

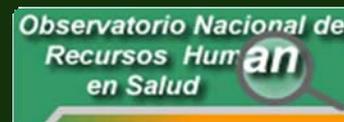


Taller de Sistemas de Información de RHS
Observatorio Regional de RHS
Brasilia 4-6 de octubre 2011

OBSERVATORIO DE RECURSOS HUMANOS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN EN PERÚ

Ministerio de Salud – Perú
Dirección General de Gestión del
Desarrollo de Recursos Humanos.

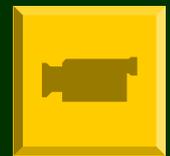
Dra. Betsy Moscoso Rojas.
Dr. Raúl Suárez Álvarez.





PERÚ

Vive la leyenda



Contenido General:

1. ¿Qué es el Observatorio Nacional de Recursos Humanos en Salud ONRHUS en Perú?.
2. Los actores del ONRHUS Perú y su organización.
3. ¿Cómo empezamos? ¿Qué información en RHUS medir?, ¿Qué tenemos?, ¿Dónde la encontramos?, ¿Cómo la obtenemos?.
4. Ejemplos de la información que se produce
5. ¿Cuál es la utilidad de la información en RHUS?
6. Fortalezas y limitaciones en el trabajo del ONRHUS y los ORRHUS.
7. Retos y pasos a seguir.

EL OBSERVATORIO DE RHUS EN PERÚ

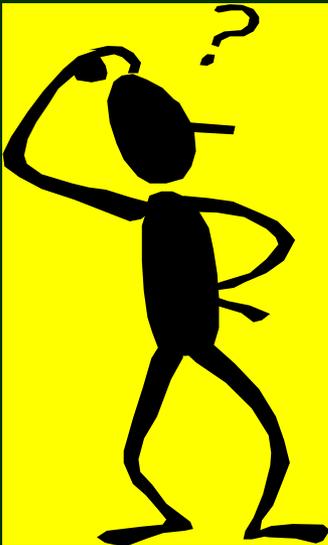


- El observatorio de Recursos Humanos es una instancia interinstitucional que tiene como propósito generar y compartir información para la toma de decisiones y formulación de políticas en materia de RHUS.

MIEMBROS DEL OBSERVATORIO NACIONAL DE RHUS EN PERÚ

- **Ministerio de Salud (DGGDRH – Unidad de Información Estratégica)**
- **Organización Panamericana de la Salud - OPS.**
- **EsSalud**
- **Asociación Peruana de Facultades de Medicina - ASPEFAM**
- **Asociación Peruana de Facultades y Escuelas de Enfermería – ASPEFEEN.**
- **Asociación Peruana de Escuelas y Facultades de Obstetricia – ASPEFOBST.**
- **Colegio Médico del Perú. CMP**
- **Colegio de Obstetras del Perú.**
- **Colegio de Enfermeros del Perú**
- **Colegio de Odontólogos del Perú**
- **Colegio de Tecnólogos Médicos del Perú.**
- **Ejército Peruano**
- **Sanidad de la Fuerza Aérea del Perú.**
- **Dirección de Salud de la Policía Nacional del Perú**
- **Dirección de Salud de la Marina de Guerra del Perú**
- **Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud – SUNASA**
- **Asociación de Clínicas Privadas**

El acertijo de Milena y Luciana



b	c
d	q

¿Cuál de las letras, es la que está fuera de lugar, o que no corresponde?

¿COMO EMPEZAMOS?

- Campo de los Recursos Humanos: escasa visibilidad
- Desconocimiento de la situación de los RHUS
- Escasa de visión gerencial que de importancia a un sistema de soporte para la toma de decisiones en el campo de los RHUS de salud
- Información de RHUS desactualizada – fuente (censo 1992-1996) y los subsistemas fragmentados
- Indicador de Monitoreo: razón de RHUS x 10.000 (médicos, enfermeras, obstetricas y odontologos (solo MINSA -PLH y Seg.Social)
- Débil ejercicio de la planificación de RHUS
- Escasa coordinación con los proveedores de información para establecer un flujo de información
- Desarticulación entre la toma de decisiones y la información disponible



DECISIONES

- Hacer visible el campo de los Recursos Humanos
- Identificar los problemas mas importantes del los RHUS y su influencia en el sistema de salud
- Actualizar la información
- Monitorear indicadores Básicos
- Mejorar la calidad de la información
- Crear un sistema de informacion integrado
- Publicar y Difundir
- Sensibilizar a las autoridades en el uso de la información para la toma de decisiones
- Incorporar procesos de planificación de RHUS
- Establecer flujos de información con proveedores
- Articular la toma de decisiones y la información disponible



COMO NOS ORGANIZAMOS

- MINSA: Unidad de Información Estratégica que conduce el RHUS
- Red de instituciones que conforman el observatorio Nacional
- Nodos regionales con red local de instituciones que reproducen la función en el nivel regional



ACCIONES PARA RESPONDER A LOS PROBLEMAS IDENTIFICADOS



HACER VISIBLE EL CAMPO DE LOS RECURSOS HUMANOS Y LA SITUACIÓN DE LOS RHUS

- Diagnostico Basal
- Identificación de los problemas mas importantes de los RHUS
- Fortalecer el concepto de equipo y de red social de producción de información entre los miembros del observatorio
- Recopilar, procesar y analizar la información disponible con todos
- Publicar (al principio lo que existía en los subsistemas existentes)



¿QUE MEDIR?: INDICADORES BÁSICOS

- Identificar Datos Básicos sobre el campo de RHUS (trabajo y educación en salud)
- Data básica (Core Data)

- Disponibilidad y distribución de RHUS
- Identificar indicadores trazadores (razón de RH/10.000 y densidad de RHUS)
- Identificar Oferta y demanda de RHUS (Brechas e inequidad en el trabajo y la educación)
- Empleo (tipos de contrato, estabilidad, remuneraciones, incentivos, Seguridad y salud en el W)
- Conflictividad laboral (vigilancia del conflicto, identificación de conflictos mas importantes y factores asociados al conflicto)

MEJORAR LA CALIDAD Y DISPONIBILIDAD DE LA INFORMACIÓN

- Identificación de las fuentes y sistemas disponibles (PLH- (información parcial e imprecisa, no existía inf. sobre otros tipos de contrato, en colegios profesionales parcial y desactualizada, en educación no sistematizada y desactualizada)
- Identificación de Salidas (outputs)
- Ver coherencia entre los indicadores que se usan y los datos que salen de los sistemas
- Identificación de problemas (inconsistencias muy grandes)

- Generar información complementaria (SIRHUS, SIRSA, BD ONRHUS, Mapeo, estudios)
- Coordinación con Colegios, Asamblea Nacional de Rectores y empleadores para mejoras en sus SI)
- Mejoras: MINSA y Regiones (censo BD ONRHUS), ESSALUD (Sistema integrado en línea), colegios y ANR (nuevos sistemas) FFAA, PNP y privados (dan información)

SENSIBILIZAR A LAS AUTORIDADES EN EL USO DE LA INFORMACIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES

- Publicaciones con análisis crítico
- Incorporar enfoque social al análisis
- Abogacía
- Foros y reuniones técnicas con gestores
- Comparación
- Metas decenales

- 15 publicaciones
- Sitios web
- Boletín
- Red de observatorios
- Impresos con indicadores básicos
- Mapeo
- Publicación de metas
- Nodos Regionales

INCORPORAR PROCESOS DE PLANIFICACIÓN DE RHUS

- Análisis de oferta y demanda de RHUS (Brechas)
- Metodologías para la priorización
- Construcción de escenarios según necesidades

- Brechas por país, departamentos, provincia y distrito, Por nivel de atención, De especialistas, SERUMS, profesiones)
- Según Densidad de RHUS, por situación de salud , por estratos de Pobreza, Por Desarrollo Humano

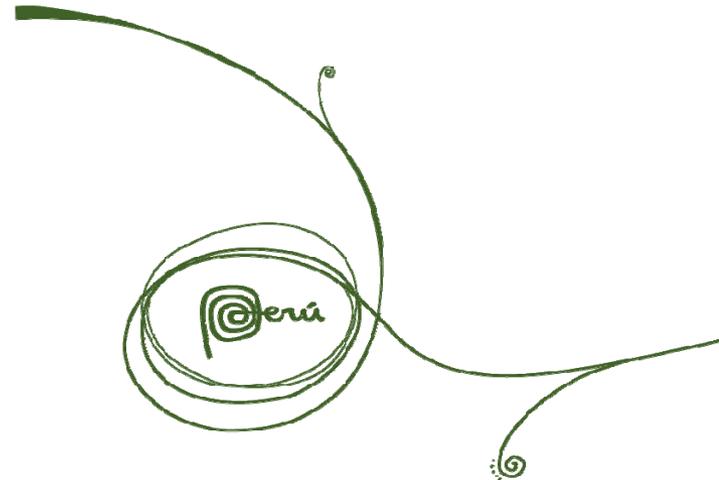
ARTICULAR LA TOMA DE DECISIONES Y LA INFORMACIÓN DISPONIBLE

- Abogacía
- Reuniones Técnicas con Políticos y Decisores
- Elaboración de propuestas Normativas
- Elaboración de propuestas legislativas
- Participación en instancias reguladoras de procesos del campo de RHUS
- Participación en Mesas paritarias
- Asistencia técnica a instancias reguladoras y técnicas de Ministerio de salud
- Construcción de escenarios según necesidades

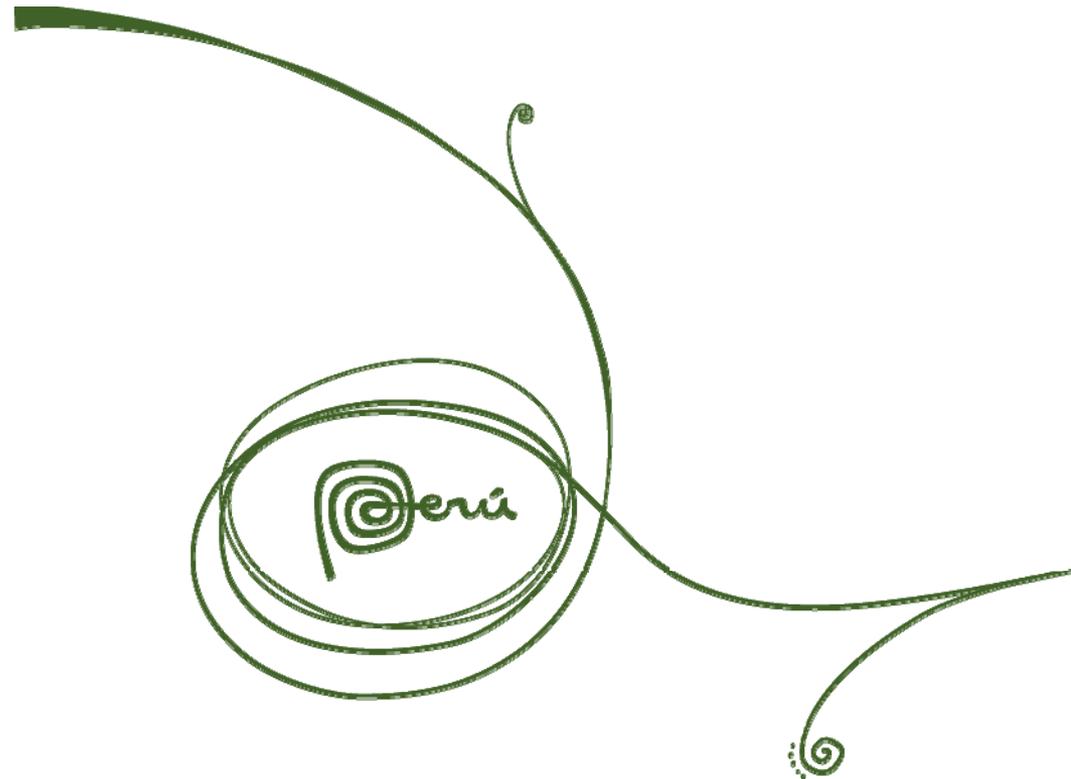
- Miembros del observatorio ejerciendo abogacía en todas las instancias de donde se toman decisiones
- Políticas intervenciones adoptadas en base a información y abogacía
- Consolidación del observatorio como unidad técnica que brinda la información mas confiable de RHUS

DIFICULTADES

- Cultura institucional de escaso uso de la información para la toma de decisiones
- Escaso compromiso de autoridades para reformar los subsistemas de información vigentes (mas evidente al inicio)
- Resistencia al cambio parte de los operadores de los subsistemas de información vigentes (censos nacionales, DIGEMIN, BD existentes, registro de títulos, etc)
- Resistencia de las autoridades a evidenciar problemas que afectan su imagen , impidiendo la investigación y la difusión del análisis crítico

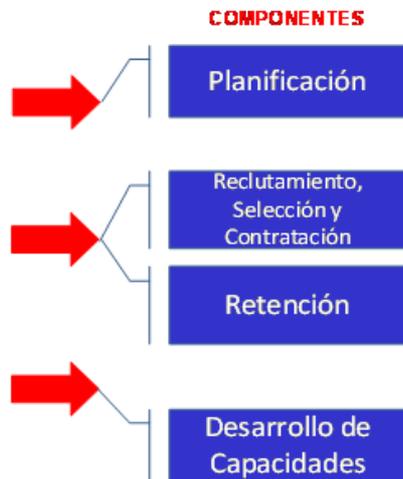
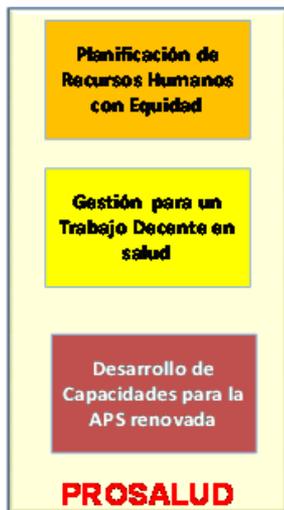


INFORMACION QUE SE PRODUCE ARTICULADA A LA TOMA DE DESICISIONES

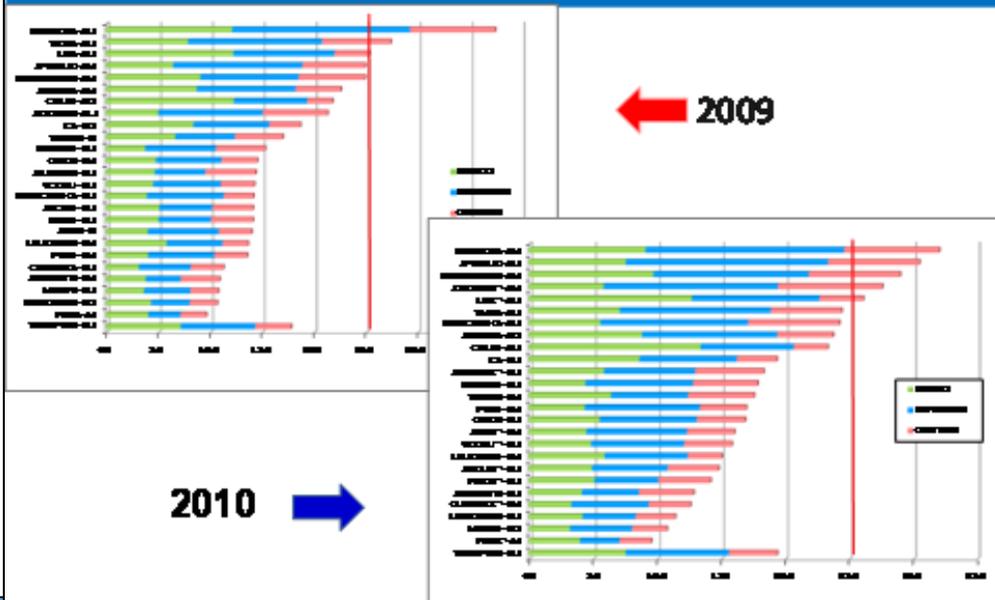


ONRHUS: DE LA PLANIFICACION HASTA LA EVALUACION DE LA POLITICA

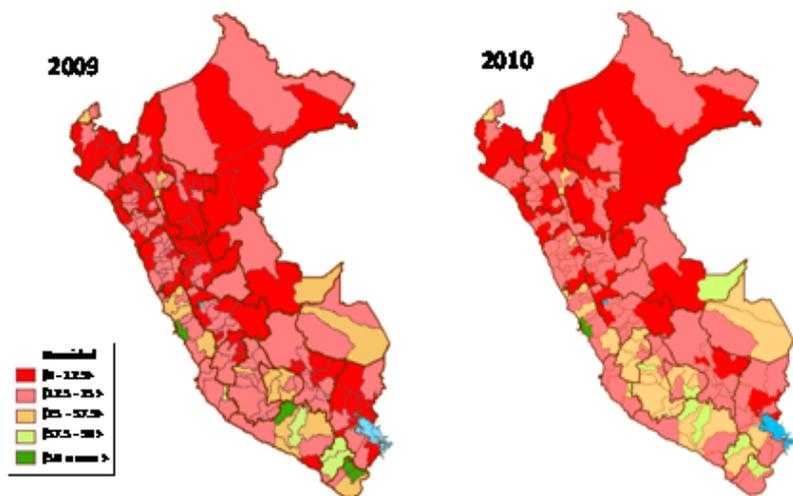




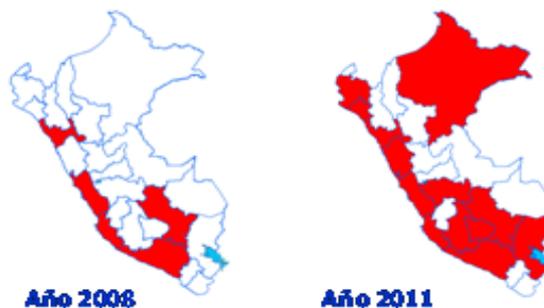
Déficit de Recursos Humanos: Grave Obstáculo para el Derecho a la Salud



Densidad de Recursos Humanos MINSA y Gobiernos Regionales, según Provincia - 2009 y 2010



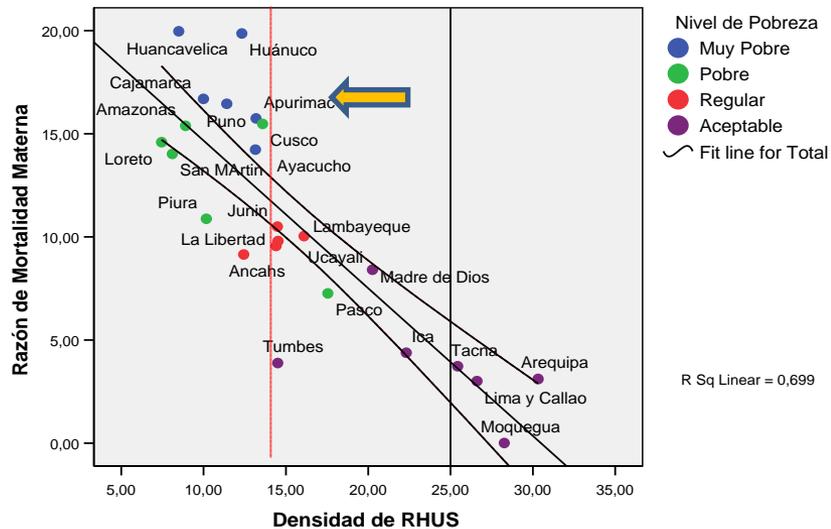
AMPLIAR NACIONALMENTE LA FORMACIÓN DE ESPECIALISTAS



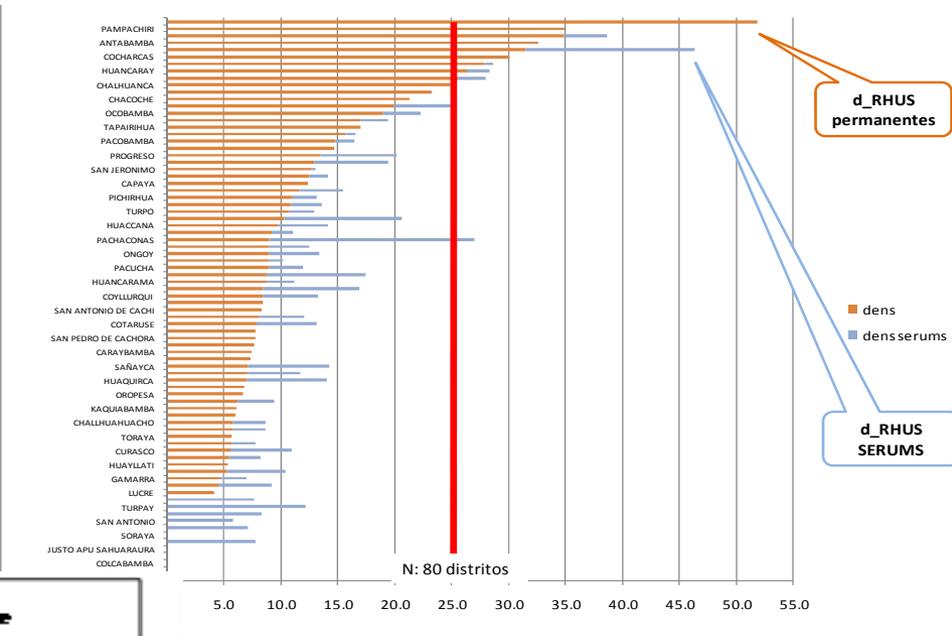
Ampliación de la Frontera de Formación, mediante el incremento de sedes de formación, previo acuerdo con las Universidades y los Gobiernos Regionales, de acuerdo a los estándares exigidos por CONAREME.

Ampliación de la Frontera de Formación, mediante el incremento de sedes de formación, previo acuerdo con las Universidades y los Gobiernos Regionales, de acuerdo a los estándares exigidos por CONAREME.

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

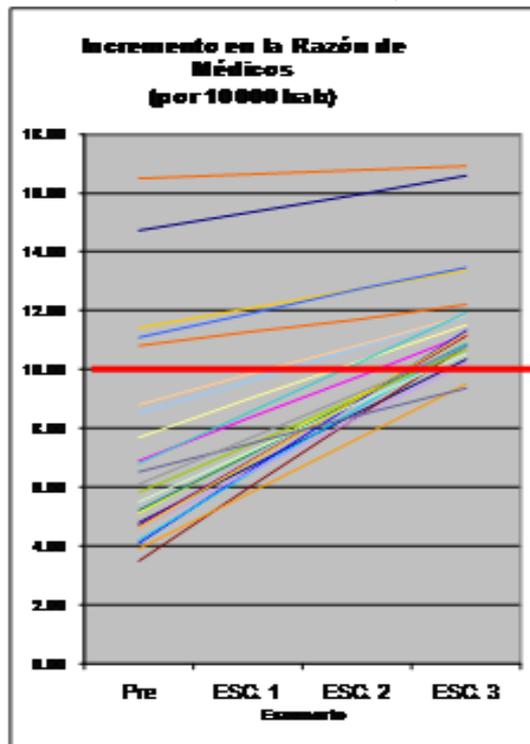


DENSIDAD DE RECURSOS HUMANOS POR DISTRITO- REGION APURIMAC- PERU 2009



CONSTRUYENDO ESCENARIOS

Dpto.	PA	ESC 1 - 25%	ESC 2 - 50%	ESC 3 - 75%
Ancash	0.00	0.00	0.00	11.17
Apurímac	0.10	2.11	0.00	11.10
Arequipa	10.70	10.00	10.00	10.07
Ayacucho	0.70	0.00	0.00	11.10
Cajamarca	0.00	0.00	0.00	10.01
Cusco	0.20	2.00	0.00	10.00
Huancavelica	0.10	0.01	0.00	11.00
Huánuco	0.20	0.00	0.00	10.07
Ica	11.00	12.00	12.00	12.00
Junín	0.00	2.10	0.00	10.00
La Libertad	7.70	0.00	10.00	11.00
Lambayeque	0.00	0.00	10.00	11.70
Lima	10.00	10.00	10.00	10.01
Loreto	0.00	0.00	0.00	10.00
Madre de Dios	0.00	0.00	10.00	11.00
Moquegua	11.10	11.00	12.00	12.00
Pasco	0.00	0.01	10.00	11.00
Piura	0.00	2.00	0.00	10.00
Puno	0.00	0.01	0.00	11.01
San Martín	0.00	0.77	2.00	0.00
Tarma	10.00	11.00	11.01	12.10
Tumbes	0.00	2.00	0.00	0.00
Total	0	20.00	0.00	0.00



BRECHA DE ESPECIALISTAS EN ZONAS DEL AUS-PERU 2009



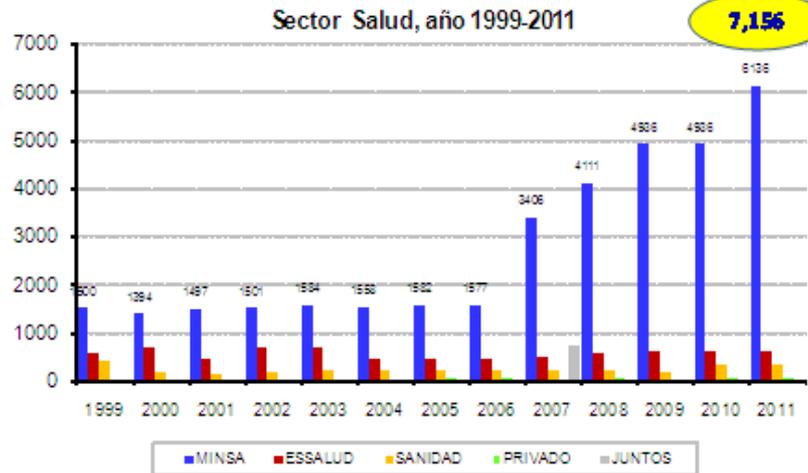
2000
1500
1000
500
0

Brecha de Especialistas
Dotación Actual

	I-4	II-1	II-2	TOT AL
Brecha de Especialistas	313	367	694	1374
Dotación Actual	7	17	110	134

Decisión Política: SERUMS como Estrategia de Fortalecimiento del Primer Nivel de Atención

Evolución de la oferta de plazas remuneradas SERUMS

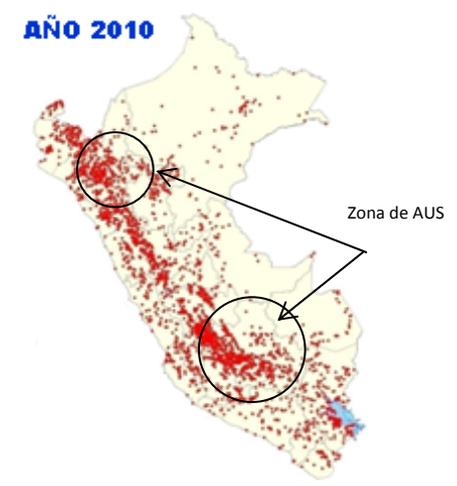


SERUMS: un servicio nacional con prioridad en las áreas rurales

AÑO 2006



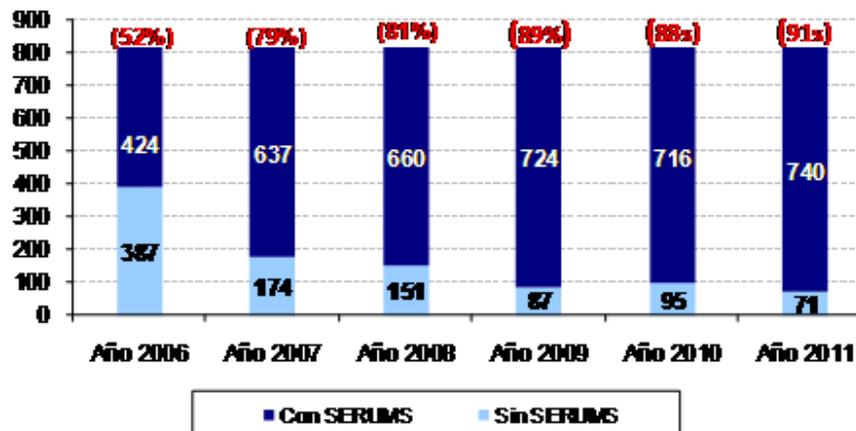
AÑO 2010



● Establecimientos de Salud con Profesionales SERUMS

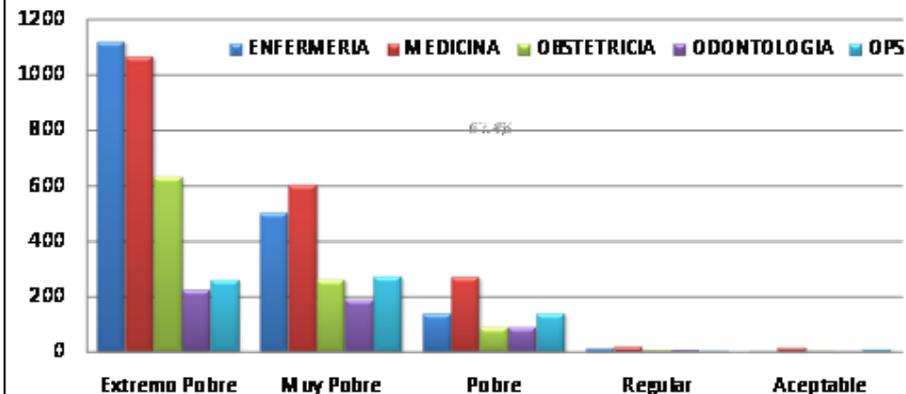
SERUMS: un Servicio al servicio de los más pobres

Número de distritos en Extrema Pobreza con y sin personal SERUMS Remunerado Año 2006-2011

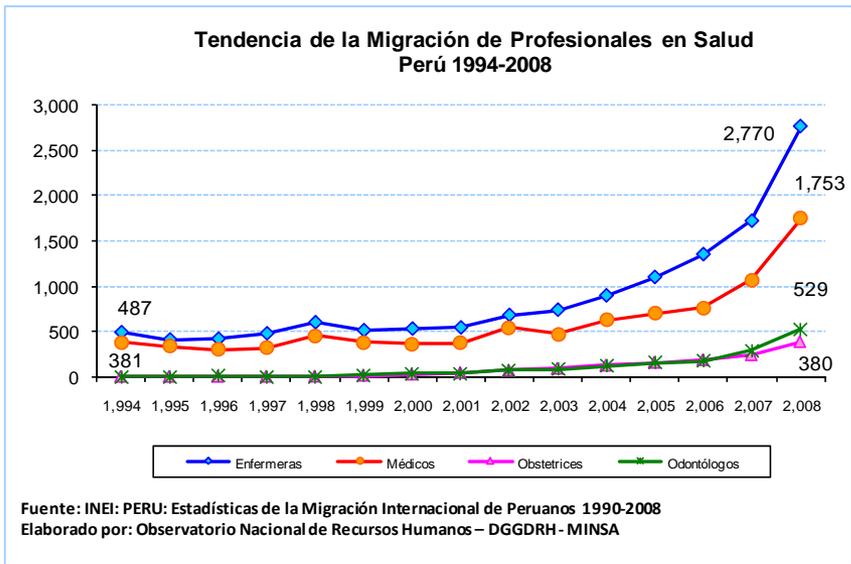


SERUMS: un Servicio al servicio de los más pobres

Distribución de Profesiones por Quintil Oferta SERUMS Año 2010



MIGRACIÓN DE RHUS EN EL PERU





Médicos Cirujanos nombrados en las Unidades Ejecutoras del Ministerio de Salud y en los gobiernos regionales mediante la ley N° 28220,

- INCREMENTO DE AETAS (ASIGNACION EXTRAORDINARIA POR TRABAJO ASISTENCIAS) EN REGIONES MAS POBRES
- VALES PARA SUPERMERCADOS
- SEGUROS DE VIDA
- ACCESO A PRESTACIONES COMPLEMENTARIA

DESAFIO 2

Ubicar a las personas idóneas en los lugares adecuados, de manera de lograr una distribución equitativa de acuerdo a las necesidades de salud de la población.

Problema a solucionar: brecha en la distribución de RHDS entre urbanas y rural

70% del personal sanitario en los entornos de APS se habrán reclutado de sus propias comunidades

Al menos 70% de los trabajadores de APS tendrán competencias de salud pública e interculturales Comparables

6. Reducir a la mitad la brecha en la distribución de RHDS entre urbano y rural.

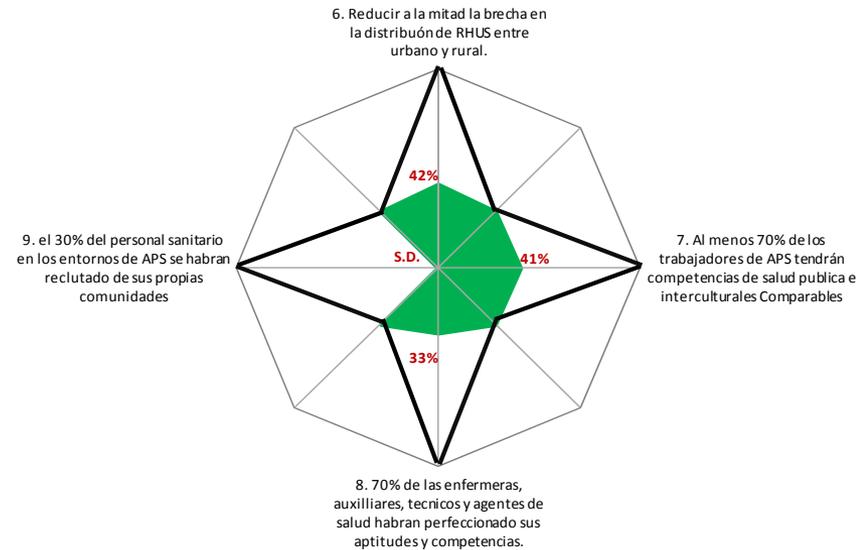
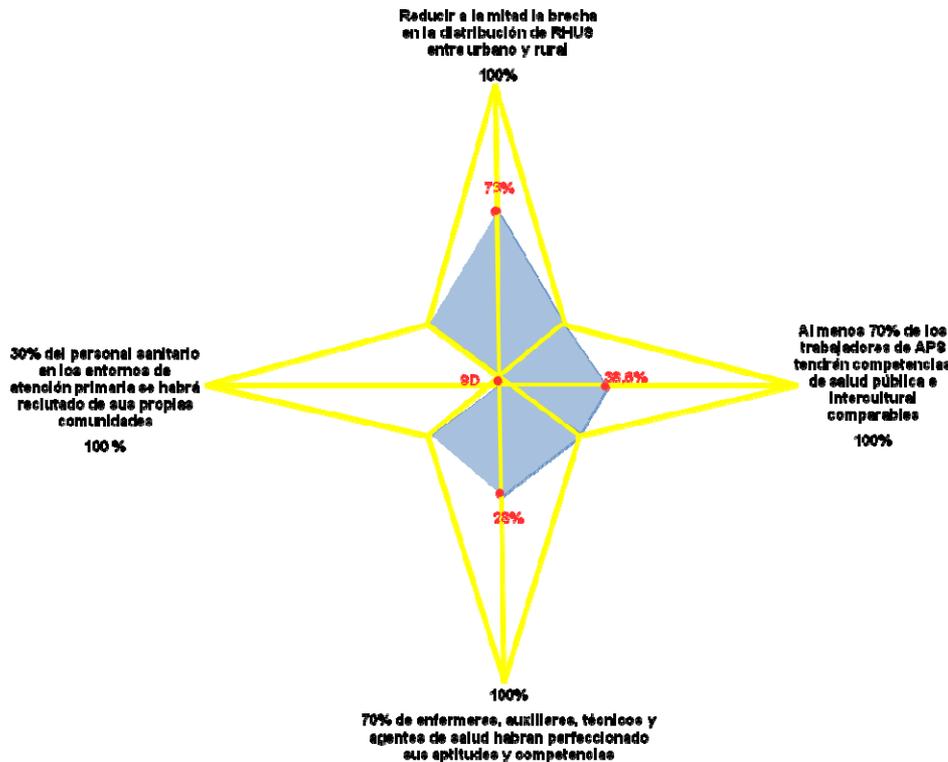
8. 70% de las enfermeras, auxiliares, técnicos y agentes de salud habrán perfeccionado sus aptitudes y competencias.

9. el 30% del personal sanitario en los entornos de APS se habrán reclutado de sus propias comunidades

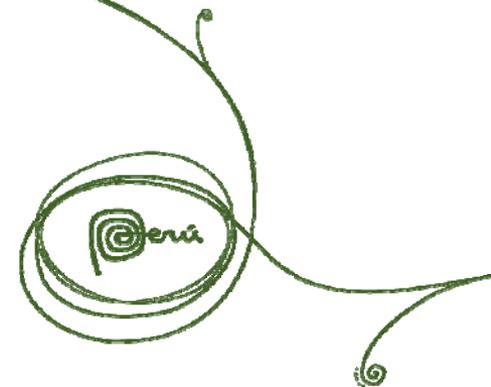
Elaborado por: Observatorio Nacional de Recursos Humanos en Salud – DGGDRH - MINSA

DESAFIO 2

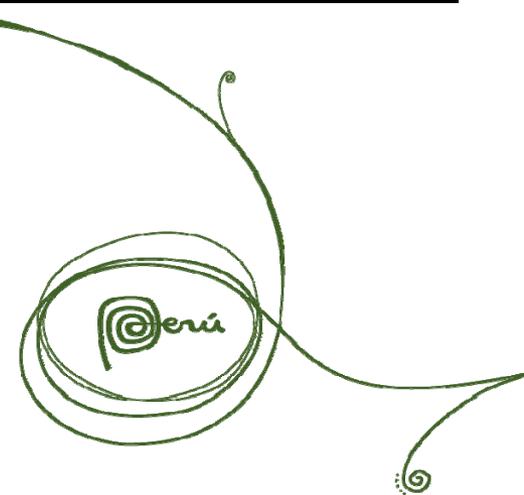
Ubicar a las personas idóneas en los lugares adecuados, de manera de lograr una distribución equitativa de acuerdo a las necesidades de salud de la población.



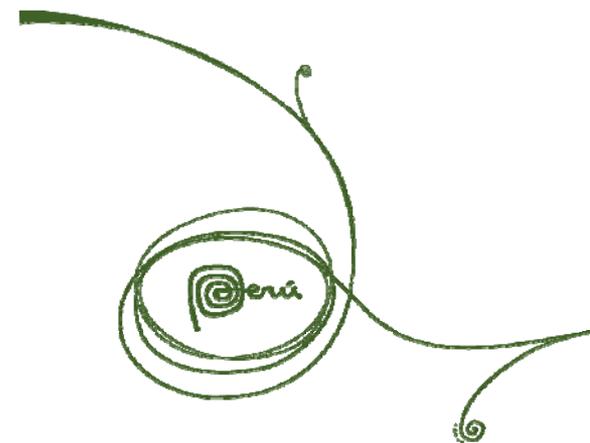
EVIDENCIAS	POLITICAS	INTERVENCIONES
<p>Publicación del Informe al país: situación y desafíos de los RHUS</p> <p>Diagnóstico de la situación de los Recursos Humanos, que incluye la identificación de 5 desafíos para el país, que fueron insumo para la definición de políticas y elaboración del plan decenal</p> <p>Página web del Observatorio</p>	<p>8 políticas de Recursos Humanos</p> <p>Plan decenal de RHUS concertado</p> <p>Fortalecimiento de la Rectoría y regulación en el campo de los RHUS</p>	<p>Creación de Unidad estratégica Nacional de RHUS en el Ministerio de salud</p> <p>Creación y fortalecimiento de instancias de regulación (SINAPRES, CONADASI, CONAREME; CONECS)</p>



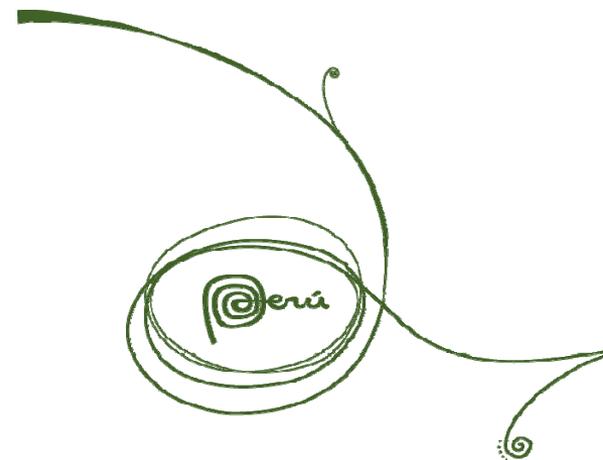
EVIDENCIAS	POLITICAS	INTERVENCIONES
<p>Estudios de identificación de brechas de RHUS, especialistas y SERUMS y construcción de escenarios</p> <p>Estudio de identificación de Necesidades de Especialistas y de prioridades para la formación de médicos</p>	<p>Planificación y Dotación en función de necesidades y con equidad</p> <p>Cierre de brechas de Recursos Humanos progresivo iniciando en zonas pobres y del Aseguramiento Universal</p>	<p>Redistribución de Plazas del SERUMS en distritos de extrema pobreza y zonas del AUS</p> <p>Equipos móviles de especialistas en pilotos AUS</p> <p>Descentralizar la formación de especialistas</p> <p>PROSALUD: Planificación</p> <p>Fortalecimiento de capacidades: PLANSALUD en el primer de atención</p>



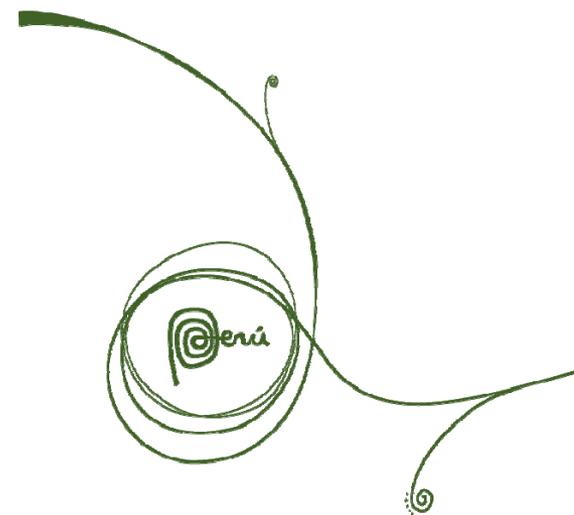
EVIDENCIAS	POLITICAS	INTERVENCIONES
<p>Fenómeno migratorio de profesionales de la salud</p> <p>Estudio de Migración de Especialistas en Institutos especializados y Hospitales, Perú.</p> <p>Estudio multicéntrico de Migración</p>	<p>Retención del personal de salud</p> <p>Impulsar la carrera sanitaria</p>	<p>PROSALUD: retención</p> <p>Incentivos y Beneficios a los SERUMS</p> <p>Flexibilización de normas, para permitir intercambio de especialistas entre instituciones públicas de salud</p> <p>doble percepción de salarios ,</p> <p>Incremento salarial e incentivos a especialistas y Personal (AETAS)</p>



EVIDENCIAS	POLITICAS	INTERVENCIONES
<p>Publicaciones : Precarización del Empleo en Salud</p> <p>El estado de la Implementación de normas de Salud y seguridad en el trabajo</p> <p>Remuneraciones e incentivos Conflictividad laboral</p>	<p>Desprecarización, Mejorar las condiciones de trabajo</p>	<p>Nombramiento y nuevo contrato de servicios</p> <p>Incentivos laborales (AETAS, Vales, beneficios (seguros), a RHUS del SERUMS y especialistas)</p> <p>Fortalecimiento de capacidades a RHUS del primer nivel de atención de servicios,</p>



EVIDENCIAS	POLITICAS	INTERVECNIONES
<p>Estudio de formación y regulación de los RHUS en salud</p> <p>Análisis y propuesta de acreditación de campos clínicos</p> <p>Línea Basal de metas decenales</p> <p>Deserción estudiantil en carreras de ciencias de la salud</p> <p>Analisis demográfico y académico de estudiantes de ciencias de la salud</p>	<p>Fortalecimiento de instancias de articulación educación/ trabajo</p> <p>Fortalecimiento de regulación de la educación en salud</p> <p>Mejorar la calidad Educativa</p>	<p>Crear mecanismos de cooperación entre las instituciones educativas y de servicios de salud para producir profesionales sanitarios sensibles a las necesidades de la comunidad y calificados</p>



DIFUSION DE LA INFORMACION

The image shows a screenshot of the website for the 'Observatorio de Recursos Humanos en Salud' (Observatory of Human Resources in Health). The page is in Spanish and is part of the 'Ministerio de Salud' (Ministry of Health) website. The header features the logo of the Ministry of Health and the text 'DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN DEL DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS'. Below the header, there are four main navigation buttons: '¿Qué es el Observatorio', 'Avances del Observatorio', 'Información de RR.HH', and 'Enlaces de Interés'. The main content area is titled 'Información sobre Recursos Humanos en Salud' and features a group photo of five people. Below the photo, there is a list of names and titles: 'Dra. Betsy Moscoso R. - Responsable del Observatorio', 'Ing. Reyna Pastor S. - Ingeniero Estadístico', 'Ing. Walter Perez L. - Ingeniero Estadístico', 'Tec. Daves Sanchez B. - Diseñador', and 'Nina Sanchez Ch. - Secretaria'. On the left side, there is a vertical menu with options: 'Sala de Reuniones Virtuales', 'Observatorio', 'Publicaciones', 'Estadísticas', 'Destacados', 'Descargas', 'Normas Legales de RHUS', 'Nodos Regionales', 'Enlaces de Interés', and 'Sala de'. On the right side, there is a vertical sidebar with various links: 'INICIO', 'Observatorio Nacional de Recursos Humanos en Salud', 'SERUMS', 'EPS', 'Medicina Familiar y Comunitaria', 'Educación Virtual', 'Boletín Electrónico', 'Publicaciones', 'Ciclo de Seminarios de Recursos Humanos y Salud Pública', and 'ENCUENTRO NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD'.

PERÚ Ministerio de Salud DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN DEL DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

www.minsa.gob.pe

¿Qué es el Observatorio Avances del Observatorio Información de RR.HH Enlaces de Interés

Información sobre Recursos Humanos en Salud

Dra. Betsy Moscoso R. - Responsable del Observatorio
Ing. Reyna Pastor S. - Ingeniero Estadístico
Ing. Walter Perez L. - Ingeniero Estadístico
Tec. Daves Sanchez B. - Diseñador
Nina Sanchez Ch. - Secretaria

Sala de Reuniones Virtuales

- ▶ Observatorio
- ▶ Publicaciones
- ▶ Estadísticas
- ▶ Destacados
- ▶ Descargas
- ▶ Normas Legales de RHUS
- ▶ Nodos Regionales
- ▶ Enlaces de Interés
- ▶ Sala de

INICIO

Observatorio Nacional de Recursos Humanos en Salud

SERUMS

EPS

Medicina Familiar y Comunitaria

Educación Virtual

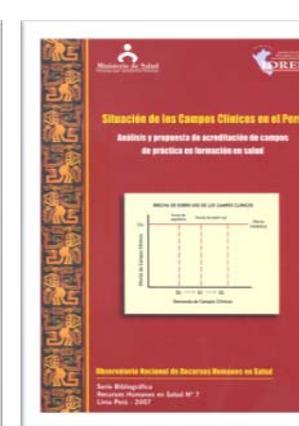
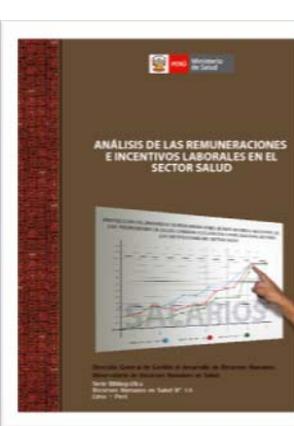
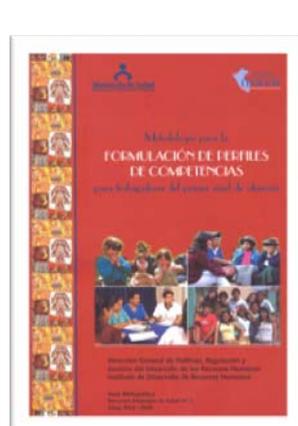
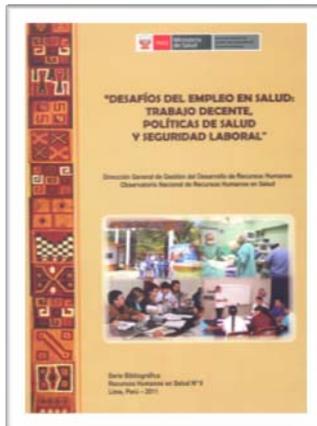
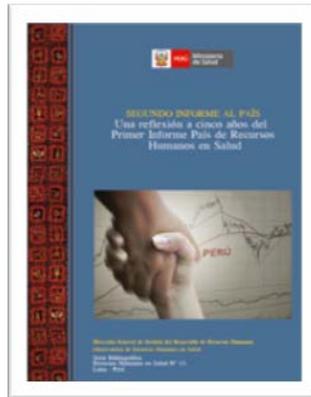
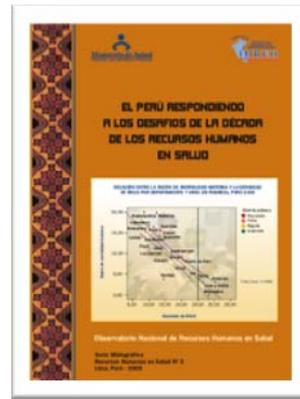
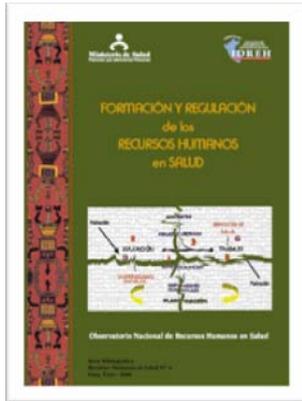
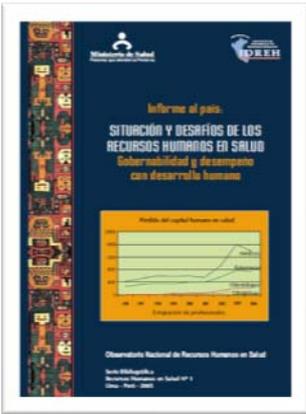
Boletín Electrónico

Publicaciones

Ciclo de Seminarios de Recursos Humanos y Salud Pública

ENCUENTRO NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

FONDO CONCURSABLE DE INVESTIGACION EN RECURSOS HUMANOS



ABOGACIA



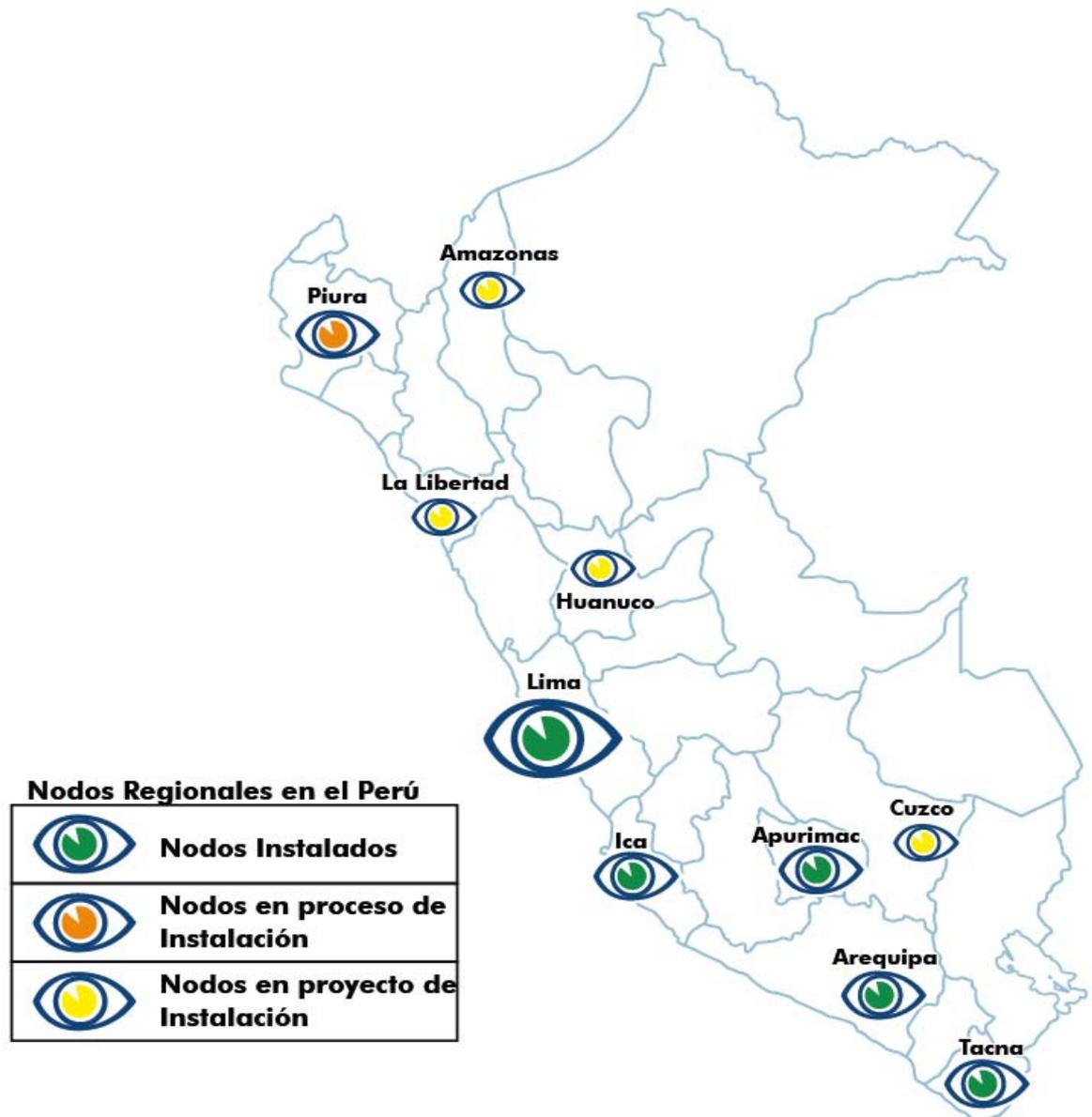
DESCENTRALIZACION: NODOS REGIONALES



Instalación del Nodo de Apurímac
(zona piloto de aseguramiento universal)

IMPLEMENTACIÓN DE NODOS REGIONALES

- Coordinación
- Instalación del Nodo
- Asistencia técnica en las actividades del Nodo regional hasta su despegue.



IMPLEMENTACIÓN DE NODOS REGIONALES

- Instalación del Nodo
- Designación del responsable de nodo, estableciendo como perfil habilidades en la capacidad de interlocución intersectorial y con autoridades
- Integración del Nodo regional en el Consejo Regional de salud, que a su vez esta incluye a instituciones miembros del nodo regional del observatorio
- Levantamiento de información de la data básica, conjuntamente con los miembros del nodo
- Control de calidad de información recolectada por el Observatorio Nacional
- Procesamiento y análisis en el nivel regional
- Construcción de la pagina web de nodo regional
- Colocar la web del observatorio en la web de la Dirección Regional de salud o su equivalente en el gobierno regional
- Difusión y sensibilización de la información entre los miembros de observatorio regional, presentando la web del nodo regional
- Colocación de la información producida en la web de nodo regional
- Capacitación del responsable de nodo en Herramientas de comunicación virtual para mantener comunicación fluida a distancia y hacerlo participe de la reuniones del observatorio Nacional
- Establecer el flujo de información con los miembros del nodo regional y proveedores de información
- Establecer la agenda de reuniones con los miembros del nodo
- Capacitación de los miembros del nodo regional en herramientas de comunicación virtual



Observatorio Nacional de Recursos Humanos en Salud

NODO REGIONAL AREQUIPA
Dirección Regional de Salud

Observatorio Regional

Normas Legales

Estadísticas

Políticas Regionales de Salud

Información

ESTADÍSTICAS

- [NÚMERO DE RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR SALUD - AREQUIPA 2010](#)
- [CARACTERÍSTICAS DE LOS RECURSOS EN EL SECTOR SALUD - AREQUIPA 2010](#)
- [DENSIDAD RECURSOS HUMANOS EN SECTOR SALUD - AREQUIPA 2010](#)
- [BRECHA DE RECURSOS HUMANOS EN SECTOR SALUD - AREQUIPA 2010](#)
- [RECURSOS HUMANOS EN DRESAS Y PROVINCIAS - AREQUIPA 2010](#)
- [RECURSOS HUMANOS EN MICROREDES Y ESTABLECIMIENTOS DE SALUD - AREQUIPA 2010](#)
- [CONDICIÓN LABORAL, OCUPACIÓN, CAPACTACIÓN EN DIRESA/GRSA Y PROVINCIAS- AREQUIPA 2010](#)
- [PROFESIONALES DE LA SALUD EN CLINICAS - AREQUIPA 2010](#)
- [COLEGIOS PROFESIONALES DE CARRERAS EN CIENCIAS DE LA SALUD - AREQUIPA 2010](#)
- [OFERTA DE PLAZAS AL INTERNADO DE MEDICINA DEL 2007 AL 2011 - AREQUIPA](#)
- [DENSIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN GRSA-DIRESA AREQUIPA 2010](#)
- [BRECHA DE RECURSOS HUMANOS EN GRSA-DIRESA AREQUIPA 2010](#)
- [PROCESO DE RESIDENTADO MEDICO DEL 2003 AL 2010 - AREQUIPA](#)
- [FORMACION DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD EN UNIVERSIDADES](#)





PERÚ

Ministerio
de Salud

Dirección Regional de
Salud Apurímac

Observatorio Nacional
de Recursos Humanos en Salud



NODO REGIONAL APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC

Observatorio

Reseña Histórica

Normas Legales

Estadísticas

Información

Descargas



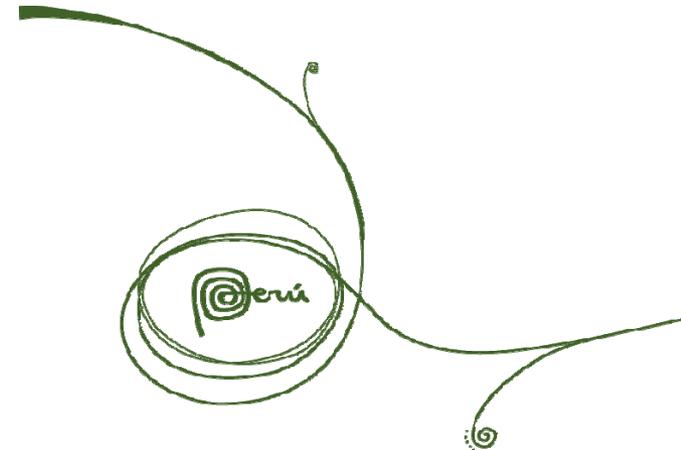
www.minsa.gob.pe

Estadísticas

- [RECURSOS HUMANOS EN LA REGION DE SALUD DE APURIMAC \(SEGÚN SUB SECTOR-ASISTENCIAL\)](#)
- [INFORMACIÓN DE UNIVERSIDADES PROFESIONALES DE CARRERAS EN CIENCIAS DE LA SALUD. Datos básicos Apurímac-2010](#)
- [INFORME DE PROFESIONALES DE LA SALUD EN EL SECTOR SALUD DE APURÍMAC 2010](#)
- [INFORMACIÓN DE RRHH SEGÚN CONDICION LABORAL Y OCUPACION EN DIRESA Y PROVINCIAS DE DIRESA -APURÍMAC 2010](#)
- [INFORMACION DE RECURSOS HUMANOS EN MICROREDES Y ESTABLECIMIENTOS DE SALUD Y DIRESA APURÍMAC 2010](#)
- [INFORMACION DE ASISTENTES, TÉCNICOS Y AUXILIARES EN LA DIRESA APURÍMAC 2010](#)
- [PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD EN LA DIRESA APURÍMAC 2010](#)
- [BRECHA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR SALUD DIRESA APURÍMAC 2010](#)
- [DISPONIBILIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD DIRESA APURÍMAC 2010](#)
- [DENSIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD DIRESA APURÍMAC 2010](#)

DIAGNOSTICO ACTUAL

- Información de RHUS : información actualizada a diciembre del 2010 con filtros de calidad
- Información disponible: Data Básica del campo del RHUS (información del campo de trabajo y la educación en salud)
- Conocimiento de la situación de los RHUS y mayor visibilidad del campo de RHUS, problemas y desafíos identificados
- Procesos de planificación de RHUS instalados y en funcionamiento
- Flujos de información establecidos con los proveedores de información
- Mayor disponibilidad de información y evidencias para la toma de decisiones.
- Mejor articulación entre la toma de decisiones y la información disponible



LECCIONES APRENDIDAS

- Apoyar a las unidades Gestoras de la información (no reemplazar)
- No desarrollar sistemas complejos de información
- Priorizar la información importante y vital
- Se debe mejorar las competencias en uso de la información y la articulación con la política e intervención, así como habilidades para la gestión de la investigación



CONCLUSIONES

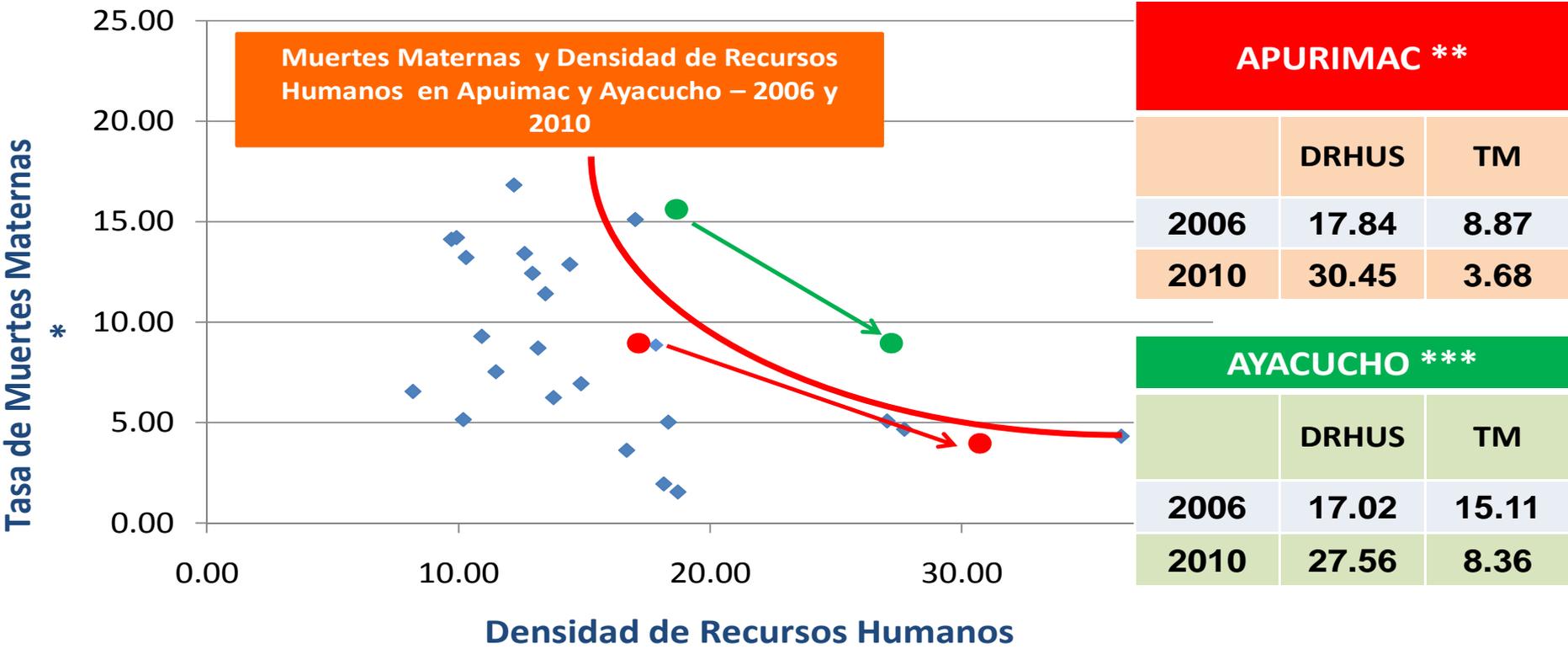
El observatorio de recursos humanos y la unidad estratégica de información de la DGGDRH) en:

- Documentar la política
- Facilitar decisiones mas informadas en Materia de Recursos Humanos
- En orientar las políticas hacia mayor equidad
- En generar trabajo colaborativo en red
- En generar capacidades en sus miembros
- En documentar los resultados de las intervenciones



EVALUACION DEL RESULTADO DE LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICAS

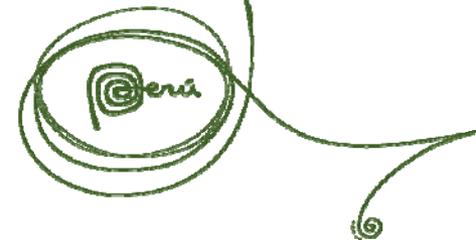
LA INVERSION EN RECURSOS HUMANOS SI ES RENTABLE : EN RESULTADOS POLITICOS Y SANITARIOS



Fuente:
 Densidad de RHUS: Observatorio Nacional de Recursos Humanos - DGGDRH – MINSa
 * En función al Nº de muertes maternas emitido por la Dirección General de Epidemiología
 ** Datos incluyen personal administrativo que su mayoría ejerce doble función
 *** Para el cálculo de la Densidad de RRHH datos al 90%

RETOS Y PERSPECTIVAS

- Fortalecer la red nacional de ONRHUS
- Apoyar a los nodos regionales para su despegue
- Mejorar la calidad de la información disponible
- Ampliar la disponibilidad de información
- Apoyar la implementación de un sistema de información integrado de soporte a la gestión
- Ser visto como una instancia de apoyo a los procesos de generación de información y evidencias para la toma de decisiones
- Contribuir a la disminución de los problemas que afectan a los recursos humanos y en consecuencia a mejorar los resultados sanitarios.



Un grupo de mentes que piensen juntas, con respeto y consideración, logrará mejores resultados que una persona que piense sola, se trate de quien se trate.



Muito obrigados

Dr. Raúl Suárez. rsuarez@minsa.gob.pe --- Dra. Betsy Moscoso. bmoscoso@minsa.gob.pe