

BOLETÍN ANUAL DE MÉTRICAS DE **RECURSOS HUMANOS** **EN SALUD RED DEL SNS**

2018



Responsable institucional

Servicio Nacional de Salud

Coordinación: Lic. Chanel Mateo Rosa Chupany, director Ejecutivo

Revisión y corrección informe: Lic. Dania Guzmán Sánchez, directora de Gestión de la Información

Elaboración informe: Lic. Julio César Mieses Ramírez, encargado del Departamento de Análisis y Estudios

Diseño de portada: Dirección de Comunicaciones SNS

Unidad Responsable:

Departamento de Análisis y Estudios – Dirección de Gestión de la Información.

Citar: Servicio Nacional de Salud, 2019. Boletín anual de métricas de recursos humanos en salud 2018. Santo Domingo: SNS.

Servicio Nacional de Salud

Avenida Leopoldo Navarro, esquina César Nicolás Penson

Santo Domingo, República Dominicana

Mayo 2019

www.sns.gob.do

El SNS pone a disposición de los usuarios información en

Internet mediante acceso a la dirección electrónica:

<https://sns.gob.do/transparencia/publicaciones-oficiales/>

Autoridades Institucionales

Lic. Chanel Mateo Rosa Chupany,
Director Ejecutivo

Dirección Central

Dra. Noldis Ismary Naut Suberví,
Directora de Centros Hospitalarios

Dra. Hilda Mercedes Cruz García,
Directora de Primer Nivel de Atención

Dr. Luis Manuel Santana Cordero,
Director de Medicamentos e Insumos

Dr. Ezequiel Nazaret Hasbún Romero,
Director de Gestión de la Calidad de los
Servicios

Dr. Víctor Antonio Calderón Martínez
Director de Asistencia a la Red de
Servicios de Salud

Lic. Dania Guzmán Sánchez,
Directora de Gestión de la Información

Lic. Michelle Marie Guzmán Fermín,
Directora de Planificación y Desarrollo

Lic. María de Nazaret de Moya Duvergé,
Directora de Recursos Humanos

Lic. Rosaura Miguelina Quiñones Quiñones,
Directora Administrativa

Lic. Ramón Arturo Méndez Zarzuela,
Director Jurídico

Ing. Santo Leonardo Ramos Medina,
Director de Tecnología de la Información y
Comunicación

Lic. Yasirys German Frías,
Directora Financiera

Lic. María Gómez,
Directora de Comunicaciones

Direcciones Regionales

Dra. Mirna Esther Font-Frías
Directora Servicio Regional de Salud
Metropolitano

Dra. María Elexia Bautista Ramírez
Directora Servicio Regional de Salud Valdesia

Dra. Austria Altagracia de la Rosa Cuevas
Directora Servicio Regional de Salud Norcentral

Dr. Ángel Federico Garabot Morel
Director Servicio Regional de Salud Nordeste

Dra. Rosa Hilaria Ariza Velázquez
Directora Servicio Regional de Salud Enriquillo

**Dra. Derca Evangelina Antonia Reyes
de la Cruz**
Directora Servicio Regional de Salud Este

Dr. Bolívar de Jesús Matos Pérez
Director Servicio Regional de Salud El Valle

Dr. Domingo Inocencio Colón Rodríguez
Director Servicio Regional de Salud Cibao
Occidental

Dr. Freddy Abad Fabián
Director Servicio Regional de Salud Cibao
Central

Siglas y abreviaturas

CEPAL	Comisión Económica para América Latina y El Caribe
IDSS	Instituto Dominicano de Seguros Sociales
MISPAS	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PSS	Prestadora de Servicios de Salud “Salud Segura”
RHUS	Recursos Humanos en Salud
RMS	Red de Métricas en Salud
SNS	Servicio Nacional de Salud
SRS	Servicio Regional de Salud

Contenido.

Palabras del Director Ejecutivo.	1
I. Los recursos humanos en salud.	3
II. Notas metodológicas.....	5
2.1. Alcance y limitaciones:	5
2.2. Registros:.....	5
III. Situación de los recursos humanos en la red del SNS.....	6
3.1. Densidad de recursos humanos en salud.....	7
3.2. Razón de médicos por enfermeras licenciadas.....	9
3.3. Dotación por niveles de atención.	9
3.4. Remuneraciones.....	11
3.1. Multiempleo.....	12
IV. Indicadores básicos RHUS.	13
4.1 Indicador 1: Razón de densidad de recursos humanos en salud por 10,000 habitantes.	14
4.2 Indicador 2: Razón de médicos por enfermeras licenciadas.....	15
4.3 Indicador 3: Porcentaje de médicos en atención primaria	16
V. Bibliografía	17
VI. Anexos.....	18

Tabla de cuadros y anexos

Cuadros

Cuadro 1: Indicadores generales de recursos humanos	6
Cuadro 2: Ingresos promedio mensuales por categorías de cargo y sexo (RD\$), 2018	11
Cuadro 3: Proporción de empleados con multiempleo en la red pública, 2018.....	12

Anexos

Anexo 1. Dotación de personal por tipo de cargo en el Servicio Nacional de Salud, 2018.....	18
Anexo 2. Dotación e indicadores de Recursos Humanos en Salud del Servicio Nacional de Salud, 2018 .	19
Anexo 3. Dotación de recursos humanos por niveles de gestión y atención, 2018.....	20
Anexo 4. Dotación de médicos por nivel de atención y red de servicios, 2018	21

Palabras del Director Ejecutivo.

La medición en salud resulta ser técnicamente compleja porque es conceptual y requiere registrar, procesar y analizar datos estadísticos, de salud pública y de biomédica, así como de conocimiento del manejo de patologías, programas sanitarios, marcos legales y normativos para medir el nivel de bienestar de la población y de cobertura, disponibilidad, accesibilidad a los servicios de salud.

Es con miras a mejorar nuestro sistema de información en salud, mediante la producción confiable, oportuna y válida de información, considerándolo como una base fundamental para el apoyo a la toma de decisiones y a la generación de políticas en salud, que el Servicio Nacional de Salud pone a disposición de la sociedad en general y los actores clave del Sistema Nacional de Salud, este documento de métricas de recursos humanos en salud, constituyéndose en un aporte al estudio global nacional que deberá abarcar el personal sanitario contratado en los cuerpos castrenses y en el sector privado de la salud.

La elaboración de este boletín, de periodicidad anual, permite al SNS asumir su responsabilidad institucional para responder a las demandas crecientes de información, fomentando con ello la credibilidad en un organismo público y generando, además, la confianza sobre la exactitud y la integridad de la información que proviene de los entes de prestación de servicios que pertenecen a nuestra red.

Nuestro apoyo a este recurso se orienta a otorgar datos sobre el desarrollo de los recursos humanos en salud, con el objetivo de contribuir a evaluar y monitorear las tendencias en el marco de las reformas sectoriales, el desarrollo de un modelo de atención basado en la Atención Primaria en Salud y la adopción de la estrategia de recursos humanos para el acceso y cobertura universal de salud, aprobada por la Organización Mundial de la Salud que establece que se debe contar con recursos humanos en cantidad suficiente, distribuidos equitativamente y con las capacidades adecuadas, de acuerdo con las necesidades de las comunidades.

Lic. Chanel Mateo Rosa Chupany
Director Ejecutivo SNS

I. Los recursos humanos en salud.

Los recursos humanos forman parte esencial del proceso productivo de los bienes y servicios de salud, por lo que comprender las tendencias y el tamaño de la fuerza laboral es crítico para la planificación de los recursos humanos de salud.

Desde 1994, organismos internacionales como la Organización Panamericana de la Salud, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) y la Fundación Rockefeller han apoyado los esfuerzos en el desarrollo y la gestión de la información y el conocimiento relevantes que sirvan de soporte en la definición de políticas públicas en el campo de los recursos humanos en salud.

Consciente de la relevancia de este capital, la OMS/OPS emitieron la declaración de la Década de los Recursos Humanos en Salud en 2006, durante la celebración de VII Reunión Regional de los Observatorios de los Recursos Humanos en Salud celebrada en Toronto, Canadá, con el propósito de movilizar a los actores clave nacionales e internacionales en pro de la construcción colectiva de políticas e intervenciones para el desarrollo de los RHS orientados al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

Posteriormente, el Llamado a la Acción de Toronto y la Metas Regionales de Recursos Humanos para la Salud 2007-2015 se constituyeron en el marco estratégico para revelar y enfocar los esfuerzos en la materia, reconociendo que, en la medida en que los planes de RHS se orientaran al desarrollo de sistemas basados en APS y al fortalecimiento de la infraestructura de salud pública, tendríamos mejores resultados.

En el año 2002 con el slogan de “Todos Cuentan” la Organización Mundial de la Salud (OMS) fomentó la Red de Métricas en Salud (RMS)¹ como una alianza para aumentar la disponibilidad y utilización de información en salud oportuna y fiable en los países en desarrollo y a nivel mundial, sobre la premisa de que esto se traduciría en mejor toma de decisiones y, por consiguiente, mejor salud para todos. En ese ámbito, se definieron los elementos centrales y estándares de trabajo que incluyen los recursos humanos.

En consonancia con lo anterior, la definición de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el Objetivo 3 sobre Salud y Bienestar establecieron entre sus metas la 3.c que reza que se debe *“Aumentar sustancialmente la financiación de la salud y la contratación, el desarrollo, la capacitación y la retención del personal sanitario en los países en desarrollo, especialmente en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo”*. Esto se sustenta en el hecho de que parte de la entrega de servicios de salud y sus resultados depende de la disponibilidad de recursos humanos de salud.

Más recientemente, la OPS adoptó la Estrategia de recursos humanos con el fin de guiar las políticas nacionales de recursos humanos para la salud, teniendo en cuenta que la disponibilidad, accesibilidad, pertinencia, relevancia y competencia de dichos recursos son factores clave para alcanzar los objetivos de la Estrategia para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud (1, 3) y de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (4).

¹ Nuestro país, República Dominicana, pertenecía al Grupo 4, junto a Paraguay, Belice, Bolivia, Perú, Honduras, los cuales, entre otros datos estadísticos presentaba en cuanto a los recursos la situación siguiente: i. Inexistencia de análisis a nivel general y menos a nivel de una serie histórica o niveles regionales; ii. Percepción negativa de productores sobre el sistema; iii. Inexistente capacitación; iv. Poca respuesta a evaluación; v. Presencia casi nula de comités interinstitucionales y mecanismos de fortalecimiento.

En ese orden, el Servicio Nacional de Salud (SNS) comprometido con el cumplimiento de los ODS y de las metas regionales en recursos humanos en salud (RHUS) y en consonancia con los fundamentos del Observatorio implementado por la OPS, el cual visualiza a los RHUS como factor estratégico del desarrollo de los sistemas de salud, contribuye con la generación y análisis de información de los datos disponibles con el objetivo de: a. Monitorear la tendencia de los RHUS; b. Mejorar la disponibilidad y calidad de la información relacionada a RHUS y por ende fortalecer los sistemas de información; c. Diseminar las informaciones y evidencias construidas.

En el presente boletín se presentan los principales indicadores de la dotación de recursos humanos del Servicio Nacional de Salud, el cual se genera a partir de datos administrativos sobre el personal que forma parte de la provisión de servicios de salud. Con base a las recomendaciones de la OPS, la medición se orienta a la medición de personas y no de cargos, puesto que se incurre en duplicidades.

II. Notas metodológicas.

2.1. Alcance y limitaciones:

Para delimitar el alcance de la medición se consultó el Manual de Medición de Metas Regionales de Recursos Humanos en Salud (RHUS)², elaborado por la OPS. El manual cuenta con directrices que establecen que si un individuo trabaja en dos cargos en un mismo período de tiempo (enfermera y matrona, por ejemplo) solo debe contabilizarse la persona para evitar duplicidades.

Los cálculos no contemplan las nóminas internas de los establecimientos centralizados y autogestionados. Al efecto, los cálculos presentan subestimaciones en cuanto a la cantidad de personas empleadas y las remuneraciones.

Para obtener los resultados de los indicadores el personal administrativo, tanto del nivel central como de los Servicios Regionales de Salud (SRS), no fue incluido en el conteo, en virtud de que sus servicios son indirectos en la atención.

La población para el cálculo de la densidad toma en consideración lo estimado por la Oficina Nacional de Estadísticas para el 2018 y las provincias que conforman las redes de salud.

2.2. Registros:

El Servicio Nacional de Salud cuenta con tres registros de personal de salud:

- **Nómina de personal absorbido por cuota de recuperación:** Corresponde a la base de personal que se financiaba con los recursos internos obtenidos por cuota de recuperación en los centros de salud.
- **Nómina de personal de PSS Salud Segura:** Se compone del personal asumido por la aplicación de la Ley N° 123 – 15 que crea el Servicio Nacional de Salud y ordena traspasar al SNS los recursos físicos y humanos de salud del Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS).
- **Nómina de personal ordinaria:** Es la base de datos de personal asumida por el traspaso del personal del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MISPAS) con la aplicación de la Ley N° 123 – 15 y en la que se registra el nuevo personal contratado por el SNS.

Estas fuentes de información pueden presentar rezagos³ en su actualización, por lo cual existe un margen de error en las cifras. En los cálculos no se incorporan las nóminas internas de los establecimientos de salud ni de los centros que operan bajo la modalidad de autogestión.

Multiempleo: Para los tipos de cargos, niveles de atención y región de salud en los individuos con más un lugar de trabajo se seleccionaron utilizando aquella categoría en la que presentara mayor ingreso. Esto solo influyó en un 2.9% de las observaciones.

² Para fines de comparación internacional y dada la disparidad de datos disponibles para muchas profesiones, se usa la definición de OMS, que integra en esta definición a médicos, enfermeras y parteras. Sin perjuicio de esto, se alienta a los países a recolectar información sobre todas las profesiones relevantes del equipo de salud: a. Médicos; b. Enfermeras con formación universitaria o de institutos técnicos mínima de 3 años, se excluyen de esta definición auxiliar de enfermería o personal que ejerce su actividad bajo supervisión; c. Parteras, matronas u obstétricas: se refiere a personal con formación universitaria o de institutos técnicos tituladas con un mínimo de tres años de capacitación. Se excluyen parteras empíricas o entrenadas en programas de la comunidad

³ Esto se refiere al proceso de cambio de denominación de cargos y de lugar de prestación en el cual se está trabajando.

III. Situación de los recursos humanos en la red del SNS.

En el año 2018 la Dirección Central y los Servicios Regionales de Salud (SRS) emplearon en promedio a 59,229 personas, con las características siguientes:

- Población mayoritariamente femenina, con un 76.4%,
- Fuerza laboral, a nivel de grupos etarios con más de 45 años de edad concentrado el 57.1%.
- Cohorte de 50 – 54 años de mayor peso en la contratación, con un 14.7% de los trabajadores.
- Promedio salarial dentro de los deciles 9 y 10 de la escala de fuerza laboral⁴. En promedio los trabajadores devengan ingresos mensuales por RD\$30,764.9, siendo los de mayor ingreso los RHUS, con RD\$42,268.7.
- Disponibilidad de RHUS con 28.2 profesionales por cada 10,000 habitantes, por encima de las recomendaciones internacionales de al menos 25 trabajadores.

Cuadro 1: Indicadores generales de recursos humanos	
Cantidad de personas empleadas	59,229
Indicadores de recursos humanos en salud	
Razón de médicos y enfermeras por cada 10,000 habitantes	28.2
Razón de médicos por enfermeras profesionales	4.5
Distribución % por sexo	
Femenino	76.4
Masculino	23.6
Ingreso total promedio (RD\$)	
Total de recursos humanos	30,764.9
Médicos y enfermeras	42,268.7
Resto del personal	24,452.6
Distribución % por categoría de cargo	
Enfermeras auxiliares	16.8
Enfermeras profesionales	6.0
Médicos	26.7
Otro personal de apoyo diagnóstico	0.1
Otro personal sanitario	0.9
Personal de bancos de sangre	0.1
Personal de imágenes	0.8
Personal de laboratorio	3.7
Personal de nutrición	0.2
Personal de odontología	3.9
Personal farmacéutico	2.0
Personal gerencial, técnico y administrativo	33.1
Promotores de salud	4.8
Psicólogos	0.8
Multiempleo	
1 cargo	97.1
2 cargos ⁵	2.9
Rangos de edad (%)	
<20	0.0
20 - 24	1.3
25 - 29	8.7

⁴ Encuesta Continua de Fuerza de Trabajo del Banco Central de la República Dominicana. La escala 9 va desde los 29,422 y la 10 llega a 63,281.

⁵ Corresponde a trabajadores incorporados del Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS). El porcentaje de multiempleo puede variar en su estructura cuando se agreguen las nóminas internas y de los establecimientos autogestionados.

Cuadro 1: Indicadores generales de recursos humanos	
30 - 34	10.1
35 - 39	11.3
40 - 44	11.3
45 - 49	12.5
50 - 54	14.7
55 - 59	14.0
60 - 64	9.7
>64	6.3

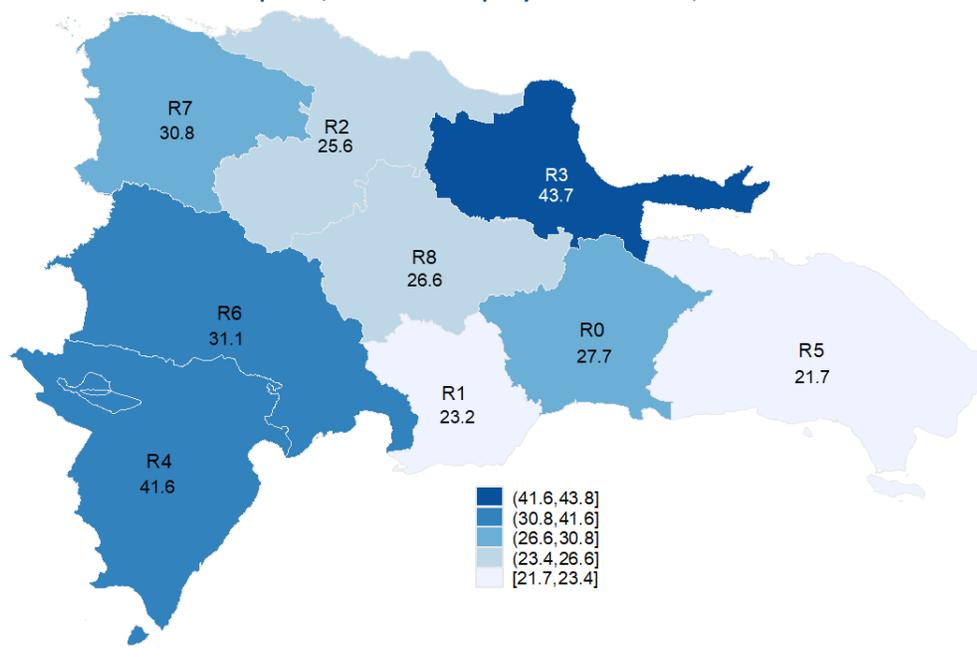
Fuente: Cálculos DGI-DAES SNS a partir de las bases de datos de nóminas del SNS 2018.

3.1. Densidad de recursos humanos en salud.

Estudios globales internacionales establecen que contar con menos de 25 profesionales de salud por cada 100 mil habitantes puede afectar el logro de resultados de salud⁶. Por ello, importa monitorear la relación entre la población de un país y el número de RHUS con el fin de llamar la atención sobre los posibles déficits o sobreproducción de estos recursos.

A nivel nacional existe una disponibilidad de recursos humanos de 28.1 por cada 10,000 habitantes. Cuando se incorpora el análisis a la dimensión individual de Servicios Regionales de Salud se muestra que 2 redes quedan por debajo de la tasa de referencia⁷, 3 se encuentran muy cerca de la misma, 2 presentan un promedio por encima de 30 y el resto (2) se acerca más a la meta global de 44.3.

Ilustración 1: Mapa de Razón de densidad de recursos humanos en salud por 10,000 habitantes por y red de servicios, 2018



Fuente: Cálculos a partir de bases de datos de nóminas

De acuerdo a los resultados de medición del indicador, la Región 3 – Nordeste es la que exhibe una mayor dotación de recursos humanos en salud, con 43.7 profesionales de la salud por cada 10,000

⁶ Organización Panamericana de la Salud (2011). Manual de Medición y Monitoreo para Indicadores Regionales de Recursos Humanos en Salud. Washington.

⁷ Para la densidad de RRHH se excluye el personal que presta servicios en administración central.

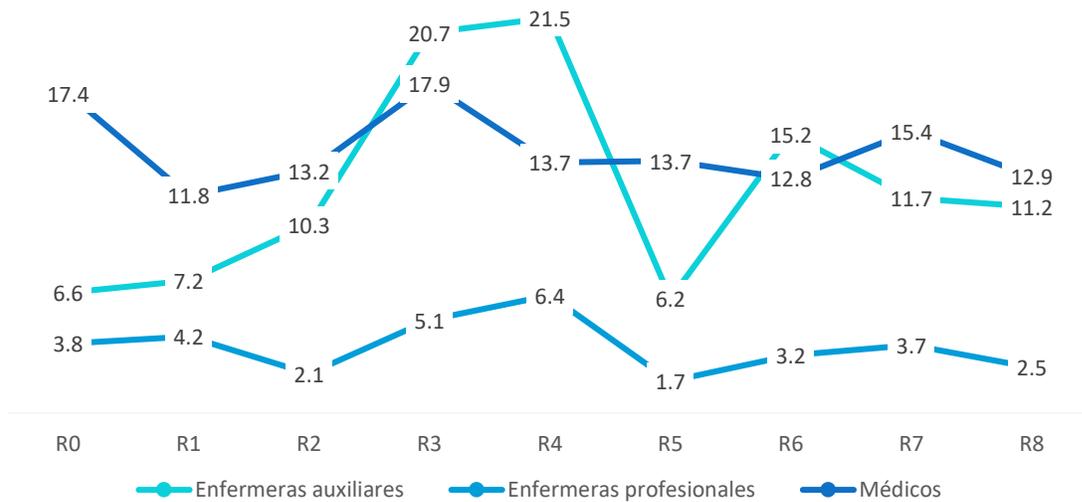
habitantes. Las regiones que presentan indicadores menos favorables son la Región 1 – Valdesia y la Región V – Este, que presentan razones de 23.2 y 21.7 RHUS por cada 10,000 habitantes.

Al descomponer los RHUS por tipo de profesional muestra que la mayor desigualdad entre regiones se registra de la siguiente manera para:

- Enfermeras profesionales 3.7 veces entre la relación del valor más alto de 6.4 para SRS 4 y el más bajo de 1.7 para SRS 5;
- Enfermeras auxiliares 3.5 veces entre relación del valor más alto de 21.5 para SRS 4 y el más bajo 6.2 para SRS 5;
- Médicos 1.5 veces entre relación del valor más alto de 17.9 para SRS 3 y el más bajo 11.9 para SRS 1.

La Región 3 – Nordeste cuenta con una dotación de 17.9 médicos por cada 10,000 habitantes, seguida de la Región 0 – Metropolitana, que presenta unos 17.4 médicos, y la Región 7 – Cibao Occidental con 15.4 médicos. El resto de las regiones se encuentran en el rango 11.9 – 13.7.

Gráfico 1: Tasas de recursos humanos en salud por cada 10,000 habitantes, según tipo y red de servicios, 2018



Fuente: Cálculos DGI-DAES SNS a partir de las bases de datos de nóminas SNS 2018.

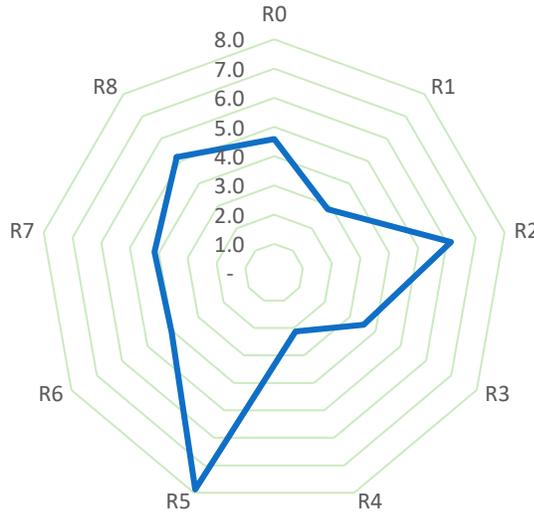
En cuanto a las enfermeras profesionales, la mayor razón se encuentra en la Región 5 – Enriquillo, con 6.4 por cada 10,000 habitantes. En cambio, la Región 5 – Este presenta un nivel de 1.7, el menor nivel del país.

Las enfermeras auxiliares presentan niveles muy dispares, donde las regiones 3 - Nordeste y 4 - Enriquillo presentan valores de 20.7 y 21.5 por 10,000 habitantes, en tanto, las regiones 0 – Metropolitana y 5 – Este nivel es del 6.6 y 6.2, respectivamente.

3.2. Razón de médicos por enfermeras licenciadas.

Las recomendaciones internacionales establecen que en la provisión se debe disponer de, al menos, una enfermera profesional por cada médico. En el año 2018 la razón a nivel nacional fue de 4.5, mientras que las regiones con indicadores más favorables fueron la 4 – Enriquillo (2.1), 1 – Valdesia (2.8) y 6 – El Valle (4.0).

Gráfico 2: Razón de médicos por enfermeras licenciadas por red de salud, 2018



Fuente: Cálculos propios DGI-DAES SNS con base a bases de datos de

Las regiones con mayor disparidad en la relación de médicos por enfermeras son las regiones 2 – Cibao Central y 5 – Este, en las cuales los datos exhiben razones de 6.1 y 7.9. Estas cifras se encuentran muy por encima de las recomendaciones de 1 enfermeras profesional por cada médico.

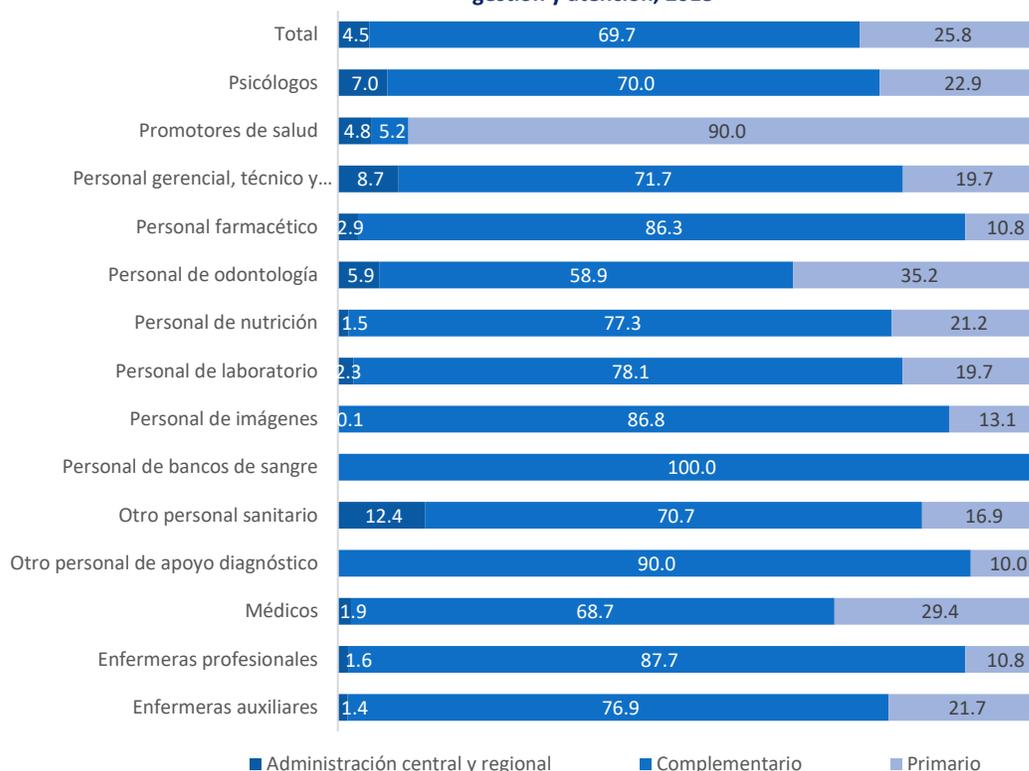
3.3. Dotación por niveles de atención.

En términos generales un 4.5% de los recursos humanos prestan funciones en la administración central y regional, un 69.7% en el nivel complementario y un 25.8% en el nivel primario.

El análisis por grupos profesionales de los RHUS muestra que el 29.4% de los médicos está en el primer nivel, un 10.8% de las enfermeras profesionales y el 21.7% de las enfermeras auxiliares.

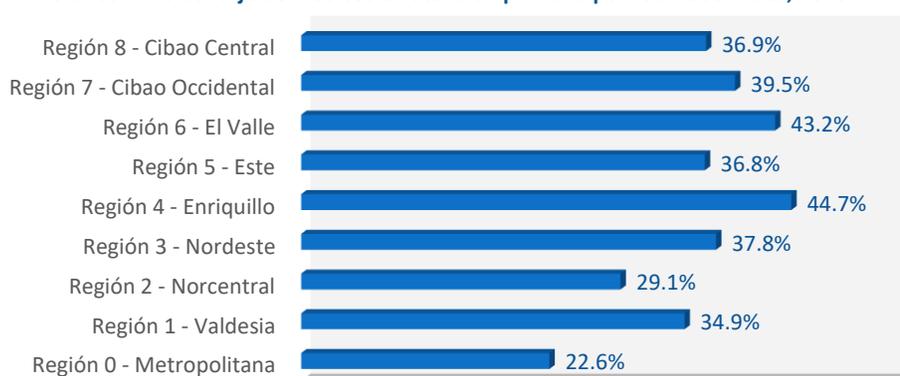
El cargo de mayor concentración en el nivel primario es el de los promotores de salud, con un 90% ubicado en el primer nivel. En cambio, el personal de bancos y servicios de sangre se concentra únicamente en el nivel complementario por la naturaleza de sus funciones.

Existen cargos orientados a la atención directa que figuran en la administración central porque su denominación no ha sido actualizada o los sistemas de información no presentan su lugar de prestación actual; pero que para el cálculo de la dotación por niveles fueron considerados.

Gráfico 3: Distribución porcentual de personal por categoría de cargo y niveles de gestión y atención, 2018

Fuente: Cálculos DDGI-DAES SNS a partir de bases de datos de

Un indicador de interés es la **asignación de médicos en atención primaria**, el cual se mide a partir de los que desempeñan funciones en el primer nivel de atención. A nivel nacional un 29.9% de los médicos que solo prestan atención directa laboran en atención primaria, unos 10.1 puntos por debajo de las recomendaciones internacionales de al menos un 40% de la fuerza laboral médica, a pesar de que el análisis por regiones muestra el cumplimiento de la meta en 2 SRS y 3 próximo a cumplir.

Gráfico 4: Porcentaje de médicos en atención primaria por red de servicios, 2018

Fuente: Cálculos DDGI-DAES SNS a partir de bases de datos de nóminas.

La Región de Salud que muestra una menor asignación de recursos humanos al primer nivel es la Metropolitana, con un 22.4%, mientras que las regiones El Valle y Enriquillo exhiben los indicadores más favorables, de un 43.2% y 44.7%, respectivamente.

3.4. Remuneraciones.

Los ingresos⁸ de los trabajadores del SNS alcanzan un promedio de RD\$30,765.2, con diferencias para las mujeres de un 1.8% por debajo del promedio y para los hombres de un 6.1% por encima. Esto puede verse explicado porque en la composición desagregada de los cargos, por ejemplo, para el grupo de categoría “médicos”, el grueso de los especialistas y jefes de servicios puede tener mayor porcentaje de hombres ocupando la posición, mientras que en la de residentes el grueso de la población contratada sea femenina.

En general, se observa que los médicos son los que devengan en promedio ingresos mensuales por RD\$52,123.0. Este ingreso mensual contempla los recursos percibidos por sueldo base mensual e incentivos.

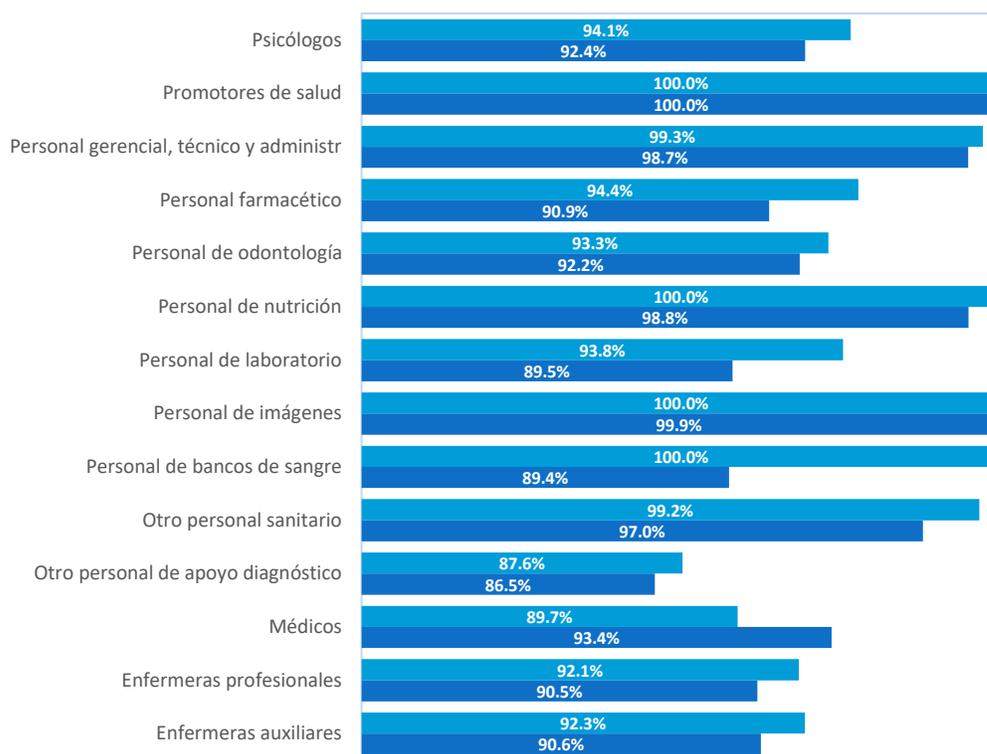
Cuadro 2: Ingresos promedio mensuales por categorías de cargo y sexo (RD\$), 2018			
Categorías de cargos	Femenino	Masculino	Total
Enfermeras auxiliares	27,661.6	28,313.0	27,693.7
Enfermeras profesionales	38,372.2	39,964.7	38,408.0
Médicos	50,030.5	56,936.3	52,123.0
Personal de bancos de sangre	43,499.9	45,321.4	43,607.0
Personal de imágenes	19,512.4	19,426.2	19,470.2
Personal de laboratorio	36,300.1	33,590.1	36,202.2
Personal de nutrición	12,247.2	13,927.9	12,422.0
Personal de odontología	34,716.1	37,577.6	35,220.9
Personal farmacéutico	21,938.4	20,179.6	21,743.1
Personal gerencial, técnico y administrativo	13,764.2	15,420.1	14,334.5
Psicólogos	31,546.8	33,331.1	31,764.2
Promotores de salud	8,093.5	8,097.1	8,094.0
Otro personal de apoyo diagnóstico	44,607.1	98,044.9	49,820.6
Otro personal sanitario	22,387.8	19,950.4	21,356.9
Total	30,189.5	32,643.3	30,765.2

Fuente: Cálculos propios DGI a partir de bases de datos de nóminas

Para los RHUS se reporta que las enfermeras profesionales tienen un ingreso promedio de RD\$38,408, un 38.7% superior a las enfermeras auxiliares. Los cargos de menor remuneración son los promotores de salud, con RD\$8,094 en promedio mensual.

Al analizar la composición de los ingresos mensuales se observa que para los médicos los incentivos tienen una mayor participación en el primer nivel de atención, mientras que para las enfermeras auxiliares y profesionales en el nivel complementario existe una mayor incidencia de los incentivos en el ingreso.

⁸ Este análisis se basa en ingresos no en escala de salarios.

Gráfico 4: Participación de sueldos en el ingreso promedio mensual por nivel de atención y categoría de cargo, 2018

Fuente: Cálculos DGI-DAES SNS a partir de bases de datos de nóminas

■ Primario ■ Complementario

3.1. Multiempleo.

A nivel general se presenta multiempleo a lo interno de la red con un 2.9% de los recursos humanos del año 2018, que se genera principalmente por las personas en proceso de incorporación de los establecimientos provenientes de la antigua PSS Salud Segura⁹. De acuerdo a las cifras, las enfermeras profesionales y los médicos son los cargos que presentan mayor multiempleo, sin importar si prestan servicios en atención o administración central/regional.

Cuadro 3: Proporción de empleados con multiempleo en la red pública, 2018

Red de Servicios de Salud	RHUS			Resto de los RH	General
	Enfermeras profesionales	Enfermeras licenciadas	Médicos		
Región 0 - Metropolitana	9.7	4.0	5.3	1.7	3.7
Región 1 - Valdesia	3.5	2.7	5.4	0.8	2.5
Región 2 - Norcentral	7.5	2.9	5.2	1.3	2.9
Región 3 - Nordeste	4.1	1.3	3.3	0.6	1.6
Región 4 - Enriquillo	5.7	1.9	3.6	0.4	1.6
Región 5 - Este	15.1	5.2	7.9	1.1	4.6
Región 6 - El Valle	0.6	0.5	1.8	0.1	0.6
Región 7 - Cibao Occidental	2.0	0.4	4.9	0.3	1.5
Región 8 - Cibao Central	7.4	1.8	6.0	0.9	2.6
Multiregional	29.5	8.4	10.3	1.1	3.5
Nacional	7.8	2.7	5.3	1.1	2.9

Fuente: Cálculos a partir de bases de datos de nóminas

⁹ Incorporada por la Ley N° 123 – 15 que crea el Servicio Nacional de Salud.

IV. Indicadores básicos RHUS¹⁰.

El SNS ha definido una ficha única de indicadores de producción rutinaria, mismo que se ha utilizado para definir a los que se le dará seguimiento anual en materia de RHUS, a saber:

1. Razón de densidad de recursos humanos en salud por 10,000 habitantes

- El manual define este indicador como el número de personal de la salud (médicos, enfermeras y parteras) que, en un determinado año, laboran a tiempo completo en establecimientos de salud públicos o privados, expresado en una tasa cada 10.000 habitantes.
- La tasa demográfica expresa la frecuencia de casos (recursos humanos) por un determinado número de habitantes. Se calcula dividiendo el número de recursos humanos contados en determinado año para la población existente en ese mismo año.
- El número de personas utilizado como referente en una tasa es convencional y depende de las cifras obtenidas: puede variar entre 1 habitante (per cápita) y 100.000. En este caso se lo definió por 10.000 como multiplicando.
- El año t se refiere al año en el que se recogen los datos de los recursos humanos y que debe coincidir con el de la población de ese mismo año.

2. Razón de enfermeras licenciadas por médicos

- El manual define este indicador como el número de Médicos que, en un determinado año, laboran en el país; expresado con relación al número de enfermeras en las mismas condiciones.

3. Porcentaje de médicos trabajando en atención primaria de salud

- Para el numerador se debe colocar el número total de médicos trabajando a tiempo completo en atención primaria (generalmente concentrados en el primer nivel de atención), utilizando los datos más recientes y comparables disponibles, en el denominador se debe colocar el número total de médicos trabajando en la red.

Los indicadores a dar seguimiento en el subsector público – red del SNS dan respuesta a los desafíos y metas regionales siguientes:

Desafío 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. Asimismo, desarrollar la capacidad institucional para ponerlos en práctica y realizar una revisión periódica.

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.

Meta 4: Las proporciones regional y subregional de médicos de atención primaria excederán el 40% de la fuerza laboral médica total.

¹⁰ Los indicadores definidos en el manual se orientan a datos nacionales, abarcando los sectores públicos y privados; sin embargo, este boletín sirve de insumo para el cálculo en dicho nivel por parte del organismo rector como responsable del Observatorio de Recursos Humanos de la Salud de la República Dominicana.

4.1 Indicador 1: Razón de densidad de recursos humanos en salud por 10,000 habitantes.

Indicador No.	NA 6.0	Nivel de atención	No aplica		
Área	Recursos humanos en salud				
Justificación	Establecer la relación entre la población y el número de recursos humanos en salud, con el fin de identificar posibles déficits o excedente de recursos.				
Sustento Normativo	<ul style="list-style-type: none"> OPS. Resolución CSP27/10, 2007. Metas Regionales en materia de recursos humanos para la salud 2007-2015. OPS. Resolución CSP29/10, 2017. Estrategia de recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud. OPS. Resolución CSP56/10, 2018. Plan de acción sobre recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud 2018-2023. 				
Definición	Número de personal de la salud (médicos, enfermeras y parteras) que en un determinado año laboran a tiempo completo en establecimientos públicos y privados de salud, expresado en una tasa por cada 10,000 habitantes				
Tipo de Indicador	Proceso				
Metodología de Cálculo	Numerador	Cantidad promedio de enfermeras licenciadas y auxiliares + Cantidad promedio de médicos			
	Denominador	Cantidad de habitantes			
	Fórmula	$\frac{\text{Promedio mensual de enfermeras} + \text{Promedio mensual de médicos}}{\text{Cantidad de habitantes año } t}$			X 10,000
Fuente de la Información	Numerador	Bases de datos de nóminas centralizadas.			
	Denominador	Bases de datos de nóminas centralizadas.			
	Descripción	La información se genera a partir de los registros nominales del personal de salud. La información requiere conocer el número de identificación personal para evitar duplicidades de observaciones.			
Unidad de Medida	Razón				
Generadores de demanda de información	END	PNPSP	ODS	MP	Otro, especifique
					OPS. Manual de Medición de Metas Regionales de Recursos Humanos
Meta	Año base:	2013: 20 x 10m hab (nacional)		Año meta:	Valor: 44.5 (nacional)
	Referencia:	Informe de los países (2013). Estudio de la 2da medición de las metas regionales en RHUS. Monitoreo de los Desafíos de Toronto.			
Periodicidad de recolección	Mensual	Periodicidad de consolidación	Anual	Periodicidad de la difusión	Anual
Desagregación Geográfica	Nacional / Región de salud				
Desagregación Demográfica	Sexo / Edad				
Responsable de la Medición	Dirección de Gestión de la Información – Servicio Nacional de Salud				
Responsable de la Operación estadística	Dirección de Recursos Humanos – Servicio Nacional de Salud				
Fecha de Elaboración	28-3-18	Fecha de actualización	28-3-18	Versión	1.0
Observaciones	1. Para este indicador se hace desagregación del análisis por categorías de cargos para médicos y tipo de enfermeras.				

4.2 Indicador 2: Razón de médicos por enfermeras licenciadas

Indicador No.	NA 6.0	Nivel de atención			No aplica
Área	Recursos humanos de salud				
Justificación	Mostrar la proporción que existe entre el personal médico y de enfermería que podría afectar la composición de los equipos de salud.				
Sustento Normativo	<ul style="list-style-type: none"> OPS. Resolución CSP27/10, 2007. Metas Regionales en materia de recursos humanos para la salud 2007-2015. OPS. Resolución CSP29/10, 2017. Estrategia de recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud. OPS. Resolución CSP56/10, 2018. Plan de acción sobre recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud 2018-2023. 				
Definición	Número de médicos que laboran en el país en un año determinado; expresado con relación al número de enfermeras licenciadas en el mismo período.				
Tipo de Indicador	Proceso: Eficiencia				
Metodología de Cálculo	Numerador	Cantidad promedio de médicos.			
	Denominador	Cantidad de enfermeras.			
	Fórmula	Promedio mensual de médicos	X 100		
		Promedio mensual de enfermeras			
Fuente de la Información	Numerador	Bases de datos de nóminas centralizadas.			
	Denominador	Bases de datos de nóminas centralizadas.			
	Descripción	La información se genera a partir de los registros nominales del personal de salud. La información requiere conocer el número de identificación personal para evitar duplicidades de observaciones.			
Unidad de Medida	Razón				
Generadores de demanda de información	END	PNPSP	ODS	MP	Otro, especifique
					OPS. Manual de Medición de Metas Regionales de Recursos Humanos
Meta	Año base:	2015: Relación 4.9: 1 (nacional)			Año meta: Valor: Relación 1:1
	Referencia:	Informe de los países (2015). Estudio de la 3ra medición de las metas regionales en RHUS. Monitoreo de los Desafíos de Toronto.			
Periodicidad de recolección	Mensual	Periodicidad de consolidación	Anual	Periodicidad de la difusión	Anual
Desagregación Geográfica	Nacional / Región de salud				
Desagregación Demográfica	Sexo / Edad				
Responsable de la Medición	Dirección de Gestión de la Información – Servicio Nacional de Salud				
Responsable de la Operación estadística	Dirección de Recursos Humanos – Servicio Nacional de Salud				
Fecha de Elaboración	20-3-18	Fecha de actualización	20-3-18	Versión	1.0
Observaciones	1. El porcentaje de la LB a 2015 se calculó a partir de los Indicadores Básicos de Salud 2016.				

4.3 Indicador 3: Porcentaje de médicos en atención primaria

Indicador No.	PNA 11.0	Nivel de atención			Primer Nivel de Atención
Área	Recursos humanos de salud				
Justificación	Mostrar la asignación de recursos humanos al primer nivel de atención, con miras a medir el cambio a práctica individual, centrada en el hospital, hacia equipos de profesionales de la comunidad quienes son responsables de brindarles servicios de salud integrales y coordinados a sus pacientes.				
Sustento Normativo	<ul style="list-style-type: none"> • OPS. Resolución CSP27/10, 2007. Metas Regionales en materia de recursos humanos para la salud 2007-2015. • OPS. Resolución CSP29/10, 2017. Estrategia de recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud. • OPS. Resolución CSP56/10, 2018. Plan de acción sobre recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud 2018-2023. 				
Definición	Expresa la proporción de médicos que laboran en establecimientos del primer nivel de atención con relación al total de médicos que laboran en atención directa.				
Tipo de Indicador	Proceso				
Metodología de Cálculo	Numerador	Promedio mensual de médicos en nivel primario.			
	Denominador	Promedio mensual de médicos en nivel primario y complementario.			
	Fórmula	$\frac{\text{Promedio mensual de médicos en nivel primario}}{\text{Promedio mensual de médicos en nivel primario y complementario}} \times 100$			X 100
Fuente de la Información	Numerador	Bases de datos de nóminas centralizadas.			
	Denominador	Bases de datos de nóminas centralizadas.			
	Descripción	La información se genera a partir de los registros nominales del personal de salud. La información requiere conocer el número de identificación personal para evitar duplicidades de observaciones.			
Unidad de Medida	Porcentaje				
Generadores de demanda de información	END	PNPSP	ODS	MP	Otro, especifique
					OPS. Manual de Medición de Metas Regionales de Recursos Humanos
Meta	Año base:	2011: 19.72% (nacional)			Año meta: Valor: 2030: 40% (nacional)
	Referencia:	Informe de los países (2015). Estudio de la 1ra medición de las metas regionales en RHUS. Monitoreo de los Desafíos de Toronto.			
Periodicidad de recolección	Mensual	Periodicidad de consolidación	Anual	Periodicidad de la difusión	Anual
Desagregación Geográfica	Nacional / Región de salud				
Desagregación Demográfica	Sexo / Edad				
Responsable de la Medición	Dirección de Gestión de la Información – Servicio Nacional de Salud				
Responsable de la Operación estadística	Dirección de Recursos Humanos – Servicio Nacional de Salud				
Fecha de Elaboración	02-5-18	Fecha de actualización	02-5-18	Versión	1.0
Observaciones					

V. Bibliografía

- Banco Central de la República Dominicana (2018). *Población ocupada perceptora de ingresos por horas trabajadas y horas trabajadas a la semana*. Santo Domingo: BCRD – Dpto. De Cuentas Nacionales y Estadísticas Económicas. Consultado en fecha 5-2-19 <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2541-encuesta-continua-encft>.
- Ministerio de Salud. (2011). *Experiencias de planificación de los recursos humanos en salud: Perú 2007 - 2010*. Lima.
- Ministerio de Salud Pública. (2014). *Situación de los recursos humanos en salud en Uruguay*. Montevideo.
- Ministerio de Salud: Comisión Intersectorial para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud. (2015). *Recursos humanos en salud en El Salvador 2014*.
- Ministerio de Salud Pública. (2013). *Los desafíos de Toronto: Medición de las metas regionales de recursos humanos para la salud 2007 - 2015 en Uruguay*. Montevideo.
- Ministerio de Salud Pública. (2016). *Indicadores Básicos de Salud República Dominicana*. Santo Domingo: MISPAS/OPS, 2018.
- Ministerio de Salud Pública. (2009). *Información sobre Recursos Humanos de Salud República Dominicana*. Santo Domingo: SESPAS/OPS/UASD, octubre 2009.
- Oficina Nacional de Estadísticas (2016). *Estimaciones y proyecciones de población. Proyecciones sub-nacionales 2000–2030. Volumen IV*. Santo Domingo: ONE, abril 2016.
- Organización Panamericana de la Salud. (2017). *Estrategia de recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud. CSP29/10 24 de julio 2017*. Washington, D.C.
- Organización Panamericana de la Salud. (2013). *Manual de Medición de las Metas Regionales de Recursos Humanos en Salud. Segunda Medición 2013 para los países de las Américas*. Washington, D.C: marzo 2013.
- Organización Panamericana de la Salud. (2011). *Manual de Medición de las Metas Regionales de Recursos Humanos en Salud*. Washington, D.C.
- Organización Panamericana de la Salud. (2011). *Hacia un Marco y Estándares para el Desarrollo del Sistema de Información en Salud del País*. Washington, D.C.
- Salud, O. P. (s.f.). *Guía para recolectar información para construir los indicadores de las metas regionales de recursos humanos en salud 2007 - 2015*. Washington, D.C.

VI. Anexos

Anexo 1. Dotación de personal por tipo de cargo en el Servicio Nacional de Salud, 2018													
Categorías de cargos	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Promedio
Enfermeras auxiliares	9,807	9,846	9,843	9,837	9,847	9,887	9,916	9,934	10,000	10,089	10,178	10,296	9,957
Enfermeras profesionales	3,448	3,460	3,463	3,468	3,476	3,490	3,494	3,502	3,580	3,653	3,714	3,794	3,545
Médicos	15,896	15,819	15,828	15,811	15,818	15,782	15,388	15,525	15,655	15,987	16,206	16,393	15,842
Otro personal de apoyo diagnóstico	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Otro personal sanitario	645	652	648	516	516	512	511	518	514	514	521	522	549
Personal de bancos de sangre	34	34	34	34	34	34	34	34	33	33	33	33	34
Personal de imágenes	361	362	359	488	491	493	506	514	524	560	588	594	487
Personal de laboratorio	2,168	2,180	2,181	2,187	2,195	2,194	2,197	2,196	2,221	2,257	2,287	2,330	2,216
Personal de nutrición	120	125	124	122	122	122	120	120	117	117	117	116	120
Personal de odontología	2,289	2,299	2,303	2,313	2,316	2,318	2,321	2,325	2,327	2,340	2,358	2,364	2,323
Personal farmacéutico	1,213	1,212	1,206	1,206	1,206	1,203	1,199	1,196	1,198	1,206	1,223	1,224	1,208
Personal gerencial, técnico y administrativo	19,690	19,696	19,602	19,643	19,592	19,544	19,540	19,504	19,495	19,534	19,673	19,715	19,602
Promotores de salud	2,797	2,832	2,840	2,831	2,818	2,816	2,799	2,823	2,822	2,821	2,820	2,821	2,820
Psicólogos	472	474	475	476	473	471	480	486	493	499	516	518	486
Total	58,980	59,031	58,946	58,972	58,944	58,906	58,545	58,717	59,019	59,650	60,274	60,760	59,229

Fuente: Elaborado DGI-DAES SNS a partir de nómina 2018.

Anexo 2. Dotación e indicadores de Recursos Humanos en Salud del Servicio Nacional de Salud, 2018												
Recursos humanos en salud	Región 0 Metropolitana	Región 1 Valdesia	Región 2 Norcentral	Región 3 Nordeste	Región 4 Enriquillo	Región 5 Este	Región 6 El Valle	Región 7 Cibao Occidental	Región 8 Cibao Central	Total redes	Adm. central y regional	Total
Enfermeras auxiliares	2,637	631	1,641	1,328	820	678	772	484	825	9,817	140	9,957
Enfermeras profesionales	1,527	364	344	325	244	189	160	153	182	3,489	56	3,545
Médicos	7,003	1,037	2,112	1,150	520	1,491	650	635	945	15,543	299	15,842
Total RHS	11,167	2,033	4,097	2,803	1,585	2,358	1,582	1,272	1,951	28,849		
Población	4,025,014	875,463	1,600,820	641,259	381,158	1,086,576	508,807	413,673	733,379	10,266,149		

Fuente: Elaborado DGI-DAES SNS a partir de nómina 2018.

Categoría	Indicadores de RHUS										
Enfermeras auxiliares por 10,000 habitantes	6.6	7.2	10.3	20.7	21.5	6.2	15.2	11.7	11.2	9.6	
Enfermeras profesionales por 10,000 habitantes	3.8	4.2	2.1	5.1	6.4	1.7	3.2	3.7	2.5	3.4	
Médicos por 10,000 habitantes	17.4	11.8	13.2	17.9	13.7	13.7	12.8	15.4	12.9	15.1	
RHUS por 10,000 habitantes	27.7	23.2	25.6	43.7	41.6	21.7	31.1	30.8	26.6	28.1	
Razón de médicos por enfermeras	4.6	2.8	6.1	3.5	2.1	7.9	4.0	4.2	5.2	4.5	

Fuente: Calculo DGI-DAES SNS con base a ficha indicadores RHUS.

Anexo 3. Dotación de recursos humanos por niveles de gestión y atención, 2018				
Categorías de cargos	Administración central y regional	Niveles de atención		Total
		Complementario	Primario	
Enfermeras auxiliares	140	7,657	2,159	9,957
Enfermeras profesionales	56	3,108	382	3,545
Médicos	299	10,888	4,655	15,842
Otro personal de apoyo diagnóstico	-	36	4	40
Otro personal sanitario	68	388	93	549
Personal de bancos de sangre	-	34	-	34
Personal de imágenes	0	423	64	487
Personal de laboratorio	50	1,730	436	2,216
Personal de nutrición	2	93	26	120
Personal de odontología	136	1,368	819	2,323
Personal farmacéutico	35	1,043	130	1,208
Personal gerencial, técnico y administrativo	1,697	14,053	3,853	19,602
Promotores de salud	136	147	2,537	2,820
Psicólogos	34	341	111	486
Total	2,654	41,307	15,268	59,229

Fuente: Elaborado DGI-DAES SNS a partir de nómina 2018.

Anexo 4. Dotación de médicos por nivel de atención y red de servicios, 2018			
Red de Servicios de Salud	Niveles de atención		Total
	Complementario	Primario	
Región 0 - Metropolitana	5,420	1,583	7,003
Región 1 - Valdesia	675	362	1,037
Región 2 - Norcentral	1,498	614	2,112
Región 3 - Nordeste	716	435	1,150
Región 4 - Enriquillo	288	232	520
Región 5 - Este	943	548	1,491
Región 6 - El Valle	369	281	650
Región 7 - Cibao Occidental	384	251	635
Región 8 - Cibao Central	596	348	945
Total	10,888	4,655	15,543

Fuente: Elaborado DGI-DAES SNS a partir de nómina 2018.



SNS
SERVICIO NACIONAL
DE SALUD

