



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL PARA LAS
Américas



Escuela Andaluza de Salud Pública
JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE SALUD

TALLER

DESARROLLO DE LA METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA EL ACCESO Y COBERTURA UNIVERSAL DE SALUD

Puerto España, Trinidad y Tobago

17 al 18 de julio del 2018

Plan de acción regional



Objetivos específicos e indicadores

Avanzar de manera más expedita en la ruta establecida en dicha estrategia



L1

Fortalecer y consolidar la **gobernanza y rectoría de los recursos humanos** para la salud



L2

Desarrollar **condiciones y capacidades de los recursos humanos** para la salud para ampliar el acceso y la cobertura de salud con equidad y calidad



L3

Concertar con el **sector educativo** para dar **respuesta a las necesidades** de los sistemas de salud en transformación hacia el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud.



General

Caracterizar los atributos y niveles de desarrollo de los indicadores propuestos en el Plan de Acción sobre recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud (2018-2023) para avalar su viabilidad y relevancia para los países de la Región de las Américas y facilitar su operacionalización.

Específicos

1. Definir los atributos de los indicadores propuestos en el Plan de Acción.
2. Garantizar su viabilidad y relevancia para los países de la Región de las Américas; así como, para facilitar su operacionalización final, seguimiento y evaluación.

Día 17 de julio

12:00- 13:00	Fase 1 Propuesta de atributos y niveles de logro para cada uno de los indicadores <i>Desarrollo de Línea estratégica 1</i>
13:00 -14:00	Almuerzo
14:00 -18:00	<i>Continuación: Desarrollo de Línea estratégica 1</i> Propuesta de atributos y niveles de logro para cada uno de los indicadores <i>Desarrollo de Línea estratégica 2</i>

Día 18 de julio

8:30 - 11:00	<i>Continuación: Propuesta de atributos y niveles de logro para cada uno de los indicadores</i> <i>Desarrollo de Línea estratégica 3</i>
11:00 – 11:30	Café
11:30 -13.00	Fase 2 Validación de atributos propuestos y nivel de desarrollo en su consecución de parte de los países presentes
13:00-14:00	Almuerzo
14:00-16:00	Fase 3 Discusión preliminar sobre etapas y actividades para implementación del Plan de Acción • <i>Identificación de posibles fuentes para la medición</i> • <i>Identificación y consenso de etapas para la implementación</i> • <i>Implicaciones del plan y condiciones para la aplicabilidad</i>
16:00-16:30	Resultados, acuerdos derivados y evaluación del taller por los participantes
16.30-17:00	Cierre y clausura



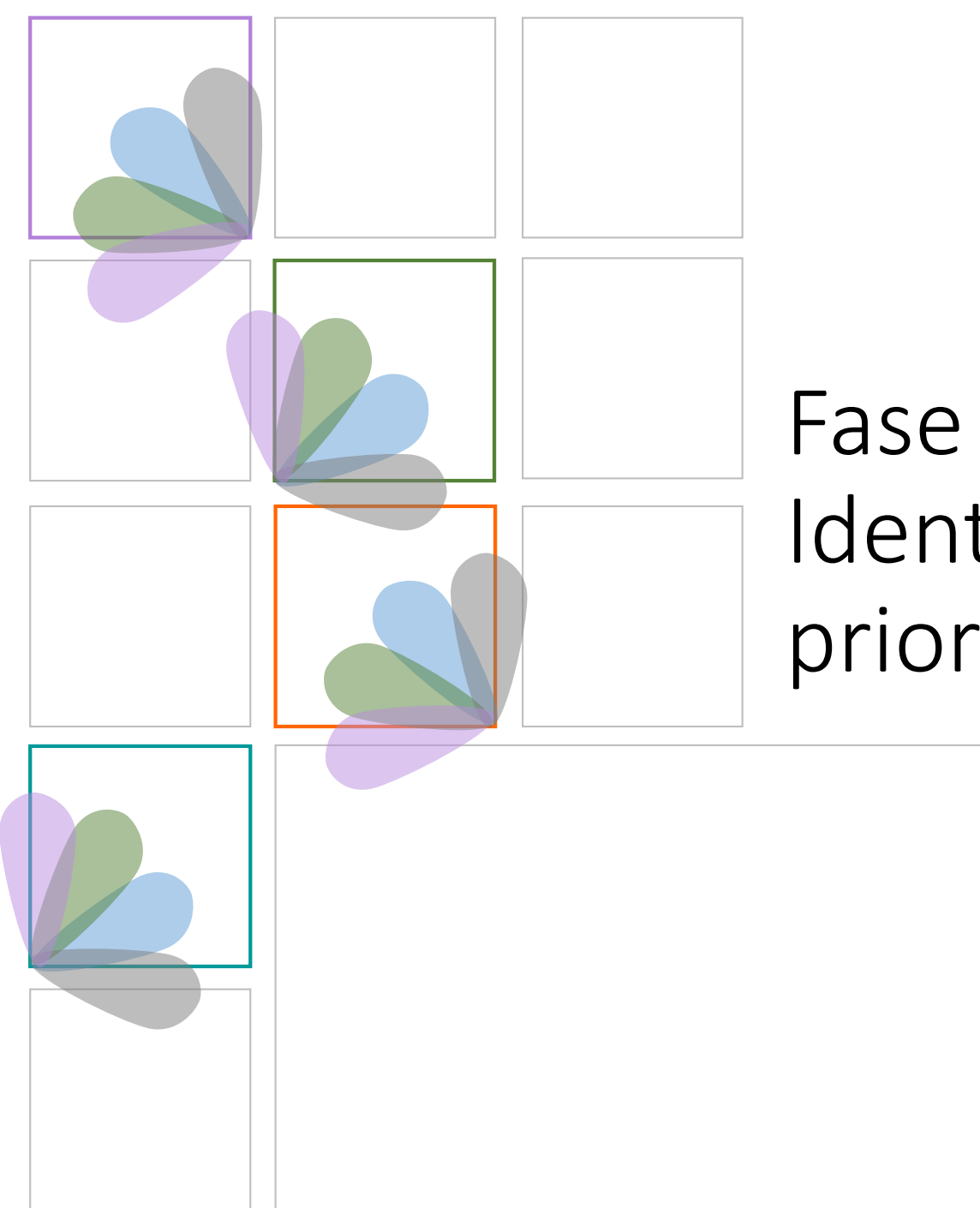
Fase 1: Identificación de atributos y priorización



Fase 2: Validación de atributos y Niveles de desarrollo



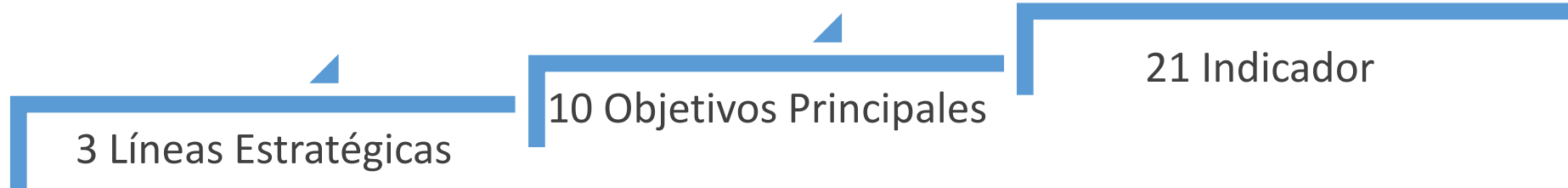
Fase 3: Etapas para la implementación,
Implicaciones del plan
y condiciones para la aplicabilidad



Fase 1.
Identificación de atributos y
priorización



OBJETIVO 1: Definir los atributos de los indicadores propuestos en el Plan de Acción



- Etapa 1: Definir el problema debe ser resuelto o la decisión a adoptar.
- Etapa 2: Generar ideas en silencio.
- Etapa 3: Enunciar y registrar las ideas.
- Etapa 4: Clarificar cada Ítem de la lista.
- Etapa 5: Asignar la prioridad de cada Ítem; enumerar la clasificación.



OBJETIVO 1: Definir los atributos de los indicadores propuestos en el Plan de Acción

- **Técnica estructurada** de ideación, debate, consenso y priorización en sesión plenaria
- Entregar **1 tarjeta** a cada participante por indicador
- Presentar la **pregunta** a responder por **indicador**



¿Qué elementos permiten valorar que un país.....

OBJETIVO 1: Definir los atributos de los indicadores propuestos en el Plan de Acción



Escribir **una idea** en cada tarjeta



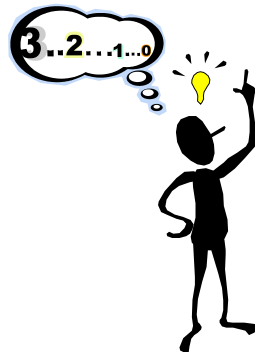
Exponer las ideas, **por turno**.
Si es necesario, **aclarar** y **formular** correctamente.



Presentación de las ideas en el panel



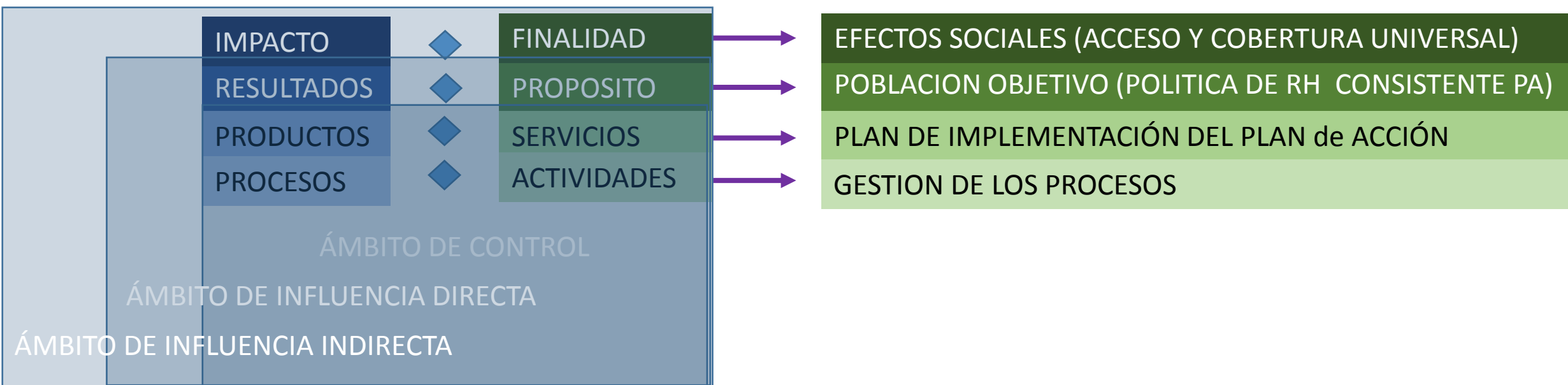
Adherir las tarjetas en el panel. Se agrupan entre todas las ideas por **áreas o bloques temáticos**



Priorización de la importancia y factibilidad en plantilla individual.



Algunas consideraciones INDICADORES





Criteria of the Indicators

PERTINENTES (medir lo correcto)

COSTO EFECTIVOS (compensa el esfuerzo)

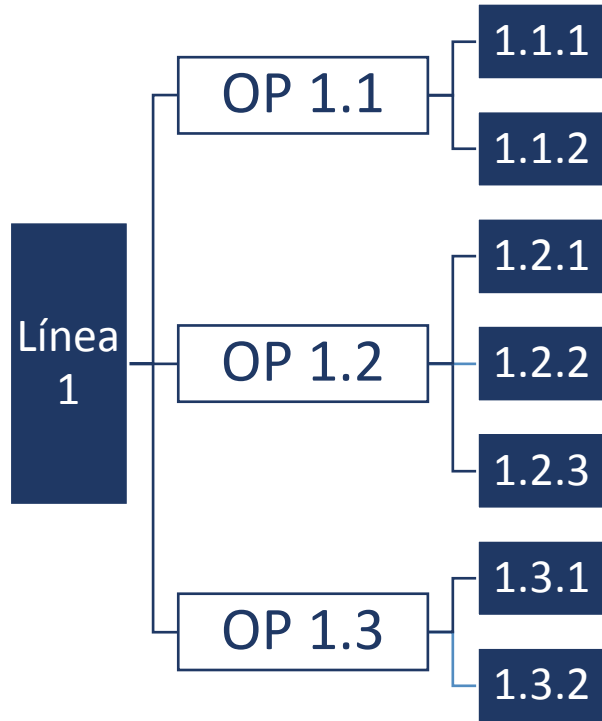
RELEVANTES (medir lo interesante)

CLAROS (comprensibles)

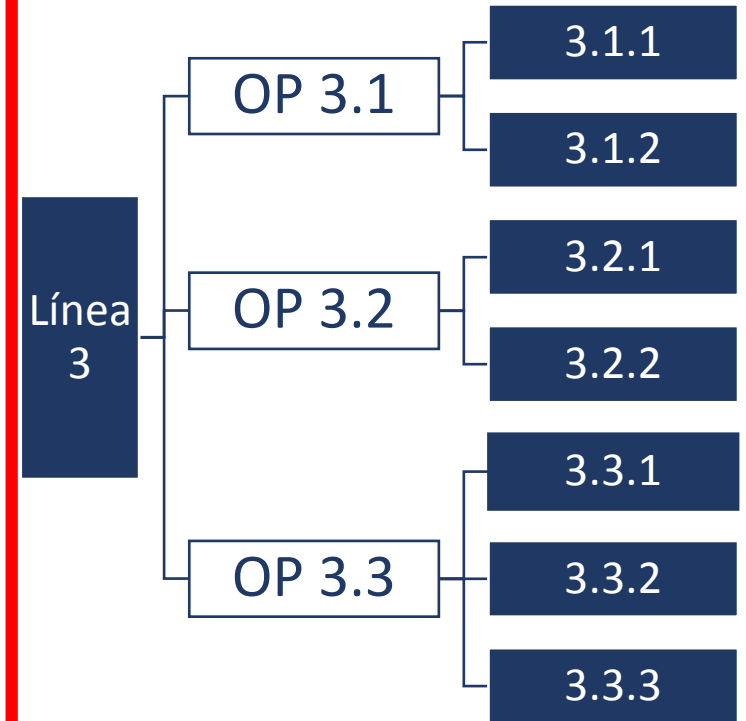
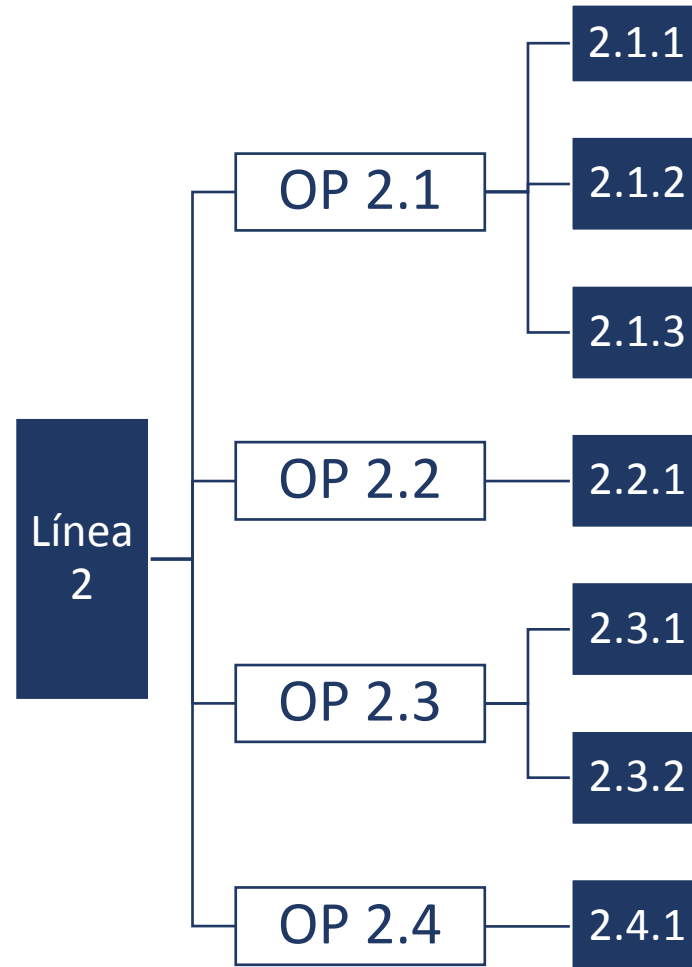
VERIFICABLES (reproducibles)

VÁLIDOS (sensibles y específicos)

CARACTERIZABLES (medible valorable)



Día 17



Día 18

IMPORTANTE

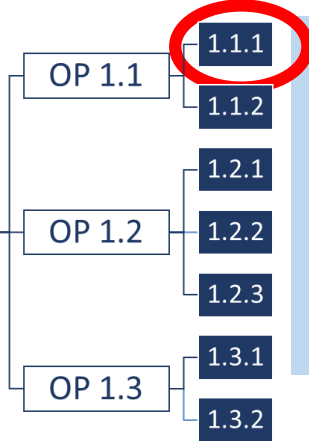
1. Ronda de respuestas:
Exposición y Aclaración.
 - Una por una
 - No valorar
2. Intervenciones concisas
3. Evitar duplicidades
4. Priorización Posterior



20 min



Linea estratégica de acción 1:
Fortalecer y consolidar la gobernanza y rectoría de los recursos humanos para la salud



LE1. OP1. 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.



1.1.1 Número de países con una política nacional de recursos humanos para la salud formalizada y en proceso de implementación.

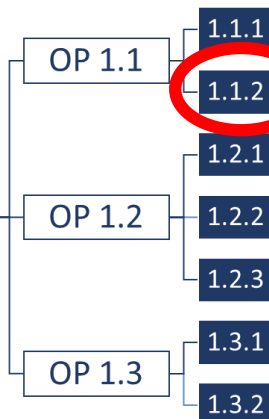
Nivel de partida: 15 países.

Meta 1.1.1: 29 países (aumento del 93%).



1. ¿Qué **elementos** permiten valorar que un país dispone de una **política nacional de recursos humanos** para la salud **formalizada** y en proceso de **implementación**?

Linea estratégica de acción 1:
Fortalecer y consolidar la gobernanza y rectoría de los recursos humanos para la salud



LE1. OP1. 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.

1.1.2 Número de países con una instancia de decisión intersectorial de alto nivel, institucionalizada y activa.

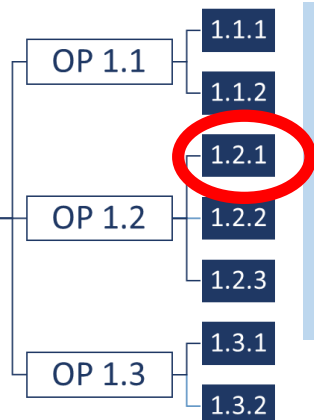
Nivel de partida: 14 países.

Meta 1.1.2: 25 países (aumento del 79%).



2. ¿Qué **elementos** permiten valorar que un país dispone de una **instancia de decisión intersectorial de alto nivel, institucionalizada y activa** para la formulación e implementación de una política nacional de recursos humanos ?

Linea estratégica de acción 1:
Fortalecer y consolidar la gobernanza y rectoría de los recursos humanos para la salud



LE1. OP2. 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.

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.

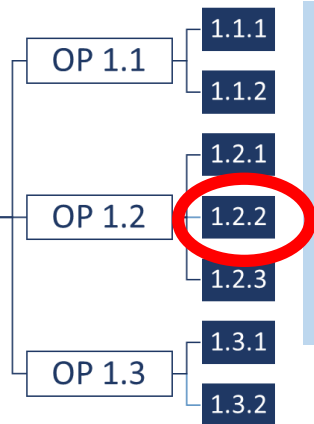
Nivel de partida: 18 países.

Meta 1.2.1: 26 países (aumento del 44%).



3. ¿Qué **elementos** permiten valorar que un país cuenta 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?

Linea estratégica de acción 1:
Fortalecer y consolidar la gobernanza y rectoría de los recursos humanos para la salud



LE1. OP2. 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.

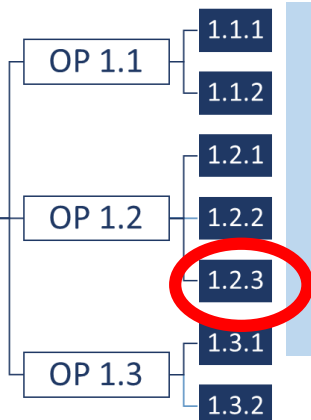
1.2.2 Número de países que cuentan con proyecciones de necesidades de recursos humanos para la salud y estrategias de acción, de acuerdo con el modelo de atención.

Nivel de partida: 15 países.

Meta 1.2.2: 25 países (aumento del 67%).

4. ¿Qué **elementos** permiten valorar que un país cuenta con **proyecciones de necesidades de recursos humanos** para la salud y **estrategias de acción**, de acuerdo con el **modelo de atención**?

Linea estratégica de acción 1:
Fortalecer y consolidar la gobernanza y rectoría de los recursos humanos para la salud



LE1. OP2. 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.



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.

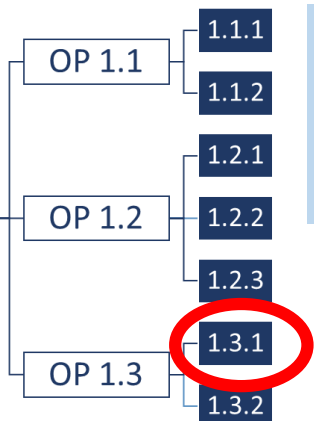
Nivel de partida: 12 países.

Meta 1.2.3: 24 países (aumento del 100%).



5. ¿Qué **elementos** permiten valorar que un país cuenta 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**?

Linea estratégica de acción 1:
Fortalecer y consolidar la gobernanza y rectoría de los recursos humanos para la salud



LE1. OP3. 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.



1.3.1 Número de países que han incrementado la proporción de presupuesto público destinado a los recursos humanos de salud.

Nivel de partida: 14 países.

Meta 1.3.1: 22 países (aumento del 57%).

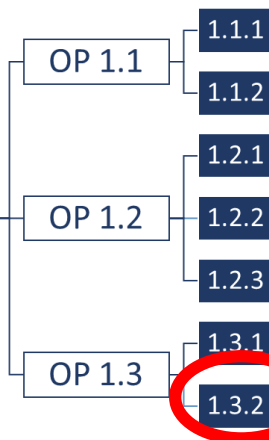


6. ¿Cómo se valoraría que un país ha incrementado la **proporción de presupuesto público** destinado a los recursos humanos de salud?

Año base:
$$\frac{\text{PPO Publico destinado a RRHH salud}}{\text{PPO Publico Total}}$$

Meta: $\Delta?$

Linea estratégica de acción 1:
Fortalecer y consolidar la gobernanza y rectoría de los recursos humanos para la salud



LE1. OP3. 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.

1.3.2 Número de países que han incrementado el presupuesto público reflejado en puestos de trabajo en el primer nivel de atención en relación con el total del personal de salud.

Nivel de partida: 14 países.

Meta 1.3.2: 27 países (aumento del 93%).



7. ¿Cómo se podría valorar que un país ha incrementado el presupuesto público reflejado en puestos de trabajo en el primer nivel de atención en relación con el total del personal de salud?

Año base:

$$\frac{\text{Nº puestos de trabajo 1º Nivel financiados con PPO Publico}}{\text{Nº puestos de trabajo Personal Salud financiados con PPO Publico}}$$

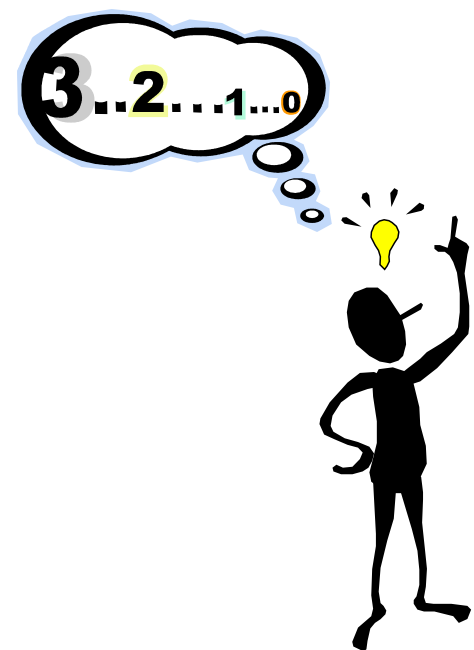
$$\frac{\text{Dinero invertido en puestos de trabajo 1º Nivel a traves de PPO Publico}}{\text{Dinero PPO Publico invertido en la financiacion del Personal Salud}}$$

Meta: Δ?

Del conjunto de atributos identificados, por favor, priorice la **importancia** de ese atributo para caracterizar el indicador y la **factibilidad** de ser medido en su país.

Importancia definida como la relevancia que tendría el atributo para caracterizar y obtener información del indicador propuesto. **Use una escala del 1 al 10**

Factibilidad de aplicación y medición en su país. **Use una escala del 1 al 5**

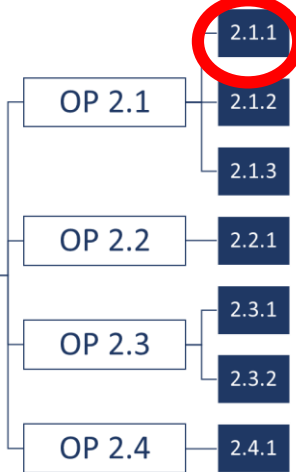


PLANTILLA INDIVIDUAL

Atributos	Importancia	Factibilidad



Línea estratégica de acción 2:
Desarrollar condiciones y capacidades
de los recursos humanos para la salud
para ampliar el acceso y la cobertura
de salud con equidad y calidad



LE2. OP1. 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.



2.1.1 Número de países con una política de desarrollo profesional institucionalizada que promueva una dotación equitativa de acuerdo con el modelo de atención y que considere la perspectiva de género.

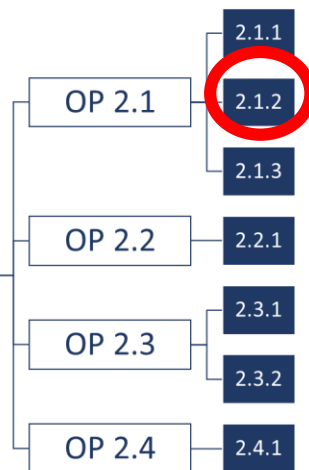
Nivel de partida: 9 países.

Meta 2.1.1: 17 países (aumento del 89%).



8. ¿Qué **elementos** permiten valorar que un país dispone de una política de **desarrollo profesional** institucionalizada que promueva una **dotación equitativa** de acuerdo con el modelo de atención y que considere la **perspectiva de género**?

Línea estratégica de acción 2:
Desarrollar condiciones y capacidades
de los recursos humanos para la salud
para ampliar el acceso y la cobertura
de salud con equidad y calidad



LE2. OP1. 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.

2.1.2 Número de países con una política de incentivos económicos y no económicos para la inserción y la retención de personal con énfasis en las zonas desatendidas y que considere la perspectiva de género.

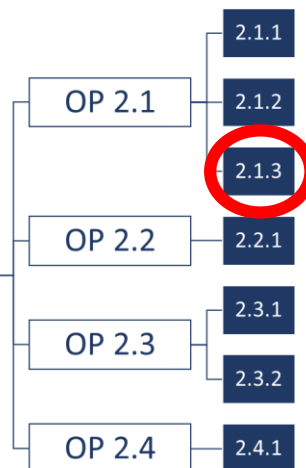
Nivel de partida: 10 países.

Meta 2.1.2: 19 países (aumento del 90%).



9. ¿Qué **elementos** permiten valorar que un país dispone de una política de **incentivos económicos** y **no económicos** para la **inserción** y la **retención** de personal con énfasis en las **zonas desatendidas** y que considere la **perspectiva de género**?

Línea estratégica de acción 2:
Desarrollar condiciones y capacidades
de los recursos humanos para la salud
para ampliar el acceso y la cobertura
de salud con equidad y calidad



LE2. OP1. 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.

2.1.3 Número de países que han reducido la brecha en la densidad de médicos, enfermeras y parteras, alcanzando al menos 25 por 10.000 habitantes en las zonas desatendidas, en el marco de la meta global de 44,5 para el 2030.

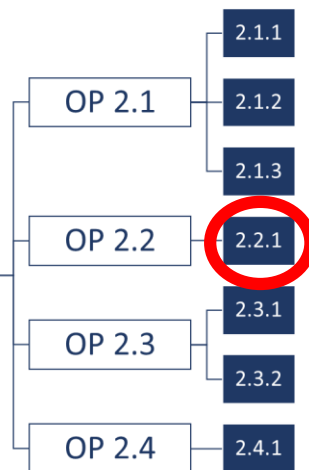
Nivel de partida: 8 países.

Meta 2.1.3: 19 países (aumento del 138%).



10.¿Cómo valoraremos que un país **ha reducido la brecha en la densidad de médicos, enfermeras y parteras**, alcanzando al menos 25 por 10.000 hab. en las **zonas desatendidas**, en el marco de la meta global de 44,5 por 10.000 hab. para el 2030 ?

Línea estratégica de acción 2:
Desarrollar condiciones y capacidades
de los recursos humanos para la salud
para ampliar el acceso y la cobertura
de salud con equidad y calidad



LE2. OP2. 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 de los determinantes sociales de la salud.



2.2.1 Número de países que cuentan con un equipo interprofesional de salud definido para el primer nivel de atención en el marco del modelo de atención.

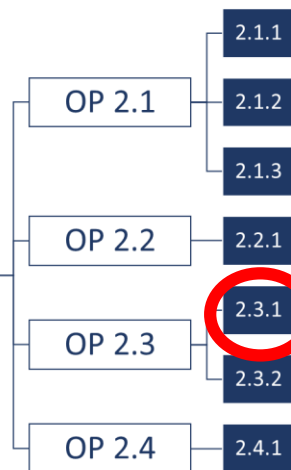
Nivel de partida: 16 países.

Meta 2.2.1: 30 países (aumento del 88%).



11.¿Qué **elementos** permiten valorar que un país **cuenta con un equipo interprofesional** de salud definido para el **primer nivel de atención** en el marco del modelo de atención?

Línea estratégica de acción 2:
Desarrollar condiciones y capacidades
de los recursos humanos para la salud
para ampliar el acceso y la cobertura
de salud con equidad y calidad



LE2. OP3. 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 la atención, según modelos adecuados de coordinación y supervisión.



2.3.1 Número de países con un marco regulatorio formal que defina las atribuciones de las profesiones de las ciencias de la salud y afines de acuerdo a las necesidades del modelo de atención.

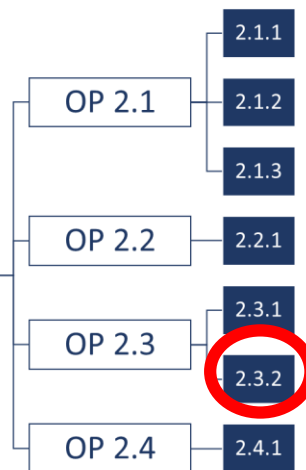
Nivel de partida: 14 países.

Meta 2.3.1: 22 países (aumento del 57%).



12.¿Qué **elementos** permiten valorar que un país **cuenta con un marco regulatorio formal** que defina las **atribuciones** de las profesiones de las ciencias de la salud y afines de acuerdo a las necesidades del modelo de atención?

Línea estratégica de acción 2:
Desarrollar condiciones y capacidades
de los recursos humanos para la salud
para ampliar el acceso y la cobertura
de salud con equidad y calidad



LE2. OP3. 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 la atención, según modelos adecuados de coordinación y supervisión.



2.3.2 Número de países con un marco regulatorio que promueva la delegación y redistribución de tareas del equipo de salud.

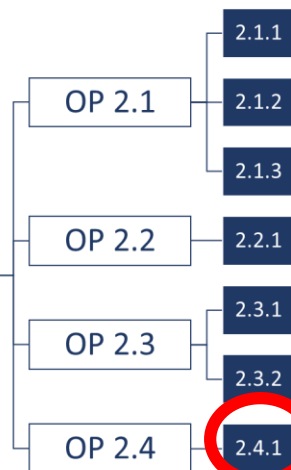
Nivel de partida: 2 países.

Meta 2.3.2: 12 países (aumento del 500%).



13.¿Qué **elementos** permiten valorar que un país **cuenta con un marco regulatorio** que promueva la **delegación y redistribución** de tareas del equipo de salud?

Línea estratégica de acción 2:
Desarrollar condiciones y capacidades
de los recursos humanos para la salud
para ampliar el acceso y la cobertura
de salud con equidad y calidad



LE2. OP4. 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.



2.4.1 Número de países que han participado en diálogos o arreglos multilaterales o bilaterales sobre migración del personal de salud, incluida la suscripción del código de práctica mundial sobre la contratación internacional de personal de salud.

Nivel de partida: 9 países.

Meta 2.4.1: 15 países (aumento del 67%).

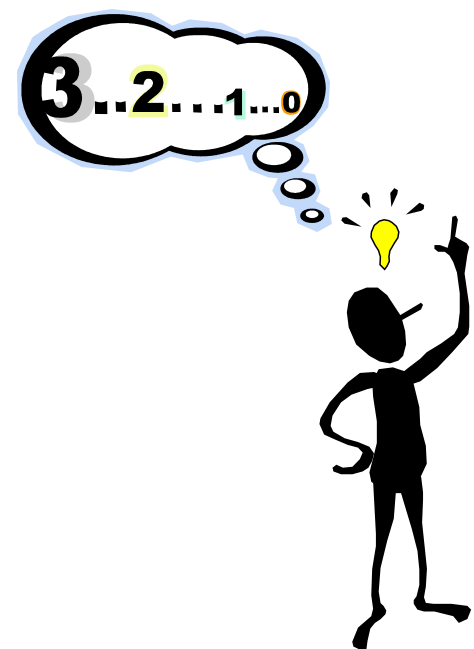


14. ¿Qué **elementos** permiten valorar que un país **ha participado en diálogos o arreglos multilaterales o bilaterales** sobre migración del personal de salud, incluida la suscripción del **código de práctica mundial** sobre la contratación internacional de personal de salud?

Del conjunto de atributos identificados, por favor, priorice la **importancia** de ese atributo para caracterizar el indicador y la **factibilidad** de ser medido en su país.

Importancia definida como la relevancia que tendría el atributo para caracterizar y obtener información del indicador propuesto. **Use una escala del 1 al 10**

Factibilidad de aplicación y medición en su país. **Use una escala del 1 al 5**



PLANTILLA INDIVIDUAL

Atributos	Importancia	Factibilidad





Fin Jornada Día 17

Gracias!

Gracias!

Thanks!

Thanks!

Gracias!

Thanks!

Gracias!

Thanks!

Línea estratégica de acción 3:

Concertar con el sector educativo para dar respuesta a las necesidades de los sistemas de salud en transformación hacia el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud

OP 3.1

3.1.1

3.1.2

OP 3.2

3.2.1

3.2.2

OP 3.3

3.3.1

3.3.2

3.3.3

LE3. OP1. Desarrollar mecanismos de articulación permanente y acuerdos de alto nivel entre los sectores de la educación y la salud para alinear la formación y el desempeño de los recursos humanos con las necesidades presentes y futuras de los sistemas de salud.

3.1.1 Número de países que cuentan con acuerdos y mecanismos de articulación formal permanente entre los sectores de la educación y la salud orientados hacia los principios de la misión social y la educación interprofesional.

Nivel de partida: 10 países.

Meta 3.1.1: 27 países (aumento del 170%).



15.¿Qué **elementos** permiten valorar que un país cuenta con **acuerdos y mecanismos** de articulación formal permanente entre los **sectores de la educación y la salud** orientados hacia los principios de la **misión social y la educación interprofesional**?

Línea estratégica de acción 3:

Concertar con el sector educativo para dar respuesta a las necesidades de los sistemas de salud en transformación hacia el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud

OP 3.1

3.1.1

3.1.2

OP 3.2

3.2.1

3.2.2

OP 3.3

3.3.1

3.3.2

3.3.3

LE3. OP1. Desarrollar mecanismos de articulación permanente y acuerdos de alto nivel entre los sectores de la educación y la salud para alinear la formación y el desempeño de los recursos humanos con las necesidades presentes y futuras de los sistemas de salud.



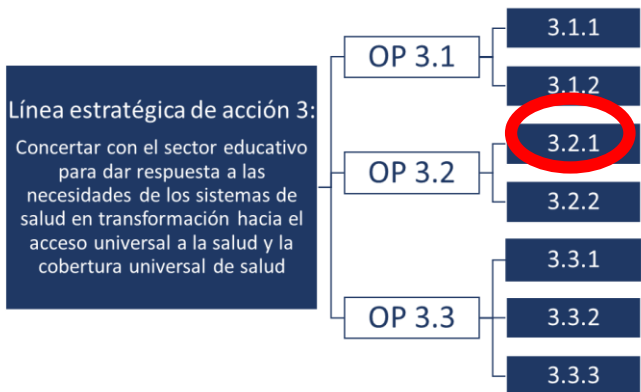
3.1.2 Número de países que han puesto en funcionamiento un plan de educación continua para los profesionales de la salud.

Nivel de partida: 11 países.

Meta 3.1.2: 28 países (aumento del 155%).



16.¿Qué elementos permiten valorar que un país ha puesto en funcionamiento un **plan de educación continua** para los profesionales de la salud?



LE3. OP2. Disponer de sistemas de evaluación y de acreditación de carreras de la salud con estándares en los que se consideren las competencias científico-técnicas y sociales de los egresados.



3.2.1 Número de países con al menos un 50% de las carreras de salud acreditadas.

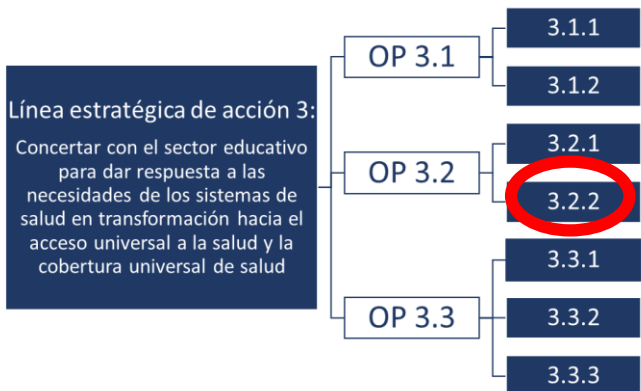
Nivel de partida: 11 países.

Meta 3.2.1: 18 países (aumento del 64%).



17.¿Cómo se podría valorar que un país cuenta con al menos un 50% de las **carreras de salud acreditadas**?

$$\frac{\text{Numerador?}}{\text{Denominador?}} \geq 50\%$$



LE3. OP2. Disponer de sistemas de evaluación y de acreditación de carreras de la salud con estándares en los que se consideren las competencias científico-técnicas y sociales de los egresados.



3.2.2 Número de países con un sistema de acreditación de las carreras de salud que incluya estándares sobre la misión social, la formación docente, la educación interprofesional y las competencias de los egresados.

Nivel de partida: 2 países.

Meta 3.2.2: 16 países (aumento del 700%).



18.¿Qué elementos permiten valorar que un país cuenta con un **sistema de acreditación de las carreras** de salud que incluya **estándares sobre la misión social, la formación docente, la educación interprofesional y las competencias de los egresados?**

Línea estratégica de acción 3:

Concertar con el sector educativo para dar respuesta a las necesidades de los sistemas de salud en transformación hacia el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud

OP 3.1

3.1.1

3.1.2

OP 3.2

3.2.1

3.2.2

OP 3.3

3.3.1

3.3.2

3.3.3

LE3. OP3. Desarrollar mecanismos de regulación y un plan de formación para las especialidades prioritarias en los que se contemple el número de especialistas requeridos por el sistema de salud y un incremento de la formación en salud familiar y comunitaria.



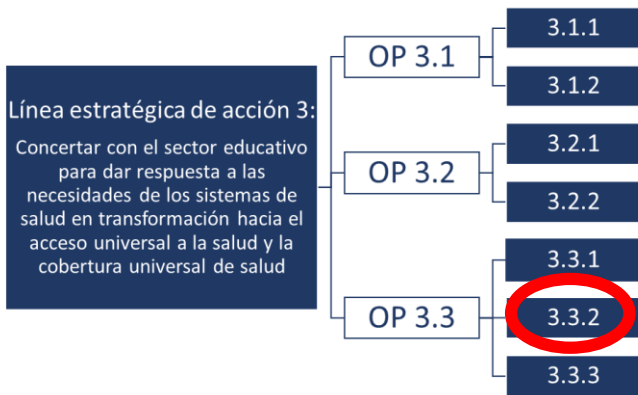
3.3.1 Número de países con un plan de formación de especialistas de las distintas profesiones acordado con las instituciones formadoras.

Nivel de partida: 9 países.

Meta 3.3.1: 23 países (aumento del 156%).



19.¿Qué elementos permiten valorar que un país cuenta con un **plan de formación de especialistas** de las distintas profesiones **acordado** con las instituciones formadoras?



LE3. OP3. Desarrollar mecanismos de regulación y un plan de formación para las especialidades prioritarias en los que se contemple el número de especialistas requeridos por el sistema de salud y un incremento de la formación en salud familiar y comunitaria.



3.3.2 Número de países con al menos un 30% de la oferta de plazas de residencias de salud destinada a la salud familiar y comunitaria.

Nivel de partida: 5 países.

Meta 3.3.2: 14 países (aumento del 180%).



20.¿Cómo se podría medir que un país cuenta con al menos un 30% de la **oferta de plazas de residencias** de salud destinada a la **salud familiar y comunitaria**?

$$\frac{\text{Numerador?}}{\text{Denominador?}} \geq 30\%$$

Línea estratégica de acción 3:
Concertar con el sector educativo para dar respuesta a las necesidades de los sistemas de salud en transformación hacia el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud

OP 3.1

3.1.1

3.1.2

OP 3.2

3.2.1

3.2.2

OP 3.3

3.3.1

3.3.2

3.3.3

LE3. OP3. Desarrollar mecanismos de regulación y un plan de formación para las especialidades prioritarias en los que se contemple el número de especialistas requeridos por el sistema de salud y un incremento de la formación en salud familiar y comunitaria.



3.3.3 Número de países con al menos un 30% de la oferta de puestos de trabajo para especialistas destinada a los especialistas en salud familiar y comunitaria.

Nivel de partida: 5 países.

Meta 3.3.3: 11 países (aumento del 120%).



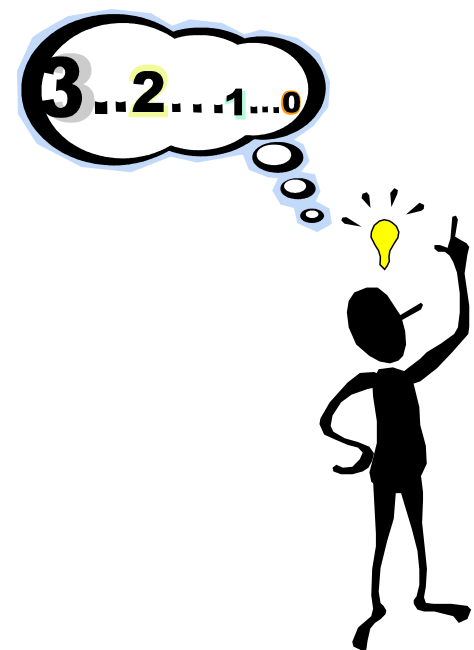
21.¿Qué **elementos** permiten valorar que un país cuenta con al **menos un 30%** de la **oferta de puestos de trabajo** para especialistas destinada a los **especialistas en salud familiar y comunitaria**?

$$\frac{\text{Numerador?}}{\text{Denominador?}} \geq 30\%$$

Del conjunto de atributos identificados, por favor, priorice la **importancia** de ese atributo para caracterizar el indicador y la **factibilidad** de ser medido en su país.

Importancia definida como la relevancia que tendría el atributo para caracterizar y obtener información del indicador propuesto. **Use una escala del 1 al 10**

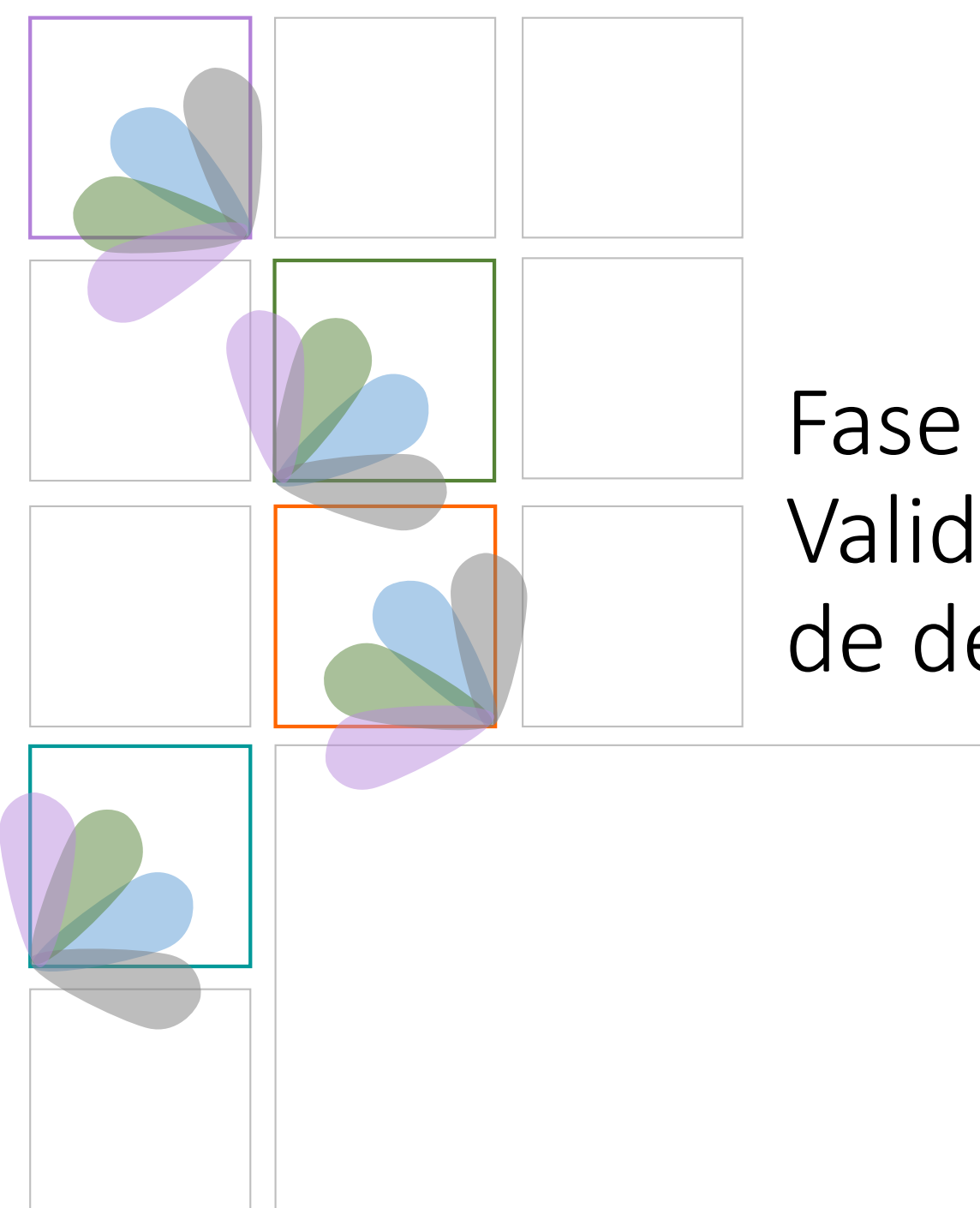
Factibilidad de aplicación y medición en su país. **Use una escala del 1 al 5**



PLANTILLA INDIVIDUAL

Atributos	Importancia	Factibilidad



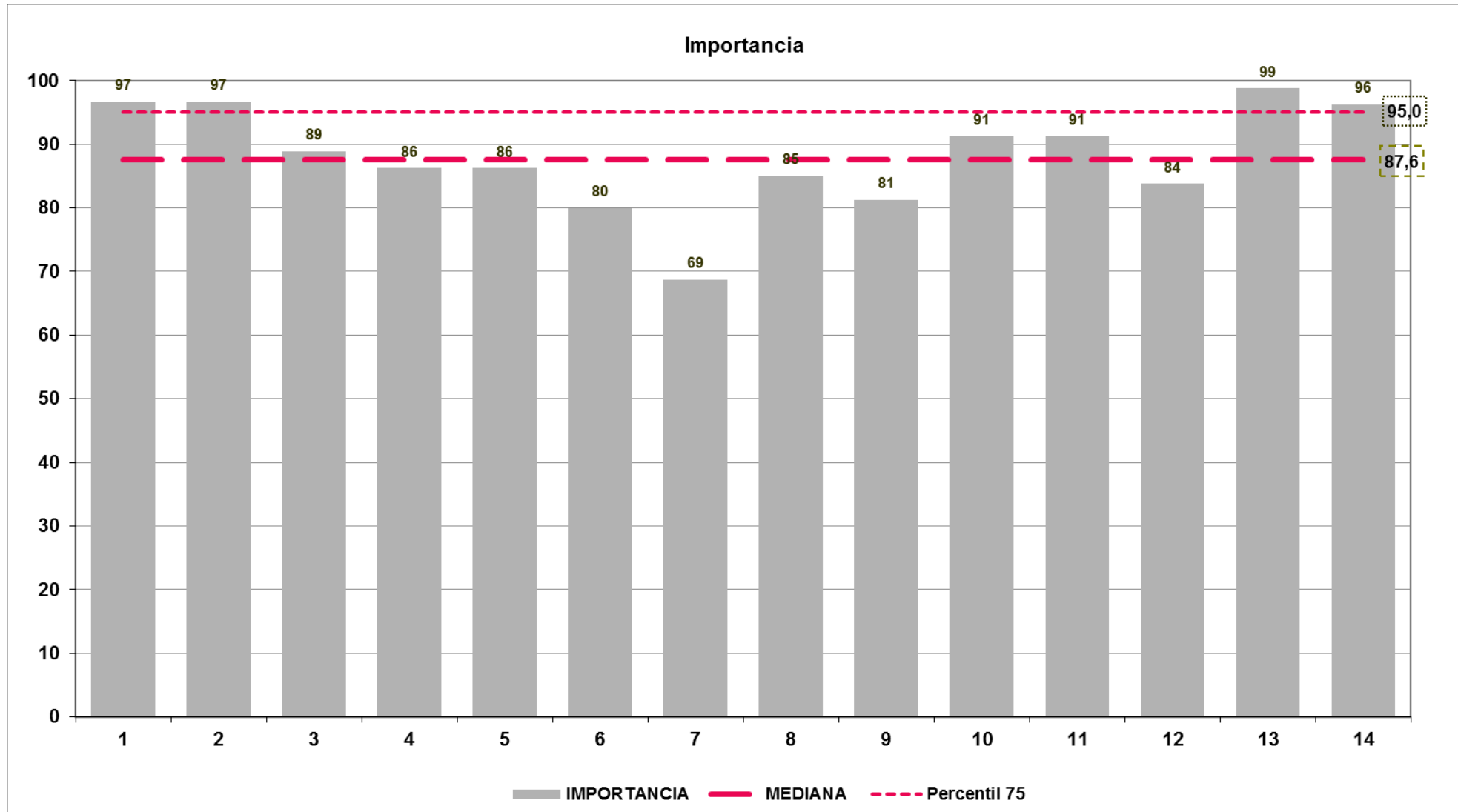


Fase 2.
Validación de atributos y Niveles
de desarrollo



RESULTADOS

Priorización de los diferentes atributos por
indicador





Priorización Atributos Línea 1

Indicador 1.1.1

> Mediana

< Mediana

Nivel Básico

Nivel Avanzado

1.1.1

1.1.2

1.2.1

1.2.2

1.2.3

1.3.1

1.3.2

Indicador 1.1.2

> Mediana

< Mediana

Nivel Básico

Nivel Avanzado

OP 1.1

OP 1.2

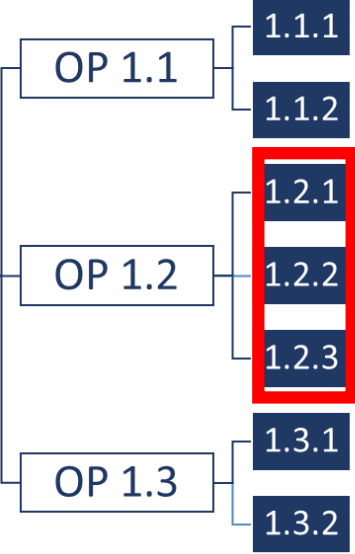
OP 1.3

Línea 1



Priorización Atributos Línea 1

Línea 1

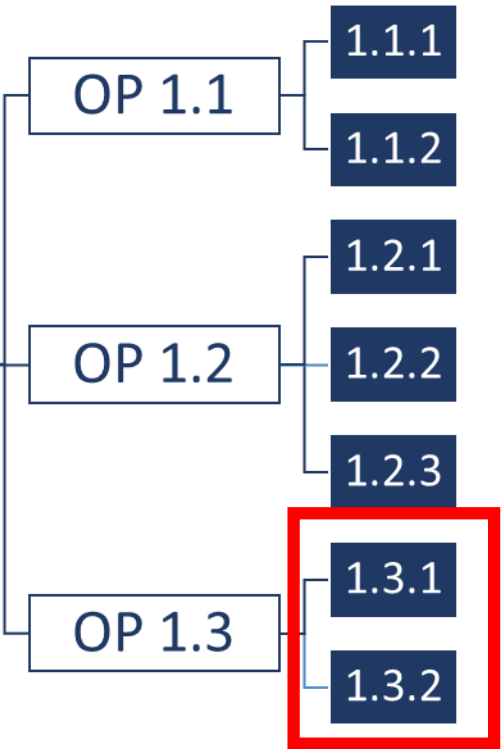


	Indicador 1.2.1		Indicador 1.2.2		Indicador 1.2.3	
	> Mediana	< Mediana	> Mediana	< Mediana	> Mediana	< Mediana
Nivel Básico						
Nivel Avanzado						

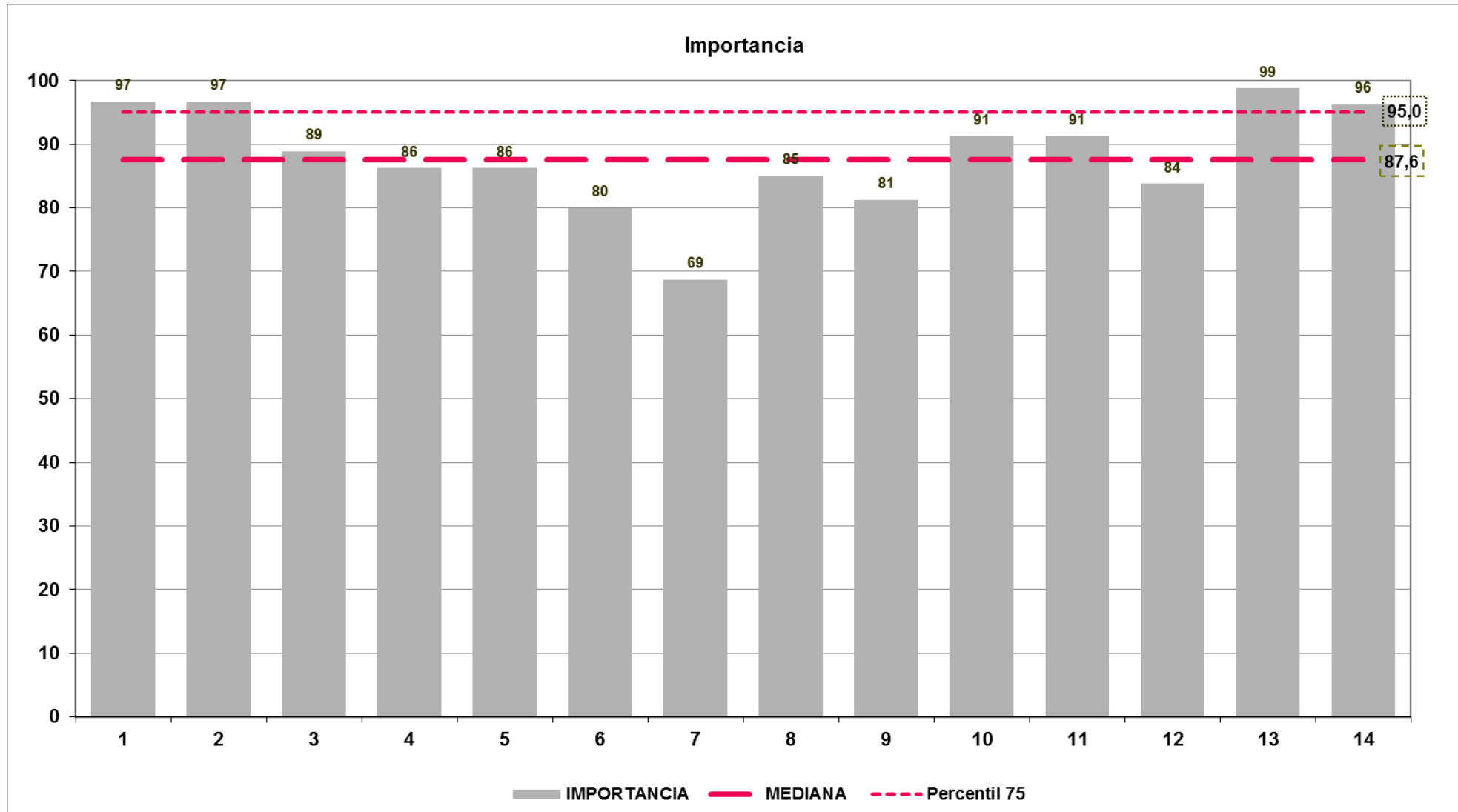


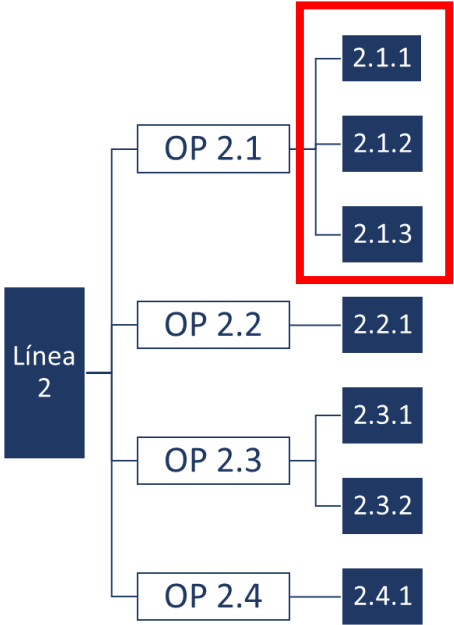
Priorización Atributos Línea 1

Línea 1

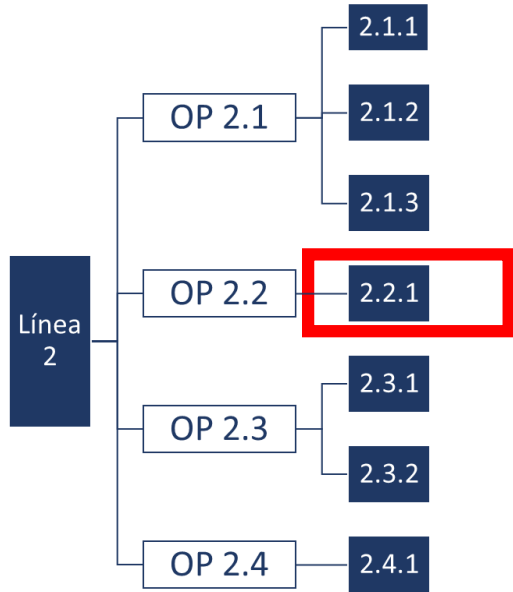


	Indicador 1.3.1	> Mediana	< Mediana
Nivel Básico			
Nivel Avanzado			
	Indicador 1.3.2	> Mediana	< Mediana
Nivel Básico			
Nivel Avanzado			





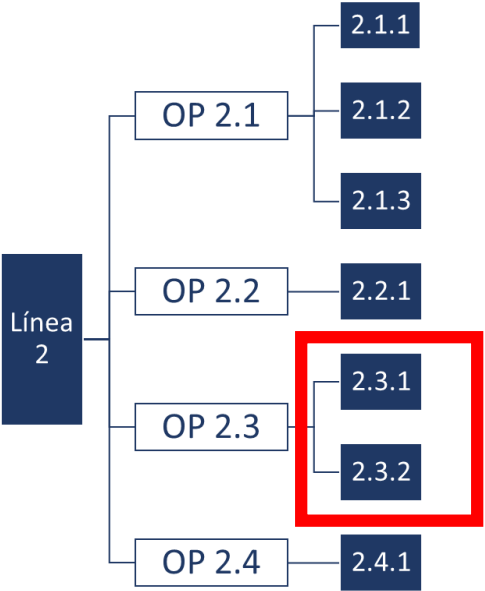
	Indicador 2.2.1		Indicador 2.2.2		Indicador 2.2.3	
	> Mediana	< Mediana	> Mediana	< Mediana	> Mediana	< Mediana
Nivel Básico						
Nivel Avanzado						



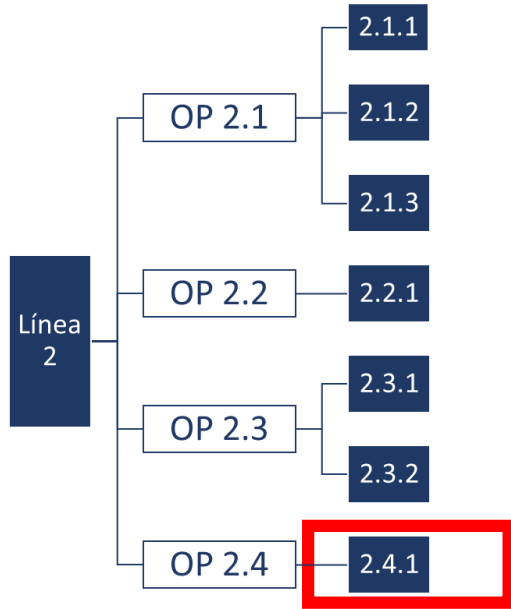
	> Mediana	< Mediana
Indicador 2.2.1		
Nivel Básico		
Nivel Avanzado		



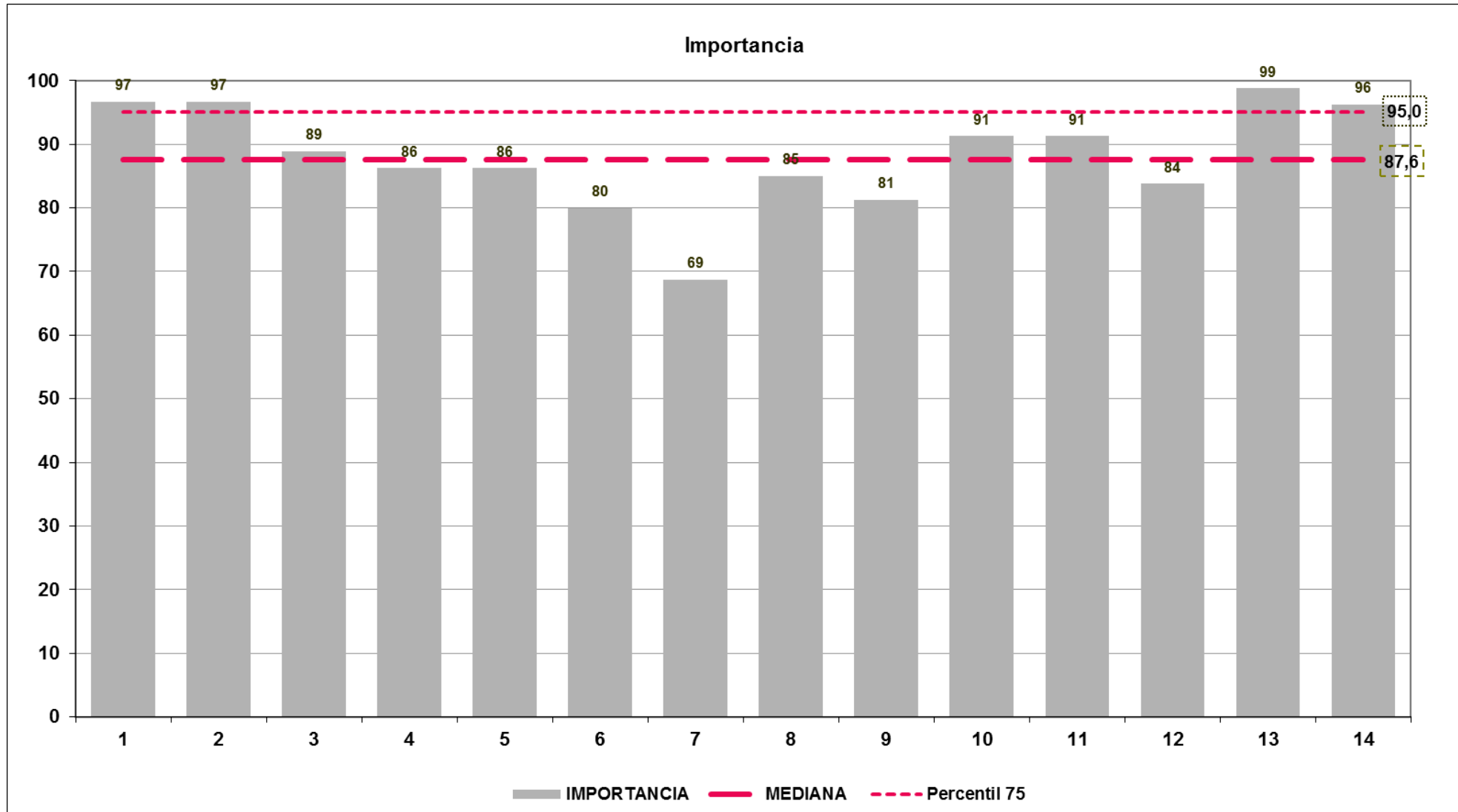
Priorización Atributos Línea 2



	Indicador 2.3.1	> Mediana	< Mediana
Nivel Básico			
Nivel Avanzado			
	Indicador 2.3.2	> Mediana	< Mediana
Nivel Básico			
Nivel Avanzado			

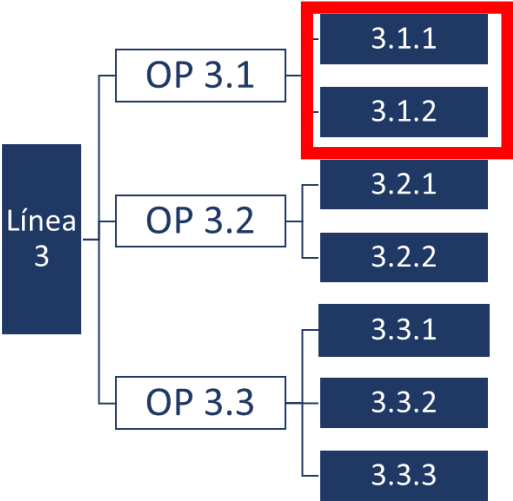


	Indicador 2.4.1	
	> Mediana	< Mediana
Nivel Básico		
Nivel Avanzado		





Priorización Atributos Línea 3



	Indicador 3.1.1	> Mediana	< Mediana
Nivel Básico			
Nivel Avanzado			
	Indicador 3.1.2	> Mediana	< Mediana
Nivel Básico			
Nivel Avanzado			



Priorización Atributos Línea 3



	Indicador 3.1.1	> Mediana	< Mediana
Nivel Básico			
Nivel Avanzado			
	Indicador 3.1.2	> Mediana	< Mediana
Nivel Básico			
Nivel Avanzado			



		Indicador 3.3.1		Indicador 3.3.2		Indicador 3.3.3	
		> Mediana	< Mediana	> Mediana	< Mediana	> Mediana	< Mediana
Línea 3	OP 3.1						
	OP 3.2						
	OP 3.3						
Nivel Básico							
Nivel Avanzado							



Nivel de consecución de cada indicador

Indicadores	Atributos	Línea base	Meta
1.1.1 Número de países con una política nacional de recursos humanos para la salud formalizada y en proceso de implementación.	A1 A2 A3		
1.1.2 Número de países con una instancia de decisión intersectorial de alto nivel, institucionalizada y activa.	A1 A2 A3		
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.	A1 A2 A3		
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.	A1 A2 A3		
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.	A1 A2 A3		
1.3.1 Número de países que han incrementado la proporción de presupuesto público destinado a los recursos humanos de salud.	A1 A2 A3		
1.3.2 Número de países que han incrementado el presupuesto público reflejado en puestos de trabajo en el primer nivel de atención en relación con el total del personal de salud.	A1 A2 A3		

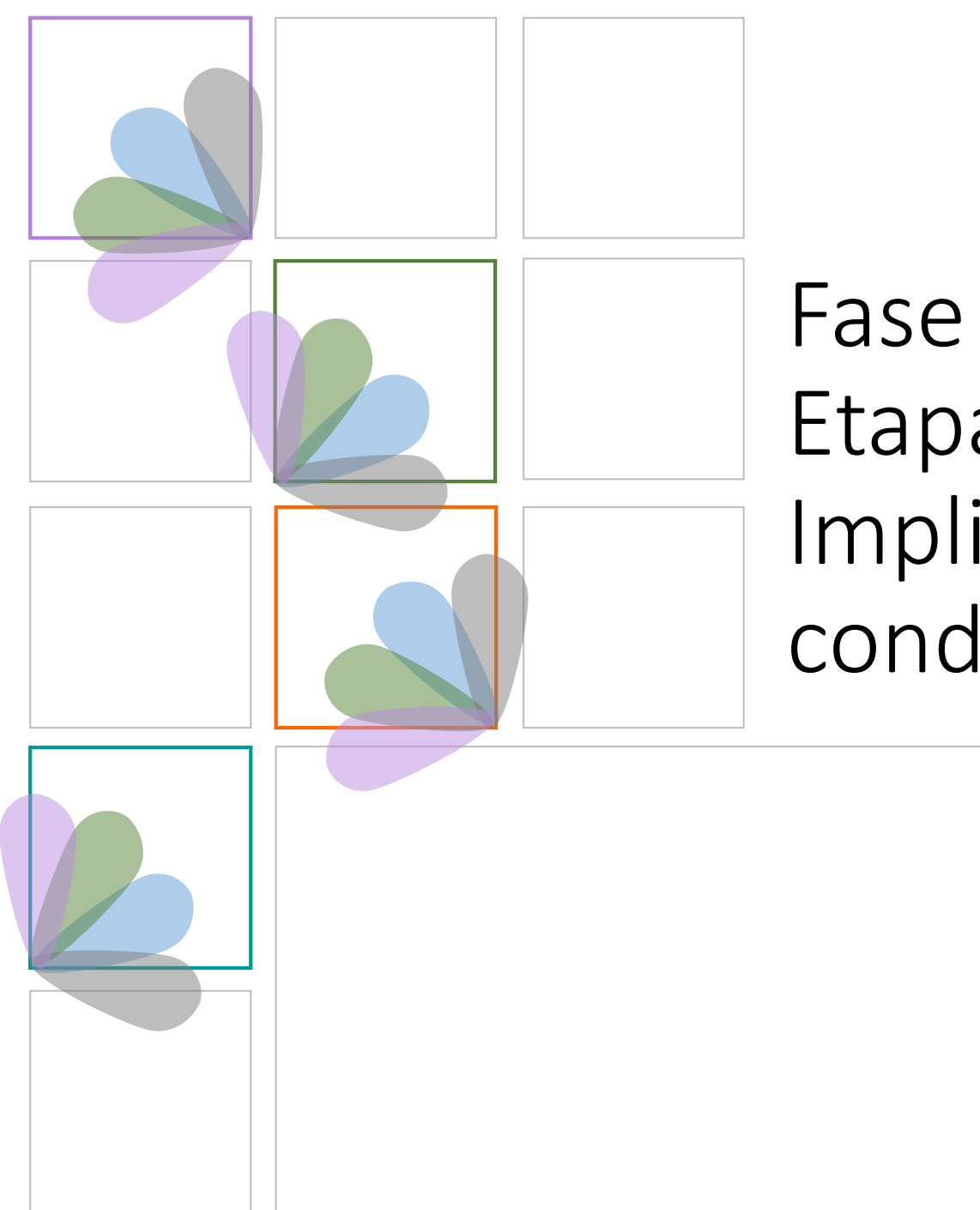
PLANTILLA INDIVIDUAL
VÍA MAIL



Fuentes de Información de cada indicador

Indicadores	Atributos	Fuente de Información
1.1.1 Número de países con una política nacional de recursos humanos para la salud formalizada y en proceso de implementación.	A1 A2 A3	
1.1.2 Número de países con una instancia de decisión intersectorial de alto nivel, institucionalizada y activa.	A1 A2 A3	
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.	A1 A2 A3	
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.	A1 A2 A3	
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.	A1 A2 A3	
1.3.1 Número de países que han incrementado la proporción de presupuesto público destinado a los recursos humanos de salud.	A1 A2 A3	
1.3.2 Número de países que han incrementado el presupuesto público reflejado en puestos de trabajo en el primer nivel de atención en relación con el total del personal de salud.	A1 A2 A3	

PLANTILLA INDIVIDUAL
VÍA MAIL



Fase 3.
Etapas para la implementación,
Implicaciones del plan y
condiciones para la aplicabilidad.

¿Qué **etapas** propondría para facilitar la **implementación** en cada país del **Plan de Acción** de la **estrategia regional**?



Objetivos

- Analizar las Implicaciones del plan y de su proceso de implementación para los principales actores implicados
- Identificar condiciones para la aplicabilidad y estrategias de apoyo y refuerzo para su desarrollo.

¿Qué actividades facilitarían la implementación de la Líneas 1, 2 y 3 del Plan?

