



**Ministerio de Salud El Salvador
Vice Ministerio de Políticas de salud
Dirección de Desarrollo de RRHH**



**CUARTO FORO NACIONAL DE TALENTO HUMANO EN SALUD (CIRH)
TALENTO HUMANO GARANTÍA PARA EL ACCESO UNIVERSAL A LA SALUD Y LA COBERTURA
UNIVERSAL DE SALUD
San Salvador, 9 de noviembre 2018.**

Módulos de información integral de RRHH: diseño, avances y desafíos

**María Angela Elías Marroquín
Directora de Desarrollo de RH**

Módulos de información integral de RRHH

- 1. Diseño**
- 2. Avances**
- 3. Resultados**
- 4. Desafíos**

Introducción

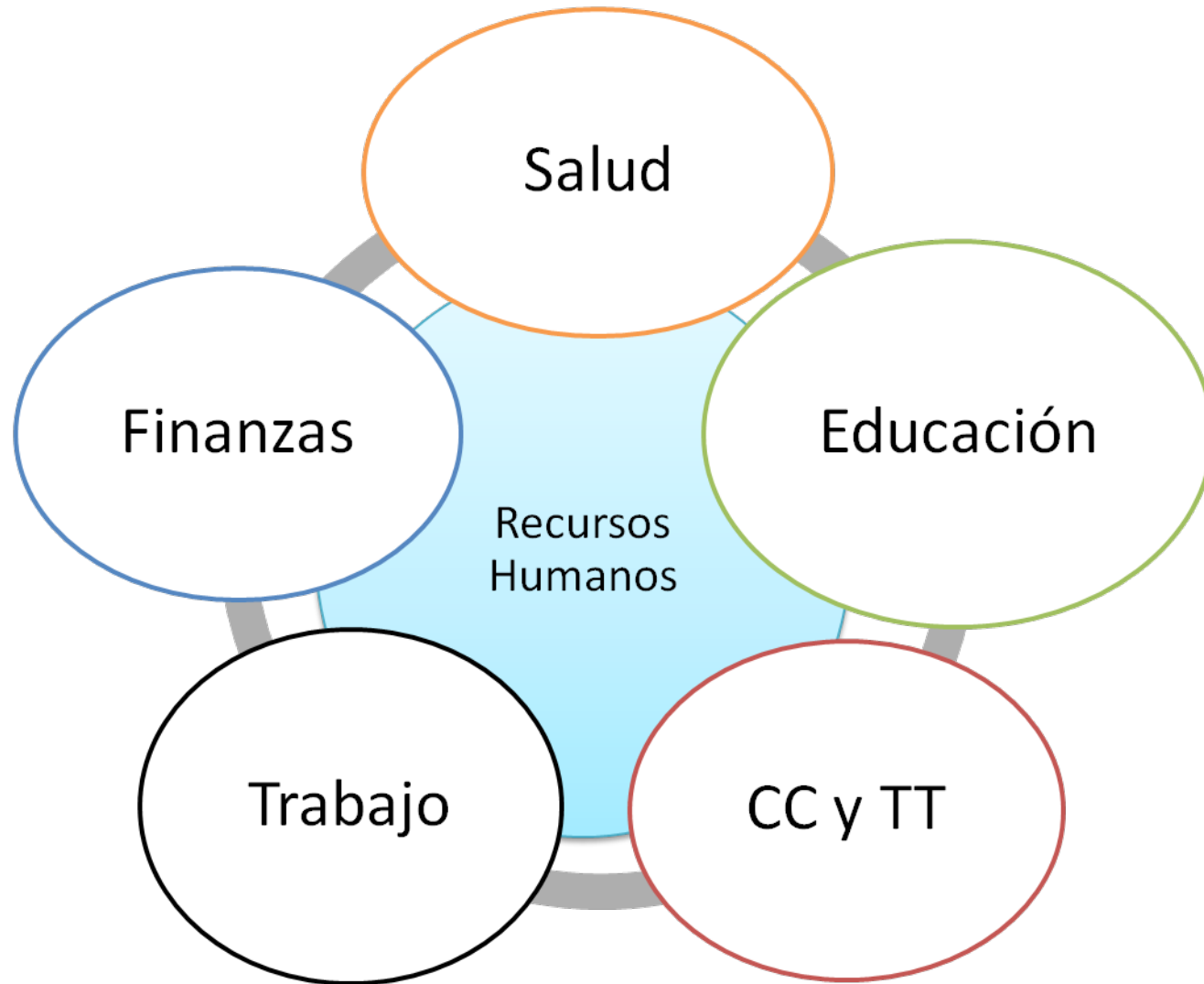
- Desde el inicio de la gestión de Gobierno en 2009, en el marco del proceso de reforma de salud, se definieron ocho ejes prioritarios, dos de ellos se han desarrollado y profundizado en las dos gestiones(2009-2014 y 2014-2019), y son el **Sistema de Único de Información en Salud y el Desarrollo del Talento Humano**, en ese sentido el sistema los avances del sistema de información que ahora presentamos es el resultado de un trabajo **coordinado entre la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos y la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación.**

Datos para el diseño y monitoreo de políticas del talento humano para orientar las decisiones

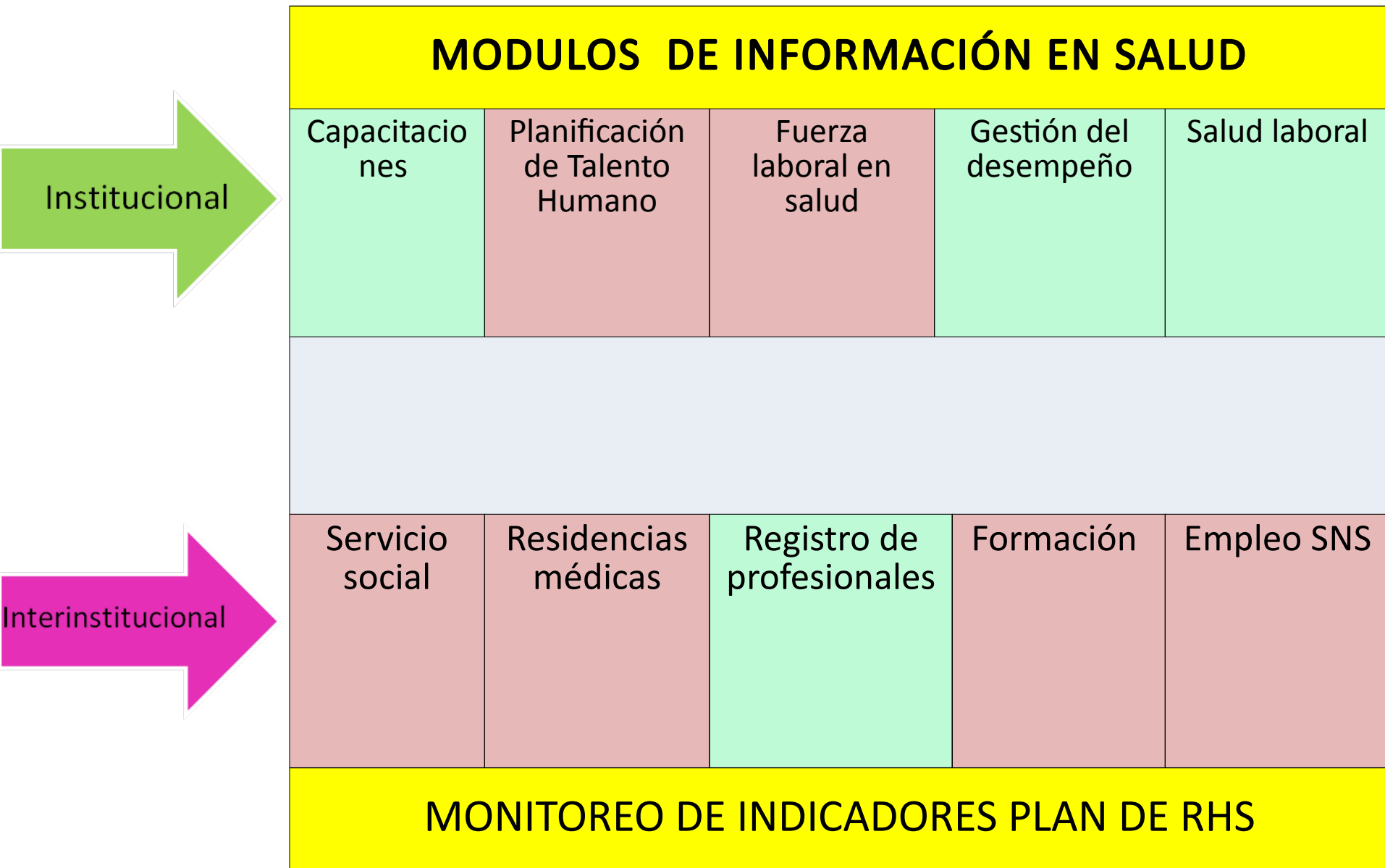
POSICIONAMIENTO DEL TALENTO HUMANO:
Elemento decisivo para el logro de los objetivos de salud y cumplir con derecho en salud de la población

1. Conocer cuantos son
2. Como se distribuyen territorialmente
3. Sus niveles educativos
4. Condiciones de trabajo
5. Cual son los indicadores de producción en salud
6. Movilidad interna e internacional
7. Número de personas que salen al mercado laboral, por disciplinas

NATURALEZA INTERSECTORIAL DEL CAMPO DE RRHH



MODELO DE INFORMACIÓN INTEGRAL



Resultados de los módulos de información articulados al SUIIS

Panorama:

Recopilación

Fuentes primarias: Las instituciones del SNS, el Consejo Superior de Salud Pública, las Universidades y el Ministerio de Educación

Secundarias: El Sistema de Información del Ministerio de Hacienda, al que se vinculan todas las instituciones del estado.

Módulos específicos diseñados el MINSAL:
Servicio Social
<http://siss.salud.gob.sv/admin/login>;
Planificación de RH en Hospitales:
<http://sprh.salud.gob.sv/>, módulo de fuerza laboral en salud:
<http://cg.salud.gob.sv/admin/login>

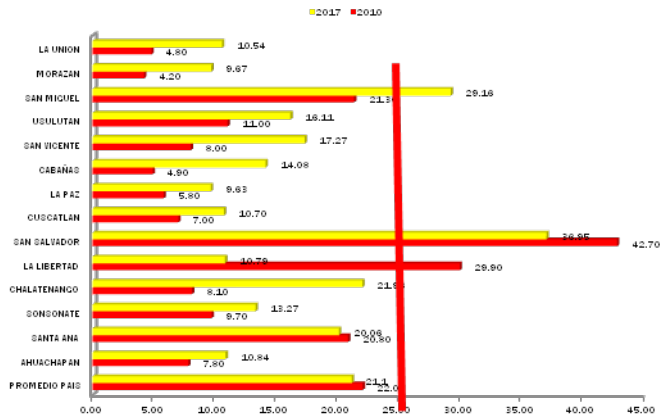
Análisis

A partir del procesamiento de la información, ya sea informatizada o en hojas electrónicas, se obtienen datos organizados por indicadores establecidos en cada uno de los módulos.

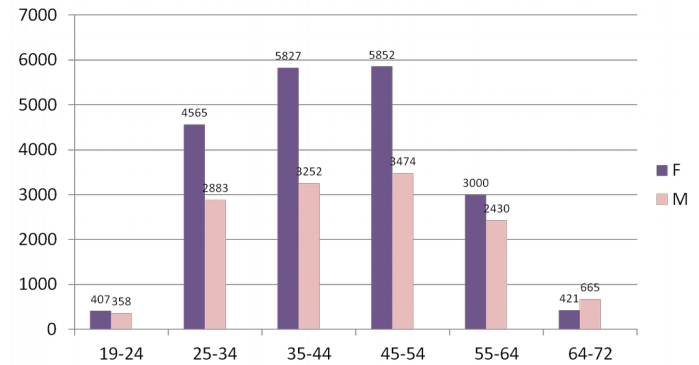
Utilización

Elaboración de informes técnicos, boletines, informe de labores anual, observatorio de RH (Indicadores de dotación, distribución, índice de accidentalidad. Gestión financiera en presupuestos de RH, gestión de proyectos, Informes internacionales ej, OMS, ODS.

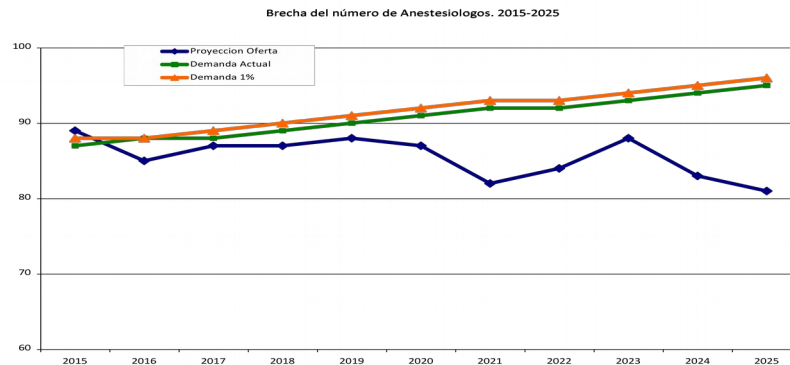
Densidad de RRHHx10,000 hab. El Salvador, 2010-2015 (meta: 25 Médicos, Enfermeras y Materno Infantil)



Distribución de talento humano MINSAL, 2018, por edad.



Proyección anestesiología



-10 médicos

MODULO DE PLANIFICACIÓN DE RHS EN LOS HOSPITALES, MINSAL, QUE PERMITE MEDIR BRECHAS ANUALES

<http://sprh.salud.gov.sv/>



Reporte de Necesidad versus Disponibilidad de Médicos Consolidado

Categoría de Hospital: Todas
Disciplina: Medicina General
Tipo de Contratación: Todas
Fecha y Hora de Impresión: 13/06/2017 23:38:21



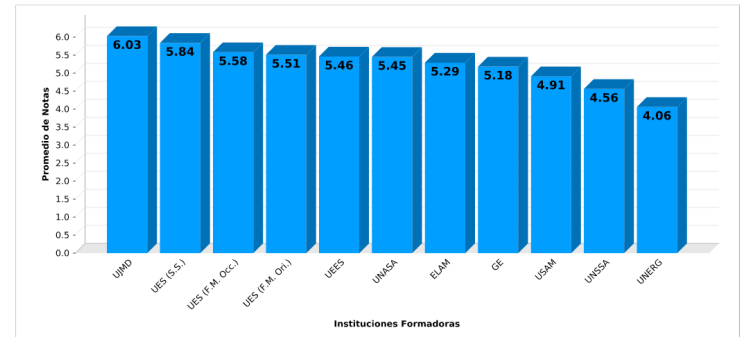
Hospital	Necesidad Personal	Disponibilidad Personal	Brecha	Índice
HOSPITAL ROSALES SAN SALVADOR	0.00	0.00	0.00	0.00
HOSPITAL BENJAMIN BLOOM SAN SALVADOR	0.33	0.00	-0.33	0.00
HOSPITAL NACIONAL DE LA MUJER	0.00	0.00	0.00	0.00
HOSPITAL FRANCISCO MENENDEZ AMUACHAPAN	25.92	28.13	2.21	1.09
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS SANTA ANA	0.00	2.75	2.75	0.00
HOSPITAL NACIONAL METAPAN	0.00	0.00	0.00	0.00
HOSPITAL NACIONAL CHALCHUPA	13.70	13.25	-0.45	0.97
HOSP.DR.JORGE MAZZINI VILACORTA SONSON	1.08	8.88	7.80	8.22
HOSPITAL DR. LUIS E.VAZQUEZ CHALATENANGO	3.81	0.50	-3.31	0.13
HOSPITAL NACIONAL DE NUEVA CONCEPCION	0.82	1.00	0.18	1.22
HOSPITAL SAN RAFAEL SANTA TECLA	0.00	0.00	0.00	0.00
HOSPITAL NAC.NUESTRA SEÑORA DE FATIMA	11.21	13.69	2.48	1.22
HOSPITAL SANTA TERESA ZACATECOLUCA	4.93	23.75	18.82	4.82
HOSPITAL NACIONAL SENSUNTEPEQUE	4.27	9.00	4.73	2.11
HOSPITAL DR.JOSE L.SACA (LOBASCO)	10.98	7.75	-3.23	0.71
HOSPITAL SANTA GERTRUJIS SAN VICENTE	13.49	6.75	-6.74	0.50
HOSPITAL SAN PEDRO USulutlan	0.18	1.00	0.82	5.56
HOSPITAL SANTIAGO DE MARIA	4.36	12.75	8.39	2.92
HOSPITAL JIQUILISCO	1.81	1.00	-0.81	0.55
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS SAN MIGUEL	0.00	0.00	0.00	0.00
HOSPITAL MONSEÑOR OSCAR ARNALDO ROM.C.B.	10.28	5.63	-4.65	0.55
HOSPITAL NUEVA GUADALUPE	9.62	9.71	0.09	1.01
HOSPITAL NACIONAL SAN FRANCISCO GOTERA	2.86	12.25	9.39	4.28
HOSPITAL NACIONAL LA UNION	3.30	11.38	8.08	3.45
HOSPITAL NACIONAL SANTA ROSA DE LIMA	6.76	5.98	-0.78	0.88
HOSPITAL DR.JOSE A.SALDAÑA (NEUMOLOGICO)	0.12	0.50	0.38	4.17
HOSP.DR.JOSE MOLINA MARTINEZ (PSIQUIAT.)	0.00	0.00	0.00	0.00
HOSPITAL BIFARANGELICA VIVALDE DE NABARRRO	2.94	9.00	6.06	3.06
HOSPITAL DR.JUAN JOSE FERNANDEZ ZACAMIL	0.04	1.31	1.27	32.75
HOSPITAL NACIONAL SUCHITOTO	3.99	5.25	1.26	1.32
Total General	136.80	191.21	54.41	1.40



MINISTERIO DE SALUD
VICEMINISTERIO DE POLITICAS DE SALUD
DIRECCION DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS



PROMEDIO DE NOTAS DE PRUEBA DE CONOCIMIENTO
Inscripción para periodos que inician en enero 2018
Doctorado en Medicina



1

Observatorio de RH

Observatorio de Recursos Humanos en Salud de El Salvador

REPUBLICA DE EL SALVADOR, CENTROAMERICA

Inicio Observatorio Comisión Nacional de RRHH Áreas de Trabajo Recursos de Información Espacio Virtual Contáctenos

Mapa de densidad de recursos humanos en salud por cada 10 mil habitantes en los países de Centroamérica y República Dominicana.

<http://rrhh.salud.gov.sv/>

Aula Virtual/Vídeo Conferencias



Red de Observatorios de Recursos Humanos en Salud

Galaxia de Fotos

Proceso de Servicio Social Periodo Julio 2017

Consulte nuestra Web

MINISTERIO DE SALUD
www.salud.gov.sv

Análisis FODA: Fortalezas, Debilidades, Oportunidades, Amenazas

<p>Fortalezas</p> <ol style="list-style-type: none">1. El talento humano y el sistema único de información son ejes de la reforma de salud y de la actual política de salud2. Personal formado con una visión integral del talento humanos3. Trabajo coordinado entre las dos direcciones: talento humanos y sistemas de información.	<p>Debilidades</p> <ol style="list-style-type: none">1. Falta de presupuesto2. Escases de personal especializado3. Falta de fondos para asumir necesidades de gasto corriente (servicios de telecomunicaciones, equipamiento informático, mantenimiento, recurso humano)4. Fuga de talento especializado por inequidad contractual / salarial5. Situación financiera institucional obliga a priorizar las necesidades en la atención sanitaria con los fondos de inversión o donación disponibles.
<p>Oportunidades</p> <ol style="list-style-type: none">1. El Plan de RH para el acceso universal a la salud, recién aprobado2. El trabajo regional con SECOMISCA3. El apoyo del asesor subregional de RH4. El reconocimiento internacional de los logros de la reforma de salud5. La implementación actual del modelo de gestión del talento humano desde el Gobierno Central, ya informatizado módulos de gestión de puestos de trabajo y de selección y dotación.	<p>Amenazas</p> <ol style="list-style-type: none">1. Inestabilidad transitoria en proceso electoral y traspaso en el poder ejecutivo

Conclusiones

1. La gobernanza y rectoría en talento humano generados y fortalecidos en estos dos quinquenios (2009-2018), ha permitido establecer mecanismos e instrumentos para la recolección, procesamiento, análisis y uso de la información tanto a nivel nacional como territorial
2. Que talento humanos y el sistema único de información en salud como ejes de la reforma de salud, coloca ambos temas en niveles estratégicos
3. El observatorio regional de RH, que se alimenta de diversas fuentes ha permitido el monitoreo de las meta de RH, evidencias las brechas y la toma oportuna de decisiones.
4. Los recursos dedicados al SUIIS son aun limitados para lograr sus objetivos.

Proyecciones

- 1. Fortalecer los módulos ya diseñados según la evaluación de los resultados**
- 2. Finalizar el diseño de los módulo pendientes en corto plazo**
- 3. Iniciar la articulación de la información del SNS a los módulos seleccionados**
- 4. Divulgar la información a través de medios digitales y escritos**
- 5. Gestión de presupuesto y equipos para el área de información y comunicación**

GRACIAS

www.salud.gob.sv

<http://rrhh.salud.gob.sv/>