



Salta
ARGENTINA



**NODO PROVINCIAL DEL
OBSERVATORIO FEDERAL DE RRHH
EN SALUD**

**MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA – SALTA
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Observatorio de Recursos Humanos en Salud



red regional de gobiernos,
instituciones académicas, de
servicio y organizaciones sociales



**Organización
Panamericana
de la Salud**

¿Para qué?

**Generación, análisis,
acceso e intercambio de información,
conocimientos y experiencias que
respalda la toma de decisiones y la
formulación e implementación de
políticas públicas.**

En respuesta

**Prioridades
provinciales,
nacionales y a las
metas regionales
de RHUS.**

x q su misión es el

**Trabajo colaborativo en red para
fortalecer la cobertura universal y el
desarrollo de sistemas de salud
basados en APS.**

Es por eso que

OBJETIVO

Fortalecer el Sistema de información de RHUS a través del desarrollo, consolidación y actualización de los **Nodos Provinciales** y de la unificación de los indicadores básicos en todo el país.

Así llegamos

INFORME RRHH EN SALUD DE LA PROVINCIA DE SALTA

Y de éste modo empezamos a cumplimentar la

Medición, a nivel provincial, de las 20 "Metas Regionales" propuestas por la OPS, de los RHUS.

Respondiendo a

La ejecución de la
1º Etapa de la
ASP que es
multi-etápica
(en 3 etapas).

esta 1º etapa finaliza con

“Taller de Metas Regionales de Recurso Humano en Salud, provincia de Salta”

En donde se presentará el

ANÁLISIS DE METAS SEGÚN INFORME RHUS DE LA PROVINCIA DE SALTA

para que en esta reunión

se genere el análisis y la discusión positiva, para poder llegar a un **plan de acción** a partir de las **fortalezas y debilidades** encontradas.

que sirva de

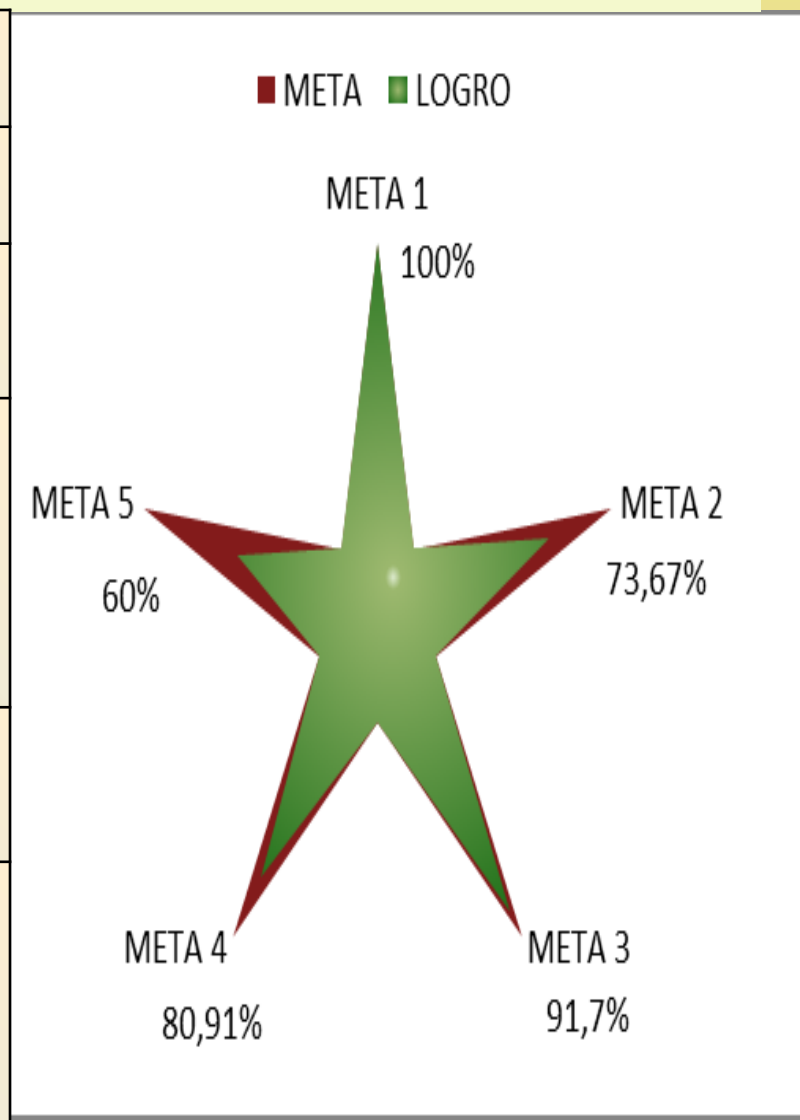
insumo crítico para la **planificación estratégica** con la finalidad de **disponer de RRHH idóneos y comprometidos.**

SITUACION DE SALTA EN RELACION A LAS METAS PROPUESTAS POR OPS

DESAFIO
1

Definir políticas y planes de largo plazo para adaptar la fuerza laboral a las necesidades de salud, a los cambios previstos en los sistemas de salud y desarrollar la capacidad institucional para ponerlos en práctica y revisarlos periódicamente.

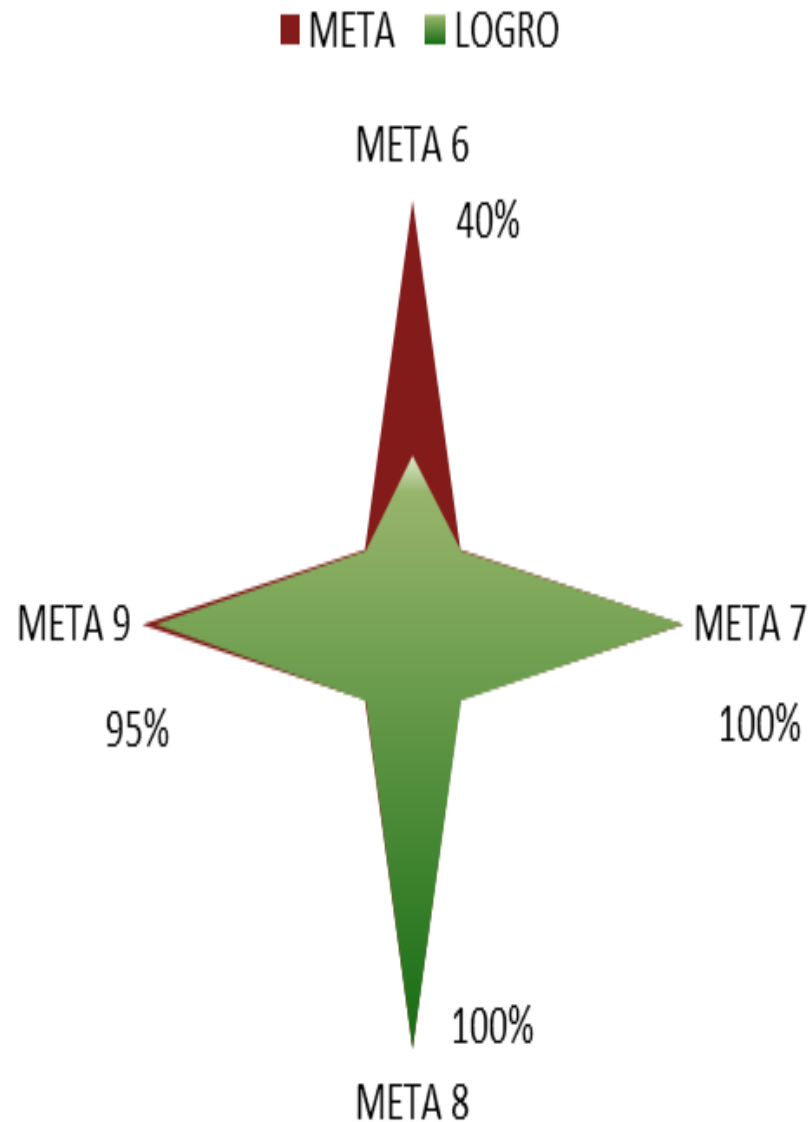
METAS	DESCRIPCIÓN	LOGRO SALTA
1	Razón de densidad de rrhh de 25 profesionales por 10.000 habitantes.	100 %
2	La proporción de médicos de atención primaria excederán el 40% de la fuerza laboral médica total.	73,67 %
3	Equipos de APS con una amplia gama de competencias que incluirán sistemáticamente a agentes sanitarios de la comunidad para mejorar el acceso, llegar a los grupos vulnerables y movilizar redes de la comunidad.	91,70 %
4	Razón de enfermeras calificadas con relación a los médicos alcanzará al menos 1,1	80,91 %
5	Establecer una unidad o dirección de RRHH para la salud responsable por el desarrollo de políticas y planes de rrhh, la definición de la dirección estratégica y la negociación con otros sectores.	60 %



DESAFIO 2

Ubicar a las personas idóneas en los lugares adecuados, de manera de lograr una distribución equitativa de acuerdo a las necesidades de salud de la población.

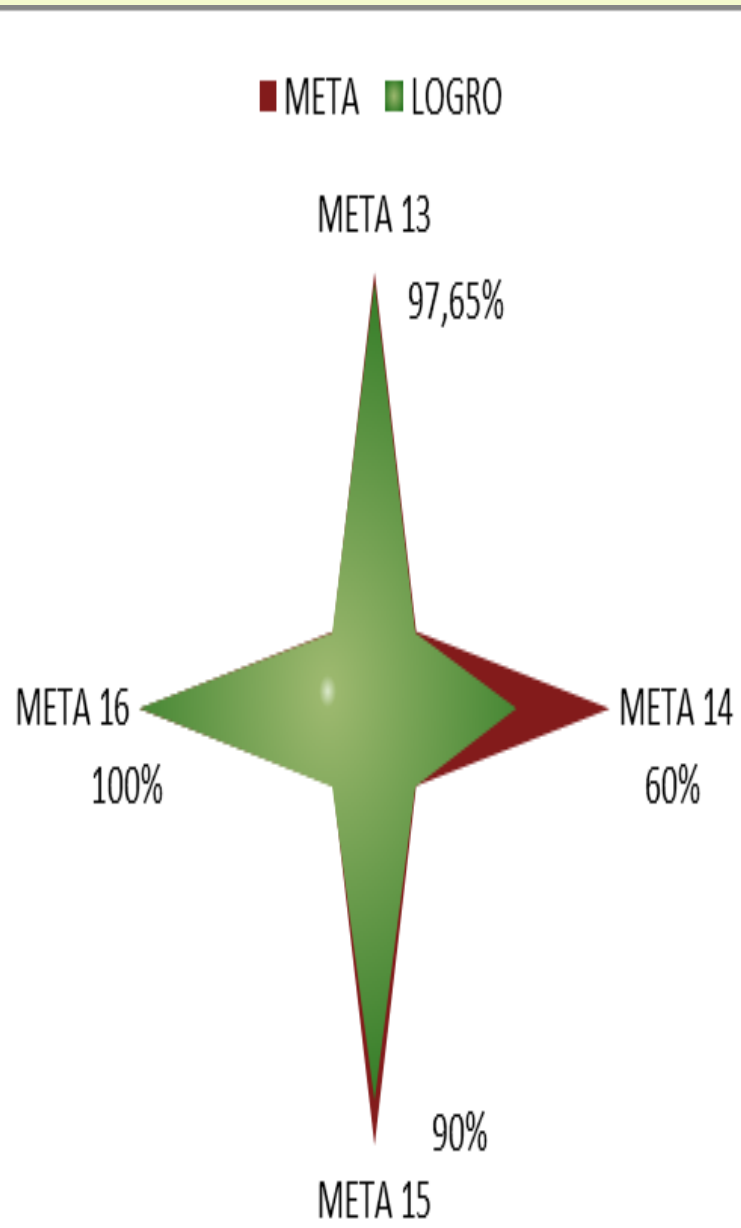
METAS	DESCRIPCIÓN	LOGRO SALTA
6	La brecha en la distribución de personal de salud entre zonas urbanas y rurales se habrá reducido a la mitad en el 2015.	40 %
7	Al menos 70% de los trabajadores de APS tendrán competencias de salud pública e interculturales comparables.	100 %
8	El 70% de las enfermeras, las auxiliares de enfermería, los técnicos de salud y los agentes sanitarios de la comunidad habrán perfeccionado sus aptitudes y competencias a la luz de la complejidad de sus funciones.	100 %
9	El 30% del personal salud en los entornos de atención primaria se habrán reclutado de sus propias comunidades.	95 %



DESAFIO 4

Generar ambientes de trabajo saludables que propicien el compromiso con la misión institucional de garantizar la prestación de servicios de salud de buena calidad para toda la población.

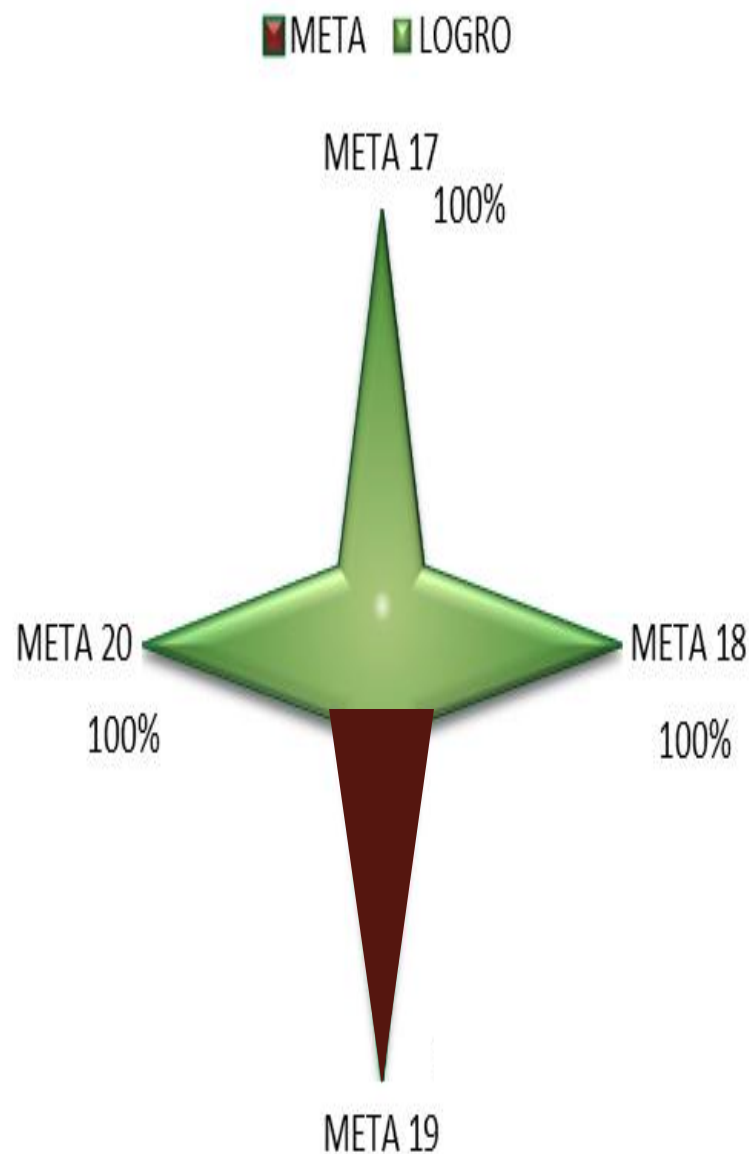
METAS	DESCRIPCIÓN	LOGRO SALTA
13	La proporción de empleo precario, sin protección para los proveedores de servicios de salud se habrá reducido a la mitad.	97,65 %
14	Implementación de políticas de salud y seguridad para los trabajadores de la salud, incluyendo el apoyo a programas para reducir enfermedades y accidentes ocupacionales.	60 %
15	Al menos 60% de los gerentes de servicios y programas de salud reunirán requisitos específicos de competencias para la salud pública y la gestión, entre ellos las de carácter ético.	90 %
16	Contar con mecanismos de negociación y legislaciones efectivas para prevenir, mitigar o resolver los conflictos de trabajo y garantizar la prestación de los servicios esenciales, toda vez que se presenten.	100 %



DESAFIO 5

Crear mecanismos de cooperación entre las instituciones educativas y de servicios de salud para producir profesionales sanitarios sensibles a las necesidades de la comunidad y calificados.

METAS	DESCRIPCIÓN	LOGRO SALTA
17	El 80% de las escuelas de ciencias de la salud habrán reorientado su formación hacia la atención primaria de salud y las necesidades de la salud comunitaria, y habrán incorporado estrategias para la formación interprofesional.	100 %
18	El 80% de las escuelas de ciencias de la salud habrán adoptado programas específicos para atraer y formar a estudiantes de poblaciones sub atendidas, haciendo hincapié cuando corresponda, en las comunidades o poblaciones indígenas.	100 %
19	Las tasas de abandono (deserción) de las escuelas de medicina y enfermería no pasarán del 20%.	S/inf.
20	El 70% de las escuelas de ciencias de la salud y de las escuelas de salud pública estarán acreditadas por una entidad reconocida.	100 %





**GRACIAS
POR
VUESTRA
PRESENCIA**

Dr. Luis Alberto Magno
Referente Observatorio RRHH

Lic. Eulalia Argañaraz
Co-Referente

Psp. Patricia Aguilera
Colaborador Profesional

