

*Comisión Nacional de Seguimiento
a la Propuesta de Reforma Integral de Salud*

Propuesta Política de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud

San Salvador, El Salvador, Centro América

Mayo, 2006

La Comisión Nacional de Seguimiento a la Propuesta de Reforma Integral de Salud pone a disposición este documento de política, con el objetivo de contribuir a la organización y consolidación del Sistema Nacional de Salud.

Este documento fue elaborado por los Miembros de la Comisión Especial de Recursos Humanos de la Comisión Nacional de Seguimiento a la Propuesta de Reforma Integral de Salud (CNSPRIS):

Dr. Rafael A. Cedillos. Coordinador.

Lic. Judith Zárate de López. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, MSPAS.

Lic. Zulma de Sánchez. Instituto Salvadoreño del Seguro Social, ISSS.

Dra. Mirna Evelyn Quijano de Contreras. Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)

Lic. Magaly Rojas de Melgar. Universidad de El Salvador.

Lic. Margoth Idalia de Cáceres. Asociación Nacional de Enfermeras de El Salvador (ANES)

Dra. Zoila Aminta Menjívar Escalante. Colegio Médico de El Salvador.

Dr. Samuel Dueñas Blanco. Asociación Médica Salvadoreña, AMESAL.

Dr. Ernesto Selva Sutter. Universidad Centroamericana "Dr. José Simeón Cañas".

Dr. Álvaro Ernesto Pleités. Universidad Evangélica de El Salvador.

Dr. José Raúl Morán Tejada. Universidad "Dr. José Matías Delgado".

Asistencia técnica:

Lic. Luis Chévez. Consultor.

Dr. Gerson Gómez. Secretario Ejecutivo de la CNSPRIS

El documento puede ser consultado en los Centros de Documentación de las instituciones del Sistema Nacional de Salud y de las agencias internacionales de cooperación bilateral y multilateral.

Una publicación del Programa de Apoyo a la Modernización del MSPAS.

San Salvador, 2006

Derechos reservados por la ley.

Se autoriza la reproducción total o parcial de este documento siempre y cuando se cite la fuente.

PRESENTACIÓN

La **Propuesta de Política de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud** ha sido elaborada por la Comisión Especial de Recursos Humanos, en atención a encomienda que le ha hecho la **Comisión Nacional de Seguimiento a la Propuesta de Reforma Integral de Salud (CNSPRIS)**, la cual fue creada por Decreto Ejecutivo No. 51 de fecha 24 de junio del año 2003, como un organismo multidisciplinario, intrasectorial e intersectorial, para garantizar que el proceso de reforma integral de salud se desarrolle de acuerdo con el consenso contenido en la **Propuesta de Reforma Integral de Salud** presentada por el **Consejo de Reforma del Sector Salud (CRSS)** en diciembre del año 2000.

En la **Propuesta de Reforma Integral de Salud**, el CRSS recomendó en el Lineamiento VII, invertir en el desarrollo de los recursos humanos, al expresar conceptualmente:

“Los Recursos Humanos para la Salud están al centro de los esfuerzos para mejorar la calidad, ampliar la cobertura y garantizar la equidad en la prestación de los servicios de salud, que son los objetivos centrales de la Reforma; por lo que se recomienda se busque una política de desarrollo de recursos humanos de carácter sectorial que promueva y norme su formación, regule su actividad profesional, enmarque las relaciones laborales y administre y asigne este recurso con equidad”.

En armonía con estas orientaciones y en cumplimiento de la misión que tiene encomendada, la Comisión Especial de Recursos Humanos, presenta la Propuesta de Política de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud.

Esta propuesta incorpora los principales aspectos sobre el tema de recursos humanos considerados por la CNSPRIS en sus planteamientos generales sobre el proceso de Reforma Integral en Salud. Agrega los productos de las propias investigaciones documentales y de una consulta territorial promovida por la Comisión Especial de Recursos Humanos, que evidencia la utilización de una estrategia participativa a nivel sectorial e intersectorial, en materia de desarrollo de recursos humanos en salud.

En efecto, para la formulación de esta propuesta se ha contado con la participación de representantes de las entidades formadoras de recursos humanos en salud, de las instituciones proveedoras de servicios y de los gremios de trabajadores de la salud.

INDICE

INTRODUCCIÓN

I. MARCO DE REFERENCIA

II. OBJETIVOS

III. PRINCIPIOS

IV. CONDICIONES ESENCIALES

V. POLÍTICA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

VI. ESTRATEGIAS PARA LA POLÍTICA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

SIGLAS

GLOSARIO

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

En El Salvador, desde 1993, se han discutido diversas iniciativas sobre la reforma del sistema de salud, como un proceso orientado hacia el desarrollo de un sistema integrado, normado y coordinado bajo la rectoría del MSPAS, en el que participen todas las instituciones vinculadas con la salud.

Las diferentes iniciativas elaboradas con la participación de actores claves del sector salud y amplia participación ciudadana, coinciden en enfatizar que los RRHH en salud constituyen uno de los elementos críticos de la reforma para generar cambios orientados a mejorar la calidad y productividad de los servicios.

En el país, el desarrollo de los RRHH enmarcado en un sistema de salud fragmentando, inadecuadamente financiado y con énfasis en acciones curativas, ha sido deficiente. Se ha caracterizado por el desequilibrio entre la formación del personal de salud y las necesidades de los servicios; distribución inadecuada del personal, con elevada concentración en áreas urbanas; dificultad para definir perfiles apropiados para una atención integral; falta de coordinación entre las instituciones formadoras y empleadoras de recursos y debilidad gerencial para optimizar su utilización y regular la actividad profesional.

Dentro de esta realidad, la CNSPRIS, a través de la Comisión Especial de RRHH, desarrolló una serie de acciones con el objetivo fundamental de elaborar, conjuntamente con representantes de diversas instituciones del sector, la política de desarrollo de los RRHH en salud. Estas acciones incluyeron: investigación documental, consulta territorial y consulta con expertos. La primera consulta permitió elaborar el “Documento Base para la formulación de la Política de Desarrollo de RRHH en Salud”, documento que fue utilizado para una consulta territorial, consistente en jornadas de intercambio desarrolladas en las regiones Oriental, Occidental y Central del país, incluyendo en esta última a la región Paracentral. Esta consulta facilitó la participación de los involucrados para la obtención de aportes útiles en la formulación de la política.

El documento base, fortalecido con los productos obtenidos de los talleres de consulta territorial, se convirtió en la Propuesta Preliminar de Política de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud, a la cual se han agregado los aportes y sugerencias resultantes de la consulta con expertos nacionales, quienes fueron seleccionados por su capacidad y experiencia en el desarrollo de los RRHH, conocimientos técnicos en temas relacionados con la salud y su participación activa en procesos de desarrollo de políticas públicas.

Esta Propuesta de Política de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud presenta orientaciones para que las instituciones del Sistema identifiquen, fortalezcan y desarrollen los mecanismos legales, técnicos, administrativos y financieros que permitan contar con la cantidad y calidad de los recursos para la provisión de servicios de salud de acuerdo con las necesidades de salud de la población.

I. MARCO DE REFERENCIA

Para la formulación de una Política de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud que sea coherente con la situación epidemiológica nacional; congruente con las características del Sistema Nacional de Salud y con el Modelo de Atención que se pretende establecer; que afronte los retos identificados y provea respuestas a las necesidades y demandas de la población, es necesario plantear algunas premisas para otorgarle factibilidad y viabilidad.

Premisas Formuladas

En términos de Políticas Públicas, se considera necesario confirmar la importancia del tema de salud en la agenda nacional y en concordancia con ello, formular, aprobar y poner en práctica una Política Nacional de Salud, que defina, entre otras cosas, las grandes líneas de la Política de Desarrollo de Recursos Humanos del Sector.

Además, es necesario proveerle sustentación teórica conceptual al tema de los recursos humanos en salud, para ubicar esta política de desarrollo de recursos humanos, en el contexto de las políticas públicas y de los procesos de desarrollo de los recursos humanos.

Dentro del concepto de Desarrollo de los Recursos Humanos se pretende ampliar y desarrollar las capacidades del empleado, con visión organizacional de futuro. En este sentido, se trascienden las exigencias de su cargo actual y se le prepara para asumir funciones más complejas y nuevas responsabilidades. De esta manera, el desarrollo de recursos humanos se relaciona con los temas de Planes de Carrera, que poseen un enfoque longitudinal de crecimiento y desarrollo individual de los empleados; lo mismo que con los Planes de Sucesión de Cargos, que tienen el propósito de asegurar un suministro adecuado de recursos humanos para las necesidades proyectadas, de acuerdo a los Planes Estratégicos de las empresas o instituciones.

La autora Linda Gratton, en su obra “Estrategias de Capital Humano” hace una referencia general a la importancia del capital humano, sosteniendo que “las estrategias empresariales sólo pueden realizarse a través de las personas. La única manera de mejorar el rendimiento empresarial es situar los recursos humanos en el centro mismo de la toma de decisiones estratégicas.”

El enfoque actual del Desarrollo de Recursos Humanos en Salud, posee una visión integral que no considera solamente actividades de capacitación específicas, sino también los conceptos de capacitación en servicio, formación permanente y otros similares.

El concepto se basa en que la fuerza de trabajo en salud pública está compuesta por personas, que se han diferenciado socialmente y han adquirido una serie de destrezas basadas en conocimientos, tecnologías, aptitudes, valores y actitudes específicas de servicio social, que les permite contribuir a resolver problemas de salud individuales y colectivos de la población, en un determinado contexto institucional.

Retos Identificados

El Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud comprende intervenciones en los campos relativos a:

- (a) Desarrollo Educativo de la fuerza de trabajo, basado en la competencia.
- (b) Gestión de la fuerza de trabajo de la Salud Pública.
- (c) Regulación de los procesos educativos y laborales de la fuerza de trabajo.
- (d) Reorientación y mejora de la calidad en la formación de pregrado y postgrado en Salud Pública, basada en las funciones esenciales.
- (e) Promoción de la Investigación en Salud

Estas intervenciones conforman un ciclo de desarrollo de los recursos humanos, cuya concreción y sostenimiento permiten y propician el desarrollo educativo permanente, para el desempeño basado en competencias.

Los elementos anteriores conducen hasta la concepción de la Política de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud, en términos de: “conjunto de ideas y definiciones que generan y estructuran esfuerzos conscientes del Estado y la sociedad, para crear planes y condiciones institucionales que permitan la mejora de la contribución de la fuerza de trabajo de la salud pública en el desempeño de las Funciones Esenciales de Salud Pública (FESP)¹.”

La formulación de la Política de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud, es atribución del Estado en el ramo de salud; pero es conveniente que se realice con la participación efectiva de los actores relevantes del sector y teniendo en cuenta las condiciones existentes en el entorno político, económico y social.

Por principio este es un tema de política pública, pero debe procurarse que su formulación se sustente en un soporte técnico suficiente, de manera que sea congruente con la situación real de la salud del país y responda a las necesidades y demandas de la población usuaria. Sus contenidos deben contar con la aceptación de la sociedad en general y especialmente de la población usuaria, con la finalidad de procurarle factibilidad y viabilidad a su implementación.

El tema de los recursos humanos en el marco de los procesos de Reforma del Sector Salud en la región de las Américas, según los análisis de la OPS, es un elemento que merece especial atención porque trata de las relaciones de por sí conflictivas entre los requerimientos de personal (en tipo, cantidad y calidad) de los empleadores y la oferta de las instituciones formadoras, que definen en forma autónoma las características de sus egresados. Los procesos de adaptación recíproca entre estos dos grupos de agentes está mediados por los efectos que producen los mercados laborales sobre la formación y

¹ En ese conjunto de funciones esenciales de Salud Pública, se incluye una dedicada expresamente al Desarrollo de Recursos Humanos y Capacitación en Salud.

utilización del personal, y contrabalanceando estas tendencias se encuentran los grupos profesionales y sindicales relacionados con la salud.

Los procesos de reforma afectan de manera esencial la dinámica mencionada, por lo cual es necesario analizar oportunamente sus repercusiones, desde la perspectiva de: (1) la gestión de los recursos humanos, (2) la formación de los recursos humanos, (3) los mercados laborales de la salud y (4) las asociaciones profesionales y sindicales.

En el proceso de formulación de la Política de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud, se ha procurado:

- a) Formular una propuesta técnica, que plantee el “deber ser” de la política, construida mediante un proceso de consulta social, que le provea viabilidad.
- b) Formalizar la propuesta en un documento estructurado, resultante de un proceso analítico y participativo.
- c) Incluir en la consulta territorial como actores clave del Sector Salud a los funcionarios y técnicos de las instituciones proveedoras de servicios de salud; representantes de instituciones formadoras de recursos humanos en salud, de las ONG's que trabajan en salud y de los gremios profesionales y asociaciones de los trabajadores de la salud.
- d) Imprimir a la propuesta un enfoque sectorial e intersectorial.
- e) Plasmar una Política de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud con características, fundamentos técnicos y fortaleza social derivada del proceso de consulta territorial, que le permitan convertirse en una Política de Estado.

Impacto de la Consulta Territorial

En la consulta territorial realizada, en la que participaron representantes de las instituciones y organizaciones claves del sector salud, se obtuvo manifestaciones frecuentes de confirmación o validación de los retos identificados por la Comisión Especial de Recursos Humanos y valiosos aportes sobre estrategias y acciones a emprender para hacer frente a los retos definidos en cada una de las áreas de intervención, que en forma sintética se presentan a continuación.

En el tema de *Planificación de Recursos Humanos* se enfatizó en: (a) un desequilibrio entre la oferta y demanda, que provoca situaciones de desempleo y subempleo de profesionales de la salud, lo mismo que concentraciones excesivas en algunas zonas geográficas o instituciones del sector; (b) ausencia de planeamiento estratégico en las proyecciones de los recursos humanos, que permitan tomar las previsiones necesarias para la satisfacción de necesidades y requerimientos futuros, con una visión integral de largo plazo.

En el tema de *Gestión de Recursos Humanos* se señaló: (a) baja inversión gubernamental en el rubro de Recursos Humanos en Salud; (b) vicios en los procesos de reclutamiento y selección de los recursos humanos y en general en la administración de tales recursos en las diferentes instituciones del sector; (c) disparidad entre las estructuras salariales del personal de diferentes instituciones empleadoras de recursos humanos;

En el campo de la *Formación y Capacitación de Recursos Humanos*, se mencionó: (a) un desajuste entre los requerimientos del SNS y las necesidades de la población, con respecto a las características de los profesionales y técnicos graduados de las entidades formadoras; (b) falta desarrollo en los temas de capacitación en servicio y mejoramiento de las actitudes a través de técnicas motivacionales tales como el fomento del trabajo en equipo, preparación para el cambio y cultura de servicio al usuario.

En el aspecto de *Regulación*, se percibió la necesidad de: (a) modernizar las estructuras y normas técnicas y legales de las instituciones actualmente encargadas de esta función; (b) aplicar metodologías innovadoras para la regulación del ejercicio profesional, tales como la certificación y recertificación.

Sobre los *Sistemas de Información*, se ha confirmado que no se cuenta con una instancia debidamente estructurada que reúna datos detallados de las características personales, profesionales, de habilidades y destrezas de los recursos humanos de todas las instituciones integrantes del sector y produzca información útil para fines de planificación de los recursos humanos en salud.

En cuanto al tema de *Capacidad Instalada*, la inquietud principal es que no se cuenta con los recursos de apoyo suficientes y de manera oportuna para que el personal de salud cumpla adecuadamente el desempeño de sus funciones y provea servicios de calidad a la población usuaria.

Se consideró que la Política de Desarrollo de Recursos Humanos debe aplicarse en forma generalizada en el ámbito nacional, para todas las instancias e instituciones que conforman el Sistema Nacional de Salud. En complemento a lo anterior, cada entidad o institución integrante del SNS definirá e implementará su propia Política Institucional de Desarrollo de Recursos Humanos, en coherencia con la Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud.

En el documento *La Salud en Las Américas, 2002*, se señala que los recursos humanos constituyen uno de los factores decisivos para provocar cambios en los sistemas de salud, acordes con las necesidades y demandas de la población; sin embargo, ha sido un aspecto al que las agendas políticas no le habían concedido la importancia que merece, pero que ha empezado a ganar prioridad.

El mismo documento indica que los procesos de reforma han originado una superposición de problemas antiguos y nuevos. Entre los primeros se encuentran: (a) la falta de equilibrio en la disponibilidad de personal; (b) las inequidades en la distribución geográfica de los recursos; (c) los desequilibrios en la composición del equipo de salud; (d) el escaso desarrollo de los sistemas de información y (e) la escasa integración entre formadores y empleadores. Por otra parte, entre los problemas nuevos se pueden mencionar: (i) la descentralización y separación de competencias; (ii) la flexibilización laboral y generalización del trabajo precario; (iii) las demandas de nuevas regulaciones; (iv) la falta de aplicación de incentivos a la productividad; (v) las demandas sociales de

mejor calidad; (vi) los cambios en la oferta educativa; y (vii) los desafíos de capacitación para enfrentar la reforma.

Áreas Prioritarias de Intervención

Las áreas de intervención consideradas en las actividades iniciales de formulación de la presente Política de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud, están directamente relacionadas con las áreas críticas identificadas en el Sector y que plantean retos que deben afrontarse con visión sectorial e intersectorial en los temas centrales de Planificación, Gestión, Formación y Capacitación, y Regulación; y de manera transversal en los temas de Sistema de Información y Capacidad Instalada.

En el caso de las entidades de salud, la función de Planificación de los Recursos Humanos consiste en la “previsión sistemática y sistémica de las condiciones políticas, capacidades institucionales y recursos para satisfacer las necesidades cuantitativas y cualitativas de la fuerza de trabajo, en un plazo dado, que requiere el adecuado desempeño de las Funciones Esenciales de Salud Pública (FESP). En esencia se trata de la formulación del Plan de Desarrollo de la Fuerza de Trabajo en Salud Pública.”²

La Gestión comprende una gama de funciones que van desde el reclutamiento, selección y ubicación del personal, hasta la evaluación del desempeño, sistema de incentivos y planes de carrera, que deben conducir a la modernización y cambio sustantivo de los enfoques, sistemas, procedimientos e instrumentos para su administración eficiente y desarrollo efectivo y equitativo.

En la actualidad y en una visión de cambio hacia nuevos Modelos de Atención, Gestión, Provisión y Financiamiento de Salud, se requiere que los planes de formación se orienten a contar con profesionales que tengan perfiles adecuados para proveer atención integral, tomar decisiones con responsabilidad, asumir funciones de divulgadores, ser líderes comunitarios, promotores de salud, orientadores de los usuarios y gestores de recursos.

La capacitación tiene como finalidad preparar al empleado para que cumpla con los requerimientos de su cargo actual o el que desempeñará más adelante. El objetivo es que el empleado adquiera un conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades en función de las exigencias del cargo.

La función de regulación consiste esencialmente en dictar normas y vigilar su cumplimiento, con la finalidad de garantizar integridad, oportunidad y calidad en la provisión de servicios a la población. En consecuencia, el SNS debe contar con un ente responsable de esta función, que sea el garante por parte del Estado de que la población reciba los servicios de acuerdo a condiciones y características preestablecidas con base científica / técnica y de proyección social.

Para proporcionar soporte al desempeño de las funciones esenciales de Recursos Humanos en Salud, se requiere contar con información actualizada y confiable sobre los recursos humanos empleados y disponibles en el Sector Salud, con sus características

² La Salud Pública en las Américas – OPS-2002
(Capítulo 15, Desarrollo de la Fuerza de Trabajo en la Salud Pública)

demográficas, de formación profesional, experiencia de trabajo, destrezas y habilidades que poseen. Esta información debe ser generada por un Sistema de Información de Recursos Humanos en Salud, que se concibe como: un conjunto de elementos técnico – administrativos interrelacionados que interactúan bajo cierta normativa y procedimientos para la captura y procesamiento de datos, con la finalidad de producir información útil para las entidades y personas naturales que actúan en el sector.

La capacidad instalada para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud incluye la dotación de recursos físicos, materiales, técnicos y tecnológicos para el adecuado desempeño del trabajo de los profesionales de la salud. También incluye elementos relativos a la normativa legal, relaciones laborales, clima organizacional y condiciones laborales saludables. Las entidades integrantes del SNS, deben procurar racionalizar, homologar y mejorar las condiciones de trabajo en materia de protección laboral, régimen de trabajo, ambiente, remuneraciones e incentivos para los trabajadores del Sector.

II. OBJETIVOS

1. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de los RRHH en función de la disponibilidad de los mismos y las necesidades de salud del país para ampliar la cobertura de los servicios, mejorar la calidad y garantizar la equidad en la atención y el acceso de la población a los servicios de salud, en coherencia con los objetivos del Sistema Nacional de Salud.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Orientar la Planeación de los RRHH para alcanzar la coherencia necesaria entre la formación de los Recursos Humanos en Salud y el Modelo de Atención definido por el SNS.
- b) Promover los mecanismos que permitan que el Sistema Nacional de Salud cuente gradualmente con la cantidad y calidad de recursos humanos para proveer servicios de salud de acuerdo con las necesidades y prioridades del país.
- c) Proponer lineamientos generales para la regulación del ejercicio profesional que garantice la calidad de la atención de salud a la población.
- d) Promover la normalización para racionalizar y homologar las condiciones de trabajo de los recursos humanos del sector salud, de acuerdo con las exigencias del entorno, en materia de protección laboral, régimen de trabajo, ambiente, remuneraciones e incentivos.

III. PRINCIPIOS

Equidad

El principio de equidad es aplicable al Desarrollo de Recursos Humanos en Salud desde la perspectiva de igualdad de oportunidades para la formación y acceso a empleo, atendiendo a las capacidades, aptitudes, distribución y disposición para su desempeño integral.

Humanismo

La persona es el origen y destino de todas las acciones. El respeto a la dignidad de hombres y mujeres debe ser la guía de las acciones del personal y del desempeño profesional. El Estado debe propiciar las condiciones que posibiliten mejorar la calidad de vida del personal de salud, quien a su vez, debe proveer servicios a la población, con calidad y calor humano.

Calidad

La calidad en la atención se sustenta en la idoneidad y excelencia del personal, basada en las competencias técnicas (conocimientos, aptitudes, habilidades y actitudes) que dan soporte a su desempeño. Implica condiciones laborales para un trabajo digno, que incluyan el derecho a la formación continua, al desarrollo profesional, al reconocimiento por el trabajo desempeñado, y los conocimientos y experiencias adquiridos.

Eficiencia

La pertinencia de las intervenciones, la racionalización de tiempos, recursos humanos, financieros y materiales, la calidad de los procesos y productos son pilares fundamentales para incrementar la productividad de las instituciones y proveer un auténtico servicio a la comunidad.

Eficacia

Significa lograr el objetivo del servicio para los usuarios, dando prioridad a aquellas intervenciones encaminadas a obtener los mejores resultados de acuerdo con los estándares establecidos.

Ética

Los recursos humanos en salud deben estar comprometidos con el derecho a la salud de la población, fundamentado en la visión de desarrollo humano sostenible. Los trabajadores de la salud están obligados a brindar un trato digno y justo a todos los habitantes que acuden a los servicios, garantizando como norma el trato humano, amable y cálido al paciente. Asimismo, el paciente debe brindar cortesía y respeto al personal de salud.

IV. CONDICIONES ESENCIALES

Visión integral de desarrollo de Recursos Humanos en salud

El desarrollo de los recursos humanos en salud plantea una visión de mediano y largo plazo que contempla las políticas, programas y proyectos que propicien atraer a los mejores recursos hacia el sector, mantener a los que cumplen con los estándares de calidad y promover a los que alcanzan niveles de excelencia, en función de los objetivos del Sistema Nacional de Salud.

Responsabilidad interinstitucional e intersectorial compartida

Las instituciones que participan en el proceso de formación y contratación de los recursos humanos, así como en la regulación del ejercicio profesional, tienen la responsabilidad de establecer programas, proyectos y acciones que favorezcan su desarrollo; por lo que es necesaria la integración de los actores del sistema, vinculados con los recursos humanos, para la articulación de estrategias interinstitucionales e intersectoriales.

Alineamiento entre el Modelo de Atención y el Plan de Formación de Recursos Humanos en Salud

Las entidades formadoras de recursos humanos deben adecuar sus planes de estudio para responder a los requerimientos que plantea el nuevo Modelo de Atención, en el contexto de la Reforma del Sector, con visión de promoción y atención integral de salud y de acuerdo con el perfil epidemiológico y la vulnerabilidad de la población.

Financiamiento para la aplicación de la Política de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud

Las instituciones integrantes del SNS, identificarán fuentes de financiamiento y realizarán las acciones necesarias para disponer y ejecutar presupuestos destinados a impulsar los planes, programas y proyectos enmarcados en la Política de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud.

El Estado, a través del ente rector del sistema, vigilará que se asignen anualmente los recursos financieros programados para el desarrollo de los RRHH en salud. Para este propósito, la unidad responsable de la administración y gestión de los RRHH identificará las necesidades y definirá dentro del Plan Estratégico los recursos necesarios para ejecutar las actividades programadas, en función de los objetivos y metas previstos.

Aspectos Legales

La implementación de la Política de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud demanda la aplicación del marco legal y normativo relacionado con la formación, el ejercicio profesional y las relaciones laborales.

Fortalecimiento del ente rector

El rector del Sistema debe vigilar la implementación de la Política de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud en las diferentes instituciones que lo conforman, a fin de mejorar la calidad de los servicios para la población y las condiciones laborales de los trabajadores de salud.

Para el cumplimiento de esta condición, tanto el rector como las demás instituciones que conforman el Sistema deberán ser fortalecidos en su estructura orgánica y capacidad técnica, administrativa y financiera que faciliten la implementación de la política.

Participación Social

Es importante fortalecer la organización y participación de la población a través de los espacios democráticos de deliberación, negociación y concertación para fomentar el compromiso y corresponsabilidad en el Sistema Nacional de Salud. Deberán desarrollarse los mecanismos que hagan efectiva el derecho de la población al acceso de información en el desempeño de los RRHH en el SNS.

Supervisión, Monitoreo y Evaluación

La Política de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud requiere que todas las instituciones integrantes del sistema establezcan instancias y mecanismos que permitan verificar los estándares e indicadores definidos para su cumplimiento, así como retroalimentar a los responsables de decisiones y corregir oportunamente los problemas identificados.

Las políticas y estrategias deberán ser periódicamente revisadas y actualizadas, conforme a un proceso de evaluación de resultados e impacto en la solución de necesidades planteadas. Deberán diseñarse los indicadores, mecanismos e instrumentos para este proceso.

Periódicamente, se presentará un **informe de progreso**, cuyo contenido esencial será el siguiente:

- a. Progreso de las actividades programadas y ejecutadas.
- b. Problemas identificados y acciones a tomar para su solución.
- c. Conclusiones y recomendaciones.

Este informe deberá ser presentado al rector del sistema por las instituciones que participan en el desarrollo de los RRHH en Salud, para su discusión y evaluación, a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas de la política.

V. POLÍTICA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

Las Instituciones del Sector Salud en coordinación con otros sectores vinculados, impulsarán un conjunto de iniciativas que posibiliten realizar una planificación de Recursos Humanos en Salud de acuerdo con las necesidades de la población y en concordancia con el Modelo de Atención, definido en el nuevo Sistema Nacional de Salud. Asimismo, impulsarán acciones estratégicas que propicien una gestión eficiente de los Recursos Humanos, teniendo en cuenta la Formación y Capacitación del personal como elemento impulsor de la calidad en los servicios, considerando también los elementos de Regulación que garanticen un ejercicio profesional enmarcado en principios y normas científicas, técnicas, éticas y sociales.

Para alcanzar el planteamiento anterior será necesario contar con un Sistema de Información de Recursos Humanos, completo y actualizado para apoyar las decisiones en la materia; así mismo será relevante la generación de las condiciones de trabajo apropiadas para los trabajadores del Sistema Nacional de Salud, de forma que la capacidad instalada de las instituciones posibilite el ejercicio de las labores en condiciones adecuadas para garantizar la eficiencia y eficacia en la atención de salud.

POLÍTICAS POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Planificación

Ejercicio efectivo de la planificación estratégica para alcanzar gradualmente el equilibrio entre oferta y demanda de los recursos humanos en salud y su asignación con equidad y visión de largo plazo, de acuerdo con el perfil epidemiológico del país y las necesidades de la población en materia de salud.

Gestión

Promoción de acciones estratégicas tendientes a incrementar la inversión en recursos humanos con equidad y en concordancia con las necesidades de la población, de forma que la inversión propicie oportunidades para el desarrollo del potencial de las personas y condiciones salariales, de prestaciones, apoyo tecnológico y ambiente de trabajo en niveles acordes a las exigencias de trabajo.

Formación y Capacitación

Orientación de la formación de recursos humanos en salud para mejorar en forma sostenida las capacidades técnicas y de actitud de los trabajadores del sector salud, en concordancia con los Modelos de Atención, Gestión, Provisión y Financiamiento con participación intersectorial de los actores clave, en coherencia con las necesidades de la población.

Regulación

Modernización y aplicación de un marco jurídico que impulse el desarrollo del perfil de formación de los recursos humanos, el ejercicio profesional y el mantenimiento de relaciones laborales armónicas, acorde con los objetivos del Sistema Nacional de Salud.

VI. ESTRATEGIAS PARA LA POLÍTICA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

A continuación, se presentan las estrategias y acciones para su implementación en cada una de las áreas de intervención y complementarias, relacionadas directamente con los retos planteados en cada uno de los temas identificados como áreas críticas en la Política de Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud:

PLANIFICACIÓN

Estrategia:

Aplicar los mecanismos del Planeamiento Estratégico para orientar, asignar y distribuir los recursos humanos en salud con equidad y en coherencia con el perfil epidemiológico del país, en función de las necesidades y demandas de la población y de la conformación del Sistema Nacional de Salud y de sus Modelos de Atención, Gestión, Provisión y Financiamiento, según niveles de atención, con la finalidad de establecer un equilibrio entre la oferta y la demanda de recursos humanos.

Acciones:

- Integrar una instancia nacional e interinstitucional de alto nivel del sector salud, con participación multidisciplinaria, intergremial e intersectorial, que impulse acciones concertadas para la planificación de las necesidades de recursos humanos.
- Realizar un diagnóstico de la situación de los recursos humanos en el sector salud, que determine la brecha existente entre la disponibilidad de recursos humanos a nivel nacional y los requerimientos del SNS, estableciendo la línea de base para la Planificación Estratégica.
- Definir conjuntamente entre el sector salud y el sector educación, los perfiles profesionales para la formación de los recursos humanos que requiere el SNS y coordinar acciones para su cumplimiento.
- Definir los perfiles ocupacionales de los trabajadores de las diferentes disciplinas que laboran en salud, adecuados para la entrega de servicios de salud a la población, con calidad y calidez, de acuerdo al nuevo SNS.
- Incorporar el elemento “calidad” en la planificación del recurso humano para el sector salud en el nivel central y en el nivel local; en consideración a que la calidad de los servicios de salud está en relación directa con la disponibilidad, perfiles y competencias de los recursos humanos que los proveen.

- Reafirmar y difundir el pensamiento estratégico del Sistema Nacional de Salud y vigilar su cumplimiento.
- Diseñar e implementar un plan estratégico nacional para la formación y capacitación de los recursos humanos en salud, de aplicación obligatoria a nivel sectorial.
- Procurar y facilitar la participación de los actores públicos y privados que se desempeñan como formadores y como empleadores de recursos humanos en salud, en los procesos de planificación estratégica de los mismos, a fin de encontrar equilibrio en términos cuantitativos y cualitativos entre la formación de los recursos y los requerimientos del SNS.
- Realizar proyecciones técnicas en que se estimen los recursos financieros necesarios para la implementación y sostenimiento del nuevo Modelo de Atención, con presupuestos anuales distribuidos de acuerdo con los compromisos institucionales y locales de atención a las poblaciones de su responsabilidad, con énfasis en los requerimientos crecientes para los recursos humanos en salud.
- Asignar y distribuir los Recursos Humanos de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las poblaciones sujetas de atención en salud, en las diferentes regiones del país, aplicando el principio de equidad.

GESTIÓN

Estrategia:

Incrementar en forma sistemática y sostenida la inversión en recursos humanos para el Sistema Nacional de Salud a fin de elevar sus niveles de eficiencia, eficacia y efectividad para una atención en salud de mejor calidad para la población, equitativa y coherente con sus necesidades, estableciendo las condiciones de trabajo apropiadas y proveyendo oportunidades para el desarrollo profesional de los trabajadores de la salud.

Acciones:

- Promover el incremento gradual de los presupuestos institucionales para recursos humanos, con la finalidad de contar con recursos financieros suficientes para la contratación y sostenimiento de la cantidad y calidad de los recursos humanos para la atención en salud.
- Identificar nuevas fuentes de financiamiento para la salud y crear los instrumentos técnicos correspondientes para su uso eficiente y el adecuado control de su manejo.

- Introducir la concepción de desarrollo del talento humano, que trasciende la consideración del uso del personal como recurso y se refiere al desarrollo de sus capacidades como protagonista en la atención en salud y sujeto de desarrollo humano y profesional.
- Aplicar procesos técnicos de reclutamiento, selección y contratación del personal, con equidad y transparencia, tomando en cuenta las aptitudes y actitudes contenidas en los perfiles de recursos humanos establecidos en función de los Modelos de Atención, Provisión, Gestión y Financiamiento definidos en el marco del SNS.
- Desarrollar un proceso de análisis y evaluación de puestos en el sector salud, que establezca las bases para un sistema de evaluación del desempeño y provea soporte para diseñar e implementar estructuras salariales e incentivos y planes de carrera en las instituciones que forman parte del SNS.
- Implementar un Sistema de Remuneraciones y Compensaciones, acorde con los Planes de Desarrollo de Recursos Humanos y a la redistribución geográfica del personal de salud, considerados en el planteamiento de Reforma del Sector Salud.
- Modernizar los Sistemas de Supervisión, Monitoreo y Evaluación del Desempeño de los Recursos Humanos en Salud.
- Crear y conformar comités institucionales y locales para la evaluación del desempeño del personal, con participación conjunta de jefes y empleados.
- Fortalecer la capacidad técnica y tecnológica del ente rector del SNS y de las diferentes instancias relacionadas con la administración, para asumir con propiedad la gestión de recursos humanos, redefiniendo los perfiles del personal dedicado a la administración de recursos humanos en las entidades del sector.
- Desarrollar un proceso de descentralización de la administración del recurso humano, a fin de satisfacer los requerimientos de los modelos de gestión y provisión de servicios planteados por el SNS.
- Definir lineamientos para el diseño e implementación de programas institucionales sostenidos, dedicados al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo en las instituciones del sector, en relación con el ambiente físico, clima laboral, sistemas de remuneraciones y disponibilidad de insumos para el adecuado desempeño de su trabajo; promoviendo y facilitando la participación del personal involucrado en esos programas.

- Fortalecer la estrategia de complementariedad en materia de administración de recursos humanos a nivel sectorial, con el propósito de obtener mayor eficiencia en la gestión y evitar inequidades y cruce de funciones.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Estrategia:

Establecer mecanismos efectivos de coordinación entre el sector educación y el sector salud para que los perfiles de formación estén acordes con los objetivos del Sistema Nacional de Salud e impulsar planes y programas de capacitación que contribuyan eficazmente a mejorar el potencial de los recursos humanos en salud, tanto en los aspectos técnicos como de actitud, para proporcionar una atención eficiente y de calidad a los usuarios.

Acciones:

- Promover un modelo innovador de formación de recursos humanos que aporte a los estudiantes la capacidad científica y técnica para su buen desempeño profesional y una actitud de servicio para el desarrollo de trabajo en beneficio de la comunidad; en la línea de trascender hacia una cultura de prevención de daños, promoción y educación para la salud, respeto a los derechos humanos y enfoque de género.
- Actualizar, adecuar y estandarizar los planes de estudio de las profesiones relacionadas con la salud, en las distintas entidades formadoras de recursos humanos en salud, mediante mecanismos de coordinación en que participen efectivamente los actores relevantes del sector salud y del sector educación.
- Promover la investigación en salud como medio para mejorar la calidad en la prestación de los servicios y aumentar la capacidad de respuesta del personal de salud ante los retos sectoriales.
- Promover la creación de centros de investigación técnica y científica para los trabajadores de la salud, ofreciendo incentivos fiscales para su funcionamiento.
- Promover y desarrollar programas docente – asistenciales integrados, formulados con participación intersectorial que respondan a las necesidades institucionales y al Modelo de Atención en Salud e incluyan la promoción de prácticas basadas en evidencia.

- Establecer planes de intercambio nacional e internacional entre instituciones formadoras de recursos humanos en salud.
- Propiciar una formación ética del personal de salud, con énfasis en principios y valores tales como solidaridad, equidad, respeto a la vida y a la dignidad de las personas.
- Crear y desarrollar una cultura de servicio en los trabajadores del SNS, que se refleje en la prestación eficiente del servicio y una actitud de trato deferente por parte del personal de salud, que provoque la resultante de usuarios satisfechos.
- Promover la elaboración de diagnósticos institucionales de necesidades de capacitación como fundamentos para la elaboración de los planes de capacitación y educación permanente del personal de salud, en todos los niveles de la organización, tendientes a la consecución de excelencia en la prestación de los servicios de salud.
- Diseñar e implementar un programa de capacitación para el personal activo en entidades proveedoras de servicios de salud, con contenidos técnicos y de preparación para el cambio, a fin de actualizarlo y ubicarlo en condiciones acordes con las exigencias inmediatas del nuevo SNS y de su Modelo de Atención que conlleva un enfoque de salud familiar y comunitaria.

REGULACIÓN

Estrategia:

Establecer mecanismos idóneos de comunicación y coordinación para impulsar una regulación efectiva en las siguientes líneas: (a) con el sector educación, para la formación de profesionales en las carreras de las ciencias de la salud, (b) con los entes reguladores del ejercicio profesional, en el campo de la salud, para garantía de la población y (c) con todas las instituciones integrantes del SNS, para armonizar las relaciones laborales.

Acciones:

- Establecer mecanismos de comunicación y coordinación para la regulación técnica, académica y administrativa de las relaciones entre las entidades reguladoras, formadoras y empleadoras de recursos humanos en salud.
- Modernizar el marco legal e institucional para la regulación del ejercicio de las profesiones dedicadas a la salud y establecer los mecanismos para actualizarlos periódicamente.

- Evaluar la funcionalidad y eficiencia de los actuales organismos reguladores en el sector salud y estudiar la factibilidad de configurar un nuevo ente regulador, que asuma entre otras, las funciones de certificación de profesionales y acreditación de establecimientos de salud.
- Definir los requerimientos (normas técnicas, sistemas y procedimientos) para la certificación y recertificación de los profesionales de salud y desarrollar los mecanismos necesarios para su aplicación.
- Modernizar el marco legal aplicable a las relaciones laborales en las diferentes instituciones que integran el Sistema Nacional de Salud.
- Impulsar y promover mecanismos idóneos para la concertación y negociación en el manejo de las relaciones laborales, en el marco de deberes y derechos de los trabajadores y empleadores; al igual que en el cumplimiento de las normas, planes, proyectos y metas institucionales.
- Cubrir la carencia de regulación moderna en los temas de higiene y seguridad laboral.
- Involucrar al personal en el diseño e implementación de programas de mejoramiento continuo de la calidad de los servicios de salud.

De la misma manera que para las áreas de intervención, la propuesta de Políticas se acompañan de estrategias para las áreas complementarias: Sistema de Información y Capacidad Instalada.

SISTEMA DE INFORMACIÓN

Estrategia:

Producir y mantener información sistematizada que posea características de actualidad y credibilidad, sobre los recursos humanos empleados y disponibles en el sector salud, con todas sus variables al igual que de las instituciones formadoras de recursos y proveedoras de servicios en el SNS.

Acciones:

- Diseñar e implementar un sistema de información de recursos humanos en salud, que posea datos actualizados, fidedignos y oportunos sobre el personal existente en las entidades formadoras y empleadoras de recursos humanos en salud, con todas sus características demográficas, de formación profesional, condiciones de trabajo, distribución geográfica,

movilidad (migraciones, defunciones, incorporación de extranjeros) y otras variables pertinentes.

- Desarrollar gestiones para obtener el apoyo técnico y financiero para el diseño e implementación del sistema de información del SNS.
- Establecer la normativa y mecanismos correspondientes para que todas las instituciones integrantes del sector salud o relacionadas con este sector, provean periódica y oportunamente la información que debe alimentar al sistema de información de recursos humanos en salud.
- Fortalecer e institucionalizar el observatorio de recursos humanos, como elemento esencial del sistema de información de recursos humanos en salud, que apoye los procesos de toma de decisiones para el desarrollo de los recursos humanos en salud y el proceso de Reforma del Sector Salud.

CAPACIDAD INSTALADA

Estrategia:

Modernizar el marco legal e institucional aplicable al SNS, en materia de desarrollo de recursos humanos en salud, en concordancia con las necesidades de la población y con la estructura de los Modelos de Atención, Provisión, Gestión y Financiamiento, que conforman el SNS, introduciendo y promoviendo mejoras en aspectos relativos a las condiciones de trabajo para el personal de salud, a fin de contribuir al establecimiento de un ambiente propicio para la atención en salud eficaz y eficiente.

Acciones:

- Analizar la factibilidad técnica y legal de crear una instancia nacional e interinstitucional de alto nivel dedicada al desarrollo de los recursos humanos a nivel sectorial.
- Designar una comisión asesora permanente para el ente rector, en el tema de desarrollo de recursos humanos, integrada con representantes de entidades formadoras, empleadoras y de las organizaciones de trabajadores de la salud.
- Actualizar la legislación aplicable en el tema de desarrollo de recursos humanos, en congruencia con el nuevo Sistema Nacional de Salud y proponer los ajustes pertinentes.
- Fortalecer los procesos de docencia / servicio e investigación en salud.

- Establecer mecanismos permanentes para detectar e identificar las necesidades de fortalecimiento o adecuación de la capacidad instalada en el sector, en términos de infraestructura administrativa, técnica y tecnológica, acorde a los requerimientos definidos para proveer atención oportuna y de calidad a la población.
- Fortalecer la capacidad instalada del ente rector para el manejo del tema de recursos humanos a nivel institucional y su coordinación a nivel sectorial.
- Establecer los lineamientos pertinentes para gestionar y obtener los recursos financieros necesarios para el desarrollo y sostenimiento de la capacidad instalada sectorial para la atención en salud a la población usuaria.
- Desarrollar y mantener los sistemas, procesos, procedimientos y normas técnico – administrativas que fortalezcan el abastecimiento de insumos, materiales médicos y medicamentos que el personal necesita para proporcionar una atención eficiente y de calidad a la población.

SIGLAS

CNSPRIS	Comisión Nacional de Seguimiento a la Propuesta de Reforma Integral de Salud
CRSS	Consejo de Reforma del Sector salud
FESP	Funciones Esenciales de Salud Pública
MSPAS	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
ONG's	Organizaciones No Gubernamentales
OPS	Organización Panamericana de la Salud
SNS	Sistema Nacional de Salud
RRHH	Recursos Humanos

BIBLIOGRAFÍA

1. Análisis del Sector Salud en El Salvador – ANSAL – 1994.
2. Documento Guía para la Reforma del Sector Salud en El Salvador – Grupo de Reforma del Sector Salud (GRSS) – 1994.
3. “El Papel del Estado en la Regulación de Recursos Humano en Salud”, Organización Panamericana de la Salud, Organización Mundial de la Salud, San José, Costa Rica, diciembre 1997.
4. “Bases para el Plan Nación, Comisión Nacional de Desarrollo”, Gobierno de El Salvador, San Salvador, El Salvador, enero 1998.
5. Reforma del Sistema de Salud – Mesa XIII Bases para el Plan de Nación – 1998.
6. “Propuesta de Lineamientos para la Reforma del Sistema de Salud de El Salvador”, Comisión Nacional de Salud (CONASA), Gobierno de El Salvador - febrero 1999.
7. Propuesta Ciudadana por la Salud – Colegio Médico de El Salvador – junio de 1999.
8. La Organización del Sistema de Salud en El Salvador: una propuesta de Reforma – Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES) – julio de 1999.
9. Modelo de Protección Social en El Salvador – Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (STISSS) – 1999.
10. “Normativa General para la Modernización del Órgano Ejecutivo”, Secretaria Técnica de la Presidencia de la República, Unidad de Modernización del Sector Público, Gobierno de El Salvador, 1999.
11. “Propuesta de Reforma Integral de Salud”, Consejo de Reforma del Sector Salud, Gobierno de El Salvador, diciembre 2000.
12. “Bases para la Formulación de la Política de Recursos Humanos del Sector Salud” Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Félix Rigoli, Consultor Internacional, Luis Chévez, Consultor Nacional, El Salvador, noviembre 2003.
13. “Fundamentos del Proceso de Reforma del Sector Salud en El Salvador”, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Mesa Permanente sobre el Derecho Humano a la Salud en El Salvador de la PDDH., 1era. Edición, San Salvador, El Salvador, marzo 2004.
14. “Plan Estratégico Quinquenal 2004-2009 del Ministerio de Salud”, Ministerio de Salud Pública, Gobierno de El Salvador, diciembre 2004.
15. “Encuentro del Grupo de Países de Centroamérica y República Dominicana, Agenda de Cooperación Técnica y Prioridades en la Gestión de Recursos Humanos de Salud” Organización Panamericana de la Salud, San José, Costa Rica, julio 2005.
16. Memoria Técnica “Evaluación del Desempeño de las Funciones Esenciales de Salud Pública en El Salvador”, 2º taller, Organización Panamericana de la Salud y Ministerio de Salud del Gobierno de El Salvador, San Salvador, El Salvador, abril 2005.

17. “El Salvador Primer Informe de País, Avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio 2004” Gobierno de El Salvador, 2004.
18. “Consulta Regional Recursos Humanos en Salud: Desafíos Críticos”, Organización Panamericana de la Salud, Toronto, Canadá, octubre 2005.
19. Estrategias de Capital Humano – Lynda Gratton – Madrid 2001.
20. Desarrollo del Talento Humano (Basado en competencias) – Martha Alles – Buenos Aires 2005.
21. Datos Básicos sobre Recursos Humanos en Salud – El Salvador 2000/2005 - GIDRHUS – octubre de 2005.
22. La Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos: actividad estratégica y permanente – HR Consultores – Santiago de Chile – 2005.
23. La Salud Pública en las Américas – 2003- (Cap. 15: Desarrollo de la Fuerza de Trabajo en Salud Pública) – OPS.
24. Lineamientos de Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud – Dra. Pilar Mazzetti Soler, Ministra de Salud - República de Perú – septiembre de 2004.
25. Política Nacional de Salud 2002 – 2006 – República de Costa Rica – San José, marzo de 2003.
26. Atención Primaria de Salud y Desarrollo de Recursos Humanos – OPS – Madrid, España – octubre de 2003.
27. Situación, sistema y recursos humanos en salud para del desarrollo de Cuba – Francisco Rojas Ochoa – Escuela Nacional de Salud Pública – Cuba.
28. Las Herramientas para la Mejora Continua de la Calidad (Volumen 1) – Richard Y. Chang, Matthew E. Niedzwiecki – Argentina, 1999.

GLOSARIO

Áreas de Intervención

Sectores específicos para el desarrollo de proyectos y ejecución de acciones tendientes a facilitar, promover y hacer efectivo el proceso de desarrollo de recursos humanos en salud. Para la determinación de esas áreas se utiliza una combinación de criterios relacionados con los principales retos que se afrontan en el sector, las necesidades y demandas de la población y los recursos disponibles para satisfacer esas necesidades y demandas.

Capacidad Instalada

Dotación de recursos físicos, materiales, técnicos y tecnológicos para el adecuado desempeño del trabajo de los profesionales de la salud. Incluye también elementos relativos a la normativa legal, relaciones laborales, clima organizacional y condiciones laborales saludables. Las entidades integrantes del SNS, deben procurar racionalizar, homologar y mejorar las condiciones de trabajo en materia de protección laboral, régimen de trabajo, ambiente, remuneraciones e incentivos para los trabajadores del sector.

Capacitación

Un proceso de enseñanza – aprendizaje orientado a preparar al empleado para que cumpla con los requerimientos de su cargo actual o el que desempeñará más adelante. El objetivo es que el empleado desarrolle sus habilidades y adecue sus actitudes para lograr los objetivos de un puesto de trabajo.

Certificación

Procedimiento mediante el cual una entidad del Gobierno o autorizada por él, y generalmente integrada en forma colegiada, reconoce y evalúa el cumplimiento de una serie de requisitos de carácter obligatorio para ejercer una profesión en el ámbito de la salud.

Consulta Territorial

Conjunto de actividades realizadas en un territorio determinado para conocer las inquietudes y recoger los aportes de los actores del sector salud, en relación con el desarrollo de los recursos humanos en salud y a la formulación de una Política Nacional en ese campo. Para optimizar los productos de este proceso, se definen los procedimientos y normas correspondientes y los instrumentos de apoyo para facilitar la recolección de información y homogenizar los resultados.

Desarrollo de Recursos Humanos

Ampliación de las capacidades del empleado, con visión organizacional de futuro; que trascienden las exigencias de su cargo actual y se le prepara para asumir funciones más complejas y nuevas responsabilidades. De esta manera, el desarrollo de recursos humanos se relaciona con los temas de planes de carrera, que poseen un enfoque longitudinal de crecimiento y desarrollo individual de los empleados; lo mismo que planes de sucesión de cargos, que tienen el propósito de

asegurar un suministro adecuado de recursos humanos para las necesidades proyectadas, de acuerdo con los planes estratégicos de las empresas o instituciones.

Educación en Servicio

Las condiciones y características de las funciones de trabajo son necesarias para mejorar el desempeño dado que involucra el análisis de los problemas de trabajo cotidiano y la orientación del proceso educativo hacia la transformación de las prácticas técnicas y sociales del trabajador. En esa situación de trabajo o servicio, se detectan las necesidades y se diagnostican los problemas, se proponen estrategias de solución, las cuales se incorporan al proceso de educación permanente, que integra lo individual con lo institucional y lo social; y además articula lo intelectual con lo afectivo, fortaleciendo así, el compromiso profesional y social del trabajador.

Educación Permanente

Actividades organizadas de manera constante y que tienen el objetivo de contribuir al mejoramiento del desempeño de los recursos humanos empleados en el sector salud, mediante estrategias y planes educativos. Este enfoque se basa en el concepto de que el desempeño de los individuos en su trabajo es una función compleja donde intervienen, entre otros, factores subjetivos de motivación y competencia profesional, así como factores institucionales y organizativos que se reflejan en la gestión, la disponibilidad de recursos y la adecuación de las condiciones de trabajo.

Equidad

Distribución de bienes y servicios a la población, en función de sus necesidades, priorizando a los menos favorecidos.

Formación

Toda influencia que recibe el ser humano dentro del ambiente social en que se desenvuelve, durante toda su existencia, para adaptarse a las normas y valores sociales vigentes y aceptados. La formación profesional prepara al ser humano para el ejercicio de una profesión, en determinado mercado de trabajo y en un determinado contexto social.

Funciones Esenciales de Salud Pública

Son las condiciones que permiten una mejor práctica de la salud pública. Si las funciones logran incorporar todas las capacidades requeridas para la buena práctica de la salud pública, su funcionamiento apropiado estará asegurado en sus diferentes esferas (OPS – Instrumento para la medición de la Salud Pública).

Gestión

Conjunto de atribuciones y actividades propias de cada puesto de trabajo. La gestión comprende una gama de funciones específicas, que van desde el reclutamiento, selección y ubicación del personal, hasta la evaluación del desempeño, sistema de incentivos y planes de carrera, que deben conducir a la

modernización y cambio sustantivo de los enfoques, sistemas, procedimientos e instrumentos para su administración eficiente y desarrollo efectivo y equitativo.

Modelo de Atención

Conjunto de principios, normas, intervenciones, instrumentos, medios, recursos y prácticas para la promoción, conservación y restablecimiento de la salud, centrado en la persona, la familia y la comunidad, con el fin de contribuir a mejorar la calidad de vida de la población. Un conjunto de prestaciones garantizadas se definirá en cada nivel de atención, de acuerdo con el perfil epidemiológico y las condiciones determinantes de la salud.

Modelo de Gestión

Conjunto de principios y normas técnicas administrativas que orientan y rigen la forma de administración de una organización y el desarrollo de las funciones asignadas a los elementos que la integran. En términos generales, se aplica el principio de centralización normativa y descentralización operativa y las estrategias de coordinación interinstitucional e involucramiento y participación activa de los diferentes actores del SNS.

Modelo de Provisión

Conjunto de modalidades alternativas para la entrega de servicios de salud a la población, procurando cobertura universal. Con base en los principios de pluralidad y complementariedad, se plantea un esquema mixto de provisión, en el cual se articularán los prestadores de servicios de salud, de naturaleza pública y privada, bajo la rectoría del MSPAS.

Niveles de Atención

Organización escalonada por complejidad creciente de los recursos destinados a la atención en salud, con el fin de asegurar la calidad y continuidad de la atención, así como el uso óptimo de los recursos. Lo anterior implica una organización de los establecimientos en redes de servicios, por niveles de resolución, con servicios diferenciados y con mecanismos de referencia entre ellos.

Observatorio de Recursos Humanos en Salud

Estrategia orientada a recolectar, analizar y proveer información actualizada y fidedigna sobre los recursos humanos ocupados y disponibles en el sistema de salud, con todas sus variables demográficas, de formación profesional, condiciones de trabajo y distribución geográfica, que sirva de soporte para mejorar la calidad y oportunidad en la toma de decisiones sectoriales en las materias de planificación, gestión, formación y regulación de los recursos humanos en salud. Este esfuerzo conlleva el desarrollo de un proceso de estructuración e institucionalización de un Sistema de Información de Recursos Humanos en Salud, con cobertura completa a nivel del Sector Salud y de otras instancias relacionadas con el tema, sustentado con instrumentos y herramientas técnicas y de tecnología informática.

Perfil epidemiológico

Descripción de la frecuencia y distribución de los eventos de salud y sus determinantes en las poblaciones humanas, y la aplicación de esta descripción en prevención y control de los problemas de salud. Las definiciones y el estado de la salud de la población varían de acuerdo con los cambios socioeconómicos, ambientales y los avances del conocimiento, los cuales han sido utilizados para explicar la transformación de los perfiles epidemiológicos de los países.

Planificación

La Planificación de los recursos humanos comprende la programación de las necesidades y el establecimiento de los pasos necesarios para satisfacer esas necesidades. Debe estar estrechamente vinculada con los objetivos estratégicos y la misión de la institución o empresa. En el caso de las entidades de salud, la función de planificación de los recursos humanos consiste en la “previsión sistemática y sistémica de las condiciones políticas, capacidades institucionales y recursos para satisfacer las necesidades cuantitativas y cualitativas de la fuerza de trabajo, en un plazo dado, que requiere el adecuado desempeño de las Funciones Esenciales de Salud Pública (FESP). En esencia se trata de la formulación del Plan de Desarrollo de la Fuerza de Trabajo en Salud Pública.”³

Política

Son lineamientos establecidos por una autoridad que deben orientar las actividades de una institución.

Recertificación

Mediante un procedimiento complementario a la certificación se evalúan las actividades académicas y profesionales que el individuo ha realizado en un período determinado, cuya ejecutoria garantiza el mantenimiento de la capacidad y competencias para el ejercicio adecuado de su profesión y una atención de calidad a los usuarios.

Reforma de Salud

Proceso orientado a introducir cambios sustantivos en las diferentes instancias y funciones del sector salud, con el propósito de aumentar la equidad en sus prestaciones, la eficiencia en su gestión y la efectividad de sus actuaciones y con ello lograr la satisfacción de las necesidades de salud de la población.

Regulación

Es un término y función propios de la gestión pública, que consiste esencialmente en dictar normas y vigilar su cumplimiento, con la finalidad de garantizar integridad, oportunidad y calidad en la provisión de servicios a la población usuaria.

En la actualidad, dentro de los procesos de reforma sectorial en salud se requiere que se formen profesionales competentes para proveer una atención integral, tomar decisiones con responsabilidad, asumir funciones de divulgadores, líderes

³ La Salud Pública en las Américas – OPS-2002
(Capítulo 15, Desarrollo de la Fuerza de Trabajo en la Salud Pública)

comunitarios, promotores de salud, orientadores de los usuarios y gestores de recursos.

Sistema de Información

Conjunto de elementos técnico – administrativos interrelacionados que interactúan bajo cierta normativa y procedimientos para la captura y procesamiento de datos, con la finalidad de producir información actualizada y confiable sobre los recursos humanos ocupados y disponibles en el sector salud, con sus características demográficas, de formación profesional, experiencia de trabajo, destrezas y habilidades que poseen. El sistema debe aportar información de carácter continuo y permanente, cuya provisión sea de obligatorio cumplimiento para todos los actores del Sector y para las entidades relacionadas con el mismo.

Sistema Nacional de Salud

Para el caso de El Salvador, en el marco de una reforma sectorial, el SNS se concibe como el conjunto de actores sujetos al derecho público y al derecho privado, que suministran en forma directa o indirecta, bienes y servicios de atención curativa, de recuperación y rehabilitación, así como de promoción y prevención de salud. La salud se concibe dentro del enfoque de calidad de vida, la protección social y la salud familiar, en el contexto de un medio ambiente sustentable.

El SNS se plantea los objetivos de: (a) Ampliar la cobertura de los servicios de salud; (b) Mejorar la calidad de la Atención y; (c) Garantizar la equidad de la atención y el acceso a los servicios de salud.