



Estrategia de recursos humanos para la salud universal

Fernando Menezes

Jefe de Unidad de Recursos Humanos para la Salud

Departamento de Sistemas y Servicios de Salud

Organización Panamericana de la Salud

Washington, D.C.

15 de marzo del 2017



Organización
Panamericana
de la Salud



OFICINA REGIONAL PARA LAS

Organización
Mundial de la Salud
Américas

www.paho.org

Acceso universal a la salud y cobertura universal de salud:

Todas las personas y todas las comunidades tienen acceso, sin discriminación alguna, a servicios de salud integrales, adecuados, oportunos y de calidad, asegurando que el uso de esos servicios no exponga a los usuarios a dificultades financieras.



Valores:

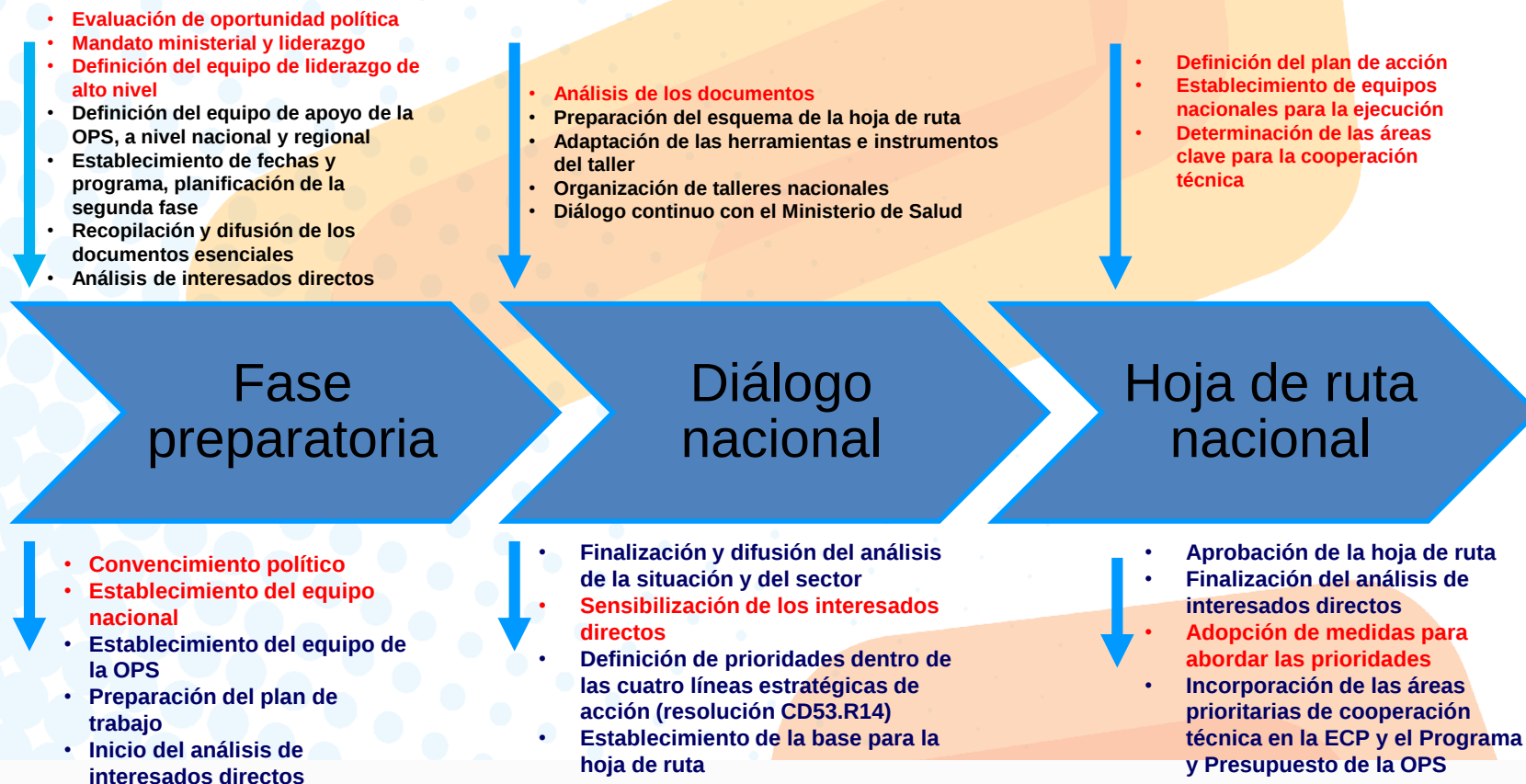
- ✓ **Derecho a la salud**
- ✓ **Equidad**
- ✓ **Solidaridad**

Cuatro líneas simultáneas e interdependientes estratégicas

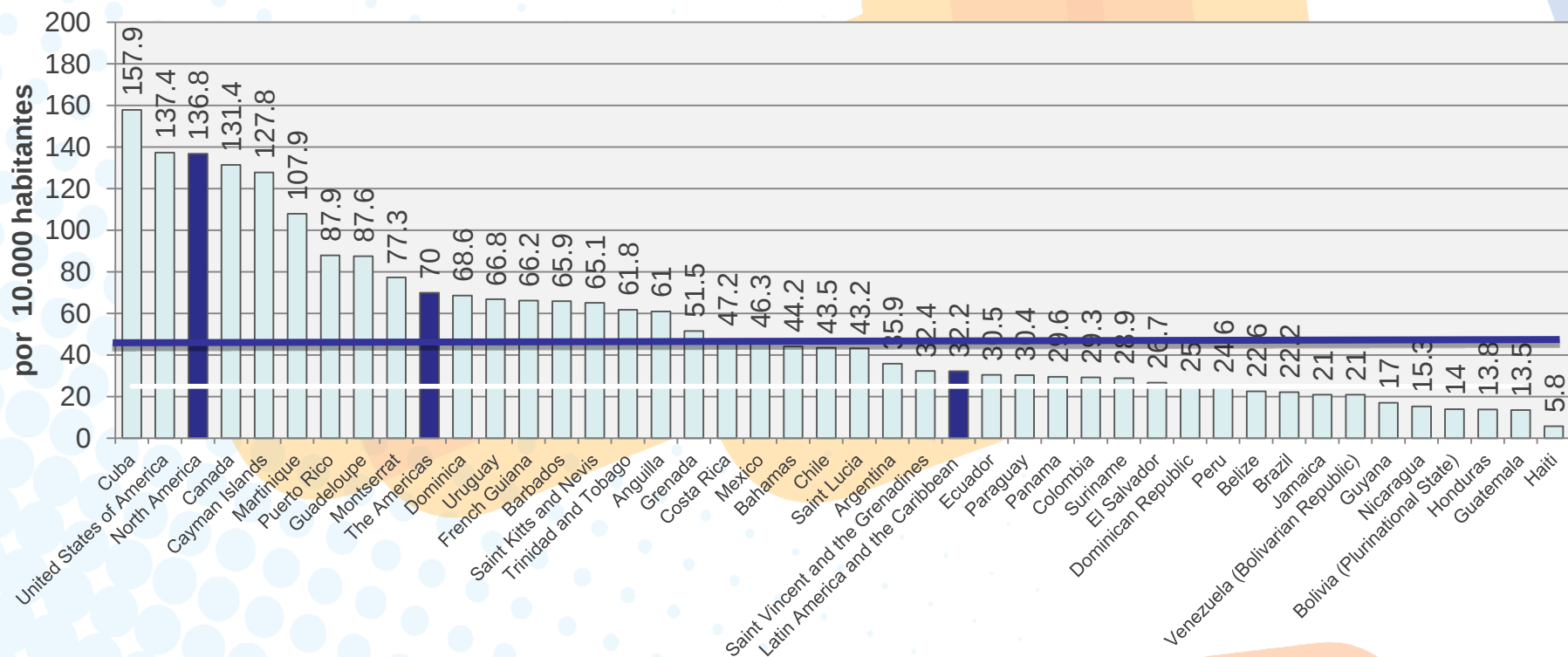
- Línea estratégica 1: Ampliar el acceso equitativo a servicios de salud integrales y de calidad, centrados en las personas y las comunidades.
- Línea estratégica 2: Fortalecer la rectoría y la gobernanza.
- Línea estratégica 3: Aumentar y mejorar el financiamiento, con equidad y eficiencia, y avanzar hacia la eliminación del pago directo.
- Línea estratégica 4: Fortalecer la coordinación intersectorial para abordar los determinantes sociales de la salud.

Hojas de ruta nacionales hacia la salud universal:

Recursos humanos: un factor limitante en este camino.



Disponibilidad de médicos y enfermeras por 10.000 habitantes, alrededor del 2015



Reference Line 25 per 10,000

Fuente: Situación de salud en las Américas: Indicadores básicos de salud 2016 (OPS). Los datos tal vez se hayan subestimado. Se refieren a los médicos y las enfermeras profesionales. No se consideró la categoría ocupacional de "parteras" con el fin de asegurar la comparabilidad entre los países. El personal auxiliar o sin licencia no forma parte de la categoría de enfermeras diplomadas.



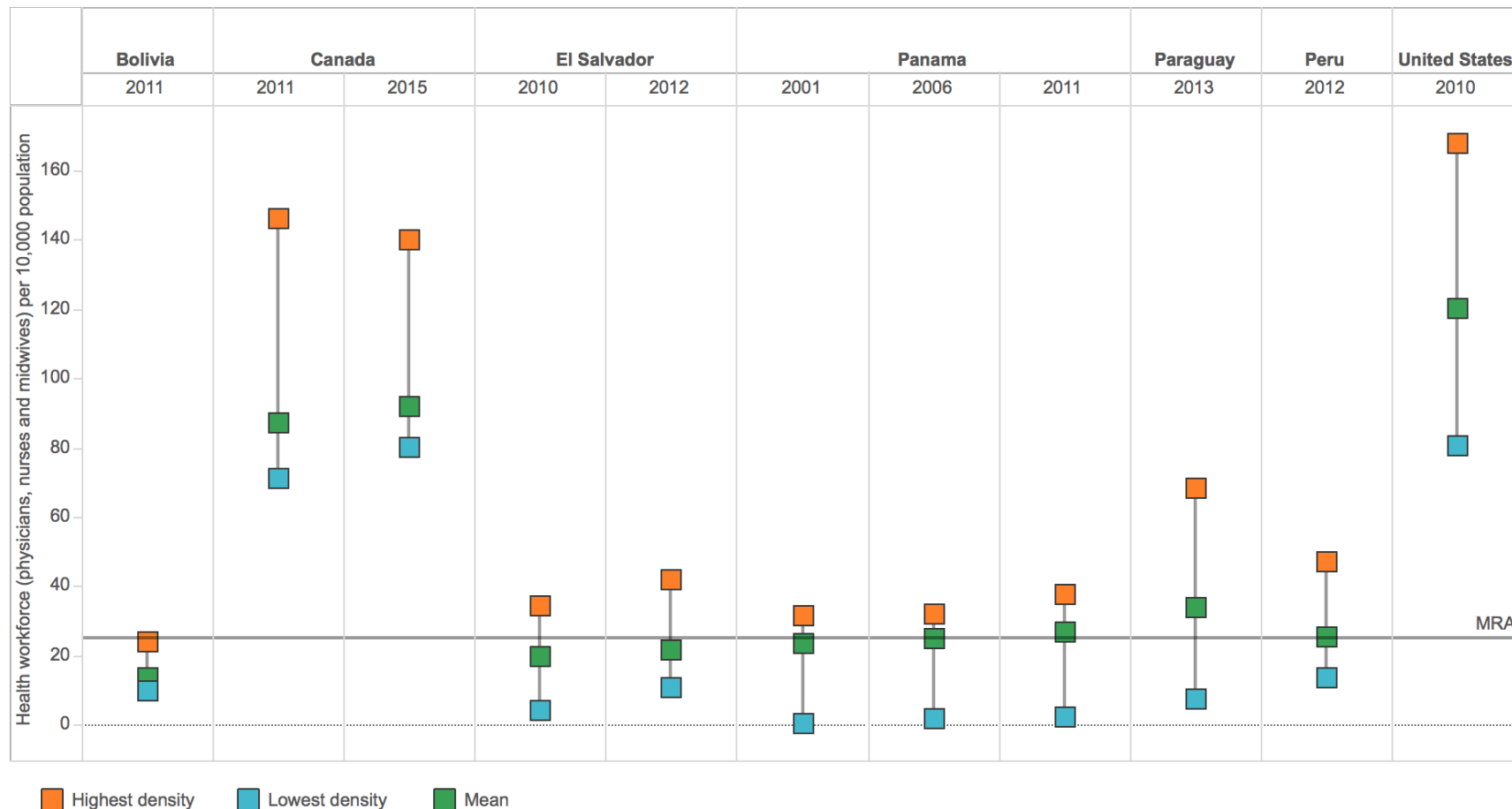
Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

www.paho.org

Distribución del personal de salud por jurisdicción geográfica



Fuente: Salud en las Américas (2017):
En publicación

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;
- Una enfoque de gestión tradicional de recursos humanos (del mercado laboral), no desde la perspectiva de políticas de salud y desarrollo, y las necesidades del sistema;
- Falta de coherencia entre el modelo de atención (APS/RIS 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: salud, educación y trabajo / gestores, asociaciones, universidades y gremios;
- Calidad de los RHS: la capacidad de acreditación en combinación con la evaluación de servicios de salud, y

Estrategia de la OPS sobre recursos humanos para la salud universal: ¿Qué de nuevo....?

- Innovadora:
 - una estrategia enfocada en los sistemas de salud:
 - Estrategia de la Salud Universal
 - Objetivos de Desarrollo Sostenible
 - Informe de la Comisión de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre el Empleo en el Ámbito de la Salud y el Crecimiento Económico; la resolución de la AMS (2016)
- Robusta:
 - énfasis en la participación intersectorial en los niveles más altos, así como acciones locales, subregionales y regionales; armonización con la estrategia de RHS 2030 de la OMS.
 - creación mediante consultas regionales, subregionales y nacionales (2015-2017);
- Operativa:
 - líneas de acción estratégicas y viables para los países;
 - coherencia con los contextos subregionales de América Latina y el Caribe.

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.

1. Fortalecer y consolidar la gobernanza y la función rectora para los recursos humanos para la salud

La transición hacia la salud universal implica un conjunto de políticas, reglamentos e intervenciones relacionados con la capacitación, el empleo y las condiciones de trabajo, la movilidad interna y externa de los profesionales, la reglamentación de la educación y la práctica profesional, así como la distribución de la fuerza laboral, cada uno de los cuales incluye a actores diversos con responsabilidades, objetivos e intereses distintos y específicos.



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

www.paho.org

1. Fortalecer y consolidar la gobernanza y rectoría para los recursos humanos para la salud

- Políticas nacionales de RHS, gobernanza intersectorial y rectoría (conducción) bajo el liderazgo del sector de la salud:
 - 4 dimensiones: modelo de atención, personal de salud, mercado laboral y sector de la educación;
- Planificación estratégica y capacidad de proyección basado en el modelo de atención (APS/RISS);
- Planificación estratégica para atender a los cambios de la fuerza laboral, problemáticas de género y el campo de trabajo en la salud;
- Consolidación de los sistemas de información para los RHS (desagregación, análisis de la movilidad),
- Ampliación progresiva de financiamiento público para a) dar respuesta a la escasez y las inequidades, y b) influir el sector de educación al atender las necesidades.

2. Abordar las condiciones y las necesidades de desarrollo de capacidades para ampliar el acceso y la cobertura, con equidad y calidad

Ampliar el acceso a los servicios con equidad y calidad implica mejorar las condiciones del sistema, y las condiciones en que los RHS trabajan dentro el sistema.

También implica cambios en el modo en que se ejecuten y comparten competencias dentro de los equipos interprofesionales, favoreciendo acciones para mejorar acceso al primer nivel de atención.



Organización
Panamericana
de la Salud



OFICINA REGIONAL PARA LAS

Organización
Mundial de la Salud
Américas

www.paho.org

2. Condiciones y capacidades para ampliar el acceso y la cobertura, con equidad y calidad

- Establecer mecanismos para evaluar y alinear competencias y perfiles de los RHS con las necesidades específicas de salud, en particular de las poblaciones/zonas subatendidas.
- Promover el desarrollo de los equipos interprofesionales, sus capacidades así como el cambio de tareas (*task shifting*) dentro de tales equipos, con procesos de gestión adaptados para las RISS.
- Desarrollar estrategias e incentivos diferenciados para afrontar la escasez de los RHS para la atención primaria en zonas sub-atendidas (formación local, esquemas de pago, condiciones de vida y trabajo, inversión en infraestructura, telemedicina, etc.).
- Promover la retención del personal mediante la evaluación/adequación de las condiciones de trabajo, la carrera profesional y la rotación del personal; avanzar con el dialogo y aplicación del código de prácticas de la OMS.
- Ampliar el desarrollo de capacidades en las funciones esenciales de salud pública y en las determinantes sociales de salud.
- Promover una cultura de ética, calidad y profesionalismo en la educación/gestión de los RHS, y la prestación de los servicios de salud. Regularla.
- Promover la investigación sobre los recursos humanos para la salud

Reorientar el sector de educación para la salud universal

La formación de los RHS en las Américas no está en sintonía con las necesidades de un sistema de salud transformándose hacia la salud universal.

Es necesario un cambio paradigmático en la formación en ciencias de la salud, y en la administración pública (entre otros), bajo rectoría del sector de salud y del Estado.



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

www.paho.org

Reorientar el sector de educación.....

- Promover acuerdos de alto nivel entre el sector de educación y el de salud a fin de alinear la formación de las RHS con las necesidades actuales y los contextos futuros del sistema: , fomentar el financiamiento público para alcanzar estos objetivos;
- Mejorar/regular la calidad de la formación de las RHS mediante la acreditación de las instituciones de educación/formación que priorizan la misión social, la atención primaria, la salud familiar y de la comunidad;
- Ampliar acceso a educación en poblaciones/zonas sub-atendidas mediante la capacitación descentralizada y la revisión de los criterios de selección y admisión en las instituciones de ensena ;
- Promover la capacitación interprofesional para asegurar la prestación de servicios de salud integrales en el primer nivel de atención y en RISS;
- Planificar y regular la educación en las especialidades; promover la especialización en la APS, y limitar/regular la hiperespecialización;
- Incorporar módulos educativos en los currículos pre/pos grado, y en la formación continua, para las RHS en salud publica, en la APS, en FESP y en las DSS.

Acciones propuestas para la OSP

- Intensificar la CT en el desarrollo de políticas nacionales de RHS con un enfoque intersectorial, de acuerdo con las orientaciones de la estrategia de salud universal;
- Fortalecer capacidad en planificación estratégica y gestión de los RHS basándose en el análisis de escenarios; fortalecer los sistemas de información y los observatorios nacionales de RHS;
- Prestar apoyo en el desarrollo de capacidades en la definición de las competencias de los RHS y los perfiles de los equipos interprofesionales, en la acreditación y la calidad de educación, en estrategias para la retención de los RHS;
- Promover la coordinación entre los Organismos de las Naciones Unidas en el ámbito de RHS; establecer un Grupo Consultivo (*Task Force*) para vigilar tendencias en la capacidad regional de producción en RHS, en la distribución de los RHS, y en la movilidad dentro del mercado laboral regional;
- Promover y fortalecer el Campus Virtual de la OPS para atender necesidades de las RHS en formación/educación no abarcados por el sector educativo en salud.

MUCHAS GRACIAS



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

www.paho.org