

Observatorio Nacional de Recursos Humanos

Dirección General de Gestión del Desarrollo de los
Recursos Humanos - Ministerio de Salud

Betsy Moscoso Rojas

**Oficina asesora de la Unidad Nacional de Conducción
Estratégica
de los Recursos Humanos (DDGDRH)**

**Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos
Humanos**

**ONRHUS: Unidad de
Información Estratégica**

**Dirección de Gestión
de Capacidades**

**Dirección de Gestión
del Trabajo**

ONRHUS : Observatorio Nacional de Recursos Humanos en Salud

OBSERVATORIO DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

EVIDENCIA PARA LA TOMA DE DECISIONES

Sistemas de Información Gerencial de RHUS

Grupos Nacionales Interinstitucionales Intersectoriales

- RHS Conjunto de Información básica (core Data)
- Estudios /investigación
 - Análisis Estratégico
- Producción de evidencias
 - Difusión
 - Abogacía
- Asistencia técnica directa
- Cooperación interpaís

RHS
Función de Rectoría
Políticas
Regulación
Educación
Gestión

ANÁLISIS
NEGOCIACIÓN
ACUERDO
CONJUGACION DE ESFUERZOS

Ámbito Nacional
Subregional (Andino)
Regional (Las Américas)

PERU, ARGENTINA, BELICE, BOLIVIA, BRASIL, CANADA, CHILE, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, REPÚBLICA DOMINICANA, ECUADOR, EL SALVADOR, JAMAICA, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, SANTA LUCIA, URUGUAY, VENEZUELA

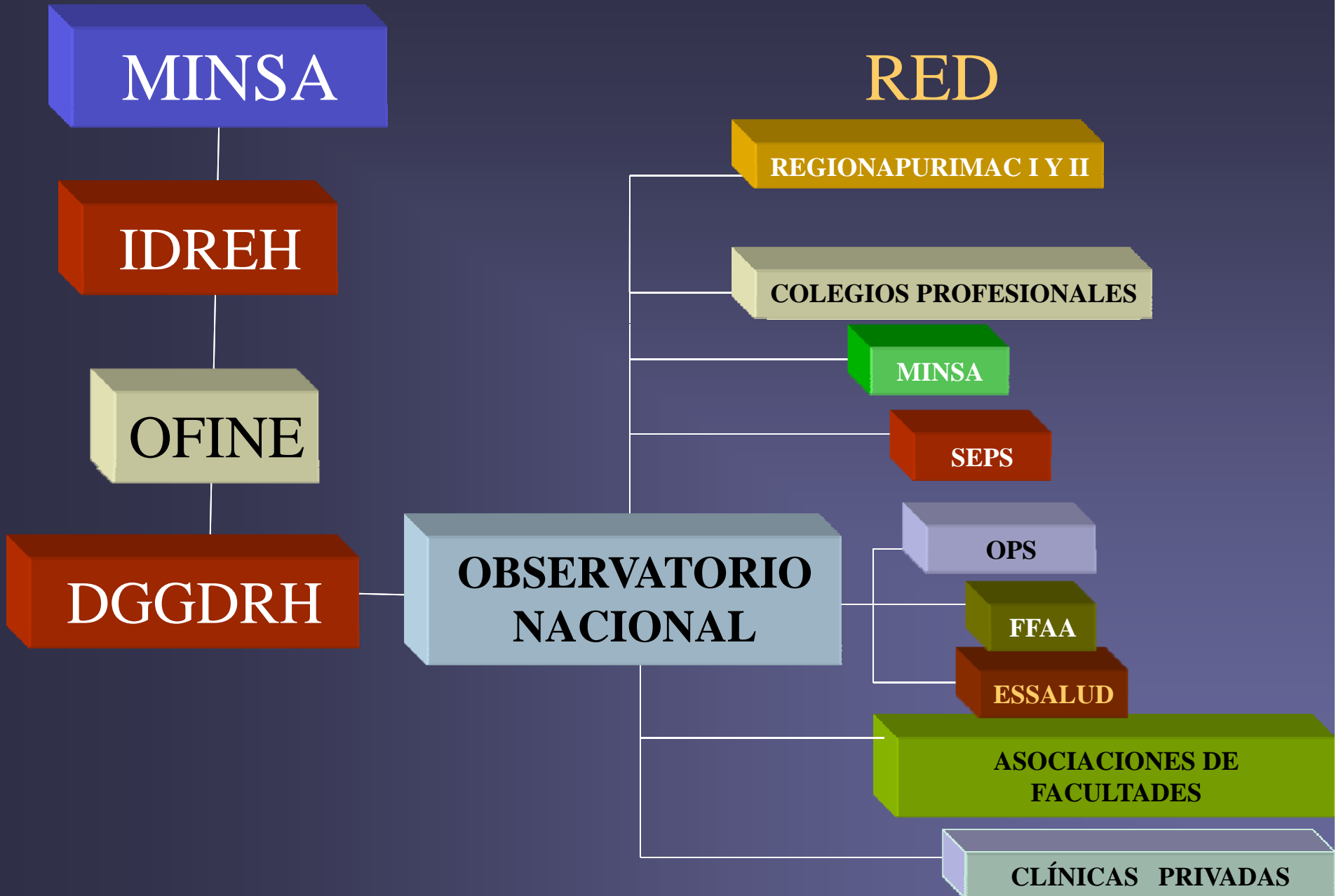
RED OBSERVATORIO NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS DE SALUD

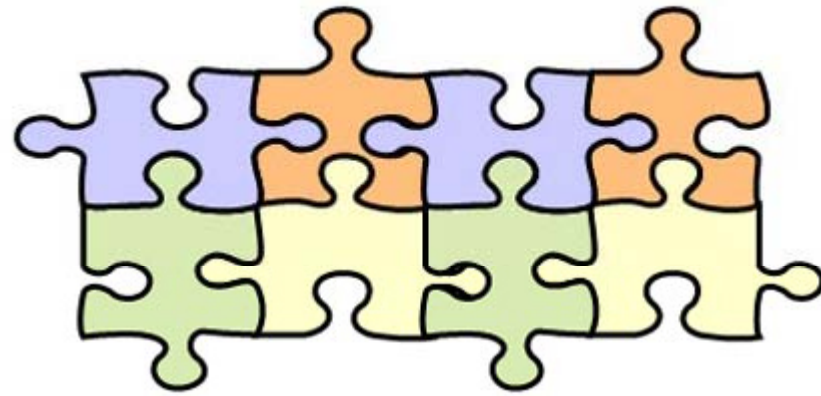


Formación de redes

- Colaboración activa entre interesados para tratar y analizar los datos, vigilar tendencias, asignar prioridades y forjar consenso para las intervenciones en materia de política.
- Red Nacional/Red Andina/Red Internacional
- La Red ObservaRH es una estación de ínter conectividad integrada por los países andinos. Tiene como propósito el intercambio y generación conjunta de información actualizada, experiencias y conocimientos para la toma de decisiones relacionadas con el desarrollo del recurso humano en salud como factor estratégico de los sistemas de salud de los países.

PROCESO SEGUIDO Y REPRESENTATIVIDAD





PROCESO SEGUIDO

- Identificación de actores relevantes
- Constitución
- Dx de la situación de la información y el conocimiento sobre los RHUS
- Identificación de aspectos críticos
- Construcción de una red de instituciones proveedoras de información
- Recolección y procesamiento de la información existente, controlando la calidad para la construcción de la data básica.
- Discusión y análisis involucrando a todos los miembros del Observatorio
- Difusión de la información en medio impreso y digital a todos los actores del campo de los RHUS
- Movilización de la opinión pública
- Influencia en la toma de decisiones

Estrategias

- Coordinación: OPS/instituciones/gob regionales
- Articulación: educacion /trabajo
- Consenso
- Investigacion: Grupos de análisis, Fondo concursable
- Difusion: publicaciones, web. espacios de articulacion, mesas paritarias, CDs
- Abogacia:



Observatorio Nacional de Recursos Humanos en Salud

¿Qué es el Observatorio

Avances del Observatorio

Información de RR.HH.

Enlaces de Interés

Observatorio

Publicaciones

Estadísticas

Destacados

Descargas

Información sobre Recursos Humanos en Salud

PRESENTACIÓN

El Observatorio de Recursos Humanos de Salud es una iniciativa de la OPS-OMS con el apoyo de dos agencias de Naciones Unidas, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y de la Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos (USAID).

Su objetivo principal es apoyar el fortalecimiento de políticas de desarrollo de recursos humanos, en el marco de los procesos de cambio de los sistemas de salud en el que están inmersos los países de la región. Participan de esta iniciativa nueve países que son Brasil, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, Jamaica, México, Panamá y Perú.

 INICIO



<http://www.minsa.gob.pe/dggdrh/observatorio>

<http://www.observarh.org/andino>

Generar Evidencia para la Decisión: Observatorio Nacional de Recursos Humanos

1. Informe al País: SITUACIÓN Y DESAFÍOS DE LOS RECURSOS HUMANOS EN SALUD Gobernabilidad y desempeño con desarrollo humano .



2. FORMACIÓN Y REGULACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN SALUD.



3. EL PERÚ RESPONDIENDO A LOS DESAFÍOS DE LA DÉCADA DE LOS RECURSOS HUMANOS DE SALUD.



4. SITUACIÓN DE LOS CAMPOS CLÍNICOS EN EL PERÚ Análisis y propuesta de acreditación de campos de práctica en formación en salud.



5. CARRERA SANITARIA EN EL PERU
Fundamentos Técnicos para su desarrollo



<http://www.minsa.gob.pe/dggdrh/observatorio/index.html>

FUNCIONAMIENTO

Asesor técnico :



TEMAS DE INVESTIGACION - FONDO CONCURSABLE		
PRIORIDAD	TEMAS DE INVESTIGACION	RESPONSABLE DEL TDR
1	Situación laboral de los egresados y titulados de las profesiones de salud.	MINSA
2	Remuneración e incentivos por carrera y departamento en el MINSA y ESSALUD.	PNP
3	Situación y condicionantes de la migración de médicos y enfermeras en el Perú.	ASPEFEEN
4	Estado del arte en la Implementación de las políticas de salud y seguridad del trabajo en los	OPS
5	Necesidades de especialistas en el país para médicos, enfermeras, obstetras y odontólogos	SEPS
6	Análisis de oferta y demanda de campos clínicos pregrado internado y residentado.	ASPEFAM
7	Tasas de deserción de estudiantes de ciencias de la salud y condicionantes.	ASPEFOBS
8	Caracterización de la precarización del empleo de los trabajadores de salud.	OPS
9	Nivel de satisfacción laboral de los profesionales de la salud.	
10	Situación de los egresados y titulados del residentado médico-Cohorte de 10 años.	
11	mapa de la conflictividad laboral	
12	Cuántos especialistas están registrados y titulados- condicionantes de la no titulación, cuántos trabajan con título y sin título.	
13	Factores asociados a la conflictividad laboral que ocasiona paralización de actividades /dinámica,	
14	Caracterización de la Permanencia de cargos directivos en las instituciones de salud.	

De la evidencia a la toma de decisiones : Políticas e intervención

Definir políticas y planes de largo plazo para preparar mejor a la fuerza laboral

- Estudio: Informe al país: situación y desafíos de los RHUS
- Diagnóstico de la situación de los Recursos Humanos, identificación de 5 desafíos, que serán insumo para la definición de políticas y elaboración del plan decenal
- Política: Des precarización, dotación y distribución de RHUS con Equidad, articulación educación /trabajo
- Intervención: Nombramiento, nuevo contrato de servicios, definición de criterios para la dotación y distribución equitativa, creación y fortalecimiento de instancias de articulación (SINAPRES, CONADASI), adjudicación de plazas del SERUMS por méritos

Ubicar a las personas adecuadas en los lugares adecuados

- Estudios de identificación de brechas de RHUS, especialistas y SERUMS , Estudio de identificación de prioridades para la formación de Especialistas de médicos especialistas, identificación de necesidades de especialistas, Estudio de Dotación para la Comisión de Racionalización del MINSA (octubre 2007)
Política: Propuesta de Dotación para cerrar las brechas de Recursos Humanos en diversos escenarios para el Ministerio de Salud, así como para implementar el Aseguramiento Universal, reorientar la formación de especialistas según prioridades y necesidad
- Intervención: redistribución de SERUMS , brigadas de especialistas , fortalecimiento de capacidades , adjudicación de plazas del SERUMS por méritos , oferta de plazas para la formación reorientada según prioridades
-

...De la evidencia a la toma de decisiones : Políticas e intervención

Promover iniciativas nacionales e internacionales para que los países en desarrollo conserven a su personal sanitario y eviten carencias en su dotación

- Estudios: Fenómeno migratorio de profesionales de la salud
Estudio de Migración de Especialistas en Institutos especializados y Hospitales, Perú.
- Política: retención de profesionales de salud
- Intervención: Flexibilización de normas, para permitir intercambio de especialistas entre instituciones públicas de salud y la doble percepción de salarios , incremento salarial a especialistas que van zonas críticas
Implementación del programa de formación en medicina de familia r y salud familiar (web), PROSALUD

Generar ambientes de trabajo saludables y que propicien el compromiso con la misión institucional de garantizar la prestación de servicios de salud de buena calidad para toda la población.

- Estudios: implementación de normas de Salud y seguridad en el trabajo , remuneraciones en incentivos, conflictividad laboral
- Política: Mejorar mecanismos de protección y bienestar del trabajador
- Intervencion; Protección del trabajador (CAS), incentivos laborales (AETAS, Vales), fortalecimiento de capacidades, Becas, disminución de riesgos laborales (inmunización)

...De la evidencia a la toma de decisiones : Políticas e intervención

Crear mecanismos de cooperación entre las instituciones educativas y de servicios de salud para que sea posible adaptar la educación de los profesionales sanitarios a un modelo universal y equitativo de prestación de atención de buena calidad que satisfaga las necesidades de salud de toda la población.

Estudios: Formación y regulación de RHUS, análisis y propuesta la acreditación de campos clínicos, , Deserción estudiantil. Línea basal de Metas decenales

Política: articulación educación/ trabajo, fortalecimiento de instancias reguladoras de la educación

Intervención : Creación del Sistema Nacional del pregrado para cooperar en la regulación de la formación de personal de salud

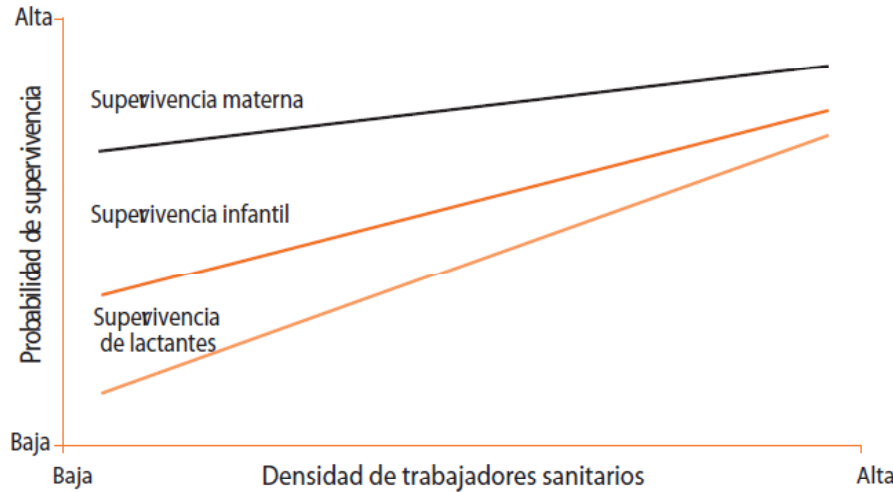
Creación de la Comisión Nacional del Residencia de otras profesiones de salud

Normas que fortalecen la implementación del examen nacional de Medicina en todas universidades del País.

Creación del Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de acreditación de la calidad educativa-SINEACE

Propuesta curricular del programa de formación en Medicina Familiar

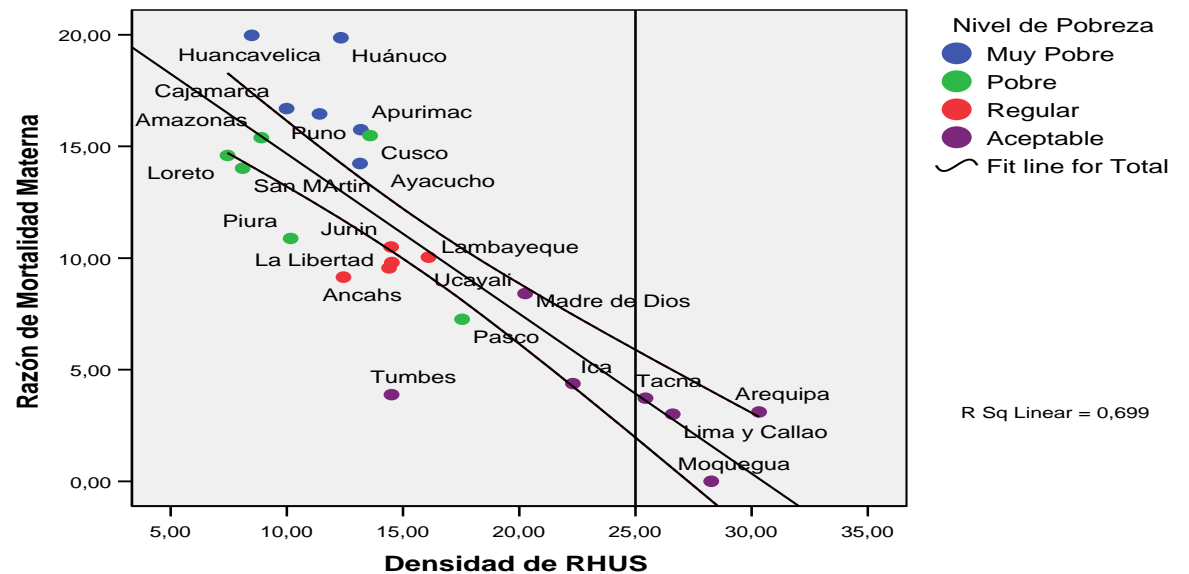
¡Los trabajadores sanitarios salvan vidas!



Fuente: Informe Mundial de la Salud, OMS – 2006

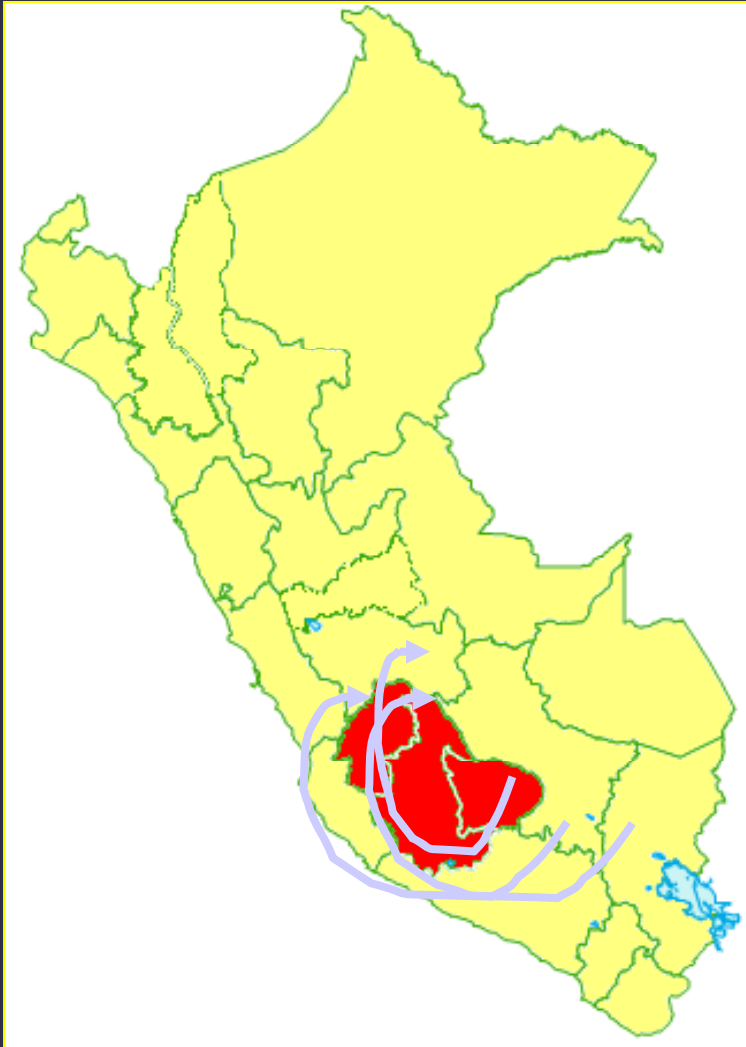
Análisis de información

Relación entre la Razón de Mortalidad Materna y la Densidad de RHUS por departamento y nivel de pobreza, Perú-2005



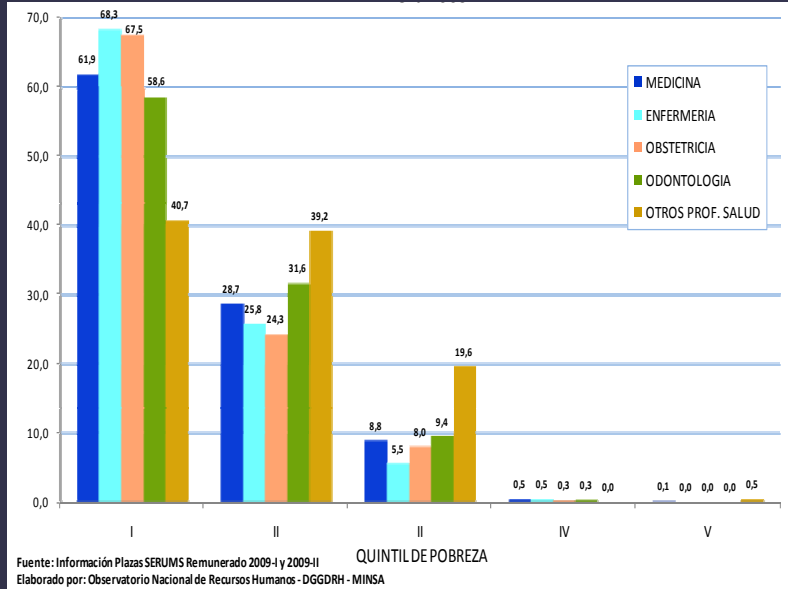
Fuente: Observatorio Nacional de Recursos Humanos – Ministerio de Salud – 2005

Rutas de la migración de RHUS

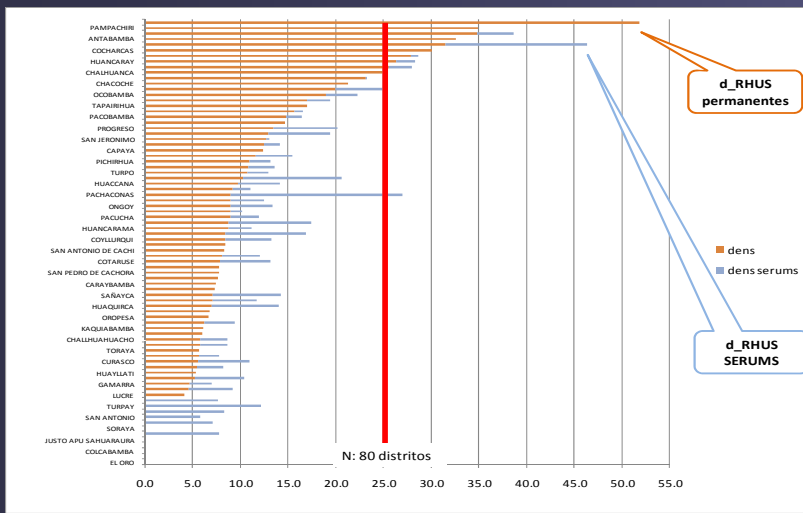


Identificación de brechas e inequidad

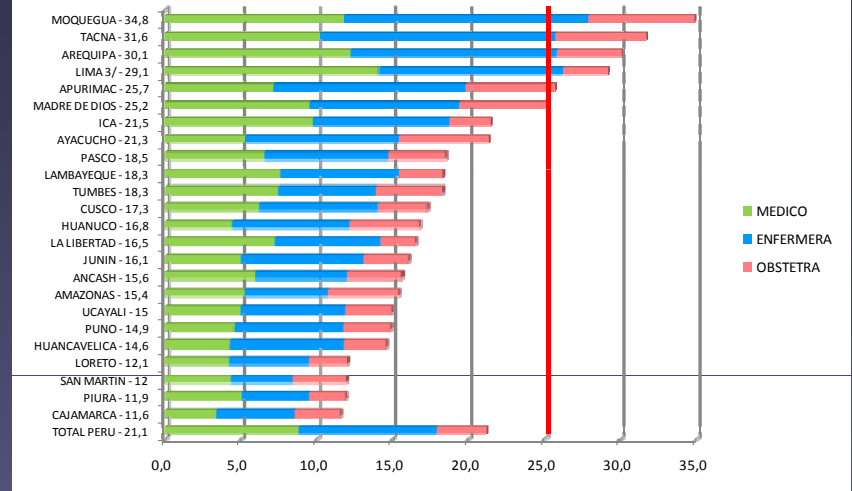
SERUMS Y QUINTILES DE POBREZA



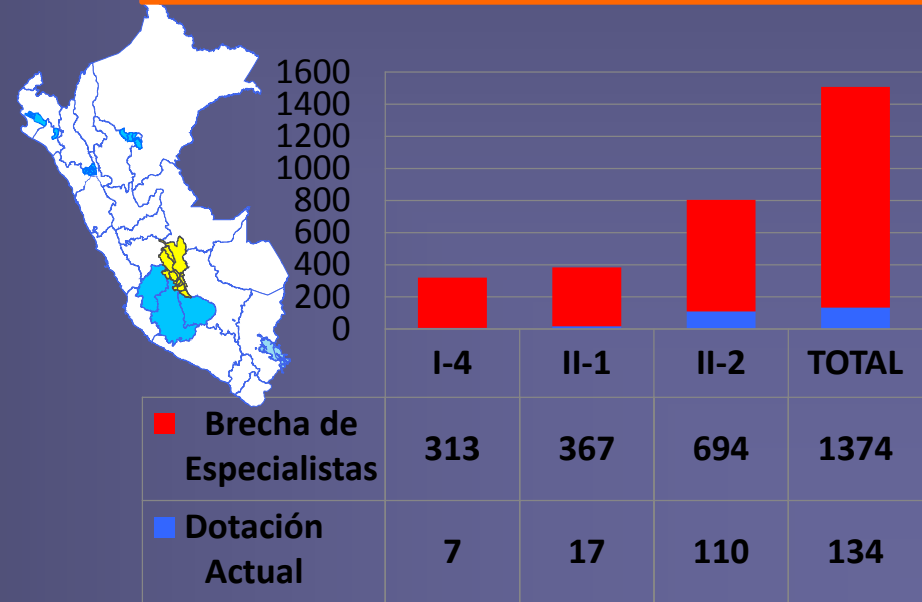
DENSIDAD DE RECURSOS HUMANOS POR DISTRITO- REGION APURIMAC- PERU 2009



DENSIDAD DE RECURSOS HUMANOS POR REGION PERU 2009



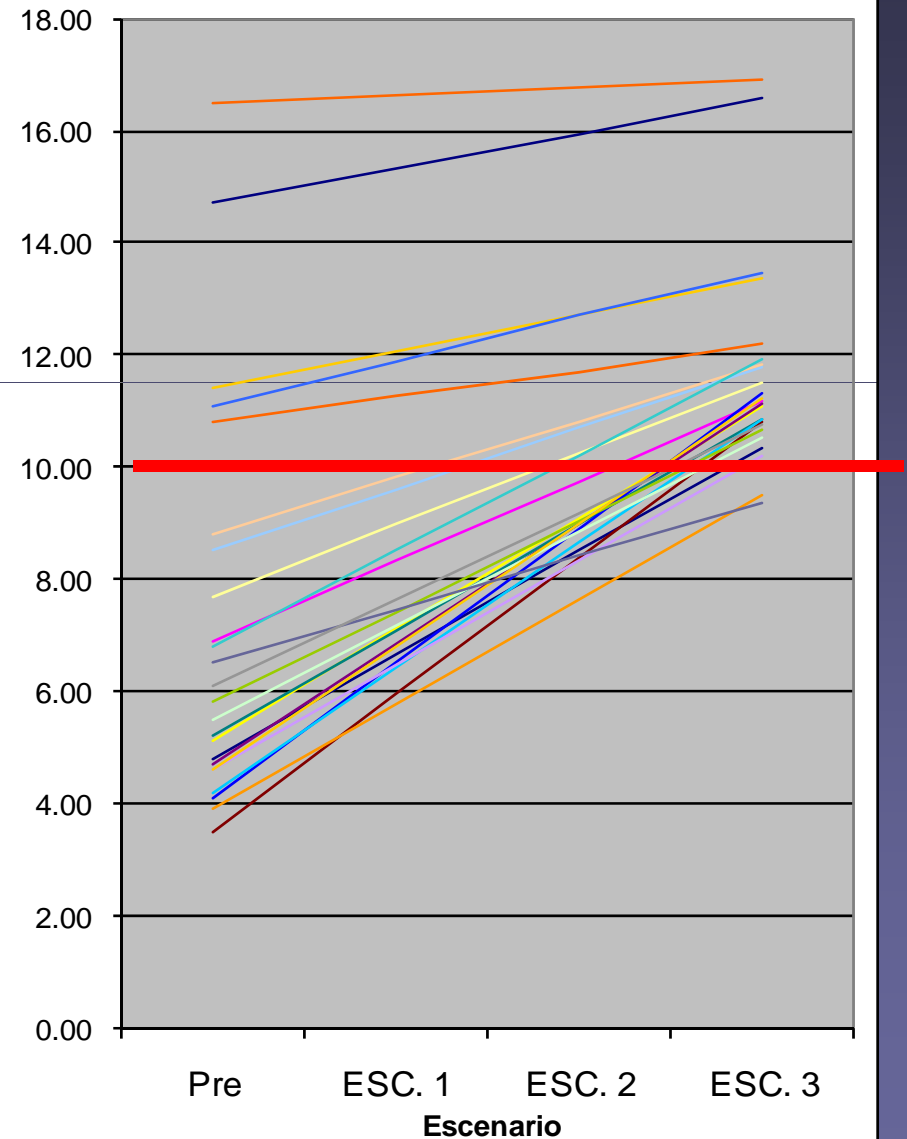
BRECHA DE MEDICOS ESPECIALISTA EN ZONAS PILOTO DE AUS -PERU 2009



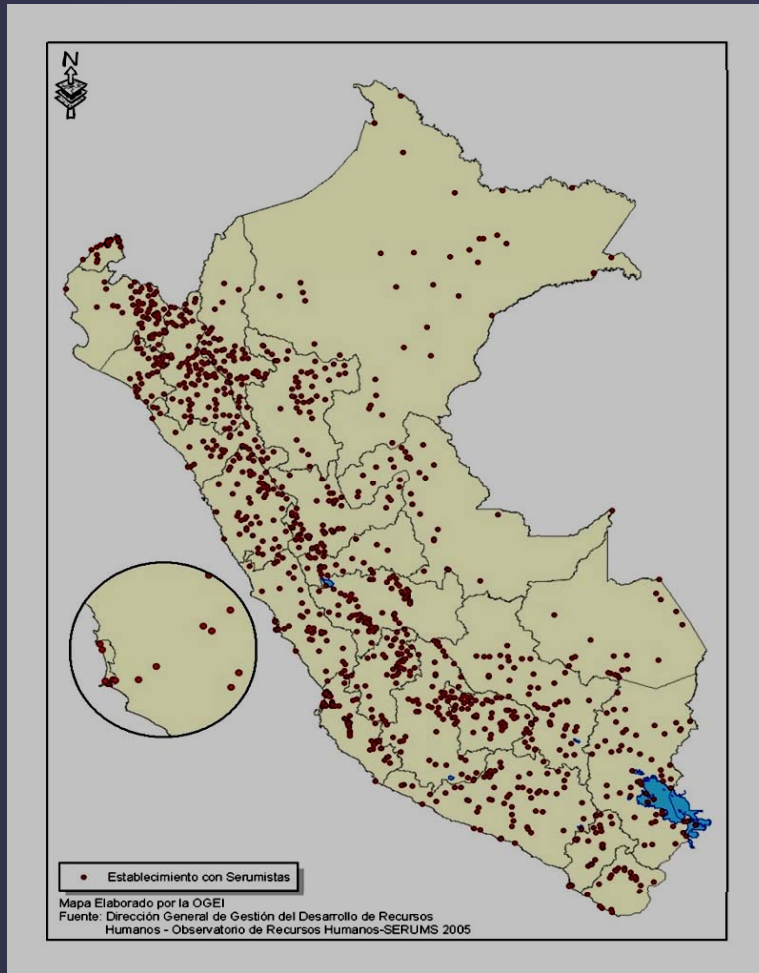
Distribución - Médicos

Dpto.	Pre	ESC. 1	ESC. 2	ESC. 3
Amazonas	4.80	6.65	8.50	10.35
Ancash	6.90	8.32	9.75	11.17
Apurímac	5.10	7.11	9.09	11.10
Arequipa	14.70	15.33	15.94	16.57
Ayacucho	4.70	6.84	8.99	11.13
Cajamarca	3.50	5.94	8.37	10.81
Cusco	5.20	7.08	8.96	10.85
Huancavelica	4.10	6.51	8.91	11.32
Huánuco	4.20	6.42	8.65	10.87
Ica	11.40	12.05	12.70	13.35
Junín	5.50	7.18	8.85	10.53
La Libertad	7.70	8.96	10.22	11.48
Lambayeque	8.50	9.60	10.69	11.79
Lima	16.50	16.63	16.78	16.91
Loreto	4.60	6.47	8.34	10.20
Madre de Dios	8.80	9.84	10.78	11.82
Moquegua	11.10	11.87	12.70	13.48
Pasco	6.80	8.51	10.22	11.92
Piura	5.80	7.42	9.03	10.64
Puno	4.60	6.81	9.00	11.21
San Martín	3.90	5.77	7.62	9.49
Tacna	10.80	11.27	11.71	12.18
Tumbes	6.50	7.47	8.43	9.35
Total	0	3020	6039	9059

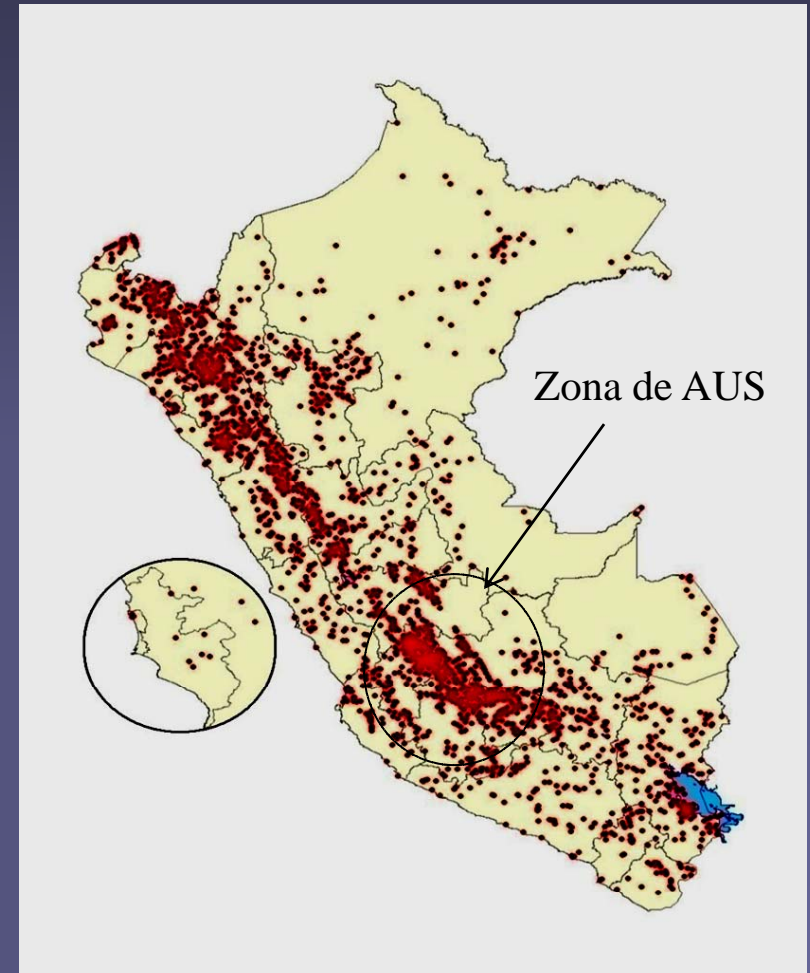
Incremento en la Razón de Médicos (por 10000 hab)



Establecimientos con profesionales SERUMS (mapas georeferenciados)



AÑO 2005



AÑO 2009

Prioridades para la formación de Especialistas

ORD	ESPECIALIDAD
1	MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA
2	GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA
3	PEDIATRIA
4	ANESTESIOLOGIA
5	MEDICINA INTERNA
6	CIRUGIA GENERAL
7	PATOLOGIA CLINICA
8	NEONATOLOGIA
9	ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA
10	MEDICINA DE EMERGENCIA Y DESASTRES
11	RADIOLOGIA
12	MEDICINA INTENSIVA
13	PSIQUIATRIA
14	GESTION y ADMINISTRACION EN SALUD
15	MEDICINA FISICA Y REHABILITACION
16	CARDIOLOGIA
17	GASTROENTEROLOGIA
18	NEUMOLOGIA
19	NEUROLOGIA
20	NEUROCIRUGIA
21	OFTALMOLOGIA
22	GERIATRIA
23	ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y TROPICALES
24	UROLOGIA
25	ENDOCRINOLOGIA

Elaboración: Observatorio de Recursos Humanos

Problemas y Desafíos

Prioridades
Dotación
Desprecarización
.....

2º, 3º, 4º, 5º... publicación del observatorio

2009

Decisiones

1º publicación: Situación y desafíos de los Recursos Humanos en el Perú

Nov 2006

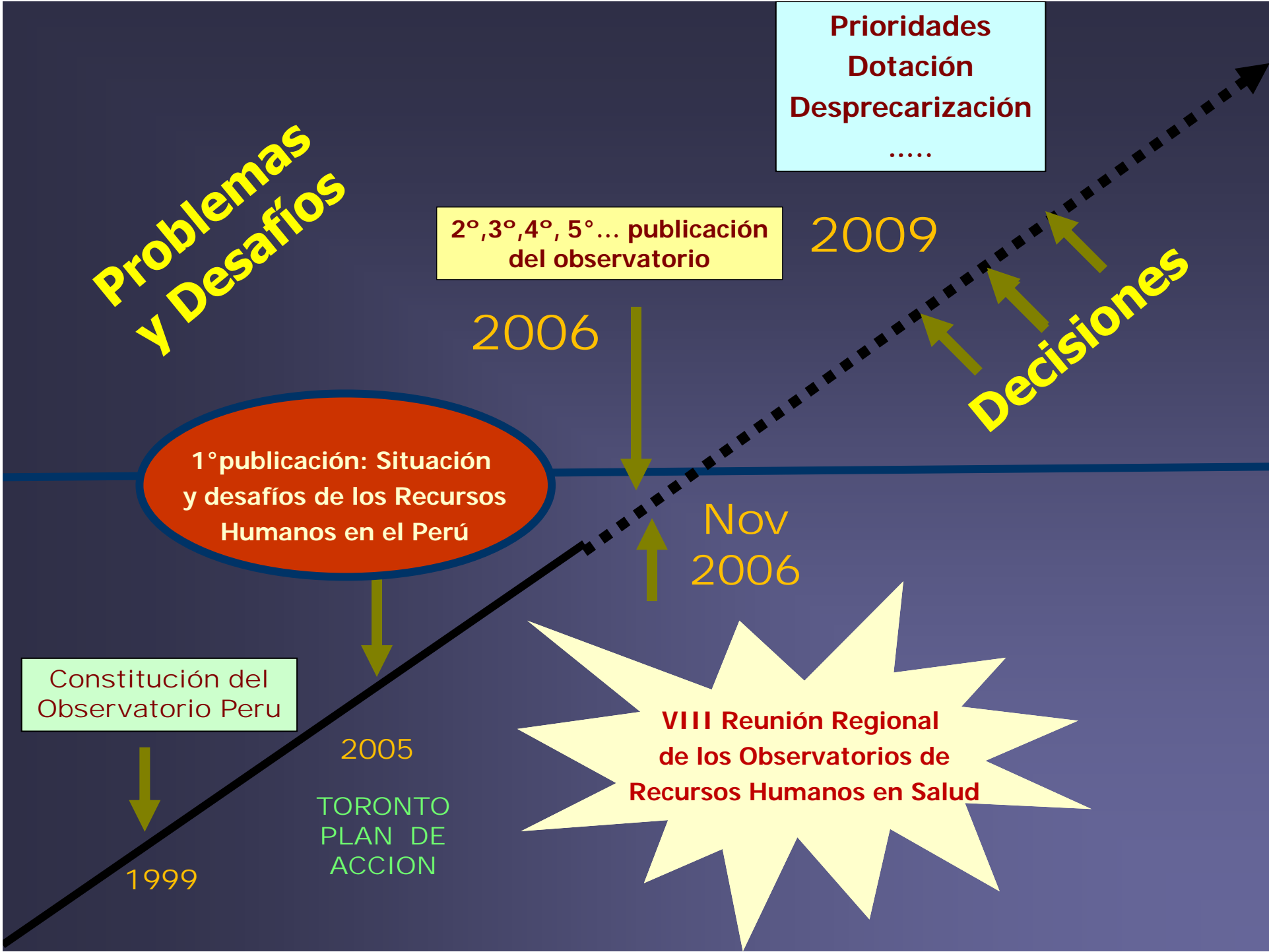
Constitución del Observatorio Peru

2005

VIII Reunión Regional de los Observatorios de Recursos Humanos en Salud

TORONTO PLAN DE ACCION

1999



LOGROS

- Caracterizar los problemas más importantes del campo de los recursos humanos en el país y difundirlos.
- Identificar los desafíos que hoy son el eje de planes y políticas de RHUS
- Mejorar la calidad de la información de las fuentes
- 5 publicaciones : ver
<http://www.minsa.gob.pe/dggdrh/observatorio/index.html>
- Contribucion al observatorio regional en la construcción de e indicadores de metas decenales
- Construcción de una red de información e investigación que da soporte a la producción de información, investigación , monitoreo y la vigilancia de la situación de los RHUS (Red del Observatorio, metas decenales)
- Orientar y apoyar la toma de decisiones: MINSA, DGGRH, SERUMS, CONADASI, CONAREME, SINAPRES, etc.