



Universidad Mayor de San Simón
Escuela Universitaria de Posgrado
Facultad de Medicina
Escuela de Graduados y Educación Continua
CENTRO PARA EL DESARROLLO DE LA
GERENCIA SOCIAL - CEDEGES



**"PLAN ESTRATEGICO DE DESARROLLO DE
RECURSOS HUMANOS PARA EL SERVICIO
DEPARTAMENTAL DE SALUD ORURO"**

**Trabajo presentado para Optar al Certificado de
Diplomado "Gerencia en Salud Pública Básica"**

ELABORADO POR: Lic. Roberto Carlos Medina Vega

TUTOR: Dr. Oscar Ponce de Leon Santacruz

Oruro - Bolivia

2008



Universidad Mayor de San Simón
Escuela Universitaria de Posgrado
Facultad de Medicina
Escuela de Graduados y Educación Continua
**CENTRO PARA EL DESARROLLO DE LA
GERENCIA SOCIAL - CEDEGES**



“PLAN ESTRATEGICO DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS PARA EL SERVICIO DEPARTAMENTAL DE SALUD ORURO”

**Trabajo presentado para Optar al Certificado de
Diplomado “Gerencia en Salud Pública Básica”**

ELABORADO POR: Lic. Roberto Carlos Medina Vega

TUTOR: Dr. Oscar Ponce de Leon Santacruz

Oruro – Bolivia

2008

ÍNDICE

	Pág.
1. ANTECEDENTES DEL SEDES ORURO	2
2. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS RRHH EN SALUD DEL DEPARTAMENTO DE ORURO.	5
3. ANÁLISIS FODA.....	8
3.1. Factores Internos.....	8
3.2. Factores Externos.....	9
3.2.1. Matriz MEFE.....	11
3.2.2. ANÁLISIS INTERPRETATIVO.....	12
3.2.3. Matriz MEFI	13
3.2.4. ANÁLISIS INTERPRETATIVO.....	14
4. ESTRUCTURA DEL SEDES ORURO.....	15
5. VISIÓN	16
6. MISIÓN.....	17
7. POLÍTICAS DE SALUD LOCALES	18
7.1. POLÍTICAS DEL PDS.....	18
7.2. Sistema único comunitario e intercultural de salud.....	18
7.3. Rectoría	18
7.1.3. Movilización Social	19
7.1.4. Promoción de la Salud.....	19
7.1.5. Solidaridad.....	20

8. ESTRATEGIAS GLOBALES	21
8.1. Modelo de atención	21
8.2. Gestión	22
8.3. Educación.....	22
8.4. Rectoría	23
9. ENFOQUE DEL MARCO LÓGICO.....	24
9.1. IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS ACTUALES.....	25
9.1.1. Problema Nro. 1.-	25
9.1.2. Problema Nro. 2.-	27
9.1.3. Problema Nro. 3.-	28
9.1.4. Problema Nro. 4.-	30
9.2. ÁRBOL DE PROBLEMAS	32
9.2.1. ANÁLISIS DE OBJETIVOS.	33
9.3. ÁRBOL DE OBJETIVOS	34
10. EL PLAN.....	35
10.1. PROPÓSITO	36
10.1.1. Programa 1	36
10.1.2. Programa 2	38
10.1.3. Programa 3	40
10.1.4. Programa 4	42
11. PLANES DE ACCIÓN.....	44
11.1. Planificar.	44

11.2 Organizar.....	45
11.3. Integrar.....	45
11.4. Dirigir.....	45
11.5 Controlar.....	46
12. PRESUPUESTO.....	47
13. CRONOGRAMA.....	48
14. ANEXOS.....	49
14.1. RECURSOS HUMANOS EXISTENTES.....	49
15. BIBLIOGRAFÍA.....	54

PLAN ESTRATEGICO DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS PARA EL SERVICIO DEPARTAMENTAL DE SALUD ORURO



1. ANTECEDENTES DEL SEDES ORURO.

El Estado Boliviano a partir de la Revolución de 1952, ha estado inmersa en las diferentes Reformas Estructurales y Sectoriales que han tendido a llevar adelante la modernización del estado, Pero como se da en todo sistema de gobierno el agotamiento del Nacionalismo, nos condujo inevitablemente a buscar y adoptar nuevas políticas de ajuste estructural. En el sector salud se tienen importantes contribuciones a partir de la década del 60, por ejemplo el año 1977 se aplica el proyecto de medicina familiar, que sirvió como preámbulo para que en la década de los 80 se aplique e implemente la participación comunitaria a través de los Comités Populares de Salud: el Año 1989 el Ministerio de salud implementa programas de información y en 1991 se inicia la conceptualización de los SILOS como parte de experiencias de planes piloto que dieron un enfoque con perspectivas al sector.

Con la promulgación de la ley de Participación Popular en 1993 y La Descentralización Administrativa en 1996, se dio inicio al proceso descentralizador mediante todos los Municipios de nuestro país creados para tal efecto. Con estos antecedentes el Ministerio De Salud y Deportes dentro el Marco Institucional es considerada como una instancia reguladora y articuladora entre las Prefecturas de Departamento y los SEDES como ente rector de las actividades desarrolladas en el sector Salud ; Es así que el Servicio Departamental de Salud de Oruro con sigla **SEDES** que dentro el MARCO LEGAL desarrolla sus actividades en el marco del ordenamiento legal que rige el Sistema Nacional de Salud, la Ley 1178 de Administración de Control Gubernamental, la Ley 1654 de Descentralización Administrativa, Ley

1551 de Participación Popular y sus respectivos reglamentos, Ley Orgánica de Municipalidades y las normas de Organización del Poder Ejecutivo.

Esta normativa legal se establece a consecuencia de los cambios estructurales que se dieron en nuestro país a consecuencia de la Promulgación del D.S. 25060 de las Estructuras de las Prefecturas de los Departamentos de 1998, esto en el marco de la Ley 1654 de Descentralización Administrativa de 1996; en la cual el **SEDES ORURO** se encuentra dentro el Nivel Ejecutivo y Operativo de la Estructura General de la Prefectura, establecido por el D.S 25233 que tiene por objeto establecer el modelo de organización, atribuciones y funcionamiento de los SEDES dentro las previsiones del D.S. 25060, siendo un órgano desconcentrado de la prefectura, con estructura propia, independencia de gestión administrativa, competencia en el ámbito departamental y dependencia lineal del prefecto. El D.S. 25233 establece dentro de una de las atribuciones del Director Técnico del SEDES mas explícitamente el Inc. K del Art 9 es Contratar, Reenumerar, promocionar y retirar al personal del SEDES según normas establecidas por la Carrera Sanitaria y el Sistema de Administración de Personal del Sector Publico vigentes, que por razones de eficiencia y costo no se hubiera desconcentrado esta función. El art. 13 que concierne a la Unidad de Administración y Finanzas cuya responsabilidad es de administrar recursos humanos, físicos y financieros en la cual una de sus atribuciones es de procesar por delegación del Director Técnico del SEDES las acciones de personal del SEDES, de conformidad con las normas y procedimientos del Sistema de Administración de Personal. Este decreto también expresa en el Art. 25 Que las Remuneraciones del SEDES son cubiertas con recursos del Presupuesto General asignado al Ministerio de Salud y Deportes programado en las partidas presupuestarias de dicho Ministerio en el PGN. (Presupuesto General de la Nación). En cada gestión las que serán transferidas a las partidas presupuestarias de la Administración Departamental.

Como dijimos anteriormente en las ultimas décadas y en la lógica neoliberal en la que funcionaba nuestro estado, el desarrollo de RR.HH. en salud quedo librada a los requerimientos de programas y proyectos, totalmente segmentados, compartidos y altamente focalizados, es decir, con poca o ninguna articulación entre ellos y menos en una perspectiva integral/holística quitándole el sentido universal a la atención de salud y la responsabilidad al estado para su posterior privatización, por una parte y por otra, no se propuso una verdadera gestión de RR.HH. y por lógica no se trabajo sobre una verdadera carrera sanitaria, la misma que estuvo librada mas bien a la lógica de clientela, donde no se tomo en cuenta a la investigación como un instrumento para la obtención de información que sirviera para la toma de decisiones entre los aspectos mas importantes.

La política del Desarrollo de los Recursos Humanos en salud se centro fundamentalmente en capacitaciones y actualizaciones de los operadores, referidos a programas y proyectos de salud, lo que provoco el consiguiente abandono de los puestos de trabajo, aspecto importante; otro aspecto es que dichas capacitaciones no hicieron sino reforzar una perspectiva de atención centrada en la enfermedad y la muerte, lógica que fue funcional en los últimos gobiernos de turno.

Al ser deficiente la política de desarrollo de los Recursos Humanos, el Ministerio de Salud no pudo ejercer una verdadera rectoría en este campo de vital importancia dejando en manos de las Organizaciones no Gubernamentales, Agremiaciones y otras la rectoría de estos.

Estableciendo los antecedentes, el marco legal, la evolución del SEDES ORURO en el tiempo, el desarrollo del los Recursos Humanos y la rectoría del

Ministerio de Salud sobre estos, es que empezaremos a desarrollar la posible problemática y planteamiento de posibles soluciones para la elaboración del Plan Estratégico de Desarrollo de RR.HH en Salud.

2. SITUACION ACTUAL DE LOS RRHH EN SALUD DEL DEPARTAMENTO DE ORURO.

Los Procesos de cambio que se vienen dando en el país, requiere de sujetos y actores sociales que se dejen interpelar por la situación de exclusión, y de inequidad en la que vivieron las grandes mayorías de nuestro país, esta interpelación debe llevar a asumir un compromiso con el proceso que se menciona anteriormente con el propósito de revertir la situación. Es así que los Recursos Humanos en salud se constituyen en uno de los factores y elementos fundamentales, ya sea para generar el cambio o para mantener en “statu quo” la situación actual.

El establecer una Política de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud, tiene y debe constituirse en uno de los elementos que apalanque las política del sector con un claro alineamiento con la políticas nacionales y del Sector, en tanto que la salud atraviesa a todos y a cada uno de los sectores, sean estos productivos o no de ahí el énfasis de la política del Sector para trabajar en alianza con los otros sectores que hacen a la vida económica, política, social y cultural, ya que el preservar y generar una buena salud no es solo responsabilidad del sector salud, si no, de todos generando una cultura de responsabilidad compartida, con todas las instituciones formadoras de Recursos Humanos en salud.

La Política de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud debe ser producto de consenso de todos los sujetos y actores sociales involucrados