



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS



SECRETARÍA DE SALUD

Reunión CT-RHUS
Desarrollo de Recursos Humanos en Salud
Centroamérica y República Dominicana

Dra. Roxana Aguilar Martínez
Dirección General de Desarrollo del Recurso Humano
Secretaria de Salud Honduras

31 de mayo al 2 de Junio 2016
OPS/OMS WDC

1. Diagnostico de Situación

Monitoreo de la Política de RHUS en la Región Centroamérica y 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)
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

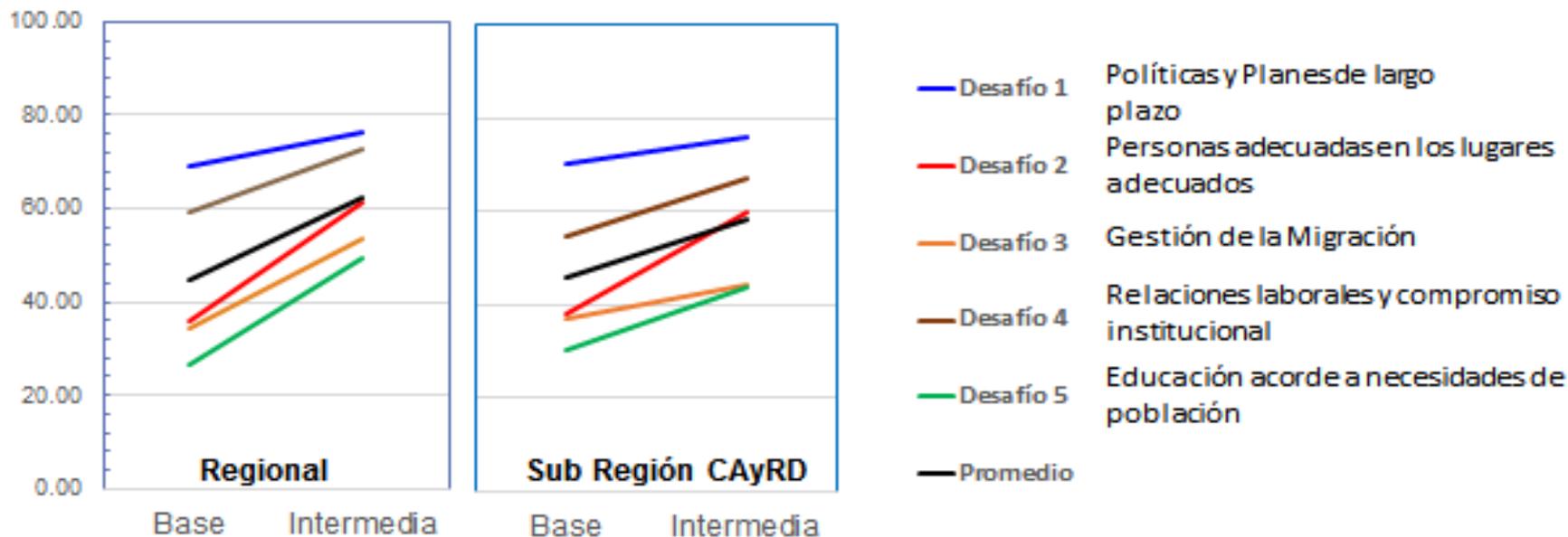
EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE RHUS VA GANANDO POSICIONAMIENTO EN LA AGENDA POLÍTICA, PERO AÚN NO SE ESTABLECE COMO PRIORIDAD DE INVERSIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS SISTEMAS DE SALUD

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. Este grafico resume lo alcanzado CA DOR :

Metas Regionales de Recursos Humanos en la Sub Región CA DOR

Hemos avanzado pero requerimos redoblar el esfuerzo



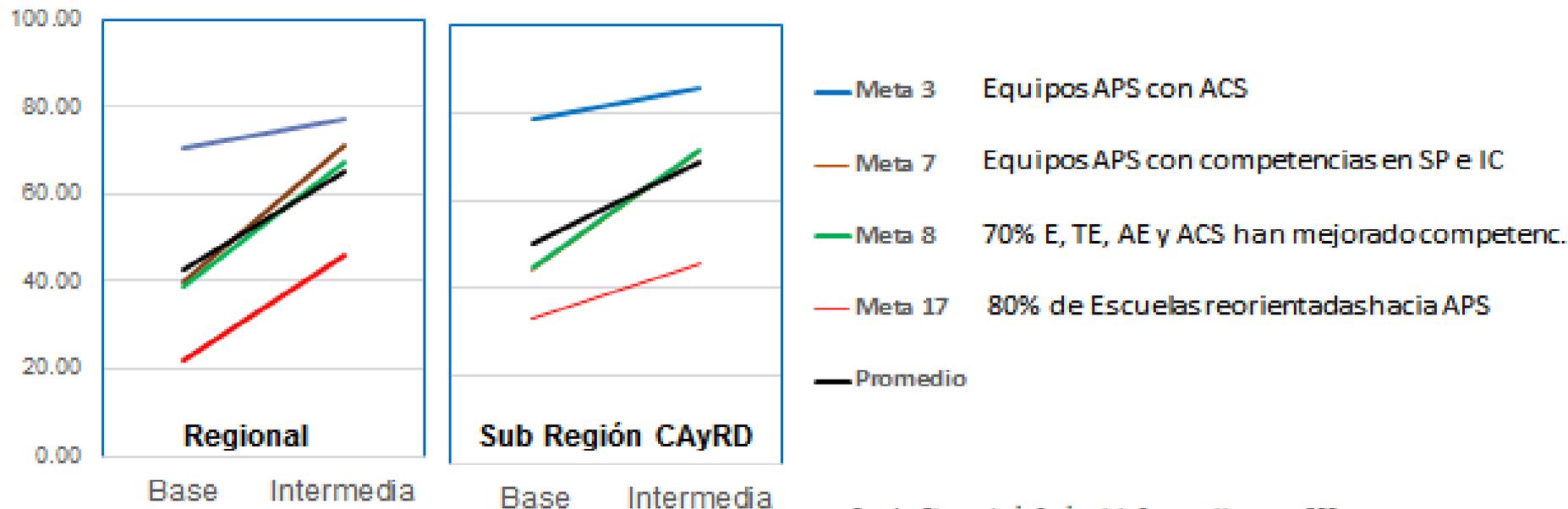
Fuente: Observatorio Regional de Recursos Humanos, OPS

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 las cifras de países que han participado en ambas mediciones

Políticas de RHUS y gobernanza

- **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.



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

Tendencias en materia de gestión del trabajo

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

La reorientación de la formación en salud, ha sido insuficiente, la calidad y pertinencia en la educación es una deuda pendiente

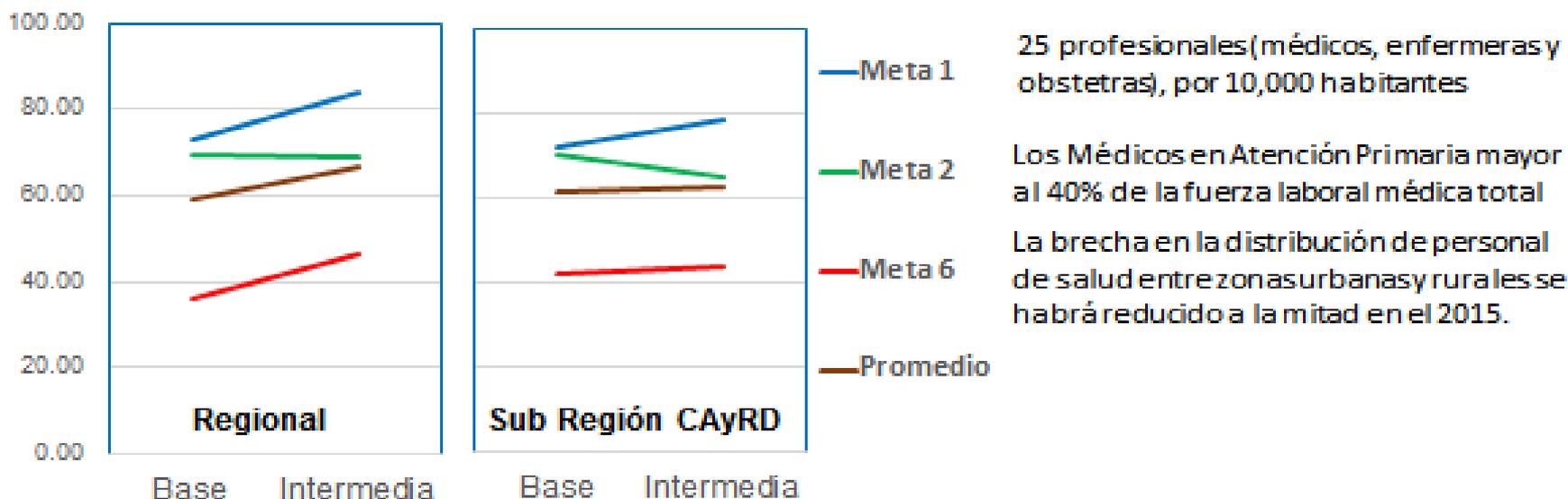


El desempeño de la región centroamericana respecto a la región, hay tres aspectos centrales para avanzar a la cobertura y acceso universal:

1. Densidad de profesionales
2. Porcentaje de médicos en APS y sus niveles de calificación (salud familiar)
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

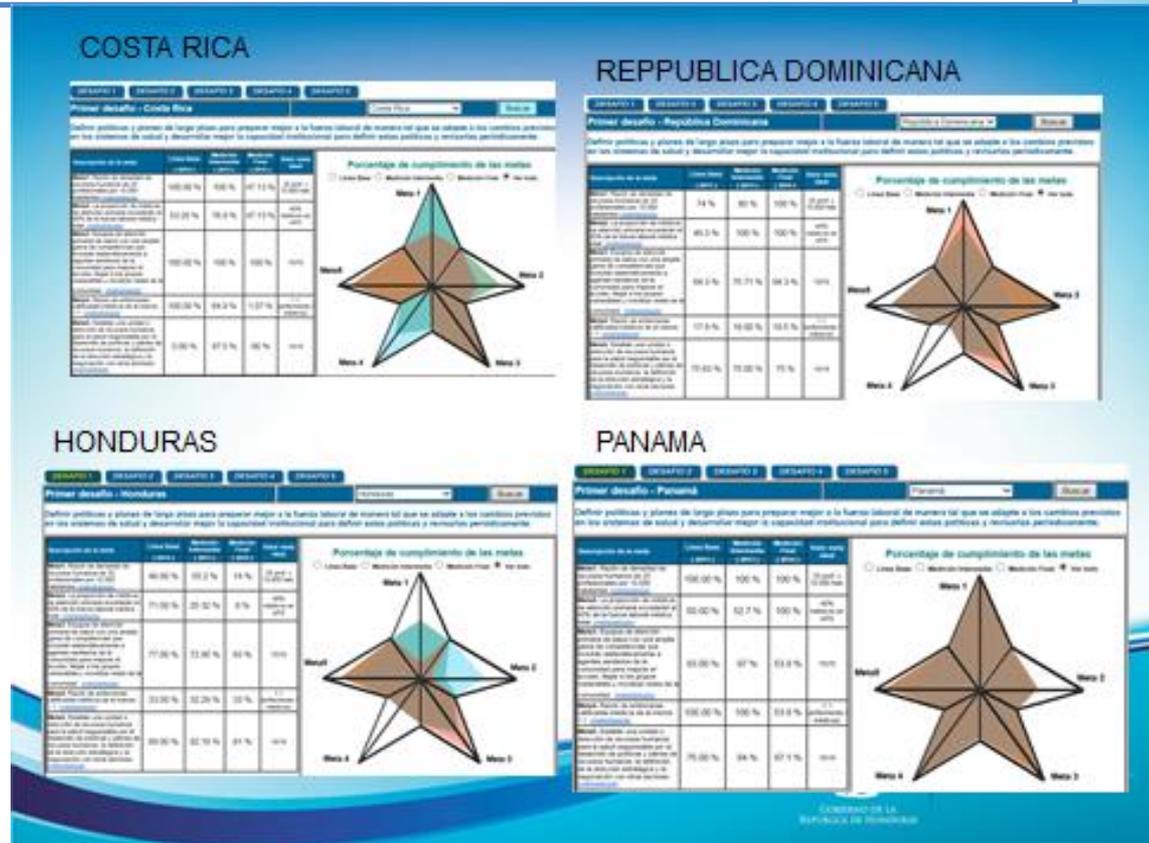
Nota: Corresponde a las cifras de países que han participado en ambas mediciones

Estos problemas se ratifican al concluir la Medición de fin de término de las Metas Regionales de Recursos Humanos en los países de CA DOR

- III medición se ha realizado en 6 de los 8 países
- Publicado en Observatorio de RHUS 4 países

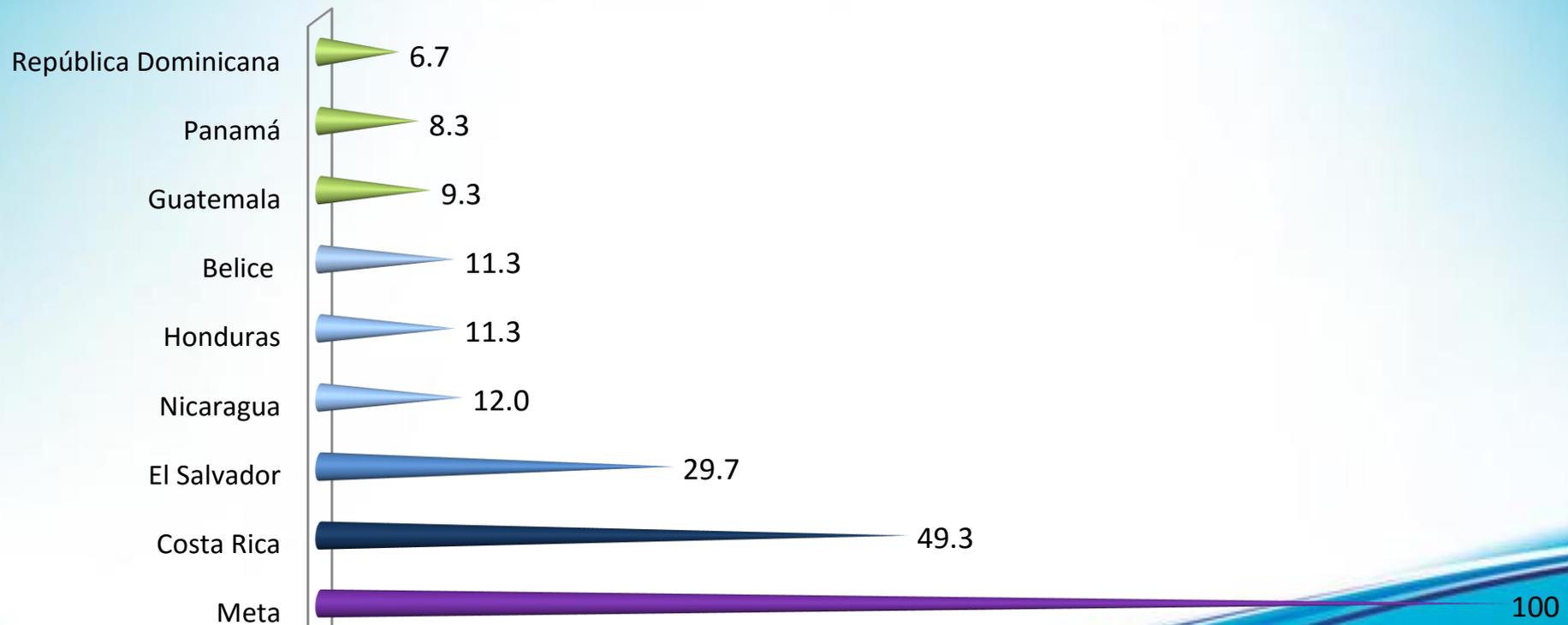
[Belice](#)
[Costa Rica](#)
[El Salvador](#)
[Honduras](#)
[Panamá](#)
[República Dominicana](#)

<http://www.observatoriorh.org/centro/?q=node/193>



El Estudio multicentrico realizado con todos los países de la región, evaluando las fortalezas, debilidades y potencialidades de sus sistemas de información (Marzo – Junio 2015), nos señala un problema común y estratégico que debemos abordar en conjunto

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



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

DIMENSIONES DE LA POLITICA REGIONAL DE SALUD DEL SICA

Dimensiones o ámbitos en que ejercerá su acción la política regional de salud del SICA.

1. Procesos de Gestión del conocimiento en salud.

2. Capacidades de Salud

3. Cooperación Regional para el desarrollo en salud

4. Integración Regional



Capacidades en salud

Definición: Son aquellos **factores habilitantes** por los cuales las personas, los grupos , las organizaciones, las instituciones y las sociedades son **capaces de desempeñar;**

- a. funciones estratégicas,
 - b. resolver problemas,
 - c. definir y alcanzar objetivos,
 - d. comprender y gestionar sus necesidades de desarrollo
- contexto amplio y de manera sostenible.**



POLITICA REGIONAL DE SALUD DEL SICA
COMPONENTE CAPACIDADES :
necesidad de construir referentes comunes en RHUS
PROBLEMAS A RESOLVER

1. Déficit de profesionales en salud en áreas concretas en cada país.
2. Baja calidad y pertinencia de los programas de formación de Recursos Humanos en salud en la región y la falta de criterios estandarizados
3. Bajo nivel de profesionalización y alto grado de recambio de los cuadros de conducción política, alta gerencia e incluso de mandos medios en salud.
4. Importantes restricciones fiscales para garantizar una fuerza laboral suficiente efectiva y bien remunerada.
5. Falta de marcos comunes estandarizados que regulen los procesos de acreditación institucional y de carreras, formación y certificación profesional y habilitación del ejercicio profesional en salud.
6. En el campo de las condiciones laborables, la persistencia del trabajo precario en salud, conflictividad laboral, la bajo o inexistente cobertura en seguridad laboral y salud ocupacional



POLITICA REGIONAL DE SALUD DEL SICA

COMPONENTE CAPACIDADES :

necesidad de construir referentes comunes en RHUS

DEBILIDADES PARA ABORDAR LOS PROBLEMAS

- Dificultad para caracterizar y definir las capacidades que demandan los sistemas de salud;
- Escasa y fragmentada información disponible e insuficiente investigación y planificación en esta materia.
- Dificultad para superar la fragmentación y promover en el marco de la autonomía de los países el establecimiento de estándares básicos para los procesos estratégicos de formación profesional y técnica: Acreditación de instituciones y carreras de la salud.
- Dificultad para armonizar criterios que orienten la definición de perfiles profesionales y técnicos de la salud (marcos normativos desactualizados, gran diversidad de denominaciones de carrera y ocupación)
- Complejidad para establecer estrategias regionales comunes para promover el trabajo decente y disminuir los riesgos ocupacionales, tomando en cuenta las legislaciones nacionales y los acuerdos internacionales.
- Escases de recursos financieros y competencia por asignación para multiplicidad de temas prioritarios en los países.



Dimensión	Problema	Solución	Resultado
Capacidades en Salud	Déficit de profesionales en salud en áreas concretas en cada país.	Acuerdos regionales para facilitar el acceso a mercados laborales, para profesionales calificados en áreas críticas en salud.	Incremento de la cobertura en salud en áreas críticas en los países miembros del SICA.
	Baja calidad y pertinencia de los programas de formación de Recursos Humanos en salud en la región y la falta de criterios estandarizados	Generación común de procesos formativos en salud y establecimiento de estándares básicos	Programas de formación de RRHH en salud de la región que cumplan con estándares básicos estén armonizados a las necesidades de los sistemas de salud.
	Bajo nivel de profesionalización y alto grado de recambio de los cuadros de conducción y gestión en salud	Criterios comunes para la modernización de los sistemas de gestión pública en salud, su profesionalización	Incremento en la calidad y eficiencia de la política pública en salud en la región.
	Importantes restricciones fiscales para garantizar una fuerza laboral suficiente, efectiva y bien remunerada.	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 como la Salud Familiar	Mejorar la capacidad resolutive de los sistemas de salud de la región.
	Falta de marcos comunes estandarizados que regulen los procesos de acreditación institucional y de carreras, formación y certificación profesional y habilitación del ejercicio profesional en salud.	Construcción de un catálogo regional de los procesos de certificación para profesionales en salud vigentes en los países y propuestas de estandarización.	Catalogo regional de los procesos de certificación profesional en carreras de la salud
	Persistencia del trabajo precario, conflictividad y seguridad laboral y salud ocupacional.	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	Una región que cuenta con estándares mínimos de condiciones de trabajo en concordancia con acuerdos nacionales e internacionales.



POLITICA REGIONAL DE SALUD DEL SICA

2016 - 2022

Eje1 . Institucionalidad de la Integración Regional

Eje 2. Determinación Social de la Salud

Eje 4. Gestión del conocimiento, investigación, y tecnologías

Eje 3. Capacidades en Salud

OE 7. Promover políticas nacionales de gestión de recursos humanos orientadas hacia la integración regional.

RE7.1. Implementados mecanismos para avanzar gradualmente hacia la homologación, acreditación y licenciamiento del recurso humano en salud de acuerdo a las necesidades de país

7.1.1. Promover el desarrollo de recursos humanos de calidad y pertinentes para los sistemas de salud de la región

7.1.2 Formar capacidades para la gestión de la educación y la reorientación de la formación hacia la APS salud incorporando el enfoque de derechos, inclusión y género.

7.1.3. Impulsar procesos que garanticen la suficiencia y calidad de los recursos humanos en salud

RE7.2. Mejorada la capacidad de conducción de la política regional de recursos humanos a través de una agenda conjunta

7.2.1. Desarrollar y poner en práctica mecanismos de información integrada para la planificación y distribución de recursos humanos para alcanzar el acceso universal y la cobertura universal de salud.

7.2.2. Fortalecer estrategias para el desarrollo de recursos humanos de la subregión que permita mejorar la gestión de los recursos humanos en los países

7.2.3. Desarrollo de herramientas para el monitoreo y evaluación del componente de capacidades, específicamente los recursos humanos.

7.2.4. Mejorar las capacidades regionales para la conducción estratégica del desarrollo de los RHUS

CAM Programa de Coordinación Subregional de Centroamérica

16CAM Enfermedades no transmisibles y determinantes de salud

16CAM Respuesta a riesgos y cambio climático

16CAM Sistemas y servicios de salud (medicamentos, análisis de situación y equidad, investigación, **Recursos Humanos**)

16CAML liderazgo y gestión

RECURSOS HUMANOS CA DOR

RESULTADOS INMEDIATOS

PRODUCTOS Y SERVICIOS

4.5.1 Países habilitados para formular y ejecutar políticas o planes de recursos humanos para la salud a fin de lograr el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud

16CAM 4.5 Análisis regional brechas fuerza laboral en salud e identificación opciones movilidad profesional elaborados

4.5.2 Países que están estableciendo un sistema de información sobre recursos humanos para la salud con datos sobre la distribución del personal de salud, en particular en el nivel de atención primaria de salud

16CAM 4.5 Sistema de monitoreo de la política regional de Desarrollo de RH y su contribución a indicadores de salud

4.5.3 Orientación técnica proporcionada a las instituciones y los programas académicos en el ámbito de la salud a fin de transformar la formación médica en consonancia con el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud

16CAM 4.5 Plataforma de negociación establecida a través del dialogo regional sobre calidad de formación y práctica profesional

4.5.4 Países y territorios habilitados para elaborar y aplicar estrategias innovadoras a fin de mejorar la fuerza laboral dedicada a la salud pública y a las esferas clínicas y de gestión

Plan regional 2016 - 2017 de formación de capacidades estratégicas para la implementación de la política de salud del SICA en áreas prioritarias comunes con el Plan Estratégico OPS/OMS ejecutado.

SEGUIMIENTO
CONCLUSIONES Y ACUERDOS REUNION COMISCA
ANTIGUA GUATEMALA 18 DE FEBRERO 2016.

- Se deberá hacer un **análisis de la oferta formativa regional** para mejorar las **capacidades de conducción de Recursos Humanos en la Región**, al momento se registran los siguientes proyectos.
 - a) Maestría de Gerencia en Salud ICAP/OPS/CVSP/COMISCA
 - b) Residencias medicas proyecto OPS/CVSP
 - c) Planificación de recursos humanos OPS/EASP
 - d) Curso de gestión de políticas de RHUS, DISPONIBLE para replica y OPS acompaña.
 - e) Cuentas Nacionales y Economía de la salud OPS/COMISCA
- Panamá solicita que en las reuniones de COMISCA es **fundamental** incorporar a los directores de las seguridades sociales con el fin de apuntalar la comunicación y toma de acción en los temas planteados.



Reunión de El Salvador CA DOR, 31 Mayo, 2 y 3 de Junio

Contexto: reflexionar sobre la oportunidad de planificar a largo plazo acciones relevantes para la salud de la región en materia de capacidades y la voluntad regional acompañadas por la OPS/OMS,

Permitiendo contar con una agenda común orientadora y cohesionadora del quehacer de los países miembros de CA-DOR

- Definir una metodología para elaborar la hoja de ruta de los 5 años del componente de capacidades del plan de salud , considerando la propuesta regional de OPS/OMS, la propuesta global de la OMS al 2030
- Definición y selección de indicadores
- Formulación de sistema de monitoreo para periodo 2016 – 2022





Gracias por su atención

Atardeceres de

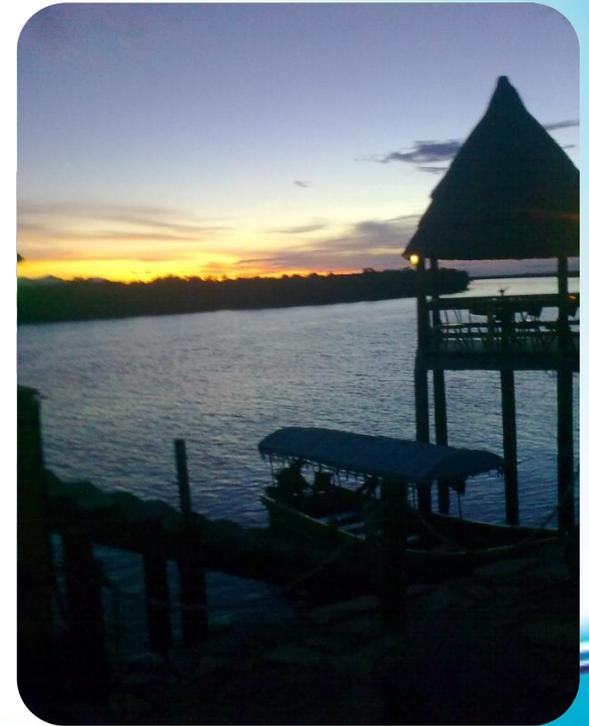
Norte - Sur, Honduras



West End; Roatán



West Bay, Roatán



San Lorenzo, Valle