

Recursos Humanos para la Salud: Los desafíos para la región

Programa Subregional para América del Sur OPS



OPS

Contexto regional

- Falta de recursos humanos calificados para asegurar la prestación de servicios integrales de salud, las funciones esenciales de salud pública y para abordar los determinantes sociales de la salud;
- Inequidades en la distribución;
- Falta de coherencia entre el modelo de atención (APS/RISS con equipos de salud interprofesionales) y el modelo de educación/formación en salud (especialización, hospitales);
- Financiamiento inadecuado; disparidades de pagos entre las profesiones, entre subsistemas, entre países (migración): los recursos humanos para la salud son un “costo” y no una “inversión”;
- Falta de información/datos para la toma de decisiones;
- Gobernanza y rectoría débiles: salud, educación y trabajo / gestores, asociaciones, universidades y gremios;

Estrategia de Recursos Humanos para el acceso universal y la cobertura universal de salud

La estrategia es una guía para los Estados Miembros en el desarrollo de las políticas y los planes de recursos humanos, según los principios rectores del derecho de todas las personas al goce del grado máximo de salud, la equidad y la solidaridad.

Tres líneas estratégicas de acción



1. Fortalecer y consolidar la gobernanza y rectoría en RHS;
2. Abordar las condiciones y el desarrollo de capacidades para ampliar el acceso y la cobertura, con equidad y calidad;
3. Reorientar el sector de educación para responder a las necesidades de los sistemas de salud en proceso de transformación hacia la salud universal.

Plan de Acción de Recursos Humanos para la Salud Universal

Resolución:

(OP)3 Solicitar a la Directora que:

b) elabore para el 2018 un plan de acción regional con objetivos específicos e indicadores a fin de avanzar de manera más expedita en la ruta establecida en esta estrategia;

Plan de Acción de Recursos Humanos para la Salud Universal

El propósito de este Plan de Acción es presentar objetivos prioritarios para cada línea de acción. Estos objetivos buscan avanzar de manera más expedita en el itinerario planteado por la Estrategia Regional de Recursos Humanos y facilitar a los países la elaboración de hojas de ruta adecuadas a sus realidades locales.

Construcción del Plan de Acción



- A partir de la priorización que realizaron los países para cada línea de acción en reuniones subregionales, se construyeron los objetivos del plan de acción para cada línea estratégica.
- Posteriormente, se definieron los indicadores para cada objetivo

Proceso de priorización por Subregiones



	1	2	3
ARG	(19) 21 (22)	(24) (27) 28	(32) (33) 36
BRA	22 20 (19)	(27) 31 29	33 36 (32)
CHI	(19) (22) 20	(24) 28 (27)	(32) (33) 34
COL	(19) 20 21	(24) (26) (27)	(32) (33) 37
ECU	(19) 21 (22)	(24) (26) 31	(32) (33) 35
GUY	(19) (22) 23	(24) (27) 31	35 (33) (32)
PER	(19) 20 (22)	(24) (26) (27)	35 36 38
URU	(19) (22) 23	(24) 25 (26)	(32) 36 38
VEN	(19) 20 (22)	(24) (26) 30	36 37 38
RESP	19 21 22	24 26 30	(32) 34 37
RETS	19 21 22	24 26 30	
	19 20 21 22 23	24 25 26 27 28 29 30 31	32 33 34 35 36 37 38

PAIS	1	2	3
BELICE	19-21-22	24-26-28	32-33-38
COSTA RICA	19-22-21	26-28-27	33-36-38
EL SALVADOR	19-20-22	24-26-31	32-34-36
GUATEMALA			
HONDURAS	19-20-23	24-26-28	33-34-38
NICARAGUA			
PANAMA	19-20-22	24-27-31	32-36-38
REP. DOMINICANA	19-20-22	24-30-31	33-36-38
	24-5 20-4 21-2 22-3	30-1 21-3	32-3 33-4 34-2

Objetivos Línea de Acción 1



1. Consolidar la rectoría a través de la formulación e implementación de una política nacional de recursos humanos para la salud, orientada a la transformación de los sistemas hacia la salud universal, acordada intersectorialmente y al más alto nivel.
2. Fortalecer las capacidades de planificación estratégica de la fuerza laboral, incluyendo el análisis de la movilidad profesional, con el fin de proyectar y responder a las necesidades del personal de salud a mediano y largo plazo, con el apoyo de un Sistema Nacional de Información de Recursos Humanos
3. Ampliar la inversión pública en recursos humanos de salud, mejorando la oferta de empleo y las condiciones de trabajo, especialmente en el primer nivel de atención

Objetivos Línea de Acción 2

1. Promover una dotación equitativa y la retención del personal de salud, a través del desarrollo de una política de incentivos profesionales y económicos, que considere la perspectiva de género y que sea acorde a las necesidades específicas de cada comunidad, especialmente en las áreas desatendidas.
2. Conformar equipos interprofesionales en el primer nivel de atención, cuya combinación de competencias permita un abordaje integral y con capacidad resolutive de los problemas de salud, con enfoque de interculturalidad y determinantes sociales de la salud.
3. Formular e implementar una regulación del ejercicio profesional que permita el máximo despliegue de las competencias de los profesionales de la salud, con el fin de ampliar la cobertura y la calidad de atención, según modelos adecuados de coordinación y supervisión
4. Mejorar el diálogo y las alianzas, incluidos los arreglos multilaterales y bilaterales, a fin de abordar los retos de la migración del personal de salud y el fortalecimiento de los sistemas de salud

Objetivos Línea de Acción 3



1. Desarrollar mecanismos de articulación permanente y acuerdos de alto nivel entre los sectores de la educación y la salud para alinear la formación y desempeño de los recursos humanos con las necesidades presentes y futuras de los sistemas de salud.
2. Disponer de sistemas de evaluación y de acreditación de carreras de la salud incluyendo estándares que consideren las competencias científico-técnicas y sociales de los egresados .
3. Desarrollar mecanismos de regulación y un plan de formación para las especialidades prioritarias, que contemple el número de especialistas requeridos por el sistema de salud y que incremente la formación en salud familiar y comunitaria

Desafíos para los Técnicos en salud



1. Planificación integral
2. Rol en los equipos interprofesionales
3. Políticas de formación

OPS/OMS



Gracias