



MINISTERIO DE SALUD (MINSAL)
VICEMINISTERIO DE POLÍTICAS DE SALUD
DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS



MINISTERIO DE SALUD DE EL SALVADOR

MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Ministerio de Salud



San Salvador, noviembre de 2013



MINISTERIO DE SALUD (MINSAL)
VICEMINISTERIO DE POLITICAS DE SALUD
DIRECCION DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS



MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

San Salvador, El Salvador

2013



MINISTERIO DE SALUD (MINSAL)
VICEMINISTERIO DE POLÍTICAS DE SALUD
DIRECCION DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS



AUTORIDADES NACIONALES

Dra. María Isabel Rodríguez
Ministra de Salud

Dr. Eduardo A. Espinoza Fiallos
Viceministro de Políticas de Salud

Dra. Elvia Violeta Menjívar
Viceministra de Servicios de Salud



FICHA CATALOGRÁFICA

2013 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 este documento, tanto su contenido como los cuadros, diagramas e imágenes.

La documentación oficial del Ministerio de Salud, puede ser consultado a través de:
<http://asp.salud.gob.sv/regulacion/default.asp>

MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Tiraje: 1ª. Edición. 2013.

Edición y Distribución

Ministerio de Salud

Viceministerio de Políticas de Salud.

Dirección de Regulación y Legislación en Salud. Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos.

Calle Arce No. 827, San Salvador. Teléfono: 22057000

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



Acuerdo N° 1957

San Salvador, 13 de noviembre de 2013

EL ORGANO EJECUTIVO EN EL RAMO DE SALUD

CONSIDERANDO

1. Que la Ley del Sistema Básico de Salud Integral en su Art. 24 inciso 2° y Art. 31 del Reglamento de la misma, establecen que se debe elaborar los Manuales que se consideren necesarios para el logro del objeto de la Ley en mención y la organización técnica y administrativa de esta Secretaría de Estado.
2. Que el Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo en el Art. 16 numeral 3, establece la facultad del Titular de esta Cartera de Estado, aprobar y hacer ejecutar los Manuales de Organización; así como el Art. 67 establece que el Manual determina la estructura administrativa y las funciones de cada Unidad de cada Secretaría de Estado; y,
3. Que es necesario el ordenamiento y sistematización de la organización y funciones de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, con el propósito de desarrollar de forma eficiente, eficaz, efectiva y transparente la gestión de los recursos humanos de salud, y con ello facilitar la disponibilidad para la provisión de los servicios a la población.

POR TANTO: en uso de sus facultades legales, **ACUERDA** emitir el siguiente:

MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCION DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS



I. INTRODUCCION

La Política Nacional de Salud contempla un Sistema Nacional Integrado de Salud, que dé respuesta a las necesidades en salud de la población. Es así que en el marco de la *“Reforma en Salud, en marcha, se han formulado ocho estrategias, que permitan transformar el sistema de salud en uno nuevo, basado en la solidaridad, la transformación, el compromiso social y la búsqueda constante de la equidad, la participación social y la práctica de la intersectorialidad; a fin de lograr al más corto plazo posible, una cobertura universal y una creciente satisfacción de las necesidades de salud de la población¹”*. El Ministerio de Salud, MINSAL, es el ente rector del sector salud, al que le corresponde definir las políticas, las estrategias y los programas; para cumplir con el objetivo de la Política Nacional de Salud, debiendo contar con personal competente, calificado, motivado, con una distribución adecuada, de acuerdo a las necesidades en salud y en cantidad suficiente. En ese sentido, la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, como unidad estratégica, tiene como objetivo, el formular, liderar y acompañar la implementación de la Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos, en adelante PNDRRH, así como diseñar estrategias que garanticen una eficiente planificación, gestión de la formación y del trabajo, a fin de responder a un verdadero desarrollo de las personas trabajadoras, y no sólo al tradicional enfoque de administración de personal.

En este proceso de reforma, el MINSAL ha definido al personal de salud, como la piedra angular del mismo, tal como está contemplado en las estrategias 11,18, 19 y 20 de la Política Nacional de Salud, donde se prioriza la necesidad de contar con una Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos y su plan de implementación, que reoriente el desarrollo de éstos, bajo la rectoría del Ministerio, a través de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, quien es responsable de formular y ejecutar las Políticas, normas, procedimientos y herramientas técnicas que regulen la gestión del trabajo, higiene y salud laboral, formación y la educación permanente, en los diferentes niveles organizativos del MINSAL y posteriormente trascender a las diferentes entidades que conforman el Sistema Nacional de Salud; garantizando la disponibilidad del potencial humano, su comportamiento activo, creativo, satisfecho, motivado y comprometido con la misión, visión, objetivos y estrategias de la Institución, capaces de brindar a la población, atención de salud integral e integrada con calidad y calidez.

¹ Ministerio de Salud, Reforma en Salud, febrero 2011, El Salvador.



El presente Manual define la organización y funcionamiento de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, en adelante DDRRHH, y de las Unidades que la conforman; de tal manera que sus funciones permitan contribuir al cumplimiento de las políticas, planes y objetivos Institucionales. Por tanto este Manual establece su misión, visión, objetivos, funciones, dependencia jerárquica, estructura organizativa y relaciones internas y externas.

II. OBJETIVOS DEL MANUAL

A. GENERAL

Exponer en forma ordenada y sistemática la organización, y funciones de la DDRRHH y las Unidades que la conforman, así como las relaciones de trabajo entre las mismas.

B. ESPECÍFICOS

1. Facilitar la comprensión de la función esencial de la DDRRHH, su ámbito de acción y naturaleza, que permita la descripción ordenada y clara de las Unidades que la conforman, así como sus funciones.
2. Definir las líneas de coordinación y relaciones de trabajo entre las Unidades, tanto internas como externas, que permita el desarrollo de trabajo efectivo.
3. Orientar de manera práctica las funciones y actividades de la DDRRHH, que le permitan articular esfuerzos en función de cumplir la misión y objetivos de la misma.

III. DESCRIPCIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN

A. MISIÓN

Instancia del MINSAL, con funciones de carácter estratégico y especializado en el campo de los Recursos Humanos en Salud, cuyo ámbito de acción es Nacional y su competencia es definir y conducir la PNDRRHH, impulsando estrategias de gestión de la formación, capacitación y del trabajo en salud, con la finalidad de disponer con personal competente, comprometido y motivado, en cantidad suficiente, para contribuir al logro de los objetivos sanitarios y garantizar el derecho a la salud de la población salvadoreña.

B. VISIÓN

Ser la instancia rectora de los Recursos Humanos en Salud, a nivel intra e intersectorial, con capacidades políticas y técnicas para conducir y liderar la PNDRRHH en salud, así como para generar procesos de interacción, coordinación y consenso con todos los actores sociales que intervengan en este campo.

C. OBJETIVOS

1. General

Conducir y liderar con calidad, eficiencia y oportunidad los distintos procesos de gestión del trabajo y de la educación de los recursos humanos, en el ámbito sectorial e intersectorial, orientados al desarrollo integral de los Recursos Humanos (RRHH), para que se constituyan en sujetos activos y creativos del Sistema Nacional de Salud, a fin de disponer con la fuerza laboral competente, comprometida, motivada, para el logro de los objetivos de la Política Nacional de Salud.

2. Específicos

- a) Establecer el marco nacional de planificación de recursos humanos, a fin de contribuir a que los servicios de salud de los diferentes niveles de atención, dispongan con la fuerza de trabajo suficiente, distribuida en forma equitativa y con las competencias requeridas por el Sistema Nacional de Salud.
- b) Diseñar, monitorear y acompañar la implementación de la PNDRRHH, a fin de contribuir al desarrollo de la fuerza laboral en salud.
- c) Generar instrumentos técnicos jurídicos para la gestión del trabajo, la gestión de la formación y capacitación en salud, que promuevan un marco de desarrollo profesional, condiciones de trabajo digno, productivo y de protección frente a los riesgos derivados del trabajo, que conlleven a una valorización del trabajador, a la calidad y humanización de la gestión del trabajador de salud, en coordinación con la Dirección de Regulación y Legislación en Salud.
- d) Diseñar y articular los procesos de producción y difusión de información y conocimiento estratégicos de recursos humanos, para la toma de decisiones oportuna.



D. FUNCIONES DE LA DIRECCION

1. General

Conducir, gestionar y regular los procesos estratégicos, políticos, de la gestión del trabajo, formación, capacitación de los recursos humanos, en el ámbito institucional e interinstitucional, mediante la definición de la PNDRRHH, que garantice su ejecución en forma objetiva y transparente.

2. Específicas

- a) Liderar y conducir los procesos de regulación sectorial, para la aplicación y vigilancia de la PNDRRHH; así como los procesos de gestión, formación y educación permanente de los recursos humanos del MINSAL.
- b) Coordinar con las instituciones formadoras el desarrollo de programas científico-técnicos, para garantizar que el Sistema Nacional de Salud, obtenga y retenga el personal idóneo, con las competencias necesarias para un buen desempeño laboral.
- c) Apoyar el desarrollo de instancias de participación sectorial e intersectorial, para mantener el diálogo y la coordinación con los distintos actores del campo de los Recursos Humanos en Salud.
- d) Promover el desarrollo de programas y planes sociales, orientados a fomentar la solidaridad entre trabajadores y su identidad con el sector salud.
- e) Promover la integración de los sectores de la salud, entidades sindicales y de vigilancia del ejercicio profesional y los movimientos sociales, con entidades representativas de la educación de los profesionales, teniendo en cuenta la formación, el desarrollo profesional y el trabajo en el sector de la salud.
- f) Representar al MINSAL en los organismos de integración, en temas de recursos humanos cuando así sea delegado por los Titulares.
- g) Asesorar y apoyar a las máximas autoridades en la toma de decisiones relacionadas con el desarrollo de los recursos humanos, para fortalecer el Sistema Nacional de Salud.
- h) Definir y proponer a las autoridades, la Política y las estrategias de desarrollo y gestión de RRHH, para que éstos se constituyan en los actores principales del desarrollo del sistema, involucrándose y empoderándose de los cambios previstos en la reforma integral en salud.
- i) Planear, coordinar y monitorear el desarrollo de las actividades

relacionadas con la gestión del trabajo y de la educación permanente, de los trabajadores; así como la formulación de criterios para las negociaciones y el establecimiento de alianzas en el tema de RRHH, entre los miembros del Sistema Nacional de Salud.

- j) Establecer lineamientos para la definición y análisis de la dotación y distribución de RRHH en las Redes Integrales e Integradas de Servicios de Salud (RIISS), en función de las necesidades en salud, del perfil epidemiológico, de la demanda de atención en los servicios de salud, considerando para ello el Modelo de atención integral en salud con enfoque familiar y comunitario, basado en la Atención Primaria en Salud Integral (APSI).
- k) Promover en el personal el desarrollo de una visión de salud basada en valores éticos, con enfoque de derecho y de bien público, para impulsar la atención integral y la cultura de trabajo basado en el respeto de la dignidad de las personas, la transparencia y la contraloría social, como forma de relación con la población.
- l) Promover la creación de condiciones favorables de trabajo, que permitan el bienestar del personal, en relación a su motivación y satisfacción laboral, para garantizar la producción de servicios de salud con calidad, calidez, equidad y eficiencia.
- m) Generar instancias de participación y comunicación efectiva entre personal de salud, administrativo y las autoridades del MINSAL, implementando la mesa de trabajadores (laborales) entre otros, para contribuir a la mejora de los procesos de trabajo y manejo efectivo/proactivo de conflictos laborales.
- n) Asesorar a las RIISS y las otras instituciones del sector, en lo relacionado a los procesos de gestión del desarrollo de RRHH.
- o) Diseñar y desarrollar el componente de información integral de recursos humanos, como parte del Sistema Único Integrado de Información en Salud (SUIS), que garantice la producción de información y el monitoreo del comportamiento de la fuerza laboral en salud del MINSAL y otras instituciones del Sistema Nacional de Salud, en coordinación con la Dirección de Tecnología, Informática y Comunicaciones.

E. DEPENDENCIA JERARQUICA

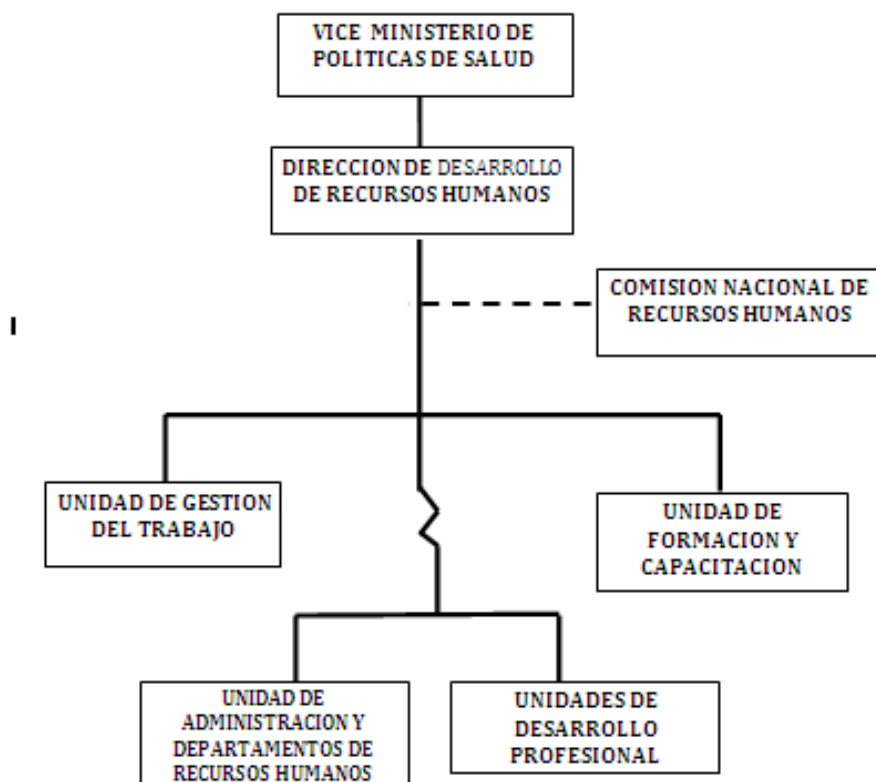
Vice Ministerio de Políticas de Salud.

F. UNIDADES QUE DEPENDEN DE LA DIRECCION

De ésta dependen dos unidades de carácter técnico, que son:

1. Unidad de Gestión del Trabajo.
2. Unidad de Formación y Capacitación de Recursos Humanos.

G. ESTRUCTURA ORGANICA DE LA DIRECCIÓN



H. RELACIONES DE TRABAJO INTERNAS Y EXTERNAS

i. Internas

Con: Despacho Ministerial y Vice Ministerios

Para: asesorar y apoyar a la Autoridad en Salud, en la toma de decisiones relacionadas con los RRHH.



Con: Direcciones y Unidades del ente rector, Direcciones Regionales y de Hospitales.

Para: coordinar acciones para la definición de los procesos de planificación de recursos humanos, de procesos de educación permanente en salud entre otros, y principalmente para la construcción, difusión e implementación de la PNDRRH en Salud, de planes, programas y proyectos derivados de la misma, así como para tomar decisiones en asuntos de interés Nacional, relacionados al campo de los RRHH de la salud.

Con: Unidades de Recursos Humanos del Sistema y las Unidades de Desarrollo Profesional.

Para: Coordinar, asesorar y monitorear los procesos de RRHH, de la gestión del trabajo, gestión de la formación y educación permanente, tanto para los trabajadores de la salud como administrativos.

ii. Externas

Con: Instituciones que conforman el Sistema Nacional de Salud, Dirección Nacional de Educación Superior, Universidades e Institutos de Educación Superior, con el Consejo Superior de Salud Pública (CSSP), Instituciones semi autónomas, Foro Nacional de Salud y otras del campo de los RRHH.

Para: coordinar acciones estratégicas de carácter intersectorial e interinstitucional para la formación, desarrollo y gestión de los Recursos Humanos en Salud.

Con: Organismos Cooperantes Nacionales e Internacionales, a través de la Unidad de Cooperación Externa y las Autoridades.

Para: gestionar asistencia técnica y financiera para el cumplimiento de la Política, programas y proyectos.

IV. DESCRIPCION DE LAS UNIDADES QUE CONFORMAN LA DIRECCION

A. UNIDAD DE GESTION DEL TRABAJO.

1. OBJETIVOS:

2.

1.1. General

Contribuir al desarrollo de recursos humanos, mediante la participación en el diseño, ejecución y monitoreo de la política, en el componente de la gestión y regulación del trabajo, para contribuir a que los servicios de salud dispongan de una fuerza laboral competente, comprometida y con una dotación adecuada a las necesidades de la población, en un marco de trabajo digno, productivo y de protección frente a los riesgos derivados del trabajo.

1.2. Específicos

- a) Contribuir al desarrollo de los recursos humanos, mediante la gestión del trabajo, diseñando e implementando planes, programas y otras herramientas que permitan el cumplimiento de la PNDRRH, así como de los objetivos y planes institucionales.
- b) Contribuir a la Seguridad y Salud Ocupacional, a fin de establecer la regulación y medidas necesarias que garanticen un adecuado nivel de protección de los/as trabajadores, frente a los riesgos derivados de su ambiente laboral.
- c) Establecer lineamientos para la planificación de recursos humanos, a fin de contribuir con una fuerza laboral acorde a las necesidades en salud, que este motivada, comprometida y capaz de desarrollar un cuidado integral a la salud individual y colectiva.
- d) Diseñar, monitorear e implementar instrumentos regulatorios para la gestión del trabajo, que promuevan un marco de desarrollo profesional, trabajo digno, productivo, con seguridad, que conlleven a una valorización del trabajador, a la calidad y humanización y transparencia de la gestión del trabajador de salud

3. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES

2.1. General

Establecer procesos de investigación, planificación, regulación y gestión del trabajo en salud, que contribuyan a la disponibilidad del potencial humano, su comportamiento ético, activo creativo, satisfecho, motivado y comprometido con la Institución, con la finalidad principal de brindar servicios integrales de salud, con calidad y equidad, a la población.

2.2. Específicas

- a. Desarrollar en el marco de la Política de Salud y de los RRHH, la gestión del trabajo, que promueva la disponibilidad de una fuerza laboral competente, suficiente y comprometida con las necesidades de salud de la población, en un ambiente de trabajo digno y productivo.
- b. Diseñar, implementar y monitorear el cumplimiento de instrumentos técnico jurídico, procedimientos e instructivos de aplicación y demás herramientas técnicas inherentes a la gestión del trabajo.
- c. Coordinar el diseño, implementación y seguimiento del sistema de planeación de RRHH, que permita la asignación y distribución adecuada del personal, en los diferentes establecimientos del MINSAL, con un perfil adecuado a las necesidades de salud de la población.
- d. Diseñar y actualizar un sistema de gestión del rendimiento, para el personal de salud y administrativo del MINSAL, a fin de contribuir con los resultados de la Política Nacional de Salud.
- e. Diseñar la carrera sanitaria y el plan de cuadros de sustitución, para la promoción y ascenso del personal, de acuerdo a la regulación vigente.
- f. Diseñar e implementar programas de Seguridad y Salud Ocupacional, para contribuir a la protección y Salud de los trabajadores/as de la Institución.
- g. Proponer e impulsar programas de incentivos que permitan fomentar y mantener la satisfacción y motivación laboral, de los empleados del MINSAL.
- h. Participar en las mesas laborales, para contribuir a la mejora de los procesos de trabajo y manejo efectivo y proactivo de los conflictos laborales.
- i. Asesorar a las diferentes dependencias y establecimientos del MINSAL, en lo relacionado a los procesos de Gestión del trabajo, de la Administración, así como de la Salud y Seguridad Ocupacional.

- j. Generar y divulgar conocimiento científico a través del desarrollo de la investigación en el campo de la gestión del trabajo, a fin de generar evidencia científica para la toma de decisiones.

4. DEPENDENCIA JERARQUICA

Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos

5. AREAS QUE DEPENDEN DE LA UNIDAD

Ninguna

6. ESTRUCTURA ORGANICA



7. RELACIONES DE TRABAJO INTERNAS Y EXTERNAS

6.1. Internas

Con: Direcciones, Jefaturas de Recursos Humanos del MINSAL y personal técnico, Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, personal de apoyo, personal técnico de los diferentes niveles del MINSAL.

Para: coordinar acciones relacionadas con la gestión del trabajo y la Seguridad y Salud Ocupacional.



6.2. Externas

Con: Instituciones del Sistema Nacional de Salud, del Estado, Universidades, Organismos de Cooperación Externa, entre otras.

Para: Coordinar acciones inter institucionales relacionadas con la gestión del trabajo.

B.UNIDAD DE FORMACION Y CAPACITACION DE RECURSOS HUMANOS

1. OBJETIVOS

1.1. General

Contribuir con el desarrollo de una fuerza laboral competente, con certificación de sus competencias, aportando así a su desarrollo y crecimiento profesional y técnico, a través de la participación en procesos de formación y educación permanente, que garanticen su constante actualización como garantía para el cuidado de la salud integral de la población.

1.2. Específicos

- a) Fortalecer los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes del personal de salud, para mejorar el desempeño en sus puestos de trabajo y fomentar la formación de líderes en salud, de tal manera que el personal sea capaz de generar un fuerte compromiso hacia el derecho a la salud, la equidad y la calidad de la atención integral en salud.
- b) Planificar, coordinar y monitorear programas de Educación Permanente, dirigidos al personal profesional, técnico y administrativo del sistema de salud, en coordinación con las Unidades de Desarrollo Profesional de los Hospitales Escuela y los puntos focales de capacitación del Nivel Superior, Regional y Hospitales Nacionales.
- c) Establecer mecanismos de coordinación con las instituciones formadoras, que promueva la formación de los trabajadores, con enfoque integral, para que sean capaces de trabajar en equipos multidisciplinarios creativos y comprometidos, que les permita generar cambios en la salud de la población.

- d) Establecer mecanismos de coordinación con las instituciones formadoras, a fin de que la formación de los RRHH en salud sea pertinente a las necesidades en salud pública de la población.

2. DESCRIPCION DE FUNCIONES

2.1. General

Gestionar los diversos procesos relacionados a la formación profesional y técnica, así como la educación del trabajo en el área de la salud, que conlleven a la calificación de la fuerza laboral en salud, su comportamiento, activo creativo y comprometido con la Institución, con la finalidad principal de brindar servicios integrales de salud con calidad y calidez a la población.

2.2. Específicas

- a) Participar en la formulación, implementación y monitoreo de la Política de desarrollo de recursos humanos, en el componente de gestión de la formación y de la educación permanente, para el perfeccionamiento profesional y técnico de los recursos humanos.
- b) Establecer los lineamientos para la definición de necesidades de capacitación de los trabajadores, con el propósito de orientar los programas y planes de formación y de educación permanente coherentes con la política nacional de salud.
- c) Conducir participativamente el diseño, ejecución y monitoreo del Plan nacional de formación y capacitación del personal profesional, técnico y administrativo de salud, para ser implementado en los diferentes niveles organizativos del MINSAL, tomando como base los lineamientos de educación permanente y el diagnóstico de necesidades educativas del Nivel Superior, Regional y Local.
- d) Establecer procesos de monitoreo y evaluación de planes de formación y capacitación, en congruencia con los planes de carrera y cuadro de sustitución de recursos humanos en salud.
- e) Gestionar, coordinar y evaluar el desarrollo de programas de formación y educación permanente, que contribuya a mejorar la capacidad de respuesta a las necesidades en salud de la población.



- f) Monitorear y evaluar los programas de formación y educación permanente de los trabajadores de la salud y el personal administrativo, a fin de contribuir a su desarrollo.
- g) Establecer mecanismos de coordinación y participación con las Instituciones formadoras, especialmente las del sector público, para definir prioridades de programas de formación, reorientación curricular de las licenciaturas y doctorados en función de la APSI, enfoque de derecho a la salud, determinación social de la salud, equidad y necesidades comunitarias, tomando en cuenta las tendencias en educación en salud.
- h) Generar y divulgar conocimiento científico a través del desarrollo de la investigación en el campo de la gestión de la formación y de la educación permanente, a fin de generar evidencia científica para la toma de decisiones.
- i) Formular y gestionar el programa de becas para los trabajadores del MINSAL, con el apoyo de organismos cooperantes nacionales e internacionales.
- j) Coordinar el proceso de Servicio Social, de las carreras de ciencias de la Salud, en cumplimiento a la normativa establecida.

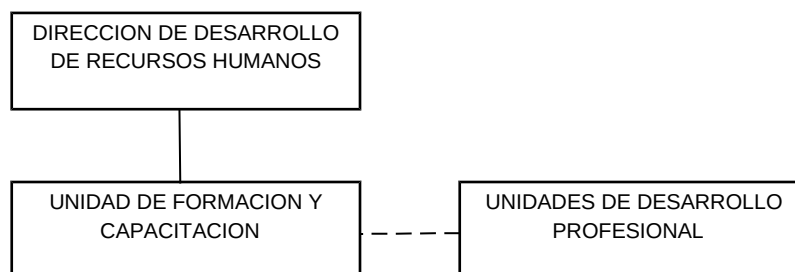
3. DEPENDENCIA JERARQUICA:

Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos.

4. UNIDADES QUE DEPENDEN DE LA UNIDAD

Ninguna.

5. ESTRUCTURA ORGANICA DE LA UNIDAD DE FORMACION Y CAPACITACION



6. RELACIONES DE TRABAJO INTERNAS Y EXTERNAS

- 6.1. **Internas** Con: Direcciones y Gerencias, Jefaturas del Nivel Superior, Regional y Hospitales.

Para: coordinar las actividades de educación permanente institucional y del desarrollo de programas relacionados con las Unidades de Formación y Capacitación de Recursos Humanos.

- 6.2. **Externas**

Con: Instituciones del Estado, Universidades y Organismos de Cooperación Externa.

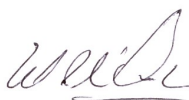
Para: coordinar acciones relacionadas con la formación y educación permanente de los recursos humanos en salud.

V. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El presente Manual debe ser revisado y actualizado de forma periódica o cuando se considere necesario debido a cambios sustanciales de la organización.

VI. VIGENCIA

El presente Manual entrará en vigencia, a partir del primero de noviembre del dos mil trece. Comuníquese.



María Isabel Rodríguez
Ministra de Salud