

# Plan de Acción de Recursos Humanos para la Salud Universal

Programa Subregional para América del Sur de OPS



**OPS**

# Los Recursos Humanos para la Salud en el contexto del COVID-19



- La pandemia de COVID-19, ha dejado de manifiesto, una vez más, que los Recursos Humanos para la Salud son un pilar fundamental para una adecuada respuesta de los Sistemas de Salud frente a una crisis sanitaria. Pero también los más vulnerables
- Sin embargo, muchos países deben abordar el reto de la pandemia en una situación compleja, marcada, entre otros aspectos, por la escasez, mala distribución y desalineación entre las necesidades de salud de la población y las competencias de los trabajadores de la salud.
- En este contexto de pandemia, adquieren mayor relevancia las líneas estratégicas y los objetivos del Plan de Acción de RHS aprobado por el 56° CD de OPS, ya que permiten constatar las fortalezas que muestran para enfrentar la crisis los países que tienen consolidados estos objetivos y los desafíos y acciones que deben abordar los países que no han avanzado en los mismos.
- La capacidad de respuesta está estrechamente relacionada con las fortalezas de los sistemas de salud y su capacidad rectora en materia de RHS. (capacidad de planificación, existencia de políticas nacionales de RHS, inversiones suficientes, sistemas de información confiables y actualizadas, planes de capacitación y fortalezas estructurales en el modelo de atención y RISS)

# Mandatos de los Estados Miembros



- En septiembre de 2017 la 29ª Conferencia Sanitaria Panamericana aprueba la estrategia Regional de recursos humanos para el acceso universal y la cobertura universal de salud
- Siguiendo los mandatos de esa resolución, en septiembre de 2018 el 56º Consejo Directivo de OPS aprueba el Plan de Acción de recursos humanos para el acceso universal y la cobertura universal de salud

# Estrategia de Recursos Humanos para la Salud universal



La estrategia es una guía para los Estados Miembros en el desarrollo de las políticas y los planes de recursos humanos, según los principios rectores del derecho de todas las personas al goce del grado máximo de salud, la equidad y la solidaridad,

## Hitos: 2013-2017

Segunda medición de las metas regionales (2013)

Conclusiones del proceso Evaluación de la década y lineamientos futuros (Grupo Asesor Regional) Documento de trabajo (2014)

Difusión Documento en reuniones subregionales y de actores interesados (2014)

Nueva versión del documento enriquecida por los países (2015)

Reunión Regional de Recursos Humanos . Buenos Aires 2015

Nuevo proceso de retroalimentación en reuniones subregionales . Propuesta de Estrategia (2016)

Reunión de trabajo con Estados Miembros del Comité Ejecutivo (2017)

Estrategia de Recursos Humanos para el Acceso Universal de Salud y la Cobertura universal de Salud

# Líneas estratégicas

1. Fortalecer y consolidar la gobernanza y rectoría en RHS;
2. Abordar las condiciones y el desarrollo de capacidades para ampliar el acceso y la cobertura, con equidad y calidad;
3. Reorientar el sector de educación para responder a las necesidades de los sistemas de salud en proceso de transformación hacia la salud universal

## **Plan de Acción de Recursos Humanos para la Salud Universal**

El propósito del Plan de Acción es presentar objetivos prioritarios para cada línea de acción. Estos objetivos buscan avanzar de manera más expedita en el itinerario planteado por la Estrategia Regional de Recursos Humanos y facilitar a los países la elaboración de hojas de ruta adecuadas a sus realidades locales.

# Etapas del Plan de Acción

Estrategia de Recursos Humanos para el Acceso Universal de Salud y la Cobertura universal de Salud ( 2017)

Reuniones Subregionales de priorización para definir los objetivos del Plan de acción (2017-2018)

Propuesta de objetivos del Plan de acción

Trabajo interno OPS para revisar la propuesta y elaborar los indicadores

Reunión Técnica de validación con países del Comité Ejecutivo de OPS (abril 2018)

# Proceso de priorización por Subregiones



	1	2	3
ARG	19 21 22	24 27 28	32 33 36
BRA	22 20 19	27 31 29	33 36 32
CHI	19 22 20	24 28 27	32 33 34
COL	19 20 21	24 26 27	32 33 37
ECU	19 21 22	24 26 31	32 33 35
GUY	19 22 23	24 27 31	35 33 32
PER	19 20 22	24 26 27	35 36 38
URU	19 22 23	24 25 26	32 36 38
VEN	19 20 22	24 26 30	36 37 38
RESP	19 21 22	24 26 30	32 34 37
RETS	19 21 22	24 26 30	
	19 20 21 22 23	24 25 26 27 28 29 30 31	32 33 34 35 36 37 38

PAIS	1	2	3
BELICE	19-21-22	24-26-28	32-33-38
COSTA RICA	19-22-21	26-28-27	33-36-38
EL SALVADOR	19-20-22	24-26-31	32-34-36
GUATEMALA			
HONDURAS	19-20-23	24-26-28	33-34-38
NICARAGUA			
PANAMA	19-20-22	24-27-31	32-36-38
REP. DOMINICANA	19-20-22	24-30-31	33-36-38
	19-20-21-22-23-24-25-26-27-28-29-30-31-32-33-34-35-36-37-38	24-25-26-27-28-29-30-31-32-33-34-35-36-37-38	30-31-32-33-34-35-36-37-38

# Objetivos e indicadores Línea de Acción 1

Objetivos	Indicadores
<b>1.1</b> 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	<b>1.1.1</b> Número de países con una política nacional de recursos humanos para la salud formalizada y en proceso de implementación <b>1.1.2</b> Número de países con una instancia de decisión intersectorial de alto nivel, institucionalizada y activa en recursos humanos para la salud
<b>1.2</b> 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	<b>1.2.1</b> 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 <b>1.2.2</b> 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 <b>1.2.3</b> 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
<b>1.3</b> 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	<b>1.3.1</b> Número de países que han incrementado la proporción de presupuesto público destinado a los recursos humanos de salud <b>1.3.2</b> 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

# Objetivos e indicadores Línea de Acción 2

Objetivos	Indicadores
<p><b>2.1</b> 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><b>2.1.1</b> Número de países con una política de desarrollo profesional institucionalizada que promueva una dotación equitativa de acuerdo con su modelo de atención y que considere la perspectiva de género</p> <p><b>2.1.2</b> 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> <p><b>2.1.3</b> 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>
<p><b>2.2</b> 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</p>	<p><b>2.2.1</b> Número de países que cuentan con un equipo interprofesional de salud definido para el primer nivel de atención en su marco del modelo de atención</p>
<p><b>2.3</b> 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><b>2.3.1</b> 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 de su modelo de atención</p> <p><b>2.3.2</b> Número de países con un marco regulatorio que promueva la delegación y redistribución de tareas del equipo de salud</p>
<p><b>2.4</b> 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><b>2.4.1</b> 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>

# Objetivos e indicadores Línea de Acción 3

Objetivos	Indicadores
<p><b>3.1</b> 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</p>	<p><b>3.1.1</b> 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</p> <p><b>3.1.2</b> Número de países que han puesto en funcionamiento un plan de educación continua para los profesionales de la salud</p>
<p><b>3.2</b> 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</p>	<p><b>3.2.1</b> Número de países con al menos un 50% de las carreras de salud acreditadas</p> <p><b>3.2.2</b> 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</p>
<p><b>3.3</b> 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</p>	<p><b>3.3.1</b> Número de países con un plan de formación de especialistas de las distintas profesiones acordado con las instituciones formadoras</p> <p><b>3.3.2</b> Número de países con al menos un 30% de la oferta de plazas de residencias de salud destinada a la salud familiar y comunitaria</p> <p><b>3.3.3</b> 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</p>

**Gracias**