



XLII REUNIÓN ORDINARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS DE SALUD DE
CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA
LA ANTIGUA GUATEMALA, 10, 11 Y 12 DE JUNIO 2015

INFORME: COMISIÓN TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS CA Y RD

Junio 2015

Contenido

- **Diagnostico de situación**
 - Resultado de la Medición de Metas Regionales de RHUS (1)
 - Estudio de movilidad profesional (2)
 - Estudio de situación de los sistemas de información de RHUS en CA DOR (2)
- **Avances y mecanismo de trabajo regional**
- **Visión de futuro**
 - VI Encuentro de RHUS
 - Áreas de acción regional
 - Necesidad de respaldo político

(1) Observatorio de RHUS Centroamérica y Republica Dominicana <http://www.observatoriorh.org/centro/?q=node/20>

(2) Acción “Migración de Profesionales de la Salud entre América Latina y Europa. Oportunidad para el Desarrollo Compartido”, financiada por la Comisión Europea en el marco del Programa Temático de Cooperación con Países Terceros en los ámbitos de Migración y Asilo (Contrato N° DCI-MIGR/2012/283-036)

1. Diagnostico de la situación

1. Resultado de la Medición de Metas Regionales de RHUS (1)
2. Estudio de movilidad profesional (2)
3. Estudio de situación de los sistemas de información de RHUS en CA DOR (2)

Monitoreo de la Política de RHUS en la Región Centroamérica República Dominicana

Región muy heterogénea en los niveles de desarrollo socioeconómico de sus países miembros
Característica común sistemas de salud con alta segmentación y fragmentación
Persistentes inequidades en el acceso y coberturas en salud (Exc.COR y los avances de El Salvador)
Vigencia de modelos de atención centrados en la enfermedad, con esfuerzos de cambio en algunos países
Baja inversión pública en salud
Débil capacidad de regulación y gestión en salud.

EN ESTE CONTEXTO

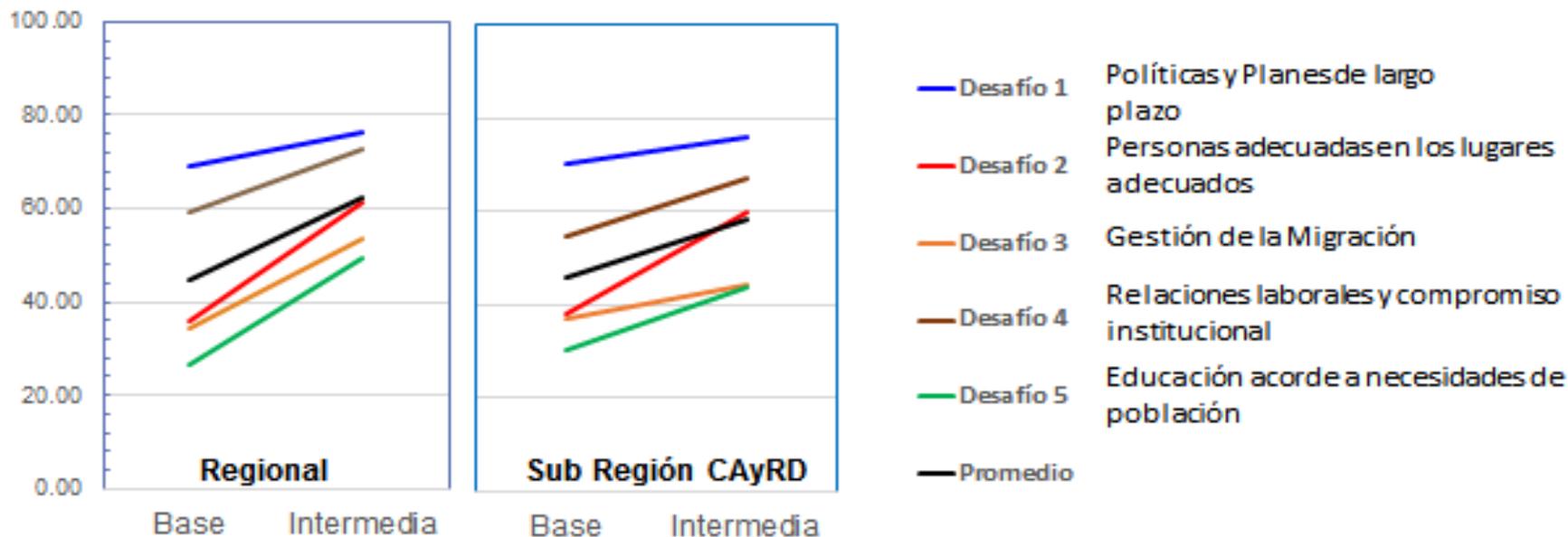
EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE RHUS VA GANANDO POSICIONAMIENTO EN LA AGENDA POLÍTICA, PERO AÚN NO SE ESTABLECE COMO PRIORIDAD DE INVERSIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS SISTEMAS DE SALUD

Monitoreo de la Política de RHUS en la Región Centroamérica Republica Dominicana

La **Región de las Américas** estableció 5 desafíos y 20 metas a ser alcanzados hasta el **2007- 2015**, los resultados de la medición de estas metas evidencian que el desarrollo de las **políticas en recursos humanos gana fortaleza, impacto y sostenibilidad cuando son parte de una sólida política pública** en salud. En CA DOR este grafico resume lo alcanzado :

Metas Regionales de Recursos Humanos en la Sub Región CA DOR

Hemos avanzado pero requerimos redoblar el esfuerzo



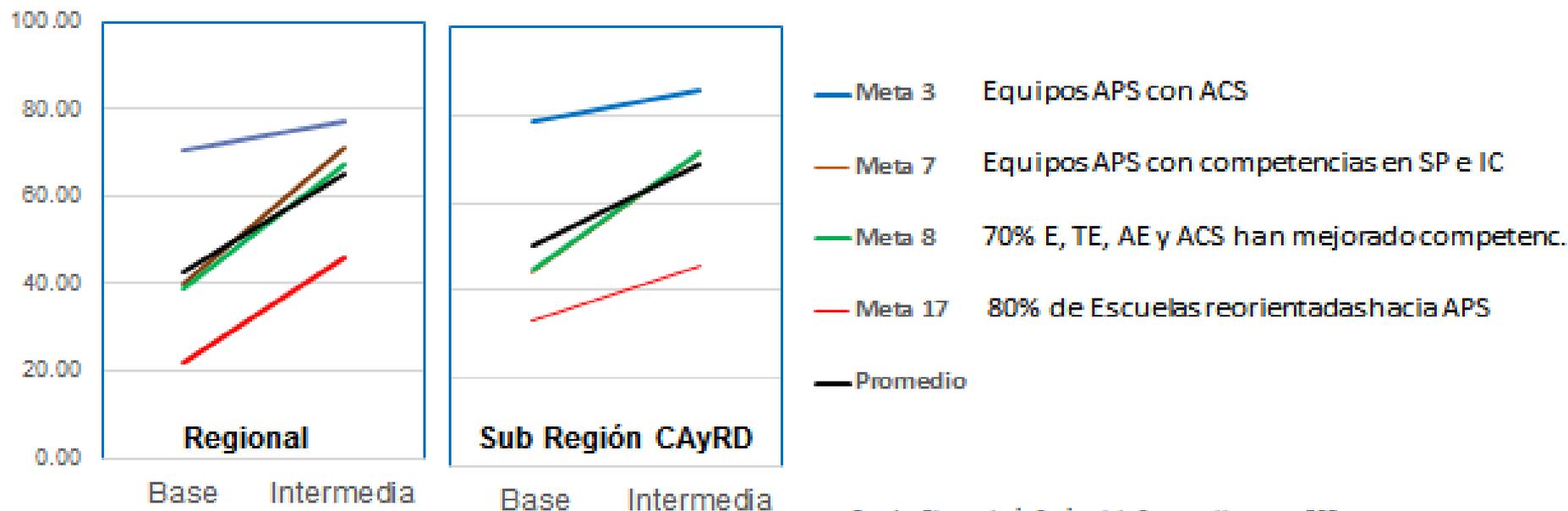
Fuente: Observatorio Regional de Recursos Humanos, OPS

Nota: Corresponde a las cifras correspondientes a países que han participado en ambas mediciones

1. Se ha avanzado en el posicionamiento del tema de RHUS como eje de política
2. Se ha incrementado la dotación de personal en algunos países con mayor intensidad que en otros
3. Persisten importantes debilidades en la distribución del personal de salud, lo cual constituye una barrera central cuando se intenta poner en marcha sistemas de salud orientados a la APS.

Metas en RHUS vinculadas directamente a la Atención Primaria

Elementos críticos para una atención integral



Fuente: Observatorio Regional de Recursos Humanos, OPS

Nota: Corresponde a los países que han participado en ambas mediciones

Tendencias

- **La mayoría de los países de CA están fortaleciendo sus unidades estratégicas de conducción en recursos humanos**, para lograr un alcance nacional y sectorial, abarcando todo el campo de los recursos humanos.
- Sin embargo la **alta rotación del personal**, la **variabilidad política** y la **escasa institucionalización de los sistemas públicos** de la región son un obstáculo a sostenibilidad de las políticas.
- En este mismo sentido los **niveles de regulación en los campos del trabajo y la educación** son una tarea en desarrollo que requiere ser impulsada.

**Tendencias
.... en
materia de
gestión del
trabajo**

Se mantienen los problemas de precarización, conflictividad laboral (2 países con carrera sanitaria y con Escalafón)

En los temas de movilidad de profesionales de la salud, no hay equivalencias para el reconocimiento de títulos y para el ejercicio de la práctica entre los países

La reorientación de la formación en salud, ha sido insuficiente, la calidad y pertinencia en la educación es un tema

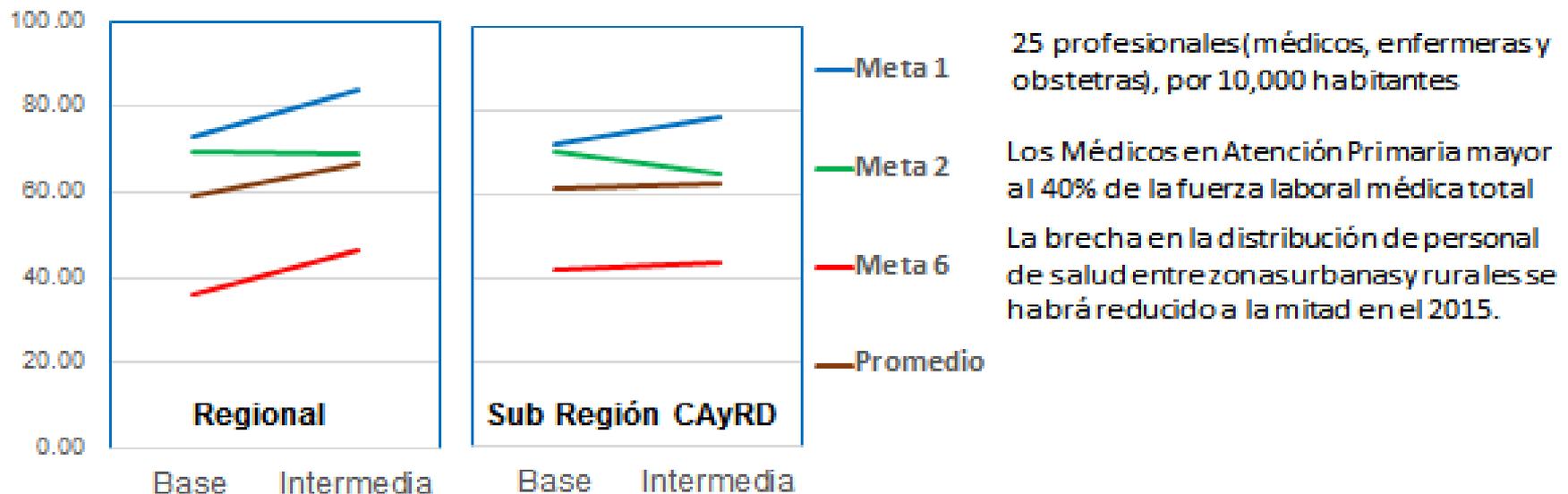
La revisión regional del Código de Práctica para la Contratación del personal de salud propuesto por OMS está en plena marcha.

El desempeño de la región centroamericana respecto a la región hay tres aspectos centrales para avanzar a la cobertura y acceso universal:

1. Densidad de profesionales
2. Porcentaje de médicos en APS
3. Brecha urbana rural

Metas en RHUS vinculadas directamente al Acceso y Cobertura Universal

Obstáculos críticos para alcanzar la CUS



Fuente: Observatorio Regional de Recursos Humanos, OPS

Nota: Corresponde a las cifras de países que han participado en ambas mediciones

Estudio Multicéntrico de Movilidad profesional en CADOR

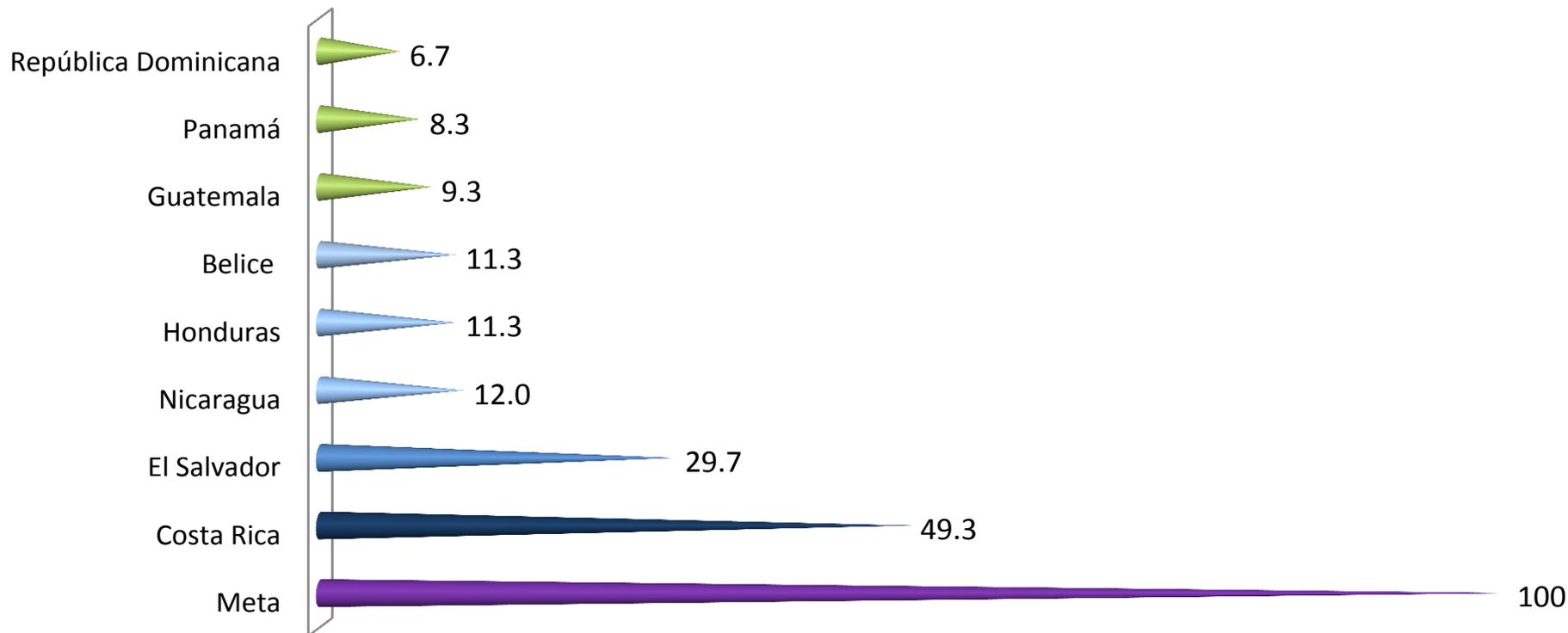
Medicina y Enfermería (1)

- Las falencias en los registros de la movilidad plantea desde una necesaria línea de trabajo orientada a definir una política pública, subregional
- En todos los países de la subregión, es necesario contar con registros apropiados para generar información fidedigna y oportuna, respecto a la problemática del RHUS.
- Poca coordinación con las autoridades sanitarias por las instancias formadoras de profesionales en salud (particularmente en universidades privadas).
- Desvinculación de los sistemas formadores de los sistemas prestadores: baja capacidad formadora, en términos cuantitativos, y distanciamiento entre los perfiles de formación y laboral, minimizando las necesidades particulares de cada país, con formación orientada hacia un mercado internacional con presencia de agencias de reclutamiento.
- **Se ha encontrado una relevante variación:**
 - En las denominaciones profesionales,
 - En las condiciones de formación, en los períodos de estudio y
 - Debilidad de los sistemas de garantía de la calidad de la educación en salud,
 - Debilidad de la regulación de la formación y práctica profesional,
 - Así como falencias en los espacios de la subregión para tomar acuerdos para armonizar esos criterios.

¿Cuál es el nivel de desarrollo de los sistemas de información de RHUS en CA DOR?

Estudio multicéntrico con todos los países de la región, evaluando las fortalezas, debilidades y potencialidades de sus sistemas de información (Marzo – Junio 2015)

Desarrollo de los Sistemas de Información de RHS en los países de la región CA DOR 2015 (%)



FUENTES: OPS/EASP. Grupos focales en 8 países de la región CA DOR
Elaboración: M Velasco y G Carrera, 2015

Importancia de implementar el sistema de información en RHUS de la región CA DOR

Variables a monitorear para garantizar un contingente de RHUS suficiente y de calidad para la próxima década:

- 1. DISPONIBILIDAD**
- 2. ACCESIBILIDAD**
- 3. ACEPTABILIDAD**
- 4. CALIDAD**



Que logre identificar su impacto en los resultados de los sistemas de salud y permita toma de decisiones oportunas al mas alto nivel

2. Avances y mecanismos de trabajo

Alianzas para proyectos regionales

Estudio regional de movilidad profesional en salud en medicina y enfermería

Financiamiento Comunidad Europea / Escuela Andaluza de Salud Pública / Organización Panamericana de la Salud

Estudio Regional de sistemas de información en CA DOR

Financiamiento Comunidad Europea / Escuela Andaluza de Salud Pública / Organización Panamericana de la Salud

Instituto de Desarrollo de Gestión y Liderazgo en América Central Centro Blum de UCLA

Potencial programa de Gestión de Sistemas de Salud

Comisión Técnica de Recursos Humanos CA DOR 2010 - 2015

Mejorar la capacidad de conducción de la política de recursos humanos en salud de los países de la región CA DOR mediante la implementación de una agenda conjunta de desarrollo de capacidades sin duplicar lo que hacen los países y enfocando a las necesidades comunes



Orientación de la acción

(1) Agenda de trabajo

2010 - 2015

- 1. Establecer equipo y mecánica de trabajo conjunto en RHUS CA y DOR**
 - ✓ Creación de la Comisión Técnica de RHUS CA DOR
 - ✓ Institucionalizar la gestión de agenda política y técnica de RHUS en COMISCA y en los países
Gestión de la presidencias pro tempore en cada país

- 2. Promover la gestión participativa e informada de la política**
 - ✓ Impulsar el fortalecimiento de las unidades de conducción de RH
 - ✓ Contar con la Medición de Metas de RHUS como línea de base, medición de medio término y medición final

3. Establecer equipo y mecánica de trabajo conjunto en RHUS CA y DOR

Seis encuentros presenciales y una serie de encuentros virtuales



Inicio Observatorio CA&DOM Plan COMISCA Componentes de trabajo Recursos de información Directorio de Gestores

I Encuentro de Trabajo de la Comisión Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud



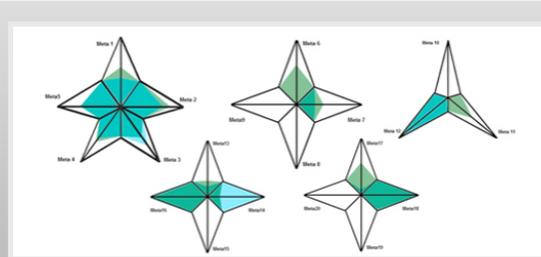
VI Encuentro de la Comisión Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud de Centroamérica y República Dominicana



Observatorio Centroamericano de Recursos Humanos de Salud
"Compartiendo información para la toma de decisiones"



Inicio Observatorio CA&DOM Plan COMISCA Componentes de trabajo Recursos de información Directorio de Gestores



Panel Integrado: Monitoreo de las Metas Regionales en Recursos Humanos en Salud

Progreso del cumplimiento en la medición de las metas regionales en recursos humanos en los países de Centroamérica y República Dominicana.

1 2 3 4 5

Equipos para la el monitoreo de metas de RHS

(2) Agenda de trabajo 2010 - 2015

4. Implementar Red CA DOR de Observatorios de RHUS

- ✓ Crear a nivel nacional los Observatorios base de la Red Regional
- ✓ Implementar Panel Integrado de Información: Datos básicos de RHUS, Densidad de RHUS, Educación; Módulo de Fuerza Laboral; Catalogo de Reconocimiento de títulos y habilitación de la práctica profesional

Red de Observatorios de RHS Centroamérica y República Dominicana

	Observatorio Regional		Observatorio de Belice		Observatorio de Honduras
	Observatorio Andino		Observatorio de Costa Rica		Observatorio de Nicaragua
	Observatorio del Caribe		Observatorio de El Salvador		Observatorio de Panamá
	Observatorio del Cono Sur		Observatorio de Guatemala		Observatorio de Rep. Dominicana



Observatorio Centroamericano de Recursos Humanos de Salud
"Compartiendo información para la toma de decisiones"



Organización Panamericana de la Salud



Organización Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

Inicio Observatorio CA&DOM Plan COMISCA Componentes de trabajo Recursos de información Directorio de Gestores



Panel Integrado: Estructura de la Fuerza Laboral

Reporte de la estructura del personal de salud en los países de Centroamérica y República Dominicana.

(3) Agenda de trabajo 2010 - 2015

5. Profesionalizar la Función de conducción de RHUS

- ✓ **Fortalecer la capacidad de planificación de RHUS (Planificación estratégica y Gestión de Residencias Médicas)**
- ✓ **Especialidad con reconocimiento académico de Gestión de Políticas de RHUS CA DOR**

6. Establecer acciones subregionales de integración en materia de RHUS

- **Conocer el panorama de la movilidad profesional entre países y como abordarla en conjunto (Código de Reclutamiento ético)**
- **Realizar un informe sobre la política de RHUS que apuntalan los modelos de APS en educación y servicios.**

Estructura de coordinación académica OPS/OMS-ICAP/ Direcciones Nacionales de RHUS

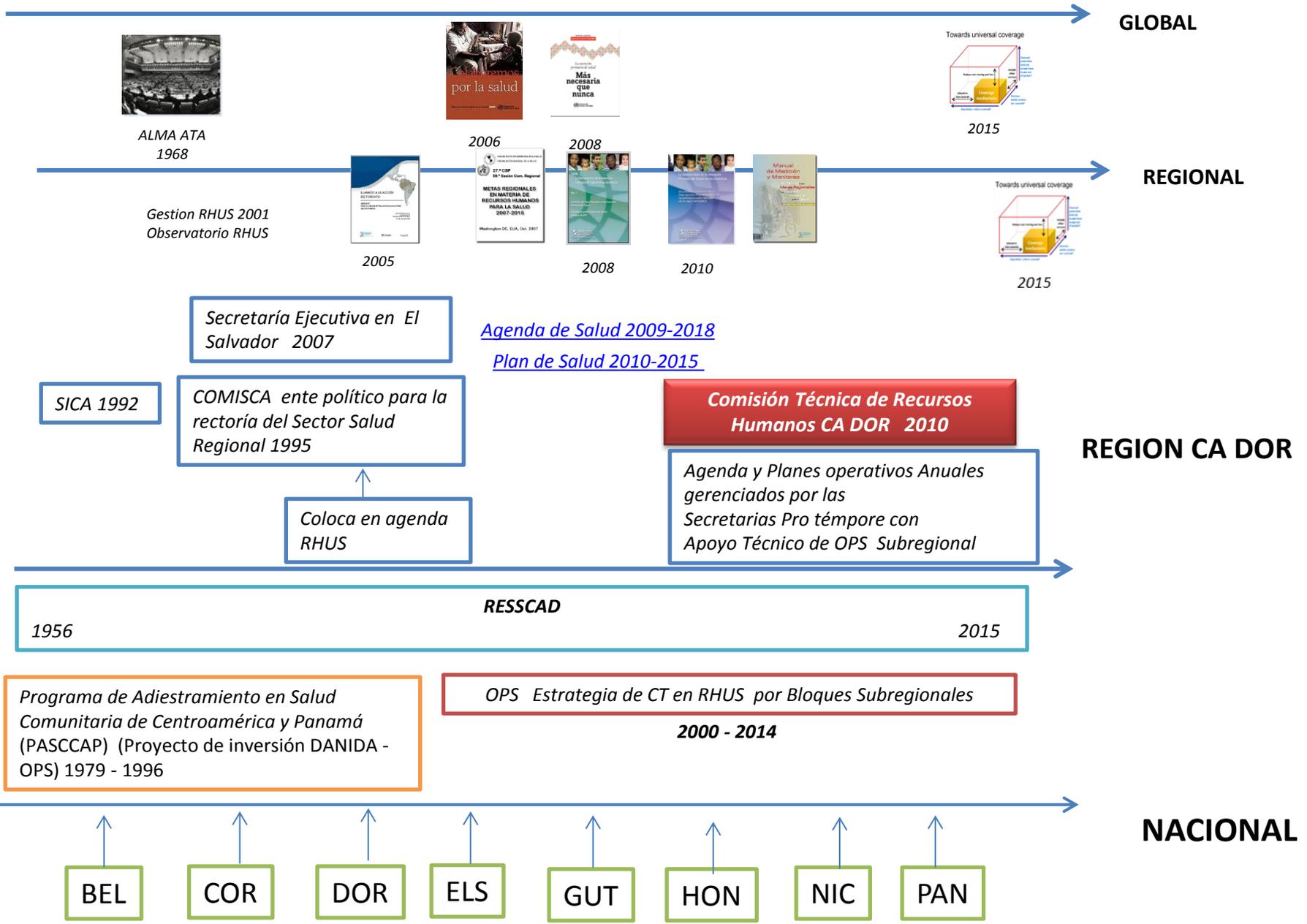
52 participantes
de 6 países
9 GUT 6 PAN 7
COR 8 ELS
12 DOR 10 HON



DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

ALINEAMIENTO DE AGENDAS

Agenda post 2015



3. VISION DE FUTURO

VI Encuentro de RHUS

Áreas de acción regional

Necesidad de respaldo político

Desarrollo de Recursos Humanos
Centroamérica y República Dominicana
2016 - 2022

VI Encuentro de RHUS de la Comisión Técnica de RHUS

Política de Salud del SICA

**Posicionamiento político e
incidencia de las acciones de RHUS
para la construcción de sistemas
de salud que alcancen cobertura y
acceso universal para la población**

**Potencialidad de trabajo
colaborativo entre países y
con la cooperación
internacional**

**Áreas de desarrollo y
proyectos regionales que
deberán incluirse como parte
del Plan de Salud 2016 – 2022
en los componentes de
capacidades y gestión del
conocimiento.**

**Solicitud a los Ministros de
Salud de su apoyo impulso
político y respaldo técnico
para la próxima década.**

ÁREAS	PROYECTOS
Rectoría, gobernanza y posicionamiento político	<ul style="list-style-type: none"> ● Implementación, monitoreo y análisis de impacto de políticas de RHUS asociadas a las Políticas Nacionales de Salud. ● Análisis y actualización de marcos legales relacionados con los RHUS. ● Homologación de criterios y conceptos procesos y la nomenclatura utilizada en el reconocimiento de títulos y de habilitación para el ejercicio profesional. ● Análisis del Código de contrataciones internacionales de la OMS.
Gestión del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Estrategias comunes para promover la ampliación de los mercados laborales especialmente en los niveles de la APS y especialidades críticas para alcanzar la cobertura universal, entre ellas la salud familiar. ● Fortalecimiento de los procesos de planificación (caracterización, brechas y necesidades a futuro) para garantizar la adecuada dotación y distribución de los RHUS. ● Establecimiento de criterios comunes para la construcción de condiciones de trabajo decente en la región, en el marco de legislaciones nacionales y de los acuerdos internacionales <ul style="list-style-type: none"> ● Carrera Sanitaria ● Política Salarial ● Trabajar en el reconocimiento de las experiencia de trabajo en otros países como una de las líneas a desarrollar en las carreras profesionales ● Referentes regionales para los perfiles y funciones del personal de salud en dialogo educación salud ● Referentes regionales para la salud de los trabajadores higiene y seguridad en el trabajo
Gestión del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ● Fortalecimiento de los Observatorios de RHUS ● Referentes regionales para sistemas de información integrados de Recursos Humanos en Salud ● Procesos de mejoría de la producción e intercambio de datos o indicadores comparables entre los países. ● Investigación en temas/problemas comunes a los países como profesiones escasas y potencial de movilidad de profesionales calificados entre países
Regulación y gestión de la educación	<ul style="list-style-type: none"> ● Referentes regionales para la certificación de la calidad de las Instituciones de Educación Superior en el área de salud y un mayor compromiso con los sistemas de salud ● Construcción de un catálogo regional de los procesos de certificación para profesionales en salud vigentes en los países y propuestas de estandarización.
Desarrollo de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> ● Nacionalización de la Especialidad de Gestores de políticas de RH. ● Intercambio de experiencias exitosas, y promoción de buenas prácticas. ● Fortalecimiento y generación de conocimiento para la conducción y gestión de RHUS, con cooperación externa de países con avance significativo en el tema.

Sistema de Desarrollo CA DOR



Agencias multilaterales
(BM, BID, CE)

- Iniciativa Mesoamericana
- Proyecto Movilidad Profesional CE EASP OPS



CSUCA

La Comisión Centroamericana de Estadística del SICA (CENTROESTAD)

Organismos de integración CAN, UNASUR, CELAC, ALBA,

COMISION DE RHUS CA DOR

Centroamérica: unidad y diversidad

Desarrollo de Recursos Humanos en Salud Subregión CA DOR



- ¿Subgrupos?
- C4
 - Costa Rica,
 - Rep. Dominicana,
 - Panamá-Belice,



BEL

COR

GUT

HON

ELS

PAN

NIC

ONGs

Donantes Bilaterales

Academia Instituciones de investigación

Filantropía privada

Promoción de diálogos regionales para Sistemas de información, educación, servicio publico, otros

Propuesta de Resolución

1. Dar por recibido el informe de la Comisión Técnica de Recursos Humanos en Salud e instarles a que continúen fortaleciendo los procesos de formación de capacidades de personal de salud en la región, en coordinación con los diversos socios de la cooperación técnica y financiera.
2. Reconocemos la importancia de los recursos humanos como factor determinante **para el acceso universal de la salud y la cobertura** de la misma y destacando particularmente la necesidad de **articular temas relacionados a la educación y el trabajo en futuros planes de trabajo en la región.**
3. Instruir a la Secretaría Ejecutiva de COMISCA, para que promueva un **diálogo regional con apoyo de la OPS/OMS y la Comisión Técnica de Recursos Humanos en Salud, encaminado a priorizar acciones para el nuevo plan de Salud 2016-2020,** en armonía con la dimensión de capacidades de la Política Regional de Salud del SICA.
4. Instruir a la SE-COMISCA, para que con el apoyo de los diversos socios de la cooperación, continúen estableciendo metas regionales, de cara a los nuevos retos derivados de la Agenda **de Recursos Humanos** Post-2015.
5. Agradecer a la Escuela Andaluza de Salud Pública por el apoyo brindado, por medio del proyecto “Migraciones Profesionales, Desarrollo Compartido –MPDC-“de la Comisión Europea e instarles a seguir manteniendo los lazos de cooperación en materia de formación de recursos humanos en salud.