



Organización  
Panamericana  
de la Salud



Organización  
Mundial de la Salud

OFICINA REGIONAL PARA LAS

Américas

# TALLER DE TRABAJO DIMENSIONES PARA LA ACTUALIZACIÓN DEL OBSERVATORIO.

Dr. Carlos Rosales  
OPS/OMS-BRA



Universal health  
Access and coverage for all

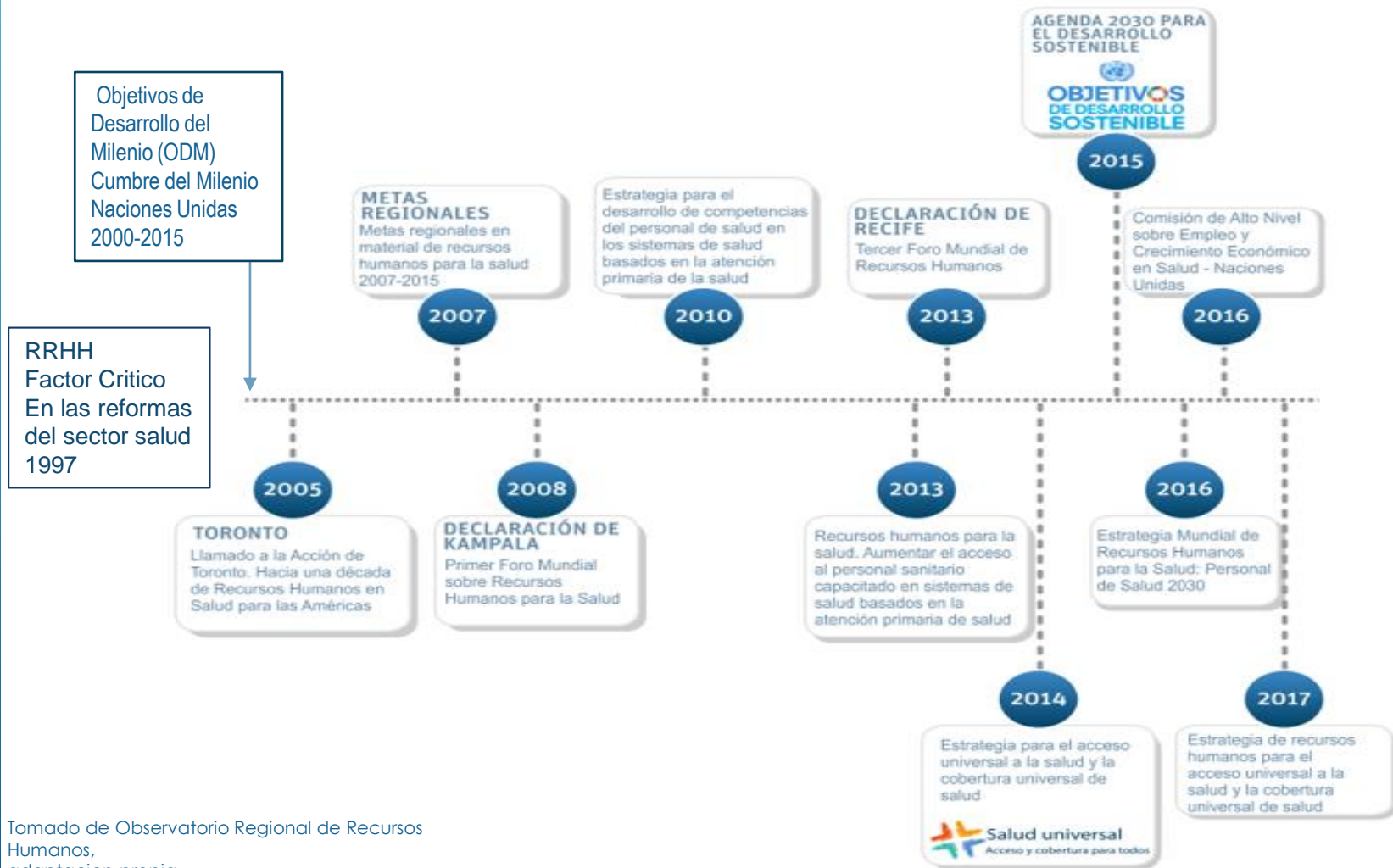
Salud universal  
Acceso y cobertura para todos

## INTRODUCCION/ANTECEDENTES

Los avances en materia de política de desarrollo de RHUS en la región de las Américas han sido importantes en las últimas décadas, aunque estos han sido heterogéneos asociados a una combinación de factores como son:

- La visión de desarrollo, sistema económico y política social de cada país.
- Las agendas y planes de trabajo en los ámbitos regional, subregional y nacional.
- La influencia de las nociones de desarrollo preponderantes en el ámbito internacional.
- El financiamiento de iniciativas, agencias, ONGs, fondos filantrópicos et al.

# Hitos en Recursos Humanos para la Salud Universal



Tomado de Observatorio Regional de Recursos Humanos,  
adaptación propia

	Plan Decenal de RRHH 1973	Plan para una Decada de RRHH 2007	Estrategia RRHH 2030
Contexto Politico	<p>Confrontacion ideologica politica</p> <p>Estado Central fuerte</p> <p>Desarrollismo</p>	<p>Resurgimiento de las democracias y Estado de Derecho</p> <p>Reformas del Estado/downsizing</p> <p>Desregulacion</p>	<p>Retroceso de los gobiernos progresistas</p> <p>Revision de las garantias y derechos</p> <p>Lucha contra la corrupcion</p> <p>Crisis economica global</p> <p>Globalizacion</p>
Iniciativas de Salud	<p>Planificacion centralizada</p> <p>Metodo CENDES</p> <p>APS , extension de cobertura</p>	<p>Salud como mercado</p> <p>La iniciativa de Salud Publica en las Americas</p> <p>Renovacion de la APS</p>	<p>Irrupcion de multiples actores em salud</p> <p>Perdida de Gobernanza</p> <p>Crisis de liderazgos</p> <p>Salud Universal</p>
Acumulaciones Tecnicas	<p>Analisis Prospectivo de la formacion de personal</p> <p>Metodo Tom Hall</p> <p>Administracion de instituciones de salud</p> <p>Desarrollo de la formacion de salud publica</p>	<p>Gestion del Trabajo em Salud</p> <p>Planificacion de rrhh</p> <p>Conjunto de Datos Basicos-Observatorios</p> <p>Medicion de Metas</p> <p>Desarrollo de equipos de APS</p>	<p>Planificacion</p> <p>Observatorios</p> <p>Intersectorialidad</p> <p>Liderazgo</p>

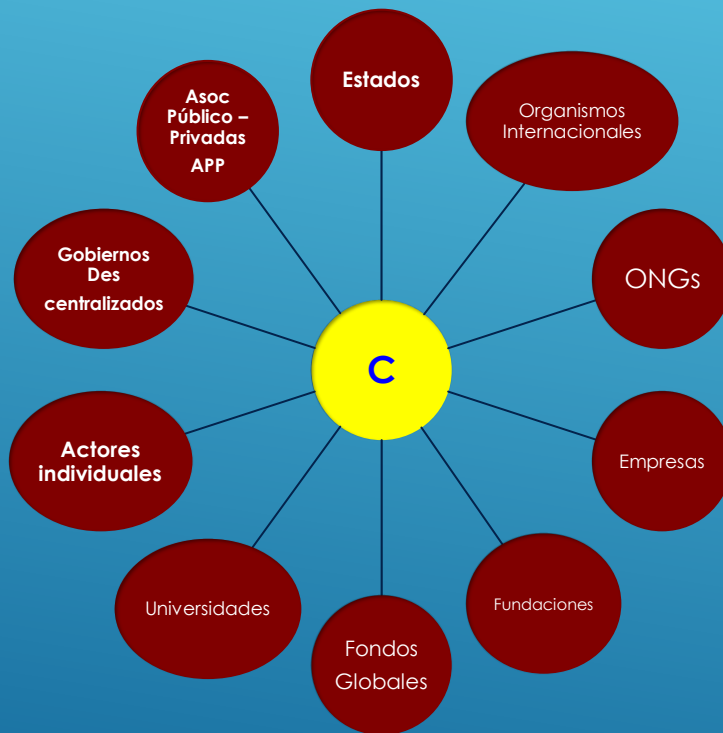
# AGENDAS DE SALUD PÚBLICA Y RECURSOS HUMANOS EN SALUD EN LA REGIÓN DE LAS AMÉRICAS

- ▶ ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA EL ACCESO UNIVERSAL A LA SALUD Y LA COBERTURA UNIVERSAL DE SALUD, 29.ª CONFERENCIA SANITARIA PANAMERICANA 69.ª SESIÓN DEL COMITÉ REGIONAL DE LA OMS PARA LAS AMÉRICAS Washington, D.C., EUA
- ▶ AGENDA DE SALUD SOSTENIBLE PARA LAS AMÉRICAS 2018-2030: UN LLAMADO A LA ACCIÓN PARA LA SALUD Y EL BIENESTAR EN LA REGIÓN 29.ª CONFERENCIA SANITARIA PANAMERICANA 69.ª SESIÓN DEL COMITÉ REGIONAL DE LA OMS PARA LAS AMÉRICAS Washington, D.C., EUA (Objetivo 3: Fortalecer la gestión y el desarrollo de los recursos humanos para la salud<sup>53</sup> con competencias que apoyen el abordaje integral de la salud.)
- ▶ Agenda de Salud de Centroamérica y República Dominicana 2007/2018 (Objetivo 6. Fortalecer la gestión y desarrollo de las trabajadoras y trabajadores de la salud)
- ▶ PLAN ANDINO Y POLÍTICA ANDINA DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD Aprobada en la XXXIII REMSAA 2013. Convenio Hipólito Unanue

# AGENDAS DE SALUD PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS EN SALUD EN LA REGION DE LAS AMERICAS

- UNASUR, CONSEJO DE SALUD SURAMERICANO DE UNASUR, Plan Quinquenal 2010 – 2015, el cual se enfoca en: la Red Suramericana de Vigilancia y Respuesta en Salud; Desarrollo de Sistemas de Salud Universales; Acceso Universal a Medicamentos; Promoción de la Salud y Acción sobre los determinantes de la Salud; y, Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos en Salud.
- Iniciativa Salud Mesoamérica, SISTEMA MESOAMERICANO DE SALUD PUBLICA
- ISAGS - Instituto Sul Americano de Governo em Saúde, componente de recursos humanos
- Bill y Melinda Gates Foundation, diversas iniciativas en el desarrollo de componentes de rrhh.
- Instituto de Salud CARSO , Carlos Slim (Instituto dirigido por Marco Antonio Slim, y el ex ministro de salud mexicano Julio Frenk.)
- USAID, directa e indirectamente varias iniciativas en rrhh.

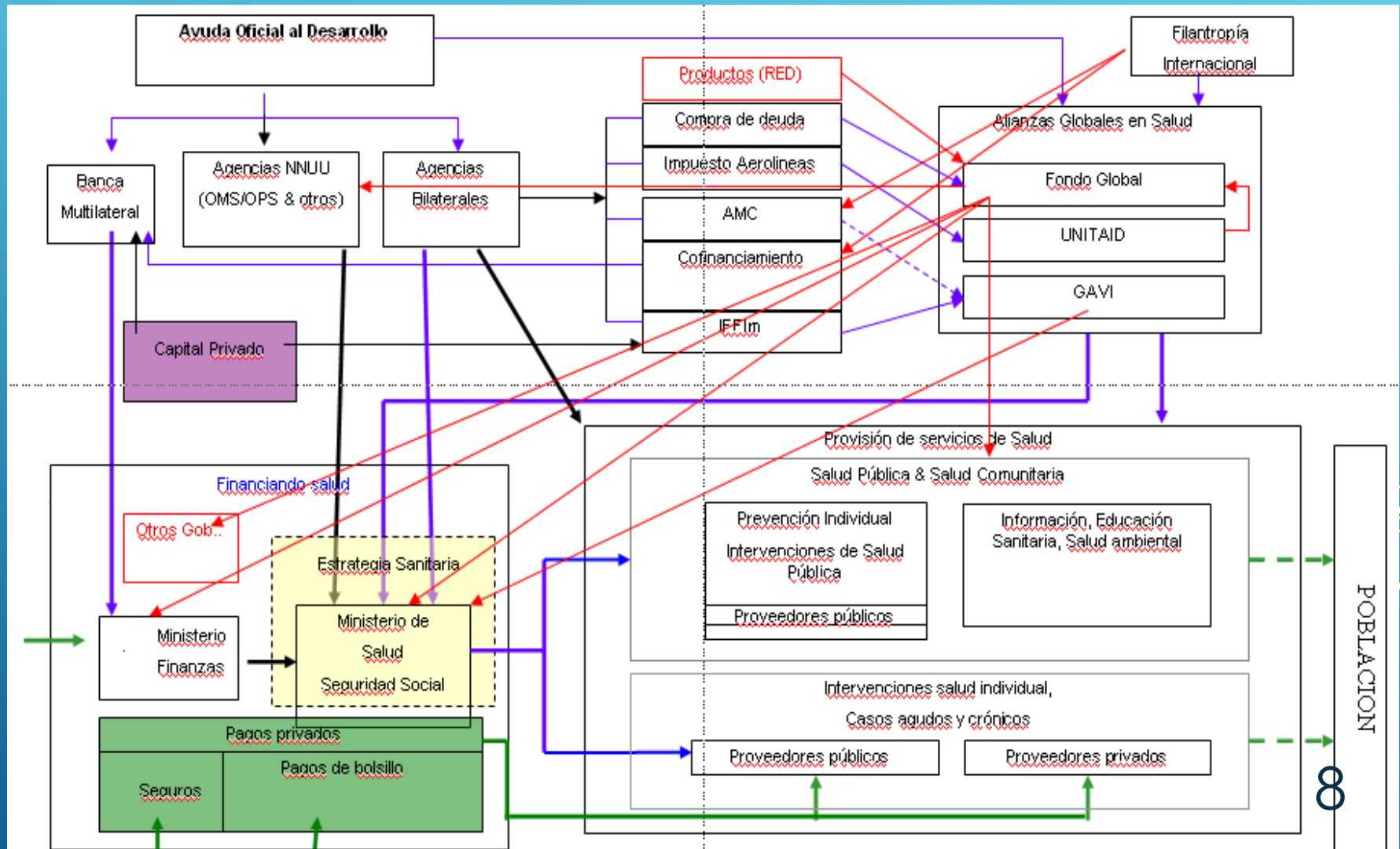
# ARQUITECTURA DE LAS INICIATIVAS DE SALUD Y RECURSOS HUMANOS COMPLEJIDAD Y PROLIFERACIÓN DE ACTORES



## En temas de Salud Global

- 2007 (Nervi, OPS)
  - Estudio exploratorio identificó 112 *partnerships* globales GPH, actuando en el campo de la Salud
- 2008 (Mc Coll), inventario de actores
  - 45 donantes bilaterales,
  - 26 agencias de Naciones Unidas,
  - 20 fondos globales y regionales
  - 90 diferentes iniciativas involucradas en la CIS
  - Varios miles de ONGs
- 2007 (L. Garrett): 60,000 ONGs trabajando en VIH-SIDA

# Impacto de la Cooperación Internacional en la Gobernanza en el Ámbito Nacional





# LA ARTICULACIÓN INTERSECTORIAL: *UNA NECESIDAD IMPERATIVA*

Entendiendo que las políticas de Recursos Humanos en Salud deben orientar - gobernar, simultáneamente:

- La gestión del Trabajo y su complejidad intrínseca.
- La gestión de la Educación, con los desafíos que representa la adecuación del personal a los requerimientos de la salud universal.
- El mercado de trabajo asumiendo que **este mercado incluye la oferta y demanda de** personal:
  - que **presta** servicios de salud (servicios de salud)
  - que **forma** profesionales de la salud (Universidades y Escuelas Técnicas)
  - que **gerencia** programas, servicios y bienes de salud pública (Gerentes de Instituciones públicas y privadas)
  - que **genera** Liderazgo en salud pública (Escuelas, Iniciativas, espacios participativos) (que se genera en las escuelas de SP, o se debería generar)

El gobierno de estos diferentes campos de actuación del personal sanitario requiere de articulaciones necesarias con los sectores:

- ❖ **Educativo**, en tanto participa activamente de los procesos educacionales, políticos, regulatorios de calidad y cantidad del recurso humano publico y privado en el mercado de trabajo y de la formación.
- ❖ **Trabajo**, que ejerce una acción directa en la gestión del desempeño, la regulación del trabajo en salud en el ámbito publico y privado y en la generación de políticas sociales de protección de los trabajadores de la salud
- ❖ **Economía/Finanzas** que debe garantizar el financiamiento adecuado del sector salud y en particular en las políticas y asignación de recursos para la ampliación del personal en el primer nivel de atención)
- ❖ La participación de actores sociales y agentes económicos con intereses en:
  - ❖ El campo de desarrollo de recursos humanos de salud
  - ❖ La gestión de conocimiento e información
- ❖ Además, existen otros actores que requieren de una mirada como:
  - ❖ Agencias de cooperación del Sistema de NNUU relacionadas con los temas específicos como OIT, UNESCO, CEPAL

Se requiere de un accionar intersectorial en los más altos niveles de la política, con una incidencia innovadora que:

- ❑ Defina y permita cambios y ajustes en la gobernanza del campo en función de las necesidades de la salud de la población y
- ❑ El fortalecimiento institucional de (una calificación intensiva) de las capacidades técnicas para el gobierno en materia de salud como requisito de autonomía en la negociación técnico-política de los países.

En una reunión realizada en el 2009 (Compromiso de San Salvador para el Desarrollo de los Planes de Recursos Humanos en el Contexto de la Atención Primaria en Salud), El Salvador, mayo del 2010 se señalaba que se trataba de:

- ❑ construir capacidades de gobierno,
- ❑ promover una cultura de diálogo,
- ❑ fortalecer mecanismos institucionales de intercambio de información y análisis,
- ❑ profundizar el desarrollo institucional,
- ❑ desarrollar sistemas gerenciales integrados de información sobre recursos humanos,
- ❑ intercambiar experiencia y recursos,
- ❑ aprovechar conjuntamente las posibilidades de apoyo y cooperación entre países y con organizaciones internacionales.

## LOS DESAFÍOS DE LA GOBERNANZA DE RRHH EN LOS ÁMBITOS NACIONALES Y REGIONAL

- ▶ Avanzar en la generación de políticas, liderazgos y alineación de las agendas regionales, subregionales y nacionales de RRHH estableciendo una **ruta común** que beneficie fundamentalmente a los procesos nacionales de fortalecimiento y avances en la salud universal.
- ▶ Ampliar y Fortalecer la articulación intersectorial en los ámbitos nacionales armonizados con la visión de desarrollo social vigente entendiendo a RRHH como un bien público, esencial en el desarrollo.

# COMENTARIOS FINALES

- ▶ Se deben promover políticas e intervenciones para aumentar la capacidad nacional de planificación, liderazgo y gobernanza de las acciones relacionadas con la gestión de políticas y planificación en RRHH con una visión sistémica (educación, trabajo, salud y economía).
- ▶ Se debería avanzar en el establecimiento de nexos y mecanismos de inclusión de nuevos actores y nuevos agentes (socios) de la cooperación internacional, incluyendo al sector privado, mediante el establecimiento de diferentes grados de compromiso para cada uno.

# COMENTARIOS FINALES

- ▶ Tomar nota que los avances logrados en la implementación de las agendas de cooperación siguen por debajo de las expectativas y la arquitectura de la ayuda internacional ha experimentado cambios profundos en la última década. Esta iniciativa debería potenciar la agenda.
- ▶ Se requiere un proceso coordinado de la cooperación internacional entre los organismos internacionales, los organismos de integración subregionales y los países.
- ▶ Se debe continuar trabajando en la capacidad de los sistemas de información para el seguimiento de indicadores trazadores de impacto, incluyendo datos sobre disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad de la mano de obra en el marco de la gestión de políticas de salud.
- ▶ En este contexto debe ser analizado el tema del Observatorio como un medio para disponibilizar información y conocimiento para:
  - ▶ Toma de decisiones de política
  - ▶ Orientar los procesos de cooperación técnica en los países.

**GRACIAS!  
OBRIGADO!  
THANK YOU!**

