



# Información de Recursos Humanos de Salud para políticas y planes

Montevideo septiembre 2019



Organización  
Panamericana  
de la Salud



Organización  
Mundial de la Salud  
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

[www.paho.org](http://www.paho.org)

# Plan de Acción: Tres 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.

# 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

# Sistema de Información de RHS: definición

- Un sistema de información es un **conjunto bases de datos que interactúan entre sí con un fin común**. Para ello, es necesario
  - Producirlos
  - Almacenarlos
  - Clasificarlos / procesarlos
  - Analizarlos
  - Ponerlos a disposición del usuario
- Depende de cuál sea el objetivo, se articularán estos procesos
- Un sistema de información **no requiere de la producción primaria de todos los datos pero sí una articulación** entre aquellos que sean estratégicos para un fin común.
- Debe ser **escalable**, es decir, poder aumentar su tamaño sin comprometer el funcionamiento y calidad normales del mismo.

Tomado de la presentación de Argentina sobre Planificación de Residencias Médicas, 2018

# Sistema de Información de RHS: clasificación

## Sistemas de Información dirigidos a la Gestión de Recursos Humanos

A los Estados les preocupa la asignación y la distribución, el reclutamiento y la retención, la labor de promoción y la asistencia técnica que necesitan los recursos humanos de salud, así como su enfoque de planificación estratégica y formulación de políticas que permitan el desarrollo continuo.

## Sistemas de Información con Enfoque de Garantías en Salud

Entendemos por *enfoque garantista*, al énfasis en las políticas públicas de un país en torno al diseño e implementación de sistemas de gestión de la información para el desarrollo de los recursos humanos en Salud, con el propósito de informar a la población respecto de tales recursos, en tanto derechos en salud para que se adopten las mejores decisiones sanitarias y las más seguras.

Estudio del profesor José Cocha Góngora realizado para OPS 2013



# Sistema de Información de RHS: obstáculos

- Dispersión de la información, que es producida y utilizada por diversas instituciones (ministerios de salud, oficinas nacionales de estadística, ministerios de trabajo, bienestar social, planificación y finanzas, el sector privado, la sociedad civil, los financiadores, entre otros)
- Con frecuencia, los países que más los necesitan, no disponen de datos debido a una falta de inversión en los sistemas de acopio, análisis, divulgación y uso.
- Las instancias decisorias no cuentan con la información necesaria para determinar los problemas y las necesidades, formular políticas y programas basados en pruebas científicas y asignar óptimamente los escasos recursos disponibles.
- Se incorporan datos a menudo acríticamente, desvinculados de las necesidades de gestión o de planificación a más largo plazo.

Tomado del Estudio “Análisis Comparado de Sistemas de Información de Profesionales de la Salud en Centroamérica. MPDC, COMISCA. OPS. 2015



**Organización  
Panamericana  
de la Salud**



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

[www.paho.org](http://www.paho.org)

# Sistema de Información de RHS: recomendaciones de OMS

- decisión política de situar el seguimiento de la situación de los RHS en un lugar destacado de la agenda nacional;
- establecimiento de una serie de referencias y metas explícitas en el plan estratégico nacional de RHS, cada una de ellas vinculada a los indicadores pertinentes y a un conjunto mínimo de datos para su medición;
- preparación de un entorno laboral que propicie el fortalecimiento del sistema de información sobre personal sanitario;
- contratación y formación de personal suficiente para desarrollar, aplicar y gestionar el sistema de información;
- participación en el proceso de todos los principales interesados desde las primeras etapas de la planificación

Manual de seguimiento y evaluación de Recursos Humanos para la Salud OMS .

# Sistema de Información de RHS: Tareas

- El diagnóstico, seguimiento, monitoreo, evaluación de la política de recursos humanos en salud que refleja la política y el sistema de salud de un determinado país.
- Atender a las necesidades del proceso decisorio de los gestores RHS, que considera: la formulación de la política de salud, el modelo de atención que propone esta política de salud, lo que va a condicionar el número y tipo de recursos humanos que se van a requerir.
- Atender a las necesidades de planificación de recursos humanos del Ministerio de Salud como rector del sistema de salud, captando la información de los servicios públicos y privados, así como las características de salud de la población y la dotación de recursos humanos en salud que el país tiene, evidenciando brechas territoriales en la dotación y el perfil del personal de acuerdo al modelo de atención y al perfil epidemiológico.

Tomado del Estudio “Análisis Comparado de Sistemas de Información de Profesionales de la Salud en Centroamérica. MPDC, COMISCA. OPS. 2015



# **Sistema de Información para Políticas y Planes de RHS en el contexto de un modelo de atención**



**Organización  
Panamericana  
de la Salud**



OFICINA REGIONAL PARA LAS

**Organización  
Mundial de la Salud**  
**Américas**

[www.paho.org](http://www.paho.org)

# Observatorio de Recursos Humanos

- instrumento para la construcción participativa de políticas públicas y planes estratégicos de RHS mediante el uso de información compartida
- un espacio de encuentro y concertación de socios, constituido por el Ministerio de Salud y actores interesados, destinado a generar y compartir información relevante de recursos humanos en salud, con el propósito de respaldar la toma de decisiones de políticas de RHS y formulación de planes, en función de las prioridades definidas por el país”

# Política de RHS

La política de RHS son directrices para una visión deseada situadas s en un contexto:

- Objetivos sanitarios (situación del país, necesidades prioritarias)
- Modelo de Atención

Principales problemas de RHS que identifica el país: (Fortalezas y debilidades)

Imagen objetivo (hacia dónde queremos llegar)

Directrices tienen el propósito de acercar a la imagen objetivo

# A qué responde la política de RHS

¿Qué tipo cantidad y composición y distribución del RHS que el país necesita en el contexto dado?

¿Cómo se determina la cantidad necesaria de RHS? Planificación

¿Cómo se obtiene? formación reclutamiento, selección

¿Cómo se desarrollan los RHS?

¿Cómo se desarrollan competencias para el desempeño? (evaluar)

¿Cómo retienen los RHS?

¿Cómo se establecen compensación e incentivos?

¿Cómo se establece la relación con los actores?

- Entidades Formadores
- Gremios
- Poder ejecutivo
- Sector privado.

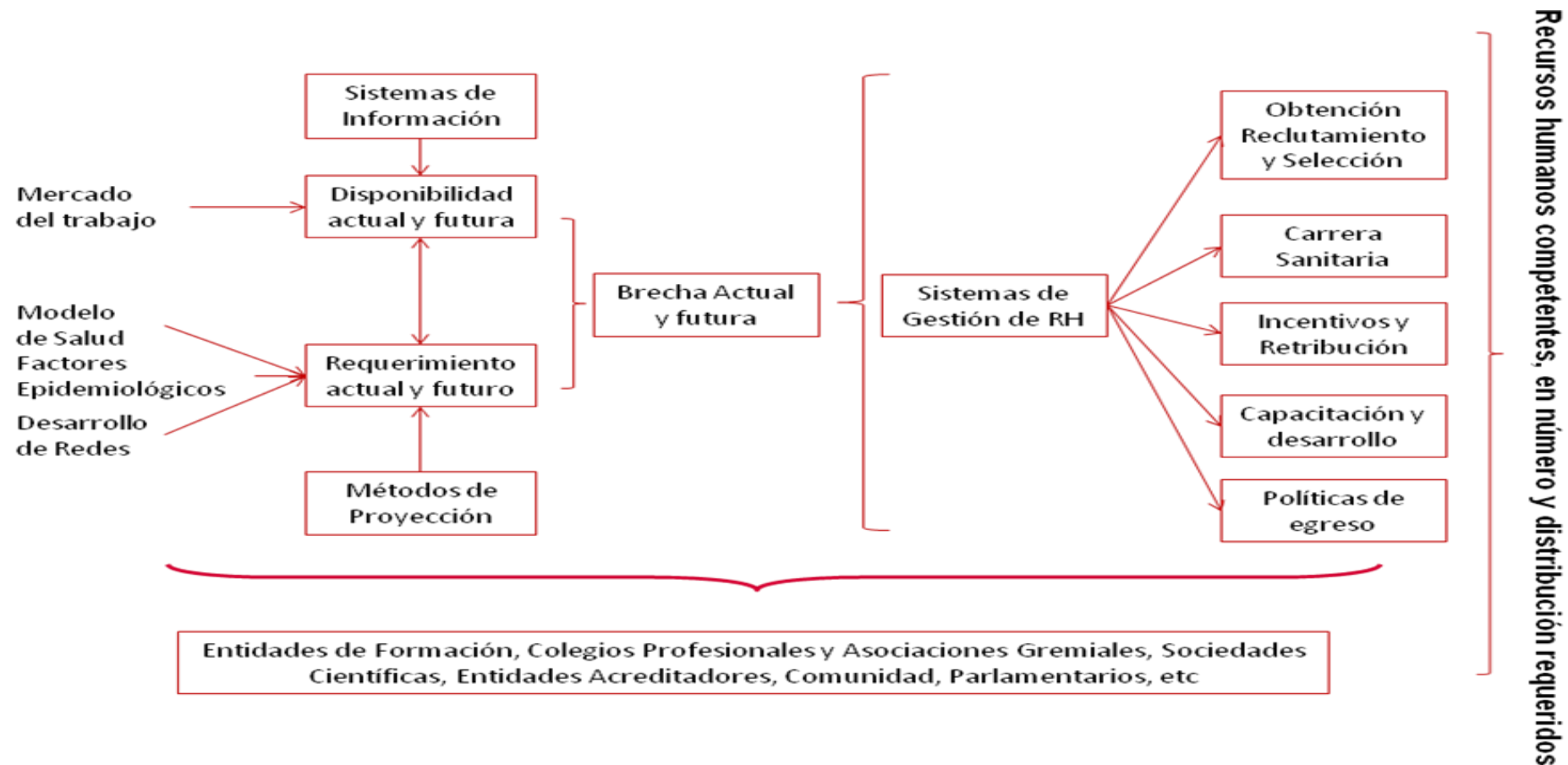
# Planificación Integral

“En una época de desarrollo de la salud a través de asociaciones y con un énfasis renovado en la atención primaria de salud, los planes de desarrollo del personal deben ser formulados a cada vez más través un proceso de colaboración. Los ministerios de salud necesitan de planificaciones de recursos humanos en salud para sistemas de salud pluralistas por lo que estos planes no pueden hacerse sin incluir otros sectores. ”

“Models and tools for health workforce planning and projections” OMS junio 2010



# Planificación Integral



Organización  
Panamericana  
de la Salud



OFICINA REGIONAL PARA LAS

Organización  
Mundial de la Salud  
Américas

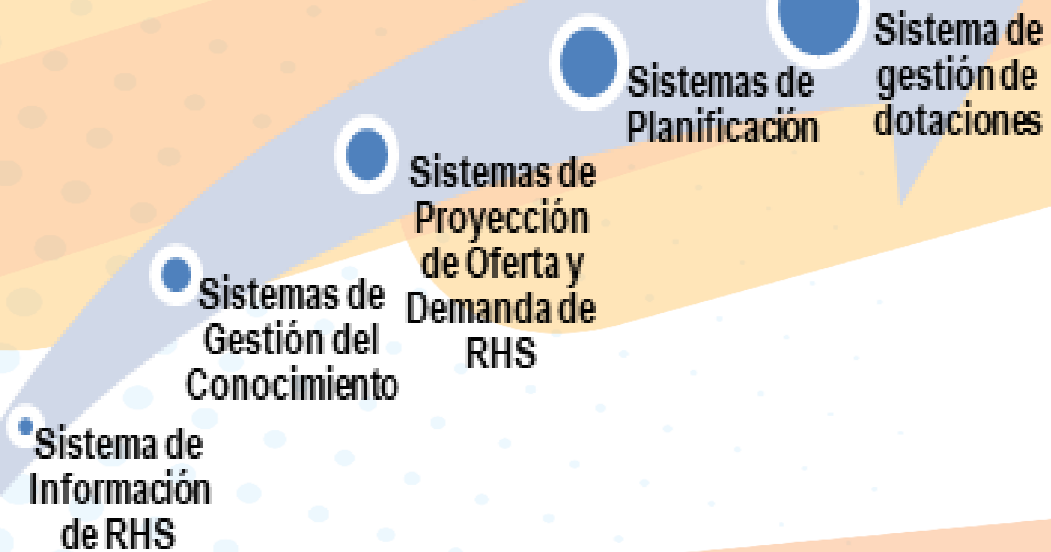
[www.paho.org](http://www.paho.org)

# Planificación de RHS: atributos propuestos

- Disponibilidad de sistemas de información operativos e integrados que consideren todos los niveles de atención y tipo de personal existente con a lo menos, un conjunto básico de datos de RHS y, en el caso del mayor nivel de avance un registro nacional de profesionales en funcionamiento.
- Funcionamiento de un sistema de gestión del conocimiento, orientado a la generación de redes colaborativas que comparten tendencias e información que permite producir y diseminar evidencia que permite mejorar los procesos de planificación.
- Existencia de sistemas de proyección de oferta y demanda de RHS, que permitan tener una mirada sobre las necesidades de la red asistencial, considerando criterios locales que favorezcan la gestión descentralizada y sea coherente con las definiciones de población y territorios hechos en el marco de la organización de la RISS.
- Procesos de planificación de RHS instalados y de alcance nacional, integrales en términos de que incorporan a todos los profesionales de la salud y que incorporan criterios de adecuación local (territorial y cultural).

Tomado del Estudio del Análisis para la gestión de los RHS en los modelos de salud familiar y comunitaria. ORAS/OPS 2015

# Planificación de RHS: atributos propuestos



**Organización  
Panamericana  
de la Salud**




OFICINA REGIONAL PARA LAS

**Organización  
Mundial de la Salud**  
**Américas**

[www.paho.org](http://www.paho.org)

# Preguntas clave de un plan de RHS



¿Cuánto y Qué tipo de personal?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Generalista</li><li>• Especialistas</li><li>• Equipos Multidisciplinarios</li></ul>
¿Para desempeñarse dónde?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Primer Nivel</li><li>• Segundo Nivel</li><li>• Tercer nivel</li><li>• Nivel de Rectoría</li></ul>
¿Con qué competencias – para hacer qué?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Salud Familiar y comunitaria</li><li>• Interculturalidad</li><li>• Enfoque de Género</li><li>• Experiencia Hospitalaria</li></ul>



Organización  
Panamericana  
de la Salud



Organización  
Mundial de la Salud  
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

[www.paho.org](http://www.paho.org)

## Autosuficiencia de RHS:

Autosuficiencia no se debe entender sólo como la “producción” de nuevos profesionales y técnicos de la salud, sino como la capacidad para atraer, desarrollar y retener el numero, composición y mezcla de habilidades correctas con modelos de distribución de servicios para entregar alta calidad, oportunidad y atención segura, para satisfacer las necesidades de salud de la población con necesidades de salud cambiantes.

How many Are Enough? Redefining Self-Sufficiency for the Health Workforce A discussion Paper (ACHDHR) 2009



# Autosuficiencia de RHS:

- balance entre la preocupación por la disponibilidad futura de RHS y las capacidades que exhiben y aplican los equipos de personal actuales, “Mientras la atención debe estar puesta en producir la fuerza laboral de mañana, igual atención debe ser puesta en maximizar las habilidades de los RHS existentes hoy”.
- entender las necesidades de salud de la población, así como el impacto de factores como la edad, género, patrones de práctica, tecnología y metas de carrera del personal de salud.
- colaboración entre el gobierno que paga por servicios de atención, instituciones prestadoras que emplean fuerza laboral, sistemas de educación que preparan prestadores, como también con los profesionales y sus asociaciones. Todos los grupos de interés deben trabajar juntos para construir una fuerza laboral estable.
- mayores competencias para pronosticar no sólo los números, sino también la composición y mixtura del RHS, en el marco de una población cuyas necesidades de salud están en proceso de cambio

## Propuesta de la OCDE:

La configuración de provisión de servicios de salud es disfuncional a las necesidades actuales de salud de la población, dada su excesiva especialización y fragmentación, modalidad que podría haber tenido sentido cuando las personas sufrían principalmente de enfermedades individuales que eran tratables dentro de los límites de una profesión. Sin embargo, actualmente un número creciente de personas sufren de multi-morbilidad cuya atención requiere de una lógica más "integradora" o de profesiones generalistas. Lo anterior, implica una nueva distribución de tareas, así como el establecimiento de nuevos papeles para el personal médico, de enfermería y el resto del equipo de salud.

Reconfiguring Health Professions in times of multi morbidity: Eight Recommendations for change. Organization for Economic Co-operation and Development. Directorate for Employment, Labour and Social Affairs Health Committee - OECD DELSA/HEA (2011)16.

## Propuesta de la OCDE:

- Definición y categorización de las necesidades de salud de la población a través de la carga general de estudios de enfermedades.
- Reorganización de los ámbitos profesionales y profesiones relacionadas en torno a las necesidades de salud de la población.
- Reorganización de los ámbitos profesionales, a partir de la identificación y redistribución de los trabajos que pueden hacer otros profesionales de la salud con menos formación, o incluso, que pueden ser efectuadas por las propias personas.

Reconfiguring Health Professions in times of multi morbidity: Eight Recommendations for change. Organization for Economic Co-operation and Development. Directorate for Employment, Labour and Social Affairs Health Committee - OECD DELSA/HEA (2011)16.