humanos en salud en temas prioritarios como insumos para los tomadores de decisiones

3

- Facilitar la comunicación, divulgación y los acuerdos inter institucionales en temas prioritarios de RRHH como instrumento de política.

Actores

Institución	Función
<input type="checkbox"/> Organizaciones profesionales del área de la salud y órganos reguladores del ejercicio	Discusión de temas prioritarios
<input type="checkbox"/> ^{profesional} Formadores de RRHH en salud	Aportar información según su función especializada Abordaje de temas específicos según la naturaleza institucional.
<input type="checkbox"/> ONG que tienen trabajo en salud	
<input type="checkbox"/> Foro Nacional de Salud	
<input type="checkbox"/> Ministerio de Trabajo	
<input type="checkbox"/> Ministerio de Hacienda	
<input type="checkbox"/> Ministerio de Educación	
<input type="checkbox"/> Instituciones miembros de las Sistema Nacional de Salud	Generar y monitorear la información que permita para evaluar el avance en materia de
<input type="checkbox"/> DIGESTYC	RRHH Generar información
<input type="checkbox"/> OPS/OMS	Asesoría técnica

Importancia de Sistemas de Información en la toma de decisiones

- * **Contar con información sistematizada , actualizada y disponible para los tomadores de decisiones.**
- * **Herramienta para la planeación de RHUS y distribución de los RRHH del SNS**
- * **Genera información para el diseño de planes de incentivos económicos y no económicos, planes de reemplazo de RHUS por retiro, planes de formación y educación continua.**
- * **Planificación de las carreras de la salud**
- * **Formulación de políticas de RHUS.**
- * **Es vía una para consolidar y publicar información en el Observatorio.**

Importancia del Observatorio como Sistema de Información de Recursos Humanos en Salud

- * **Identificación de carreras para satisfacer las necesidades de la población tomando en cuenta el mercado laboral.**
- * **Identificar áreas que permiten conocer la situación real del campo de los RHUS (densidad, distribución), para hacer análisis, toma de decisiones y planificación con una visión de país.**
- * **Proveer evidencias a las autoridades formadoras y proveedoras de servicios de salud , para la implementación de políticas de RHUS.**
- * **Mejorar la visibilidad de los RRHH en las Instituciones de Salud**
- * **Y fortalecer así las capacidades de las Direcciones/Unidades de RRHH**

Potencialidad de la Comisión Interinstitucional, como base del Observatorio para producir información

- * Tener carácter multidisciplinaria que permita brindar información completa , veraz, oportuna como una fuente primaria de registro de información y un análisis interinstitucional de los RRHH.
- * El empoderamiento de la información por parte de los miembros de la Comisión, como asesores para los tomadores de decisiones.
- * La fortaleza de recoger la información del quehacer/dinámica de RHUS que permita tomar decisiones al interior de las instituciones y a nivel nacional que puede extrapolarse a nivel internacional.
- * Grado de participación activa en la formulación de políticas y planes institucionales y/o nacionales.

Usuarios del Observatorio de Recursos Humanos en Salud

- * Instituciones formadoras (universidades, instituciones de educación superior).
- * Instituciones proveedoras de servicio (MINSAL, ISSS, ISBM, ISRI, BSM)
- * Colegios profesionales
- * Ministerio de Educación
- * Ministerio de Trabajo
- * Ministerio de Hacienda
- * Investigadores de RRHH
- * Estudiantes
- * Población en General

¿Qué se requiere para la sostenibilidad del Observatorio?

- * **Marco legal**
- * **Elevar el observatorio al tema de política pública**
- * **Compromiso y empoderamiento de todas las instituciones del sector.**
- * **Apoyo de las autoridades para la participación en el Observatorio.**
- * **Establecer mecanismos de comunicación entre las instituciones participantes.**
- * **Diseñar estrategias de divulgación para el uso de la información dentro del Observatorio.**
- * **Definir una agenda común de trabajo que responda a los intereses de las instituciones.**
- * **Innovación permanente y desarrollo continuo del sistema de generación de información.**
- * **Conformación de un equipo de trabajo específico a nivel institucional para la conducción del Observatorio**

Gracias



http://dev.observatoriorh.org/el_salvador/