



MINISTERIO DE
SALUD PÚBLICA



Curso virtual de planificación de recursos humanos para sistemas de salud basados en APS

Gisela Ramos
República Dominicana

Objetivos del módulo 3.

- Analizar los sistemas de información manejados para la planificación de la fuerza de trabajo en salud.
- Reconocer las principales herramientas disponibles para la planificación de RHS y manejar algunas de las más relevantes.



I- APRENDIZAJES DEL MODULO 3.



- ▶ Conocer cómo han trabajado los países: (*Argentina, Paraguay, Uruguay, Cuba y Chile*) conocer su diseño y evolución normativa e institucional; la utilidad que otorgan a la organización de sus modelos de atención sanitaria; su efecto en las Políticas Públicas necesarias para brindar una adecuada atención de salud a las población.
- ▶ La tercera parte de los países experimenta perdida de RHUS dado el fenómeno de migración en busca de mejores condiciones laborales.

I- APRENDIZAJES DEL MODULO 3.



- ▶ Énfasis de las políticas públicas en torno al diseño e implementación de un sistema de información confiable.
- ▶ Evaluamos el sistema de información del país, lo que nos permitirá el análisis para diagnosticar, explorar los recursos de acción que sean factibles para que nuestra información sea de acceso público y universal, para toma de decisiones sanitarias.
- ▶ El sistema de información confiable será instrumento o medio que busca contribuir a mejorar la gestión en la atención de salud a la población.

II.– Síntesis crítica de los sistemas de información disponibles en el país



- ▶ Contamos con el “Sistema de Administración de Servidores Públicos” (SASP).

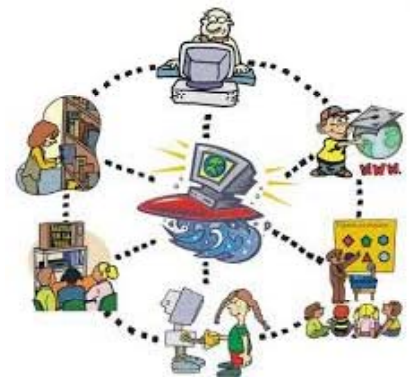
Beneficios que aporta

- ▶ Información sobre la cantidad y calidad de los Servidores Públicos.
- ▶ Gerenciamiento moderno y ágil de los RR HH.
- ▶ Administración y control de la nómina salarial.
- ▶ Auditoría financiera y normativa de la gestión de los RRHH del Estado.
- ▶ Poderosa herramienta de planificación y simulación.
- ▶ Da respuesta a los interrogantes de la Sociedad Civil en cuanto a los Servidores Públicos.

II.- Síntesis crítica de los sistemas de información disponibles en el país

Módulos que componen el SASP:

1. Registro y control de Recursos Humanos.
2. Nómina.
3. Clasificación, Valoración y Remuneración de Cargos.
4. Reclutamiento, Evaluación y Selección.
5. Estructuras Organizativa.
6. Salud Laboral.
7. Evaluación del Desempeño.
8. Capacitación de Recursos Humanos.



II.- Síntesis crítica de los sistemas de información disponibles en el país

- ▶ Contamos con la Oficina de Acceso a la Información (OAI):

Donde de forma virtual y presencial refiere las informaciones que requiera la población en el aspecto de salud, por lo que es considerada información de libre acceso como lo indica su nombre basado en la Ley 2000-04.

A pesar de contar con el (SASP), los datos generados desde el MSP no son confiables dados los vicios o errores que se arrastran desde el anterior sistema al nuevo en su migración de información.



III.– Qué modelo de planificación es factible aplicar en el país, comente en el nivel nacional e institucional:

A NIVEL NACIONAL:

- ▶ Podríamos utilizar el *métodos basados en la demanda o en los servicios de salud*: Intentan confrontar las dotaciones existentes con algún nivel deseado de demanda a satisfacer. Este enfoque puede incorporar las tendencias proyectadas en los recursos humanos actuales, como datos demográficos, rotación, índices de reducción de personal.



III.– Qué modelo de planificación es factible aplicar en el país, comente en el nivel nacional e institucional:

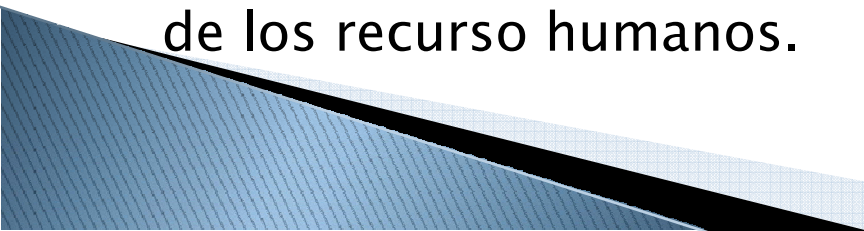


A NIVEL INSTITUCIONAL:

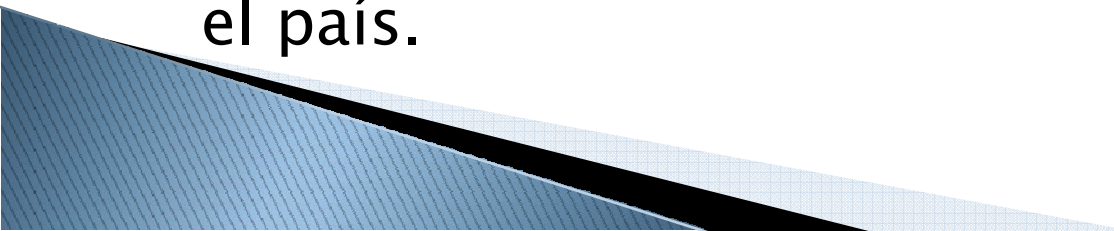
- ▶ Podríamos utilizar el *métodos basados en la necesidad*: se evalúa la información demográfica y de riesgos de salud y los recursos necesarios para afrontarlos, generalmente en términos de ratios de personal respecto a la población o de tasas de crecimiento de profesionales necesarias. se establecerán prioridades según necesidad para el uso de los recursos.

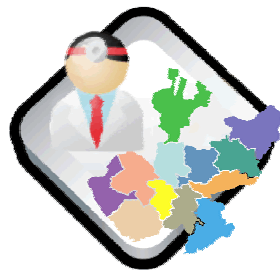
III.– Qué modelo de planificación es factible aplicar en el país, comente en el nivel nacional e institucional:

El Ministerio de Administración Pública (MAP) de la Rep. Dom. genera en el año 2011 un instructivo que nos sirve de guía para la planificación y presupuestación de recursos humanos. El mismo contiene:

- 1– Normas para la planificación y presupuestación de recursos humanos.
 - 2– Criterios para definir la plantilla básica de recursos humanos.
 - 3– Procedimiento de planificación de recursos humanos.
 - 4– Procedimiento de revisión y aprobación de la planificación de los recursos humanos.
- 

IV.- En qué tema crítico aplicaría las herramientas recibidas en el curso

- ▶ Diseño de políticas públicas sobre información de recursos humanos en salud.
 - ▶ Estandarización de los contenidos de los sistemas de información sobre profesionales de salud a nivel nacional.
 - ▶ Sistema de auditoria periódica de la información.
 - ▶ Estrategias de retención del personal de salud en el país.
- 



Salud