

# Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud



MINISTERIO DE SALUD

EL SALVADOR  
UNÁMONOS PARA CRECER

# **Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud**

2014 Ministerio de Salud

Todos los derechos reservados. Está permitida la reproducción parcial o total de esta obra, siempre que se cite la fuente y que no sea para fines de lucro.

Es responsabilidad de los autores técnicos de este documento, tanto su contenido como los cuadros, diagramas e imágenes.

El Salvador. Ministerio de Salud. Viceministerio de Políticas de Salud, Dirección de Regulación y Legislación en Salud, Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, “Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud”. San Salvador. El Salvador, C.A.

#### **AUTORIDADES**

Dra. Elvia Violeta Menjívar Escalante

Ministra de Salud

Dr. Eduardo Antonio Espinoza

Viceministro de Políticas de Salud

Dr. Julio Oscar Robles Ticas

Viceministro de Servicios de Salud

**Diseño de proyecto gráfico:** Edwin López Morán

**Diagramación:** Carlos Elías

**Corrección de estilo:** Licda. Susana Barahona

Impreso en El Salvador por Impresos Múltiples S.A. de C.V.

©Ministerio de Salud

Calle Manuel José Arce No. 827,

San Salvador, El Salvador, America Central

Teléfono: (+503) 2205-7000.

Sitio Electrónico: <http://www.salud.gob.sv>

## **EQUIPO TÉCNICO**

Licda. María Ángela Elías Marroquín  
Directora de Desarrollo de Recursos  
Humanos  
Dra. Evelyn Dinorah Flores de Nieto  
Jefa de Unidad de Formación y Capacitación, DDRRHH  
Dra. Patricia de Muñoz  
Colaboradora Técnica Médica  
Dirección de Regulación y Legislación en Salud  
Dra. Ruth Bengoa  
Colaboradora Técnica Médica  
Dirección Primer Nivel de Atención  
Licda. Marina Saravia de Arias  
Colaboradora Técnica de DDRRHH  
Dr. Igor Fabricio Castro Ramirios  
Colaborador Técnico Médico  
Dirección Nacional de Hospitales

Dr. Víctor Odmaro Rivera Martínez  
Director de Regulación y Legislación en Salud  
Dra. Silvia Elizabeth Marroquín  
Colaboradora Técnica Médica  
Dirección de Regulación y Legislación en Salud  
Dra. María Emperatriz Crespín Nájera  
Jefa Unidad Gestión del Trabajo, DDRRHH  
Dra. Mónica Padilla  
Asesora Sub Regional en RHUS, OPS/OMS. El Salvador.  
Dr. Pedro Brito.  
Consultor OPS/OMS. Especialista en RHUS

## COMITÉ CONSULTIVO: COMISIÓN NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS.

Ing. José Francisco Marroquín  
Director de Educación Superior  
Ministerio de Educación.  
Licda. Tania M. Fuentes Arévalo  
Directora de Recursos Humanos  
Ministerio de Hacienda.  
Capitán y Dr. Josué Misael Córdova  
Jefe de Recursos Humanos,  
COSAM.  
Licda. Jeny González Campos  
Asesora Legal, COSAM.  
Lic. Héctor Palomo  
Gerente de Recursos Humanos,  
FOSALUD.  
Ing. José Atilio Pérez Portillo  
Unidad de Recursos Humanos,  
Bienestar Magisterial  
Dr. Ricardo Alfredo Santamaría  
Bonilla  
Movimiento de Profesionales de la  
Salud, “Dr. Salvador Allende”  
Dra. Maritza Bonilla de García  
Directora Escuela de Medicina, FM/  
UES  
Lic. Edgar Roberto Guardado Landa-  
verde  
Jefe de Departamento de Población y  
Estadísticas Demográficas.  
Dra. Gianira Ivón Chávez de Benítez  
Consultora Local Desarrollo de Recur-  
sos Humanos en Salud, OPS/OMS.  
Licda. Cecilia Cruz de Ascencio  
Inspectora Junta de Vigilancia Profe-  
sión de Enfermería (JVPE)  
Licda. María de los Ángeles de  
Turcios  
Colaboradora Técnica,  
Dirección de Planificación, MINSAL.  
Licda Dálide de Linares  
Directora Escuela de Tecnología  
Médica, FM/UES  
Ing. Federico Bermúdez  
Jefe Unidad de Coordinación y  
Desarrollo

Institucional. Ministerio de Trabajo  
Lic. José Indalecio Funes  
Jefe de Recursos Humanos  
Instituto Salvadoreño del Seguro  
Social.  
Ing. Xenia Menjívar de Ángel  
Recursos Humanos  
Instituto Salvadoreño del Seguro  
Social.  
Lic. Ricardo Antonio Villalta  
Jefe de Recursos Humanos,  
Instituto Salvadoreño de Rehabilita-  
ción Integral.  
Licda Blanca de Boulogne,  
Ministerio de Hacienda.  
Licda. Ana Eduvigis Baires Serpas  
Vicepresidenta, Asociación Nacional  
de Enfermeras de El Salvador.  
Dra. Virginia Rodríguez Funes  
Representante  
Colegio Médico de El Salvador.  
Dra. Milena de Reyes  
Representante del Consejo de Uni-  
versidades Privadas  
Lic. Eduardo Méndez  
Jefe RRHH,  
Dirección de Estadísticas y Censos  
Licda. Hilda Gladis de Peñate,  
Presidenta Junta de Vigilancia de la  
Profesión de Enfermería (JVPE).  
Licda. Armida Alvarado de Mármol  
Coordinadora del Consejo de Institu-  
ciones Formadoras de Enfermería.  
Ing Mario Cabrera,  
Foro Nacional de Salud  
Dr. Erick Mendoza de Cid  
Secretario Junta Vigilancia de  
Profesión Médica.

# Índice

Introducción	10
I. Antecedentes	12
II. Marco de referencias	15
A. Situación de los Recursos Humanos de Salud en El Salvador	15
B. Prioridades para la política	17
III. Principios	19
IV. Objetivos	22
V. Estrategias y líneas de acción	24
Vigencia	29
Anexo: Plan de Implementación de la Política	31

## **ACUERDO No. 566**

San Salvador, 26 agosto de 2014

### **EL ÓRGANO EJECUTIVO EN EL RAMO DE SALUD CONSIDERANDO:**

- I. Que de acuerdo a lo prescrito en el artículo 65 de la Constitución de la República, la salud de los habitantes constituye un bien público. El Estado y las personas están obligados a velar por su conservación y restablecimiento;
- II. Que el Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo en el art.42 numeral 1, regula que “Compete al Ministerio de Salud, en adelante MINSAL: 1.- Planificar, dirigir, coordinar y ejecutar la política del Gobierno en materia de salud pública y supervisar las actividades de dicha política”;
- III. Que de conformidad a la Política Nacional de Salud 2009-2014; en su estrategia 18 establece la capacidad del MINSAL para formular y ejecutar la Política Nacional de Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud, y
- IV. Que de acuerdo a lo establecido en los considerandos anteriores y con el propósito de garantizar este derecho, es necesario establecer estrategias y mecanismos que permitan garantizar el derecho a la salud de toda la población salvadoreña, desarrollando capacidades en los recursos humanos.

### **POR TANTO:**

En uso de sus facultades legales, ACUERDA emitir la siguiente:

**“Política Nacional de Desarrollo de  
Recursos Humanos en Salud”**

# Introducción

La Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud, constituye uno de los principales compromisos técnicos y políticos de la actual gestión, para el avance y consolidación de la Reforma de Salud en El Salvador. Los Recursos Humanos en Salud en adelante RHS, representan un eje estratégico y están definidos como la piedra angular del Sistema Nacional de Salud en adelante SNS, que impulse los cambios, asumiendo roles de liderazgo, gestión y prestación de servicios de salud con altos estándares de calidad técnica y humana, en los diferentes niveles de atención.

Esto debe ser abordado por todas las instituciones, desde una perspectiva no tradicional-administrativista, debido a las implicaciones sociales e inter-institucionales y como garante del acceso universal a la salud, como derecho humano fundamental de toda la población. Implica por tanto considerar y armonizar conceptos básicos de gestión del trabajo, modelo de atención en salud, planificación de RHS, sistemas de información, educación permanente, en servicio, formación y acreditación de RHS, hasta las diferentes modalidades de servicio y contratación de personal en las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Salud.

Es indispensable por tanto que la Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud, inter-institucional e inter-sectorial, permita la convergencia y acción de actores involucrados con el tema de RHS en los ámbitos de educación, salud, finanzas, regulación del ejercicio profesional, sectores de trabajadores organizados y colegios o asociaciones de desarrollo profesional.

En la elaboración del documento se ha tenido en cuenta referentes históricos que han sido Compromisos de Gobierno, referentes nacionales e internacionales y la participación consultiva de los múltiples agentes involucrados.

# I. Antecedentes

A lo largo de la última década, el papel central de los RHS para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la Cobertura Sanitaria Universal, ha cobrado un reconocimiento cada vez mayor. En ese sentido el Informe Mundial de Salud 2006, establece que para superar las dificultades que no permiten lograr los objetivos de los sistemas de salud es fundamental formar trabajadores sanitarios competentes, motivados y bien respaldados; es importante reconocer los esfuerzos a nivel internacional para impulsar mejoras en la fuerza laboral en salud, entre ellos las prioridades establecidas en la Declaración de Kampala y adoptadas para la Acción Internacional; la cual fue evaluada en su cumplimiento en el segundo Foro Mundial de Recursos Humanos, y referente para el Tercer Foro, el cual fue desarrollado en el mes de noviembre 2013.

Los tres foros mundiales de RHS han establecido avances y desafíos, definiendo recomendaciones para que los países puedan hacer frente a las condiciones laborales, de gestión y de calificación, producción, despliegue y la absorción de los RHS en los Sistemas Sanitarios; así como procesos que mejoren la retención, rendimiento y motivación de los mismos.

En la Región Latinoamericana, la Conferencia Sanitaria Panamericana en 2007 aprobó cinco grandes desafíos que buscan movilizar a actores nacionales e internacionales tanto del sector salud, como de otros sectores relevantes y de la sociedad civil, para construir colectivamente políticas e intervenciones para el

desarrollo de RHS; desafíos que se concretan en veinte Metas Regionales de Recursos Humanos para la Salud 2007-2015.

En la Región Centroamericana y El Caribe, los RHS son definidos como un eje integrador del Plan de Salud 2009-2015 de la Región y para monitorear su cumplimiento se conformó la Comisión Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos, con representación de cada uno de los países participantes.

En el Salvador, en el año 2006 se formuló la primera propuesta de Políticas de RHS, esfuerzo iniciado desde el Grupo Intersectorial de Recursos Humanos, acompañado por OPS/OMS, la cual fue retomada por el equipo de trabajo que conducía la propuesta de Reforma de Salud del 2000, sin embargo no logró consolidarse.

Desde los años 90 hasta junio del 2009, se vislumbraba una orientación burocrática en el tema de RHS: con relaciones laborales basadas en la antigüedad, ausencia de planificación de la fuerza de trabajo, desequilibrios en la composición, inequidades en la distribución geográfica de los recursos y de género, desequilibrio e indefinición en la composición de los equipos de salud, entre otros, dando como resultado el desarrollo de la atención medicalizada y una provisión privatizada de la salud.

Las formas de contratación estaban basadas en la flexibilidad del trabajo y el empleo, orientando políticas implícitas hacia la lógica del mercado laboral con enfoque neoliberal y por consiguiente la precarización del trabajador, que se refleja por aumento significa-

tivo de contratos por servicios profesionales y salarios menores al salario mínimo, dispersión del rango salarial entre las diversas categorías de trabajadores, asignación discrecional de los trabajadores con iguales puestos de trabajo, ausencia de análisis de complejidad de los puestos de trabajo, climas organizacionales complejos y relaciones laborales conflictivas.

En junio de 2009 inicia la primera gestión del FMLN 2009-2014, y en el Plan Estratégico se define el compromiso explícito del reconocimiento de la salud como un bien público y un derecho humano fundamental que debe ser garantizado por el Estado, que debe tener enfoque de derechos humanos, trabajo intersectorial, abordaje de la determinación social de la salud, así como el desarrollo de un Sistema Nacional de Salud, con fuerte compromiso en el tema de RHS.

Para contribuir con el cumplimiento del compromiso del Gobierno, se definen en la Política Nacional de Salud cuatro estrategias dirigidas a RHS: salud laboral, desarrollo de RHS, coordinación con el sector formador y una dirigida a trabajadores comunitarios de salud. Dichos compromisos han sido operativizados a través de los planes institucionales del sector salud, con la rectoría de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos instancia creada en dicho período. Por tanto, el éxito del compromiso establecido en la Política, dependerá de que los RHS estén completamente involucrados, identificados y sensibilizados con las demandas que plantea el sistema.

## II. Marco de referencia

### A. Situación de los Recursos Humanos de Salud en El Salvador

Con la finalidad de contar con un enfoque integral de la situación de los RHS, a continuación se presenta el análisis de los mismos, por componentes del campo de los recursos humanos así: formación, regulación, trabajo y relaciones laborales.

En cuanto a la formación de los RHS, está bajo la rectoría del Ministerio de Educación, a través de las Instituciones de Educación Superior; actualmente están vigentes ocho universidades y dos instituciones especializadas que anualmente egresan un promedio de 3000 estudiantes, sin correspondencia con la oferta laboral, generando una desproporción oferta-demanda y por tanto de desempleo y subempleo. Una de las mayores dificultades encontradas es la falta de pertinencia entre el perfil de formación y las demandas del Sistema Nacional de Salud reformado; en el caso de las especialidades médicas a pesar de las mejoras en los procesos de coordinación con las universidades, se ha identificado déficit de especialistas en áreas prioritarias de la Reforma de Salud.

En el campo de la educación permanente, se han realizado avances significativos en la gestión 2009-2014, especialmente en los Equipos Comunitarios de Salud Familiar y Promotores de Salud; a pesar de contar con un plan nacional de educación permanente en salud, aún persisten la formación vertical de algunos programas de salud.

Posterior a la graduación, los RHS, para ejercer su profesión deben contar con la certificación del Consejo Superior de Salud Pública; órgano regulador del ejercicio profesional que tiene las funciones de registro y control de las profesiones, a través de las Juntas de Vigilancia de las especialidades respectivas; y no existe en el país un proceso de certificación y recertificación por parte de éste organismo regulador, que garantice el nivel de entrada de los profesionales al sistema y la respectiva actualización de las competencias de los recursos humanos.

En el campo del trabajo, el MINSAL y las instituciones del Sistema de Salud, han realizado grandes esfuerzos presupuestarios para nuevas contrataciones, a pesar de las restricciones financieras. Existe aún déficit en la dotación y distribución de los recursos humanos, así como también persisten problemas en el tiempo de contratación de los médicos especialistas en los hospitales. El déficit registrado de recursos humanos, abarca también a especialidades no asistenciales como epidemiólogos, planificadores, especialistas en informática, mantenimiento de equipos biomédicos y en gestión en salud.

Un punto crítico encontrado es la diversidad salarial entre los diferentes puestos de trabajo de una misma denominación, así como la no congruencia entre la compensación salarial, responsabilidad y complejidad de las funciones, generando desmotivación entre los trabajadores.

En el campo de las relaciones laborales se afronta la fragmentación de la organización de trabajadores,

existiendo más de veintidós organizaciones o sindicatos de salud, lo que dificulta las negociaciones, situación que debe ser analizada a profundidad para responder a un abordaje participativo e intersectorial.

Una de las mayores dificultades afrontadas en este período, ha sido la diversidad de variables de los sistemas de información de cada una de las instituciones del SNS, avanzando en forma incipiente en su unificación. Una de las fuentes importantes de información ha sido la creación del observatorio de recursos humanos.

## **B. Prioridades para la política**

Para contribuir en el logro del objetivo de la Política Nacional de Salud y de la Reforma de Salud, la Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos, debe priorizar y responder a los siguientes aspectos:

1. RHS necesarios para implementar el trabajo en las Redes Integrales e Integradas de Salud (RISS); para lo cual se debe mejorar la dotación y distribución de los mismos, que permita la implementación del modelo de atención en el 100% de los municipios del país.
2. Elevada brecha entre oferta y demanda de los RHS, resultado de una incipiente planificación estratégica y operativa de los recursos humanos principalmente médicos y enfermeras.
3. Déficit en cantidad y calidad de la formación de especialistas, especialmente las categorizadas como críticas, que mejore el nivel resolutivo del SNS.

4. Déficit en cantidad y calificación de los agentes comunitarios de la salud: promotores de salud.
5. Inequidad en la asignación de salario, funciones y puestos, no congruentes con la dinámica y requerimiento del SNS, así como la ausencia de carrera profesional y administrativa de los trabajadores con la correspondiente conflictividad laboral.
6. Limitación en las competencias requeridas en el personal de salud, para implementar el modelo integral en salud con enfoque familiar y comunitario del SNS, basado en APSI, con enfoque de derechos y determinación social de la salud.
7. La formación profesional y técnica tanto de pregrado como postgrado, no responde a las necesidades y requerimientos del SNS.
8. Gestión de la educación continua en el SNS, que no considera la integralidad e integración, fragmenta los servicios y duplica los costos e interfiere con el desarrollo continuo de la atención en salud, por aumento del ausentismo laboral al acudir a procesos formativos.
9. Carencia de regulación de los procesos de formación, acreditación, certificación y recertificación de RHS.
10. Información de RHS fragmentada, con enfoque de administración de Recursos Humanos, ausencia de un abordaje integral que permita tener información veraz y oportuna.

## III. Principios

**Equidad:** justa distribución de posibilidades y oportunidades para la fuerza laboral considerando las condiciones de las personas (incluyendo enfoques de género, discapacidad y derechos humanos) propiciando el acceso a la información, educación permanente y a condiciones de trabajo digno: estabilidad, respeto, justa retribución salarial, participación, entre otros.

**Respeto de los derechos y deberes:** implica favorecer el ejercicio de los derechos y deberes de los trabajadores, que permitan relaciones laborales armoniosas en el marco de los derechos humanos, promoviendo la práctica informada de los mismos, con la finalidad de alcanzar efectividad, respeto a la dignidad y calidad en la atención en salud de la población.

**Suficiencia:** significa que los establecimientos de salud del SNS deben disponer de RHS en cantidad y calidad a fin de mejorar el acceso y la calidad de la atención en salud con enfoque integral e integrado.

**Sostenibilidad:** implica generar capacidades institucionales que permitan la gestión técnica y financiera de los procesos para el desarrollo de los RHS a nivel sectorial e inter- institucional.

**Inclusión y no discriminación:** este principio se refiere al reconocimiento de los derechos de la persona sin discriminación alguna por cualquier condición para su

integración social e interinstitucional; con el propósito de que todos los integrantes de la fuerza laboral gocen de igualdad de oportunidades y trato digno.

**Transparencia:** se refiere al acceso a información y su respectiva rendición de cuentas en los diferentes procesos del desarrollo de RHS, que incluye la administración, gestión del trabajo y de la formación que facilite la participación y contraloría social.

**Solidaridad:** es la convicción permanente de los RHS de trabajar en el marco del derecho humano, prevaleciendo el bien común mediante la unión de intereses, propósitos y afinidades entre los miembros de las instituciones del SNS.

**Comportamiento ético:** aplicando los principios éticos de no daño, apego a la verdad y el ejercicio ético en las relaciones trabajador-persona-familia-comunidad, evitando el abuso de autoridad y garantizando la confidencialidad y la integridad del trabajador.

**Integralidad e intersectorialidad:** es el abordaje intersectorial e interinstitucional de los RHS, incorporando a los actores claves de este campo, que permita el diseño y ejecución de políticas y planes sostenibles a través de la coordinación, facilitando la toma de decisiones para su desarrollo.

**Compromiso social:** es la coherencia entre la convicción, actitud y la práctica del ejercicio ético y transparente de las funciones de cada uno de los integrantes de la fuerza laboral trabajando activamente en el logro de los objetivos del SNS y del bien común.

# IV. Objetivos

## General

Impulsar el desarrollo integral de los RHS, su disponibilidad y suficiencia; así como la pertinencia de su formación, en congruencia con la transformación del SNS; estableciendo mecanismos de coordinación intersectorial efectivos y permanentes, a fin de garantizar el acceso universal de la población a los servicios de salud; con RHS calificados, en condición de empleo digno, motivados, comprometidos con el derecho humano a la salud y la calidad de la atención.

## Específicos

1. Fortalecer los procesos de planificación de los RHS, para adaptar de forma gradual la fuerza laboral a los requerimientos del SNS.
2. Desarrollar y fortalecer los mecanismos de coordinación y cooperación entre las instituciones educativas y de servicios de salud, a fin de que los recursos que se formen, den respuesta al derecho humano a la salud.
3. Establecer el conjunto de normas y estructuras básicas, que regulan los mecanismos de ingreso, salario, desarrollo, capacitación, evaluación, ascenso, promoción y egreso del personal de salud mediante el establecimiento de la Carrera Sanitaria del SNS.
4. Generar una cultura institucional que fomente las relaciones laborales armoniosas y constructivas para el buen desempeño de las personas trabajadoras, así como el mejoramiento de los ambientes de trabajo seguros y el trato digno.

5. Facilitar a los RHS el acceso a oportunidades de desarrollo técnico y profesional, de forma equitativa y sostenible, que garanticen las competencias requeridas en los recursos para cumplir con los objetivos de la Política Nacional de Salud.
6. Promover la generación de información fidedigna, actualizada e integrada a nivel nacional como base para los procesos de planificación y conocimiento en el campo de los RHS, a través del desarrollo de investigaciones y la utilización de los sistemas de información que faciliten la toma de decisiones.

## V. Estrategias y líneas de acción

### **Objetivo 1.**

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

### **Estrategia 1.1.**

Establecer el marco nacional de planificación de RHS, que defina los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento de las instituciones que conforman el SNS.

### **Líneas de acción:**

- a) Realizar la planificación estratégica y operativa de los RHS.
- b) Promover el incremento gradual y sostenido de los presupuestos institucionales, que faciliten la formación y la contratación de los RHS, para una adecuada dotación y composición de la fuerza laboral en salud necesaria y priorizada en las instituciones del SNS.
- c) Elaborar plan maestro de la distribución y dotación de la fuerza laboral (corto y mediano plazo), articulado al desarrollo de las RISS, que incluye las especialidades acorde a los retos del modelo de atención vigente.
- d) Establecer mecanismos colegiados o de consenso de planificación de la fuerza laboral en salud.

## **Objetivo 2.**

Desarrollar y fortalecer los mecanismos de coordinación y cooperación entre las instituciones educativas y de servicios de salud, a fin de que los recursos que se formen, den respuesta al derecho humano a la salud.

### **Estrategia 2.1.**

Establecer un Sistema Nacional de Especialidades en Salud concertado.

#### **Líneas de acción:**

- a) Diseñar el Sistema Nacional de Especialidades en Salud.
- b) Establecer una instancia intersectorial para la coordinación de las Especialidades en Salud.
- c) Elaborar mapa de formación médica especializada a nivel nacional.
- d) Mantener un sistema de monitoreo de la formación de especialistas para adecuarla a las necesidades del SNS, definiendo un plan maestro que facilite la toma de decisiones del país.
- e) Diseñar, actualizar y poner en práctica los instrumentos técnicos jurídicos necesarios para el funcionamiento del Sistema Nacional de Especialidades en Salud.

### **Estrategia 2.2.**

Reorientación de la formación profesional y técnica en salud acorde a los requerimientos del SNS.

#### **Líneas de acción:**

- a) Fortalecer la instancia de concertación política y técnica intersectorial, con las instituciones de

Educación Superior (universidades e institutos especializados) y las instituciones del SNS para reorientar la educación profesional y técnica.

- b) Definir conjuntamente entre sector salud y educación, los perfiles profesionales para la formación de RHS que requiere el SNS.
- c) Elaborar un plan de desarrollo de la formación de los RHS en las instituciones de Educación Superior.
- d) Impulsar la oferta formativa necesaria y sus competencias para responder a las necesidades de funcionamiento del SNS.

### **Objetivo 3.**

Establecer el conjunto de normas y estructuras básicas, que regulan los mecanismos de ingreso, salario, desarrollo, capacitación, evaluación, ascenso, promoción y egreso del personal de salud mediante el establecimiento de la Carrera Sanitaria del SNS.

### **Estrategia 3.1.**

Evaluar la factibilidad e implementar la Carrera Sanitaria para el conjunto de las personas trabajadoras de salud del SNS.

### **Líneas de acción:**

- a) Diseñar el plan de trabajo y la ruta crítica para la elaboración, negociación y el consenso de la Carrera Sanitaria Nacional.
- b) Definir los asuntos de inclusión obligatoria desde la perspectiva de la Política Nacional de Salud y la Reforma de Salud, en coherencia con el marco jurídico vigente.

- c) Elaborar propuesta de Carrera Sanitaria para el SNS.
- d) Implementar la Carrera Sanitaria.

#### **Objetivo 4.**

Generar una cultura institucional que fomente las relaciones laborales, armoniosas y constructivas para el buen desempeño de las personas trabajadoras, así como el mejoramiento de los ambientes de trabajo seguros y el trato digno.

#### **Estrategia 4.1.**

Propiciar condiciones de trabajo digno para la fuerza laboral de salud (personal de salud y administrativo).

#### **Líneas de acción:**

- a) Diseñar e implementar los instrumentos técnico jurídicos relacionados con la gestión del trabajo que garanticen el trabajo digno de los RHS.
- b) Promover la salud de la fuerza laboral de salud.
- c) Monitorear las condiciones de trabajo en las diferentes instituciones del SNS.
- d) Impulsar mecanismos para el manejo adecuado de las relaciones laborales.

#### **Objetivo 5.**

Facilitar a los RHS el acceso a oportunidades de desarrollo técnico y profesional, de forma equitativa y sostenible, que garanticen las competencias requeridas en los recursos para cumplir con los objetivos de la Política Nacional de Salud.

### **Estrategia 5.1.**

Asegurar la educación permanente y en servicio para todas las personas trabajadoras del SNS.

#### **Líneas de acción:**

- a) Elaborar el plan de educación permanente de RHS del SNS.
- b) Fortalecer la Escuela de Gobierno del Instituto Nacional de Salud y el desarrollo de su capacidad institucional (técnica y financiera), para contribuir a mejorar la capacidad de respuesta de los RHS en salud.
- c) Establecer un mecanismo de certificación y recertificación profesional con las instancias reguladoras de RHS.

### **Objetivo 6.**

Promover la generación de información fidedigna, actualizada e integrada a nivel nacional, como base para los procesos de planificación y conocimiento en el campo de los RHS, a través del desarrollo de investigaciones y la utilización de los sistemas de información que faciliten la toma de decisiones.

### **Estrategia 6.1.**

Favorecer la generación de información y conocimiento científico en el campo de los RHS para la toma de decisiones.

### **Líneas de acción:**

- a) Producir información en RHS, alineada a la Política Nacional de Salud.
- b) Promover la generación, análisis, intercambio, unificación de la información y conocimiento de la dinámica de RHS, que permita la toma de decisiones oportuna.
- c) Promover la difusión de información y conocimiento de RHS.

El presente Acuerdo entrará en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial.  
COMUNÍQUESE.



**Elvia Violeta Menjivar**  
**Ministra de Salud**

**Anexo**  
**Plan de implementación**  
**de la Política Nacional de**  
**Desarrollo de Recursos**  
**Humanos 2014-2015**

## PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

**Objetivo 1:** fortalecer los procesos de planificación de los RHS, para adaptar de forma gradual la fuerza laboral a los requerimientos del SNS.

**Estrategia 1.1.** Establecer el marco nacional de planificación de RHS, que defina los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento de las instituciones que conforman el SNS.

Lineas de acción	Actividades	Indicadores	Fuentes de verificación	Responsable	Plazo de ejecución
1.1.1. Realizar la planificación estratégica y operativa de los RHS en salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Conformar equipo de planificación estratégica de RHS del SNS con participación intersectorial.</li> <li>b) Elaborar la agenda estratégica de trabajo que permita fortalecer la función de la Comisión Nacional de Recursos Humanos.</li> <li>c) Elaborar la planificación estratégica de RHS.</li> <li>d) Realizar análisis de la fuerza de trabajo en salud y definir las necesidades de RHS de las diferentes instituciones del SNS (dotación).</li> <li>e) Determinar brechas de RHS en cada institución del SNS por nivel de complejidad.</li> </ul>	<p>Equipo intersectorial de Planificación Estratégica conformado.</p> <p>Número de temas estratégicos que conforman la agenda de RHS de la Comisión</p> <p>Plan estratégico de RHS elaborado</p> <p>Número de RHS en salud existentes / Número de Recursos Humanos en salud necesarios identificados en cada una de las Instituciones del SNS.</p>	<p>Acta de conformación de equipo. Actas de reuniones.</p> <p>Documento de agenda</p> <p>Documento de Planificación Estratégica</p> <p>Documento de diagnóstico de las brechas de necesidades en cada Institución del SNS</p>	<p>Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos.</p> <p>Sub comisión de planificación de Recursos Humanos con participación del SNS y de las Instituciones Educativas.</p>	<p>2014</p> <p>2014-2015</p>

Lineas de acción	Actividades	Indicadores	Fuentes de verificación	Responsable	Plazo de ejecución
<p>1.1.2. Promover el incremento gradual y sostenido de los presupuestos institucionales, que faciliten la formación y la contratación de los RHS para una adecuada dotación y composición de la fuerza laboral en salud, necesaria y priorizada en las instituciones del SNS.</p>	<p>f) Planificar la fuerza laboral en salud necesaria y priorizada en cada una de las Instituciones del SNS de forma gradual.</p> <p>g) Formular el Plan Maestro de Desarrollo de RHS (corto y mediano plazo) articulado al modelo de gestión y de atención en salud (RISS).</p> <p>a) Elaborar el plan de presupuesto de RHS por quinquenio según el análisis de dotación.</p> <p>b) Cada institución del SNS con base al análisis de la dotación negocia con las instancias correspondientes del Ejecutivo, la aprobación del plan de presupuesto quinquenal de RHS, vinculado a los objetivos de la Política Nacional de Salud.</p>	<p>Plan Maestro de Desarrollo de RHS formulado.</p> <p>Plan de presupuesto de RHS quinquenal elaborado.</p> <p>% anual de incremento presupuestario en el rubro RHS aprobado.</p>	<p>Documento del Plan Maestro</p>	<p>Unidad de Gestión del Trabajo y Sub Comisión.</p>	<p>2014-2015</p>
<p>1.1.3. Elaborar Plan Maestro de la Distribución y Dotación de la Fuerza Laboral (corto y mediano plazo), articulado al desarrollo de la RISS, que incluye las especialidades acorde a los retos del modelo de atención vigente.</p>	<p>a) Análisis de la distribución territorial de los RHS, según composición de los equipos multidisciplinarios.</p> <p>b) Establecer procesos de optimización de RHS, en cada institución del SNS.</p>	<p>Diagnóstico y análisis de la distribución de RHS elaborado.</p> <p>Plan Maestro de Distribución de RHS elaborado.</p>	<p>Documento del diagnóstico:</p> <p>Documento de Plan Maestro de Distribución de RHS.</p>	<p>Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos.</p> <p>Unidad de Administración de Recursos Humanos del MINSAL y Unidades de Recursos Humanos del SNS.</p> <p>Autoridades de las Instituciones del SNS.</p>	<p>2014-2015</p>

Líneas de acción	Actividades	Indicadores	Fuentes de verificación	Responsable	Plazo de ejecución
1.1.4. Establecer mecanismos colegiados o de consenso de planificación de la fuerza laboral en salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Realizar talleres de análisis de temas de planificación de RHS, con actores claves del campo de los recursos humanos.</li> <li>b) Elaborar un plan de abogacía que aporte a la sostenibilidad en el tiempo de la planificación de RHS.</li> <li>c) Establecer un plan de trabajo conjunto que permita el abordaje intersectorial del tema de RHS.</li> </ul>	<p>Número de actores sociales que participan en la planificación y en el análisis.</p> <p>Plan de abogacía elaborado.</p> <p>Plan de trabajo elaborado.</p>	<p>Listas de participación, agenda desarrollada en taller.</p> <p>Documento de plan de abogacía.</p> <p>Documento del plan</p>	<p>Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos y Unidades de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.</p> <p>Instituciones de Educación Superior.</p>	2014-2015

**Objetivo 2:** desarrollar y fortalecer los mecanismos de coordinación y cooperación entre las instituciones educativas y de servicios de salud, a fin de que los recursos que se formen, den respuesta al derecho humano a la salud.

**Estrategia 2.1.** Establecer un Sistema Nacional de Especialidades en Salud concertado.

Lineas de acción	Actividades	Indicadores	Fuentes de verificación	Responsable	Plazo de ejecución
2.1.1. Diseñar el Sistema Nacional de Especialidades en Salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Estructuración del Sistema Nacional de Especialidades en Salud.</li> <li>b) Diseño del plan para la implementación del Sistema Nacional de Especialidades en Salud.</li> <li>c) Ejecución y monitoreo del avance y cumplimiento del plan.</li> </ul>	<p>Sistema Nacional de Especialidades en Salud, definido.</p> <p>Plan de implementación elaborado.</p>	<p>Documentos: Sistema Nacional de Especialidades en Salud y plan de implementación.</p>	<p>Instituto Nacional de Salud (INS).</p> <p>Escuela de Gobierno en Salud.</p>	2014-2015
2.1.2. Establecer una instancia intersectorial para la coordinación de las Especialidades en Salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Conformar y oficializar la Comisión Nacional de Especialidades en Salud (CONASES).</li> <li>b) Elaborar el plan de trabajo de la Comisión</li> <li>c) Ejecución del plan de trabajo.</li> <li>d) Monitoreo semestral del grado de avance en el cumplimiento del plan.</li> </ul>	<p>Comisión Nacional de Especialidades en Salud conformada.</p> <p>Plan de trabajo elaborado.</p> <p>Informes de monitoreos realizados/ monitoreos programados.</p>	<p>Acta de conformación de Comisión.</p> <p>Documento de Plan de Trabajo</p> <p>Informes de monitoreo.</p>	<p>Autoridad Sanitaria.</p> <p>Instituto Nacional de Salud (INS).</p>	2014
2.1.3. Elaborar mapa de formación médica especializada a nivel nacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Realizar análisis de la distribución y de la formación de especialistas en el SNS.</li> <li>b) Realizar análisis de la formación de especialidades médicas y odontológicas, a nivel nacional.</li> <li>c) Elaborar Plan Estratégico del Sistema de Especialidades en Salud.</li> </ul>	<p>Análisis elaborado.</p> <p>Plan Estratégico del Sistema de Especialidades en salud, elaborado.</p>	<p>Documento de análisis</p> <p>Documento Plan Estratégico del Sistema de Especialidades.</p>	<p>Escuela de Gobierno del Instituto Nacional de Salud.</p> <p>Comité Académico Ministerial (CAMI)</p>	2014

Líneas de acción	Actividades	Indicadores	Fuentes de verificación	Responsable	Plazo de ejecución
2.1.4. Mantener un sistema de monitoreo de la formación de especialistas para adecuarla a las necesidades del SNS, definiendo un plan maestro que facilite la toma de decisiones del país.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Definición del Plan Maestro de Monitoreo de Especialidades en Salud, necesario para el funcionamiento de las instituciones del SNS</li> <li>b) Ejecutar y monitorear el plan Maestro de forma semestral.</li> </ul>	<p>Plan Maestro elaborado.</p> <p>Informes de monitoreo realizados / programados cada semestre.</p>	<p>Documento del Plan Maestro</p> <p>Documento de informes de monitoreo.</p>	<p>Instituto Nacional de Salud (INS),</p> <p>Escuela de Gobierno</p>	2014-2015
2.1.5. Diseñar, actualizar y poner en práctica los instrumentos técnicos jurídicos necesarios para el funcionamiento del Sistema Nacional de Especialidades en Salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Realizar el diagnóstico de necesidades de instrumentos técnicos jurídicos a elaborar en relación a especialidades en salud.</li> <li>b) Elaborar y/o actualizar los documentos técnicos jurídicos relacionados</li> <li>c) Establecer procesos de gestión de la formación y del trabajo de las especialidades en salud.</li> <li>d) Impulsar los procesos de certificación y recertificación de especialistas.</li> </ul>	<p>Diagnóstico de necesidades de IJ elaborado.</p> <p>Número de instrumentos técnicos jurídicos elaborados y oficializados en relación a las especialidades en salud</p>	<p>Documento de diagnóstico impreso o digital.</p> <p>Instrumentos técnicos jurídicos</p>	<p>Instituto Nacional de Salud (INS),</p> <p>Escuela de Gobierno,</p> <p>Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos</p> <p>Ministerio de Educación (MINED),</p> <p>Universidades y Consejo Superior de Salud Pública</p>	2014 -2015

## Estrategia 2.2. Reorientación de la formación profesional y técnica en salud acorde a los requerimientos del SNS.

Líneas de acción	Actividades	Indicadores	Fuentes de verificación	Responsable	Plazo de ejecución
<p>2.2.1. Fortalecer la instancia de concertación política y técnica intersectorial, con instituciones de educación superior (Universidades e Institutos especializados) y las Instituciones del SNS para reorientar la educación profesional y técnica.</p>	<p>Oficializar la Comisión Especializada de Salud y Educación.</p> <p>Impulsar un plan concertado de desarrollo de la formación de los profesionales y técnicos en salud del país.</p> <p>Establecer el modelo de integración Docente Asistencial, que garantice el logro del perfil educativo.</p>	<p>Comisión Especializada de Salud y Educación conformada.</p> <p>Plan de desarrollo de formación elaborado.</p> <p>Un modelo de integración docente asistencial implementando.</p>	<p>Acta de conformación de comisión.</p> <p>Documento de plan impreso o digital.</p> <p>Documento de modelo de integración formación</p>	<p>Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos.</p> <p>Instituciones de Educación Superior que participan en la Comisión Nacional de Salud y Ministerio de Educación</p>	<p>2014</p>
<p>2.2.2. Definir conjuntamente sector salud y educación, los perfiles profesionales para la formación de RHS en salud que requiere el SNS.</p>	<p>Realizar un análisis situacional de la formación de los RHS en salud.</p> <p>Identificación de áreas prioritarias de la formación.</p> <p>Concertar el perfil profesional de las carreras prioritizadas.</p>	<p>Número de perfiles profesionales elaborados.</p> <p>Número de áreas prioritarias de formación identificadas</p> <p>Número de carreras con perfil profesional unificado.</p>	<p>Documentos de trabajo sobre el análisis de la formación</p> <p>Documento de perfiles.</p>	<p>Unidad de Formación y Capacitación de Recursos Humanos.</p> <p>Referentes de los establecimientos del SNS.</p> <p>Ministerio de Educación (MINED).</p>	<p>2014</p>

Lineas de acción	Actividades	Indicadores	Fuentes de verificación	Responsable	Plazo de ejecución
2.2.3. Elaborar un Plan de Desarrollo de la formación de RHS en las instituciones de Educación Superior.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Establecer las áreas prioritarias de formación de RHS en cada Institución del SNS.</li> <li>b) Diseñar un plan de trabajo entre instituciones formadoras y del SNS que dé respuesta a las necesidades de nuevos perfiles de RHS.</li> <li>c) Ejecutar un plan de trabajo consensuado y su respectivo monitoreo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de áreas prioritarias establecidas.</li> <li>Plan trabajo diseñado.</li> <li>Número de monitoreo realizados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de las áreas de formación priorizadas en cada institución del SNS.</li> <li>Documento de Sistematización elaborado.</li> <li>Informes de monitoreo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Instituciones del Sistema Nacional de Salud (SNS).</li> <li>Universidades.</li> </ul>	2014 - 2015
2.2.4. Impulsar la oferta formativa necesaria y sus competencias para responder a las necesidades de funcionamiento del SNS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Realizar el diagnóstico de pertinencia de la oferta de formación de RHS para responder a las necesidades del SNS.</li> <li>b) Diseñar un plan de oferta formativa que responda a las necesidades de funcionamiento del SNS.</li> <li>c) Validar el plan de oferta formativa con las Instituciones del SNS.</li> <li>d) Implementar el plan de la oferta formativa y diseñar/ readecuar los puestos de trabajo necesarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diagnóstico del análisis de pertinencia de las carreras de la salud</li> <li>Número de programas formativos.</li> <li>Número de reuniones de validación de la oferta formativa.</li> <li>Número de nuevas carreras que se ofrecen por las Instituciones Formadoras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento de diagnóstico.</li> <li>Documento con programas formativos.</li> <li>Listas de asistencia, programas y acuerdos.</li> <li>Documentos de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Instituciones Formadoras.</li> <li>Instituciones del Sistema Nacional de Salud (SNS).</li> <li>Ministerio de Educación (MINED).</li> </ul>	2015-2016

**Objetivo 3:** establecer el conjunto de normas y estructuras básicas, que regulan los mecanismos de ingreso, salario, desarrollo, capacitación, evaluación, ascenso, promoción y egreso del personal de salud mediante el establecimiento de la Carrera Sanitaria del SNS.

**Estrategia 3.1.** Evaluar la factibilidad e implementar la Carrera Sanitaria para el conjunto de las personas trabajadoras de salud del SNS.

Lineas de acción	Actividades	Indicadores	Fuentes de verificación	Responsable	Plazo de ejecución
3.1.1. Diseñar el plan de trabajo y la ruta crítica para la elaboración, negociación y el consenso de la carrera sanitaria nacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Conformar Comisión técnica interinstitucional para el diseño de la propuesta de carrera sanitaria.</li> <li>b) Unificar el marco conceptual que sustente la propuesta de carrera sanitaria.</li> <li>c) Formular el plan de trabajo a desarrollar.</li> <li>d) Elaborar la ruta crítica que permita definir estrategias y facilite el diseño y negociación de la propuesta.</li> </ul>	<p>Comisión Técnica Interinstitucional conformada.</p> <p>Documentos elaborados por la comisión.</p>	<p>Actas de conformación de comisión.</p> <p>Documentos: marco conceptual, plan de trabajo y ruta crítica</p>	<p>Unidad de Gestión del Trabajo.</p> <p>Comisión Técnica.</p>	2014-2015
3.1.2. Definir asuntos de inclusión obligatoria desde la perspectiva de la Política Nacional de Salud y Reforma, en coherencia con el marco jurídico vigente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Gestionar asesoría técnica financiera.</li> <li>b) Definir las condiciones laborales determinantes en la carrera sanitaria.</li> <li>c) Definir componentes a considerar en la formulación de la propuesta.</li> <li>d) Revisar el marco legal vigente, relacionado a los componentes que integran la propuesta de carrera sanitaria.</li> </ul>	<p>Numero de asesorías técnica financieras obtenidas.</p> <p>Número de documentos de análisis elaborados.</p>	<p>Oficios de gestión técnica financiera.</p> <p>Documentos elaborados y ayuda memoria de reuniones de trabajo.</p>	<p>Unidad de Gestión del Trabajo.</p> <p>Comisión técnica</p>	2014

Líneas de acción	Actividades	Indicadores	Fuentes de verificación	Responsable	Plazo de ejecución
3-1.3. Elaborar propuesta de carrera sanitaria para el SNS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Elaborar documento preliminar de carrera sanitaria.</li> <li>b) Validar con expertos y actores claves, la propuesta de carrera sanitaria y realizar análisis de factibilidad</li> <li>c) Elaborar informe de factibilidad técnica financiera de la propuesta de carrera sanitaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propuesta de carrera sanitaria elaborada.</li> <li>Número de reuniones de validación ejecutadas/reuniones programadas.</li> <li>Informe de factibilidad técnica-financiera de la propuesta de la Carrera Sanitaria elaborada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento de Propuesta</li> <li>Lista de asistencia</li> <li>Informe de factibilidad técnica-financiera.</li> </ul>	Comisión Intersectorial de Carrera Sanitaria	2014-2015
3-1.4. Implementar la Carrera Sanitaria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Formular el plan de la carrera sanitaria.</li> <li>b) Elaborar y presentar la propuesta financiera de la carrera sanitaria.</li> <li>c) Implementar por fases la carrera sanitaria.</li> <li>d) Evaluar su implementación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan formulado</li> <li>Propuesta financiera presentada y aprobada</li> <li>Número de fases implementadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de carrera sanitaria.</li> <li>Informes de ejecución del Presupuesto</li> <li>Informes del grado de avance del plan de implementación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección de Desarrollo de RRHH</li> <li>Unidades Financieras Institucionales</li> <li>Comisión Intersectorial de Carrera Sanitaria</li> </ul>	2014 - 2015

**Objetivo 4:** generar una cultura institucional que fomente las relaciones laborales, armoniosas y constructivas para el buen desempeño de las personas trabajadoras, así como el mejoramiento de los ambientes de trabajo seguros y el trato digno.

**Estrategia 4.1.** Propiciar condiciones de trabajo digno para la fuerza laboral en salud (personal de salud y administrativo).

Lineas de acción	Actividades	Indicadores	Fuentes de verificación	Responsable	Plazo de ejecución
<p>4.1.1. Diseñar e implementar los instrumentos técnico-jurídicos relacionados con la gestión del trabajo que garantice el trabajo digno de los RHS.</p>	<p>a) Realizar un diagnóstico del marco regulatorio de las condiciones de trabajo en el SNS.  b) Definir la necesidad de elaborar instrumentos técnicos jurídicos que garanticen el trabajo digno.  c) Elaborar o actualizar los instrumentos técnicos jurídicos necesarios a ser implementados en relación al trabajo digno.  d) Oficialización y socialización de los documentos regulatorios para el trabajo digno.</p>	<p>Diagnóstico de necesidades de instrumentos técnico jurídico en área de condiciones de trabajo elaborado.  Número de instrumentos jurídicos identificados y actualizados.  Documentos regulatorios de las condiciones de trabajo oficializados y socializados</p>	<p>Documento de diagnóstico.  Documentos regulatorios en relación de las condiciones de trabajo.  Resolución Ministerial y listas de asistencia de las capacitaciones.</p>	<p>Unidad de Gestión del Trabajo.  Ministerio de Trabajo  Instituciones del Sistema Nacional de Salud (SNS).</p>	<p>2014-2016</p>
<p>4.1.2. Promover la salud de la fuerza laboral en salud.</p>	<p>a) Definir estrategias de apoyo para el adecuado funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, para mejorar las condiciones de trabajo de la fuerza laboral del Sistema Nacional de Salud.  b) Elaborar diagnóstico de riesgos por puesto de trabajo y las condiciones del mismo.  c) Diseño del plan de gestión de calidad en SSO de acuerdo a las necesidades identificadas.  d) Desarrollar el plan de promoción de estilo de vida saludable.  e) Educar y promover la salud ocupacional en las instituciones del SNS.</p>	<p>Número de estrategias que se ejecutan en apoyo al funcionamiento de los comités.  Número de puestos identificados con exposición a mayor riesgo en sus lugares de trabajo.  Planes de gestión de calidad en SSO de los comités elaborados.  Un plan de promoción del estilo de vida saludable desarrollado.</p>	<p>Documento de estrategias.  Documento diagnóstico de riesgos laborales por puesto de trabajo.  Documentos de planes de gestión de calidad en SSO impreso o digital.  Documentos de promoción.</p>	<p>Unidad de Gestión del Trabajo.  Integrantes del Sistema Nacional de Salud (SNS).  Ministerio de Trabajo.</p>	<p>2014 -2015</p>

Lineas de acción	Actividades	Indicadores	Fuentes de verificación	Responsable	Plazo de ejecución
4.1.3. Monitorear las condiciones de trabajo en las diferentes instituciones del SNS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Formular el plan de monitoreo de las condiciones de trabajo.</li> <li>b) Elaborar indicadores de gestión y prevención de riesgos.</li> <li>c) Implementar el plan de monitoreo de las condiciones de trabajo.</li> <li>d) Desarrollar estudios de perfil de riesgos, seguridad e higiene ante situaciones específicas a nivel Institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de monitoreo de las condiciones de trabajo elaborado.</li> <li>Número de informes de monitoreo elaborados.</li> <li>Número de estudios de perfil de riesgos desarrollados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento de plan de monitoreo.</li> <li>Documentos de informes.</li> <li>Documentos de investigaciones ejecutadas.</li> </ul>	Instituciones del SNS con sus áreas de salud del trabajo y los comités de SSO.	2014-2016
4.1.4. Impulsar mecanismos para el manejo adecuado de las relaciones laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Promover las condiciones para la gestión de conflictos y promoción de cultura de paz en el marco de las relaciones laborales.</li> <li>b) Realizar estudios de clima organizacional y los respectivos planes de mejora en las diferentes Instituciones.</li> <li>c) Elaborar e implementar plan de monitoreo de las relaciones laborales y del clima organizacional.</li> <li>d) Definir espacios de participación de los trabajadores organizados (mesas laborales).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de jornadas para manejo de las relaciones laborales ejecutadas.</li> <li>Número de estudios de clima organizacional realizados</li> <li>Número de informes de monitoreo</li> <li>Número de mesas laborales con participación de los trabajadores organizados conformadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agendas desarrolladas.</li> <li>Listas de asistencia</li> <li>Documentos de informes de estudios de clima.</li> <li>Documentos de informes de monitoreo</li> <li>Informes de reuniones.</li> </ul>	Instituciones del Sistema Nacional de Salud (SNS) con sus áreas de salud del trabajo.	2014-2015

**Objetivo 5:** facilitar a los RHS el acceso a oportunidades de desarrollo técnico y profesional de forma equitativa y sostenible, que garanticen las competencias requeridas en los recursos para cumplir con los objetivos de la Política Nacional de Salud.

**Estrategia 5.1:** Asegurar la educación permanente y en servicio para todas las personas trabajadoras del SNS.

Lineas de acción	Actividades	Indicadores	Fuentes de verificación	Responsable	Plazo de ejecución
5.1.1. Elaborar plan de educación permanente de RHS del SNS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Diseñar un plan de educación permanente para la calificación de los RHS prioritarios.</li> <li>b) Gestionar recursos para implementar el plan de educación permanente en cada institución.</li> <li>c) Monitorear y evaluar el plan de educación permanente en cada institución.</li> <li>d) Sistematizar experiencias exitosas de educación permanente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de instituciones con plan de educación permanente elaborado.</li> <li>Número de informes de seguimiento al plan de educación permanente.</li> <li>Documento de sistematización de experiencias elaborado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento de plan de educación permanente elaborado.</li> <li>Informes de seguimiento.</li> <li>Documento de sistematización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unidad de Formación y Capacitación de Recursos Humanos.</li> <li>Escuela de Gobierno e Instituciones del SNS.</li> </ul>	2014 -2015
5.1.2. Fortalecimiento de la Escuela de Gobierno del INS y el desarrollo de su capacidad institucional (técnica y financiera), para contribuir a mejorar la capacidad de respuesta de los RHS en salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Diseñar plan gerencial de desarrollo de la Escuela de Gobierno del INS que permita incrementar su respuesta.</li> <li>b) Gestionar recursos financieros para la sostenibilidad de la Escuela de Gobierno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos asignados a la Escuela de Gobierno para su adecuado funcionamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documentos de presupuestos y proyectos especiales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinador de la Escuela de Gobierno.</li> </ul>	2014-2015
5.1.3. Establecer un mecanismo de certificación y recertificación profesional con las instancias reguladoras de RHS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Diseño de un plan de certificación y recertificación de los profesionales en salud del país.</li> <li>b) Ejecución del plan de certificación y recertificación de profesionales de salud.</li> <li>c) Actualizar los puestos de trabajo de RHS que permita que los procesos de certificación sean vinculantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de certificación y recertificación elaborado.</li> <li>Puestos de trabajo de recursos humanos en salud revisados y adecuados sus requisitos y evaluación de su desempeño a la certificación de sus competencias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento plan de certificación y recertificación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consejo Superior de Salud Pública.</li> <li>Instituciones del Sistema Nacional de Salud (SNS).</li> </ul>	2014 - 2015.

**Objetivo 6:** promover la generación de información fidedigna, actualizada e integrada a nivel nacional, como base para los procesos de planificación y conocimiento en el campo de los RHS, a través del desarrollo de investigaciones y la utilización de los sistemas de información que faciliten la toma de decisiones.

**Estrategia 6.1.** Favorecer la generación de información y conocimiento científico en el campo de los RHS, para la toma de decisiones.

Lineas de acción	Actividades	Indicadores	Fuentes de verificación	Responsable	Plazo de ejecución
6.1.1. Producir información en RHS, alineada a la Política Nacional de Salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Evaluar y analizar la información vigente en materia de RHS.</li> <li>b) Identificar e incorporar información relevante que complemente las estrategias de la Política Nacional de Salud.</li> <li>c) Desarrollar estudios específicos.</li> </ul>	Número de indicadores de RHS definidos.	Documentos editados en formato web, informes de labores anuales.	Comisión del Observatorio de Recursos Humanos de Salud e Institución del SNS.	2014-2015
6.1.2. Promover la generación, análisis, intercambio, unificación de la información y conocimiento de la dinámica de RHS, que permita la toma de decisiones oportuna.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Identificar y priorizar líneas de investigación en materia de RHS.</li> <li>b) Desarrollar las líneas de investigación.</li> <li>c) Gestión de financiamiento para desarrollo de investigaciones.</li> </ul>	Número de investigaciones en área de RHS realizadas	Documentos de investigaciones impresas o digitales	Equipos de Investigación de las Instituciones de la Comisión Intersectorial de Recursos Humanos.	2014-2015

Lineas de acción	Actividades	Indicadores	Fuentes de verificación	Responsable	Plazo de ejecución
6.1.3. Promover la difusión de información y conocimiento de RHS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Divulgar los resultados de las investigaciones.</li> <li>b) Producir y divulgar la información en el Observatorio de Recursos Humano .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jornadas de divulgación realizadas.</li> <li>Información en el Observatorio de Recursos Humanos actualizada.</li> <li>Número de publicaciones sobre RHS en web.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agendas desarrolladas.</li> <li>Listas de asistencia.</li> <li>Observatorio de Recursos Humanos en salud.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agendas desarrolladas.</li> <li>Listas de asistencia.</li> <li>Observatorio de Recursos Humanos en salud.</li> <li>Equipo del Observatorio de Recursos Humanos.</li> </ul>	2014-2015

---

Este documento se termino de imprimir  
en San Salvador, El Salvador, C. A.  
en el mes de noviembre 2014  
el tiraje consta de 1,00 ejemplares.

---

MINISTERIO DE SALUD

GOBIERNO DE

**EL SALVADOR**

UNÁMONOS PARA CRECER



**Organización  
Panamericana  
de la Salud**

Oficina Regional de la  
Organización Mundial de la Salud