

# Presentación por parte de los países en línea base: actividades realizadas y retos afrontados

Lima, 5 y 6 de noviembre de 2018

# Argentina

## Objetivo 1.2



Med. Mg. Cintia L'hopital  
Coordinadora de Políticas de Recursos Humanos  
Secretaria de Gobierno de Salud  
Ministerio de Salud y Desarrollo Social  
Argentina

# Objetivo, Indicadores y Atributos



LINEA1 Objetivos	Indicadores	Atributos
<p><b>1.2 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.</b></p>	<p>1.2.1 Número de países que cuentan con un equipo multidisciplinario institucionalizado con capacidades para la planificación de los recursos humanos para la salud o la función equivalente en el ministerio de salud.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existencia de un equipo multidisciplinario conformado institucionalmente formalizado desde el punto de vista normativo con capacidades y metodología para la planificación de RHS y cuenta con una conducción desde la instancia rector de RRHH</li> <li>2. El equipo tiene estabilidad y continuidad técnica</li> <li>3. Existencia de estudios de Planificación de necesidades de RHS producidos por este equipo</li> <li>4. Evaluación externa del trabajo que realizan (Contraloría social)</li> <li>5. Existencia de evidencias de que sus informes son considerados por las autoridades en las decisiones</li> </ol>
	<p>1.2.2 Número de países que cuentan con proyecciones de necesidades de recursos humanos para la salud y estrategias de acción, de acuerdo con el modelo de atención.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existencia de documentos aprobados que detallen las necesidades de profesionales sanitarios globales en cada país y regionalizados basados en proyecciones</li> <li>2. Se incluye un análisis de la oferta y de la demanda de los recursos a planificar</li> <li>3. Se muestra una descripción y análisis de la línea base</li> <li>4. Los documentos se elaboran considerando el marco y modelo de atención</li> <li>5. Se constata la existencia de datos que avalan las proyecciones realizadas</li> </ol>
	<p>1.2.3 Número de países con un sistema nacional de información de recursos humanos para la salud en funcionamiento que responda a las necesidades de planificación, realice el monitoreo de la movilidad profesional y apoye la toma de decisiones.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existencia de un sistema de información que contenga las variables de formación, registro y fuerza laboral alimentado por las diferentes instituciones y coordinado por el Ministerio de salud</li> <li>2. Confiabilidad y calidad de los datos</li> <li>3. Integra información tanto de profesionales como de técnicos</li> <li>4. Permite la función de habilitación y control laboral</li> <li>5. Transparencia: Ofrece información transparente según niveles de acceso</li> <li>6. Interoperable</li> </ol>

- *¿Quién lideró el proceso?*

- Dirección Nacional de Capital Humano y Salud Ocupacional (OFERHUS)

- Dirección Nacional de Regulación y Calidad de los servicios de salud. (REFES REFPEPES – SISA)

- *¿Qué implicaciones institucionales, interministeriales y de coordinación con otras entidades tuvo?*

- Impulso y apoyo de OPS.

- Trabajo conjunto Direcciones Nacionales del MSAL ( DNCHYSO/DNRYCSS/DNFSF/DEIS/SISA/DIS/ Legisalud.)

- FESP (Banco Mundial)

- Mesa interministerial Salud-Educación, formalización de un convenio.

- Ministerio de trabajo.

- Trabajo federal: Ministerios de salud provinciales y sus gestores miembros de la Red de Referentes de RHUS

- AFIP/RENAPER

- Escuela Andaluza de Salud Publica

- Integración regional.



- *¿Cómo se llevó a cabo? Principales fases, actividades y equipo de trabajo*

1)SGT11 (Subgrupo de Trabajo 11 MERCOSUR ): Regulación de ejercicio profesional/libre circulación de los trabajadores.(1996)

2)Matriz Mínima de registro de profesionales de Mercosur (resolución /2004)/ Informe Consultoría OPS 2005/ COFESA 2008

Ministerio de Salud: Sistema Nacional Único de Información Sanitaria (SUIS) Resolución/2007: Sistema Integrado de Información Sanitaria Argentina (SISA): TRES PILARES:

- REFEPS: Red Federal de Registro de Profesionales de la Salud Resolución/2008 con convenios con las provincias y las entidades regulatorias del ejercicio profesional.
- REFES : Registro federal de establecimientos de Salud Resolución /2009.
- Ficha Ciudadano.

4) Creación y construcción del **Observatorio Federal de Recursos Humanos en Salud. (OFERHUS)** (Res.1343/2007 y 1775/2017): Llamado a la acción de Toronto:20 metas: Medición de Metas Nacionales y por Jurisdicciones. Investigaciones.

3) Comisión Nacional Asesora de Profesiones de Grado Universitario: especialidades reconocidas. Resolución/2006.

4) Sistema nacional de Acreditaciones de Residencias del Equipo de Salud. Resolución/2006

5) Comisión Mixta de Desarrollo Curricular de tecnicaturas: con M. Educación: homologación profesiones técnicas en el país.

6) Convenio Interministerial salud- Educación (2011)

6 ) Demografía Medica : planificación de RHUS 2013 : estudio de las necesidades de especialistas nivel país. III Foro Global Recursos Humanos de Salud, Recife 2013. EASP

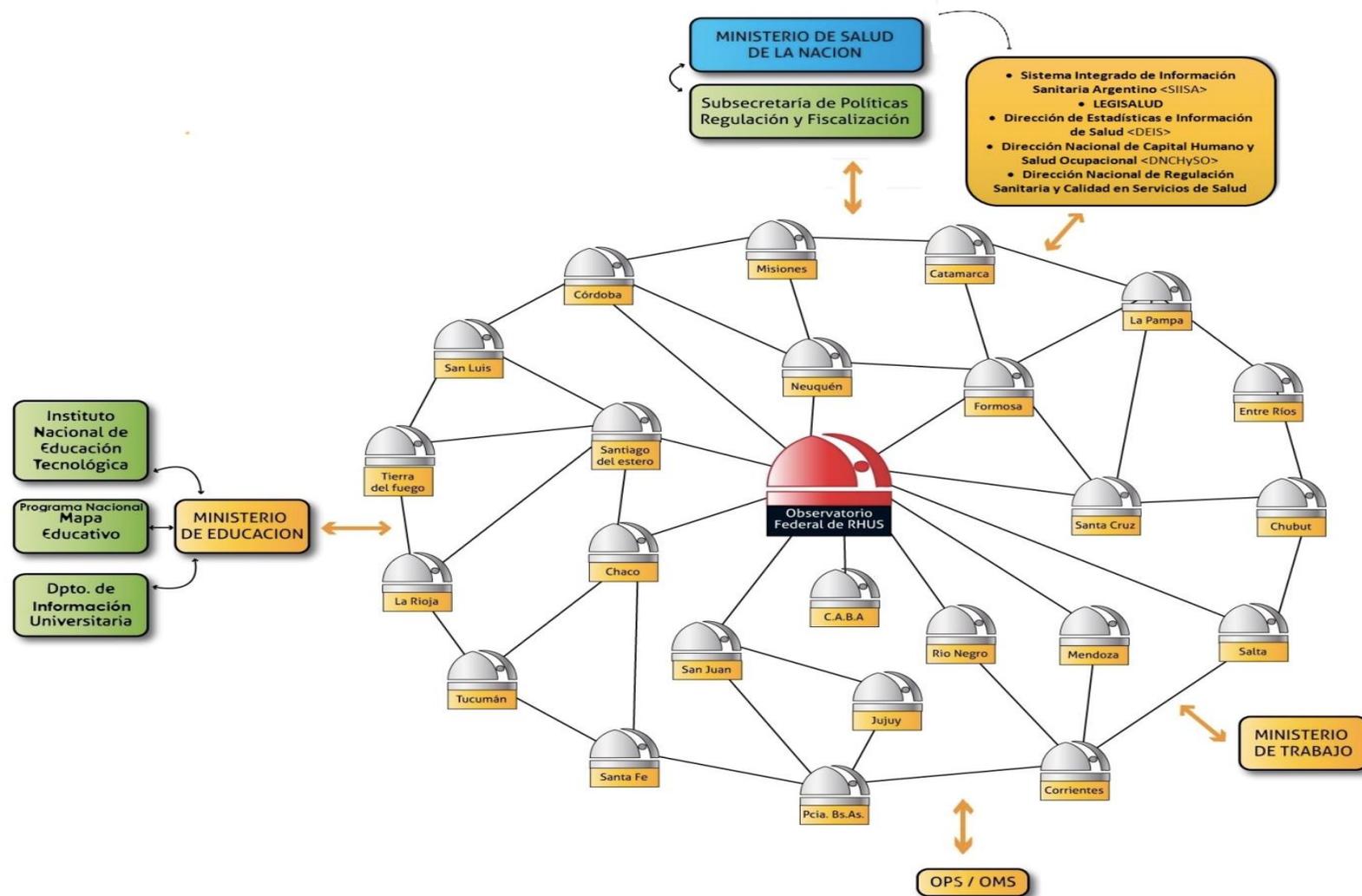
- *¿Qué cronograma tuvieron en cuenta? MM208-2015*

Cada iniciativa contó con un cronograma de acuerdo a las necesidades sanitarias, la decisión y acuerdos políticos y el financiamiento.



- **Puntos fuertes y débiles del proceso. Lecciones aprendidas.**
  - Puntos débiles: Organización federal: construcción de consensos/Multiplicidad de actores del campo de RHUS con intereses e incumbencias
  - Puntos fuertes: equipos técnicos de calidad, momentos del proceso acompañados por decisión política y con continuidad en los cambios de gestión.
  - Lecciones aprendidas: diversidad institucional y de organización de los países de la región. Necesidad de construir procesos acordes respetando las diferencias.
- **Aspectos importantes para mantener el logro.**
  - Visibilización de los procesos que están consolidados.
  - Memoria de los diferentes momentos de trabajo. Investigaciones y publicaciones
  - Continuidad de acuerdos, convenios e incentivos para la carga con las provincias.
  - Interoperabilidad entre los sistemas de información.
  - Apoyo de OPS y otros organismos internacionales con injerencia para propiciar y sostener el trabajo de integración entre países de la región. (Debilidad de los espacios como UNASUR Y MERCOSUR )

# Oportunidad: Observatorio Federal de Recursos Humanos de Salud (OFERHUS)



- EMC Investigación sobre la formación técnica en salud 1° Etapa Cuanti 2010-2011 2° Etapa Cualificativa 2012-2013
- EMC Investigación sobre la formación de especialistas: el caso de medicina general (2013)
- EMC Alternativas de formación elegidas por los concursantes del SNARS que habiendo aprobado el Examen Único no accedieron al cargo (Salta, Santa Fe, Neuquén, Salta y San Juan). (2014-2015)
- EMC Procesos de Acreditación de la Formación de Posgrado de Carreras de Salud en Argentina. Hacia la Consolidación de un Sistema Articulado. (2015-2016)
- ECM “Estudio exploratorio descriptivo para la caracterización de la Educación Interprofesional de la Salud en instituciones formadoras en la Argentina (2017-2018)
- Genero y Salud. PNUD
- **EMC “Evaluación de los resultados del curso de Formación Docente Tutorial para el Sistema de Residencias. Estrategias y Herramientas Pedagógicas” (2018-2019). (En curso)**