

**GOBIERNO DE LA REPUBLICA DE
HONDURAS**

**TERCERA MEDICION DE METAS
REGIONALES PARA RECURSOS
HUMANOS EN SALUD**

Noviembre 2015



DESAFIO 1:

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



META 1

El país habrá logrado una razón de densidad de recursos humanos de 25 profesionales por 10,000 habitantes

	Población Objetivo (A)	Numero de Médicos y Enfermeras existes (B)	Razón de médicos y enfermeras x 10,000 hab. (B/A) x 10,000 hab.
TOTAL	8.725,111	11,856	14

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, según estimaciones INE 2014

Colegio Médico de Honduras y Colegio de Profesionales de Enfermería. Los médicos inscritos representan 9,768 más de 1086 Médicos en Servicio Social y 104 Brigada Médicas Cubanas, total 11,246. Con respecto a las enfermera profesionales se cuenta con 1860, más 228 de enfermeras en servicio social para un total 2088

Para el 2014 en el caso de profesionales médicos la razón es 11.2 y de Enfermeras Profesionales fue de 2.4% por cada 10 000 habitantes. Pará una razón de 14 Recursos Humanos en salud por cada 10 000 habitantes.



META 2

Las proporciones de médicos de atención primaria excederán el 40% de la fuerza laboral medica total.

	Número de médicos existentes	Número de médicos Atención Primaria	Médicos APS/Médicos existentes x 100
Total	9,768	829	8%

Fuente: Departamento del Primer Nivel de Atención y Unidad de Gestión Descentralizada – SESAL, IHSS y UNAH. Los médicos inscritos representan 9768, más de 1086 Médicos en Servicio Social y 104 Brigada Médicas Cubanas, total 11,246

Ya en esta tercera medición el dato disminuye hasta un 8% en vista que esta vez se excluyeron los médicos de internado rotatorio de medicina, los médicos jubilados y fallecidos, se mejoró la calidad de la información, el perfil de los equipos de atención primaria, y se priorizaron las comunidades.

META 3

El país habrá 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

- En esta tercera medición el valor de la meta es de 65/70 (93%), hay un incremento de un 20% comparada con la medición del 2013, ya que no solo se está considerando el dato de la Secretaría de Salud, también de la Dirección de Vinculación de la UNAH al igual que de IHSS. Los equipos de APS tienen diferente composición de personal y diferentes competencias, por lo que se tomó un promedio de sus respectivas puntuaciones.



META 4

Razón de enfermeras calificadas con relación a los médicos alcanzará al menos 1:1 en el país.

	Número de médicos existentes	Numero de enfermeras existentes	Relación de médicos versus Enfermeras
Total	9,768	2088	5:1

Fuente: Departamento del Primer Nivel de Atención y Unidad de Gestión Descentralizada – SESAL, IHSS y UNAH. Colegio Médico de Honduras y Colegio de Profesionales de Enfermería

En el 2013, la relación médicos versus enfermeras calificadas fue de 3:1 (33% de cumplimiento de la meta), para esta tercera medición es de 5:1. El país cuenta con 5 médicos por cada enfermera, situación que demuestra la desproporción que existe entre la producción del personal médico y de enfermeras que en determinados momentos afecta la composición de habilidades de los equipos de salud.

META 5

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.

- El valor de esta meta que mide la capacidad de la Dirección de Recursos Humanos para el desarrollo de políticas y planes de recursos humanos en salud es de 13/16 puntos que corresponde a un 81% de la meta.
- Esto debido a que aún se encuentra en proceso de implementación el Desarrollo Organizacional en nivel central, no existe un sistema de información apropiado para el recurso humano, actualmente se está elaborando la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud y se han realizado reuniones con integrantes del sector salud para la reactivación de la mesa CONARHUS.



Desafío 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.



META 6

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

	Densidad de personal área urbana	Densidad de personal área rural	Brecha en la distribución de personal área rural y urbana
Total	24.17	1.46	25.63

Fuente: Datos de la meta n. 1

Recursos humanos en el área urbana 11,263, población 4, 660,954 habitantes.

Recursos humanos en el área rural 593, población 4, 064,157 habitantes

La inaccesibilidad geográfica, violencia y marginalidad que enfrenta el país en este momento disminuye la posibilidad de que el recurso humano llegue a las áreas rurales y aun en las urbanas se ve reflejada la falta de acceso en salud universal

META 7

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

- En esta tercera medición en relación a los trabajadores de atención primaria en salud el valor de la meta es de 7/9 (78%).
- Las competencias de salud pública de los profesionales de la salud tienen como propósito proporcionar atención integral que incluyen habilidades dirigidas a prevenir la enfermedad, prolongar la vida, promover y mantener la salud por medio de la vigilancia de la población y la practica de hábitos saludables, realzando las competencias interculturales de los trabajadores de salud que estarán brindando los servicios de salud y ampliando el acceso de los diferentes grupos culturales al sistema de salud.



META 8

75% de las enfermeras, las auxiliares de enfermería, los técnicos de la salud los agentes sanitarios de la comunidad habrán perfeccionado sus aptitudes y competencias a la luz de la complejidad de sus funciones.

- En esta tercera medición el valor de la meta es de 60/80 (75%). La Dirección General de Desarrollo de Recurso Humano cuenta con el Departamento de Gestión de Capacidades en Recursos Humanos, se encuentran las siguientes unidades:

b.1 Formación del Recurso Humano

b.2 Capacitación del Recurso Humano

Con fin de desarrollar, afianzar las aptitudes y competencias para el adecuado cumplimiento de las funciones de los recursos humanos en salud,

- El Instituto Hondureño de Seguridad Social tiene implementados programas de educación en el trabajo orientados a los siguientes recursos: Enfermeras, Auxiliares de Enfermería, Técnicos de la salud, Trabajadores comunitarios de la salud.



META 9

El 30% del personal sanitario en los entornos de atención primaria se habrá reclutado de sus propias comunidades

El valor de la meta se mantiene en 0% para las tres mediciones. En nuestro país tenemos un gran desequilibrio en la distribución de recursos humanos en salud en las áreas rurales. Ya que los recursos no están siendo reclutados.



DESAFÍO 3

Promover iniciativas nacionales e internacionales para que los países afectados por la migración puedan conservar su personal de salud y evitar carencias en su dotación.



META 10

Todos los países de la región habrán adoptado un código internacional de práctica o desarrollado normas ética para el reclutamiento internacional de trabajadores de la salud.

- El valor de esta meta en esta tercera medición, continúa de 0%. Ya que el país aún no ha firmado ni ratificado el Código Internacional de Practica o desarrollado normas éticas sobre el reclutamiento internacional de trabajadores de la salud. Solamente existen leyes orgánicas y códigos de ética de los colegios profesionales, asimismo normas de homologación y de incorporación de títulos que regula la comisión de Educación Superior.



META 11

Todos los países de la Región tendrán una política de autosuficiencia para satisfacer sus necesidades de Recursos humanos

- El valor de la meta es de 0%. A pesar de que existe una Dirección General de Desarrollo de Recursos Humanos, con un departamento de Desarrollo Estratégico y que dentro de sus funciones establece la planificación estratégica del recurso humano del Sector salud, se está implementando un instrumento que fortalecerá el sistema de información actual, el cual nos permitirá mejorar la distribución del recurso humano según su categoría profesional, para conocer la brecha existente, tratar de disminuirla y poder colocar al mejor recurso en el lugar adecuado.



META 12

Todas las sub regiones habrán desarrollado mecanismos para el reconocimiento de los profesionales en el extranjero.

- El valor de esta medición es de 100%, se cuenta con mecanismos para el reconocimiento de los profesionales capacitados en el extranjero como ser:
- **Normativa vigente:** Normas que sustentan los procedimientos a seguir para obtener el reconocimiento académico y legal de títulos obtenidos en otros países. Todas vigentes
 - Ley de Educación Superior
 - El Reglamento de la Ley de Educación Superior
 - Las Normas Académicas del Nivel de Educación Superior
- **Instrumentos:** Reglamentos, protocolos o guías para tramitar el reconocimiento académico y legal de títulos obtenidos en otros países y documentos respectivos: Nombre del instrumento, órgano que lo aplica, fecha de vigencia.
 - Reglamento de reconocimiento e incorporaciones.
 - Manual detallado para solicitar reconocimiento / incorporación de título.
 - Formato de Análisis de Expediente. Dirección de Educación Superior.



Desafío 4

Generar ambientes de trabajo saludables que propicien el compromiso con la misión institucional de garantizar la prestación de servicios de salud de buena calidad para toda la población



META 13

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

Número total de Médicos y Enfermeras que trabajan en el país	Número total de Médicos y Enfermeras con condiciones de empleo precario	Porcentaje de Médicos y Enfermeras que tienen empleo considerado precario
11,856	897	8%

^[1] Número Total de Médicos Generales, Médicos Especialistas y Enfermeras contratados en 2014

^[2] Número de Médicos activos en el C.M.H, total de Médicos en Servicio Social, Médicos en Internado Rotatorio, Médicos en Brigada Cubana 2014

Los empleados dentro de los puestos en el sector salud, son precarios cuando carecen de seguridad social, pensiones y licencia por enfermedad/embarazo.



META 14

El 80% 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 las enfermedades y accidentes ocupacionales.

- En Honduras en la actualidad solo existe una Provisión de servicios de salud y seguros de salud. El porcentaje de la política para cubrir la salud y seguridad de los servidores públicos es de 8.33% indicador bastante desfavorable.



META 15

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 ellas las de carácter ético.

Total de gerentes dirigiendo unidades de salud	Numero de gerentes con cursos de gerencia en salud certificados	Porcentaje de gerentes de servicio con certificados de cursos en gerencia de salud
105	49	47

- Personal de Salud de 16 Regiones Departamentales
- Personal de Regiones Sanitarias (20) más las Direcciones , Departamentos y Unidades de Nivel Central (75)
- Personal de IHSS 2 Hospitales 8 Periféricas.

El valor de la meta para esta tercera medición es de 50%. En el año 2014 se inició certificado de Gestión de Recursos Humanos a gerentes servicios, esta vez involucrando a jefes de unidades de nivel central y regiones sanitarias, los cuales finalizaron en el mes de marzo del año 2015.

META 16

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.

En ambas mediciones, el valor de la meta es de 100%. En Honduras existen pactos colectivos dentro del sector salud, con resultados de las negociaciones entre sindicatos y autoridades de instituciones gubernamentales; la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, Leyes orgánicas de otras instituciones y un Código de Trabajo.



Desafío 5

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.



META 17

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.

- El valor de la meta para el 2011 fue 15%; para el 2014 según la tabla el valor es de 31%, actualmente se mantiene igual el valor para la tercera medición de $(4/13)= 31\%$
- La Universidad Autónoma de Honduras declaró el año 2013 como el año de la reforma curricular existiendo una comisión para la inclusión de la APS en la currícula (datos de la FCM/UNAH).



META 18

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.

El valor actual de la meta se mantiene el 0%. Todo lo que se aspira para alcanzar esta meta se encuentra en calidad de propuesta. A partir del III periodo académico del año 2012 a la Facultad de Ciencias Médicas, UNAH, le fue aprobada la propuesta con los criterios para definir el ingreso y cupo a la carrera de Medicina. El estudio realizado para esta propuesta detectó inequidad en el ingreso a la carrera de medicina de los estudiantes según grupos de población, identificando las variables de procedencia y género como determinantes de esta inequidad.



META 19

Las tasas de abandono de las escuelas de medicina y enfermería no pasarán del 20%.

Número de estudiantes que ingresaron en el año 2007	Número de estudiantes de medicina que no terminaron su carrera en el año 2014	Porcentaje de deserción de Medicina
711	168	24%

Fuente: Boletín FCM, Anuarios UNAH.

Número de estudiantes que ingresaron en el año 2010	Número de estudiantes de enfermería en el año 2014	Porcentaje de deserción de Enfermeras profesionales
430	134	32%

Fuente: Boletín FCM, Anuarios UNAH.

META 20

El 70% de las escuelas de ciencias de la salud y de las escuelas de salud pública estarán acreditadas por una entidad reconocida.

Aunque el valor de esta meta en ambas mediciones es cero, es de hacer notar que la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras concluyó exitosamente en el año 2008 el proceso de autoevaluación como paso previo a la acreditación. Actualmente se encuentra en ejecución el Plan de Mejora para someterse a la acreditación.





GRACIAS
DIOS LES BENDIGA



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS



SECRETARÍA DE SALUD