

El presente informe es el resultado de la medición de los indicadores para el cumplimiento de las “Metas Regionales de los Recursos Humanos para la Salud 2007-2015”.

El presente informe es un aporte para la toma de decisiones y definición de políticas. El mismo busca ser un insumo para la toma de decisiones políticas fundadas en la realidad.

AUTORIDADES

Ministro de Salud

Lic. Fabián ZGAIB

Subsecretaria de Recursos Humanos y Capacitación

Lic. Jimena PESQUERO BORDON

Coordinación Provincial de Capacitación y Docencia

Lic. Mónica MORA

Equipo Técnico

Tec. Verónica FENIZI

T.S. Jacqueline CASADEI

Informe de RRHH en Salud de la provincia de Río Negro

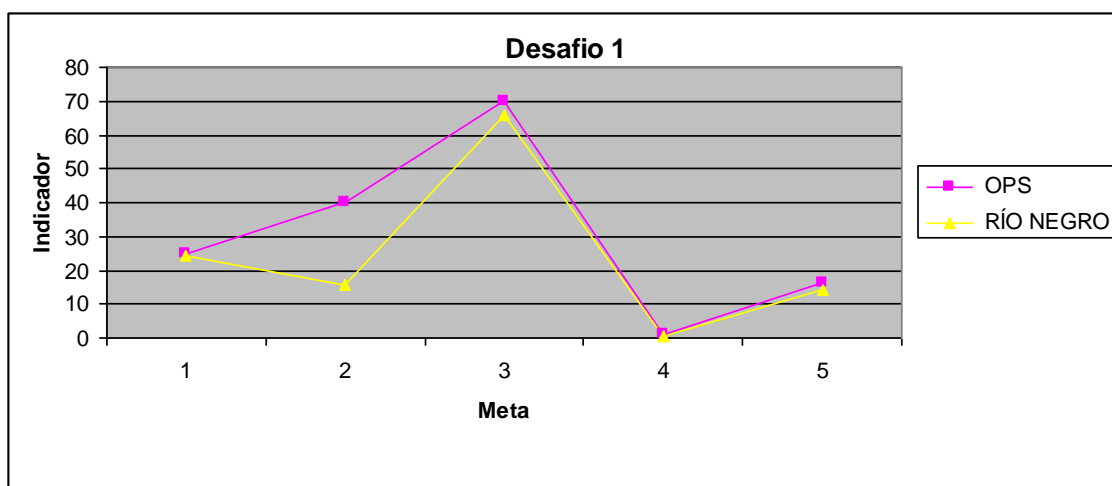
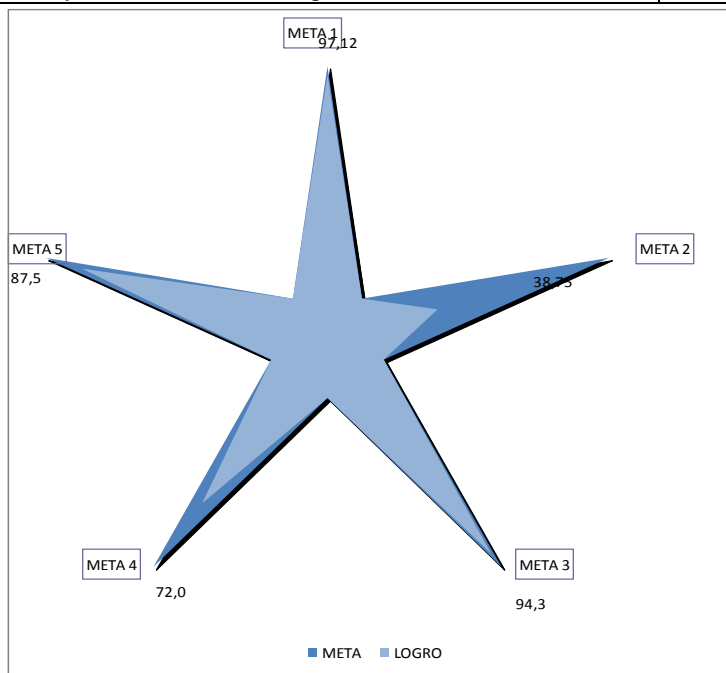
En Río Negro, como en el resto del país, conviven los tres sub-sectores de salud: público, privado y de la seguridad social, siendo el público el de mayor extensión territorial y garante de la cobertura sanitaria.

La red sanitaria pública cuenta con 35 hospitales y 184 Centros de Salud distribuidos en toda la geografía provincial



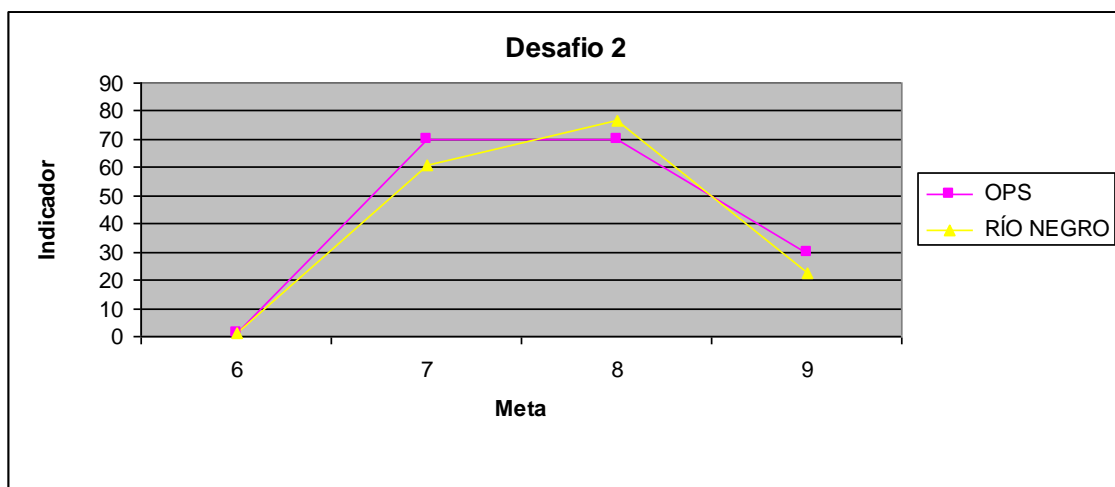
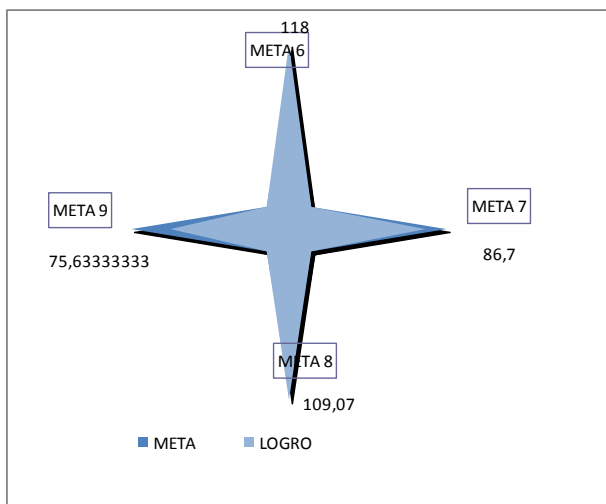
Desafío 1: Definir políticas y planes de largo plazo para adaptar la fuerza laboral a los cambios previstos en los sistemas de salud

META	INDICADOR	INDICADOR OPS	INDICADOR RÍO NEGRO	LOGRO RÍO NEGRO	PAG.
1	Una razón de densidad de recursos humanos de 25 profesionales por 10.000 habitantes	25	24,28	97,12%	7
2	Número de médicos de atención primaria de salud como un porcentaje de la fuerza de trabajo médica total	40	15,50	38,75%	7
3	Formación de equipos de atención primaria de salud con una amplia gama de competencias que incluirán sistemáticamente a agentes comunitarios de salud para mejorar el acceso, llegar a los grupos vulnerables y movilizar redes de la comunidad	70	66	94,29%	8
4	Razón de médicos por enfermeras	1	0,72	72,00%	9
5	Existencia y nivel de desarrollo de la dirección de recursos humanos en salud, con características de gestión y conducción estratégica	16	14	87,50%	11



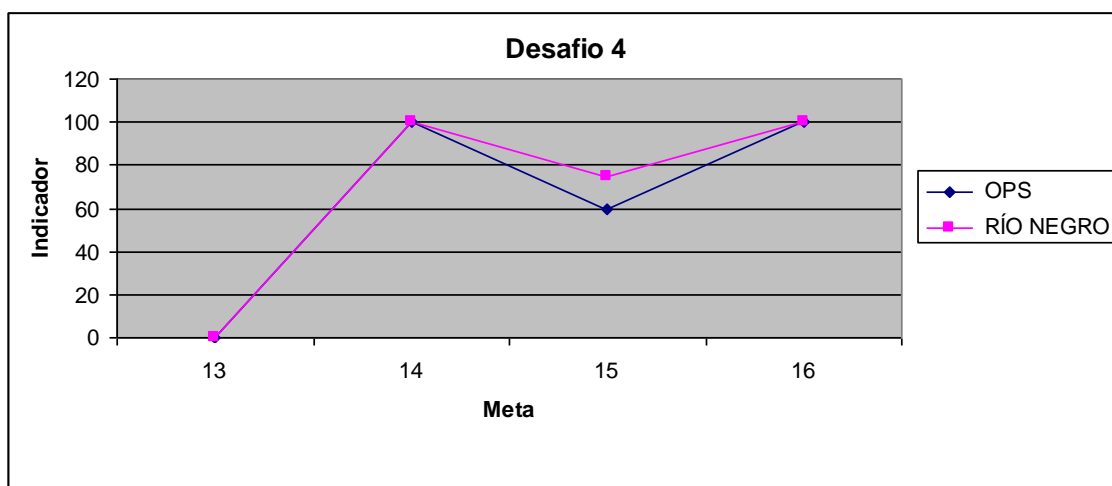
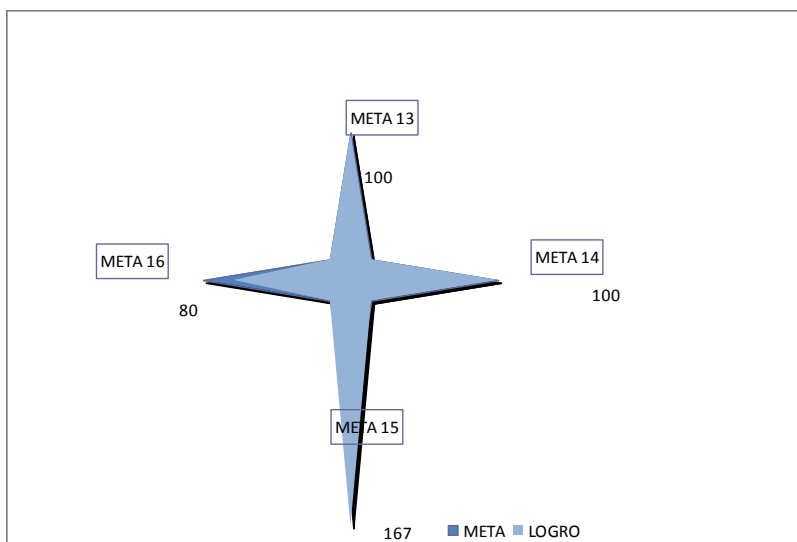
Desafío 2: Ubicar a las personas idóneas en los lugares adecuados, de manera de lograr una distribución equitativa de acuerdo a las necesidades de salud de la población

META	INDICADOR	INDICADOR OPS	INDICADOR RÍO NEGRO	LOGRO RÍO NEGRO	PAG.
6	Densidad de personal de salud entre zonas urbanas y rurales se habrá reducido a la mitad en el 2015	1	1,18	236,00%	12
7	El porcentaje de trabajadores de atención primaria de la salud (APS) que tienen competencias de salud pública e interculturales	70	60,70	86,79%	12
8	Porcentaje actual de programas de formación para los grupos de profesionales y técnicos designados (enfermeras, auxiliares de enfermería, técnicos de salud y trabajadores comunitarios de salud) que poseen o superan los requisitos ya mencionados para los puestos actuales	70	76,35	109,07%	13
9	Porcentaje de trabajadores de la salud cuyo lugar de práctica de atención primaria de la salud es la misma ubicación geográfica de su comunidad	30	22,69	75,62%	15



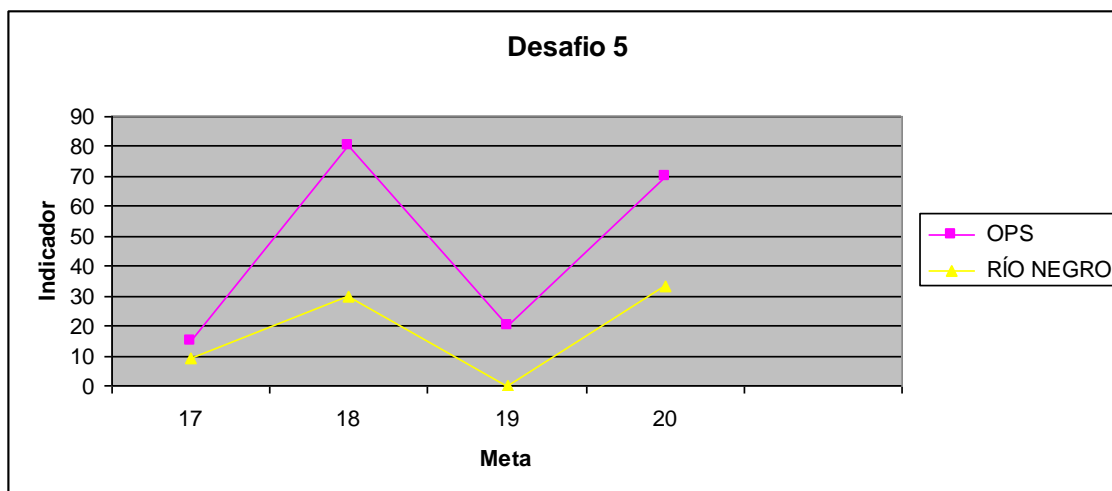
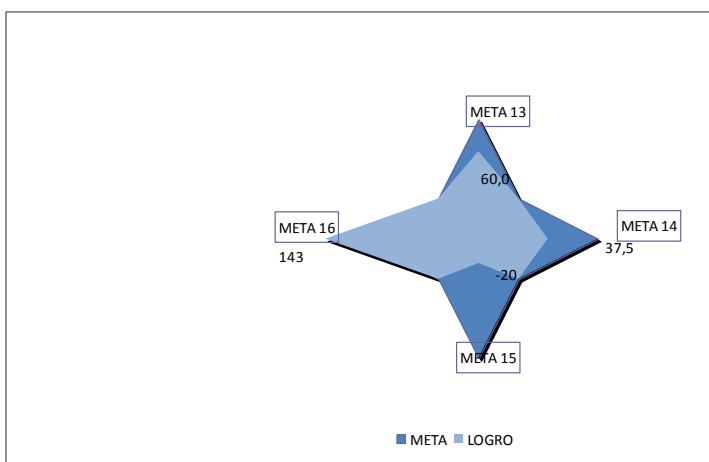
Desafío 4: Generar ambientes de trabajo saludables que propicien el compromiso con la misión institucional de garantizar la prestación de servicios de salud de buena calidad para toda la población

META	INDICADOR	INDICADOR OPS	INDICADOR RÍO NEGRO	LOGRO RÍO NEGRO	PAG.
13	Protección de empleo precario, sin protección para los proveedores de servicios de salud, se habrá reducido a la mitad	0	0	100,00%	20
14	Políticas de Salud y Seguridad para los trabajadores de la Salud, incluyendo el apoyo a programas para reducir las enfermedades y accidentes ocupacionales	100	100,00	100,00%	21
15	Los gerentes de servicios y programas de salud reunirán requisitos específicos de competencias para la salud pública y la gestión, entre ellas las de carácter ético	60	75,00	125,00%	21
16	Mecanismos de negociación y legislaciones afectivas para prevenir, mitigar o resolver los conflictos de trabajo y garantizar la prestación de los servicios esenciales	100	100,00	100,00%	22



Desafío 5: Crear mecanismos de cooperación entre las instituciones educativas y de servicios de salud para producir profesionales sanitarios sensibles y calificados

META	INDICADOR	INDICADOR OPS	INDICADOR RÍO NEGRO	LOGRO RÍO NEGRO	PAG.
17	Reorientación de formación hacia la APS y necesidades de la Pcia., incorporando estrategias para la formación interprofesional	15	9	60,00%	26
18	Programas de ingreso para incluir estudiantes de poblaciones subatendidas, de poblaciones indígenas, o que tienen escasos recursos o que viven en distancias geográficas inaccesibles.	80	30,00	37,50%	27
19	Porcentaje de estudiantes de medicina que abandonan la carrera	20	s/d		28
20	Acreditación de las Instituciones formadoras en Salud, por una entidad reconocida	70	100	100%	28



DESAFIO 1: Definir políticas y planes de largo plazo para adaptar la fuerza laboral a las necesidades de salud, a los cambios previstos en los sistemas de salud.

META 1: Todas las provincias habrán logrado una razón de densidad de recursos humanos de 25 profesionales por 10.000 habitantes

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de médicos + enfermeras + parteras en el año t} \times 10.000 \text{ hab. (Total matriculados)}}{\text{Total de la población de un país en el año t}}$$

$$\frac{3.977 + 5.436 + 594 \times 10.000 \text{ hab.}}{688.873} = 145,26$$

META 1.a: Personal del Estado Provincia de Río Negro

$$\frac{\text{Número de médicos + enfermeras + parteras en el año t} \times 10.000 \text{ habitantes}}{\text{Total de la población de un país en el año t}}$$

$$\frac{929 + 672 + 92 \times 10.000 \text{ hab.}}{688.873} = 24,28$$

Fuente:

- Subsecretaría de RRHH y Capacitación, Ministerio de Salud de Río Negro.
- Fuente Población: Proyección INDEC Censo 2010

META2: Las proporciones provinciales de médicos de atención primaria excederán el 40% de la fuerza laboral médica total

$$\frac{\text{Número total de médicos de atención primaria} \times 100}{\text{Número total de médicos certificados}}$$

$$\frac{144}{929} \times 100 = 15,50$$

El 15,50% de los profesionales del sector público se encuentra cumpliendo funciones en Atención Primaria de la Salud.

Informe de RRHH en Salud de la provincia de Río Negro

Se considera Médico de Atención Primaria de Salud a la atención que dedica el médico en los Centros de Atención Primaria a los pacientes en la etapa inicial de la enfermedad, es decir, cuando el paciente presenta los primeros síntomas o para aquellas enfermedades de poca complicación. Usualmente, esta primera etapa es realizada por Médicos Generales y Familiares. Según la patología el paciente será derivado a un Centro de mayor complejidad

Fuente:

- Subsecretaría de RRHH y Capacitación, Ministerio de Salud de Río Negro.

META3: Todos habrán formado equipos de atención Primaria de de Salud con una amplia gama de competencias que incluirán sistemáticamente a Agentes Sanitarios de la comunidad para mejorar el acceso, llegar a los grupos vulnerables y movilizar redes de la Comunidad

INDICADORES		
1. ¿Existe un programa provincial con respecto a equipos de atención primaria de la salud? (Sí: 10 puntos, o No: 0 puntos).	SI	10
2. ¿Qué porcentaje de la población total del país está cubierta por los equipos de atención primaria de salud? ▪ < 20%: 2 puntos ▪ 20 a 39%: 4 puntos ▪ 40 a 59%: 6 puntos ▪ 60 a 79%: 8 puntos ▪ > 80%: 10 puntos	60 a 79 %	8
3. ¿Utiliza redes comunitarias el programa de atención primaria de la salud?	SI	10
4. ¿Cubre el programa a poblaciones vulnerables?	SI	10
5. Si la respuesta es afirmativa, ¿cuál de las siguientes poblaciones es cubierta por los equipos de atención primaria de la salud? Poblaciones: ▪ Mujeres embarazadas de alto-riesgo ▪ Niños ▪ Ancianos ▪ Inválidos ▪ Enfermos mentales ▪ Grupos étnicos ▪ Grupos religiosos ▪ Grupos culturales ▪ Bajos recursos ▪ Idioma		10
6. ¿Cuáles son, por lo general, los grupos profesionales incluidos en los equipos de atención primaria de la salud? Profesiones:		10

<ul style="list-style-type: none"> ▪ médicos; ▪ enfermeras; ▪ parteras; ▪ trabajadores comunitarios de salud, y ▪ auxiliares de enfermería. 		
<p>7. ¿Qué conjunto de competencias amplias son requeridas actualmente en los equipos de atención primaria de la salud?</p> <p>Algunas competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnóstico y manejo de condiciones crónicas y agudas; ▪ cuidado prenatal y postnatal; ▪ prevención de enfermedad e invalidez; ▪ rehabilitación después de enfermedad; ▪ coordinación de los servicios de atención de la salud para poblaciones de riesgo (por ej.: niños, enfermos mentales, ancianos e inválidos); ▪ promoción de la salud; ▪ educación para la salud; ▪ vigilancia sanitaria, y ▪ Referencia a servicios de mayor complejidad. 		8
		66

Fuente: Programas – Coordinación Promoción de la Salud – Atención Primaria de la Salud

META 4: La razón de enfermeras calificadas con relación a los médicos alcanzará al menos 1;1 en todas provincias

$$\frac{\text{Número de enfermeras (Total de Matriculados)}}{\text{Número de médicos (Total de Matriculados)}}$$

$$\frac{5.436}{3.977} = 1,36$$

META 4.a : Personal del Estado de la Provincia de Río Negro

$$\frac{\text{Número de enfermeras}}{\text{Número de médicos}}$$

$$\frac{672}{929} = 0,72$$

En el sector público en la Provincia de Río Negro existe una razón de 0,72 enfermera/os por cada médico

ZONA	AREA PRGRAMA HOSPITAL	RECURSOS HUMANOS			
		No Profes.	Médicos	Enferemra/os	Prof. de la Salud
I ZONA ESTE	General Roca	336	105	93	117
	Allen	125	39	25	35
	El Cuy	21	2	5	2
	Cervantes	26	4	3	6
	Ingeniero Huergo	57	13	16	27
	Villa Regina	181	48	38	70
	Chichinales	32	8	10	6
I ZONA OESTE	Cipolletti	274	131	85	120
	Catriel	54	13	9	26
	Cinco Saltos	126	34	22	53
	Campo Grande	30	7	4	8
	Fernandez Oro	34	12	6	4
II ZONA	Choele Choel	127	38	25	39
	Chimpay	41	3	1	12
	Luis Beltran	57	7	7	17
	Lamarque	56	7	13	13
	Río Colorado	70	18	23	35
	Coronel Belisle	18	2	3	7
III ZONA	Viedma	427	115	77	132
	General Conesa	68	10	9	24
	Valcheta	80	6	7	17
	San Antonio Oeste	142	37	13	44
	Las Grutas	23	7	6	19
	Sierra Grande	104	11	9	20
	Guardia Mitre	19	3	4	3
IV ZONA	San Carlos de Bariloche	343	151	75	162
	El Bolson	143	42	34	67
	Ñorquinco	34	3	2	2
	Comallo	35	2	2	7
	Pilcaniyeu	22	3	3	2
V ZONA	Ingeniero Jacobacci	78	10	10	37
	Maquinchao	61	3	4	11
	Los Menucos	57	2	5	13
	Sierra Colorada	36	3	3	8
	Ramos Mexía	18	2	2	2
Organismo Central, Laboratorio y otras		205	28	19	78
		929	948	672	1.245

Fuente:

- Subsecretaría de RRHH y Capacitación, Ministerio de Salud de Río Negro.

META 5: Todas las provincias habrán establecido una unidad de recursos humanos para la salud responsable por el desarrollo de políticas y planes de recursos humanos, la definición de la dirección estratégica y la negociación con otros sectores, niveles de gobierno e interesados.

Unidad de Recursos Humanos en el Ministerio de Salud	SI	NO
1. ¿Existe una unidad/dirección de recursos humanos?	10	
Nivel de función estratégica		
2. Nivel de jerarquía en la organización ministerial: ¿existe dentro del Ministro de Salud la unidad o función de recursos humanos en un rol de asesoría al Ministro, que funcione como parte del equipo de conducción o parte del los niveles de dirección Provincial?	1	
3. ¿La unidad o función de recursos humanos desarrolla políticas de recursos humanos en salud a nivel Provincial?	1	
4. ¿La unidad o función dedicada de recursos humanos planifica el número y tipo de recursos humanos que requiere la Provincia?	0	
5. ¿La unidad o función dedicada de recursos humanos provee una conducción estratégica de la gestión de recursos humanos en salud, la educación para el trabajo, y en el abordaje de sus problemas y determinantes?	0	
6. ¿La unidad o función dedicada de recursos humanos cuenta con un sistema de información actualizado que integre el inventario de sus recursos humanos en salud (Número, tipo, localización y niveles educativos)?	1	
7. ¿La unidad o función dedicada de recursos humanos negocia relaciones intersectoriales con el sector educativo, empleador y gremial?	1	
PUNTAJE TOTAL	14	

Fuente:

- Subsecretaría de RRHH y Capacitación, Ministerio de Salud de Río Negro.

DESAFIO 2: Ubicar a las personas idóneas en los lugares adecuados, de manera de lograr una distribución equitativa de acuerdo a las necesidades de Salud de la Población.

META 6: La brecha en la distribución de personal de salud entre zonas urbanas y rurales se habrá reducido a la mitad en el 2015

Indicadores:

Cantidad de Profesionales en zonas Rurales	371
Población en Zonas Rurales	----- = 0,0044 82.675
Cantidad de Profesionales en zonas Urbanas	2.260
Población en Zonas Urbanas	----- = 0,0037 606.198
Densidad de Profesionales en Zonas Rurales	0,0044
Densidad de Profesionales en Zonas Urbanas	----- = 1,18 0.0037

Fuente:

- Subsecretaría de RRHH y Capacitación, Ministerio de Salud de Río Negro
- <http://www.censo2010.indec.gov.ar/>
- Hospitales

META 7: Al menos el 70 % de los trabajadores de atención primaria de la Salud tendrán competencias de Salud Pública e interculturales comparables

Indicadores:

El Porcentaje de trabajadores de Atención Primaria de la Salud (APS) que tienen competencias de Salud Pública e interculturales:

A- Nº Total de trabajadores de APS con Competencias de de Salud Publica ----- * 100 Nº Total de Trabajadores de APS en la Provincia	$\frac{3500 * 100}{4.530}$	77,26 %
---	----------------------------	---------

Informe de RRHH en Salud de la provincia de Río Negro

B- N° Total de APS con competencias interculturales -----*100 N° Total de Trabajadores de APS en Provincia	$\frac{2000}{4.530} * 100$	44,15 %
$\frac{A+B}{2} * 100$		60,70 %
Capacitaciones en Atención Primaria de la Salud Pública		61
Capacitaciones en Competencias Interculturales		5

En la Coordinación Provincial de Capacitación y Docencia se realizan trámites administrativos en relación a la formación y capacitación que nos permiten visualizar las competencias de Salud Pública e interculturales de los diferentes agentes y profesionales que conforman el sistema de salud.

Fuente:

- Subsecretaría de RRHH y Capacitación, Ministerio de Salud de Río Negro
- Comité de Capacitación y Docencia de Hospitales

META 8: 70 % de las enfermeras, las auxiliares de enfermería, los técnicos de Salud y los Agentes Comunitarios de Salud habrán perfeccionado sus capacidades y competencias a la luz de la complejidad de sus funciones.

A.

$\frac{\text{N° total de Capacitaciones en el Área de Salud Pública}}{\text{N° Total de Capacitaciones}} * 100$	$\frac{45}{66} * 100$	68,18
---	-----------------------	-------

B

$\frac{\text{N° de Personas Capacitadas}}{\text{Enfermeros + Agentes Sanitarios + Técnicos}} * 100$	$\frac{2310}{2733} * 100$	84,52
---	---------------------------	-------

$$\frac{A + B}{2} * 100: \frac{68,18}{2} + \frac{84,52}{2} * 100 = 76,35$$

Formación destinada a Enfermeros, Técnicos de Salud y Agentes Sanitarios:

Enfermeros	Agentes Sanitarios	Técnicos de Salud
Prevención de Hantavirus	Prevención de Hantavirus	Arritmias y Fármacos en la Emergencia ACLS (Soporte Vital Avanzado Cardiovascular)
		Concepto y desarrollo de la norma IRAN 301:2005 ISO/IEC 17085: 2005 IRAM –NM ISO 15189
Prácticas Profesionalizantes	Prácticas Profesionalizantes	Detección de Anticuerpos Ant. VIH por técnica confirmatoria Westernblot
Primeros Auxilios Soporte Vital en trauma y RCB Básica	Primeros Auxilios Soporte Vital en trauma y RCB Básica	Enfermedad Celiaca, Patogénesis y Abordaje, diagnóstico en la población pediátrica y familiares
Enfermedad Celiaca, Patogénesis y Abordaje, diagnóstico en la población pediátrica y familiares	Enfermedad Celiaca, Patogénesis y Abordaje, diagnóstico en la población pediátrica y familiares	ACORN cuidados iniciales del Recién Nacido en riesgo
ACORN cuidados iniciales del Recién Nacido en riesgo	Utilización de Elementos de protección personal en el equipo de salud p/ la atención de un paciente de Ebola	Utilización de Elementos de protección personal en el equipo de salud p/ la atención de un paciente de Ebola
Utilización de Elementos de protección personal en el equipo de salud p/ la atención de un paciente de Ebola	Traumas y desastres sanitarios en la zona andina	Conceptos y Desarrollo de la norma IRAN 301-2005 ISO IEC 17025:2005 IRAM –NM 15189
Cuidados Paliativos- Nivel Inicial	Cuidados Paliativos- Nivel Inicial	Nuevos Horizontes en materia de Gestión de Salud
Cuidados Paliativos	Cuidados Paliativos	Salud Mental – Psicofarmacología
Nuevos Horizontes en materia de Gestión de Salud	Nuevos Horizontes en materia de Gestión de Salud	Cardiología Infantil – Conceptos Básicos de Atención Pediátrica
Cardiología Infantil – Conceptos Básicos de Atención Pediátrica	Salud Mental en la consulta ambulatoria	Hepatitis Virales
Hepatitis Virales	Manipuladores de Alimentos	Medicina intensiva y urgencias
Medicina intensiva y urgencias	Violencia desde una perspectiva de género	Reanimación Neonatal
Reanimación Neonatal	Discapacidad en el Ámbito	Diagnóstico y Tratamiento de

Informe de RRHH en Salud de la provincia de Río Negro

	Escolar - Autismo	Hidatidosis
Violencia desde una perspectiva de genero	Cuidados Paliativos	Asistencia Respiratoria mecánica
Asistencia Respiratoria Mecánica	Atención Pre Hospitalaria	Instrumentación Quirúrgica
Retinopatía del Prematuro	Análisis y Reflexión s/ abordaje de intervención	Retinopatía del Prematuro
Cuidados Paliativos	Jornadas de Agentes Sanitarios	Control Bromatológico y manipulación minorista de la carne
Jornadas de Enfermería	Prevención Síndrome uremico Hemolítico y otras enfermedades maternas/ materno Infantil	Análisis y Reflexión s/ abordaje de intervención
Análisis y Reflexión s/ abordaje de intervención		
Gestión de cuidados de enfermería		
Rol Docente de Enfermería en la practica		
Prevención Síndrome uremico Hemolítico y otras enfermedades maternas/ materno Infantil		

Fuente:

- Subsecretaría de RRHH y Capacitación, Ministerio de Salud de Río Negro
- Departamento de Enfermería

META 9: El 30 % del personal de Salud en los entornos de Atención Primaria se habrán reclutado de sus propias comunidades

Indicadores:

$$\frac{\text{Número total de trabajadores de APS practicando en su propia comunidad}}{\text{Número total de trabajadores de APS actualmente empleados en la Provincia}} \times 100 = \frac{434}{1913} \times 100 = 22,69\%$$

Profesionales de la Salud	Activos	Nac y Perm	Ubicados en su comunidad
Medica/os	901	78	8,66%
Enfermera/os	653	215	32,92%
Agentes sanitarios	359	141	39,28%
Total	1913	434	22,69%

Fuente:

- Subsecretaría de RRHH y Capacitación, Ministerio de Salud de Río Negro
- Hospitales

La Subsecretaría de Recursos Humanos, cuenta con una base de datos con fecha y lugar de nacimiento de la totalidad de los agentes del Sistema Sanitario de la Provincia, se pudo constatar que el 22,69 % de los profesionales de salud (médicos, enfermeros y agentes sanitarios) residen y trabajan en su lugar de nacimiento.

DESAFIO 4: Generar ambientes de trabajo saludable que propicie el compromiso con la misión institucional de garantizar la prestación de servicios de salud de buena calidad para toda la población.

META 13: La proporción de empleo precario, sin protección para los proveedores de servicios de salud se habrá educido a la mitad.

Indicador:

Nº Total de puestos de empleo de Salud que son precarios y/o sin Protección Social	
Nº Total de puestos de Empleo de Salud	
0	
Planta Permanente + Contratos + Residentes	
0	
6406	100 %

MODALIDAD	CANTIDAD
Planta Permanente	4742
Contratos	1554
Residentes	110
Total	6406

En la Provincia de Río Negro las modalidades como Planta Permanente, Contratos y Residentes cuentan con los mismos beneficios sociales y retribuciones, independientemente de la modalidad, considerados en la Ley Provincial L N° 1.844 y 1.904 que encuadra a todos los Agentes del Sistema Sanitario de la Provincia de Río Negro

Fuente:

- Subsecretaría de RRHH y Capacitación, Ministerio de Salud de Río Negro

Informe de RRHH en Salud de la provincia de Río Negro

META 14: El 80 % de la Región habrá implementado políticas de Salud y Seguridad para los trabajadores de la Salud, incluyendo el apoyo a programas para reducir las enfermedades y accidentes ocupacionales.

Indicadores:

Nº Total de trabajos en el sector Salud cubiertos por medidas de Salud y Seguridad	
Nº Total de trabajos en el Sector Salud	
6406	100%
----- *100	
6406	

La totalidad de los empleados del Ministerio de Salud, cuentan con un seguro de Salud, I.Pro.S.S. (Instituto Provincial de Seguro de la Salud) y seguro de Riesgo de Trabajo y mala praxis, Horizonte Seguro.

Los médicos del Sistema Provincial de Residencias de Salud con becas nacional, cuentan además con la obra social UP – Unión Personal y un seguro de Riesgo de Trabajo, Galeno ART.

Fuente:

- Subsecretaría de RRHH y Capacitación, Ministerio de Salud de Río Negro

META 15: Al menos 60% de los gerentes de servicios y programas de salud reunirán requisitos específicos de competencias para la salud pública y la gestión, entre ellas las de carácter ético.

Indicadores:

Nº Total de Gerentes con cursos de Gerencia en Salud	
----- *100	
Nº Total de Gerentes dirigiendo Unidades y Programas de Salud	
23 Directores + 13 Autoridades Superiores *100	75 %
35 Directores + 13 Autoridades Superiores	
23+13 *100	75 %

35+13	

De un Total de 48 Directores y Autoridades Superiores, 36 reúnen los requisitos específicos de competencia para la Salud Pública y la gestión: 75 %

Fuente:

- Subsecretaría de RRHH y Capacitación, Ministerio de Salud de Río Negro
- Hospitales

META 16: El 100% de la Provincia contara con mecanismos de negociación y legislaciones afectivas para prevenir, mitigar o resolver los conflictos de trabajo y garantizar la prestación de los servicios esenciales.

La provincia de Río Negro cuenta con un marco jurídico que regula los conflictos de los trabajadores y garantiza las prestaciones de servicios esenciales:

CONSTITUCION DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO

Artículo 59.- La salud es un derecho esencial y un bien social que hace a la dignidad humana. Los habitantes de la Provincia tienen derecho a un completo bienestar psicofísico y espiritual, debiendo cuidar su salud y asistirse en caso de enfermedad.

El sistema de salud se basa en la universalidad de la cobertura, con acciones integrales de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación. Incluye el control de los riesgos biológicos y socio ambientales de todas las personas desde su concepción, para prevenir la posibilidad de enfermedad o muerte por causa que se pueda evitar.

Mediante unidad de conducción, el Estado Provincial garantiza la salud a través de un sistema integrador establecido por la ley con participación de los sectores interesados en la solución de la problemática de la salud.

Organiza y fiscaliza a los prestadores de la salud, asegurando el acceso, en todo el territorio provincial, al uso igualitario, solidario y oportuno de los más adecuados métodos y recursos de prevención, diagnóstico y terapéutica.

La ley organiza consejos hospitalarios con participación de la comunidad.

Los medicamentos son considerados como bien social básicos y fundamentales. La autoridad pública implementa un vademecum y las medidas que aseguren su acceso a todos los habitantes.

LEY R N° 2570

Capítulo I

REFORMULACION ADMINISTRATIVA DEL SUB SECTOR PÚBLICO DE LA SALUD

Artículo 1° - El Ministerio de Salud, a través del Consejo Provincial de Salud Pública, cumplirá la función indelegable de garantizar el derecho a la salud consagrado en el artículo 59 de la Constitución Provincial; a través de acciones de planificación, programación, fiscalización, coordinación, evaluación y apoyo técnico y administrativo a los efectores del sub sector público, a fin de asegurar la prestación de servicios de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud humana, así como las acciones sobre la salud ambiental, la capacitación y la formación de recursos humanos y la investigación, en base a los principios de accesibilidad, oportunidad, equidad y calidad de los mismos, asegurando la atención gratuita para las personas que no posean cobertura social ni otros medios para afrontar el costo de las prestaciones; cumpliendo el precepto constitucional que asegura el acceso en todo el territorio provincial al uso igualitario, solidario y oportuno de los más adecuados métodos y recursos de prevención, diagnóstico y terapéutica.

**ESTATUTO GENERAL Y BASICO PARA EL PERSONAL DE LA
ADMINISTRACION PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO****6. Deberes****Artículo 23** - Son deberes del personal:

- a) Prestar el servicio personalmente en el lugar que se le determine.
- b) Desempeñarse con el máximo de capacidad, diligencia y eficacia de acuerdo con los estándares de evaluación que se determinen, ejecutando cumplidamente las directivas superiores y manteniéndose capacitado y actualizado en la especialidad o en las competencias laborales propias del servicio a su cargo.
- c) Acatar regular e íntegramente el horario de labor establecido o el régimen de dedicación, carga horaria o de créditos horarios que se establezca.
- d) Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente, que tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles, complementarios o accesorios con su función habitual que no sean manifiestamente ilegales.
- e) Observar el deber de fidelidad derivado de la índole de las tareas asignadas y guardar discreción o secreto de todo asunto del servicio o con ocasión de él, que deba permanecer en reserva, además de lo que se derive de la legislación vigente en materia de reserva o secreto administrativo.
- f) Responder por la eficiencia y rendimiento de la gestión y del personal a su cargo, fomentando en este último su desarrollo laboral y su capacitación adecuada y evaluarlo con ecuanimidad y objetividad en tiempo y forma.
- g) Velar por el cuidado y conservación de los útiles, objetos y demás bienes que integran el patrimonio de la provincia y los de terceros que se pongan específicamente en su custodia.
- h) Observar en el servicio y fuera de él una conducta ética y decorosa, acorde con su condición de personal público.
- i) Conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones de servicio con el público y respecto de sus superiores, compañeros y subordinados.
- j) Declarar bajo juramento su situación patrimonial y sus modificaciones en las condiciones que establezca la reglamentación, su domicilio y situación actualizados así como toda otra información solicitada por la Dirección o unidad a cargo del personal correspondiente a los aspectos de su competencia. A los fines notificados se tendrá por válido el último domicilio que hubiere declarado el agente.
- k) Cumplir las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos y declarar actividades lucrativas de carácter profesional, comercial, industrial, cooperativista o de otra índole.
- l) Permanecer en el cargo, en caso de renuncia, por el término de treinta (30) días, si antes no fuera reemplazado o aceptada su dimisión o autorizado a cesar en su empleo.
- m) Cumplir con las actividades de capacitación obligatorias y someterse a las pruebas pertinentes de competencia, a los procesos de evaluación de desempeño y a los exámenes psicofísicos reglamentarios.
- n) Usar la indumentaria de trabajo y la credencial identificatoria que se le provea en carácter de agente público.

Informe de RRHH en Salud de la provincia de Río Negro

- o) Llevar a conocimiento de la superioridad o directamente ante la Fiscalía de Investigaciones Administrativas, todo acto o procedimiento que pueda causar perjuicio al Estado o pueda implicar la comisión de delito o resultar en la aplicación ineficiente de los recursos públicos.
- p) Denunciar los delitos que lleguen a su conocimiento en ejercicio o con motivo de sus funciones.
- q) Declarar en los sumarios administrativos para los que sea citado en calidad de testigo.
- r) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones o tramitaciones realizadas.
- s) Excusarse de intervenir en toda actuación o gestión que pueda originar interpretaciones de parcialidad o en la que estén involucrados sus intereses personales o los de sus familiares.

7. Prohibiciones

Artículo 24 - Sin perjuicio de lo que en función de las especificidades de sus cargos se establezca, a los agentes públicos les está prohibido:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se encuentren o no oficialmente a su cargo hasta un (1) año después de cesada su condición de personal público.
- b) Prestar servicios, remunerados o no, asociarse, dirigir, administrar, patrocinar o representar a personas físicas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración provincial o municipal o que sean proveedores o contratistas de la misma.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración provincial o municipal.
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la dependencia o entidad en la que preste servicios.
- e) Representar o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones judiciales o extrajudiciales contra la administración pública provincial o municipal.
- f) Valerse de informaciones relacionadas con el servicio para fines ajenos al mismo.
- g) Organizar o propiciar, directa o indirectamente con propósitos políticos, actos de homenaje o reverencia a funcionarios en actividad, o adhesiones, suscripciones o contribuciones del personal de la administración para dichos fines.
- h) Hacer uso directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones, para realizar propaganda o coacción política, excluyendo el ejercicio regular de las acciones que efectúe de acuerdo a sus convicciones, siempre que se desenvuelvan dentro de un marco de medida y circunspección, fuera del ámbito de la administración provincial.
- i) Inducir a otro agente a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal, aprovechándose de su relación jerárquica y con motivo o en ejercicio de sus funciones.
- j) Aceptar dádivas, obsequios, recompensas o cualesquiera otra ventaja con motivo, ocasión o pago por su desempeño, a excepción de los incentivos que los distintos organismos establezcan con carácter general en favor de sus agentes.

Informe de RRHH en Salud de la provincia de Río Negro

- k) Concretar, formalizar y efectuar con o entre el personal, operaciones de crédito.
- l) Utilizar con fines particulares, los servicios del personal a sus órdenes o de los elementos de transporte y útiles de trabajo destinados al servicio oficial.
- m) Desarrollar acciones u omisiones que impliquen discriminación por razones de raza, religión, nacionalidad, sexo, preferencia sexual, opinión u otra condición o circunstancia personal o social.

El plazo previsto en el inciso a) no regirá para el caso de servicios tercerizados que fueran prestados por ex agentes desvinculados del Estado que se hubieran organizado al efecto como unidad económica.

Las prohibiciones establecidas en los incisos b) y c) podrán ser dispensadas en cada caso por el Poder Ejecutivo, a través del Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, ante la solicitud fundada, cuando se acredite fehacientemente que no existe incompatibilidad entre la tarea a desarrollar por el agente para el tercero contratante o concesionario de la administración y las tareas habituales desempeñadas en su calidad de agente público.

Fuente:

- Constitución de la Provincia de Río Negro
- Digesto Jurídico Provincia de Río Negro

Informe de RRHH en Salud de la provincia de Río Negro
DESAFIO 5: Crear mecanismos de Cooperación entre las Instituciones educativas y de servicios de Salud para producir profesionales Sanitarios sensibles y calificados.

META 17: El 80 % de las Escuelas de ciencias de la Salud habrán reorientado su formación hacia la atención primaria de salud y las necesidades de la salud de la Provincia y habrán incorporado estrategias para la profesión interprofesional

Universidad Nacional de Comahue – Cipolletti – Carrera de Medicina

Universidad Nacional de Comahue – Allen – Carrera de Enfermería y Licenciatura en Enfermería

Universidad Nacional de Comahue – Viedma – Carrera de Enfermería y Licenciatura en Enfermería

Instituto Provincial de la Administración Pública IPAP – Enfermería

CARACTERISTICA	Si	No
1.- La escuela de Ciencias de la Salud no centra la formación de los profesionales en el modelo biomédico: a	3	
• Médicos		
• Enfermeras		
• Obterices		
• Otros (Especifique)		
2.- Incluyen contenidos de APS en el currículo	3	
3.- Cambiaron el modelo curricular y lo reorientaron hacia APS	3	
4.- Tienen estrategias de formación interprofesional		0
5.-Existencia de soporte financiero para la formación interprofesional		0
	9	0

Nota:

a

El modelo biomédico centra la formación del recurso humano en una causalidad biológica del proceso salud-enfermedad, por tanto el eje es la noción de la enfermedad y su curación y las materias de ciencias básicas, descuidando o anulando el enfoque social de los procesos, y por tanto, minimizando o eliminando las dimensiones sociales que permitan una visión desde la salud y no la enfermedad.

Fuente:

- Universidad Nacional de Comahue
- Instituto Provincial de la Administración Pública IPAP

Informe de RRHH en Salud de la provincia de Río Negro
META 18: el 80 % de las Escuelas de Ciencias de la Salud habrán adoptado Programas específicos para atraer y formar a estudiantes de poblaciones Subtendidas, Haciendo hincapié cuando corresponda en las Comunidades o Poblaciones Indígenas

SISTEMA DE BECAS

El **Sistema de Becas** de la Universidad Nacional del Comahue tiende a proporcionar igualdad de oportunidades para todos los estudiantes de la Universidad. Las becas están destinadas a aquellos estudiantes cuya situación socioeconómica limite sus posibilidades de estudio.

Tipos de Beneficios

- **Becas de Ayuda Económica:** consiste en una asignación monetaria mensual durante un año destinado a solventar gastos de estudio. La inscripción se realiza en la Dirección de Becas de la Secretaría de Bienestar Universitario ó en la Unidad Académica donde cursará sus estudios.
- **Becas de Residencias:** consiste en el alojamiento en las viviendas universitarias destinadas a residencias estudiantiles. La UNCo cuenta con residencias universitarias en las siguientes ciudades: Neuquén Capital, Cipolletti, General Roca, San Carlos de Bariloche, Villa Regina, Allen, Cinco Saltos, San Martín de los Andes, Viedma, San Antonio Oeste.

Programa Provincial de Becas Terciarias / Universitarias

El Ministerio de Educación de la Provincia de Río Negro implementa, el Programa Provincial de Becas Terciarias/Universitarias por el cual asignará "Becas de Estudios" a aquellos estudiantes que inicien o estén cursando una carrera de grado en el Nivel Universitario o Terciario y que por dificultades socioeconómicas vean limitado su acceso, atendiendo al principio de igualdad de oportunidades y al principio de la Educación como un bien individual y social. Las becas de estudio consisten en una ayuda económica previa ponderación de la situación socioeconómica y acreditación de rendimiento académico del estudiante. Las becas que se otorguen serán anuales, constituirán un beneficio de carácter personal e intransferible y serán incompatibles con otro beneficio de carácter similar. Si sos egresado del Nivel Medio y desea continuar una carrera de grado en una Universidad o Instituto de Nivel Terciario de Gestión PÚBLICA podés realizar la consulta acerca del Programa Provincial de Becas de Río Negro.(Link con detalle de documentación - Formulario de Inscripción (Acepta las condiciones - Reglamento de Becas)

Convocatorias:

El programa de Becas Universitarias de la provincia de Río Negro contiene dos componentes:

- **Becas estímulo:** Están destinadas a aquellos alumnos egresados de quinto año que se hayan inscripto o estén cursando alguna carrera terciaria o universitaria en instituciones de gestión pública.
- **Renovación:** Esta línea está destinada a quienes ya contaron con el beneficio, siempre que cumplan con los requisitos previstos en cuanto al rendimiento académico y la condición socioeconómica de su grupo familiar.

Fuente:

- Ministerio de Educación e la Provincia de Río Negro

META 19: Las tasas de abandono (Deserción) de las Escuelas de Medicina no pasaran el 20 %

La información requerida para dar respuesta a esta meta se solicito vía mails a las Escuelas de Medicina (A la espera de una Respuesta)

META 20: el 70% de las escuelas de ciencia de la salud y de las escuelas de salud pública estarán acreditadas por entidad reconocida

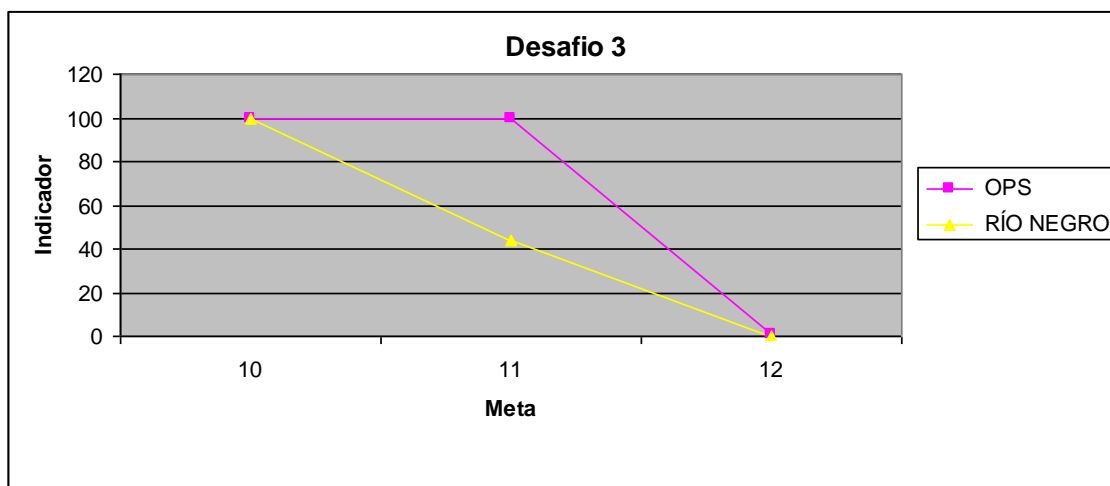
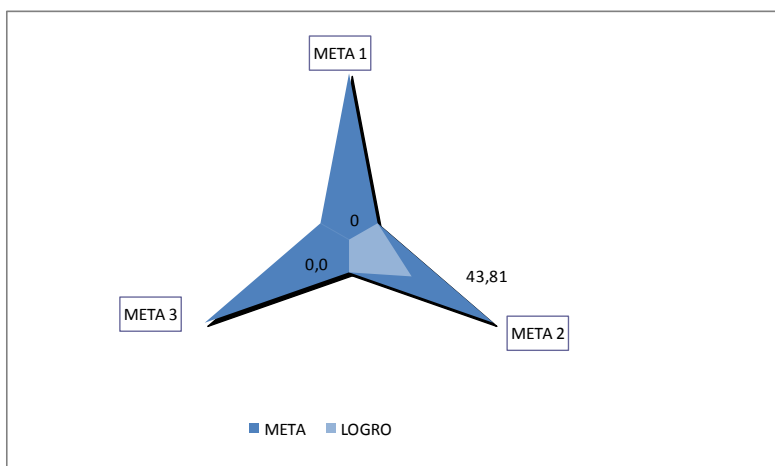
Nº Total de Facultades y/o Escuelas de Ciencias de la Salud acreditadas *100	1 ---- *100 = 100 %
Número total de facultades y/o escuelas de ciencias de las salud	1
Facultad de Ciencias Medicas – Universidad del Comahue	RESOLUCION Nº: 674/04 ASUNTO: Extender la acreditación -otorgada Por Res. CONEAU Nº 717/00- de la carrera de Medicina de la Universidad del Comahue

Fuente: CONEAU

ANEXO: DESAFIO 3

Desafío 3: Promover iniciativas nacionales e internacionales para que los países afectados por la migración puedan conservar su personal de salud y evitar carencias en su dotación

META	INDICADOR	INDICADOR OPS	INDICADOR RÍO NEGRO	LOGRO RÍO NEGRO	PAG.
10	Código internacional de practica o desarrollo de normas éticas para el reclutamiento internacional de trabajadores de Salud	100	0,00	0,00%	27
11	Política de autosuficiencia para satisfacer sus propias necesidades de recursos humanos de Salud	100	43,81	43,81%	27
12	Mecanismo formal para el reconocimiento de profesionales capacitados en el extranjero	1	0,00	0,00%	30



DESAFIO 3: Promover iniciativas nacionales e internacionales para que los países afectados por la migración puedan conservar su personal de salud y evitar carencias en su dotación

META 10: La Provincia habrá adoptado un código internacional de Práctica o desarrollado normas de ética para el reclutamiento de Trabajadores de la Salud.

Indicador:

- ¿Ha adoptado un código Internacional de Practica? NO
- ¿Ha Establecido normas de ética para el reclutamiento internacional? NO

META 11: La provincia tendrá una política de autosuficiencia para satisfacer sus propias necesidades de Recursos Humanos en Salud

- ¿Existe una Política de Autosuficiencia con respecto a los Recursos Humanos de la Salud? SI
- ¿Qué porcentaje de la Región tiene una política con respecto a la autosuficiencia?

RESIDENTES	8 Sedes Hospitalarias *100	22,85 %
	35 Hospitales	
AGENTES SANITARIOS	35 Sedes Hospitalarias * 100	100 %
	35 Hospitales	
ENFERMEROS	Instituciones Formadoras Provinciales(IPAP –UNCO –Esc. De Allen)	8,57%
	35 Hospitales	
	22,85 % + 100 % + 8,57%	43,81 %
	3	

La formación de equipos de Salud requiere políticas a largo plazo y en el que confluyen múltiples actores y responsabilidades.

En la Provincia de Río Negro se establece una Política de Autosuficiencia que comprende tres ejes fundamentales, que responden a las necesidades de Recursos Humanos en salud, que a continuación se detallan:

- Residentes:

El sistema de Residencias ocupa un Rol muy particular en la formación de equipos de Salud y es considerado uno de los mejores modelos para alcanzar la especialización y formación de un sector.

La necesidad de profesionales altamente capacitados y la identificación de sus perfiles se vislumbran desde los servicios de Salud, conciente del rol que lo trabajadores del sector tienen sobre la salud de la población.

Estos Profesionales se forman en diversas instituciones dependientes del sistema educativo, en carreras que se extienden desde tres hasta ocho años, que en muchos casos requieren de otro periodo de especialización y que luego actualizan sus capacidades mediante procesos de educación permanente y en servicio.

Se elige pensar y sostener el desarrollo y la calidad en la formación de los equipos, asumiendo como Estado la responsabilidad de convocarlos y liderar las iniciativas que tengan como resultado formar mejores profesionales y responder a las necesidades de Recursos Humanos en el Sistema de Salud Rionegrino.

Especialidad	Duración
Residencia en Cirugía General	4 Años
Residencia en Clínica Medica	4 Años
Residencia en Anestesiología	4 Años
Residencia en Terapia Intensiva	4 Años
Residencia en Medicina general	3 Años
Residencia en Traumatología	4 Años
Residencia en Tocoginecologia	4 Años
Residencia en Neonatología	2 Años
Residencia en Veterinaria	3 Años
Residencia en Salud Mental	3 Años

- Agentes Sanitarios

En el marco de un trabajo conjunto entre la Dirección General de Desarrollo de Recursos Humanos y el Departamento de Primer Nivel de Atención dependiente de la Coordinación Provincial de Atención Primaria de la Salud, elaboro la propuesta de Formación de Agentes Sanitarios de la Provincia de Río Negro que hasta la fecha esta en vigencia.

Informe de RRHH en Salud de la provincia de Río Negro

Dada las condiciones y situaciones de la salud de la población Rionegrina y por lo tanto, el Rol del Agente Sanitario incluido activamente en un equipo de Salud, se hace necesaria su formación.

Tiene como propósito, aportar herramientas teóricas y prácticas para desarrollar tareas y actividades de APS en el marco de un equipo de Salud inserto en una comunidad determinada, como parte integrante de un sistema de salud Provincial.

Objetivos:

- Propiciar la formación de agentes sanitarios que respondan a las necesidades sanitarias actuales de la comunidad y del sistema de salud.
- Incentivar relaciones horizontales mediante una relación pedagógica en el que el aprendizaje se entienda como proceso mutuo.
- Generar espacios donde el conocimiento sea un medio para el desarrollo de capacidades competencias y criterios para promover la iniciativa, la creatividad, la imaginación, integración y la habilidad para analizar y resolver problemas. Desarrollar el sentido de pertenencia del grupo cuya función es la producción social de la Salud.
- Articular la teoría con la práctica a partir del reconocimiento de la realidad, determinación de sus problemas y abordaje.
- Generar conciencia que los problemas dentro de las comunidades se intenta resolver en trabajo intersectorial – interinstitucional e Interdisciplinario.

El curso tiene una duración de setecientos diez (710) horas de las cuales doscientas cincuenta (250) serán prácticas y cuatrocientas sesenta (460) serán teóricas.

El Hospital cabecera acordará la adaptación al programa de formación con la Dirección General de Desarrollo de Recursos Humanos y la Coordinación Provincial de Atención Primaria de la Salud, para las Áreas que no cuenten con Agentes Sanitarios y que sea su prioridad cumplir con los niveles de Atención Primaria de la Salud.

- Enfermeros

En la Provincia de Río Negro se cuenta con centros de formación en el Área de Enfermería, que sus egresados responden a las necesidades propias del Sistema de Salud, siendo este generador de políticas para encuadrar a dichos profesionales dentro del sistema y que respondan a las necesidades del Recurso Humano.

El Licenciado trabajará en equipos interdisciplinarios desarrollando acciones de enfermería dirigidas al hombre y grupos sociales en todos los niveles de prevención. Podrá planificar, organizar, dirigir y evaluar servicios de enfermería. Investigar en el campo de la salud. Participar en programas de mejoramiento sanitario y educación. Ejercer actividades de formación de recursos humanos en enfermería.

El enfermero administrará cuidados al hombre y grupos sociales en distintas etapas del ciclo vital, en todos los niveles de atención y en los niveles de prevención de la atención

Informe de RRHH en Salud de la provincia de Río Negro médica. Colaborará en la elaboración y utilización de las estrategias apropiadas para la educación de la salud y capacitación del personal.

Controlará, con supervisión médica, las distintas vías de administración de tratamientos y medicamentos.

Conformará equipos de trabajos interdisciplinarios

Centros de Formación:

<p align="center">UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE</p> <p align="center"><u>Centro Regional Zona Atlántica</u></p>	<p>Monseñor Esandi y Ayacucho (8500) Viedma – (Río Negro)</p> <p>Tel. +54 (02920) 422921/423772/424360</p> <p>Telefax +54 (02920) 423198</p>
<p align="center">INSTITUTO PROVINCIAL DE ADMINISTRACION PUBLICA IPAP</p>	<p>IPAP Sede Central Viedma</p> <p>Calle: Tucumán N° 127. 1° piso</p> <p>CP: 8.500 – Viedma – Rio Negro</p> <p>Tel: (02920) 432335 // 432446</p> <p>E.mail: institucional@ipaprionegro.org</p>
<p align="center">ESCUELA DE ENFERMERIA - ALLEN</p> <p>Facultad de Ciencias del Ambiente y de la Salud UNCOMA</p>	<p>Calle Buenos Aires 1400 (8300) Neuquén Capital Tel. +54 (0299) 4490357/4490376</p>

Fuente:

- Subsecretaría de RRHH y Capacitación, Ministerio de Salud de Río Negro
- Departamento de Enfermería
- Hospitales

META 12: La provincia habrá formulado acuerdos mutuos e implantando mecanismos para el reconocimiento de los profesionales capacitados en el extranjero.

Indicador:

- ¿La Provincia tiene un mecanismo formal para el reconocimiento de profesionales capacitados en el extranjero? NO