

ANEXO 1

“PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS 2014-2015”



San Salvador, agosto de 2014.



Ministerio de Salud
Viceministerio de Políticas de Salud
Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos
Dirección de Regulación y Legislación en Salud

“PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS 2014-2015”

San Salvador, agosto de 2014

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

FICHA CATALOGRÁFICA.

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 la venta u otro fin de carácter comercial.

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

La documentación oficial del Ministerio de Salud, se puede consultar: <http://asp.salud.gob.sv/regulacion/default.asp>

Edición y Distribución.

Ministerio de Salud

Viceministerio de Políticas de Salud

Calle Arce No. 827, San Salvador. Teléfono: 2591 7000

Página oficial: <http://www.salud.gob.sv>

Diseño de proyecto gráfico:

Diagramación:

Impreso en El Salvador por:

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

“PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS 2014-2015”

1ª. Edición, San Salvador, El Salvador. C.A.

□. Normas, Manuales, Lineamientos técnicos.



HOY SE EMITIÓ LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL, NÚMERO 192

QUE DICE:

“Ministerio de Salud, San Salvador, a los 26 días del mes de 08 del año dos mil catorce. CONSIDERANDO: Que de conformidad a lo prescrito en la Política Nacional de Salud 2009-2014, la Estrategia dos refiere que el MINSAL, aumentará la capacidad para elaborar y poner en práctica Planes; Que es necesario emitir el Plan de implementación de la Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos en el marco del proceso de Reforma en Salud, que contempla acciones intersectoriales e interinstitucionales para el desarrollo de los Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud; y que debe existir una planificación de intervenciones, sistematizada de forma clara y precisa que determine las metas y los resultados esperados. POR TANTO: en uso de sus facultades legales, RESUELVE emitir el siguiente: **PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD**; en consecuencia a partir de la presente fecha es de obligatorio cumplimiento por parte de todos los actores involucrados. HÁGASE SABER. La Titular del Ramo de Salud. (f) E. V. Menjívar”.

Lo que transcribo para el conocimiento y efectos consiguientes.



Elvia Violeta Menjivar
Ministra de Salud



PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

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 RRHH en salud.	a) Conformar equipo de planificación estratégica de RHS del SNS con participación intersectorial.	Equipo intersectorial de Planificación Estratégica conformado.	Acta de conformación de equipo.	Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos.	2014
	b) Elaborar la agenda estratégica de trabajo que permita fortalecer la función de la Comisión Nacional de Recursos Humanos.	Número de temas estratégicos que conforman la agenda de RHS de la Comisión Plan estratégico de RHS elaborado	Actas de reuniones. Documento de Agenda	Sub comisión de planificación de Recursos Humanos	2014-2015
	c) Elaborar la planificación estratégica de RHS.	Numero de RHS en salud existentes /	Documento de Planificación Estratégica		
	d) Realizar análisis de la fuerza de trabajo en salud y definir las necesidades de RHS de las diferentes Instituciones del SNS (dotación).	Número de Recursos Humanos en salud necesarios identificados en cada una de las Instituciones del SNS.	Documento de diagnóstico de las brechas de necesidades en cada Institucion del SNS	con participación del SNS y de las Instituciones Educativas.	
	e) Determinar brechas de RHS en cada institución del SNS por nivel de complejidad.				

LINEA DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
	f) Planificar la fuerza laboral en salud necesaria y priorizada en cada una de las Instituciones del SNS de forma gradual. g) Formular el Plan Maestro de Desarrollo de RHS (corto y mediano plazo) articulado al modelo de gestión y de atención en salud (RIISS).	Plan Maestro de Desarrollo de RHS formulado.	Documento del Plan Maestro	Unidad de Gestión del Trabajo y Sub Comisión.	2014-2015
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.	a) Elaborar el plan de presupuesto de RHS por quinquenio según el análisis de dotación. 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.	Plan de presupuesto de RHS quinquenal elaborado. % anual de incremento presupuestario en el rubro RHS aprobado.	Documento de Plan de presupuesto Oficios de gestiones. Monto de incremento presupuestario en RHS aprobado.	Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos. Unidad de Administración de Recursos Humanos del MINSAL y Unidades de Recursos Humanos del SNS. Autoridades de las Instituciones del SNS.	2014-2016
1.1.3. Elaborar Plan Maestro de la Distribución y Dotación de la Fuerza Laboral (corto y mediano plazo), articulado al desarrollo de la RIISS, que incluye las especialidades acorde a los retos del modelo de atención vigente.	a) Análisis de la distribución territorial de los RHS, según composición de los equipos multidisciplinares. b) Establecer procesos de optimización de RHS, en cada institución del SNS.	Diagnóstico y análisis de la distribución de RHS elaborado. Plan Maestro de Distribución de RHS elaborado.	Documento del diagnóstico- Documento de Plan Maestro de Distribución de RHS.	Comisión Nacional de Recursos Humanos. Directores de establecimientos de salud.	2014-2015

				Jefaturas de RHS del SNS.	
--	--	--	--	---------------------------	--

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.	<p>a) Realizar talleres de análisis de temas de planificación de RHS, con actores claves del campo de los recursos humanos.</p> <p>b) Elaborar un plan de abogacía que aporte a la sostenibilidad en el tiempo de la planificación de RHS.</p> <p>c) Establecer un plan de trabajo conjunto que permita el abordaje intersectorial del tema de RHS.</p>	<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"> a) Estructuración del Sistema Nacional de Especialidades en Salud. b) Diseño del plan para la implementación del Sistema Nacional de Especialidades en Salud. c) Ejecución y monitoreo del avance y cumplimiento del plan. 	<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"> a) Conformar y oficializar la Comisión Nacional de Especialidades en Salud (CONASES). b) Elaborar el plan de trabajo de la Comisión c) Ejecución del plan de trabajo. d) Monitoreo semestral del grado de avance en el cumplimiento del plan. 	<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"> a) Realizar análisis de la distribución y de la formación de especialistas en el SNS. b) Realizar análisis de la formación de especialidades médicas y odontológicas, a nivel nacional. c) Elaborar Plan Estratégico del Sistema de Especialidades en Salud. 	<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

LINEAS 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"> a) Definición del Plan Maestro de Monitoreo de Especialidades en Salud, necesario para el funcionamiento de las Instituciones del SNS. b) Ejecutar y monitorear el plan Maestro de forma semestral. 	<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"> a) Realizar el diagnóstico de necesidades de instrumentos técnicos jurídicos a elaborar en relación a especialidades en salud. b) Elaborar y/o actualizar de documentos técnicos jurídicos relacionados. c) Establecer procesos de gestión de la formación y del trabajo de las especialidades en salud. d) Impulsar los procesos de certificación y recertificación de especialistas. 	<p>Diagnóstico de necesidades de ITJ 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. 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 de la SNS.

LINEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
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.	<ul style="list-style-type: none"> a) Oficializar la Comisión Especializada de Salud y Educación. b) Impulsar un plan concertado de desarrollo de la formación de los profesionales y técnicos en salud del país. c) Establecer el modelo de integración Docente Asistencial, que garantice el logro del perfil educativo. 	<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 Misterio de Educación</p>	2014
2.2.2. Definir conjuntamente sector salud y educación, los perfiles profesionales para la formación de RHS en salud que requiere el SNS.	<ul style="list-style-type: none"> a) Realizar un análisis situacional de la formación de los RHS en salud. b) Identificación de áreas prioritarias de la formación. c) Concertar el perfil profesional de las carreras priorizadas. 	<p>Numero 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>	2014

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.	<p>Establecer las áreas prioritarias de formación de RHS en cada Institución del SNS.</p> <p>Diseñar un plan de trabajo entre instituciones formadoras y del SNS que dé respuesta a las necesidades de nuevos perfiles de RHS.</p> <p>Ejecutar un plan de trabajo consensuado y su respectivo monitoreo.</p>	<p>Número de áreas prioritarias establecidas.</p> <p>Plan trabajo diseñado.</p> <p>Número de monitoreo realizados.</p>	<p>Informe de las áreas de formación priorizadas en cada institución del SNS..</p> <p>Documento de Sistematización elaborado.</p> <p>Informes de monitoreo.</p>	<p>Instituciones del Sistema Nacional de Salud (SNS). Universidades.</p>	2014 - 2015
2.2.4 Impulsar la oferta formativa necesaria y sus competencias para responder a las necesidades de funcionamiento del SNS.	<p>Realizar el diagnostico de pertinencia de la oferta de formación de RHS para responder a las necesidades del SNS.</p> <p>Diseñar un plan de oferta formativa que responda a las necesidades de funcionamiento del SNS.</p> <p>Validar el plan de oferta formativa con las Instituciones del SNS.</p> <p>Implementar el plan de la oferta formativa y diseñar/ readecuar los puestos de trabajo necesarios .</p>	<p>Diagnostico del análisis de pertinencia de las carreras de la salud</p> <p>Número de programas formativos.</p> <p>Número de reuniones de validación de la oferta formativa.</p> <p>Número nuevas carreras que se ofrecen por las Instituciones Formadoras</p>	<p>Documento de Diagnostico.</p> <p>Documento con programas formativos.</p> <p>Listas de asistencia, programas y acuerdos.</p> <p>Documentos de trabajo.</p>	<p>Instituciones Formadoras. Instituciones del Sistema Nacional de Salud (SNS). Ministerio de Educación (MINED).</p>	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"> a) Conformar Comisión técnica interinstitucional para el diseño de la propuesta de carrera sanitaria. b) Unificar el marco conceptual que sustente la propuesta de carrera sanitaria. c) Formular el plan de trabajo a desarrollar. d) Elaborar la ruta crítica que permita definir estrategias Y facilite el diseño y negociación de la propuesta. 	<p>Comisión Técnica Interinstitucional conformada.</p> <p>Documentos elaborados por la comisión.</p>	<p>Actas de conformación de comisión.</p> <p>Documentos: l 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"> a) Gestionar asesoría técnica financiera. b) Definir las condiciones laborales determinantes en la carrera sanitaria. c) Definir componentes a considerar en la formulación de la propuesta. d) Revisar el marco legal vigente, relacionado a los componentes que integran la propuesta de carrera sanitaria. 	<p>Numero de asesorías técnicas 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

LINEAS 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"> a) Elaborar documento preliminar de carrera sanitaria. b) Validar con expertos y actores claves, la propuesta de carrera sanitaria y realizar análisis de factibilidad. c) Elaborar informe de factibilidad técnica financiera de la propuesta de carrera sanitaria. 	<ul style="list-style-type: none"> Propuesta de carrera sanitaria elaborada. Número de reuniones de validación ejecutas/ reuniones programadas. Informe de factibilidad técnica-financiera de la propuesta de la Carrera Sanitaria elaborado. 	<ul style="list-style-type: none"> Documento de Propuesta Lista de asistencia Informe de factibilidad técnica-financiera. 	Comisión Intersectorial de Carrera Sanitaria	2014-2015
3.1. 4. Implementar la Carrera Sanitaria.	<ul style="list-style-type: none"> a) Formular el plan de la carrera sanitaria. b) Elaborar y presentar la propuesta financiera de la carrera sanitaria c) Implementar por fases la carrera sanitaria. d) Evaluar su implementación. 	<ul style="list-style-type: none"> Plan formulado Propuesta financiera presentada y aprobada Número de fases implementadas 	<ul style="list-style-type: none"> Plan de carrera sanitaria. Informes de ejecución del Presupuesto Informes del grado de avance del plan de implementación 	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de Desarrollo de RRHH Unidades Financieras Institucionales Comisión Intersectorial de Carrera Sanitaria 	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>	<ul style="list-style-type: none"> 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>Diagnóstico de necesidades de Instrumentos técnico jurídico en área de condiciones de trabajo elaborado.</p> <p>Número de instrumentos jurídicos identificados y actualizados.</p> <p>Documentos regulatorios de las condiciones de trabajo oficializados y socializados</p>	<p>Documento de diagnóstico.</p> <p>Documentos regulatorios en relación de las condiciones de trabajo.</p> <p>Resolución Ministerial y listas de asistencia de las capacitaciones.</p>	<p>Unidad de Gestión del Trabajo.</p> <p>Ministerio de Trabajo</p> <p>Instituciones del Sistema Nacional de Salud (SNS).</p>	<p>2014-2016</p>

LINEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
4.1.2 Promover la salud de la fuerza laboral de salud.	<ul style="list-style-type: none"> 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. 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>Número de estrategias que se ejecutan en apoyo al funcionamiento de los comités.</p> <p>Número de puestos identificados con exposición a mayor riesgo en sus lugares de trabajo.</p> <p>Planes de gestión de calidad en SSO de los comités elaborado.</p> <p>Un plan de promoción del estilos de vida saludable desarrollado.</p>	<p>Documento de estrategias.</p> <p>Documento diagnóstico de riesgos laborales por puesto de trabajo.</p> <p>Documentos de planes de gestión de calidad en SSO impreso o digital.</p> <p>Documentos de plan de promoción.</p>	<p>Unidad de Gestión del Trabajo.</p> <p>Integrantes del Sistema Nacional de Salud (SNS).</p> <p>Ministerio de Trabajo.</p>	2014 -2015

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"> a) Formular el plan de monitoreo de las condiciones de trabajo. b) Elaborar indicadores de gestión y prevención de riesgos. c) Implementar el plan de monitoreo de las condiciones de trabajo. d) Desarrollar estudios de perfil de riesgos, seguridad e higiene ante situaciones específicas a nivel Institucional. 	<p>Plan de monitoreo de las condiciones de trabajo elaborado.</p> <p>Número de informes de monitoreo elaborados.</p> <p>Numero de estudios de perfil de riesgos desarrollados.</p>	<p>Documento de plan de monitoreo.</p> <p>Documentos de informes.</p> <p>Documentos de investigaciones ejecutadas.</p>	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"> a) Promover las condiciones para la gestión de conflictos y promoción de cultura de paz en el marco de las relaciones laborales. b) Realizar estudios de clima organizacional y los respectivos planes de mejora en las diferentes Instituciones. c) Elaborar e implementar plan de monitoreo de las relaciones laborales y del clima organizacional. d) Definir espacios de participación de los trabajadores organizados (mesas laborales). 	<p>Número de jornadas para manejo de las relaciones laborales ejecutadas.</p> <p>Numero de estudios de clima organizacional realizados</p> <p>Número de informes de monitoreo</p> <p>Número de mesas laborales con participación de los trabajadores organizados conformadas.</p>	<p>Agendas desarrolladas.</p> <p>Listas de asistencia</p> <p>Documentos de informes de estudios de clima.</p> <p>Documentos de informes de monitoreo</p> <p>Informes de reuniones.</p>	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"> a) Diseñar un plan de educación permanente para la calificación de los RHS prioritarios. b) Gestionar recursos para implementar el plan de educación permanente en cada institución. c) Monitorear y evaluar el plan de educación permanente en cada institución. d) Sistematizar experiencias exitosas de educación permanente. 	<p>Número de instituciones con plan de educación permanente elaborado.</p> <p>Número de informes de seguimiento al plan de educación permanente.</p> <p>Documento de sistematización de experiencias elaborado.</p>	<p>Documento de plan de educación permanente elaborado.</p> <p>Informes de seguimiento.</p> <p>Documento de sistematización.</p>	<p>Unidad de Formación y Capacitación de Recursos Humanos.</p> <p>Escuela de Gobierno e Instituciones del SNS.</p>	2014 -2015

LINEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
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"> a) Diseñar plan gerencial de desarrollo de la Escuela de Gobierno del INS que permita incrementar su respuesta. b) Gestionar recursos financieros para la sostenibilidad de la Escuela de Gobierno. 	Recursos asignados a la Escuela de Gobierno para su adecuado funcionamiento.	Documentos de presupuestos y proyectos especiales.	Coordinador de la Escuela de Gobierno.	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"> a) Diseño de un plan de certificación y recertificación de los profesionales en salud del país. b) Ejecución del plan de certificación y recertificación de profesionales de salud. c) Actualizar los puestos de trabajo de RHS que permita que los procesos de certificación sean vinculantes. 	<p>Plan de certificación y recertificación elaborado.</p> <p>Puestos de trabajo de recursos humanos en salud revisados y adecuados sus requisitos y evaluación de su desempeño a la certificación de sus competencias</p>	Documento plan de certificación y recertificación.	<p>Concejo Superior de Salud Pública.</p> <p>Instituciones del Sistema Nacional de Salud (SNS).</p>	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"> a) Evaluar y analizar la información vigente en materia de RHS. b) Identificar e incorporar información relevante que complemente las estrategias de la Política Nacional de Salud. c) Desarrollar estudios específicos. 	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"> a) Identificar y priorizar líneas de investigación en materia de RHS. b) Desarrollar las líneas de investigación. c) Gestión de financiamiento para desarrollo de investigaciones. 	Número de investigaciones en área de RHS realizadas	Documentos de investigaciones impresas o digitales	Equipos de Investigación de las Instituciones de la Comisión Nacional 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"> a) Divulgar los resultados de las investigaciones. b) Producir y divulgar la información en el Observatorio de Recursos Humanos . 	<p>Jornadas de divulgación realizadas.</p> <p>Información en el Observatorio de Recursos Humanos actualizada.</p> <p>Número de publicaciones sobre RHS en web.</p>	<p>Agendas desarrolladas.</p> <p>Listas de asistencia.</p> <p>Observatorio de Recursos Humanos en salud .</p>	Equipo del Observatorio de Recursos Humanos.	2014-2015