



DESAFIOS DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN SALUD (2006-2015) AVANCES

San Salvador, 22 de agosto de 2006

Antecedentes

- La década dedicada a los Recursos Humanos en Salud; representa una oportunidad importante para el desarrollo de la fuerza de trabajo de los trabajadores de la Salud, propiciando el verdadero rol que les corresponde, resaltando su condición de ser el eje fundamental que mueve todos los sistemas del sector salud.
- En las reuniones anteriores, la Sub-regional (San José, Costa Rica- 18 al 20 julio del al 20 julio del la VII Reunión Regional de los Observatorios de los Recursos Humanos en Salud (Toronto, Canadá – 4 al 7 de Octubre del 2005); en las cuales se establecieron Desafíos y Acciones Necesarias de Recursos Humanos para el Sistema de Salud; lo que permitirá fortalecer el desarrollo de los trabajadores de la salud iniciando la década dedicada a los mismos; con expectativas positivas para ofrecer un mejor servicio de calidad a la población a la cual nos debemos; minimizando la mortalidad materna, infantil, expandir la correcta atención del parto y la cobertura de vacunación, entre otros.

DESAFÍOS

Los desafíos adquiridos en las reuniones antes mencionadas se detallan a continuación:

- Definir políticas y planes para la adecuación de la fuerza de trabajo a los cambios previstos en los sistemas de salud y desarrollar la capacidad institucional para ponerlos en práctica y revisarlos periódicamente.
- Colocar las personas adecuadas en los lugares adecuados, consiguiendo una distribución equitativa de los profesionales de salud en las diferentes regiones y de acuerdo con diferentes necesidades de salud de la población.
- Regular los desplazamientos y migraciones de los trabajadores de salud de manera que permitan garantizar atención a la salud para toda la población.

- Generar relaciones laborales entre los trabajadores y las organizaciones de salud que promueva ambientes de trabajo saludables y permitan el compromiso con la misión institucional de garantizar buenos servicios de salud para toda la población.
- Desarrollar mecanismos de interacción entre las instituciones de formación (universidades, escuelas) y los servicios de salud que permitan adecuar la formación de los trabajadores de la salud para un modelo de atención universal, equitativa y de calidad que sirva a las necesidades de salud de la población.

Líneas de Acción para enfrentar los Desafíos:

- ü Fortalecer la institucionalidad para el desarrollo de Recursos Humanos.
- ü Defensa y promoción acerca de la Importancia de los Recursos Humanos en Salud.
- ü Cooperación técnica y financiera para el desarrollo de los Recursos Humanos.
- ü Mejorar la capacidad técnica en el campo de los Recursos Humanos.
- ü Producción de información y conocimiento en Recursos Humanos.

Avances

Desafío 1

- Definir políticas y planes para la adecuación de la fuerza de trabajo a los cambios previstos en los sistemas de salud y desarrollar la capacidad institucional para ponerlos en práctica y revisarlos periódicamente.

Avance

- El Proceso de Reforma del Sector Salud, ha conformado una comisión para formular la Política de Desarrollo de Recursos Humanos para el Sector Salud.
- Institucionalmente estamos en un procesos de Reestructuración para responder a las necesidades de salud de la población, basada en la aplicación de la nueva Ley de los Sistemas Básicos de Salud.
- Formulación y validación del Plan Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud Familiar.
- Observatorio de RRHH y GIDRHUS alimenta la toma de decisiones sectoriales en salud
- Implementación de un Proyecto de Cooperación Técnica, con apoyo técnico financiero de ACDI.CANADA, para el período 2006-2009, Fortalecimiento a la Medicina Familiar MSPAS/UES

Desafío 2

- Colocar las personas adecuadas en los lugares adecuados, consiguiendo una distribución equitativa de los profesionales de salud en las diferentes regiones y de acuerdo con diferentes necesidades de salud de la población.

Avance

- La Reforma del sistema de salud tiene un componente de extensión de coberturas de APS bajo un enfoque de salud familiar
- Formular los TR y promover la investigación de la fuerza laboral en salud vs. Dotación de personal en los servicios de salud para municipios de acuerdo a priorización de riesgos epidemiológicos y de pobreza.
- Para cubrir las diferentes necesidades de salud de la población, contratando nuevos recursos, tenemos la creación e implementación del Fondo Solidario para la Salud (FOSALUD), el Proyecto de Reconstrucción de Hospitales (RHESSA), y el Proyecto Fortalecimiento de la Salud, con apoyo técnico financiero de AID; dentro del componente de extensión de cobertura.
- En lo que se refiere a ubicar a las personas adecuadas en los puestos adecuados se ha considerado dentro del plan anual 2007 del Ministerio de Salud incorporar el diseño e implementación del Sistema de Planificación de Recursos Humanos.

Desafío 3

- Regular los desplazamientos y migraciones de los trabajadores de salud de manera que permitan garantizar atención a la salud para toda la población.

Avance

- Se ha planificado desarrollar un estudio de investigación sobre este tema denominado “Impacto de Migración interna y externa de las profesionales en salud en El Salvador 2003/2006” para fortalecer la regulación en este campo.
- Fortalecimiento del observatorio de RRHH
- Actualización del Core Data 2006-2007

Avance

- Formulación y validación del Manual de Organización y Funcionamiento de la Unidades de Enseñanza e Investigación de los Hospitales Nacionales del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.
- Formulación conjunta de convenios MSPAS/UES, Universidades Privadas para la formación de Especialidades Médicas y Odontológicas.
- Trabajo Sectorial con el Observatorio de Recursos Humanos en Salud en El Salvador 2000-2005
- Trabajo en conjunto MSPAS - GIDRHUS.

Desafío 4

- Generar relaciones laborales entre los trabajadores y las organizaciones de salud que promueva ambientes de trabajo saludables y permitan el compromiso con la misión institucional de garantizar buenos servicios de salud para toda la población.

Avance

- Se está formulando un programa de incentivos no económicos para empleados del MSPAS, el cual contiene un Programa de Higiene Ocupacional, un Programa de Salud Física y Mental y un Programa Prejubilatorio y las guarderías en las instituciones gubernamentales (Centros Ternura).
- Se cuenta además con un Programa de Garantía de la Calidad que permite desarrollar proyectos de mejora a los servicios de salud.

Desafío 5

- Desarrollar mecanismos de interacción entre las instituciones de formación (universidades, escuelas) y los servicios de salud que permitan adecuar la formación de los trabajadores de la salud para un modelo de atención universal, equitativa y de calidad que sirva a las necesidades de salud de la población.

Avance

- Fortalecer el Trabajo Sectorial con el Observatorio de Recursos Humanos en Salud en El Salvador 2000-2005 para alimentar el proceso de toma de decisiones.
- Desarrollar convenios entre las instituciones formadoras y empleadoras para fortalecer la regulación de la formación de los trabajadores de la salud de acuerdo a las necesidades sectoriales.



Gracias por su atención

