



Plan de Acción de la Estrategia de Recursos Humanos para el Acceso Universal a la Salud y la Cobertura Universal de Salud 2018-2023

VI JORNADAS DEL PERSONAL DEL SISTEMA NACIONAL INTEGRADO DE SALUD

Montevideo, octubre 2018



**Organización
Panamericana
de la Salud**



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

www.paho.org

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

Hitos: 2013-2017

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



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, las funciones esenciales de salud pública y para abordar los determinantes sociales de la salud;
- Inequidades en la distribución;
- 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;

Estrategia de recursos humanos para el acceso universal y la cobertura universal de salud

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,



**Organización
Panamericana
de la Salud**



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

www.paho.org

Tres líneas estratégicas de acción

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

Resolución:

(OP)3 Solicitar a la Directora que:

b) elabore para el 2018 un plan de acción regional con objetivos específicos e indicadores a fin de avanzar de manera más expedita en la ruta establecida en esta estrategia;

Plan de Acción de Recursos Humanos para la Salud Universal

El propósito de este 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.

Construcción del Plan de Acción

- A partir de la priorización que realizaron los países para cada línea de acción en reuniones subregionales, se construyeron los objetivos del plan de acción para cada línea estratégica.
- Posteriormente, se definieron los indicadores para cada objetivo



**Organización
Panamericana
de la Salud**



OFICINA REGIONAL PARA LAS

**Organización
Mundial de la Salud**
Américas

www.paho.org

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 9 20 5 21 3 22 8 23 2	24 10 25 1 26 1 27 1 28 1 29 1 30 1 31 1 32 1 33 1 34 1 35 1 36 1 37 1 38 1	32 1 33 1 34 1 35 1 36 1 37 1 38 1	

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
	19-20-22 23-24-25 26-27-28 29-30-31 32-33-34 35-36-37 38-39-40	24-25-26 27-28-29 30-31-32 33-34-35 36-37-38 39-40-41 42-43-44	32-33-34 35-36-37 38-39-40 41-42-43 44-45-46 47-48-49 50-51-52



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

www.paho.org

Objetivos Línea de Acción 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.
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
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

Objetivos e indicadores Línea de Acción 1

Objetivos	Indicadores
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 1.1.2 Número de países con una instancia de decisión intersectorial de alto nivel, institucionalizada y activa en recursos humanos para la salud
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 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 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
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 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

Objetivos Línea de Acción 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.
2. 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 determinantes sociales de la salud.
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 atención, según modelos adecuados de coordinación y supervisión
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

Objetivos e indicadores *Línea de Acción 2*

Objetivos	Indicadores
<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 su modelo de atención y que considere la perspectiva de género</p> <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> <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>
<p>2.2 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>2.2.1 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>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 de su modelo de atención</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 de su modelo de atención</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>

Objetivos Línea de Acción 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 desempeño de los recursos humanos con las necesidades presentes y futuras de los sistemas de salud.
2. Disponer de sistemas de evaluación y de acreditación de carreras de la salud incluyendo estándares que consideren las competencias científico-técnicas y sociales de los egresados .
3. Desarrollar mecanismos de regulación y un plan de formación para las especialidades prioritarias, que contemple el número de especialistas requeridos por el sistema de salud y que incremente la formación en salud familiar y comunitaria

Objetivos e indicadores *Línea de Acción 3*

Objetivos	Indicadores
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 3.1.2 Número de países que han puesto en funcionamiento un plan de educación continua para los profesionales de la salud
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 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
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 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 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

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	SLV	BOL	BOL	CUB	CUB	CUB
CUB	SLV	CHL	CRI	CUB	SLV	SLV	SLV	ATG	GTM	CHL	BRA	CUB	JAM	CUB	JAM	BRA	BRA	ECU	ECU	VEN
SLV	HTI	COL	CUB	HND	GTM	GTM	VEN	ARG	MEX	CUB	CRI	SLV	PRY	ECU	MEX	JAM	COL	SLV	VEN	ARG
HTI	JAM	CUB	ECU	PER	MEX	MEX	ATG	BHS	URY	ECU	CUB	GUY	URY	SLV	PRY	PRY	CUB	GUY	ARG	BRA
PAN	PAN	ECU	SLV	URY	URY	URY	ARG	BLZ	VEN	SLV	SLV	MEX	ATG	JAM	URY	DOM	JAM	MEX	BRA	CRI
PRY	PRY	SLV	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	SLV	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	SLV	VEN	BOL	CUB	ECU	BLZ	MEX	JAM
BOL	BOL	BRA	GTM	CRI	ECU	CRI	ECU	HND	SLV	VEN	CHL	GTM	GTM	ATG	CHL	ECU	SLV	COL	PAN	MEX
CRI	CHL	CRI	GUY	SLV	GUY	GUY	GTM	JAM	HTI	BHS	COL	HTI	HND	BHS	COL	SLV	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	SLV
DOM	PER	PRY	TTO	DOM	DOM	TTO	PER	GTM	HND	PAN	DOM	BLZ	HTI	PAN	PAN	BLZ	VEN	DOM	SLV	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



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

www.paho.org