

# Resultados III Medición de las Metas Regionales de los RHUS República Dominicana

**Dra. Marina Castellanos**  
**Noviembre 2015**

# Programa General

## III- Medición Rep. Dom.



1. Conformación de un equipo técnico multidisciplinario, coordinador del proceso de medición.
2. Se identificaron y se logro una comunicación continua con los informantes claves de las metas.
3. Recolección de datos cuantitativos, y cualitativos.
4. Realización del taller de recolección y discusión de datos.
5. Consolidación de la información.

# Desafíos de Toronto



# DESAFIO .1

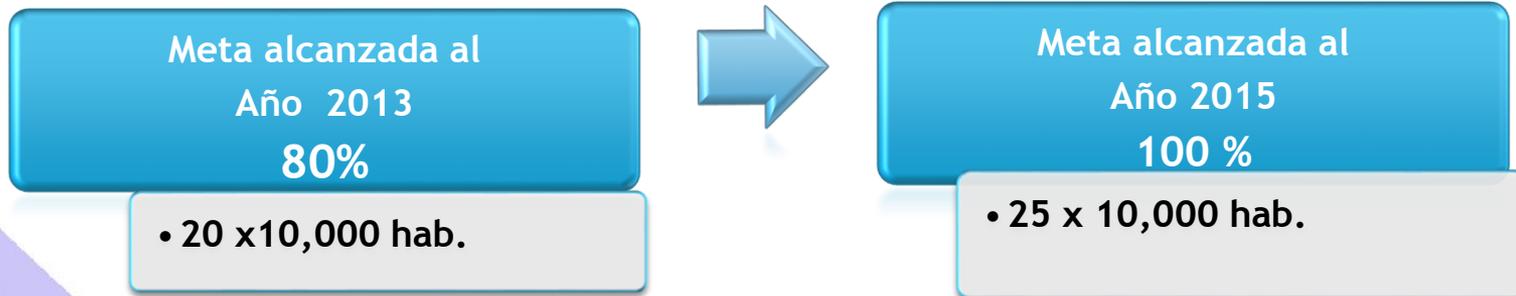
Definir políticas y planes de largo plazo para adaptar la fuerza laboral a las necesidades de salud, a los cambios previstos en los sistemas de salud y desarrollar la capacidad institucional para ponerlos en práctica y revisarlos periódicamente.



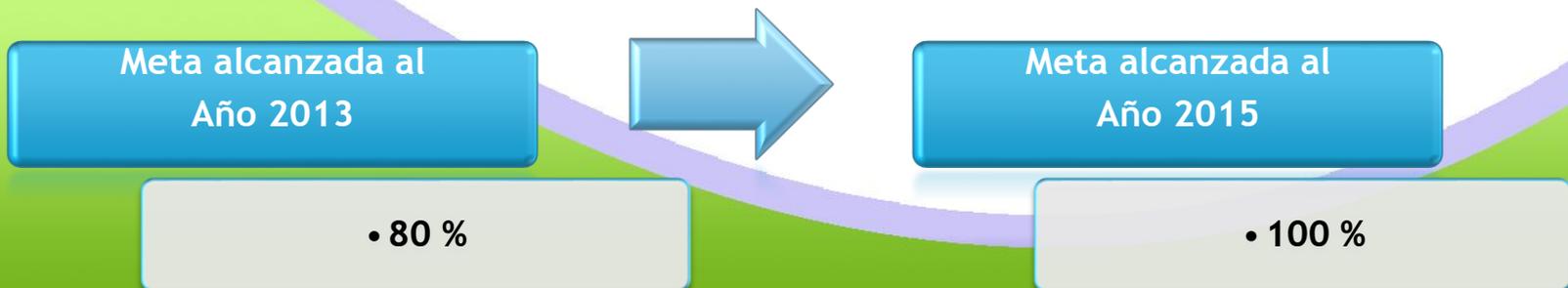
# Desafío. 1



**Meta.1** Todos los países de la Región habrán logrado una razón de densidad de recursos humanos de 25 profesionales por 10.000 habitantes.



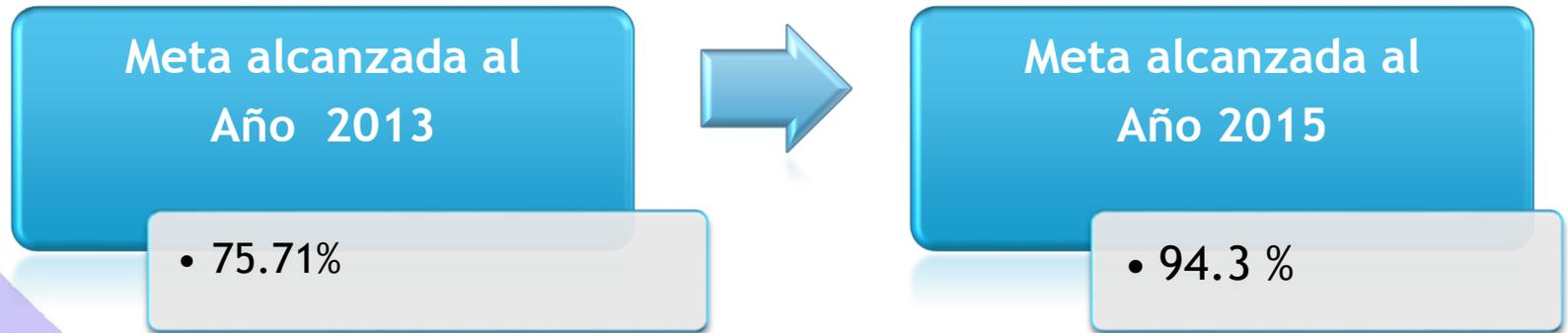
**Meta 2** Las proporciones regional y subregional de médicos de atención primaria excederán el 40% de la fuerza laboral médica total.



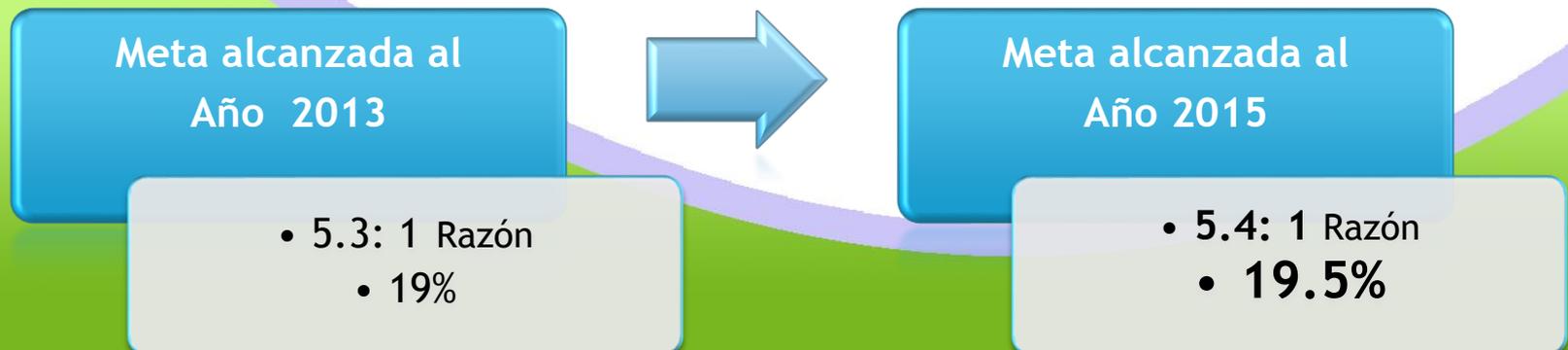
# Desafío. 1



**Meta 3:** Equipos de AP 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. 70/70



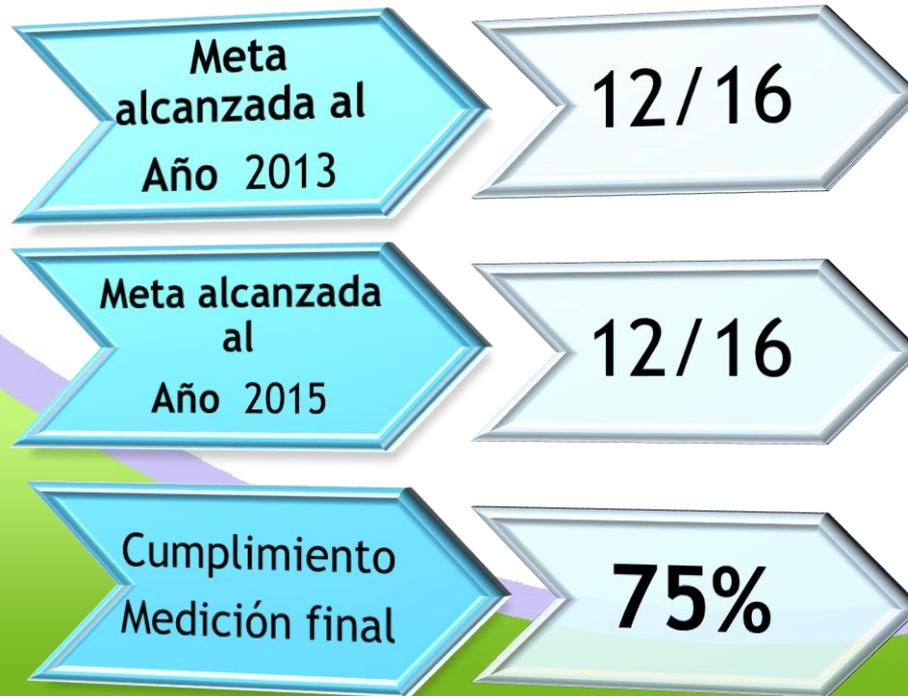
**Meta 4:** La razón de enfermeras calificadas con relación a los médicos alcanzará al menos 1:1 en todos los países.



# Desafío. 1



**Meta 5:** Todos los países de la Región habrán establecido una unidad o DRRHH 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. 16/16



# DESAFIO .2

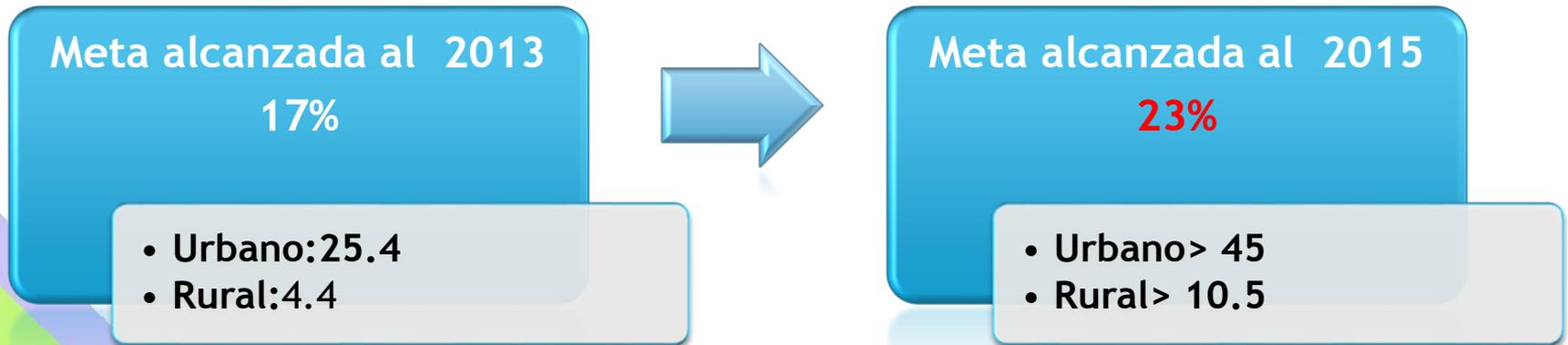
Ubicar a las personas idóneas en los lugares adecuados, para lograr una distribución equitativa de acuerdo a las necesidades de salud de la población.



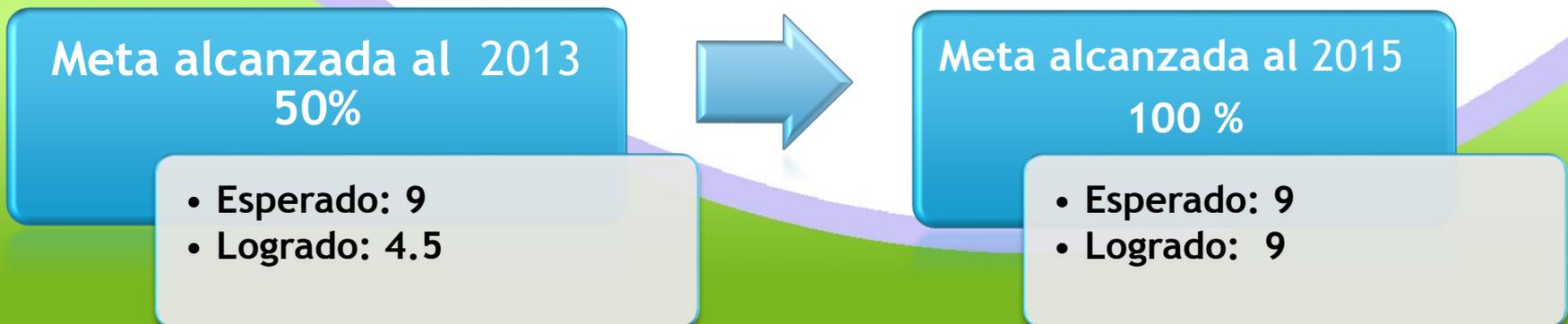
# Desafío 2



**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.



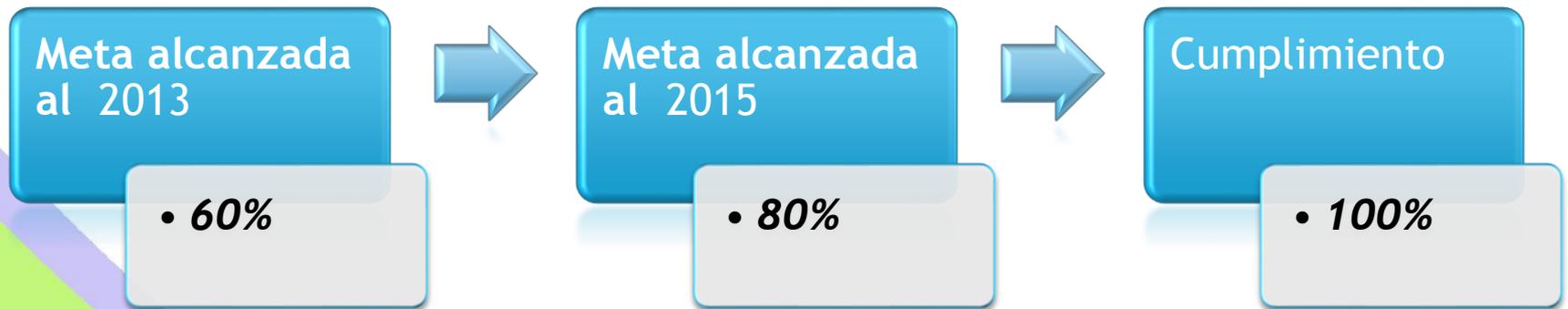
**Meta 7** Al menos 70% de los trabajadores de atención primaria de salud tendrán competencias de salud pública e interculturales comparables.



# Desafío 2



**Meta 8:** El 70% 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.



**Meta 9** El 30% del personal sanitario en los entornos de atención primaria se habrá reclutado en sus propias comunidades.

**No datos** Limitación del Sistema  
2011- 2013 de información actual

**35%**  
**2015**



# DESAFIO .3

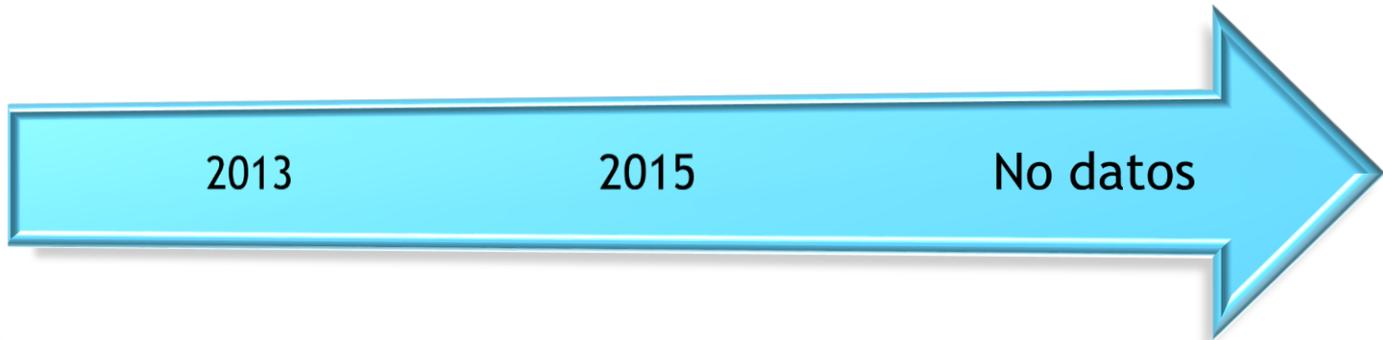
Regular los desplazamientos y migraciones de los trabajadores de salud de manera que permitan garantizar atención a la salud para toda la población.



# Desafío 3



**Meta 10:** Habrán adoptado un Código Internacional de Práctica o desarrollado normas éticas sobre el reclutamiento internacional de trabajadores de la salud



**Meta 11:** 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 acuerdos mutuos e implantados mecanismos para el reconocimiento de los profesionales capacitados en el extranjero.



# DESAFIO. 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.



# Desafío 4



**Meta 13:** La proporción de empleo precario, sin protección para los proveedores de servicios de salud se habrá reducido a la mitad en todos los países.



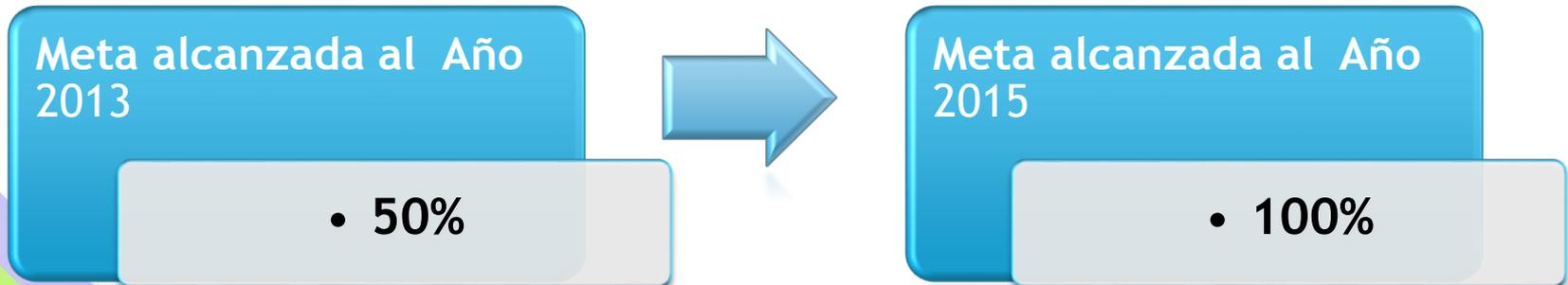
**Meta 14:** 80% de los países en la Región habrán implementado políticas de salud y seguridad para los trabajadores de la salud, incluyendo el apoyo a programas para reducir enfermedades y accidentes ocupacionales.



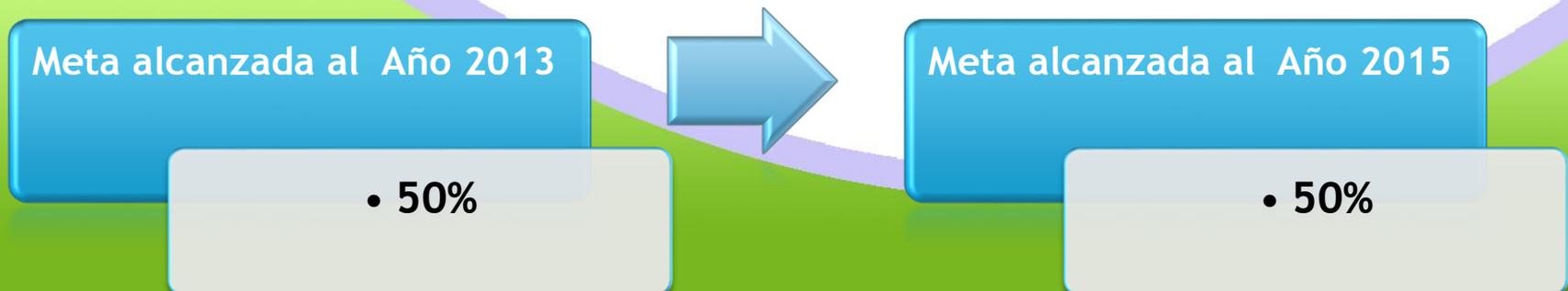
# Desafío 4



**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 ellos las de carácter ético.



**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.



## Desafío. 5

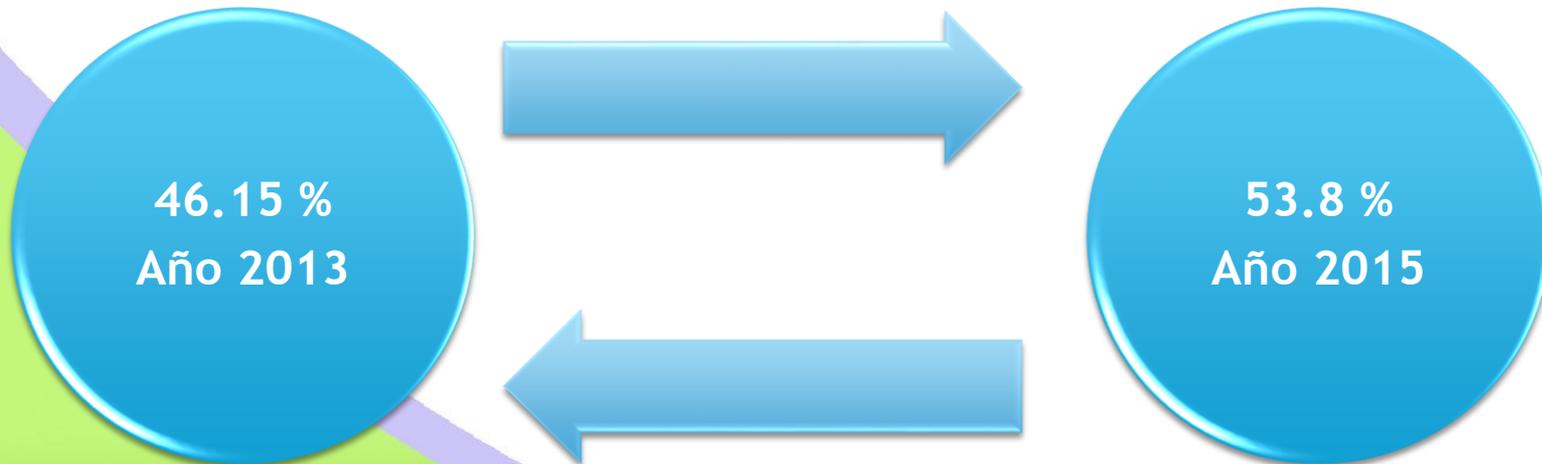
Crear mecanismos de cooperación entre las instituciones educativas y de servicios de salud para producir profesionales sanitarios sensibles a las necesidades de la comunidad y calificados.



# Desafío. 5



**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.



# Desafío 5



**Meta 18:** 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

Meta alcanzada al Año 2013

- 50%



Meta alcanzada al Año 2015

- 50%

**Meta 19** 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%

Meta alcanzada al Año 2013

- No datos



Meta alcanzada al Año 2015

- No datos

# Desafío 5



**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.

Meta alcanzada al Año 2013

100%

Meta alcanzada al Año 2015

100%

# Taller: Metas de RHUS REP. DOM. AGOSTO 2015



# Taller: Metas de RHUS REP. DOM. AGOSTO 2015



Mesas de Trabajo



# Proyecciones en la Planificación de la DGRH

La República Dominicana, luego de obtener los resultados de la III Medición final., Inicia un proceso de revisión y planificación en las metas que no lograron el cumplimiento esperado, proyectamos algunas acciones dentro de la planificación de la DGRH que involucra dichas metas.



- La DGRH debe tener una visión estratégica asumiendo funciones de rectoría y contar con políticas adecuadas de RH en planificación y desarrollo.
- Ampliar su accionar orientado al sistema nacional de Salud.
- Fortalecer el Sistema de Información de RH existente.
- Desarrollar estrategias para abordar la planificación de la Distribución y Dotación de los RH necesarios
- Integrar políticas salariales y de retención de RHS



- Generar mayor vinculación de las Entidades formadoras en el proceso de planificación de RH y necesidades de formación.
- Elaborar políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo que garanticen que el personal de salud labore de manera segura y minimice los factores de Riesgos a que se exponen.
- Coordinar acciones internacionales para la redacción y aprobación sobre el Código Global de Practicas de Reclutamiento Internacional de Trabajadores de la Salud, sobre la base del Código de OMS adaptándolo a la Republica Dominicana.

# Lecciones del proceso de la III- Medición de metas de los RHUS



# Lección del proceso 2015

- 1) Beneficios de mantener y afianzar las alianzas entre el Ministerio de Salud Pública e instancias externas (Ministerios, Universidades, Gremios).
- 2) Plan de acción común entre las instancias del MSP respecto a las metas regionales priorizadas.
- 3) Involucrar con mayor responsabilidad las Direcciones y Departamentos del MSP que den continuidad y seguimiento a las implicaciones de la metas regionales.
- 4) El seguimiento debe ser dado por el SNS en el marco de la Ley 123-15



*Gracias*

