

NOTA TECNICA

a. Nombre de la Propuesta:

“Política Pública de Desarrollo del Recurso Humano para el Sistema Nacional de Salud”

b. Planteamiento del problema

El Sistema Nacional de Salud en cuyo Modelo de Salud está basado en un Primer Nivel de Atención (PNA) fortalecido, que incorpora los componentes de promoción, prevención, atención y rehabilitación, tiene dificultades en implementarlo dada planificación estratégica del Recurso Humano en Salud (RHS), que es la columna vertebral para el funcionamiento del sistema de salud. Se requiere disponer de RHS suficientes en número, distribuidos adecuadamente, con capacidades, cualidades y comprometidos para el logro de la Salud Universal, para lo cual se debe tener en consideración según las necesidades de salud de la población, una distribución geográfica adecuada incluyendo las zonas rurales y las de difícil acceso, el componente de etnicidad y de género. Un tema importante que se debe tener presente son las generaciones de relevo para los RHS en edad de retiro y desarrollar condiciones laborales favorables para generar atracción y retención.

c. Identificación de la población objetivo y su localización territorial

La población objeto es el recurso humano que presta servicios en el Sistema Nacional de Salud, durante el ciclo de vida laboral (formación, contratación, etapa laboral, jubilación y relevo generacional).

d. Justificación de la Propuesta.

El Recurso Humano es fundamental para el Sistema Nacional de Salud, a través de ellos se materializa el derecho a la salud, a los medicamentos, insumos, equipo e infraestructura para el buen funcionamiento del recurso humano garantizando el acceso a los servicios y la calidad de los mismos. Existe una relación estrecha entre la disponibilidad, calidad del recurso humano y los resultados en salud; de igual forma, la eficiencia en el desempeño y sostenibilidad de las instituciones de salud son altamente dependientes del recurso humano.

En cuanto a la reforma del sistema Nacional de salud contemplada dentro del Modelo Nacional de Salud basado en la Atención Primaria (APS), el Marco Político y Estratégico de la Reforma del Sector Salud y la Ley Marco del Sistema de Protección Social, plantean enormes desafíos en la formación, de carreras que estén acorde al Sistema Nacional de Salud, ampliar el espacio fiscal para la contratación del recurso humano en cuanto a la calidad, eficacia y eficiente, distribución y gestión del recurso humano en salud; y estos se vuelven más grandes si tomamos en cuenta que la principal institución prestadora de servicios de salud del país son la Secretaría de Salud que presta servicios a la población no afiliada al Seguro Social, en su mayoría del sector informal de la economía y consecuentemente la de más escasos recursos económicos y el Instituto Hondureño

de Seguridad Social que atiende a la población trabajadora y sus beneficiarios afiliados a su sistema de aseguramiento.

Sin embargo solo un 62% (Secretaría de Salud, 2018) de la población hondureña accede a los servicios disponibles en esta institución, cabe mencionar que la última medición año 2015 de las metas regionales de recursos humanos en Honduras evidenció que la razón de densidad de talento humano en salud (médicos y enfermeras) fue de 14 profesionales por 10,000 habitantes, en contraste con la meta regional que era de 25 profesionales por 10,000 habitantes, lo que muestra una brecha en la proporción de los profesionales.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) consideró que para alcanzar el acceso y cobertura universal en salud los nuevos niveles de densidad del recurso humano establecido en el 2015 eran de 44.5 (médicos, enfermeras y partera*) por 10,000 habitantes para alcanzar los Objetivos del Desarrollo Sostenibles (ODS) (OMS/OPS, 2017)¹

La Secretaría de Salud no cuenta con un Sistema de Información integrado de todas las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Salud, que permita consolidar la información de todo el recurso humano de salud a nivel nacional, como una herramienta fundamental para identificar las brechas y tomar las decisiones en forma oportunas en relación al número, categoría, localización geográfica, competencias, jornada laboral de los recursos humanos, etc. información útil para fines de planificación del recurso humano para el alcance a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Existen áreas geográficas que no cuentan con servicios de atención en salud como ser la falta de estructura de servicios de salud que no disponen del recurso humano de acuerdo a las necesidades de la población, sin embargo se puede evidenciar que existe inequidad en la distribución del gasto de recursos humanos descrito en el estudio de gasto y financiamiento del año 2011, donde en el Departamento de Francisco Morazán y el Departamento de Cortés el gasto en los recursos humanos fue del 45.8% y 16.03% respectivamente; ambos departamentos agrupan las cuatro regiones sanitarias (Región Metropolitana Tegucigalpa, Región Sanitaria Francisco Morazán, Región Metropolitana de San Pedro Sula y Región Sanitaria de Cortés) y los hospitales de referencia citados en el estudio (Secretaría de Salud, 2011).

Los cambios en el perfil epidemiológico y demográfico emergentes con la coexistencia de las enfermedades transmisibles, no transmisibles, adicciones, cambio climático, la violencia, incluida la violencia de género, el aumento de esperanza de vida y la urbanización, hace necesario reformar la curricula académica la cual debe ir de acorde a los requerimientos del Sistema Nacional de Salud y ampliar la oferta de especialidades los profesionales del área de la salud para satisfacer la demanda de los servicios de la población según lo establecido en el Modelo Nacional de Salud.

¹ 29ª Conferencia Sanitaria Panamericana, 69ª Sesión del Comité de la OMS para las Américas

*Parteras:

La necesidad de crear espacios fiscales en la Secretaría de Finanzas para la contratación del recurso humanos no solo en la parte de especialización sino también en atención.

La necesidad de contar un sistema de capacitación continua y docencia sea obligatoria a través del proceso estandarizado en todo nivel formativo tanto medio, pregrado y postgrado que fortalezcan los conocimientos y disminuyan las brechas en el desarrollo de las competencias del recurso humano.

La limitada planificación estratégica del recurso humano, articulada a los resultados de gestión en salud que debilita la respuesta a las necesidades de salud en la población y la planeación del relevo generacional.

Inadecuado Sistema de Monitoreo y Evaluación de la Gestión del desempeño del recurso humano en salud que permita al ente rector la toma de decisiones oportuna, tanto en su conocimiento como en los resultados.

La ausencia de una Política para incorporar las directrices adecuada de planificación y gestión del recurso humano puede llevar a la precariedad del trabajador, que se refleja por un aumento significativo de contratos por servicios profesionales con salarios menores al salario mínimo y análisis de complejidad de los puestos de trabajo climas organizacionales complejos y relaciones laborales conflictivas que afectan el desempeño de las funciones y la salud del personal.

Inexistencia de planes de incentivos, sucesión y salida del recursos humanos, las condiciones laborales precarias del recurso humano afecta la calidad de prestación de los servicios a exponerlo a una posible negligencia en el desempeño de sus funciones y a la salud personal.

La participación del sector privado y la descentralización, han transformado el mercado laboral del sector salud en un campo complejo y cambiante, donde confluyen y se superponen regímenes laborales y mecanismos de gestión del recurso humano diversos.

La administración de los recursos humanos se ejecuta con rigidez dificultando la agilización y gestión para incrementar su productividad, no hay definición sobre los diferentes tipos y cantidades de los recursos necesarios para impulsar el modelo de atención, no existe capacidad para modificar los procesos de reclutamiento, contratación y remuneración vigentes y entrelazar el reconocimiento del desempeño individual con el institucional y finalmente condicionar a concursos el ingreso en el sistema.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera como recursos humanos para la salud a toda persona que lleva a cabo tareas que tienen por principal finalidad promover la salud. Se incluye a personas de distintas profesiones y ocupaciones que se forman y trabajan en la salud y que forman parte de un campo intersectorial complejo y mantienen un compromiso con la salud y con las poblaciones a las que sirven.

Los recursos humanos son la base de los sistemas de salud y su desarrollo conforma la base social y técnica de los sistemas de salud, cuya finalidad es mejorar la situación de salud de la población y

la equidad social, a través de una fuerza de trabajo bien distribuida, saludable, capacitada y motivada. En ese sentido, los países de la Región de las Américas reafirmaron su compromiso por garantizar el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud, reconociendo que, a pesar de los avances en el desarrollo económico, social y en el fortalecimiento de los sistemas de salud, persisten las inequidades y la exclusión en el acceso a servicios integrales, adecuados, oportunos y de calidad, particularmente en el caso de los grupos de población en condiciones de vulnerabilidad.

El proceso para fortalecer los sistemas sanitarios y mejorar la situación de salud de la población (garantizando el acceso y cobertura universal de salud), cada día exige competencias en el talento humano, recurso importante, que amerita la principal atención para el bienestar de una nación; es por ello que se requiere de planificación, organización y conducción eficiente con el propósito de asegurar su desempeño apropiado, en beneficio de la familia y comunidad. En esta situación, se visualiza la necesidad de un marco regulatorio en el campo de los recursos humanos en salud, requerido para producir un impacto substancial en el desempeño general de los sistemas de salud, incluyendo el acceso a servicios de salud de calidad, para mejorar el estado de salud y bienestar de la población, con una atención especial a los grupos prioritarios.

Además, la preocupación por el desarrollo de recursos humanos para la salud adecuados, disponibles y calificados para atender las necesidades de salud de la población ha sido parte central de las agendas mundiales, regionales y nacionales en las últimas décadas.

Es importante contar con una **Política Pública de Desarrollo del Recurso Humano para el Sistema Nacional de Salud** que permita la convergencia y acciones de actores involucrados en la temática de talento humano en los ámbitos de educación, salud, finanzas, regulación del ejercicio profesional.

Estas transformaciones y desafíos son importantes para la gestión del recurso humano para el adecuado desempeño de los sistemas de salud es primordial la elaboración de una propuesta renovada con la certeza que los ámbitos de acción sean transformados, requiere de una revisión amplia con los actores que integran el Sistema Nacional de Salud para dar una respuesta a la problemática. La gestión del recurso humano en salud es un tema transversal en el desarrollo del sistema de los servicios de salud y su abordaje es más complejo de lo que se supone.

e. Posibles Soluciones al Problema Identificado

- Conducir la gestión y desarrollo del recurso humano en el sistema nacional de salud para mejorar la calidad de la prestación de los servicios de salud a la población.
- Definir programas de formación y educación permanente acorde a los perfiles profesionales que requiere el modelo nacional de salud.

- Contar con la fuerza laboral competente, suficiente, adecuadamente distribuida, trabajando en equipo, de manera eficiente y eficaz, para satisfacer las necesidades de la población hondureña.
- Fortalecer el sistema de reclutamiento, selección y contratación del personal bajo las modalidades permitidas en la ley, aplicando los principios de igualdad y diversidad de género, interculturalidad y otras variables demográficas.
- Generar evidencia en el área de investigación en recurso humano para la toma de decisiones que beneficie la salud de la población hondureña.
- Evaluar y desarrollar condiciones de salud, seguridad e higiene ocupacional para eficientar la productividad y satisfacción de los equipos de trabajo en el Sistema Nacional de Salud.
- Establecer un sistema de monitoreo y evaluación de los procesos generados en la política de desarrollo de recurso humano para el sistema nacional de salud.
- El financiamiento debe ser programado, aprobado y ejecutado por cada una de las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Salud y está vinculando el financiamiento con el cumplimiento de la normativa desde la perspectiva administrativa, para garantizar la seguridad laboral del talento humano y el acceso universal a los servicios de salud como derecho humano fundamental de toda la población.

f. Financiamiento

El recurso humano en el área de Salud, como valor público representa el eje estratégico y angular del Sistema Nacional de Salud para alcanzar los estándares de calidad en la provisión de servicios de salud, por lo que el financiamiento para implementar la presente política, deberá enmarcarse en lo establecido en el Modelo Nacional de Salud en el componente de financiamiento. (Secretaría de Salud de Honduras, 2013).

La Secretaría de Salud como ente rector a fin de garantizar la implementación y seguimiento a la política deberá prever el presupuesto necesario en su planificación estratégica y operativa; así mismo todas las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Salud, a fin de asegurar el acceso y la cobertura en la distribución, calidad, cantidad, pertinencia de los recursos humano en salud. Buscando el cumplimiento de las metas nacionales y Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS).

g. Fundamentación de la Prioridad de la Política

Honduras debe disponer de una Política Pública de Gestión del Recurso Humano para el Sistema Nacional de Salud enfocada en el desarrollo de las competencias, que contribuya a solventar el problema planteado, que mantenga el equilibrio entre la formación y las necesidades de los servicios, distribución adecuada de personal en cantidad, calidad y pertinencia, fortalecimiento del rol rector a través de la regulación y planificación, la Gestión del Recurso Humano desarrollando los procesos organizacionales como el reclutamiento, selección, contratación, incorporación, inducción, integración, mantenimiento y retención, así como la competencia y la evaluación del desempeño.

A través de la implementación de esta política se establecerá una cadena de cooperación con objetivos comunes entre las partes del sector público y el sector privado que financian y dirigen los centros de enseñanza; entre quienes planifican y manejan las plantillas de los servicios de salud; y contraen compromisos financieros para sostener y apoyar las condiciones de empleo mejorando el acceso y cobertura de servicios de salud a la población con énfasis en los más postergados tal como lo enuncian los planes de gobierno en sus diferentes niveles estratégicos.

h. Alineamiento con el Sistema Nacional de Planificación

La **Política Pública de Gestión del Recurso Humano para el Sistema Nacional de Salud** está alineada con los siguientes documentos:

- **Visión de país 2010- 2038** en el objetivo 1: Una Honduras sin pobreza extrema, educada y sana, con sistemas consolidados de previsión social. Meta 1.4 Alcanzar 95% de cobertura de salud en todos los niveles del sistema; con el plan de nación 2010-2022; en el lineamiento estratégico numero **5: estrategia de Salud como fundamento para la mejora de las condiciones de vida**. Se plantea como uno de los grandes desafíos en materia de salud; la atención con efectividad y calidad a una población en situación de malestar social enfrentando problemas estructurales-coyunturales de salud-enfermedad.
Además el plan especifica como meta para el año 2034, “que las mejoras en la calidad de los servicios de salud a los ciudadanos se habrán consolidado y se habrá desarrollado una actitud de servicio en el personal médico, de enfermería y administrativo/operativo que presta servicio en hospitales y centros de salud estatales”.
- **Plan Estratégico del Gobierno 2018-2022** plantea que el Sector Social (Estrategia Sectorial 3.2) busca mejorar las condiciones de vida de la población más pobre, mediante el desarrollo de los siguientes componentes: amplias y mejores oportunidades para los más pobres; educación inclusiva y de calidad; vida saludable; y, vivienda digna, con servicios básicos de calidad y asequibles. Así mismo la estrategia específica **3.2.3. Vida Saludable** define como Objetivo: Lograr la cobertura universal de los servicios integrales de salud, con equidad y calidad, de manera progresiva y sostenible.
Esperando como Resultados: Incrementar la esperanza de vida de la población hondureña, mediante la reducción de la morbilidad y mortalidad, con énfasis en los sectores más vulnerables y priorizados; y define 9 medidas de política como: c1. Mejorar el acceso y

calidad de los servicios de salud, especialmente en las áreas de prevención. c.2 Asegurar los recursos humanos, insumos y equipamiento adecuados, en especialidades básicas. c.4 Garantizar el control y supervisión de las prestadoras de servicios, públicos y privados. c.7 Fortalecer el modelo de gestión descentralizada de salud, como estrategia de extensión de cobertura de los servicios. c.8 Mejorar la capacidad de respuesta obstétrica-neonatal en hospitales y la atención traumatológica. En todas estas medidas de política es indispensable el recurso humano en salud.

- **Plan Estratégico Institucional en Salud 2018-2022: en el objetivo estratégico 3** Mejorar la seguridad y calidad de los bienes y servicios que recibe la población para incidir en el riesgo de enfermar y morir de los usuarios del Sistema, lo que plantea dar como resultado de dicho objetivo es incrementado el cumplimiento del marco normativo en salud (establecimientos, recursos humanos, bienes y servicios).
- **Plan Estratégico Institucional de la Secretaría de Salud SESAL 2018–2022:** la matriz estratégica del Plan Estratégico Institucional (PEI) de la Secretaría de Salud (SESAL) se desarrollaron sus contenidos o elementos estratégicos de acuerdo al ejercicio de las funciones de: **Rectoría y Provisión de Servicios de Salud**, definiendo 9 objetivos estratégicos de los cuales, 3 responden a la función de Rectoría y los 6 restantes a la función de Provisión de Servicios de Salud; para lograr cumplir los 16 resultados de gestión planteados en relación a los objetivos estratégicos y a su vez a las funciones esenciales, es imperante contar con el recurso humano en salud en cantidad, calidad y pertinencia.
- En el **Componente Estratégico: 2.** Regulación del Sistema Nacional de Salud, la operativización del mismo se plantea a través de la línea de acción 2.5 Desarrollar los recursos humanos en salud, a través del fortalecimiento, la planificación, la gestión y el desarrollo del recurso humano en salud que responda a las necesidades del Modelo Nacional de Salud. Para alcanzar una mejor eficiencia, efectividad y optimización de los recursos se plantea la implementación del Modelo de Gestión de Recursos Humanos en Salud Basado en Competencias.
- **Plan Nacional de Salud 2014–2018: en el Componente Estratégico: 2.** Regulación del Sistema Nacional de Salud, la operativización del mismo se plantea a través de la línea de acción **2.5** Desarrollar los recursos humanos en salud, a través del fortalecimiento, la planificación, la gestión y el desarrollo del recurso humano en salud que responda a las necesidades del Modelo Nacional de Salud. Para alcanzar una mejor eficiencia, efectividad y optimización de los recursos se plantea la implementación del Modelo de Gestión de Recursos Humanos en Salud Basado en Competencias.
- **Agenda Nacional 2030 para los Objetivo Desarrollo Sostenible:** Vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades, para poder cumplir todas las metas propuestas se requiere contar con el recurso humano idóneo en calidad, cantidad y pertinencia.

Vinculación de la Política Pública de Gestión del Recursos Humano para el Sistema Nacional de Salud”.

Está vinculada con los siguientes compromisos:

- ✓ En el ámbito internacional Honduras a través de la Secretaría de Salud (SESAL) está comprometido al cumplimiento de La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en las Naciones Unidas, en el objetivo 3 *“Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”*, como meta se ha estimado *“aumentar considerablemente la financiación de la salud y la contratación, el perfeccionamiento, la capacitación y la retención del personal sanitario en los países en desarrollo, especialmente en los países menos adelantados y los pequeños estados insulares en desarrollo”* además en el Objetivo 8 *“Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”* inciso 8.8 *“Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores”*.
- ✓ En el ámbito regional, La Política Pública de Gestión del Recurso Humano para el Sistema Nacional de Salud se vincula con el cumplimiento de la agenda nacional de salud, Honduras a través de la SESAL comparte con otros países el compromiso de ir transformando los sistemas de salud, en tal sentido debe cumplir con la Agenda de Salud de Centroamérica y República Dominicana 2009-2018 que describe diez objetivos estratégicos para orientar la acción política y servir de base para la elaboración de los planes de acción; en el objetivo estratégico No.6. Honduras está comprometida a fortalecer la gestión y desarrollo de las trabajadoras y los trabajadores de la salud.

BIBLIOGRAFIA

- OMS/OPS. (día 2017). 29ª Conferencia Sanitaria Panamericana, 69ª Sesión del Comité de la OMS para las Américas. Estrategia de Recursos Humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud , (pág. 3). Washington, D.C.
- Secretaría de Salud, Honduras. (2018). Área de Estadística, AT2_R, IHSS, Registros Administrativos AT1 y bases de servicios de subrogados y proyecciones del Censo de Población 2013. Tegucigalpa, Honduras.
- Secretaría de Salud. (2011). Estudio de Gasto y Financiamiento en Salud . Secretaría de Salud . Tegucigalpa, Honduras : Espacio Grafico.