

Instrumento N° 1
Inventario de Programas Nacionales

Cuestionario Base para la Evaluación de Programas de Recursos Humanos en Salud

INTRODUCCIÓN

Este instrumento tiene como objetivo registrar los programas que cada país ha implementado para enfrentar los problemas de recursos humanos, esto permitirá establecer un inventario de “programas” en RH que puedan ser analizados y estudiados en profundidad y se constituya en conocimiento nuevo para responder a los desafíos de la gestión de la política de RHUS en nuestra región.

El presente documento deberá ser completado por el/la Director de RHS o su equivalente de la Autoridad Sanitaria, quien podrá proporcionar la información nacional, en consulta con las instituciones nacionales que considere necesario.

País	República Dominicana
Nombre y Cargo del entrevistado	Licda. Maribel Evangelista Directora General de Recursos Humanos

1. ¿Utilizando la información obtenida en la II Medición de las Metas Regionales cuales fueron las tres prioridades de RHS para el Ministerio de Salud?

Clasificarlos por orden de prioridad.

Desafíos	Priorización	Metas	Priorización
1 Políticas y planes	3	1 Densidad/distribución geográfica	Sincerización de la nomina del MSP Proyecto cierre de Brecha de APS
	3	2 Proporción médicos en APS	Diagnostico de necesidades de centros de primer nivel de atención
	3	3 Existencia de Equipos de APS	Construcción y Habilitación de Centros de atención primaria
	3	4 Razón enfermera / médico	Contratación de personal para estos centros.

		5 Unidad de conducción nacional de RHUS con capacidad de rectoría nacional.	Creación de competencias de reclutamiento en las regionales de salud
2 Personas adecuadas en lugares adecuados	2	6 brecha urbano / rural de médicos y enfermeras.	Proyecto de la Profesionalización de las enfermeras
		7 Proporción de trabajadores de APS con competencias en salud pública	Educación permanente en especialización de Atención Primaria
	3	8 Proporción de personal técnico y auxiliar con procesos de educación permanente	
	2	9 Personal de APS reclutado en sus propias comunidades	Mapa sanitario; conocer y planificar la disponibilidad de la oferta Delegación de competencias de Reclutamiento
3 Migración	2	10 Adopción del código internacional de reclutamiento en salud	Estudios para evaluar la magnitud del problema de migración
	2	11 Política de autosuficiencia en RH	
	2	12 Acuerdos mutuos para el reconocimiento profesional	
4 Condiciones de trabajo	2	13 Proporción de empleo precario	Proyecto de Ley de Carrera Sanitaria
	2	14 Política de salud y seguridad para los trabajadores	Elaboración de un documento de políticas
	2	15 Gerentes con competencias en salud pública y gestión	Acuerdo con la Universidad (INTEC) el diplomado en

			Gestión de Servicios de Salud, para los Gerentes y Directores de Hospitales.
	2	16 Negociación de conflictos	
5 Vínculos educación servicios	2	17 Reorientación de la formación en salud hacia la APS	Acuerdos con universidades, al cambio de enfoque de los pensum a nivel de programas en APS
	2	18 Programas de formación en salud para poblaciones sub atendidas	
	2	19 Tasa de deserción de escuelas de medicina	Se mantiene un alto ingreso en las escuelas de medicina.
	2	20 Acreditación de facultades y escuelas de medicina y salud publica	

2. ¿Qué programas e iniciativas claves de RHS fueron desarrolladas para hacer frente a estas prioridades, subraye aquellos que se encuentran en marcha?
- a) Proyecto de instalación y equipamiento de las unidades de atención primaria en salud (UNAPS) “Cierre de Brecha”, garantiza la proporción de servidores en APS.
 - b) La capacitación al personal de APS (Especialidad en Atención Integral para los equipos locales de Salud).
 - c) Diplomado en Gestión de Servicios de Salud, “Plan de Desarrollo de los Recursos Humanos en la Gestión Hospitalaria”.

Para elaborar este listado utilizamos la siguiente definición operacional:

a) DEFINICIÓN OPERACIONAL DE PROGRAMA
Se define como un conjunto de acciones coherentes, actividades o intervenciones que están vinculados a un objetivo final y a uno o varios objetivos de política, que tengan recursos determinados (humanos, financieros, materiales) para alcanzar los objetivos y contribuir al logro de metas concretas, implementadas por un gobierno específicamente en materia de Recursos Humanos en Salud con el objetivo de mejorar las condiciones sanitarias de la población.

Proyecto de instalación y equipamiento de las unidades de atención primaria en salud
*Programa Uno “**Proyecto cierre de Brecha**” (describe brevemente el programa)*

Este proyecto, surge el 25 de Junio del año 2010 mediante un levantamiento realizado por el Banco Mundial, coordinado con el Programa Solidaridad donde se invirtieron RD\$11,654 millones de pesos durante tres años fortaleciendo los sectores educación y salud, para de esa manera cerrar las brechas existentes entre la oferta y demanda en esos servicios requeridos por la población, estos fondos fueron asignados por el Banco Mundial (BM) y se ejecutaron a través del proyecto Cierre de Brechas.

De la inversión presupuestada RD\$1,358 millones de pesos fueron invertidos en los sectores que se concentran en cerrar las brechas de salud.

*Programa Dos **La capacitación al personal de APS (Especialidad en Atención Integral para los equipos locales de Salud)** (describe brevemente el programa)*

Este programa surge a partir de Abril 2012 se desarrollo una consultoría para la elaboración de propuesta de programa de formación en gestión integral de la salud para equipos locales de salud.

Es un modelo de Atención, para la formación de los recursos humanos basado en la estrategia de atención primaria de salud (APS) desarrollan un convenio con la universidad estatal Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD) con priorización a las Regiones VI el Valle y Región III Servicio Regional Nordeste del país.

Este programa de formación para el personal de salud incluye el desarrollo técnico para las funciones de los puestos que ocupan, la formación en derechos y en valores con la finalidad de modificar actitudes y aptitudes que conduzcan al compromiso de una cultura de la calidad, de la atención integral centrada en las personas. Este se enfocara en dos ejes transversales, según el programa de estudios: en la especialidad, el eje de gestión y en la maestría el eje de gestión integral.

Diplomado en Gestión de Servicios de Salud, “Plan de Desarrollo de los Recursos Humanos en la Gestión Hospitalaria”.

La población beneficiaria estará compuesta por el siguiente personal: el director, el subdirector y el administrador del hospital, en una primera etapa. La segunda etapa incluiría a todos los encargados de departamentos, tanto sanitarios como administrativos, de los 152 hospitales del país. Se incorporara el gerente asistencial del Servicio Regional y a otros actores del sistema a medida que lo determine el diagnóstico inicial.

Este programa busca mejorar la capacidad de respuesta de los niveles hospitalarios a la población (acotar la población objetivo de mayor impacto).

SELECCIÓN DEL PROGRAMA A SER EVALUADO

Del listado de programas elaborado seleccione el que será evaluado en profundidad utilizando los siguientes criterios:

CRITERIOS
1. Relación con los desafíos y metas priorizadas: Desafío.1 metas 2.
2. Efecto (impacto) sobre el sistema de salud: Fortalecimiento de los Centros de Atención Primaria, estrategia que procura la ampliación y mejoría sustancial de la calidad de los servicios sanitarios que se ofrecen a la población Afrontar con éxito la pobreza en la República Dominicana en vista de que beneficia a los sectores de menores ingresos económicos.
3. Monto del financiamiento del programa: El monto anual que recibirá el ministerio durante tres años asciende a RD\$584 millones, que incluye el equipamiento y pago de sueldos en los centros de atención primaria.
4. Alcance del programa (población, área geográfica): Todas las regiones de salud 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 a nivel nacional. SRS Región 0 metropolitana, D.N. Prov. Sto. Dgo. Y Monte Plata. SRS Región I Valdesia, San Cristóbal, Peravia y San José de Ocoa. SRS Región II Cibao Norte, Santiago, Puerto Plata y Espaillat. SRS Región III Nordeste, Duarte, María Trinidad Sánchez, Hermanas Mirabal, Samana. SRS Región IV Enriquillo, Barahona, Bahoruco, Independencia y Pedernales SRS Región V Este, San Pedro de Macorís, El Seibo, La Romana, La Altagracia y Hato Mayor. SRS Región VI El Valle, Azual, San Juan de la Maguana y Elias Piña. SRS Región VII Cibao Occidental, Valverde Mao, Montecristi, Dajabón y Santiago Rodríguez. SRS Región VIII Cibao Central, La Vega, Monseñor Noel, Sánchez Ramírez.

5. Extensión temporal (más de un año) Tres años a partir del 2010 hasta 2012
Actualmente este programa pasa al Ministerio de Salud Pública (Abril 2013)
6. Disponibilidad de información
Fuentes: Programa Solidaridad de la Vicepresidencia, el Banco Interamericano del desarrollo (BID), Banco Mundial (BM) y programa de las naciones unidas para el desarrollo (PNUD)

Programa Seleccionado Proyecto de instalación y equipamiento de las unidades de atención primaria en salud *Programa Uno “Proyecto cierre de Brecha”*.

La misión del proyecto consiste precisamente en el cierre de brechas en el nivel primario de salud, por lo que se ha contratado personal capacitado, entre ellos, médicos, enfermeras, promotores y coordinadores de zona. El proyecto incluye la adquisición de equipos y mobiliario para ser instalados en las Unidades de Atención Primaria.

VALORACION GENERAL DE LA IMPLEMENTACION DEL CONJUNTO DE PROGRAMAS EN DESARROLLO EN EL PAIS

3. ¿Cuáles son **los principales éxitos** del proceso de implementación de los programas de RHS en relación con los objetivos generales de la salud?
Describe.
 1. Fortalecimiento de los Servicios Regionales de Salud y el apoyo al cumplimiento de la reforma del sector salud.
 2. Mapeo y Georeferenciación de todos los establecimientos de Primer Nivel de Atención de Salud a nivel nacional, incluyendo un inventario de su situación al 2010-2011 para identificando las necesidades reales de equipamiento y habilitación.
 3. Diseño y puesta en funcionamiento del Sistema de Gestión Clínica para las Unidades de Atención Primaria (UNAPs) en Salud, a nivel nacional.
 4. Capacitaciones y dotación de laptops a los médicos de las UNAPs para el registro diario de las atenciones ofrecidas a través del Sistema de Gestión Clínica.
 5. Habilitación de numerosas Unidades de Atención Primaria (UNAPs) en Salud, a nivel nacional.
 6. Virtualización del contenido de las Guías y Manuales para el Desarrollo del Primer Nivel de Atención en Salud, del Ministerio de Salud Pública, para impartir Diplomado a los profesionales de las Unidades de Atención Primaria (UNAPs).

4. ¿Cuáles son las principales lecciones aprendidas en el proceso de implementación de programas de RHS?

Indique todos los que aplican. Describa.

- ✓ El reclutamiento, selección y evaluación del personal idóneo para laborar en las UNAPs, coordinado y ejecutado desde la gerencia de recursos humanos de los servicios regionales.
- ✓ La gerencia de recursos humanos de los servicios regionales de salud adquirió los conocimientos del sistema (SASP) realizando los contratos y respectivas acciones de personal.
- ✓ Cubrir la brecha del servicio de salud a la comunidad.
- ✓ Ejercicio de la descentralización empoderando a la gerencia regional respecto al personal que le corresponda.
- ✓ La practica de renovación de los contratos de personal.

5. ¿Cuáles son los mayores desafíos?

Indique todas las que correspondan. Describa.

Al momento de realizar las renovaciones políticas y otros intereses

- ✓ Los servicios regionales de salud no contaban con el sistema de servidores públicos (SASP).
- ✓ Las unidades de recursos humanos de los servicios regionales de salud requerían de la capacitación del manejo del sistema (SASP).
- ✓ Las comunidades rurales en su mayoría presentaron candidatos con un bajo nivel de escolaridad.
- ✓ Resistencia de los médicos a ser evaluados en su desempeño.
- ✓ El cumplimiento a términos contractuales en todos los aspectos señalados en el mismo.

6. ¿Cómo podría mejorar el actual proceso de implementación de programas? Describa en relación con los desafíos identificados anteriormente.

- ✓ Fortalecer el Sistema de información existente (SASP) en el MSP.
- ✓ Implementar un sistema de incentivo laboral del personal de salud tomando en cuenta la distancia con profesionales de las provincias aledañas de las comunidades rurales que se requieran.
- ✓ Fortalecer el sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de este programa.

RESULTADOS DE LOS PROGRAMAS

7. ¿Cuáles son las dificultades que aún persisten con respecto a la consecución de los objetivos de RHS?

Enumerar y describir.

- El apoyo político _____
- Los niveles de participación _____
- El presupuesto del programa _____
- La coordinación del programa _____
- La implementación del programa _____
- Claridad de los objetivos _____
- Diseño del programa _____
- La falta de claridad de rol _____

Otro: Los datos/ información extraídos del sistema de información actual (SASP) no fueron totalmente confiables.

8. ¿En qué medida los programas RHS han contribuido al fortalecimiento del personal de salud?

Describir.

- ✓ Estabilidad laboral.
- ✓ Todos los beneficios contemplados para los servidores públicos señalados en el sistema de seguridad social.
- ✓ Aplicación del programa de Incentivos para el personal de salud.

9. ¿En qué medida los programas han mejorado la prestación de los servicios de salud?

Describir.

- ✓ Mayor cobertura y acceso a los servicios de salud en las comunidades rurales.
- ✓ Descentralización de los servicios de los Hospitales Regionales y Municipales.
- ✓ Habilitación de centros de salud.
- ✓ Sistema de gestión clínica para las unidades de Atención Primaria.

Marque todo lo que corresponda.

La atención primaria se expandió _____ X _____

La eficiencia del programa aumentó _____ X _____

La efectividad del programa ha mejorado _____ X _____

Equidad de los servicios _____ X _____

El acceso a servicios ha mejorado _____ X _____

La integralidad de la atención mejoró _____ X _____

La satisfacción del paciente aumentó _____ X _____

Los tiempos de espera de los pacientes se han reducidos _____

Las tasas de reingreso de pacientes se han reducido _____

Porcentaje de los servicios prestados por personal cualificado aumentó _____ X _____

Otro _____

10. ¿Qué nuevos programas o intervenciones son necesarias para seguir avanzando en la agenda RHS?

Enumerar y describir.

- ✓ Programa de capacitación para los gerentes de salud en competencias de salud pública en alianza con el Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC).
- ✓ Promover la incorporación en el pensum de las carreras de salud de las universidades la formación en APS.
- ✓ Capacitación de APS en el sistema de gestión clínica al personal de salud coordinado por el gabinete social del país.