



**Observatorio Regional de Recursos Humanos para la Salud**  
**Dimensiones para la actualización del Observatorio en el marco de la Estrategia Regional**  
**de Recursos Humanos para la Salud**  
**Taller de trabajo**  
**Panamá, 8 y 9 de mayo 2018**  
**Programa**

### **Antecedentes**

EL Observatorio de RH de OPS nace a partir de una iniciativa interagencial en 1999 cuando, a partir de identificar los déficits de información y análisis sobre los problemas acontecidos con los recursos humanos en torno a las reformas sectoriales de la década neoliberal, se visualiza la necesidad de salvar estas brechas para aportar a la toma de decisiones en el campo.

De sus documentos fundacionales<sup>1</sup>, es importante rescatar el espíritu de la propuesta

*“..., no es un sistema de información convencional, exhaustivo y descriptivo, sino una plataforma ágil de información estratégica, altamente relevante y trabajada. El Observatorio se organiza, por tanto, alrededor de problemas críticos para los decisores, conformando en este contexto una agenda relevante. Estos problemas críticos no son necesariamente coyunturales, son más bien recurrentes, de cierta envergadura, trascendencia, se agudizan por etapas y exigen decisiones. “*

Sus objetivos específicos se definieron de la siguiente manera:

- Detectar, generar, organizar, analizar y poner a disposición de actores sectoriales relevantes la información necesaria para realizar la identificación, seguimiento, comparación y evaluación de procesos, tendencias, problemas y opciones de intervención en materia de desarrollo de recursos humanos en los procesos de reforma sectorial.
- Aportar de manera continua y sistemática conocimiento e información relevantes acerca de los procesos de desarrollo de recursos humanos en las reformas sectoriales, a nivel internacional y nacional.
- Contribuir a capacitar personal en los países en las metodologías y en la adecuada utilización del conocimiento y la información generada por el Observatorio.

---

<sup>1</sup> Brito Pedro, Edmundo Granda. Observatorio de recursos humanos de salud. Washington, D.C. --OPS, c2000. 142p. (Serie Observatorio de Recursos Humanos de Salud, 1) ISBN 92 75 32314 3

- Contribuir a fortalecer los sistemas de información por medio de la articulación y combinación de fuentes y métodos.

Los documentos hacían referencia a los “problemas calientes” del campo de los recursos humanos, y a la importancia de instalar diversos debates en torno a ellos. Entre 1999 y 2004, la OPS promueve en la Región distintas investigaciones y propuestas metodológicas para la compilación de datos y el análisis de dichos problemas, que son la base de la conformación inicial de la red del Observatorio. En ese momento, el sello del Observatorio queda indisolublemente ligado a los problemas del campo de los recursos humanos, como se visualiza en el documento CD45/9 presentado ante el 45º Consejo Directivo de la Organización Panamericana de la Salud en 2004.

Las discusiones sobre los problemas de recursos humanos tuvieron un hito a nivel regional en el llamado a la Acción de Toronto (2005) y de alcance global con el Informe de OMS de 2006 “Colaboremos por la Salud”<sup>2</sup> que posicionaron el tema en la agenda de salud, dando inicio a la Década de los Recursos Humanos. En este contexto, el Observatorio Regional recoge las acciones llevadas adelante en los países durante este período, en particular respecto de las mediciones de las 20 Metas de Recursos Humanos.

El modelo propuesto para su gestión fue el de una Red colaborativa internacional de producción e intercambio de información y conocimiento, que aportaría capacidad técnica y financiera para el logro de sus objetivos. Dicha Red sería coordinada por los organismos técnicos de UN (CEPAL, OIT, OPS) y requería de una serie de condiciones para la sustentabilidad de la propuesta: *comunidad de intereses y objetivos, consenso sobre la trascendencia de la cuestión de los recursos humanos para el desarrollo de servicios y la atención a la población, comunicación e intercambio para el aprendizaje y el desarrollo de la capacidad de todos, utilidad de los productos y resultados, para todos y para cada uno, un conjunto de acciones permanentes y relevantes para todos.*

Transcurridas casi dos décadas desde su creación y ocho desde este documento, un nuevo escenario a nivel regional y global reitera la vigencia de los debates alrededor de los problemas del campo de recursos humanos, con persistencia de algunos de ellos y mayor protagonismo de otros que con anterioridad no habían alcanzado la agenda.

Teniendo en cuenta los marcos globales entregados por la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, la Estrategia Mundial de Recursos Humanos para la Salud y el Informe de la Comisión de Alto Nivel sobre Empleo y Crecimiento Económico en Salud de Naciones Unidas, la Asamblea Panamericana Sanitaria aprueba en 2017 la Estrategia de Recursos Humanos para la Salud Universal. La misma toma como base los valores y principios de la

---

<sup>2</sup> Organización Mundial de la Salud Informe sobre la salud en el mundo 2006 - Colaboremos por la salud Disponible en [http://www.who.int/whr/2006/whr06\\_es.pdf?ua=1](http://www.who.int/whr/2006/whr06_es.pdf?ua=1)

Estrategia para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud (Estrategia para la Salud Universal), y focaliza en el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de los equipos para asegurar el derecho al máximo grado de la salud de la población, con equidad y solidaridad. Esta Estrategia identifica los “problemas calientes” del campo a atender de aquí al 2030.

Asimismo, dado el desarrollo que en los últimos años han tenido las TICs (tecnologías de la información y la comunicación), el desarrollo de otras plataformas de la Organización, se requiere realizar un trabajo destinado a definir las estrategias y modalidades que utilizará el observatorio para consolidar y difundir información estratégica junto a su articulación con otras plataformas de la Unidad, el Departamento y la Organización.

### Objetivos del Taller

- Revisar logros y dificultades en el desarrollo y utilización de la Red de Observatorios en los últimos años en los niveles regional, subregional y de país.
- Identificar las condiciones requeridas para la cooperación técnica a través del Observatorio, que aporte a la Estrategia Regional y al Plan de Acción de los Recursos Humanos para la Salud Universal
- Revisar la articulación e interoperabilidad con otras plataformas
- Elaborar una estrategia de trabajo para promover el uso estratégico del Observatorio en la toma de decisiones políticas: modelo de gobernanza, modelo de gestión del conocimiento, modelo tecnológico y editorial.

### Agenda

Hora	Actividad
<b>Martes 8 de mayo</b>	
9:00 a 10:15	Apertura y Bienvenida (30 minutos): Dr. Fernando Menezes. Jefe Unidad HSS/HR. WDC Dr. Gerardo Alfaro Cantón. Representante OPS Panamá  Introducción al Taller: Isabel Duré (20 minutos) El Observatorio hoy. Objetivos y Dimensiones para su análisis en el marco de los problemas del campo de los recursos humanos  El Portal del Observatorio: Marco Ramírez (15 minutos) Estadísticas: quiénes consultan, qué consultan
10.15 a 10.30	Café
10.30 a 12.30	Modelo de Gobernanza del Observatorio. Coordina Mónica Padilla Escenario Regional e Intersectorial: Carlos Rosales (30 minutos)

---

Discusión en plenario.

12:30 a 1:30 PM

Almuerzo

1:30 a 4:30 PM

El Observatorio y la Gestión del Conocimiento. Coordina Benjamín Puertas

Introducción al tema: Isabel Duré (10 minutos)

Proyecto Brasil- BIREME sobre Gestión del Conocimiento en Recursos Humanos. Renato Murasaki y Stella de Witt (30 minutos)

Discusión en Plenario

### Miércoles 9 de mayo

9:00 10:30 AM

Modelo tecnológico y de coordinación editorial. Coordina Hernán Sepúlveda

Presentación del CVSP y su desarrollo en los últimos años.

Dimensiones para la articulación de plataformas. Equipo CVSP.

Discusión en plenario

10.30 – 10.45

Café

10.45. 12.30

Trabajo en grupos: Análisis de dimensiones estratégicas para la actualización del Observatorio y su modalidad de trabajo (trabajo en taller a partir de guía orientadora)

12:30 a 1:30 PM

Almuerzo

1:30 a 4:30 PM

Presentación del trabajo en grupos y definición de acuerdos estratégicos. Coordinación: Fernando Menezes

Definición de hoja de ruta y asignación de tareas para el trabajo del bienio 2018/2019

Conclusión y cierre

---

## GUÍA DE DISCUSIÓN:

El Observatorio de Recursos Humanos de Salud ¿es una estrategia o una herramienta?  
¿Cuál/es debería/n ser su/s rol/es en el marco del nueva Estrategia y Plan de Acción?  
¿Cuáles deberían ser sus temas / componentes? ¿Cuál es el rol del Observatorio Regional y de los Subregionales?

¿Cómo debería ser el modelo de gobernanza del Observatorio para establecer y monitorear una agenda de prioridades políticas para el desarrollo de RH? ¿Cómo deberían conformarse sus órganos de conducción política y técnica para su sustentabilidad? ¿Cómo articular de manera efectiva una red con los Observatorios nacionales u otros observatorios relacionados con el campo?

¿Cómo optimizar los recursos de Gestión del Conocimiento disponibles para la cooperación técnica? ¿Cómo identificar las brechas de conocimiento para conducir / producir investigaciones desde el Observatorio? ¿Quiénes deberían ser los socios estratégicos para producir / proveer la información necesaria para el monitoreo de los problemas? ¿Qué estrategias deben utilizarse para acercar la información a los tomadores de decisiones? ¿Qué rol debe asumir el Observatorio Regional respecto de los sistemas de información? ¿Qué financiamiento se requiere?

¿Qué alternativas tecnológicas y comunicacionales podrían ser más atractivas para la comunidad de recursos humanos de salud? ¿Cómo generar marketing para el Observatorio? ¿Cuál sería la propuesta editorial?