



Estrategia sobre recursos humanos Para la salud universal

Encuentro Nacional de Planificación, Formación y Gestión de Recursos
Humanos de Salud
Ciudad de Buenos Aires 1 y 2 de agosto de 2017



**Organización
Panamericana
de la Salud**



**Organización
Mundial de la Salud**
OFICINA REGIONAL PARA LAS **Américas**

www.paho.org

Panorama del contexto regional

- Falta de recursos humanos calificados para asegurar la prestación de servicios integrales de salud
- Inequidades en la distribución:
- Una enfoque de gestión tradicional de recursos humanos (del mercado laboral), no desde la perspectiva de políticas de salud y desarrollo, y las necesidades del sistema;
- Falta de coherencia entre el modelo de atención (APS/RISS) con equipos de salud interprofesionales) y el modelo de educación/formación en salud (especialización, hospitales);
- Financiamiento inadecuado; disparidades de pagos entre las profesiones, entre subsistemas, entre países (migración): los recursos humanos para la salud son un “costo” y no una “inversión”;
- Falta de información/datos para la toma de decisiones;
- Gobernanza y rectoría débiles : salud, educación y trabajo / gestores, asociaciones, universidades y gremios;
- Calidad de los RHS: la capacidad de acreditación en combinación con la evaluación de servicios de salud

Tres líneas estratégicas de acción

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

1. Fortalecer y consolidar la gobernanza y la función rectora para los recursos humanos para la salud

La transición hacia la salud universal implica un conjunto de políticas, reglamentos e intervenciones relacionados con la capacitación, el empleo y las condiciones de trabajo, la movilidad interna y externa de los profesionales, la reglamentación de la educación y la práctica profesional, así como la distribución de la fuerza laboral, cada uno de los cuales incluye a actores diversos con responsabilidades, objetivos e intereses distintos y específicos.



**Organización
Panamericana
de la Salud**



**Organización
Mundial de la Salud**
OFICINA REGIONAL PARA LAS **Américas**

www.paho.org

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

- Conducir procesos intersectoriales (educación, salud, trabajo y finanzas) en el más alto nivel para la implementación de políticas
- Fortalecer las capacidades de planificación estratégica en los equipos de gestión de los ministerios de salud y otras entidades
- Establecer marcos normativos intersectoriales que garanticen la formación, la carrera profesional y la oferta de empleo
- Incrementar la inversión pública en recursos humanos en el sector de la salud para mejorar el acceso a personal cualificado.
- Priorizar el desarrollo de sistemas nacionales de información sobre recursos humanos orientados a apoyar la formulación y el seguimiento de políticas, planes y programas de recursos humanos.
- Fomentar el liderazgo político y el diálogo social para la identificación y financiamiento de las brechas de recursos humanos para la salud

2. Desarrollar las condiciones y capacidades de los RHS para ampliar el acceso y la cobertura, con equidad y calidad

Ampliar el acceso a los servicios con equidad y calidad implica mejorar las condiciones del sistema, y las condiciones en que los RHS trabajan dentro el sistema.

También implica cambios en el modo en que se ejecuten y comparten competencias dentro de los equipos interprofesionales, favoreciendo acciones para mejorar acceso al primer nivel de atención.

Desarrollar condiciones y capacidades para ampliar el acceso y la cobertura de salud, con equidad y calidad

- Mecanismos de retención y rotación de personal con incentivos —tanto económicos y de desarrollo profesional como de proyecto de vida, condiciones de trabajo e infraestructura..
- Perspectiva de género y necesidades de las trabajadoras en los nuevos modelos de organización y contratación en los servicios de salud
- Conformación de equipos interprofesionales en el primer nivel de atención.
- Despliegue de las competencias profesionales, incluyendo el cambio de tareas, la incorporación de nuevos perfiles profesionales Esto requiere adecuar la regulación del ejercicio profesional.
- Intereses, las motivaciones y las condiciones de trabajo requeridas por el personal del sector de la salud para el desempeño en zonas subatendidas
- Homologación de denominaciones y modalidades de registro de las profesiones y ocupaciones de la salud,
- Regular el impacto de los flujos de movilidad profesional y evaluar las opciones para la migración circular del personal del sector de la salud
- Establecer sistemas y métricas para monitorear el avance hacia la salud universal, la equidad y la calidad

3. Concertar con el sector educativo para dar respuesta a las necesidades de los sistemas de salud en transformación hacia la salud

La formación de los RHS en las Américas no está en sintonía con las necesidades de un sistema de salud transformándose hacia la salud universal.

Es necesario un cambio paradigmático en la formación en ciencias de la salud, y en la administración pública (entre otros), bajo rectoría del sector de salud y del Estado.

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

- Acuerdos de alto nivel entre los sectores de educación y salud para alinear las estrategias de formación de los recursos humanos hacia la salud universal y la atención primaria,.
- Regulación de la calidad de la formación para los profesionales de la salud a través de sistemas de evaluación y de acreditación de carreras e instituciones formadoras,
- Descentralización de la oferta formativa para de aumentar el acceso a la formación profesional a los grupos poblacionales de comunidades subatendidas con una perspectiva intercultural y de pertinencia social.
- Planificación y regulación de la formación de los especialistas, con énfasis en la salud familiar
- Misión social de las instituciones académicas de las ciencias de la salud. Formación de recursos humanos con una visión integral, comprometida con la salud de las comunidades.
- Estrategias de formación y gestión docente y de formación continua incluyendo procesos de docencia-servicio y desarrollo profesional permanente alineados con el modelo de atención en salud.
- Políticas de educación permanente de los recursos humanos para la salud, diversificando las metodologías, incorporando la educación virtual.