

Taller de capacitación del Plan de acción de recursos humanos para el acceso y la cobertura universal de salud 2018-2023

Asesor de Sistemas y Servicios de Salud oficina OPS/OMS-PRY

Pedro López Puig.

Septiembre 2019

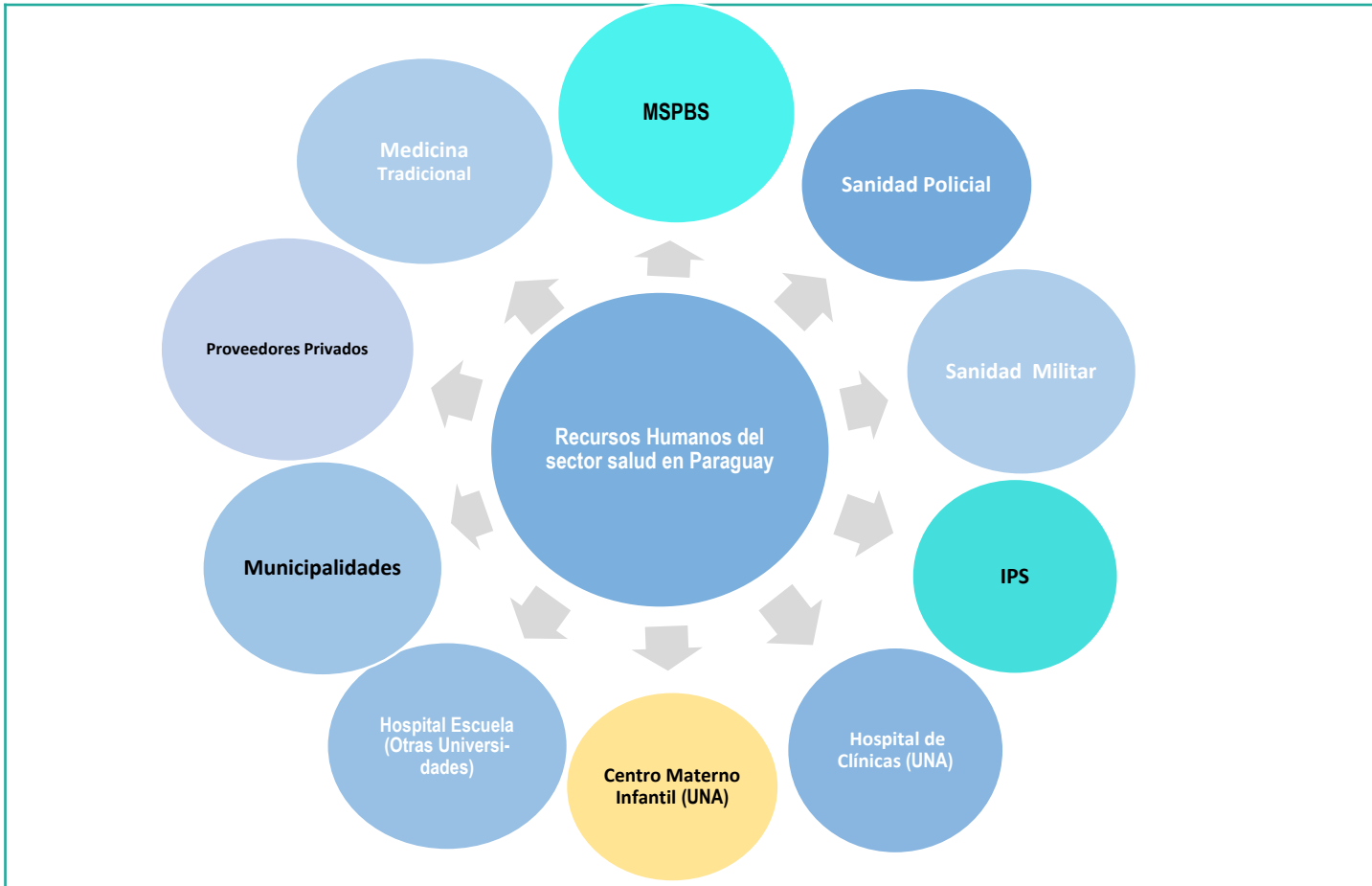
Reforma del Sector Salud Papel de los Recursos Humanos Estrategia de Cooperación Técnica Estrategia Intersectorial



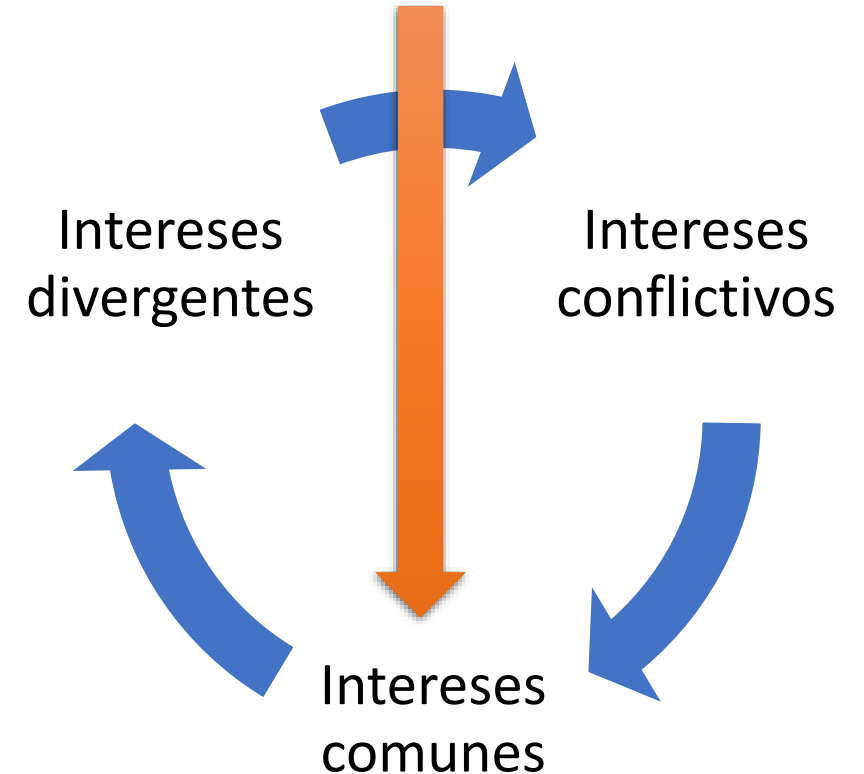
Preguntas

- *¿De qué manera los indicadores del Plan de Acción que el país se ha planteado como meta para el **2023** pueden ayudar al desarrollo del proceso de reforma que se está impulsando?*
- *¿Qué acciones de cooperación técnica pueden llevarse a cabo en el país para apoyar el proceso de reforma y el desarrollo de las hojas de ruta que permitan el cumplimiento de los indicadores del Plan de Acción?*
- *¿Qué otros sectores públicos debieran estar involucrados de acuerdo con los indicadores establecidos como objetivo por el país y cómo la OPS puede apoyar al Estado en la articulación de estos actores?*

Distribución de los RHS-PRY: Marco para la Reforma



Escenario de Oportunidad



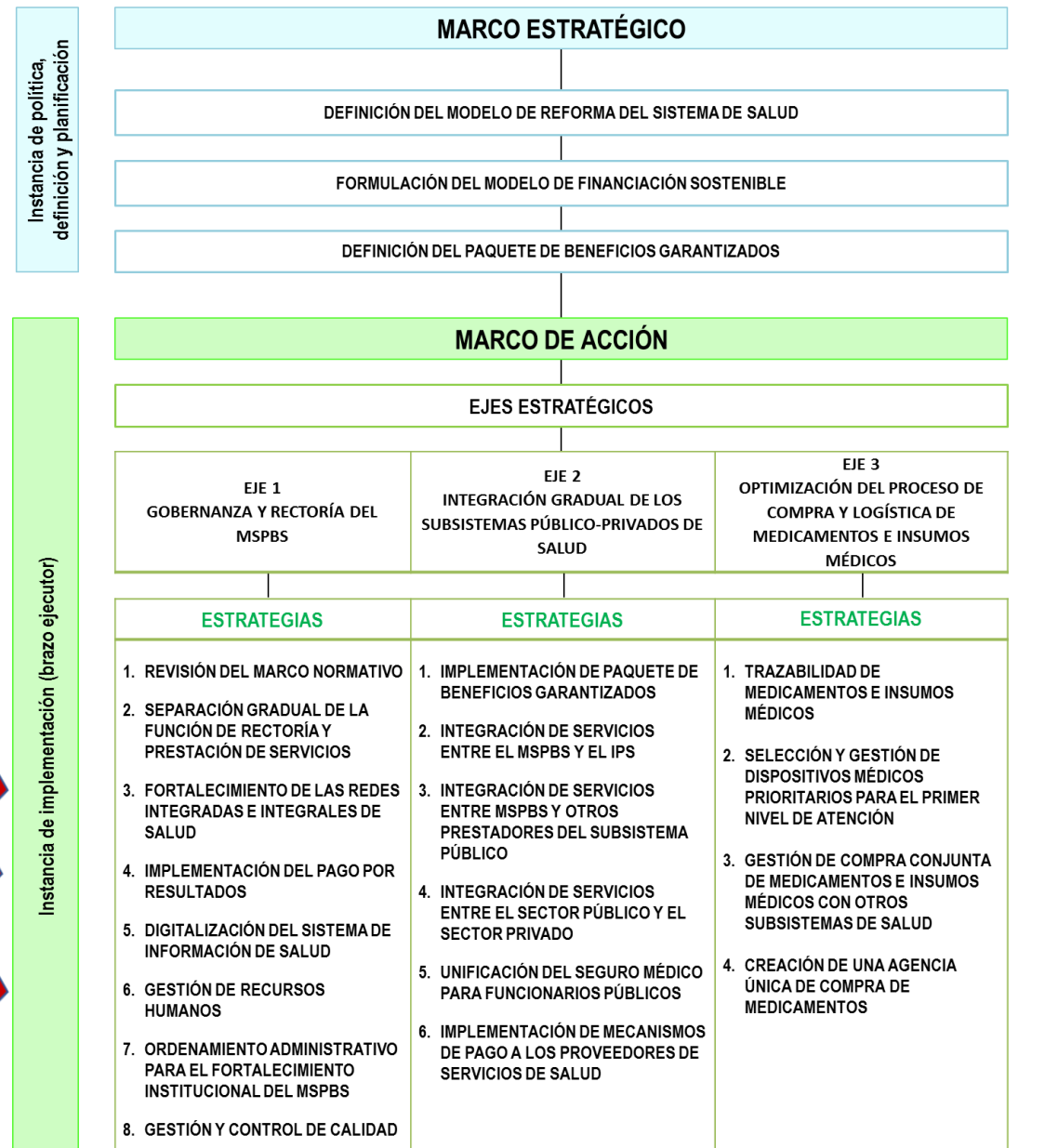
Fuente: Elaboración propia en base a documentaciones proveídas por el Equipo Reforma-MSPBS, y a normativas del ámbito.

Contexto de la Reforma: Paraguay 2019



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DGEEC y MSPBS-APS.

Reforma del Sector Salud en Paraguay



Fuente: Elaboración propia en base a: documentaciones proveídas por el Equipo de Reforma del MSPBS; informaciones obtenidas de las entrevistas con las diversas áreas de la institución; publicaciones del MSPBS obtenidas de sitios web; otras publicaciones obtenidas del sector; y en base a observaciones y comentarios del Equipo Reforma.



EJE ESTRATÉGICO / ESTRATEGIA	AÑO / TRIMESTRE																			
	2019				2020				2021				2022				2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
EJE ESTRATÉGICO 1: GOBERNANZA Y RECTORÍA DEL MSPBS																				
ESTRATEGIA 1.1: REVISIÓN DEL MARCO NORMATIVO																				
ESTRATEGIA 1.2: SEPARACIÓN GRADUAL DE LA FUNCIÓN DE RECTORÍA Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS																				
ESTRATEGIA 1.3: FORTALECIMIENTO DE LAS REDES INTEGRADAS E INTEGRALES DE SALUD																				
ESTRATEGIA 1.4: IMPLEMENTACIÓN DEL PAGO POR RESULTADOS																				
ESTRATEGIA 1.5: TRANSFORMACION DIGITAL																				
ESTRATEGIA 1.6: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS																				
ESTRATEGIA 1.7: ORDENAMIENTO ADMINISTRATIVO PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL MSPBS																				
ESTRATEGIA 1.8: GESTIÓN Y CONTROL DE CALIDAD																				
EJE ESTRATÉGICO 2: INTEGRACIÓN GRADUAL DE LOS SUBSISTEMAS PÚBLICO-PRIVADOS DE SALUD																				
ESTRATEGIA 2.1: IMPLEMENTACIÓN DE PAQUETE DE BENEFICIOS GARANTIZADOS																				
ESTRATEGIA 2.2: INTEGRACIÓN DE SERVICIOS ENTRE EL MSPBS Y EL IPS																				
ESTRATEGIA 2.3: INTEGRACIÓN DE SERVICIOS ENTRE MSPBS Y OTROS PRESTADORES DEL SUBSISTEMA PÚBLICO																				
ESTRATEGIA 2.4: INTEGRACIÓN DE SERVICIOS ENTRE EL SECTOR PÚBLICO Y EL SECTOR PRIVADO																				
ESTRATEGIA 2.5: UNIFICACIÓN DEL SEGURO MÉDICO PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS																				
ESTRATEGIA 2.6: IMPLEMENTACIÓN DE MECANISMOS DE PAGO A LOS PROVEEDORES DE SERVICIOS DE SALUD																				
EJE ESTRATÉGICO 3: OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE COMPRA Y LOGÍSTICA DE MEDICAMENTOS E INSUMOS MÉDICOS																				
ESTRATEGIA 3.1: TRAZABILIDAD DE MEDICAMENTOS E INSUMOS MÉDICOS																				
ESTRATEGIA 3.2: SELECCIÓN Y GESTIÓN DE DISPOSITIVOS MÉDICOS PRIORITARIOS PARA EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN																				
ESTRATEGIA 3.3: GESTIÓN DE COMPRA CONJUNTA DE MEDICAMENTOS E INSUMOS MÉDICOS CON OTROS SUBSISTEMAS DE SALUD																				
ESTRATEGIA 3.4: CREACIÓN DE UNA AGENCIA ÚNICA DE COMPRA DE MEDICAMENTOS																				

Estrategia RHS
para el AUS y la
CUS. 29ava.
Conferencia
Sanitaria
Panamericana; 24
de julio del 2017

*Línea de Acción 1: Fortalecer y
consolidar la gobernanza y rectoría
en RHS*



*Línea de Acción 2: Abordar las
condiciones y el desarrollo de
capacidades para ampliar el acceso
y la cobertura, con equidad y
calidad*



*Línea de Acción 3: Reorientar el
sector de educación para responder
a las necesidades de los sistemas de
salud en proceso de transformación
hacia la salud universal.*

Países e indicadores

1.1.1	1.1.2	1.2.1	1.2.2	1.2.3	1.3.1	1.3.2	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.2.1	2.3.1	2.3.2	2.4.1	3.1.1	3.1.2	3.2.1	3.2.2	3.3.1	3.3.2	3.3.3
BRA	BRA	ARG	ARG	ARG	BOL	BOL	BRA	BRA	BRA	ATG	ARG	BOL	BRA	ARG	BRA	ATG	ATG	BOL	ATG	ATG
CHL	COL	BLZ	BRA	BRA	BRA	BRA	COL	CUB	COL	ARG	BHS	BRA	CUB	BRA	CUB	ARG	BHS	BRA	BOL	BOL
COL	CUB	BOL	CHL	COL	CUB	CUB	CUB	PER	CUB	BRA	BOL	CRI	GUY	COL	SLY	BOL	BOL	CUB	CUB	CUB
CUB	SLY	CHL	CRI	CUB	SLY	SLY	SLY	ATG	GTM	CHL	BRA	CUB	JAM	CUB	JAM	BRA	BRA	ECU	ECU	VEN
SLY	HTI	COL	CUB	HND	GTM	GTM	VEN	ARG	MEX	CUB	CRI	SLY	PRY	ECU	MEX	JAM	COL	SLY	VEN	ARG
HTI	JAM	CUB	ECU	PER	MEX	MEX	ATG	BHS	URY	ECU	CUB	GUY	URY	SLY	PRY	PRY	CUB	GUY	ARG	BRA
PAN	PAN	ECU	SLY	URY	URY	URY	ARG	BLZ	VEN	SLY	SLY	MEX	ATG	JAM	URY	DOM	JAM	MEX	BRA	CRI
PRY	PRY	SLY	DOM	ATG	VEN	VEN	BHS	CHL	ARG	GTM	GUY	VEN	BLZ	MEX	ATG	VEN	MEX	PER	GTM	ECU
PER	ATG	PAN	ATG	BHS	ATG	ATG	BLZ	COL	BOL	GUY	MEX	ATG	BOL	PRY	ARG	BHS	PRY	ATG	GUY	GTM
ATG	ARG	PER	BHS	BLZ	ARG	ARG	BOL	ECU	CHL	MEX	PRY	ARG	CHL	DOM	BHS	CHL	ARG	ARG	HND	GUY
ARG	BHS	ATG	BLZ	BOL	CHL	BLZ	CHL	SLY	CRI	PRY	VEN	CHL	CRI	TTO	BLZ	CRI	CRI	BHS	JAM	HND
BLZ	BLZ	BHS	COL	CHL	CRI	CHL	CRI	HTI	ECU	PER	ATG	COL	SLY	VEN	BOL	CUB	ECU	BLZ	MEX	JAM
BOL	BOL	BRA	GTM	CRI	ECU	CRI	ECU	HND	SLY	VEN	CHL	GTM	GTM	ATG	CHL	ECU	SLY	COL	PAN	MEX
CRI	CHL	CRI	GUY	SLY	GUY	GUY	GTM	JAM	HTI	BHS	COL	HTI	HND	BHS	COL	SLY	GTM	CRI	PRY	PAN
ECU	CRI	GTM	HTI	GTM	HTI	HTI	GUY	MEX	JAM	BOL	ECU	HND	PER	BLZ	CRI	GTM	GUY	GTM	PER	PRY
GTM	ECU	GUY	JAM	GUY	HND	HND	HTI	PAN	PRY	COL	GTM	JAM	SUR	BOL	ECU	HND	HND	HTI	DOM	BHS
GUY	GTM	HTI	MEX	JAM	JAM	JAM	JAM	PRY	PER	CRI	HTI	PRY	TTO	CHL	GTM	TCA	PAN	HND	SUR	BLZ
HND	GUY	HND	PAN	MEX	PAN	PAN	MEX	DOM	BHS	HTI	HND	PER	VEN	CRI	GUY	MEX	DOM	JAM	BHS	CHL
JAM	HND	JAM	PRY	PAN	PRY	PRY	PAN	URY	BLZ	HND	JAM	DOM	BHS	GUY	HTI	PAN	SUR	PAN	CHL	COL
MEX	MEX	MEX	PER	PRY	PER	PER	PRY	VEN	GUY	JAM	PER	BHS	ECU	HND	HND	SUR	TTO	PRY	COL	SLY
DOM	PER	PRY	TTO	DOM	DOM	TTO	PER	GTM	HND	PAN	DOM	BLZ	HTI	PAN	PAN	BLZ	VEN	DOM	SLY	HTI
SUR	DOM	DOM	URY	TTO	TTO	BHS	SUR	GUY	PAN	DOM	BLZ	ECU	DOM	PER	PER	GUY	CHL	SUR	HTI	PER
TTO	SUR	TTO	VEN	VEN	BHS	ECU	URY	TCA	DOM	SUR	PAN	PAN	ARG	URY	DOM	HTI	HTI	URY	URY	DOM
URY	TTO	URY	HND	ECU	BLZ	TCA	HND	SUR	SUR	URY	SUR	SUR	MEX	HTI	TTO	PER	PER	VEN	BLZ	SUR
VEN	URY	VEN	BOL	HTI	TCA	DOM	TCA	BOL	ATG	BLZ	URY	URY	PAN	GTM	VEN	URY	URY	CHL	CRI	URY
BHS	VEN	TCA	TCA	TCA	COL	SUR	DOM	CRI	TCA	TCA	TCA	TCA	COL	TCA	TCA	COL	BLZ	TCA	TTO	TCA
TCA	TCA	SUR	SUR	SUR	SUR	COL	TTO	TTO	TTO	TTO	TTO	TTO	TCA	SUR	SUR	TTO	TCA	TTO	TCA	TTO

Objetivos	Indicadores	Línea de base 2018	Meta 2023
1.1 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	X	
	1.1.2 Número de países con una instancia de decisión intersectorial de alto nivel, institucionalizada y activa en recursos humanos para la salud	X	
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	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		X
	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		X
	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		X
1.3 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		X
	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		X

Objetivos	Indicadores	Línea de base 2018	Meta 2023
<p>2.1 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</p>	<p>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</p>		X
	<p>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</p>		X
	<p>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</p>		X
<p>2.2 Conformar equipos interprofesionales en el primer nivel de atención cuya combinación de competencias permita un abordaje integral y con capacidad resolutoria de los problemas de salud, con enfoque de interculturalidad y de los determinantes sociales de la salud</p>	<p>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</p>	X	
<p>2.3 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</p>	<p>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 con las necesidades del modelo de atención</p>	X	
	<p>2.3.2 Número de países con un marco regulatorio que promueva la delegación y redistribución de tareas del equipo de salud</p>		X
<p>2.4 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</p>	<p>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</p>	X	

Objetivos	Indicadores	Línea de base 2018	Meta 2023
3.1 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	X	
	3.1.2 Número de países que han puesto en funcionamiento un plan de educación continua para los profesionales de la salud	X	
3.2 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	X	
	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	X	
3.3 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		X
	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		X
	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		X

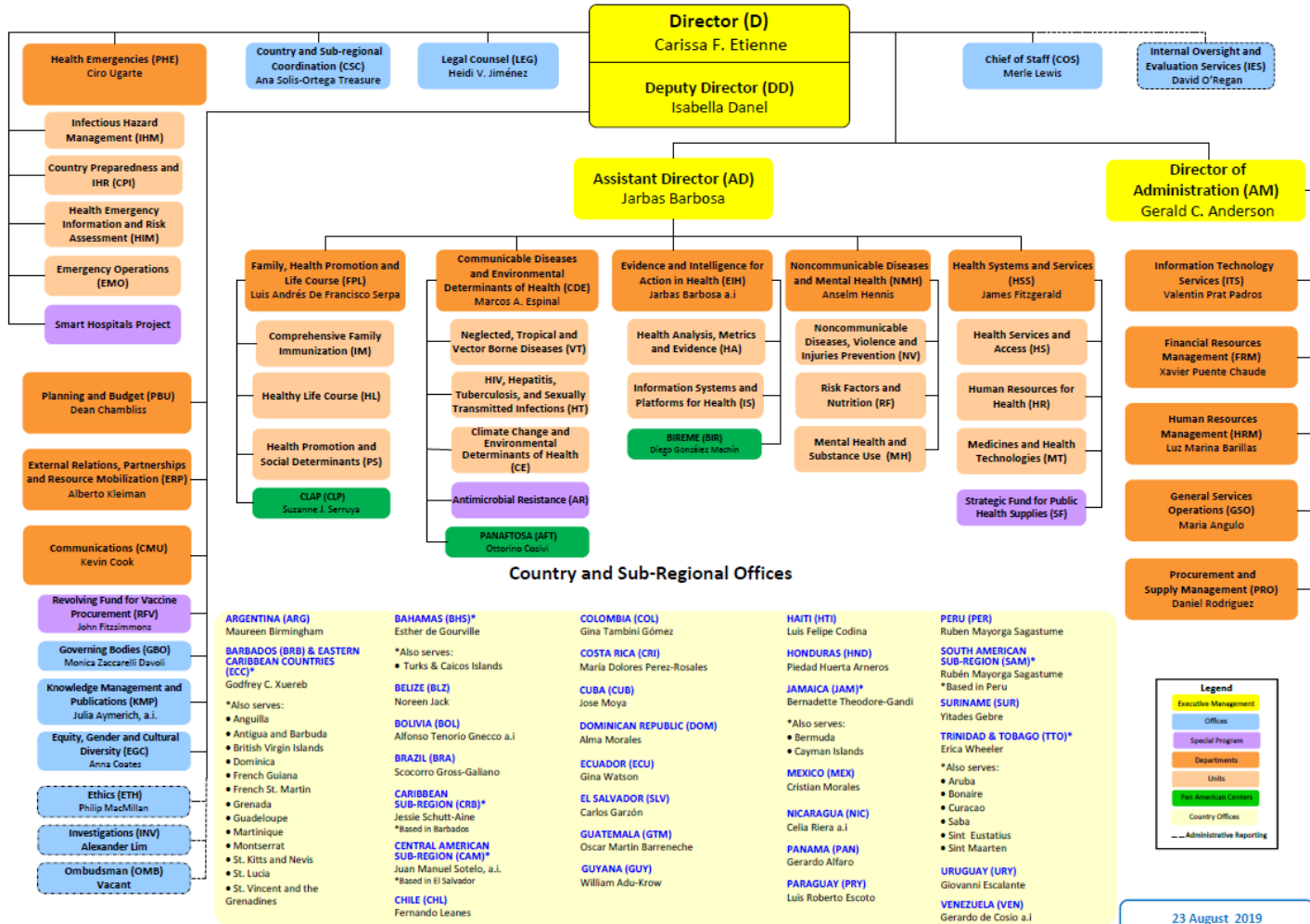


Acciones de cooperación técnica

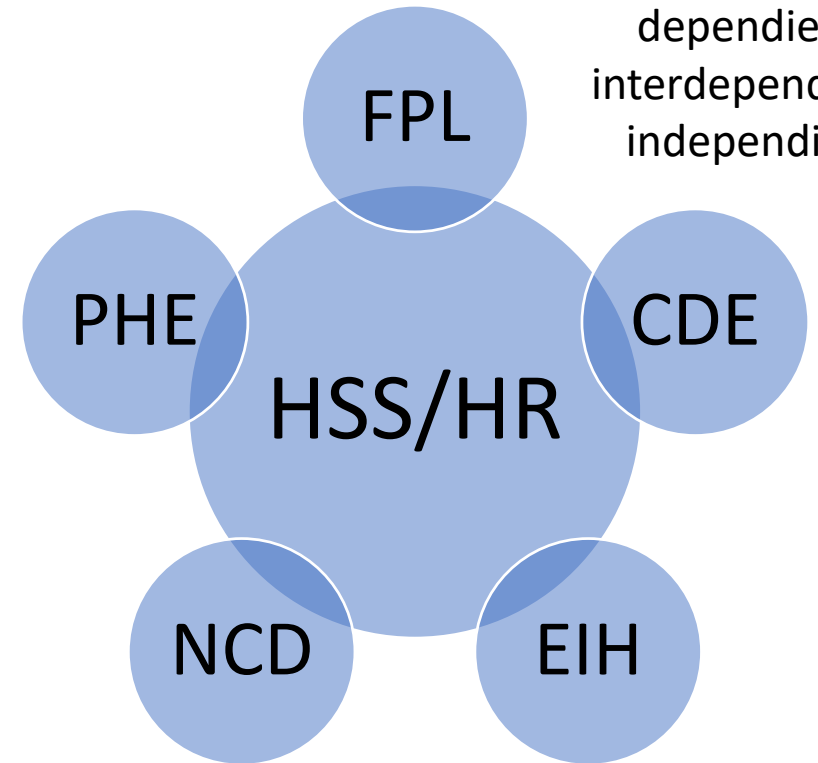
Cooperación técnica interprogramática: PRY



Organizational Chart of the Pan American Sanitary Bureau



Lenguaje común
Acciones complementarias-
dependientes-
interdependientes-
independientes



Acciones de cooperación para Paraguay	Impacto	Modalidades	Meta 2023
Culminar el borrador de la política de RHS noviembre 2019 (equipo interdepartamental MSPYBS). Aprobada segundo trimestre de 2020	1.1.1 Política nacional de recursos humanos para la salud formalizada y en proceso de implementación	Talleres (3)	
Desarrollar capacidades en el CNS para el análisis de la situación de RHS. Asesoría directa al Comité Interinstitucional. Asesoría directa.	1.1.2 Instancia de decisión intersectorial de alto nivel, institucionalizada y activa en recursos humanos para la salud	Capacitaciones CCDH	
Asesoría para mantener la DNERHS fortaleciendo sus capacidades para funciones estratégicas. Ampliar funciones del comité interinstitucional para RHS. Apoyar el Observatorio RHS. Negociación de alto nivel.	1.2.1 Equipo multidisciplinario institucionalizado con capacidades para la planificación de los recursos humanos para la salud o la función equivalente en el ministerio de salud	Capacitaciones Asesoría Directa	X
Fortalecer capacidades para la planificación en salud en la DNERSH. Mantener los talleres subregionales y apoyo directo. Asesoría al Comité interinstitucional.	1.2.2 Proyecciones de necesidades de recursos humanos para la salud y estrategias de acción, de acuerdo con el modelo de atención	Capacitaciones Asesoría Directa	X
Asesoría técnica al Observatorio de Recursos Humanos con flujo de información de Registros-RHS-INS-DNERSH. Taller de Observatorios en PRY-2020. Iniciativa Regional Fortalecida.	1.2.3 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	Evento Regional Capacitación Asesoría	X
Generar competencias en el equipo de la Reforma para análisis económico. Capacitación direccionada.	1.3.1 Incrementada la proporción de presupuesto público destinado a los recursos humanos de salud	Talleres, Asesoría	X
Apoyo al equipo de Reforma. Apoyo a la política de contratación de RHS. Incorporar el indicador en el Plan del MSPYBS y Gestión por resultados	1.3.2 Incrementado el presupuesto público reflejado en puestos de trabajo en el primer nivel de atención en relación con el total del personal de salud	Asesoría directa Estudio Espacio Fiscal	X

Acciones de cooperación para Paraguay	Indicadores	Modalidades	Meta 2023
Insertar la PDP en la PNRHS y desarrollarla en 2020	2. Política de desarrollo profesional institucionalizada que promueva una dotación equitativa de acuerdo con el modelo de atención y que considere la perspectiva de género	Talleres Capacitación	X
Utilizar al PNRHS como plataforma para trabajar los incentivos. Apoyar el pago por resultados. Desarrollar la estrategia de RISS	2.1.2 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	Asesoría directa CCDH	X
Fortalecer la legislación para la práctica de la medicina Rural. Apoyar la política de incentivos. Aportar evidencia sobre inequidad en acceso y sobremortalidad.	2.1.3 Reducida 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	Asesoría directa Talleres	X
Cumplimentado. Continuar desarrollando capacidades para incrementar resolutivez en la Dirección de Servicios y Redes. Apoyar el catálogo de profesiones y estrategia de resolutivez	2.2.1 Contar con un equipo interprofesional de salud definido para el primer nivel de atención en el marco del modelo de atención	Talleres/Capacitación	
Revisión 2020-2021: Revisión del catálogo de profesiones	2.3.1 Marco regulatorio formal que defina las atribuciones de las profesiones de las ciencias de la salud y afines de acuerdo con las necesidades del modelo de atención	Consultoría. CCDH	
Posicionar el tema en el marco de la APS y transmitir experiencias exitosas y lecciones aprendidas.	2.3.2 Marco regulatorio que promueva la delegación y redistribución de tareas del equipo de salud	Talleres regionales y nacionales	X
Realizar talleres Binacionales para trabajar el tema. Se propone se realicen talleres regionales y subregionales.	2.4.1 Participación 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	Talleres Internacionales	

Acciones de cooperación para Paraguay	Indicadores	Modalidades	Meta 2023
Consultoría para revisión de acuerdos previos y propuestas. CCDH con Mercosur para intercambio de buenas experiencias.	3.1.1 Contar 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	Encuentros de alto nivel. Asesoría directa	
Elaboración del Plan. Se propone uno o dos talleres regionales	3.1.2 En funcionamiento un plan de educación continua para los profesionales de la salud	3 Talleres. Asesoría Directa par abogacía	
Institucionalización y sostenimiento del Comité Interinstitucional. Acercamiento a CONES y ANEAES	3.2.1 50% de las carreras de salud acreditadas	Asesoría directa, apoyo según demanda	
Revisión del sistema de acreditación. Consultoría. Ampliar cooperación con CONES, ANEAES. Invitación al Comité Interinstitucional a una serie de talleres para la reforma	3.2.2 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		
Realizar un taller regional con las universidades. Realizar talleres locales con los decanos o rectores de las universidades	3.3.1 Disponer de un plan de formación de especialistas de las distintas profesiones acordado con las instituciones formadoras	Talleres	X
Desarrollar una estrategia de trabajo entre las universidades y la CONAREM para promover un plan de incremento progresivo	3.3.2 Al menos un 30% de la oferta de plazas de residencias de salud destinada a la salud familiar y comunitaria: (Hoy es menor del 10%)	Talleres, Asesoría Directa	X
Desarrollar las competencias del Comité interinstitucional de RHS. Colocar el tema en el PNRHS, Estrategia y Plan de Acción.	3.3. Al menos un 30% de la oferta de puestos de trabajo para especialistas destinada a los especialistas en salud familiar y comunitaria (pasó de 60 a 200 en el 2019)	Talleres, Asesoría Directa	X

Línea de Tiempo: Metas temporales para alcanzar objetivos estratégicos

RECTORÍA Y POLÍTICAS INTERSECTORIALES DE INVERSIÓN EN RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD



POLÍTICAS INTERSECTORIALES

Se necesitan políticas intersectoriales para asegurar la disponibilidad, accesibilidad, pertinencia y competencia de los recursos humanos para la salud universal.



INVERSIÓN

Aumentar la inversión pública en recursos humanos para la salud fomenta el empleo y mejora la salud de las personas, lo que contribuye al desarrollo económico de un país.



PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Fortalecer los procesos de planificación estratégica y contar con sistemas de información sobre recursos humanos para la salud es vital para poder planificar a largo plazo.

EQUIPOS INTERPROFESIONALES DE SALUD, PARA TODAS LAS PERSONAS, EN TODOS LOS LUGARES



EQUIPOS INTERPROFESIONALES

Los equipos de trabajo interprofesionales, preparados y motivados, resultan esenciales para responder a las necesidades de salud de las personas, donde sea que vivan.



EMPLEO

Un empleo estable y digno para los trabajadores de la salud contribuye a fortalecer el sistema de salud y al desarrollo económico y social de un país.



GÉNERO

Incorporar la perspectiva de género en los nuevos modelos de organización y contratación en los servicios de salud.



ZONAS REMOTAS

Implementar estrategias para motivar a los equipos de salud -a través de incentivos económicos, de desarrollo profesional y de calidad de vida- promueve su retención y permanencia en zonas remotas y desatendidas.

PROFESIONALES DE LA SALUD CAPACITADOS SEGÚN LAS NECESIDADES DE LAS COMUNIDADES



EDUCACIÓN CON COMPROMISO SOCIAL

Los equipos de salud deben formarse trabajando activamente con las comunidades, lo que implica transformar su educación.



ACUERDOS INTERSECTORIALES

Los acuerdos de alto nivel entre los sectores de la educación y la salud permiten alcanzar estándares de calidad en la formación del personal de salud según las necesidades de las comunidades.



PROFESIONALES DE LA SALUD

La formación de profesionales de la salud debe planificarse en relación a las necesidades presentes y futuras de los sistemas de salud.

Política Nacional RHS
2019

Estrategia de RHS 2020

Plan Nacional de RHS
2020

Institucionalización
2020-2021. Puesta
en marcha

Desarrollo de Intervenciones
para reforzamiento de
capacidades

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

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



Sociedades frag/Seg ➡ Sistemas de Salud Frag/Seg

Escenario de desafíos y oportunidades

Inestabilidad Política: Impacto en gobernanza

Sociedad Civil débil

Escenario Financiero Regional y Nacional en Contracción

Rectoría del MSPYBS en construcción

Baja capacidad técnica del equipo de la Reforma

Acciones de cooperación:

Talleres nacionales para la presentación y discusión de la PNRHS.

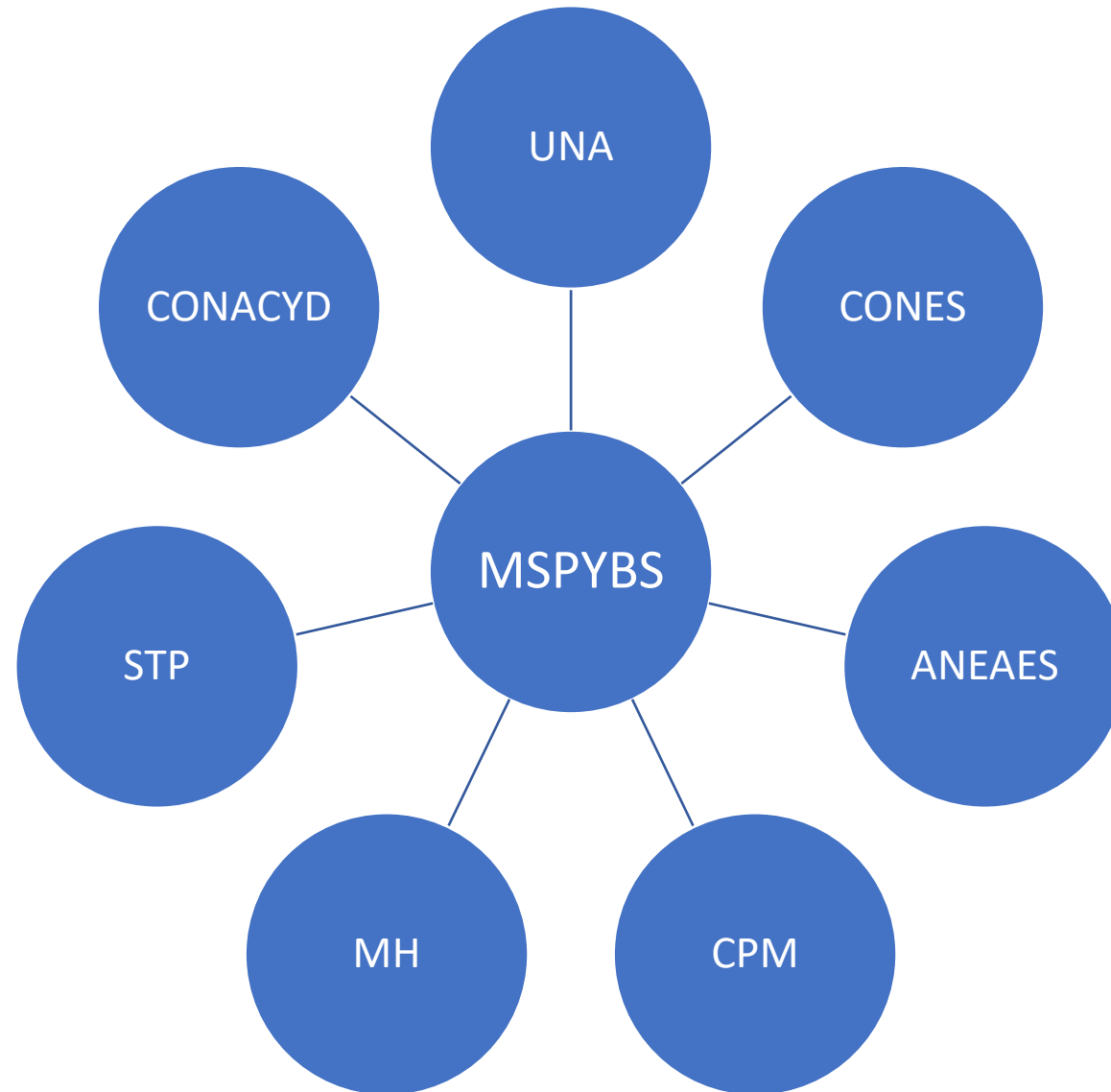
Implementar: La reunión con la Sociedad Civil (Espacio de Reflexión)

Poner en Cronograma la Estrategia Nacional de RHS: Diseño, discusión y aprobación.

Poner en cronograma el Plan Nacional de RHS.

Brindar asesoría directa

Estar presentes en todos los espacios de toma de decisión.



Sindicatos
Partidos políticos
Senadores
Diputados
Ministerios: Educación, Niñez, Trabajo
Empresarios
UN
Banca Internacional
Agencias
Universidades Privadas
Personal de Salud:
Enfermeras (Lic, Téc, Obst),
Médicos, Bioquímicos, otros.
Representantes de la Sociedad Civil
Comunidades