Situación de la información sobre salud en la Región de las Américas y dificultades para la recopilación de datos válidos sobre el personal de salud de la Región

TALLER: CUENTAS NACIONALES DEL PERSONAL DE SALUD

Organización Panamericana de la Salud

Organización Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

Mónica Padilla Díaz
Marco A. Ramírez Ch.
Ana Paula Cavalcante
Brasilia, 28 agosto de 2019

Consideraciones

- ✓ Esta reunión constituye una oportunidad clave para una acción sinérgica OPS OMS centrada en el desarrollo de los sistemas de información para RHUS.
- ✓ Es una oportunidad para aprovechar el trabajo acumulado en la región de las Américas.
- ✓ Es necesario comprender las lógicas y contenidos para integrarlas y potenciar su utilización por parte de los países de la región (heterogeneidad y comparabilidad).

Compromisos Internacionales de Desarrollo de RHUS

Sistemas de información

Organización Panamericana de la Salud
Organización Mundial de la Salud
Américas

29.ª CONFERENCIA SANITARIA PANAMERICANA

69.ª SESIÓN DEL COMITÉ REGIONAL DE LA OMS PARA LAS AMÉRICAS

Washington, D.C., EUA, del 25 al 29 de septiembre del 2017

Punto 4.8 del orden del di

ESTRATEGIA DE REC
LA SALUD Y

Introducción

1. Los países de la
compromiso con el accese
reconociendo que, a pesar
fortalecimiento de los sist
acceso a servicios integral
caso de los grupos de pobl
está dirigida a guiar las po
en cuenta que la disponibi
dichos recursos son factor
acceso universal a la salud
para el Desarrollo Sostenib

Antecedentes

2. La preocupación p
disponibles y calificados p
parte central de las agenda
el 2006, el informe de la
mundo, *Colaboremos por*
humanos en el ámbito de l
el problema en el plazo c

[1] La Organización Mundial de
persona que lleva a cabo tare
este colectivo a personas de d
sea como asalariados o como
parcial, e independientement
abordan los determinantes s
mantienen un compromiso co

Organización Panamericana de la Salud
Organización Mundial de la Salud
Américas

DD: _____
D: _____

56.° CONSEJO DIRECTIVO

70.ª SESIÓN DEL COMITÉ REGIONAL DE LA OMS PARA LAS AMÉRICAS

Washington, D.C., EUA, del 23 al 27 de septiembre del 2018

Punto 4.6 del orden del día provisional

CD56/XX
10 de julio del 2018
Original: español

PLAN DE ACCIÓN SOBRE RECURSOS HUMANOS PARA EL ACCESO UNIVERSAL A LA SALUD Y LA COBERTURA UNIVERSAL DE SALUD 2018-2023

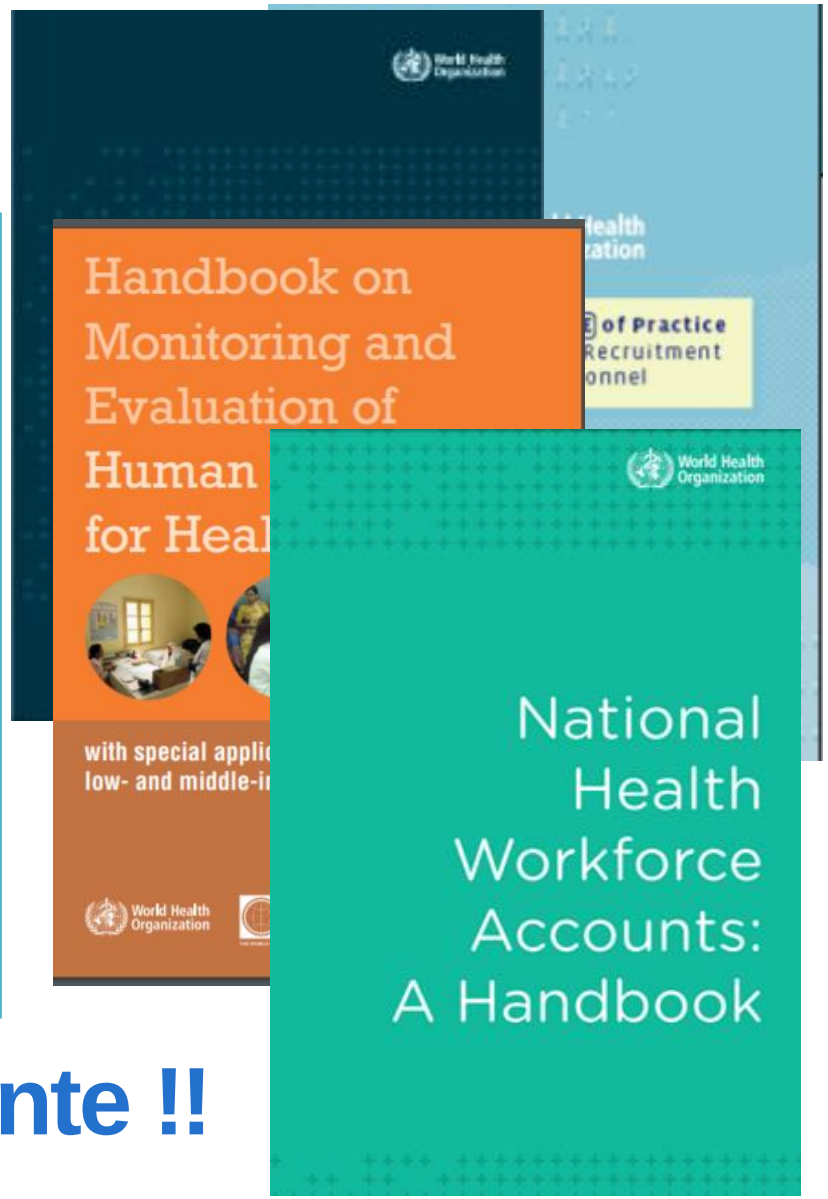
Introducción

1. La 29.ª Conferencia Sanitaria Panamericana aprobó en septiembre del 2017 la *Estrategia de recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud* (documento CSP29/10) *(1)*. En la resolución aprobada (CSP29.R15) *(2)*, se solicita a la directora elaborar para el año 2018 un plan de acción regional con objetivos específicos e indicadores, a fin de avanzar de manera más expedita en la ruta establecida en dicha estrategia.

Antecedentes

2. Teniendo en cuenta los marcos mundiales establecidos por la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible *(3)*, la Estrategia Mundial de Recursos Humanos para la Salud *(4)* y el informe de la Comisión de Alto Nivel sobre Empleo y Crecimiento Económico en Salud *(5)*, la estrategia de recursos humanos para la salud de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) se construyó a partir de los valores y principios de la *Estrategia para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud* (estrategia de salud universal) *(6)*, haciendo énfasis en el desarrollo y el fortalecimiento de las capacidades de los equipos de salud para asegurar el derecho al grado máximo de salud de la población, con equidad y solidaridad.

3. A partir de las líneas de acción de la estrategia de salud universal, y recogiendo las principales conclusiones de la década de los recursos humanos para la salud, en especial de la medición de las metas regionales en este ámbito *(7)*, la estrategia de recursos humanos plantea un enfoque robusto, innovador y protagónico para conseguir que los servicios y sistemas de salud cuenten con los recursos humanos necesarios que aseguren el acceso y la cobertura en salud, utilizando como marco la Agenda de Salud Sostenible para las Américas 2018-2030 *(8)*.



Información: Desafio persistente !!

Procesos de creación y fortalecimiento de Sistemas de Información en RHS en los países de la Región de las Américas

1.- Estrategia Regional de SI-RHS (Red de Observatorios de RHS)

1 Base Institucional Nacional

2 Sistemas de Información

3 Soporte Tecnológico

Estrategia Regional SI-RHS

1 Base institucional Nacional

- Conformación de **Comisiones Nacionales** oficiales, lideradas por la autoridad sanitaria con participación interinstitucional, reflexiva, propositiva y vinculados a objetivos comunes (desarrollo de los recursos humanos para la salud)

Estrategia Regional SI-RHS

1 Base institucional Nacional

- **Coaching** para el fortalecimiento de capacidades nacionales (Observatorios, sistemas de información y gestión de sitios web, levantamiento de información, validación de datos, etc.)

El Observatorio de Recursos Humanos en Salud del Ministerio de Salud del Perú, organizó una reunión técnica para la Segunda Medición de las Metas Regionales a nivel nacional

Escenario Regional - OPS

2015-2016

Dic. 1997

- Reunión de análisis de las reformas sectoriales de salud (San José), propuesta OPS: Observatorio RHS

Jun. 1999

- Reunión de constitución del Observatorio de RHS (Santiago). Con 8 países, y apoyo de CEPAL, OIT y USAID

2001

- CD 43. Desarrollo y fortalecimiento de la Gestión de RHS en el sector Salud. CE 128 R3 y CD 46 R6

2004

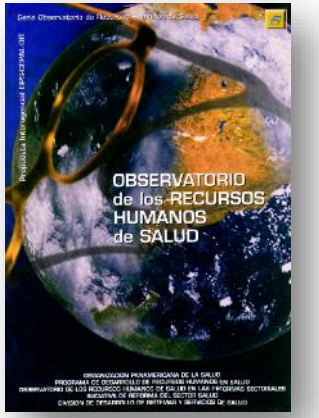
- CD 45. Observatorio de RHS. CE 134.R9

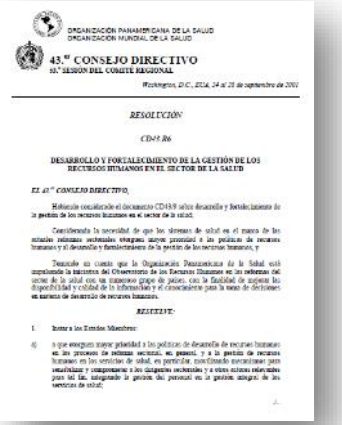
2005/2007

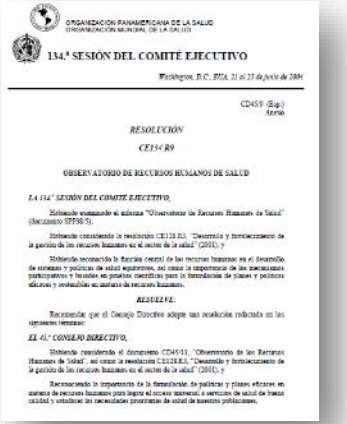
- Consulta Regional Desafíos Críticos: Llamado a la Acción de Toronto (2006-2015). CSP 27.10

2017/2018

- CSP 29 2017 - Estrategia de RHS
- CD 56 2018 - Plan de Acción sobre RHS (2018-2023)



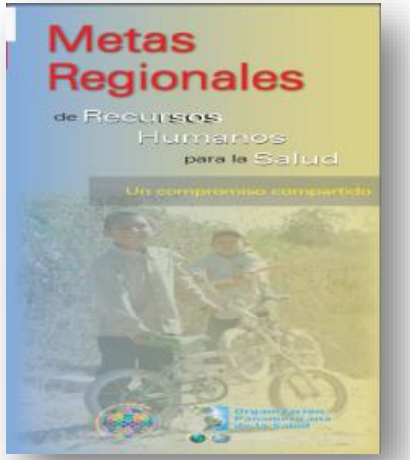


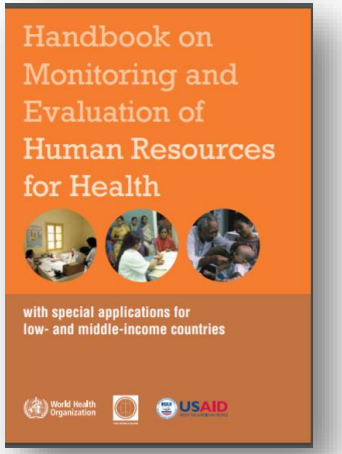


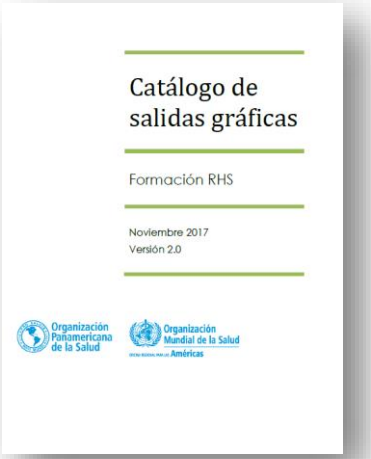
Estrategia Regional SI-RHS

2 Sistemas de Información

- Definir un conjunto mínimo de **datos básicos**: CORE DATA, Metas Regionales de RHS
- Estandarización de indicadores de RHS
- Análisis de cada país de las fuentes de información
- Recolección de datos
- Reportes (país, subregional, región)







Sistemas de Información en RHUS en la Región de Cono Sur y Cuba

Objetivo: Caracterizar el nivel de avance de los sistemas de información en los países del Merco Sur

Metodología: Recopilación y estudio de información oficial y el análisis de las normativas de países del Cono Sur (Argentina, Paraguay, Uruguay, Chile e Cuba)

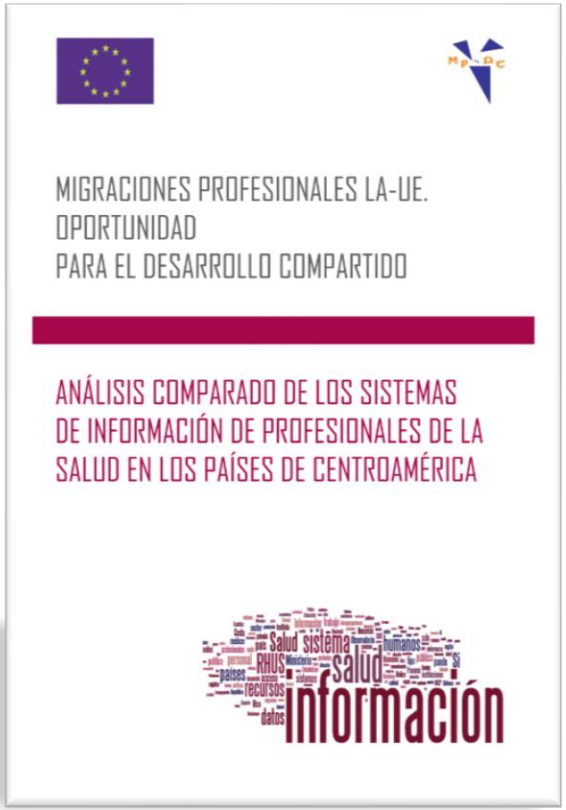
ATRIBUTOS	Argentina	Paraguay	Uruguay	Cuba	Chile
Normas Legales	Leyes, Planes, Convenios Federales y Resoluciones	Leyes	Leyes y Reglamentos	Leyes y Decretos	Leyes y Reglamentos
Objetivo Principal	Planificación y Control Homologación de Datos MERCOSUR	Planificación y Control Homologación de Datos MERCOSUR	Planificación y Control Homologación de Datos MERCOSUR	Planificación Información y Control	Garantía de Derechos en Salud (GES o AUGE)
Administración y Gestión	Ministerio de Salud Pública (MSP) y Ministerios de salud Provinciales	MSP y Bienestar Social	Ministerio de Salud Pública (MSP)	MSP	Superintendencia de Salud y MSP
Soporte Informático	Sistema de Integrado de Información Sanitario Argentino – SIISA	Sistema de Registro de Profesionales (SIREPRO)	Sistema de Información Nacional	Sistema de Información Nacional	Sistema de Información Nacional y regional
Condición para Ejercer	Habilitante para el Ejercicio Profesional a nivel Federal	Habilitante para el Ejercicio Profesional	Habilitante para el Ejercicio Profesional	Habilitante para el Ejercicio Profesional	No Habilitante pero obligatorio para el Plan AUGE
Información Pública	Sistema en Web. Acceso a Información Pública en etapa de Diseño	Sistema en Web, sin acceso a Información Pública	Sistema Web en Diseño, información no es pública	Sistema Web, sin acceso a información pública	Sistema Web en Línea y de acceso público

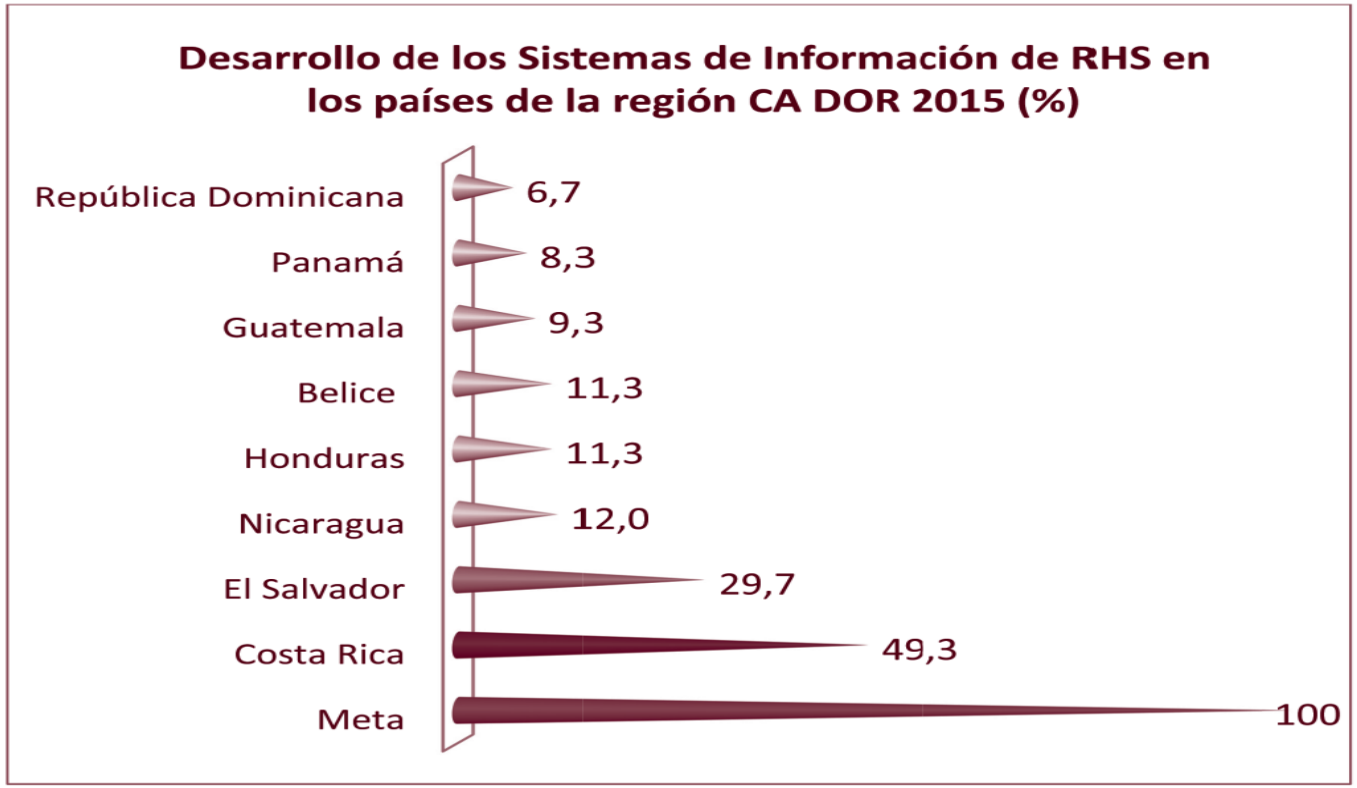
(Concha, 2013)

Sistemas de Información en RHU en la Región de Centroamérica

Objetivo: Analizar la situación de los sistemas de información 8 países CADOR y proponer estrategias y acciones para fortalecerlos, integrando la dinámica migratoria.

Metodología: Revisión Documental, exploración WEB, taller informativo directores de RH de la región y grupos focales con informantes



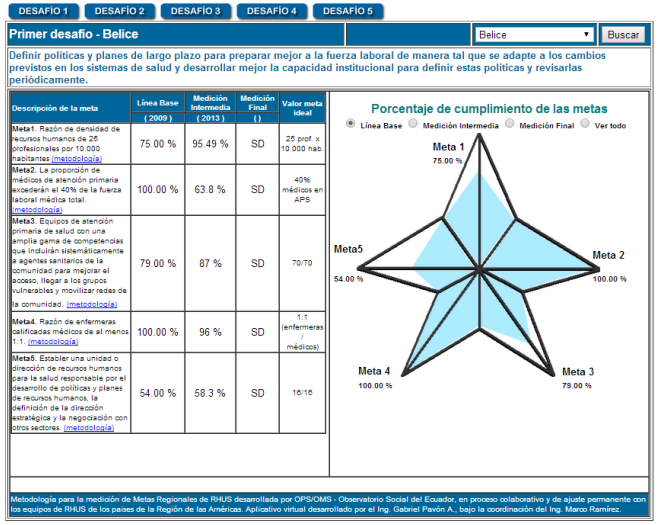


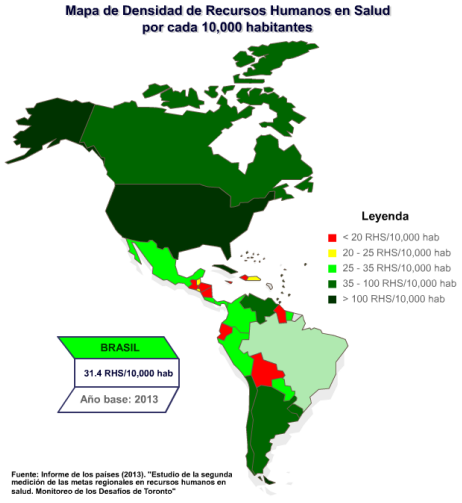
Estrategia Regional SI-RHS

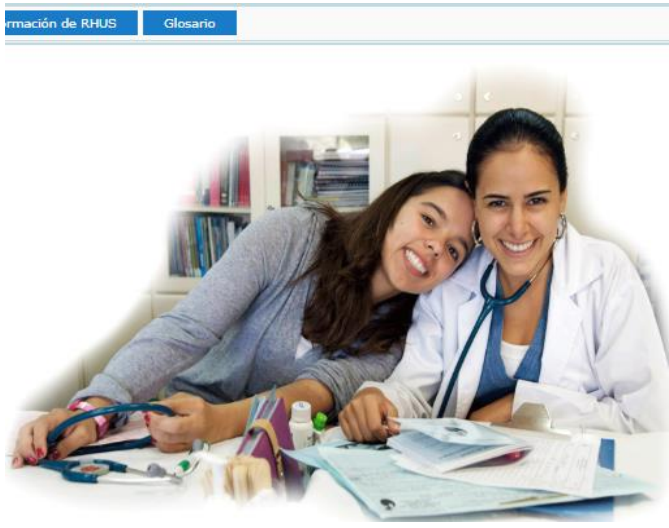
3

Soporte tecnológico

- Observatorio RHS, como eje estructural del Sistema de Información
- Monitoreo mandatos regionales en RHS
- Aplicativo Virtual de Estructura de la Fuerza Laboral de Recursos Humanos en Salud (EFL-RHS)
- Aplicativo Virtual de Formación de Recursos Humanos para la Salud (F-RHS)







Desarrollo de la Red de Observatorios RHS (portales web)

2005

- 1er portal Observatorio Regional RHS (HTML)
- Lista ObServer

2009

- Portal Red ObservaRH Edmundo Granda (PHP)
- Red proRHUS

2010

- 2do portal Observatorio Regional
- Portales Andinos RHS (PHP)

2012

- 3er portal Observatorio Regional de RHS
- Portal Centroamérica CMS DRUPAL)

15 países

2018

- Red de Observatorios de RHS (RESPONSIVE)
- Gestión del Conocimiento en RHS

La constitución de los observatorios a nivel país parten de la conformación de un grupo intersectorial e interinstitucional con liderazgo de la autoridad sanitaria que se va consolidando en la producción de información, estudios de fuerza de trabajo y formulación de políticas, con comunicación a través de un site.

https://www.observatoriorh.org/el-observatorio

Red de Observatorios de Recursos Humanos de Salud en la Región de las Américas

Observatorios Subregionales de Recursos Humanos de Salud

Observatorio Andino

Observatorio Centroamericano

Observatorio Conosur

Observatorios Nacionales de Recursos Humanos de Salud de los países de la Región de las Américas

- Argentina
- Belice
- Bolivia
- Brasil
- Chile
- Colombia
- Costa Rica
- Ecuador
- El Salvador
- Guatemala
- Honduras
- México
- Nicaragua
- Panamá
- Paraguay
- Perú
- Rep. Dominicana
- Uruguay
- Venezuela

Información: Interacciones entre las Cuentas Nacionales & Core Data RHU OPS

Cuentas Nacionales OMS

Educación	Población activa	Atención de las necesidades sanitarias de la población
Módulo 2 Educación y capacitación **Módulo 3** Reglamentación y acreditación para la educación y la capacitación **Módulo 4** Financiación de la educación	**Módulo 1** Reservas de personal activo **Módulo 5** Flujos del mercado laboral del sector sanitario **Módulo 6** Características del empleo y condiciones de trabajo **Módulo 7** Personal de salud: gasto y remuneración	**Módulo 8** Combinación de competencias para modelos de atención **Módulo 9** Gobernanza y políticas sobre personal de salud **Módulo 10** Sistemas de información sobre el personal de salud

Core Data RHUS Regional OPS

Una oportunidad clave para iniciar una acción sinérgica OPS - OMS centrada en el desarrollo de los sistemas de información para RHS. Aprovechando el trabajo acumulado en la Región de las Américas por el Observatorio

Conceptos CNS

¿Qué son las CNS?

Las Cuentas Nacionales de Salud (CNS) son un método internacionalmente establecido[3] que, en un país y por un período definido de tiempo:

1) Proporciona una descripción clara del funcionamiento financiero del sistema de salud;
2) Identifica a sus agentes principales (fuentes, intermediarios de financiamiento, y proveedores);
3) Señala flujos financieros, de donde provienen y a donde van los fondos, y cómo transitan;
4) Desglosa el gasto en salud en renglones totales y componentes principales;
5) Detecta el comportamiento de los proveedores y consumidores; y
6) Muestra la asignación de recursos.

1.2 ¿Qué son y para qué sirven las Cuentas Nacionales de Salud?

Las CCNNS son un conjunto de tablas interrelacionadas que describen fundamentalmente el mercado de servicios de Salud en su conjunto. Detalla las estructuras de financiamiento y gasto del sector Salud en sus principales instituciones y agentes en cuanto al origen de los recursos, la producción y utilización de servicios de salud.

Ello las convierte en un instrumento clave de información, comunicación y concertación en el financiamiento, gasto y consumo de servicios de salud; permitiendo ser contrastado con los resultados sanitarios respectivos para los diversos responsables de la toma de decisiones, fortaleciendo así la función rectora del MINSA en lo que respecta a metas de equidad financiera, efectividad y eficiencia en los servicios de salud. En la medida en que la información de la que dispone el sector permita interconectar las cuentas financieras con las estadísticas de producción y el grado de acceso, este resultado estará plenamente logrado; por ahora, han sido vinculadas al aseguramiento y acceso a los servicios de salud de los diversos estratos poblacionales.

OECD, Eurostat, WHO (2011), A System of Health Accounts, OECD Publishing.
https://www.who.int/health-accounts/methodology/sha2011.pdf

Interacciones entre
Cuentas Nacionales & Core Data OPAS

1 Active health workforce stock

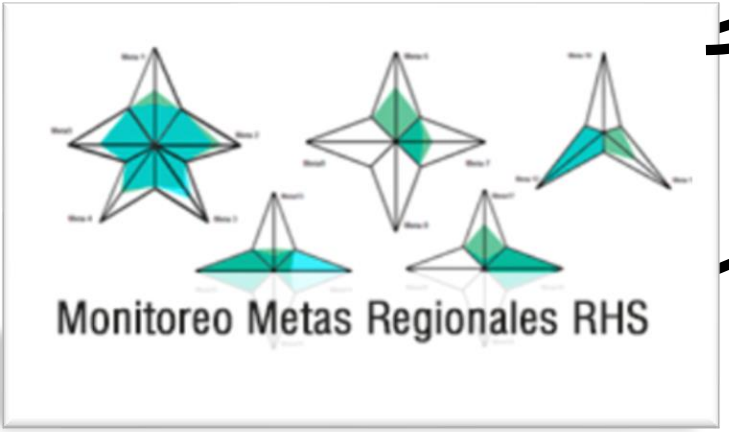
Stock
- Health worker density
- Health worker density at subnational level

Distribution
- Health worker distribution by age group
- Female health workforce
- Health worker distribution by facility ownership
- Health worker distribution by facility type

Migration
- Share of foreign-born health workers
- Share of foreign-trained health workers

Distribution
- Share of workers across health and social sectors

Interacciones



2 Education and training

Applications
- Master list of accredited health workforce education and training institutions
- Duration of education and training
- Applications for education and training

Admissions
- Ratio of admissions to available places
- Ratio of students to qualified educators for education and training

Exit / drop out
- Exit / drop-out rate from education and training programmes

Graduation
- Graduation rate from education and training programmes

3 Education and training regulation and accreditation

Regulation
- Standards for the duration and content of education and training

Accreditation
- Accreditation mechanisms for education and training institutions and their programmes
- Standards for social accountability
- Standards for social accountability effectively implemented
- Standards for social determinants of health
- Standards for interprofessional education
- Agreement on accreditation standards

Lifelong learning
- Continuing professional development
- In-service training

4 Education finances

Financing of higher education
- Total expenditure on higher education
- Total expenditure on health workforce education
- Average tuition fee per student

Investment
- Investment in transformative education and training

Education expenditure
- Expenditure per graduate on health workforce education
- Cost per graduate of medical specialist education programmes
- Cost of qualified educators per graduate

Lifelong learning
- Total expenditure on in-service training and continuing professional development

Interacciones

5 Health labour market flows

Entry into labour market
- Graduates starting practice within one year
- Replenishment rate from domestic efforts
- Entry rate of foreign health workers

Exit from labour market
- Voluntary exit rate from health labour market
- Involuntary exit rate from health labour market

Labour market imbalances
- Unemployment rate
- Vacancy rate

6 Employment characteristics and working conditions

Working time
- Standard working hours
- Health workers with a part-time contract

Decent work
- Regulation on working hours and conditions
- Regulation on minimum wage
- Regulation on social protection

Labour market characteristics
- Health worker status in employment
- Regulation on dual practice
- Regulation on compulsory service

Working conditions
- Measures to prevent attacks on health workers
- Attacks on health-care system

7 Health workforce spending and remuneration

Health workforce expenditure
- Total expenditure on health workforce
- Total official development assistance on health workforce

Health workforce remuneration
- Total expenditure on compensation of health workers
- Public expenditure on compensation of health workers
- Entry-level wages and salaries
- Policies on public sector wage ceilings

Decent work
- Gender wage gap

Interacciones

8 Skill-mix composition for models of care

Sectoral workforce composition
- Percentage of health workforce working in hospitals
- Percentage of health workforce working in residential long-term care facilities
- Percentage of health workforce working in ambulatory health care

Skill distribution
- Specialist surgical workforce
- Family medicine practitioners
- Existence of advanced nursing roles

International Health Regulation capacity
- Availability of human resources to implement the International Health Regulations
- Applied epidemiology training programme

9 Governance and health workforce policies

Governance
- Mechanisms to coordinate an intersectoral health workforce agenda
- Central health workforce unit

Health workforce policies
- Health workforce planning processes
- Education plans aligned with national health plan
- Institutional models for assessing health care staffing needs

10 Health workforce information systems

HRHIS for international reporting
- HRHIS for reporting on International Health Regulations
- HRHIS for WHO Code of Practice reporting
- HRHIS for reporting on skill attendance at birth requirements

HRHIS to track HWF
- HRHIS for reporting on outputs from education and training institutions
- HRHIS for tracking the number of entrants to the labour market
- HRHIS for tracking the number of active stock on the labour market
- HRHIS for tracking the number of exits from the labour market
- HRHIS for producing the geocoded location of health facilities

Interacciones entre Cuentas Nacionales & Core Data OPAS

Módulo 1 Reservas de personal activo

Módulo 2 Educación y capacitación

Módulo 3 Reglamentación y acreditación para la educación y la capacitación

Módulo 4 Financiación de la educación

Módulo 5 Flujos del mercado laboral del sector sanitario

Módulo 6 Características del empleo y condiciones de trabajo

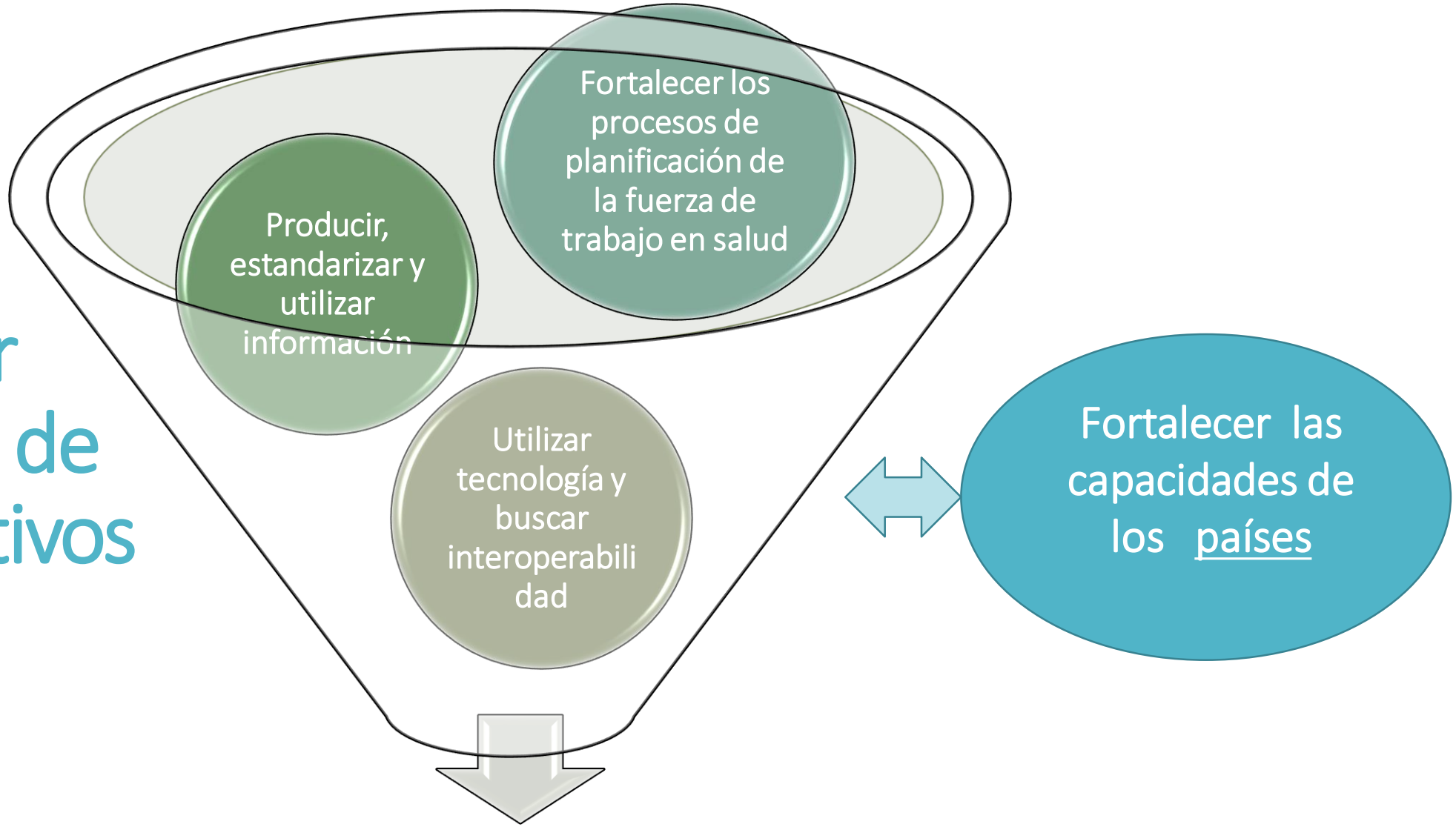
Módulo 7 Personal de salud: gasto y remuneración

Módulo 8 Combinación de competencias para modelos de atención

Módulo 9 Gobernanza y políticas sobre personal de salud

Módulo 10 Sistemas de información sobre el personal de salud

Reconocer que existe de base objetivos comunes



Contribuir a la implementación de las políticas nacionales de desarrollo de RHUS y al logro de los compromisos internacionales

Es necesario responder algunas preguntas para definir objetivos factibles

Técnico

- Categorización de países según niveles de desarrollo de sus sistemas y fuentes de información;
- Definición de estrategia para activar la producción de información según categoría de países;
- Definir la factibilidad de captura de datos con los países;
- Estandarización de indicadores para la región de las américas;
- Acompañamiento experto para el trabajo multicéntrico.

Tecnológico

- Analizar compatibilidad de los softwares OPS y OMS;
- Diseñar un plan de desarrollo que puede o no incluir una integración progresiva de las plataformas;

Muchas otras preguntas para continuar avanzando ☺

Como Potenciar Esfuerzos y Optimizar Recursos

- ✓La producción de información, su recolección y análisis se desarrolla en los países bajo el liderazgo de la autoridad sanitaria
- ✓El compromiso de generar información nacional y reportarla sistemáticamente se mantiene como un desafío para todos
- ✓Una nueva avanzada para nuestros sistemas de información en el marco de un trabajo conjunto OPS OMS ofrece una oportunidad clave para retomar lo andado y construir nuevas posibilidades

MUCHAS GRACIAS

Organización Panamericana de la Salud

Organización Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas