

Recursos Humanos en Salud: Desafíos prioritarios

Consulta Regional

- 1 **Completado por:** Comisión Técnica para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud. MSc. Carmen María Vázquez Peñaranda - Coordinadora, Ministerio de Salud; MSc. Nery Parada, representante del CENDEISSS, Caja Costarricense del Seguro Social, MSc. Rocío Rodríguez, representante Universidad de Costa Rica; Lic. José Antonio Calvo C. Lic. Cristina Bonilla, representantes del Ministerio de Planificación Nacional; Lic. Héctor Gutiérrez, representante Instituto Nacional de Acueductos y Alcantarillados; Lic. Antonieta Víquez, Unidad de Recursos Humanos, Ministerio de Salud, Dra. Rosa Ma. Borrell, Asesora en Recursos Humanos, OPS.
- 2 **País:** Costa Rica
- 3 **Institución:** Ministerio de Salud.

Desafío 1

“Adecuar la fuerza de trabajo de los servicios de salud a las necesidades de salud de la población.”

Desafío alcanzado: Existen los mecanismos para que la disponibilidad de trabajadores se corresponda con las necesidades de salud de la población en cantidad, competencias y calidad.

Para alcanzar este desafío pueden ser necesarias las siguientes condiciones:

- Existe una previsión de las tendencias de cambios demográficos y epidemiológicos que afectan necesidades de personal de salud.
 - Existe información sobre existencia actual de trabajadores de salud en las diferentes profesiones y ocupaciones y los perfiles y competencias que se necesitan para dar respuesta a los principales problemas de salud.
-

- Una unidad/dirección del Ministerio de Salud o Secretaría se encarga de reunir las informaciones y proyecciones de oferta y demanda de fuerza de trabajo y proponer políticas generales para adecuar la disponibilidad nacional de personal a las necesidades del país.
- Los mecanismos de regulación del ejercicio profesional permiten asegurar el mantenimiento de competencias y de calidad de la práctica.
- La planificación y presupuestación económica del Estado permite el empleo estable de la cantidad y tipo de trabajadores adecuados a las necesidades demográficas y epidemiológicas.

En relación a este desafío se solicita que califique la situación de su país:

- 4 ¿Es importante para los actores consultados la previsión de las tendencias de cambios demográficos y epidemiológicos que afectan necesidades de personal de salud? Por favor comente.

El Análisis Sectorial de Salud, Costa Rica 2002, en el que se realizó la consulta a diversos actores del Sector Salud e instituciones que brindan servicios en salud, sobre la distribución de personal y las necesidades de salud de la población, concluyeron que existe un desbalance en lo que es la distribución del personal de acuerdo con las necesidades de atención de la población, y definen dos causas principales, una de ellas el déficit de personal y la otra la calificación del personal, según las necesidades de salud de la población. Entre los actores que emiten el criterio, se encuentra la Caja Costarricense del Seguro Social, el Ministerio de Salud, el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, el Hospital CIMA/San José, Coopesalud y los Colegios Profesionales. Así también se promueve en dicho Análisis, la constitución de la Comisión Técnica para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud, que fue conformada mediante Decreto No. 32209-S, el 2 de febrero del 2005, e integrada por representantes del Sector Salud, y se establece en sus funciones "Promover la investigación en el campo de la formación, el trabajo y la práctica técnica profesional en salud." (Artículo 5, inciso d, Decreto No.32209-S); esto por cuanto se requiere que se evidencie las necesidades del recurso humano según los cambios demográficos y epidemiológicos.

- 5 ¿Es importante para los actores consultados que exista información sobre existencia actual de trabajadores de salud en las diferentes profesiones y ocupaciones y los perfiles y competencias que se necesitan para dar respuesta a los principales problemas de salud? Por favor comente.

Se considera que el contar con información sobre la cantidad, y distribución en las diferentes profesionales y ocupaciones y sobre los perfiles que el país requiere, es prioritario para una acertiva toma de decisiones, así también para generar políticas a corto y largo plazo en este campo. Reflejo de ello es que en el Análisis Sectorial en Salud-2002, se concluye que es importante considerar el fortalecimiento de cada uno de los sistemas de información en recursos humanos de las instituciones del sector, como componente de proyectos para el desarrollo de capacidades institucionales en la gestión de recursos humanos. En el mandato de las funciones de la Comisión Técnica para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud, en el artículo 5 inciso d), Decreto No. 32209-S, señala " Recomendar los lineamientos para el diseño e implementación de un sistema sectorial de información en recursos humanos" , así también una de las actividades desarrolladas en la Comisión, y atendiendo lo antes mencionado, se diseñaron los términos de referencia de la contratación de una consultoría para el desarrollo de un Sistema Nacional de Información de Recursos Humanos, financiado por medio de un préstamo con el Banco Interamericano de Desarrollo. Otro punto importante, es que en el perfil que recién solicitó la OPS, se muestran datos importantes con respecto a los profesionales en Salud, de fuentes como fue el Censo Nacional del 2000, el Ministerio de Salud, la Caja Costarricense del Seguro Social y el Instituto Nacional de Acueductos y Alcantarillados, que si bien se puede obtener información ésta se encuentra en cada institución y el costo de su obtención es sobre todo en tiempo que se tiene que inventir.

- 6 ¿Es importante para los actores consultados que exista una unidad/dirección del Ministerio de Salud o Secretaría que se encarga de reunir las informaciones y proyecciones de oferta y demanda de fuerza de trabajo y proponer políticas generales para adecuar la disponibilidad nacional de personal a las necesidades del país? Por favor comente.

Sí es importante. Por tal motivo se crea la Comisión Técnica para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud, que como una función más entre otras está el proponer políticas en materia de recursos humanos en el sector salud. Además desde hace un año se cuenta, en el Ministerio de Salud, con una persona encargada de desarrollar el tema de recursos humanos a nivel Sectorial, quien es también Coordina la Comisión antes

mencionada y pueda administrar el Sistema de Información, antes mencionado.

- 7** ¿Es importante para los actores consultados que existan mecanismos de regulación del ejercicio profesional que permitan asegurar el mantenimiento de competencias y de calidad de la práctica? Por favor comente.

Sí es muy importante. Según lo discutido en el Análisis Sectorial se manifestó que "las prácticas regulatorias son incipientes y no han sido consideradas dentro de las políticas públicas. Así también de acuerdo con el sondeo que se realizó con los colegios profesionales, se indicó que éstos se ocupan principalmente de procesos de educación continua y solamente los Colegios de Médicos, Odontólogos y Farmacéuticos cuentan con un sistema de recertificación profesional. También hay colegios que mantienen su preocupación en el tema, por lo que están en proceso de construir el sistema de recertificación, como lo son los Colegios de Enfermeras y de Microbiólogos.

- 8** ¿Es importante para los actores consultados que se desarrollen la planificación y presupuestación económica del Estado que permita el empleo estable de la cantidad y tipo de trabajadores adecuados a las necesidades demográficas y epidemiológicas? Por favor comente.

En materia de planificación y presupuestación se debe garantizar la vinculación de las acciones que se definen en el campo de la atención en salud, con las prioridades expuestas en el Plan Nacional de Desarrollo, con el fin de cumplir con lo establecido en la Ley No. 8131 de la Administración Financiera y Presupuestos Públicos. Se considera que es muy importante contar con la debida planificación y presupuestación, sin embargo las limitaciones presupuestarias y el insuficiente desarrollo de procesos orientados a facilitar la planificación, han hecho que éste proceso no se haya implementado. Actualmente el Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006, en el Area Temática Salud y Deportes, contempla el siguiente lineamiento de Política: " 1.2.2. Procesos de Educación Continua según las necesidades del país", este lineamiento tiene el propósito de que las instituciones involucradas incluyan en dicho instrumento de Planificación las acciones por ejecutar a mediano plazo, lo cual genera, mediante los planes anuales operativos , la asignación de presupuesto para cada una de las acciones. Lo anterior evidencia que es necesario realizar una planificación articulada con las necesidades reales de la población y la presupuestación económica del Estado.

Por favor califique de 1 a 5 el desarrollo que tiene en su país estos procesos (1 = nada desarrollado ----> 5 satisfactoriamente desarrollado):

9 Previsión de las tendencias de cambios demográficos y epidemiológicos que afectan necesidades de personal de salud:

Nada desarrollado 1 2 3 4 5 Satisfactoriamente desarrollado

10 Información sobre existencia actual de trabajadores de salud en las diferentes profesiones y ocupaciones y los perfiles y competencias que se necesitan para dar respuesta a los principales problemas de salud:

Nada desarrollado 1 2 3 4 5 Satisfactoriamente desarrollado

11 Una unidad/dirección del Ministerio de Salud o Secretaría que se encarga de reunir las informaciones y proyecciones de oferta y demanda de fuerza de trabajo y proponer políticas generales para adecuar la disponibilidad nacional de personal a las necesidades del país:

Nada desarrollado 1 2 3 4 5 Satisfactoriamente desarrollado

12 Mecanismos de regulación del ejercicio profesional que permiten asegurar el mantenimiento de competencias y de calidad de la práctica:

Nada desarrollado 1 2 3 4 5 Satisfactoriamente desarrollado

13 Planificación y presupuestación económica del Estado que permita el empleo estable de la cantidad y tipo de trabajadores adecuados a las necesidades demográficas y epidemiológicas:

Nada desarrollado 1 2 3 4 5 Satisfactoriamente desarrollado

- 14 ¿En cuál de los anteriores procesos se han invertido recursos o comenzado acciones? Por favor comente resultados positivos o negativos.

Se han iniciado procesos en lo que respecta a la pregunta No.10, la necesidad de contar con información sobre la existencia de trabajadores de salud en las diferentes profesiones y ocupaciones, ya que en el Ministerio de Salud, se está ejecutando un préstamo con el Banco Interamerica de Desarrollo, para el Fortalecimiento Institucional del Ministerio de Salud para ejercer la función rectora y en el subcomponente 1, que se refiere a la conducción del Sector Salud se destinaron recursos para contratar una consultoría que desarrolle un Sistema de Información Nacional en Recursos Humanos del Sector Salud, mediante el cual se obtendría la información del sector empleador y formador de los recursos humanos en salud con el fin de contar con una caracterización de éstos y también velar por una adecuada oferta y demanda, además de proponer políticas sobre el campo. Se conformó, como ya se mencionó, una Comisión Técnica de Recursos Humanos, integrada por diferentes actores del Sector Salud, con la responsabilidad de ser la que realice investigaciones sobre el desarrollo de los recursos humanos, proponga política en ese sentido entre otras funciones. Otra acción es que en la Dirección de Desarrollo de la Salud, se asigna una persona que además de Coordinar la Comisión antes mencionada, sea la encargada de administrar el Sistema de Información propuesto.

- 15 ¿Qué tipo de apoyo o experiencias de las agencias internacionales o de otros países podrían ayudar a su país a alcanzar el desafío de **adecuar la fuerza de trabajo a las necesidades de salud**?

De acuerdo al análisis que se realizó en el Taller Subregional de Gestión de Recursos Humanos, organizado por OPS (18-19-20 Julio de 2005) se acordó que el apoyo de agencias o experiencias con otros países están: las experiencias positivas de algunos países que hayan desarrollado el tema de recursos humanos, y en la coordinación entre el sector formador y el empleador, en el manejo de la conflictividad laboral, en la negociación con organizaciones de trabajadores, entre otras. Así también la O.I.T., organismos financieros internaciones y países que tengan experiencia en el campo.

Desafío 2

"Colocar las personas adecuadas en los lugares adecuados, logrando una distribución equitativa del personal de salud en las diferentes regiones y de acuerdo a diferentes necesidades de salud de la población".

Desafío alcanzado: La disponibilidad de personal de salud en relación a los habitantes/usuarios permite el acceso de la población a servicios de salud en forma igualitaria, incluyendo una mayor disponibilidad para poblaciones que tienen necesidades más altas.

Para alcanzar este desafío pueden ser necesarias las siguientes condiciones:

- Existen informaciones de distribución de cantidad de personal por población para el país en su conjunto, por unidades geográficas (Estados, Municipios, Departamentos, Provincias), entre los sectores públicos y privados y al interior de cada uno, en relación a la población que cubren y a necesidades de salud, tales como las Metas del Milenio.
- Existe información sobre el uso de la fuerza de trabajo en diferentes niveles de atención y en programas prioritarios (por ejemplo: % de trabajadores en Atención Primaria y Comunitaria vs. % de trabajadores en Hospitales o % de trabajadores en servicios de atención individual vs. % de trabajadores en servicios de salud pública).
- Existe decisión política y planes efectivos para movilizar y atraer a los trabajadores de salud a las regiones con mayores necesidades.
- Existen recursos y posibilidades de readecuar los presupuestos (plantillas) de personal de los Ministerios (o Secretarías) de Salud y otros servicios públicos de acuerdo a las principales necesidades de la población.

En relación a este desafío se solicita que califique la situación de su país:

- 16** ¿Es importante para los actores consultados que exista información sobre distribución de cantidad de personal en relación a la población que cubren y en relación a metas sanitarias? Por favor comente.

Es de gran importancia contar con información de manera ágil, oportuna y veraz sobre la distribución de cantidad de personal en relación a la población que cubren. Actualmente cada Institución cuenta con dicha información, ésta se encuentra según las necesidades propias del quehacer de cada una de ellas y para tener acceso a ella es necesario recurrir a las vías administrativas lo que conlleva tiempo de técnicos, profesionales y para realizar diferentes análisis se tiene que sistematizar la información según el objetivo que se persiga. Por lo tanto es necesario contar con la información de manera ágil.

- 17** ¿Es importante para los actores consultados que exista información sobre el uso de la fuerza de trabajo en diferentes niveles de atención y en programas prioritarios? (por ejemplo: % de trabajadores en Atención Primaria y Comunitaria vs. % de trabajadores en Hospitales o % de trabajadores en servicios de atención individual vs. % de trabajadores en servicios de salud pública) Por favor comente.

Si bien la Caja Costarricense del Seguro Social mantiene el registro de los recursos humanos que se encuentran en cada nivel de atención, y el Ministerio de Salud por medio de las diferentes evaluaciones que se realizan en los servicios de salud cuenta con información sobre el personal en salud; la que mayormente se ha analizado ha sido la que se encuentra en el Sistema Hospitalario. Hasta la fecha no se han realizado las diferentes relaciones con variables de este tipo. Es muy importante mencionar que la Caja Costarricense de Seguro Social distribuye el personal de acuerdo a la normativa existente (por número de habitantes) y en los EBAIS (Equipo básico de atención integral en salud) por cada 4000 habitantes se cuenta con un encargado de Registros Médicos, un Asistente Técnico de Atención Primaria (ATAP), un auxiliar de enfermería y un médico. Además se cuenta con un equipo de apoyo constituido por un médico coordinador de área, una trabajador social, una enfermera coordinadora, un nutricionista, un coordinador de ATAP, un sociólogo, un contralor de servicios, un psicólogo, y un administrador de área; este equipo labora en el área de salud sede, de la cual depende un número determinado de EBAIS.

- 18** ¿Es importante para los actores consultados, que exista la decisión política y planes efectivos para movilizar y atraer a los trabajadores de salud a las regiones con mayores necesidades? Por favor comente.

En el Análisis del Sector Salud de Costa Rica, 2002, pág. 335, cita " Un aspecto de iniquidad se observa también en la distribución de los recursos humanos, para lo cual se toma como referencia los datos de la Caja Costarricense de Seguro Social..." En el documento de cita, como conclusiones (pág.436) se indica " No existe una distribución equitativa del recurso humano, de la planta física y de los recursos materiales entre los hospitales periféricos y nacionales. En los últimos resultados de la III Evaluación a los Hospitales Públicos, realizada en los años 2001 y 2002,, se presentan cifras alarmantes de cumplimiento de estándares con respecto a recurso humano...", datos que también en la última evaluación recién realizada por la Dirección de Servicios de Salud, del Ministerio de Salud, no son positivos. Según la situación problemática que se señala, además de equipo tecnológico requerido, es importante contar con decisión política y planes efectivos para movilizar y atraer a los trabajadores de salud a las regiones con mayores necesidades, tan es así que en la Política Nacional de Salud 2002-2006, del Ministerio de Salud, en la política " Gestión y desarrollo del recurso humano acorde con la necesidad de la población y del sector salud, tiene entre las estrategias planteadas el " Fortalecimiento de la desconcentración del recurso humano según necesidad de salud por regiones y establecimientos de salud"

- 19** ¿Es importante para los actores consultados, que existan recursos y posibilidades de readecuar los presupuestos (plantillas) de personal de los Ministerios (o Secretarías) de Salud y otros servicios públicos de acuerdo a las principales necesidades de la población? Por favor comente.

Dado que para la presupuestación en la Administración Pública se parte de un monto definido (techo) por el Sector Económico del país, los presupuestos del Ministerio de Salud y la Caja Costarricense, tienen que sujetarse a las políticas económicas que el Sector en mención disponga. Ello ha generado que las plantillas de las Instituciones Públicas prestadoras de servicios en Salud, mantengan presupuestos poco adecuados y plantillas con base a las posibilidades económicas y no exactamente a las necesidades del país. También es importante aclarar que ha existido un esfuerzo de las Instituciones por adecuar dentro de estas posibilidades su plantilla con relación a necesidades prioritarias en salud, sin embargo no ha sido suficiente. Es muy necesario visualizar dentro de los límites económicos una mayor inversión en este campo.

Por favor califique de 1 a 5 el desarrollo que tiene en su país estos procesos (1 = nada desarrollado----> 5 satisfactoriamente desarrollado)

20 Información sobre distribución de cantidad de personal en relación a la población que cubren y en relación a metas sanitarias:

Nada desarrollado 1 2 3 4 5 Satisfactoriamente desarrollado

21 Información sobre el uso de la fuerza de trabajo en diferentes niveles de atención y en programas prioritarios:

Nada desarrollado 1 2 3 4 5 Satisfactoriamente desarrollado

22 Decisión política y planes efectivos para movilizar y atraer a los trabajadores de salud a las regiones con mayores necesidades:

Nada desarrollado 1 2 3 4 5 Satisfactoriamente desarrollado

23 Recursos y posibilidades de readecuar los presupuestos (plantillas) de personal de los Ministerios (o Secretarías) de Salud y otros servicios públicos de acuerdo a las principales necesidades de la población:

Nada desarrollado 1 2 3 4 5 Satisfactoriamente desarrollado

24 ¿En cuál de los anteriores procesos se han invertido recursos o comenzado acciones? Por favor comente resultados positivos o negativos:

Sobre información de la fuerza de trabajo en los diferentes niveles de atención, existen estudios que determinan las necesidades de formación y capacitación que respondan tanto a las metas sanitarias como a los requerimientos de personal de acuerdo con los estándares establecidos; sobre decisión política y planes para movilizar y atraer a los trabajadores se acuenta con normas que establecen la atención de programas

prioritarios según nivel de atención; de igual manera con respecto a los recursos y posibilidades de readecuar los presupuestos de personal se ha determinado que estos aspectos son necesarios y prioritarios sin embargo falta decisión política para llevar a cabo acciones tendientes a la movilización de los recursos humanos en salud, ya que implica asignación de recursos económicos para estimular a los funcionarios, programas de desarrollo profesional, así como disponibilidad de infraestructura y tecnología adecuada, con el propósito de estimular la permanencia de los trabajadores en áreas más alejadas del área metropolitana. Sobre la readecuación de los presupuestos de personal a las necesidades de la población, hay asignación presupuestaria en los presupuestos aprobados, sin embargo existe una desviación de los recursos a otros programas presupuestario que no contemplan la priorización de las necesidades y son otros factores los que intervienen en dichas decisiones. Por lo tanto se concluye que en todos estos puntos, se han invertido recursos y se han realizado acciones, pero todavía es necesario trabajar con mayor equidad.

25 ¿Qué tipo de apoyo o experiencias de las agencias internacionales o de otros países podrían ayudar a su país a alcanzar el desafío de **lograr una distribución equitativa del personal de salud de acuerdo a diferentes necesidades de salud de la población?**

Sería importante considerar y aprender de otras experiencias en países que hayan realizado procesos para resolver el problema de equidad en la distribución, orientado al manejo de estas estrategias; además los organismos que pueden intervenir en estos procesos son los que faciliten recursos económicos para la capacitación, para realizar pasantías con el propósito de contar con equipos de recursos humanos capacitados para el emprendimiento de estos procesos.

Desafío 3

“Regular los desplazamientos de los profesionales de salud de manera que permitan mantener en funciones los servicios de salud para toda la población.”

Desafío alcanzado: Existen desplazamientos y migraciones de profesionales de salud entre países y regiones, pero se conocen las

tendencias de los mismos y existen mecanismos que permiten ajustar la cantidad de formación de profesionales, los sistemas de incentivos y la creación de empleos, que permite compensar estos movimientos de manera que no perjudiquen los servicios en las zonas más necesitadas.

Para alcanzar este desafío pueden ser necesarias las siguientes condiciones:

- Existe un monitoreo de desplazamientos internos y migración internacional del personal de salud y se conocen las tendencias de migración interna y externa de las principales profesiones.
- Existen acuerdos internacionales que regulan la práctica de profesionales entre su país y otros y que regulan los movimientos más habituales o frecuentes de profesionales desde o hacia su país.

En relación a este desafío se solicita que califique la situación de su país:

26 ¿Es importante para los actores consultados, que se monitoreen los desplazamientos internos y migración internacional del personal de salud y se conozcan las tendencias de migración interna y externa de las principales profesiones? Por favor comente.

Una de las acciones emprendidas por el Colegio de Enfermeras de Costa Rica, fue plantear ante las autoridades migratorias del país, la necesidad de una política de restricción laboral para enfermeras y auxiliares en enfermería, por cuanto la cantidad de profesionales en este campo se considera vasto. Así también la migración externa ha sido tema de cuidado pero no se ha considerado que alcance un nivel de problemática que desestabilice la situación del país en el campo. Sin embargo estos primeros indicios nos indican la necesidad de que se conozcan y monitoreen las tendencias de migración interna y externa con el propósito de ser pro - activos en este campo y tomar las medidas que mejor se consideren con el fin de mantener una sana estabilidad.

27 ¿Es importante para los actores consultados, que existan acuerdos internacionales que regulan la práctica de profesionales entre su país y otros y que regulan los movimientos más habituales o frecuentes de profesionales desde o hacia su país? Por favor comente.

Se considera muy importante . Sobre todo que se regule en cantidad y calidad, con el proposito de velar por un equilibrio tal que el país no sufra consecuencias de falta de recurso humano o bien que la calidad se baje, entre otros aspectos.

Por favor califique de 1 a 5 el desarrollo que tiene en su país estos procesos (1 = nada desarrollado----> 5 satisfactoriamente desarrollado):

28 Monitoreo de los desplazamientos internos y migración internacional del personal de salud y conocimiento de las tendencias de migración interna y externa de las principales profesiones:

Nada desarrollado 1 2 3 4 5 Satisfactoriamente desarrollado

29 Acuerdos internacionales que regulan la práctica de profesionales entre su país y otros y que regulan los movimientos más habituales o frecuentes de profesionales desde o hacia su país:

Nada desarrollado 1 2 3 4 5 Satisfactoriamente desarrollado

30 ¿En cuál de los anteriores procesos se han invertido recursos o comenzado acciones? Por favor comente resultados positivos o negativos:

En diferentes Colegios Profesionales se está analizando lo que se propone en el Tratado de Libre Comercio para regular la migración de profesionales. Ejemplo de ello es que en el Colegio de enfermeras existe el Tribunal Examinador que entre otras cosas regula el ingreso de profesionales extranjeros para la obtención de una licencia de enfermería para trabajar. También en el Colegio de Médicos y Cirujanos, se realiza un exámen a los médicos extranjeros para lograr su incorporación.

31 ¿Qué tipo de apoyo o experiencias de las agencias internacionales o de otros países podrían ayudar a su país a alcanzar el desafío de **regular los desplazamientos de los profesionales de salud de manera que permitan mantener en funciones los servicios de salud para toda la población?**

Al igual que preguntas anteriores, sería importante conocer y aprender de otros países que tengan experiencia en esta problemática. Además de la colaboración de organismos internacionales que puedan brindar apoyo técnico y económico para la asesoría y aprendizaje correspondiente.

Desafío 4

“Generar vínculos entre los trabajadores y las organizaciones de salud que permitan el compromiso con la misión institucional de brindar buenos servicios de salud a toda la población”.

Desafío alcanzado: Existen mecanismos y reglas de juego en materia de contratación, incentivos, evaluación del desempeño y educación permanente que permiten a los trabajadores comportarse en forma productiva, con un mantenimiento de su capacidad técnica, y buena calidad en el trato humano. Las organizaciones sindicales y profesionales comparten en líneas generales este comportamiento.

Para alcanzar este desafío pueden ser necesarias las siguientes condiciones:

- Los sistemas de contratación, incentivos y evaluación más habituales (contratos, carrera, plan de cargos y salarios) promueven la identificación de los trabajadores con la misión de dar buenos servicios de salud.
 - Se promueve un ambiente participativo y se desarrollan acciones que permiten una relación con las organizaciones de trabajadores que permite asegurar continuidad en la prestación de los servicios.
 - Los sistemas de selección y capacitación de los gerentes/gestores permiten desarrollar capacidades de gerencia de los equipos de trabajo que estimulan a los trabajadores a brindar buenos servicios de salud a toda la población.
 - Los sistemas de educación permanente / educación en servicio ayudan a mantener la capacidad técnica acorde a los cambios tecnológicos y a los cambios en las necesidades de salud.
-

En relación a este desafío se solicita que califique la situación de su país:

32 ¿Es importante para los actores consultados, que se logre que los sistemas de contratación, incentivos y evaluación más habituales (contratos, carrera, plan de cargos y salarios) promuevan la identificación de los trabajadores con la misión de dar buenos servicios de salud? Por favor comente.

En el Análisis Sectorial de Salud, Costa Rica 2002, pág. 336, se indica "El proceso de reforma está generando modificaciones laborales de gran importancia, como consecuencia de los cambios que se están efectuando en la lógica de funcionamiento de los servicios de salud. Valverde y Trejos han señalado en sus investigaciones que los compromisos de gestión constituyen el instrumento para impulsar ese proceso de transformación, tendiente al traslado de los servicios de salud al capital privado y a la transformación de la lógica con que operan los servicios que se mantienen en el ámbito estatal y enfatizan en su incidencia sobre la fragmentación del trabajo, la competencia por la reducción de los costos de los servicios y el aumento de la contratación de diversas modalidades de servicios a terceros, con lo que consideran que se afecta la motivación y el compromiso de las personas trabajadoras...., las nuevas formas de contratación laboral están transformando las condiciones laborales y de la organización del trabajo (pérdida de derechos, debilitamiento de la organización laboral, atomización de los procesos de trabajo, pago por productividad, entre otros)..., la precarización de las condiciones laborales amenaza a los trabajadores de la salud" . Otro indicador es que la partida presupuestaria dedicada para la contratación externa en la Caja Costarricense del Seguro Social, ha ido aumentando paulatinamente año con año, desde hace más o menos una década. Con esta reseña, se puede concluir que el problema ha sido planteado y existe preocupación por las condiciones laborales de los trabajadores en salud y su identificación con el desarrollo de la Institución y por ende del servicio que prestan.

33 ¿Es importante para los actores consultados, que se promueva un ambiente participativo y se desarrollen acciones que permitan una relación con las organizaciones de trabajadores que permite asegurar continuidad en la prestación de los servicios? Por favor comente.

En este aspecto, se resalta la necesidad de contar con personal debidamente preparado para la negociación y concertación de los

diferentes intereses de los trabajadores en salud, por medio de las organizaciones de trabajadores, tratando siempre de llegar a acuerdos sanos y con miras al logro de un mayor desarrollo de las condiciones laborales de éstos. Se concluye que entre mejores condiciones laborales se les brinde a los trabajadores, se redundará en un mejoramiento en el servicio que se brinda. Se debe tomar en cuenta que el conocimiento y buen manejo de aspectos legales y presupuestarios para la sana negociación, también son muy importantes para llegar a acuerdos positivos y reales.

- 34** ¿Es importante para los actores consultados, que se implanten sistemas de selección y capacitación de los gerentes/gestores permiten desarrollar capacidades de gerencia de los equipos de trabajo que estimulan a los trabajadores a brindar buenos servicios de salud a toda la población? Por favor comente.

Costa Rica tiene sistemas de selección en el sector público, así también cuenta con la normativa y procedimientos para realizar este proceso. Sin embargo para el nivel gerencial político - estratégico, no se aplica el procedimiento, ya que estos puestos son de confianza. Por lo anterior no es tan importante implantar sistemas, sino el mejoramiento de éstos por medio de las últimas técnicas en selección y focalizadas en salud, es de mayor beneficio para el país., así como el incluir este nivel en la aplicación de un sistema de selección. Con respecto a los procesos de capacitación, también nuestro país cuenta con diferentes procesos de capacitación y que han sido focalizados al nivel gerencial, sin embargo estos esfuerzos en muchas ocasiones se diluyen rápidamente por el cambio del personal de ese nivel, además que no se ha incluido el nivel de gerencia media y de profesionales que pudieran cubrir a corto o mediano plazo éste cuadro de mando. Por lo tanto es conveniente el mejoramiento de estos procesos y fortalecerlos con una mayor equidad en la capacitación y mayores recursos económicos

- 35** ¿Es importante para los actores consultados, que existan sistemas de educación permanente / educación en servicio ayudan a mantener la capacidad técnica acorde a los cambios tecnológicos y a los cambios en las necesidades de salud? Por favor comente.

Con base al Análisis Sectorial de Salud, Costa Rica, 2002, en las conclusiones del Capítulo IX Recursos Tecnológicos (pág. 436) indica "Se presentan limitaciones con respecto al recurso humano con capacidad en manejo tecnológico, lo cual se ve agravado por la inexistencia de una

política de desarrollo tecnológico que contemple la preparación continua con respecto a los avances tecnológicos y a la gestión tecnológica. Según lo que se ha anotado, es importante para el país llevar éstos procesos con un desarrollo paralelo.

Por favor califique de 1 a 5 el desarrollo que tiene en su país estos procesos (1 = nada desarrollado ----> 5 satisfactoriamente desarrollado):

36 Sistemas de contratación, incentivos y evaluación más habituales (contratos, carrera, plan de cargos y salarios) que promuevan la identificación de los trabajadores con la misión de dar buenos servicios de salud:

Nada desarrollado 1 2 3 4 5 Satisfactoriamente desarrollado

37 Ambiente participativo y acciones que permitan una relación fluida con las organizaciones de trabajadores que permite asegurar continuidad en la prestación de los servicios:

Nada desarrollado 1 2 3 4 5 Satisfactoriamente desarrollado

38 Sistemas de selección y capacitación de los gerentes/gestores que permiten desarrollar capacidades de gerencia de los equipos de trabajo y que estimulan a los trabajadores a brindar buenos servicios de salud a toda la población:

Nada desarrollado 1 2 3 4 5 Satisfactoriamente desarrollado

39 Sistemas de educación permanente / educación en servicio ayudan a mantener la capacidad técnica acorde a los cambios tecnológicos y a los cambios en las necesidades de salud:

Nada desarrollado 1 2 3 4 5 Satisfactoriamente desarrollado

40 ¿En cuál de los anteriores procesos se han invertido recursos o comenzado acciones? Por favor comente resultados positivos o negativos:

El Sistema de contratación ha variado y se tiende a una mayor contratación externa en algunos servicios, por lo que no se ha promovido la identificación de los trabajadores con la Institución, sin embargo los sistemas de contratación propios (Caja Costarricense de Seguro Social, Ministerio de Salud y otros de la Administración Pública, son procesos consolidados que no necesariamente promueven la identificación de sus trabajadores con la misión de la organización. Sería necesario realizar una revisión y adecuación a dichos procesos. Otra de las experiencias en la participación de los trabajadores es sobre todo con los compromisos de gestión, que está aplicando la Caja Costarricense de Seguro Social, mediante la cual se negocian las metas y se asignan recursos con base a los logros obtenidos; sin embargo por el momento no se podría indicar que este proceso genere realmente un ambiente participativo y promueva una mayor identificación de los trabajadores con el quehacer de la organización. Con respecto a los sistemas de selección y capacitación se han realizado grandes esfuerzos y capacitaciones para los niveles gerenciales; sin embargo no se ha realizado un proceso constante para mantener los niveles adecuados de conocimiento en ese campo, además de que la rotación en niveles estratégicos - políticos, se genera cada vez que existe cambio de gobierno. También es oportuno señalar que es necesario contar con procesos de educación permanente según las necesidades del país, sea bajo un sistema de detección de necesidades, adecuación de los conocimientos de los diferentes profesionales y técnicos según éstas y de manera tal que se fortalezca el compromiso de las personas que se preparen para que retribuyan en su labor la preparación que se les ha brindado.

41 ¿Qué tipo de apoyo o experiencias de las agencias internacionales o de otros países podrían ayudar a su país a alcanzar el desafío de **lograr una distribución equitativa del personal de salud de acuerdo a diferentes necesidades de salud de la población?**

El Apoyo técnico, y económico para desarrollar mayores procesos de capacitación son importantes para el país, por lo que se requiere contar con enlaces con instituciones que brinden las estrategias, técnicas, capacitación en diferentes campos de la salud.

Desafío 5

"Desarrollar mecanismos de interacción entre las instituciones de formación profesional (Universidades, Escuelas) y las de servicios de salud que permitan adecuar la formación de profesionales de salud para un modelo de atención universal, equitativo y de calidad que sirva a las necesidades de salud de la población."

Desafío alcanzado: Las instituciones de formación profesional se relacionan con los servicios de salud, conocen y proyectan las demandas de personal de salud en términos de cantidad y capacidades y existen mecanismos nacionales para ajustar la formación de profesionales a las demandas de un modelo de servicios de salud de carácter universal, equitativo y de buena calidad.

Para alcanzar este desafío se requieren las siguientes condiciones:

- Existen mecanismos establecidos de relación entre las instituciones de formación de profesionales de salud y los servicios de salud para el análisis de nuevas necesidades, planes y proyectos de cambios en los sistemas de salud.
- Existen regulaciones generales del Estado e incentivos de la formación profesional que conducen a diseñar los planes de formación adecuados a la realidad de salud. (Ejemplo: diseños curriculares que están basados en los problemas de salud más frecuentes; Cargas horarias importantes para la formación en salud pública).

En relación a este desafío se solicita que califique la situación de su país:

42 ¿Es importante para los actores consultados, que existan mecanismos establecidos de relación entre las instituciones de formación de profesionales de salud y los servicios de salud para el análisis de nuevas necesidades, planes y proyectos de cambios en los sistemas de salud? Por favor comente.

Lo que se ha analizado, es la urgente necesidad de vincular los planes de estudio con las necesidades del país, de tal manera que exista una congruencia y adecuación del perfil educativo con el perfil laboral. Cabe mencionar que en la Política Nacional de Salud, 2002-2006, se definió como una de las políticas en recursos humanos la siguiente " Orientación de la formación del recurso humano para los servicios de salud públicos y privados, de acuerdo con necesidades de salud actuales y futuras de la población del país; y entre las estrategias se señala " Establecimientos de alianzas estratégicas entre órganos nacionales responsables de garantizar la calidad de la educación superior"(Ministerio de Salud, Política Nacional de Salud 2002-2006,Marzo 2003, pág.36). Además un miembro de la Comisión Técnica para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud, es un representante de la Universidad de Costa Rica. Por lo señalado anteriormente, y de acuerdo con las discusiones de la Comisión, se considera de gran importancia establecer mecanismos de relación con las universidades formadoras públicas y privadas de recursos humanos en salud.

- 43** ¿Es importante para los actores consultados, que existan regulaciones generales del Estado e incentivos de la formación profesional que conducen a diseñar los planes de formación adecuados a la realidad de salud? Por favor comente.

En el mismo sentido que se ha respondido la pregunta anterior, se puede enfatizar que se debe de ejercer regulación en la formación, con el propósito de satisfacer las necesidades del país. Para ello se debe generar la coordinación con diferentes centros de formación de carácter público y privado e instituciones estatales que coordinan y vigilan por la calidad en la enseñanza.

Por favor califique de 1 a 5 el desarrollo que tiene en su país estos procesos (1 = nada desarrollado ----> 5 satisfactoriamente desarrollado):

- 44** Mecanismos establecidos de relación entre las instituciones de formación de profesionales de salud y los servicios de salud para el análisis de nuevas necesidades, planes y proyectos de cambios en los sistemas de salud:

Nada desarrollado 1 2 3 4 5 Satisfactoriamente desarrollado

45 Regulaciones generales del Estado e incentivos de la formación profesional que conducen a diseñar los planes de formación adecuados a la realidad de salud:

Nada desarrollado 1 2 3 4 5
 Satisfactoriamente desarrollado

46 ¿En cuál de los anteriores procesos se han invertido recursos o comenzado acciones? Por favor comente resultados positivos o negativos

Lo que se tiene actualmente es el planteamiento de la necesidad y la formulación de la política. Ser requieren acciones precisas tendientes a la ejecución de la política.

47 ¿Qué tipo de apoyo o experiencias de las agencias internacionales o de otros países podrían ayudar a su país a alcanzar el desafío de **lograr una distribución equitativa del personal de salud de acuerdo a diferentes necesidades de salud de la población?**

Es importante conocer y aprender de experiencias similares en otros países sobre el tema; además de la guía técnica, y asesoría.

Se solicita el **envío del formulario, hasta el día 29 de julio de 2005**, por fax (+1 202 974.3312) o por email (rochacrs@paho.org), para la atención de Cristianne Famer Rocha (HR/SHD).

