

METODOLOGÍA DE MEDICIÓN DE MÉTRICAS DE RECURSOS HUMANOS



Responsable institucional

Servicio Nacional de Salud

Coordinación: Lic. Chanel Rosa Chupany, director Ejecutivo

Revisión: Lic. Dania Guzmán, directora de Gestión de la Información

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

Unidad Responsable:

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

Citar: Servicio Nacional de Salud, 2019. Metodología para medición de métricas de recursos humanos de la red de establecimientos del Servicio Nacional de Salud. Santo Domingo: SNS.

Avenida Leopoldo Navarro, esquina César Nicolás Penson
Santo Domingo, República Dominicana

Marzo 2019 (revisión mayo 2019)

www.sns.gob.do



Contenido

Siglas y abreviaturas.....	4
1. Introducción.....	5
2. Propósito.....	5
3. Cobertura.....	5
4. Periodicidad.....	5
5. Metodología y fuentes de datos.....	5
5.1. Recolección y consolidación de datos de registro nominal.....	5
5.2. Cálculo de variables y ajustes para el análisis.....	6
5.3. Presentación de resultados.....	7
6. Bibliografía.....	9
7. Anexos.....	10
8. Glosario de términos.....	13



Siglas y abreviaturas

DGI	Dirección de Gestión de la Información
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONE	Oficina Nacional de Estadística
PNA	Primer Nivel de Atención
PNCT	Programa Nacional de Control de Tuberculosis
SASP	Sistema de Administración de Servidores Públicos
SIGEF	Sistema Integrado de Gestión Financiera
SNS	Servicio Nacional de Salud
SNS	Sistema Nacional de Salud
SRS	Servicio Regional de Salud



1. Introducción

El desarrollo de estudios de métricas es importante en tanto proporciona información estandarizada y rutinaria que respalda la toma de decisiones y la formulación e implementación de políticas públicas, en respuesta a prioridades nacionales y a las metas regionales de recursos humanos en salud.

La metodología que describe las fuentes de datos y el trabajo de consolidación y ajustes efectuados para el desarrollo del Boletín Anual de Métricas de Recursos Humanos en Salud, cuyo objetivo es 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.

2. Propósito

El propósito de esta medición es el análisis de los datos generados en el Servicio Nacional de Salud, relacionados con los registros nominales de los recursos humanos de la Dirección Central, las direcciones regionales y los establecimientos de salud, que permiten brindar un perfil descriptivo de los recursos humanos para la salud en la red pública única establecida en la Ley N° 123-15, facilitando el aporte de datos para el monitoreo del progreso hacia lograr las metas de RHuS a través del tiempo y como una forma de dar cumplimiento a los compromisos asumidos en torno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las Metas de Recursos Humanos en Salud, marcos estratégicos que para su monitoreo requieren de métricas de recursos humanos en provisión de servicios de salud.

3. Cobertura

Se limita los registros nominales del Servicio Nacional de Salud.

4. Periodicidad

Anual

5. Metodología y fuentes de datos

5.1. Recolección y consolidación de datos de registro nominal

Si bien el estudio es de análisis del comportamiento de los recursos humanos en salud del Servicio Nacional de Salud, es necesario construir una base, alimentada por fuentes internas y fuentes externas, cuyo conjunto mínimo de datos debe garantizar información sobre el lugar de prestación, categoría de cargo, definición de cargo, la región de pertenencia del establecimiento, el sexo del individuo y la fecha de nacimiento, a saber:

- a. Datos de Fuentes internas:
 - Nómina general centralizada de los establecimientos del Servicio Nacional de Salud [archivo de Excel a partir del Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP)].
 - Nómina centralizada de los establecimientos del Servicio Nacional de Salud traspasados desde el Instituto Dominicano de Seguros Sociales [archivo de Excel] a partir del Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP).
 - Nómina centralizada de personal asumido por la eliminación de la cuota de recuperación en los establecimientos [archivo de Excel] a partir del Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP).



b. Fuentes externas

- Datos de la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE) sobre las Estimaciones y proyecciones de población, a nivel subnacional, tomando las últimas actualizaciones realizadas por dicha entidad.

El proceso de consolidación de los datos permite integrar en un mismo archivo las nóminas correspondientes a cada mes del año que se trabaja, vinculando mediante el código único de cada individuo, de manera que si la persona figura más de una vez en una nómina los datos aparezcan en paralelo. Si se detectan casos nuevos, por tratarse de incorporaciones en el transcurso del año se añade como filas nuevas los registros que no coincidan por estar en una nómina y no en la principal.

5.2. Cálculo de variables y ajustes para el análisis

Es preciso realizar cálculos de variables que permitirán analizar el comportamiento de los recursos humanos en salud, en términos de disponibilidad, a saber:

- **Ingreso mensual:** sumatoria de las columnas del sueldo base más las de incentivos en cada nómina, dividido entre el número de meses trabajados por cada empleado, es decir, cantidad de meses los que el trabajador figura efectivamente en la nómina.
- **Edad:** calculada utilizando como proxy la fecha de pago de cada nómina, establecida como el 25 de cada mes. Para ello, utilizará la fórmula $Edad = \text{Redondear}((\text{Fecha de pago} - \text{Fecha de nacimiento}) / 365)$. Luego procederá a reagrupar por **Rango edad**, de la siguiente manera: <20, 20 – 24, 25 – 29, 30 – 34, 35 – 39, 40 – 44, 45 – 49, 50 – 54, 55 – 59, 60 – 64, >64.
- **Nomenclatura de cargos:** se genera un listado sin repeticiones de todos los cargos, con su respectiva categoría de cargo, que figuran en las nóminas, para lo cual la categorización del personal utilizará la siguiente nomenclatura:
 - Personal de bancos de sangre.
 - Enfermeras auxiliares.
 - Enfermeras profesionales.
 - Médicos Personal de imágenes.
 - Personal de laboratorio.
 - Personal de nutrición.
 - Personal de odontología.
 - Personal farmacéutico.
 - Personal gerencial, técnico y administrativo.
 - Psicólogos.
 - Promotores de salud.
 - Otro personal de apoyo diagnóstico.
 - Otro personal sanitario.

Es preciso analizar la Categoría de Cargo de la nómina para proceder a la reclasificación de los que aparecen bajo **Otro personal de salud**. Esto se debe a que existen nuevas especialidades médicas que corresponden a médicos y pueden estar clasificadas incorrectamente en dicha clasificación.

De igual manera, se procede a examinar los cargos contenidos en las categorías para verificar que **cargos administrativos** no figuren en cargos de personal sanitario. De esta forma, todos los cargos de la Dirección Central y Regional que tengan denominación de salud se reclasifican a **Administración**



de la red. Esto permite reducir el margen de error en la nómina por personal sanitario que es promovido a cargos de gestión y no se realiza el cambio de designación. Por ejemplo:

- En la Categoría de Cargos “Laboratorio” en la nómina figura “Encargado de Laboratorio”, en Lugar de Prestación “Departamento de Apoyo Diagnóstico y Banco de Sangre”, de la Dirección Central. Este cargo deberá ser corregido a Administración de la red. Esta corrección también evita que en el cálculo de indicadores por categoría de personal aparezcan promedios de salarios más altos por pertenecer al nivel central.
- **Región de Salud:** Se incorpora esta variable estableciendo las regiones de salud donde labora el empleado en función de su lugar de prestación. Cuando un empleado tiene más de un lugar de prestación, se elige la región en el que tenga mayor ingreso total (sueldo base + incentivos).
- **Nivel de atención:** Se incorpora esta variable estableciendo por nivel de atención o actividad, en función de su lugar de prestación, para lo cual procede a:
 - Clasificar en “**Nivel primario**” los establecimientos ambulatorios no especializados, centros de primer nivel, centros de zona, centros de apoyo diagnóstico y cualquier otro establecimiento correspondiente.
 - Clasificar en “**Nivel complementario**” los establecimientos hospitalarios, los centros diagnósticos especializados, los centros de atención ambulatoria especializados y cualquier centro que recaiga en lo descrito por el Reglamento No. 434-07 que establece el Reglamento General de los Centros de Atención Especializada.
 - Clasificar en “**Administración de la red**” los lugares de prestación de la Dirección Central del Servicio Nacional de Salud y las Direcciones Regionales de Salud.

5.3. Presentación de resultados

Una vez agotado el proceso de consolidación, reclasificación y ajustes a la base de datos se procede a desarrollar el informe de análisis con la estructura siguiente:

- i. **Los recursos humanos en salud:** sección donde se analiza conceptualmente lo que comprenden los recursos humanos en salud y su importancia relacionada al marco estratégico superior.
- ii. **Notas metodológicas:** sección donde se describen las principales notas conceptuales y metodológicas para la medición, incluyendo los documentos de referencia utilizados para analizar el documento. Además, las principales fuentes de información empleadas.
- iii. **Situación de los recursos humanos en la red del SNS:** sección que presenta rasgos generales los principales hallazgos de cada dimensión: cantidad de personas empleadas, las proporciones de cada categoría en cada dimensión, e indicadores nacionales. Los datos por regiones de salud se analizan en las regiones subsecuentes.
- iv. **Densidad de recursos humanos en salud (RHUS):** en esta sección se deberá analizar mediante cuadros o gráficos las desigualdades entre regiones de los indicadores “Razón de médicos por



enfermeras licenciadas” y “Razón de densidad de recursos humanos en salud por 10,000 habitantes”.

- v. **Dotación por niveles de atención:** sección donde se describe, mediante proporciones, como está asignada cada categoría de personal y a nivel general la asignación por región del personal sanitario y de administración.
 - **Remuneraciones:** se analizan las medias de ingresos mensuales discriminando el dato por categoría de personal, sexo, y composición del ingreso (sueldo base e incentivos) por categoría de personal.
 - **Multiempleo:** se analiza la incidencia del multiempleo en las categorías de personal de los RHUS (enfermeras y médicos).
 - **Indicadores básicos RHUS:** presenta las fichas técnicas con actualización más reciente para los indicadores de RHUS. El contenido del informe presenta los resultados de los indicadores, cuyas fichas se incluyen en el anexo de este procedimiento:
 - ✓ Indicador 1: Razón de densidad de recursos humanos en salud por 10,000 habitantes.
 - ✓ Indicador 2: Razón de médicos por enfermeras licenciadas
 - ✓ Indicador 3: Porcentaje de médicos en atención primaria
- vi. **Bibliografía:** contenidos documentales consultados y/o referenciados en el informe.
- vii. **Anexos:** incluye las tablas detalladas de los elementos graficados.



6. Bibliografía

- Ministerio de Salud. (2011). Experiencias de planificación de los recursos humanos en salud: Perú 2007 - 2010. Lima.
- 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.
- 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.



7. Anexos

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	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				X 10,000
	Denominador	Cantidad de habitantes				
	Fórmula	Promedio mensual de enfermeras + Promedio mensual de médicos			Cantidad de habitantes año t	
Fuente de la Información	Numerador	Bases de datos de nóminas centralizadas.				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.
	Denominador	Bases de datos de nóminas centralizadas.				
	Descripción					
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	28-3-19	Fecha de actualización	28-3-19	Versión	1.0	
Observaciones	Para este indicador se hace desagregación del análisis por categorías de cargos para médicos y tipo de enfermeras.					



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	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	$\frac{\text{Promedio mensual de médicos}}{\text{Promedio mensual de enfermeras}}$			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	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	20-3-19	Fecha de actualización	20-3-19	Versión	1.0
Observaciones	El porcentaje de la LB a 2015 se calculó a partir de los Indicadores Básicos de Salud 2016.				



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	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	02-5-19		Fecha de actualización	02-5-19	Versión	1.0
Observaciones						



8. Glosario de términos

Administración de la red: Comprende la administración pública de la red de prestación de servicios expresada a través de la Dirección Central y las direcciones regionales.

Métricas de recursos humanos en salud: Definidas por la Comunidad Colaborativa de Recursos Humanos para la Salud en América Latina y el Caribe (COCORHS) como la medición estandarizada que permiten sistematizar, comparar y analizar datos, con el propósito de utilizar los indicadores generados para el diseño y el monitoreo de políticas de recursos humanos en salud.

Nivel complementario: Según el Modelo de Atención del Sistema Nacional de Salud es el que tiene el universo poblacional derivado del sumatorio de la población de cobertura de las diferentes Unidades de Atención Primaria en Salud (UNAPS) que lo tienen como referencia, construyendo una estructura de referencia poblacional tipo piramidal. Actuará como referencia asistencial, con el objetivo de complementar la capacidad del primer nivel de atención con aquellas tecnologías, procedimientos o especialidades que requieran de una mayor concentración y masa crítica, para responder a una cartera de servicios de mayor complejidad dirigida a dar respuestas a problemas de salud puntuales correspondientes a un proceso asistencial concreto que tiene principio y final.

Es la organización de los servicios y prestaciones que complementan la actividad asistencial del Primer Nivel. Este nivel se estructura con un segundo y tercer nivel de hospitales generales, especializados, centros ambulatorios especializados y centros diagnósticos especializados.

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.

Primer nivel de atención: Funciona como la puerta de entrada para el primer contacto con el sistema de salud y está orientado a resolver la mayoría de las necesidades de salud de la población. Este nivel de atención consta de una base mínima territorial y poblacional organizada a través de las Unidades de Atención Primaria en Salud (UNAPS), las cuales tendrán un alcance máximo de 2,500 personas.

Recursos Humanos en Salud: 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 en el país se podrá recolectar información sobre todas las profesiones relevantes del equipo de salud.





SNS
SERVICIO NACIONAL
DE SALUD

