

# II MEDICIÓN DE METAS REGIONALES DE RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD



**Ing. SANDRA VEGA – MINSA**

**Mgter. ISAAC SANDOVAL G. – CSS**

**Licdo. Isaías Montilla – OPS/OMS Panamá**

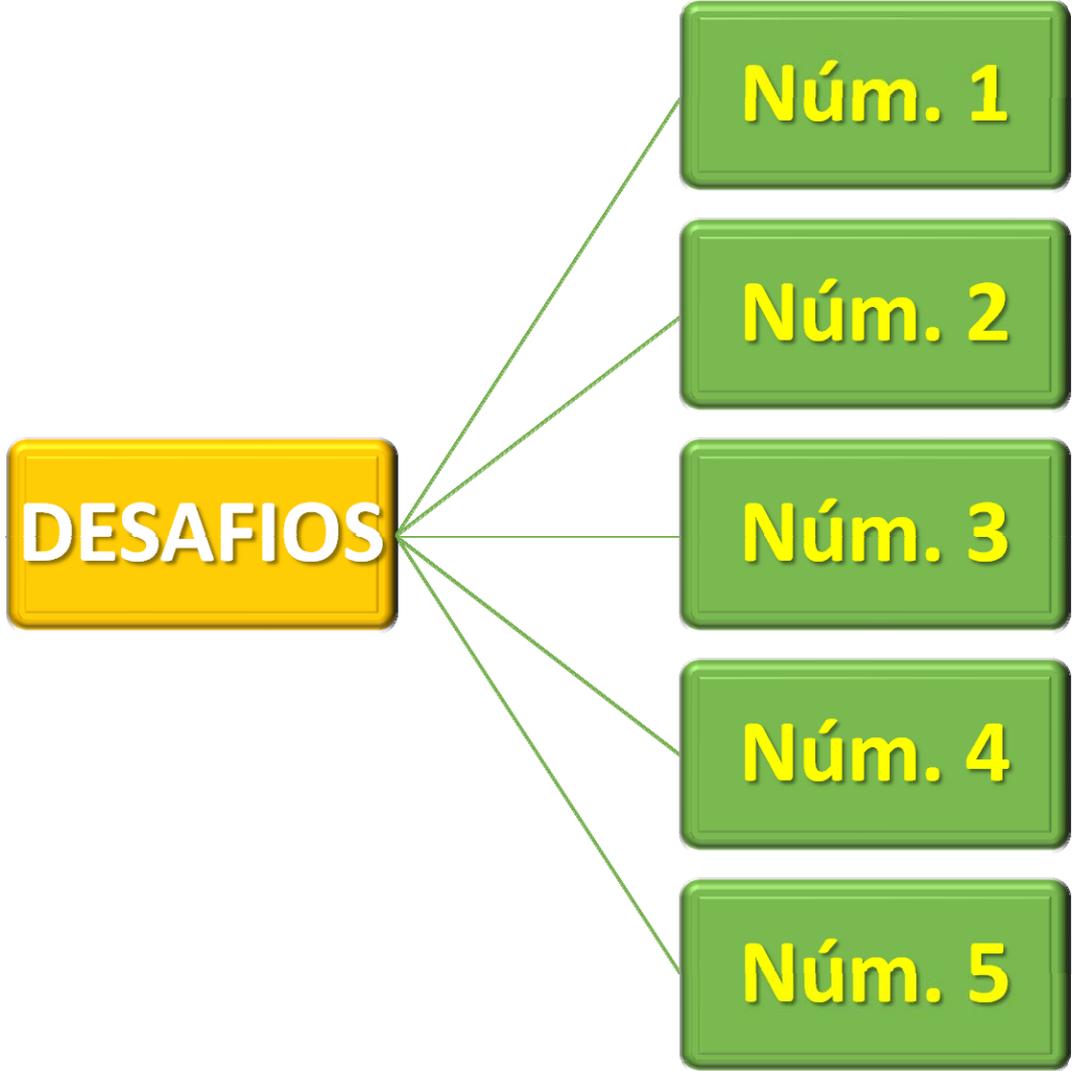


# Puntos Importantes

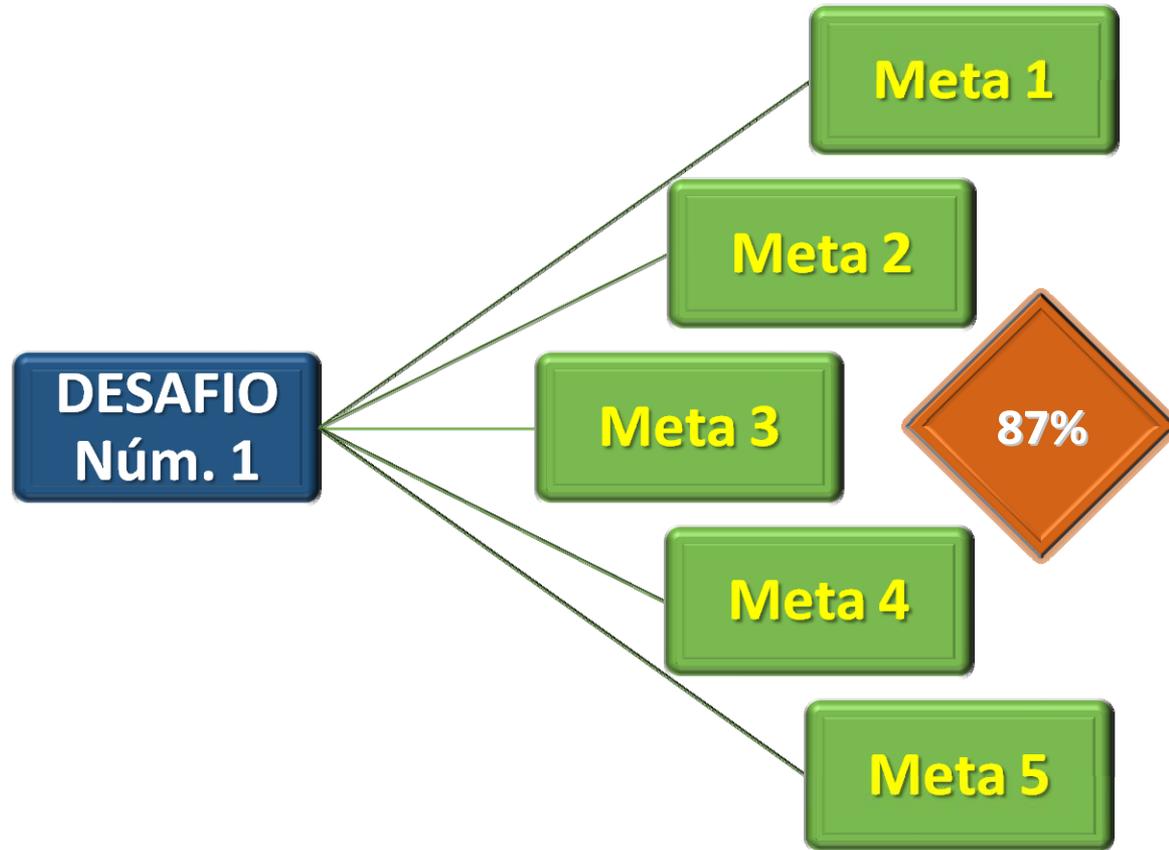
- ✚ La Comisión de **Recursos Humanos en SALUD** existe, pero tiene que ser reforzada.
- ✚ La Presentación de País que van a ver tiene **Carácter de Borrador**, ya que no ha sido socializada con las autoridades y debe ser discutida con otros actores, por lo que no la van a encontrar en la página web (solo el Dr. Felix Bonilla – Asesor del Ministro de Salud y representante ante COMISCA).
- ✚ El Ministerio de Salud es el ente regente de la Salud Pública y por ello, los que dictan las Políticas de País en Salud. Sin embargo, la Caja de Seguro Social de Panamá representa el 60% del Recurso Humano en Salud.

Esta presentación busca resaltar el trabajo que se desarrolló, en miras a dar cumplimiento con el compromiso contraído para este año 2013, de llevar a cabo la **“La II Medición de las Metas Regionales del Recurso Humano en Salud”**.

La Comisión Interinstitucional e Interdisciplinaria, nos permitió alcanzar el éxito en este proceso, evidenciándolo de esta manera. Con las herramientas de instrucción técnica que se nos facilitaron, emprendimos la labor requerida con la colaboración, orientación y asistencia profesional, a través de reuniones virtuales y presenciales. La presentación de los resultados recabados nos permiten identificar las líneas bases de los indicadores de las Metas Regionales de Recursos Humanos para la Salud 2007-2015.



**Definir políticas y planes de largo plazo para adaptar la fuerza laboral a las necesidades de salud, a los cambios previstos en los sistemas de salud. Asimismo desarrollar la capacidad institucional para ponerlos en práctica y realizar una revisión periódica.**



# DESAFÍO 1

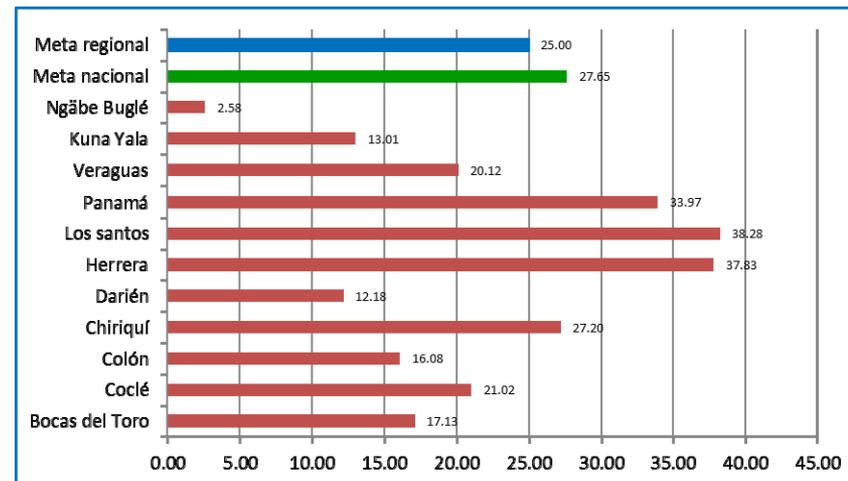
## META 1



2011 → 27  
 2013 → 27.65  
**Resultado:**  
 Subimos 0.65  
 Requerido: 25  
**META SUPERADA**

**Todos los países de la región habrán logrado una razón de densidad de recursos humanos de 25 profesionales por 10,000 habitantes.**

Categoría	MINSA	CSS	Privado	TOTAL
Médicos	2,118	2,604	829	5,551
Enfermeras	2,104	2,125	515	4,744
Población total				3,723,821
Total profesionales	4,222	4,729	1,344	10,295
Densidad				<b>27.65</b>



# DESAFÍO 1

## META 2



2011 → 20  
2013 → 21.1  
**Resultado:**  
Subimos 1.1  
Requerido: 40  
**META PENDIENTE**

**Las proporciones regional y subregional de médicos de atención primaria excederán el 40% de la fuerza laboral médica total.**

Categoría	N°
Médicos en el país	5,551
Médicos laborando en el primer nivel de atención	1,169
% de médicos <sup>2</sup> en el primer nivel de atención	21.1

ÍTEM A EVALUAR	Puntaje
1. ¿Existe una política nacional que impulse la creación y operación de equipos de atención primaria de la salud?	10
2. Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué porcentaje de la población total del país es cubierta por los equipos de atención primaria de salud?	8
3. ¿Utiliza redes comunitarias el programa de atención primaria de la salud?	10
4. ¿Cubre el programa a poblaciones vulnerables?	7
5. ¿Cuál de las siguientes poblaciones es cubierta por los equipos de atención primaria de la salud?	10
○ Mujeres embarazadas de alto-riesgo	
○ Grupos étnicos	
○ Niños	
○ Grupos religiosos	
○ Adultos mayores	
○ Grupos culturales	
○ Personas con discapacidad	
○ Bajos recursos	
○ Personas con trastornos mentales	
○ Idiomas ancestrales	
6. ¿Qué grupos de trabajadores de la salud son generalmente incluidos en los equipos de atención primaria de la salud?	10
7. ¿Qué conjunto de competencias amplias son requeridas actualmente en los equipos de atención primaria de la salud?. Competencias:	10
○ Diagnóstico y manejo de condiciones crónicas y agudas	
○ Cuidado pre-natal y post-natal	
○ Prevención de enfermedad y discapacidad	
○ Crecimiento y desarrollo	
○ Rehabilitación después de enfermedad (seguimiento)	
○ Coordinación de los servicios de atención de la salud para poblaciones en alto riesgo (referencia); por ejemplo, niños, personas con trastornos mentales, adultos mayores y personas con discapacidad	
<b>Puntaje total</b>	<b>63</b>

# DESAFÍO 1

## META 3



2011 → 62  
 2013 → 63  
**Resultado:**  
 Subimos: 1  
 Requerido: 70  
**META PENDIENTE**

**Todos los países habrán formado equipos de atención primaria de salud con una amplia gama de competencias que incluirán sistemáticamente a agentes sanitarios de la comunidad para mejorar el acceso, llegar a los grupos vulnerables y movilizar redes de la comunidad.**

Categoría	N°
Médicos	5,551
Enfermeras	4,744
Razón médicos enfermeras	1.17

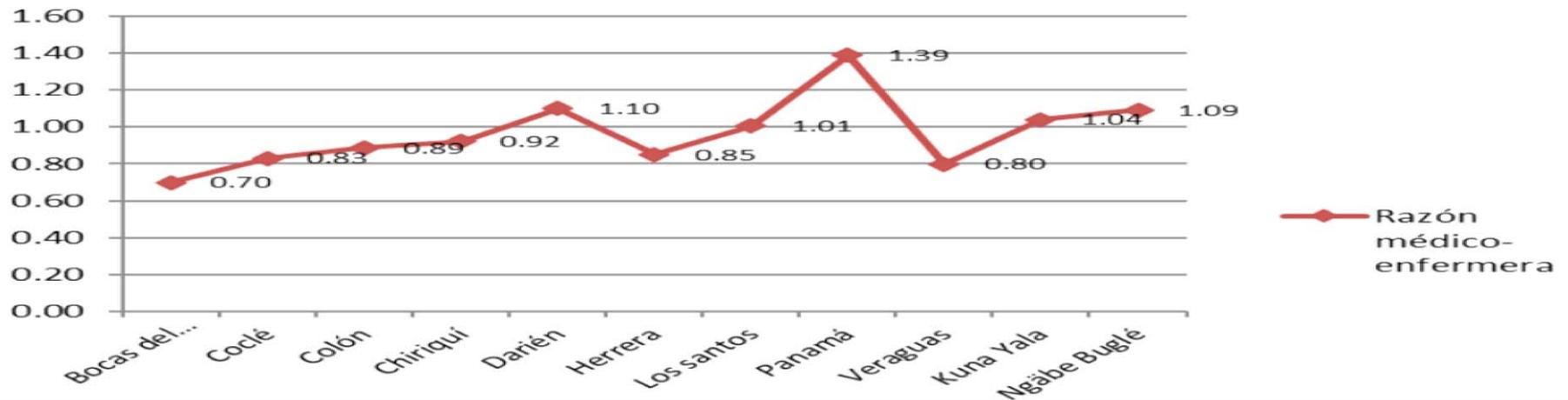
# DESAFÍO 1

## META 4



2011 → 1.1  
 2013 → 1.17  
**Resultado:**  
 Subimos 0.07  
 Requerido: 1  
**META SUPERADA**

**La razón de enfermeras calificadas con relación a los médicos alcanzará al menos 1:1 en todos los países.**



# DESAFÍO 1

## META 5

91%

*Todos los países de la Región habrán establecido una unidad o dirección de recursos humanos para la salud responsable por el desarrollo de políticas y planes de recursos humanos, la definición de la dirección estratégica y la negociación con otros sectores.*

2011 → 14

2013 → 14.5

**Resultado:**

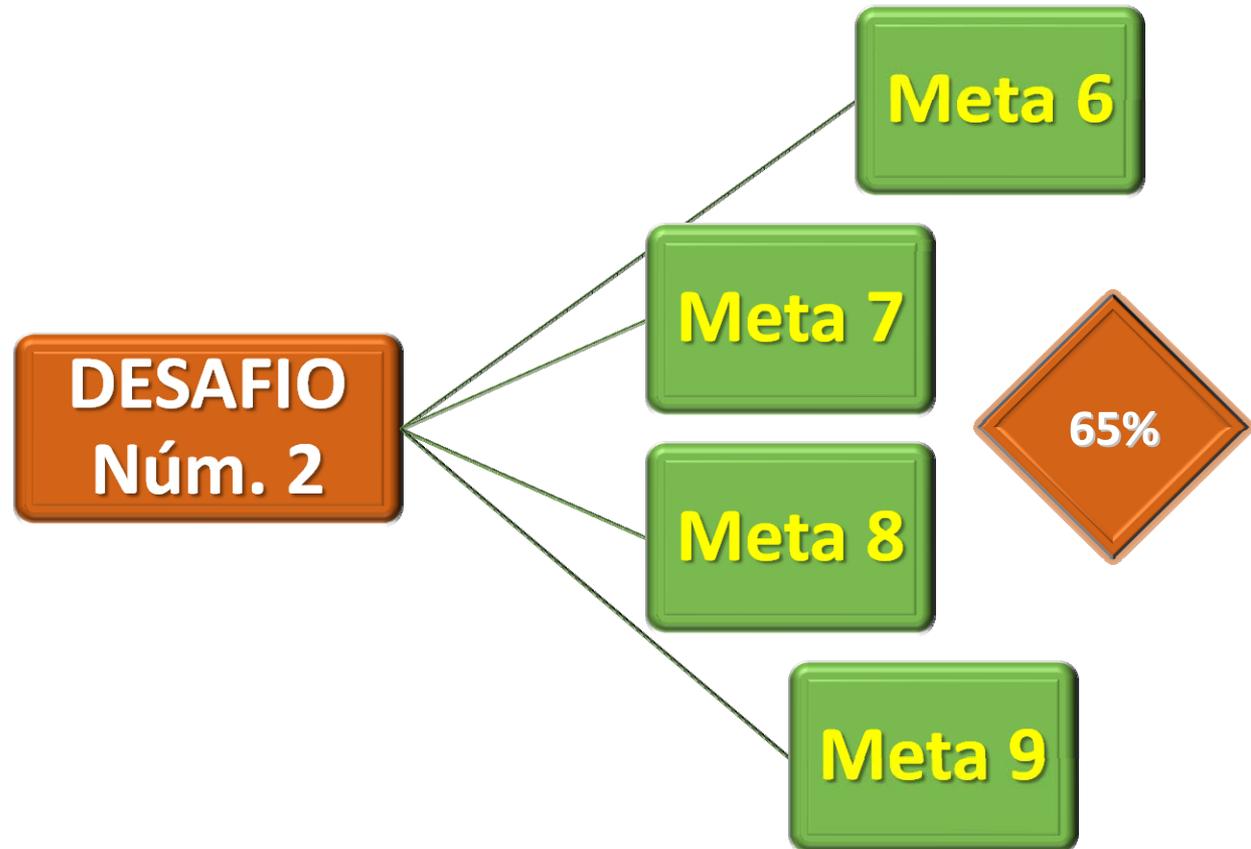
Subimos: 0.5

Requerido: 16

**META PENDIENTE**

Característica	Sí
Existe la Dirección de recursos humanos	10
1. Nivel de jerarquía en el diseño de la organización ministerial: al lado del Ministro de Salud, en funciones de asesoría, o parte del equipo de conducción o parte de los niveles de dirección nacional.	1
2. Desarrollar políticas de recursos humanos en salud para todo el sistema de salud.	1
3. Planifica el número y tipo de recursos humanos que requiere el sistema de salud (Por ejemplo, la cobertura poblacional de los equipos de salud).	1
4. Conducción estratégica de la gestión de recursos humanos en salud, la educación para el trabajo, el abordaje de sus problemas y determinantes para el sistema de salud, mecanismos para incentivar la ubicación geográfica de personas, existencia de la Ley de Carrera Sanitaria.	0.5
5. Cuenta con un sistema de información actualizado que integre el inventario de sus recursos humanos en salud, número, tipo, localización y niveles educativos	0
6. Utiliza la negociación para las relaciones intersectoriales con el sector educativo, empleador y gremial. Ministerio de Finanzas y Ministerio de Trabajo.	1
<b>Puntaje total</b>	<b>14.5</b>

**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.**



# DESAFÍO 2

## META 6



2011 → 0.30  
 2013 → 0.30  
**Resultado:**  
 Subimos: 0.0  
 Requerido: 1  
**META PENDIENTE**

**La brecha en la distribución de personal de salud entre zonas urbanas y rurales se habrá reducido a la mitad en el 2015.**

CATEGORÍA	RURAL	URBANO
Recurso humano en salud	1,388	8,907
Población	1,300,358	2,423,463
Densidad	10.67	36.75
Brecha	0.29 = 0.3 = 30%	

Esta meta se está reforzando con la creación de las MINSA-CAPSI, lo que ayudará a disminuir la brecha existente entre las áreas urbanas con las rurales.

Requerido: 1  
 2013 → 0.30  
 Diferencia: 0.70  
 Mejora Solicitada:  
 50%. Lo que representa: 0.35  
 Compromiso para el 2015:  
 0.30 + 0.35 = 0.65  
 Lo que equivale al **65%**

COMPETENCIAS DE SALUD PÚBLICA	PUNTAJE
1. Habilidad para desarrollar estrategias de promoción de la salud	1
2. Vigilancia de factores de riesgo y condiciones epidemiológicas	1
3. Educación y tratamiento preventivo para prevenir enfermedad y lesión	1
4. Conocimiento de la interacción de salud pública con los servicios de salud a nivel local	0.5
5. Capacidad para utilizar evidencias en la toma de decisiones sanitarias, políticas, de gestión (planificación, ejecución y evaluación) y de desarrollo de programas y prácticas.	0.5
6. Capacidad de llevar a cabo investigaciones	1
7. Promover alianzas, colaboración y abogacía	0.5
8. Capacidad de seguir y promover el bienestar y encarar las inequidades en el estado de salud.	0.5
9. Competencias de interculturalidad y/o atención a la diversidad: Habilidades interactivas y de comunicación que reconocen y realzan las capacidades cognitivas, emotivas y de intercambio que deben ser tomadas en cuenta cuando se le proporciona cuidados de salud a grupos étnicos, lingüísticos, religiosos, socioeconómicos o con opciones sexuales diversas.	0.5
TOTAL	

# DESAFÍO 2

## META 7



2011 → 5.8/9 = 64.4%  
 2013 → 6.5/9 = 72.2%

**Resultado:**  
 Subimos: 7.82%  
 Requerido: 70%  
**META SUPERADA**

**Al menos 70% de los trabajadores de atención primaria de salud tendrán competencias de salud pública e interculturales comparables.**

# DESAFÍO 2

## META 8

90%

**Setenta por ciento de las enfermeras, las auxiliares de enfermería, los técnicos de salud y los agentes sanitarios de la comunidad habrán perfeccionado sus aptitudes y competencias a la luz de la complejidad de sus funciones.**

DATO REQUERIDO	PUNTAJE
¿El Ministerio tiene un programa de educación en el trabajo (incluida oferta universitaria o de institutos) para perfeccionar la formación inicial de:	
+ Enfermeras	20
+ Auxiliares de enfermería	20
+ Técnicos de la salud	20
+ Agentes / Trabajadores comunitarios de salud	15
<b>TOTAL / 80</b>	<b>75</b>

2011 → NO REPORTADO  
2013 → 90%  
**Resultado:**  
Subimos: 94%  
Requerido: 70%  
**META SUPERADA**

40%

# DESAFÍO 2

## META 9

PROVINCIA	CANTIDAD TOTAL DE					
	MÉDICOS	ENFERMERAS (incluye técnicas)	MÉDICOS ORIUNDOS		ENFERMERAS ORIUNDAS	
			CANT.	%	CANT.	%
0 SAN BLAS	0	1	0	0.0	1	100.0
1 BOCAS DEL TORO	88	231	20	22.7	126	54.5
2 COCLÉ	171	485	43	25.1	342	70.5
3 COLÓN	241	386	110	45.6	317	82.1
4 CHIRIQUÍ	397	805	199	50.1	721	89.6
5 DARIÉN	5	15	0	0.0	8	53.3
6 HERRERA	147	385	50	34.0	221	57.4
7 LOS SANTOS	69	81	29	42.0	49	60.5
8 PANAMÁ	2354	2535	1618	68.7	1688	66.6
9 VERAGUAS	144	304	68	47.2	240	78.9
<b>GRAN TOTAL</b>	<b>3,616</b>	<b>5,228</b>	<b>2,137</b>		<b>3,713</b>	
	<b>8,844</b>		<b>5,850</b>			
<b>PORCENTAJE</b>	<b>66%</b>					

FUENTE: Base de datos de la Dirección Ejecutiva Nacional de Recursos de la Caja de Seguro Social de Panamá. Basada en la segunda quincena de abril de 2013.

La C.S.S. representa el 60% de la fuerza laboral en Salud del país (RHUS).

Al igual que en la Meta N°6, se trabaja en esta línea con las nuevas MINSA-CAPSI.

**El treinta por ciento del personal sanitario en los entornos de atención primaria se habrá reclutado de sus propias comunidades.**

2011 → NO SE REPORTÓ

2013 → INFORMACIÓN REGISTRADA POR LA C.S.S. 40%  
ACTUALMENTE EN INVESTIGACIÓN

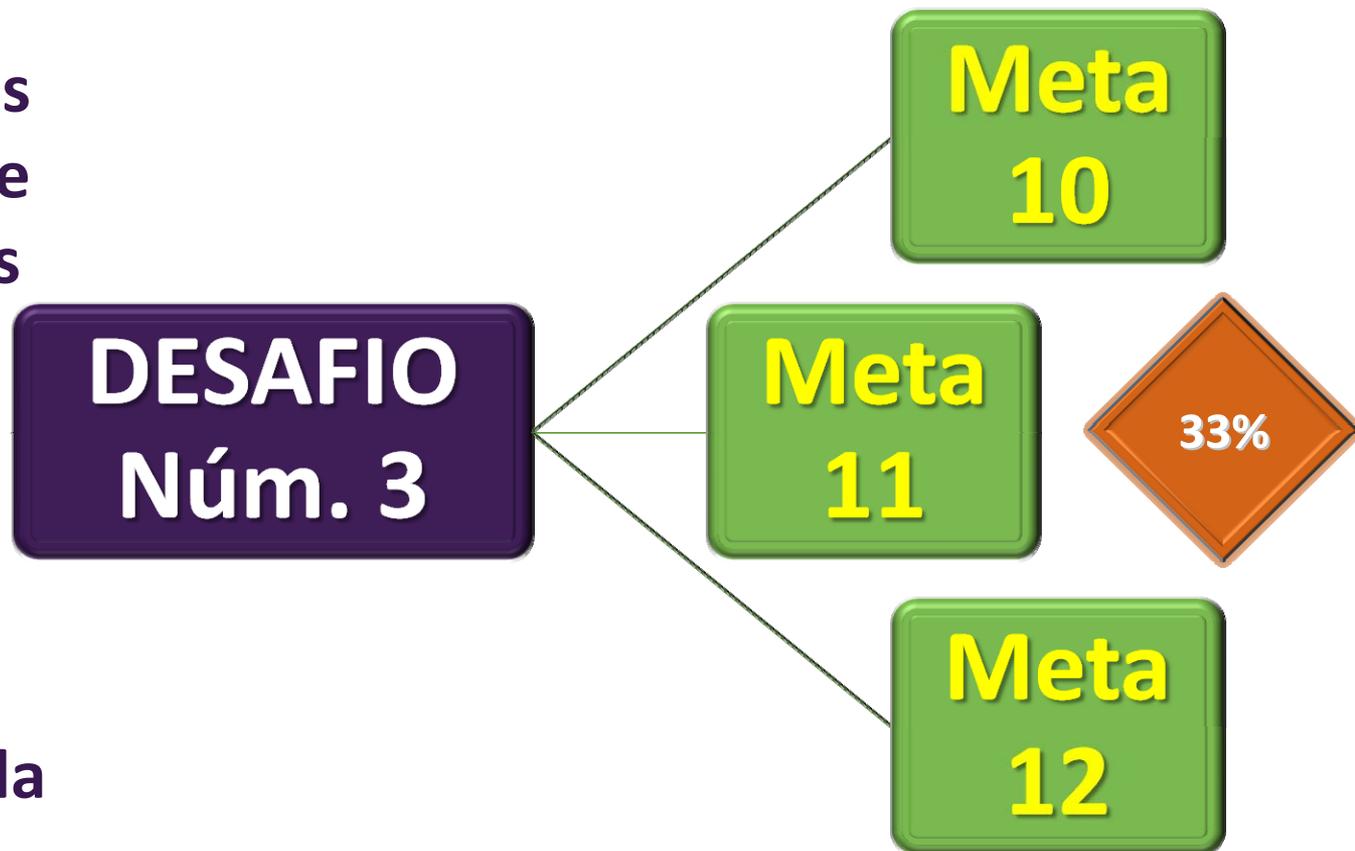
**Resultado:**

Subimos: 40%

Requerido: 30%

**META SUPERADA**

Regular los desplazamientos y migraciones de los trabajadores de salud de manera que permitan garantizar atención a la salud para toda la población.





# **DESAFÍO 3**

## **META 10**

**Todos los países de la Región habrán adoptado un Código Internacional de Práctica o desarrollado normas éticas sobre el reclutamiento internacional de trabajadores de la salud.**



0%

# **DESAFÍO 3**

## **META 11**

**Todos los países de la Región tendrán una política de auto-suficiencia para satisfacer sus propias necesidades de recursos humanos de salud.**

# DESAFÍO 3

## META 12



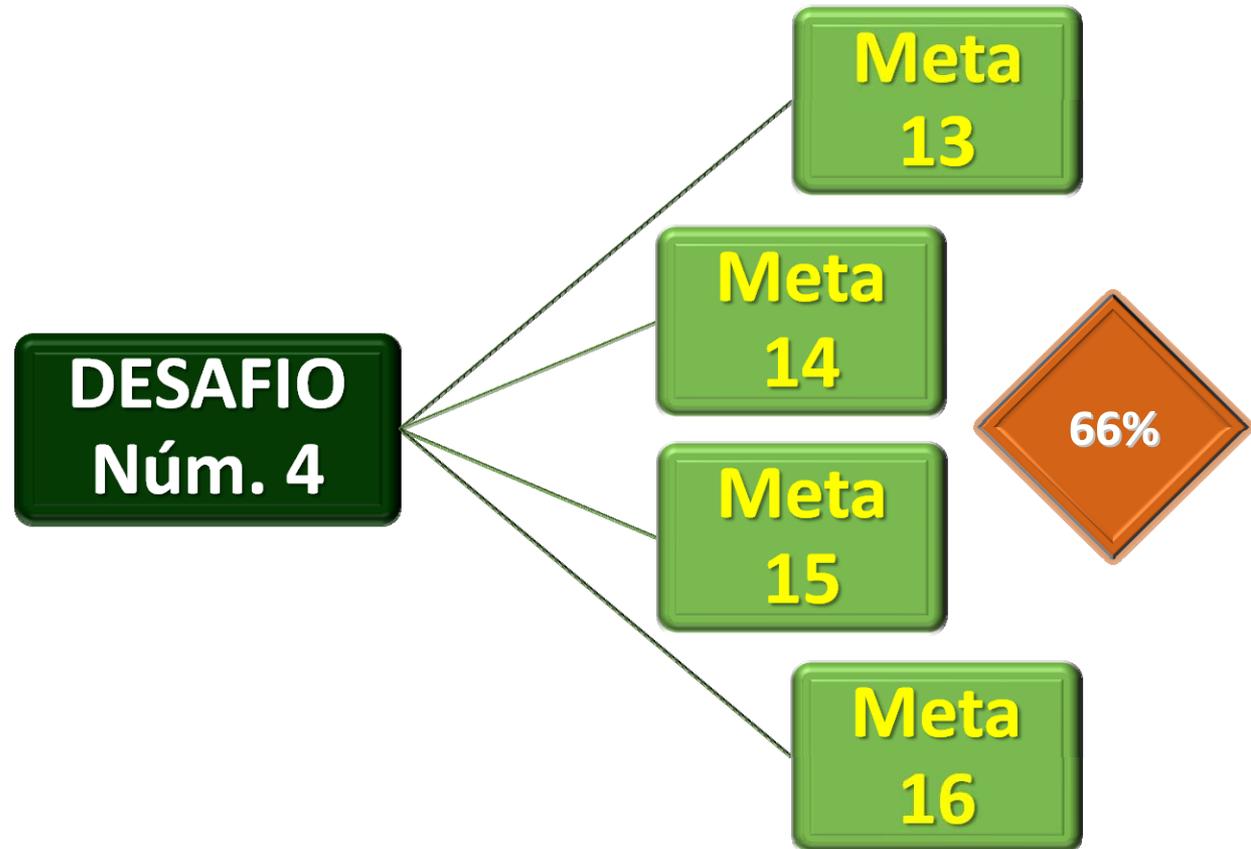
**Todas las subregiones habrán formulado acuerdo mutuo e implantado mecanismos para el reconocimiento de los profesionales capacitados en el extranjero.**

No existen acuerdos mutuos. Sin embargo, el país si cuenta con un mecanismo formal para el reconocimiento de profesionales capacitados en el extranjero, cumpliéndose la meta para el país en 100%.

RESULTADO: 100%

META SUPERADA

Definir políticas y planes de largo plazo para adaptar la fuerza laboral a las necesidades de salud, a los cambios previstos en los sistemas de salud. Asimismo desarrollar la capacidad institucional para ponerlos en práctica y realizar una revisión periódica.



# DESAFÍO 4

## META 13

META SUPERADA

100  
%

**La proporción de empleo precario/ sin protección para los proveedores de servicios de salud se habrá reducido a la mitad en todos los países.**

PROFESIONALES DE LA SALUD	N°
El número total de médicos y enfermeras con condición de empleo precario	0
El número total de médicos y enfermeras que trabajan en el país	10,295
Porcentaje de trabajadores con empleo precario	0 %

# DESAFÍO 4

## META 14



2011 → 40 (66.7)

2013 → 43 (71.6)

**Resultado:**

Subimos: 3

Requerido: 60

**META PENDIENTE**

**Ochenta por ciento de los países en la Región habrán implementado políticas de salud y seguridad para los trabajadores de la salud, incluyendo el apoyo a programas para reducir enfermedades y accidentes ocupacionales.**

ASPECTOS A INDAGAR	PUNTAJE
1. El Ministerio de Salud tiene una política nacional de salud y seguridad en el trabajo (5 puntos) y la implementa (5 puntos).	10
2. La política cubre: equipo actualizado y reparado.	10
3. Ambientes sanos sin riesgo.	5
4. Áreas de trabajo estructuralmente seguras.	5
5. Entrenamiento en seguridad.	3
6. Provisión de servicios de salud y seguros de salud.	10
<b>Total : 60/60 es 100%</b>	<b>43</b>

# DESAFÍO 4

## META 15

40%

**Al menos 60% de los gerentes de servicios y programas de salud reunirán requisitos específicos de competencias para la salud pública y la gestión, entre ellos las de carácter ético.**

ASPECTOS A INDAGAR	PUNTAJE
1. ¿Existen requerimientos de certificación en gerencia para quienes dirigen servicios y programas de salud? Aplica para la C.S.S.	6
2. ¿El estado tiene programas permanentes de capacitación en gerencia para el personal directivo?	2.5
TOTAL 10/10	100%
	85%

**META SUPERADA**

# DESAFÍO 4

## META 16

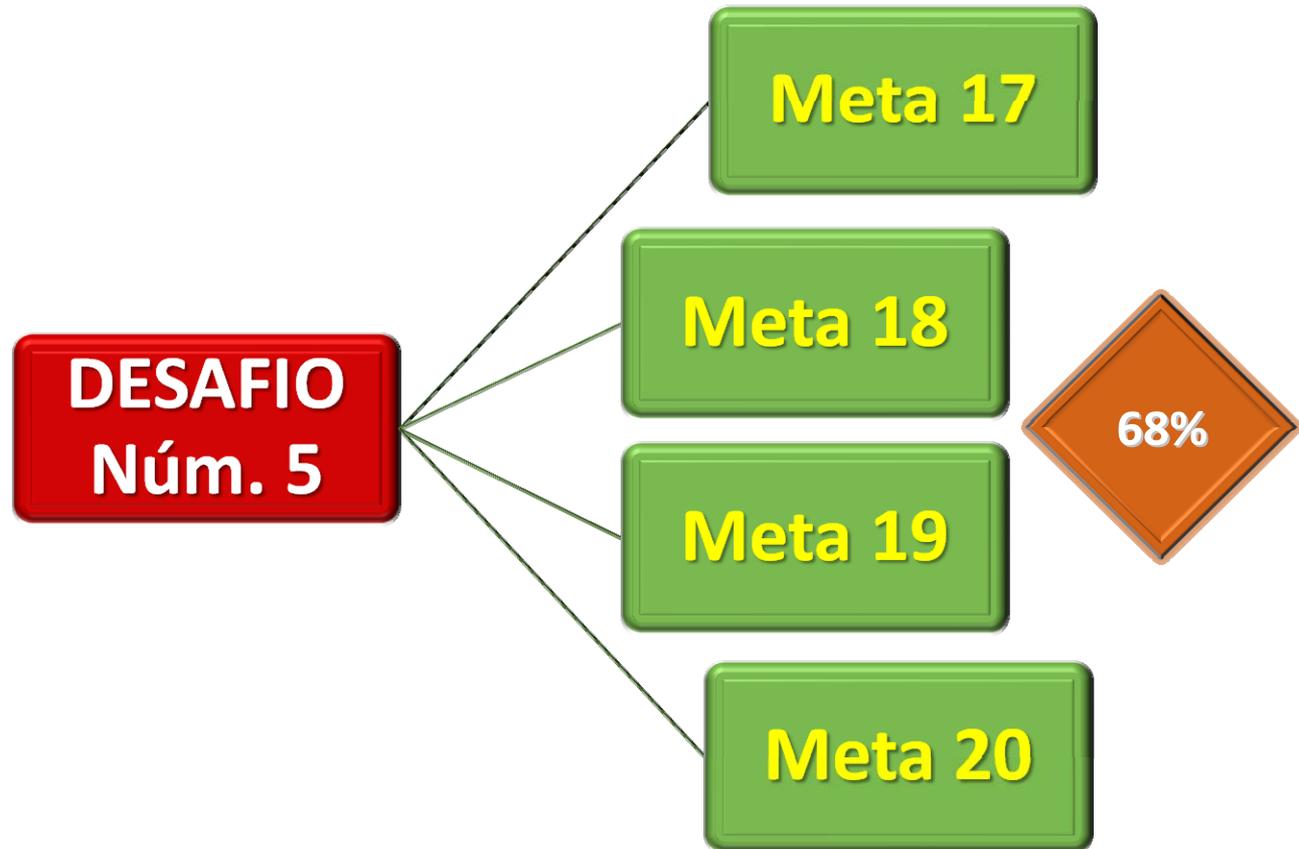


2011 → 50%  
2013 → 50%  
**Resultado:**  
Subimos: 0  
Requerido: 100  
**META PENDIENTE**

**El 100% de los países de la Región contarán con mecanismos de negociación y legislaciones efectivas para prevenir, mitigar o resolver los conflictos de trabajo y garantizar la prestación de los servicios esenciales, toda vez que se presenten.**

ASPECTOS A INDAGAR	PUNTAJE
1. ¿En el país existe legislación que penalice la suspensión de actividades del personal de salud en los servicios esenciales de salud?	50
2. ¿En el país existen mecanismos formales de negociación para prevenir, mitigar o resolver los conflictos laborales.	0
TOTAL 100/100 100%	<b>50%</b>

**Definir políticas y planes de largo plazo para adaptar la fuerza laboral a las necesidades de salud, a los cambios previstos en los sistemas de salud. Asimismo desarrollar la capacidad institucional para ponerlos en práctica y realizar una revisión periódica.**



# DESAFÍO 5

## META 17

83%

**El 80% de las escuelas de ciencias de la salud habrán reorientado su formación hacia la atención primaria de salud y las necesidades de la salud comunitaria, y habrán incorporado estrategias para la formación interprofesional.**

2011 → 7 (70%)  
 2013 → 10 (83%)  
**Resultado:**  
 Subimos: 3  
 Requerido: 80  
**META SUPERADA**

CARACTERÍSTICAS	PUNTAJE
Las escuelas de Ciencias de la Salud centran la formación de los profesionales en el modelo biomédico	0
Médicos	0
Enfermeras	0
Incluyen contenidos de APS en el currículo	1
Cambiaron el modelo curricular e integraron el eje de APS	3
Tienen estrategias de formación interprofesional	3
Existencia de soporte financiero para la formación interprofesional	3
<b>Total de puntos - 12/12= 100%</b>	<b>10/12</b>

# DESAFÍO 5

## META 18

META SUPERADA

83%

**El 80% de las escuelas de ciencias de la salud habrán adoptado programas específicos para atraer y formar a estudiantes de poblaciones sub atendidas, haciendo hincapié cuando corresponda, en las comunidades o poblaciones indígenas y/o afros.**

Las unidades educativas de la Universidad de Panamá que forman médicos y enfermeras han realizado ajustes a la oferta académica desde los puntos de vista de la interculturalidad, la economía y el tiempo, flexibilizando el proceso de enseñanza al implementar formas de ejecución de los planes de estudio que permiten acercar la universidad a las poblaciones tradicionalmente excluidas.

# DESAFÍO 5

## META 18

ASPECTOS A INDAGAR	SI 100	NO 0	EN PROCESO
¿Existen programas de extensión universitaria que integren estudiantes de poblaciones subatendidas para formarse en las carreras de las ciencias de la salud o en escuelas de salud pública?			50%
¿Qué número y porcentaje de los programas son dirigidos a captar estudiantes que provienen de poblaciones indígenas, o afros o que tienen escasos recursos o que viven en distancias geográficas inaccesibles. Guía metodológica?			33%

**Porcentaje de estudiantes de las escuelas de medicina y enfermería que inician y no terminan las carreras en los años esperados no pasarán del 20%.**

# DESAFÍO 5

## META 19

23%

2011 → EN PROCESO      2013 → 23.3% (finalizan)

**Resultado:**

Requerido: 20% máximo en deserción

**META PENDIENTE**

### UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

PROFESIÓN	INGRESARON				
	2007	2008	2009	2010	2011
Médicos	976	1023	1014	1069	1094
Enfermeras	849	835	791	733	961
<b>TOTAL</b>	1825	1858	1805	1802	2055
PROFESIÓN	GRADUADOS				
	2007	2008	2009	2010	2011
Médicos	134	120	108	115	174
Enfermeras	290	410	216	287	332
<b>TOTAL</b>	424	530	324	402	506
<b>PROMEDIO</b>	23.2	28.5	18.0	22.3	24.6
<b>23.3</b>					

### UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CHIRIQUÍ

PROFESIÓN	INGRESARON				
	2007	2008	2009	2010	2011
Médicos	314	296	338	375	340
Enfermeras	247	267	306	330	380
<b>TOTAL</b>	561	563	644	705	720
PROFESIÓN	GRADUADOS				
	2007	2008	2009	2010	2011
Médicos	24	15	17	33	40
Enfermeras	35	37	26	47	48
<b>TOTAL</b>	59	52	43	80	88
<b>PROMEDIO</b>	10.5	9.2	6.7	11.3	12.2
<b>10.0</b>					

# DESAFÍO 5

## META 20



2011 → 83%  
2013 → 83%  
**Resultado:**  
Subimos: 0  
Requerido: 70%  
**META SUPERADA**

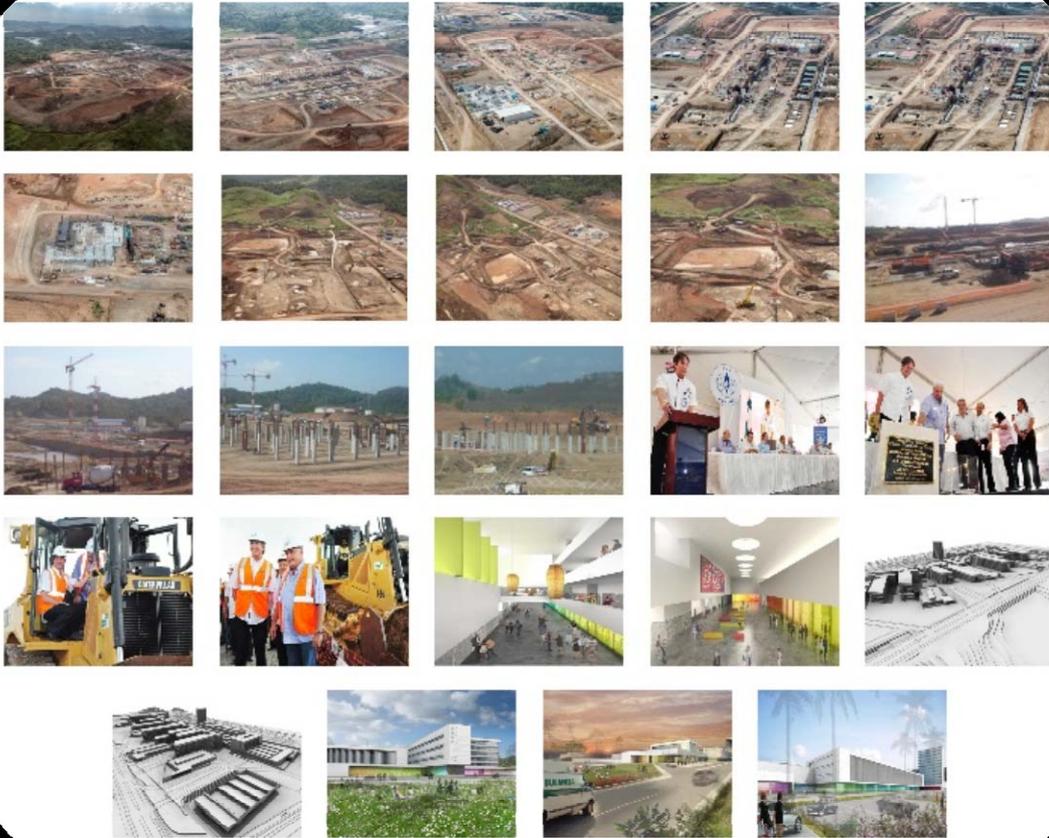
**El 70% de las escuelas de ciencias de la salud y de las escuelas de salud pública estarán acreditadas (en cuanto a su calidad) por una entidad reconocida.**

UNIVERSIDADES EN QUE SE FORMA		
PERSONAL DE SALUD		
UNIVERSIDAD	ACREDITADA	NO ACREDITADA
Universidad de Panamá	✓	
Universidad Autónoma de Chiriquí	✓	
Universidad Latina de Panamá	✓	
Universidad Americana	✓	
Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología	✓	
Universidad de Columbus		✓

# Panamá



# Panamá



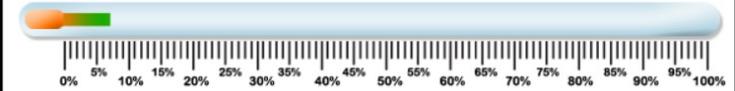
## Ciudad Hospitalaria



Proyecto  
Ciudad Hospitalaria

Fecha de Lanzamiento  
Junio 2011

Porcentaje de Avance





*Gracias*