



VI ENCUENTRO COMISIÓN TÉCNICA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA EL PLAN DE SALUD CA DOR 2015 - 2019

Antigua Guatemala, Guatemala 1 y 2 de Junio 2015

MEMORIA TECNICA

Antecedentes:

El desarrollo de los sistemas de salud hacia el acceso y la cobertura universal, es el desafío planteado a los países de la Región de las Américas para esta próxima década. Sistemas de salud que deberán contribuir al establecimiento de sociedades saludables, enfrentar los determinantes de la salud, y buscar la equidad, en especial para nuestro continente. Estos son elementos que fundamentarán los esfuerzos que desarrollaran los países para alcanzar mejores condiciones de salud, vida y desarrollo para sus poblaciones.

La posibilidad de alcanzar estos desafíos de la política pública en salud, se basan en las capacidades humanas, la intensa dinámica de la política, el conocimiento, la acción y la transformación.

La presente reunión,, inscrita en el marco de los procesos de integración en salud de los países de la región CA DOR, busca identificar los proyectos estratégicos que en materia de recursos humanos deberán ser impulsados en la región para contribuir a los desafíos planteados. Los resultados de este encuentro de trabajo, serán presentados a los Ministros de Salud de la Región, con el fin de contar con su aval político así como con el compromiso de participación y trabajo regional conjunto.

Objetivos:

1. Evaluar el avance del Plan Operativo de la Comisión Técnica de RHUS 2015 y establecer acuerdos para su ejecución integral.
2. Identificar acciones estratégicas a incluir en el Plan de Salud 2015 - 2019 a la luz de la Política de Salud SICA, Agenda Post 2015 OPS/OMS, las prioridades de desarrollo de RHUS de los países región.
3. Preparación de propuesta de acuerdo regional para ser presentado a los Ministros de salud en la próxima COMISCA.

De acuerdo a la agenda prevista se llevó a cabo la reunión técnica, todos los documentos base del trabajo así como las presentaciones técnicas realizadas se encuentran disponibles en

RELATO DEL ENCUENTRO

OBJETIVO 1: Evaluar el avance del Plan Operativo de la Comisión Técnica de RHUS 2015 y establecer acuerdos para su ejecución integral.

1. El Plan Operativo de la Comisión Técnica de RHUS, es el instrumento de trabajo de la Comisión, la misma que en este primer quinquenio se orienta fundamentalmente a 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 a ejecutado conforme a lo previsto. El detalle del avance se encuentra disponible en este enlace <http://www.observatoriorh.org/centro/?q=node/187>

Quedan pendientes por ejecutar de Julio a Diciembre 2015 las siguientes actividades:

- Habilitar y utilizar el Modulo de Fuerza Laboral del Observatorio de RHUS CA DOR
 - Realizar la medición de fin de término de la Metas Regionales de RHUS 2015
 - Terminar el Diplomado de Gestión de Políticas de RHUS (Graduación Octubre 2015)
 - Realizar un informe sobre la política de RHUS que apuntalan los modelos de APS en educación y servicios. (Política informada)
2. En el marco de la programación de acciones colaborativas a ser emprendidas por la Comisión Técnica de RHUS se presenta la propuesta del Instituto de Desarrollo De Gestión en América Central: Estrategias para el fortalecimiento de capacidades de gestión en salud, por parte del Dr. Michael A. Rodríguez, MD, MPH, Director, The UCLA Blum Center on Poverty and Health in Latin Americ, Professor and Vice Chair of the UCLA Department of Family Medicine. <http://www.observatoriorh.org/centro/?q=node/187>

Se propone el desarrollo de un proyecto de colaboración entre COMISCA, Comisión Técnica de RHUS CA DOR y a través de ella universidades locales, Secretaría Ejecutiva de COMISCA, OPS, Centro Blum/UCLA, y Escuela de Negocios Anderson/UCLA, para fortalecer la capacidad de gestión y liderazgo de los sistemas de salud para promover calidad, eficiencia y mejor acceso a servicios de salud.

Se propone iniciar por la inclusión de esta potencial alianza como un tema de trabajo de la Comisión Técnica a ser incluido en el Plan de Salud SICA. A partir de esta inclusión y la formación de un grupo de trabajo, con representantes de los países, se iniciara la formulación de una propuesta consensuada, tanto en la temática como en la estrategia institucional a ser implementada.

OBJETIVO 2: Identificar acciones estratégicas a incluir en el Plan de Salud 2015 – 2019 a la luz de la Política de Salud SICA, Agenda Post 2015 OPS/OMS, las prioridades de desarrollo de RHUS de los países región.

CONTEXTO GLOBAL Y DE LA REGION DE LAS AMERICAS

3. Se analizaron los elementos que se consideran referentes clave para la identificación de las acciones estratégicas que deberían emprenderse en CA DOR en materia de RHUS¹.

El marco global (OMS) y regional (OPS) con el que se aborda la problemática del RHUS y su relación con la visión de la dimensión nacional de la problemática de RHUS, tomando como referencia la realidad de Guatemala, como base para establecer las particularidades de la región centroamericana y Republica Dominicana en materia de RHUS.

OMS prepara la “Estrategia Global en Recursos Humanos para la salud: Fuerza de trabajo en salud 2030” alineada al desafío de alcanzar la cobertura universal colocado en el marco de las metas

¹ Todas las presentaciones en agenda se encuentran en <http://www.observatoriorh.org/centro/?q=node/187>.

sostenibles al 2030 para ser discutida por los gobiernos y lanzada en el 2016. (Se sugiere revisar dos documentos que van fundamentando la propuesta ^{2 3)} igualmente el Anexo 1 en el que se hace una referencia específica a las dimensiones de monitoreo que se estaría proponiendo. Esta estrategia será discutida por la autoridad sanitaria de nuestros países en OMS el próximo año.

4. El Proyecto de Desarrollo de RHUS / OPS, al término de la Década del Llamado a la Acción de Toronto y la medición de metas regionales, ha emprendido una consulta regional amplia, así como de reuniones técnicas, y establece tres prioridades a ser impulsadas en la Agenda de las Américas Post 2015. Estas prioridades están en discusión y se discutirán en Buenos Aires Argentina (31 Agosto a 3 de Septiembre 2015).

Desafíos de Toronto CD47/19 25-29 de septiembre 2006	Áreas prioritarias para la Agenda Post 2015 En consulta regional liderado por OPS
1. Definir e implementar políticas de recursos humanos a largo plazo, basadas en información fiable y vinculada a las políticas generales de salud.	1. Fortalecer la capacidad de rectoría y gobernanza de la autoridad nacional en recursos humanos
2. Distribuir las personas adecuadas en los lugares adecuados, tratando de corregir las inequidades en la disponibilidad de personal de salud.	2. Mejorar la disponibilidad y distribución personal calificado y pertinente
3. Regular las migraciones internas y externas de los profesionales de salud a fin de que no se produzcan carencias que afecten a las poblaciones más desprotegidas.	
4. Lograr el compromiso de los trabajadores de salud con la misión de prestar servicios de calidad a toda la población.	
5. Trabajar junto con universidades, escuelas y servicios de salud, para que la formación de nuevos profesionales y técnicos se adecue a las necesidades de salud de la población.	3. Reorientar la educación de los profesionales de RHS hacia la APS

5. Está en marcha un impulso regional, producto de la aprobación de los Ministros de Salud e la Región de la Estrategia hacia el acceso y la cobertura universal, subrayando el acceso como una categoría propuesta por la Región de las Américas, es importante identificar este proceso para definir las agendas y planes de acción aprovechando las oportunidades para el desarrollo de RHUS. Un contraste inicial permite identificar las áreas de financiamiento y coordinación intersectorial como temas de agenda que han sido planteadas como parte del contexto, que pudieran establecerse como metas específicas a ser alcanzadas en esta próxima década.

HOJA DE RUTA HACIA EL ACCESO UNIVERSAL A LA SALUD Y COBERTURA UNIVERSAL DE SALUD Líneas estratégicas	Implicaciones en RHUS
---	------------------------------

² OMS 2015. Health workforce 2030: Towards a global strategy on human resources for health. Synthesis paper of the thematic working groups. http://www.who.int/hrh/documents/synthesis_paper_them2015/en/

³ OMS A universal Truth full report <http://www.who.int/workforcealliance/knowledge/resources/hrhreport2013/en/>

Ampliar el acceso equitativo a servicios de salud, integrales, de calidad, centrados en las personas y las comunidades	Recursos humanos competentes, suficientes y bien distribuidos
Fortalecer la rectoría y gobernanza	Generar capacidad de gobierno mediante la formación y capacitación de RHUS, el desarrollo del pensamiento y la investigación en la salud pública para la gestión de la política de salud.
Aumentar el financiamiento con equidad y eficiencia y avanzar hacia la eliminación del pago directo que se convierte en una barrera para el acceso en el momento de la prestación de servicios	Fortalecer la capacidad de interlocución e influencia del sector salud en materia de financiamiento, análisis de costos y gestión de las finanzas públicas
Fortalecer la coordinación intersectorial para abordar los determinantes sociales de la salud	Desarrollar capacidades inter disciplinarias y propias de otras disciplinas para responsabilizarse de determinantes y riesgos de la salud, des-sectorizar la salud como responsabilidad exclusiva de los Ministerios de salud, los servicios de salud y los médicos.

CONTEXTO CENTROAMERICA REPUBLICA DOMINICANA

6. El estudio Multicéntrico “Movilidad profesional en medicina y enfermería en CA DOR” auspiciado por la Acción “Migración de Profesionales de la Salud entre América Latina y Europa. Oportunidades para el Desarrollo Compartido (MPDC)”, Escuela Andaluza de salud Pública / Comunidad Europea, da seguimiento a la resolución de Veracruz de la conferencia de Ministras y Ministros de salud de Iberoamérica⁴ sobre mejora de los sistemas de información de RHS y seguimiento de la dinámica de las migraciones en salud.

Este estudio, analiza los marcos regulatorios que se aplican a la formación profesional, la habilitación de la práctica en dos carreras insignia de la salud la medicina y a enfermería, y discute las condiciones para la movilidad profesional entre países de la región CA DOR así como a otras regiones del mundo. Este análisis permite identificar la gran heterogeneidad entre los países, la dificultad que habría para la homologación de calificaciones de formación y profesionales así como la inexistencia de marcos regulatorios que permitan que los profesionales acumulen sus historiales laborales en materia de seguridad social o pensiones. Todo esto considerando el marco de integración entre los países del SICA con proyección a otras regiones de la Américas y del mundo. El informe final de este estudio se encuentra disponible en http://www.observatoriorh.org/sites/observatoriorh.org.centro/files/webfiles/2015/vi_encuentro/Informe_ExperienciaFlujos.pdf

Los productos alcanzados son:

- Catalogo procedimientos a seguir para obtener el reconocimiento académico y legal de títulos obtenidos en otros países. Esta información se encuentra disponible para consulta en línea en este sitio <http://www.observatoriorh.org/centro/?q=node/186>
- Catalogo procedimientos a seguir para obtener la habilitación del ejercicio profesional <http://www.observatoriorh.org/centro/?q=node/186>

⁴ XXIV Cumbre Iberoamericana de Ministros y Ministras de Salud. Declaración de Veracruz 8 y 9 de Diciembre 2014. Educación Innovación y Cultura en un mundo en transformación.

- c) Propuesta de políticas relacionadas con la puesta en marcha de experiencias de gestión de flujos migratorios en el área médica y/o de enfermería en la subregión

Este último punto es un insumo clave para la definición de la agenda de trabajo de la Comisión Técnica para este próximo periodo de programación del Plan Centroamericano de Salud.

En síntesis las líneas de política que este estudio propone son:

I.	Intercambio de información y realización de estudios exploratorios del potencial de los emigrantes calificados
II.	Intercambio de experiencias exitosas, y promoción de buenas prácticas.
III.	Profundización en la promoción de 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
IV.	Generación de condiciones laborales atractivas y dignas
V.	Homologación de criterios y conceptos para la formación y la práctica en salud

7. El análisis de los Sistemas de Información de la Región CA DOR⁵, se fundamenta en un estudio multicéntrico en el que participan los ocho países miembros de COMISCA / SICA, el cual busca caracterizar la situación de los sistemas de información de los países de la región; contrastar entre ellos e identificar las mejoras posibles para mejorar los sistemas de información y de registros profesionales, considerando los aportes del Código de Buenas Prácticas para la contratación internacional del personal de salud de OMS.

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



El estudio aporta importantes elementos al análisis que permiten identificar las debilidades, fortalezas y oportunidades para mejorar la calidad y pertinencia de la información requerida para la toma de decisiones de política en RHUS para los sistemas de salud de la región.

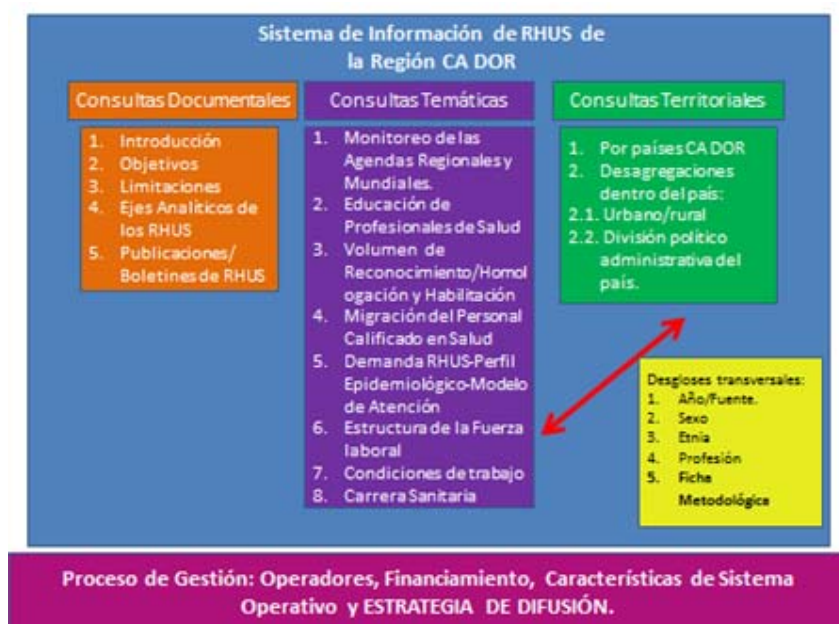
Igualmente avanza con en la conceptualización de un marco integrado de monitoreo que permita acompañar el desarrollo de RHUS en la Región así como una primera línea de base del grado de

avance de los sistemas de información en los países de CA DOR.

Es estudio identifica los elementos que deberían desarrollarse para fortalecer los sistemas de información de la Región en un proceso colectivo, aprovechando las capacidades acumuladas en la última década con la creación de los Observatorios de Recursos Humanos y el ejercicio de medición

⁵ Auspiciado por la Acción "Migración de Profesionales de la Salud entre América Latina y Europa. Oportunidades para el Desarrollo Compartido (MPDC)", Escuela Andaluza de salud Pública / Comunidad Europea, da seguimiento a la resolución de Veracruz de la conferencia de Ministras y Ministros de salud de Iberoamérica sobre mejora de los sistemas de información de RHS y seguimiento de la dinámica de las migraciones en salud.

de las Metas Regionales de RHUS. Este insumo permitirá visitar el Observatorio de RHUS y la información que hoy produce para actualizar su marco de visión y monitoreo, igualmente identificar actores socios tanto a nivel nacional como centroamericano, que producen información agregada que puede ser el origen de sistemas interoperaciones de información para la región. El grupo considera esta como un tema prioritario de desarrollo conjunto.



8. Referente central para la región es la recién aprobada Política de Salud del SICA que incorpora cuatro dimensiones entre ellas la de Capacidades en Salud, sin desconocer que en las cuatro dimensiones de la política, especialmente la Gestión del Conocimiento, existen elementos del desarrollo del RHUS que son transversales. La dimensión de Capacidades en salud discute principalmente la búsqueda de estándares comunes para la región en materia de formación y ejercicio profesional, condiciones de trabajo, restricciones fiscales, profesiones escasas, debilidad de competencias y débil institucionalidad para la conducción y gestión de la salud.



La política plantea que “ la acción regional en salud puede coadyuvar con la acción nacional en los siguientes ámbitos:

- Informar sobre las brechas existentes en cantidad, composición y distribución de la fuerza laboral a nivel regional respecto a la evolución demográfica de la población de la región, a su dinámica epidemiológica y las demandas de los sistemas de salud, identificando oportunidades para la movilidad profesional que refuercen la capacidad resolutoria de los sistemas de salud en un marco de solidaridad regional.
- 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 y certificación profesional y técnica en salud aprovechando , los avances nacionales y regionales en esta materia y promoviendo la acción regional participativa,
- Generar procesos concertados que orienten la definición de los perfiles profesionales y técnicos de la salud que responda a ejes de fortalecimiento y capacidades comunes para toda la región. Esto pasa por impulsar la generación de protocolos que eventualmente generen regulaciones regionales que involucren a los Ministerios de Salud, Ministerios de Educación, e instancias reguladoras de la formación y práctica profesional.
- 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
- Establecer de estrategias regionales comunes para promover el “trabajo decente” y disminuir los riesgos ocupacionales, tomando en cuenta las legislaciones nacionales y los acuerdos internacionales al respecto, buscando la colaboración entre países e impulsando el respeto a esos acuerdos y normativas nacionales e internacionales.
- Promover la profesionalización y el liderazgo del servicio público en salud a nivel regional impulsando el fortalecimiento de la redes de instituciones de formación profesional en salud.

Fuente: Política Regional de Salud SICA 2015 – 2022 <http://www.sica.int/comisca/>

ACCIONES ESTRATÉGICAS A INCLUIR EN EL PLAN DE SALUD 2015 – 2019

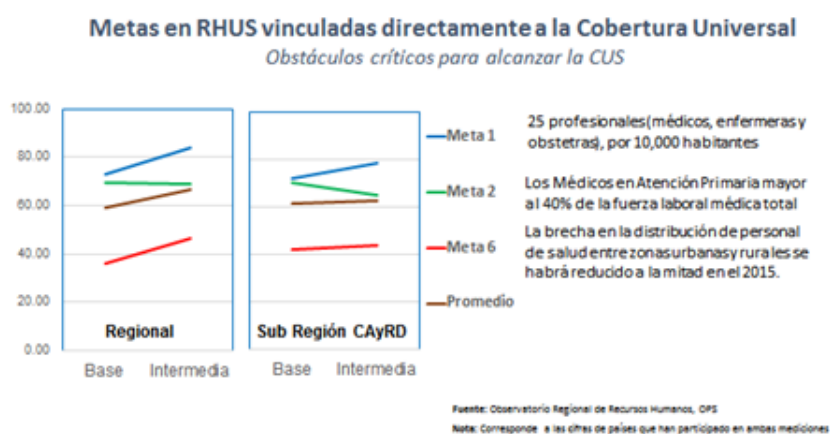
ESTADO DE SITUACION DEL DESARROLLO DE RHUS EN CA DOR

Fortalezas, debilidades y desafíos críticos para la implementación de la política de RHUS

9. Para la formulación de los elementos que deberán incorporarse en la nueva agenda de trabajo, requiere una revisión del contexto actual, el avance alcanzado y los desafíos que se nos plantean para este nuevo periodo de acción. Utilizando la Guía No. 1 (Anexo 2) los equipos de país realizan un ejercicio de revisión del grado de incidencia política y capacidad institucional para la conducción de la política de RHUS en sus respectivos países.

El análisis realizado en plenaria nos permite identificar los siguientes elementos:

- Para CA DOR, con las heterogeneidades entre países en su nivel de desarrollo socioeconómico, con sistemas de salud con alta segmentación y fragmentación, bajas coberturas (Exc. COR), la persistencia de modelo de atención centrado en la enfermedad, desfinanciamiento, baja inversión pública y débil capacidad de gestión, 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.
- Se ha avanzado en el posicionamiento del tema de RHUS como eje de política, se ha incrementado la dotación de personal en algunos países con mayor intensidad que en otros, pero persisten importantes debilidades en la distribución del personal de salud. El desempeño de la región centroamericana respecto a la región en materia de RHUS se puede ver en este grafico que explora tres aspectos centrales para avanzar a la cobertura universal la densidad de profesionales, el porcentaje de médicos en APS y la brecha urbana rural, donde se expresa la necesidad de fortalecer la implementación e impacto de la política de RHUS en función del sistema de salud.



- La mayoría de los países están fortaleciendo sus unidades estratégicas de conducción en recursos humanos, definiendo sus funciones y nuevas estructuras así como las competencias y personal requerido para elaborar, implementar, conducir y evaluar políticas y estrategias con un alcance nacional y sectorial, abarcando todo el campo de los recursos humanos. Sin embargo la alta rotación del personal, la variabilidad política, la debilidad en las competencias profesionales, la escasez de recursos financieros y de inversión tecnológica y la escasa

institucionalización de los sistemas públicos de la región son un obstáculo al desarrollo sostenido de la política.

- 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.
- En materia de gestión del trabajo, se mantienen los problemas de precarización, conflictividad laboral, dos de los 8 países cuentan con leyes de carrera sanitaria en plena implementación, los temas de migración de profesionales de la salud, equivalencias para la movilidad laboral y el ejercicio de la práctica entre los países de la subregión y fuera de ella indican una pérdida de capacidades y de recursos generalmente de inversión pública que deben ser atendidos, la revisión regional del Código de Práctica para la Contratación del personal de salud está en plena marcha.
- La reorientación de la formación en salud, ha sido insuficiente, la calidad y pertinencia en la educación es un tema urgente y es sin duda uno de los problemas centrales a enfrentar, principalmente en el marco de sistemas de salud que buscan la cobertura universal.
- Se ha logrado avanzar en la institucionalización de los procesos de planificación y monitoreo de la política de RHUS, y en la generación de datos básicos de RHUS a través de los Observatorios nacionales de RHUS
- Se han desarrollado un conjunto de investigaciones de carácter multicéntrico y hay avances en el uso del CVSP en al menos 5 países de la región, sin embargo se requiere reforzar e integrar los esfuerzos en una perspectiva integrada con mayor incidencia en los cambios requeridos por los sistemas de salud, más aun ahora en el marco de la búsqueda de una cobertura y acceso universales en salud.
- La agenda de trabajo de la región es compleja y requiere la formación de capacidades en forma urgente, una de las fortalezas es el Programa de Especialidad para Gestores de Política de RHUS en desarrollo OPS / ICAP el cual culmina con un conjunto de 72 egresados especialistas en Octubre 2015.

DESAFÍOS CRÍTICOS

10. Como resultado de este ejercicio de análisis el grupo coloca como principales desafíos para el Desarrollo de los RHUS en CA DOR a ser considerados los siguientes:

- *Fortalecer la rectoría de los países en materia de RHUS con una perspectiva intersectorial (salud, trabajo, educación, gestión del conocimiento y finanzas).*
- *Fortalecer la gobernanza del sistema de salud en general y para RHUS particularmente, incluyendo la estructura de conducción, los mecanismos de diálogo y decisión, los marcos legales, sistemas de información sólidos y efectivos así como las inversiones básicas para la gestión eficiente del RHUS en el sistema de salud. Se hace particular énfasis en la importancia de que todos los países cuenten con una política nacional de RHUS al momento únicamente uno de los 8 países la tiene.*
- *Profesionalizar la función de gestión de la política de RHUS, mediante la formación especializada y continua para garantizar las competencias centrales planificación estratégica y operativa de RHUS; gestión del trabajo; gestión de la educación y gestión de la información y conocimiento.*
- *Establecer estrategias comunes para abordar las restricciones financieras en salud en CA DOR*

PROYECTOS ESTRATÉGICOS PARA EL DESARROLLO DE RHUS Y PROPUESTA DE RESOLUCIÓN A MINISTROS DE SALUD COMISCA JUNIO 2015

11. En este contexto el equipo de trabajo, define los Proyectos estratégicos de carácter regional a ser propuestas a los Ministros de Salud de la Región, y discute los términos de una propuesta de resolución a ser presentada en la COMISCA Junio 2015 con el objetivo de posicionar el tema y contar con el respaldo político requerido.

En el marco de la plenaria se señaló la importancia de buscar la armonización y alineamiento de las agendas de trabajo entre los distintos niveles e instituciones de la región.

Se mencionó la importancia de los Planes Maestros que se desarrollan en el marco del Proyecto Mesoamericano con varios de los países de la región, considerando especialmente los componentes de Servicios de salud.

Se planteó la importancia de generar información crítica para el desarrollo de los sistemas de salud, para varios países de la región que están discutiendo la separación de funciones, la gestión descentralizada y la centralidad de rescatar lecciones aprendidas en la región para evitar debilitamiento de la capacidad rectora en salud.

Se resaltó el importante aporte de Acción “Migración de Profesionales de la Salud entre América Latina y Europa. Oportunidades para el Desarrollo Compartido (MPDC)”, Escuela Andaluza de salud Pública / Comunidad Europea, como elemento para implementar la Resolución XXIV Cumbre Iberoamericana de Ministros y Ministras de Salud. Declaración de Veracruz 8 y 9 de Diciembre 2014. Educación Innovación y Cultura en un mundo en transformación, especialmente en lo referente a los sistemas de información y monitoreo de la Migración preprofesional y su impacto en salud.

Finalmente el siguiente cuadro presenta las áreas consideradas como prioritarias para el trabajo a desarrollar en la Región CA DOR en materia de RHUS.

**DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS /CAPACIDADES EN SALUD
CENTROAMERICA Y REPUBLICA DOMINICANA
PROYECTOS ESTRATEGICOS DE CARÁCTER REGIONAL
2016 - 2022**

ÁREAS	PROYECTOS
Rectores, gobernanza y posicionamiento político	- 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	- 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 - 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	- Fortalecimiento de los Observatorios de RHUS - Referentes regionales para sistemas de información integrados de Recursos Humanos en Salud - Procesos de mejora 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	- 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	- 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.

FUENTE: Comisión Técnica de RHUS Lcda. María Ángela Elías Directora de RHUS MINSAL Junio 11 2015 Guatemala

12. La propuesta de Resolución para ser planteada a los Ministros de Salud fue presentada en la XLII Reunión del Consejo de Ministros de Salud de CA Dy DOR 11 y 12 de Junio 2015 (numerales 14 – 16 en el marco del proceso de implementación de la Política de salud del SICA). La Lcda. Maria Ángela Elías Directora de Recursos Humanos del Ministerio de Salud de El Salvador, país que asume la Secretaría Pro Tempore Junio – Diciembre 2015 realizo una presentación a las autoridades, previa a la aprobación de la resolución.

14. 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. Reconocemos la importancia de los recursos humanos como factor determinante para el acceso universal de la salud y la cobertura de la misma, destacando particularmente la necesidad de articular temas relacionados a la educación y el trabajo en futuros planes regionales.

15. Instruir a la SE- COMISCA, para que promueva un diálogo regional con apoyo de la OPS/OMS, la Comisión Técnica de Recursos Humanos en Salud y otros aliados regionales, encaminado a priorizar acciones para el nuevo Plan de Salud COMISCA 2016-2020, en armonía con la Política Regional de Salud del SICA.

16. Agradecer a la Escuela Andaluza de Salud Pública por el apoyo brindado, por medio del proyecto "Migraciones Profesionales, Desarrollo Compartido" de la Comisión Europea e instarles a seguir manteniendo los lazos de cooperación en materia de formación de recursos humanos en salud para la región.

Fuente: XLII Reunión del Consejo de Ministros de Salud de CA Dy DOR 11 y 12 de Junio 2015

CONCLUSIONES Y ACUERDOS

1. Elaborar la memoria del encuentro y circular a los miembros de la comisión técnica para su análisis y ajuste.
2. Elaborar una presentación técnica de la situación de RHUS en CA DOR así como elevar una solicitud de resolución a la COMISCA 2015 Junio, con el fin de alcanzar apoyo político para el ejercicio en el siguiente periodo del Plan de Salud.
3. Concluir las actividades previstas en el Plan Operativo 2015 conforme lo previsto.
4. Establecer las coordinaciones necesarias para la formulación del Plan de salud y la participación de la región en la definición de la Agenda Post 2015 convocada por OPS
5. Iniciar la búsqueda de alianzas para la movilización de recursos y alianzas para el trabajo colaborativo para el próximo periodo de trabajo 2016 - 2022

ANEXO 1

SISNTESIS DE LAS DIMENSIONES DE MONITOREO DE POLITICA EN RHUS EN EL CONTEXTO DE LA COBERTURA (Y EL ACCESO) UNIVERSAL

Una verdad universal: no hay salud sin agentes sanitarios (OMS) Este documento presenta, en el marco de la búsqueda de la cobertura universal cuatro dimensiones claves y la define como aparece a continuación. La Región de las Américas incorpora el tema del acceso universal, lo que implica un énfasis en los temas de distribución, gestión y calidad en materia de RHUS. DIMENSIONES DE MONITOREO Es importante considerar esta definición técnica como insumo para visitar las metas a establecerse en la agenda Post 2015, así como las dimensiones de monitoreo de las mismas en el contexto de compromisos internacionales, pero sobre todo por la pertinencia a la vigencia de los desafíos en RHUS de los países de la región CA DOR	
Disponibilidad: el número suficiente de agentes sanitarios, con las competencias y la combinación de habilidades adecuadas, para cubrir las necesidades sanitarias de la población	Aceptabilidad: las características y la habilidad del personal sanitario para tratar a todos con dignidad, crear un vínculo de confianza y promover la demanda de servicios; y
Accesibilidad: un acceso equitativo al personal sanitario, teniendo en cuenta el tiempo de los desplazamientos y el transporte; el horario de apertura y por tanto la presencia de los agentes sanitarios; si la infraestructura está adaptada para personas con discapacidad; los mecanismos de remisión; y los costes directos e indirectos tanto oficiales como no oficiales;	Calidad: las competencias, las habilidades, el conocimiento y el comportamiento del agente sanitario, evaluados teniendo en cuenta las normas profesionales y la percepción del usuario.

Fuente: OMS A universal Truth full report <http://www.who.int/workforcealliance/knowledge/resources/hrhreport2013/en/>

ANEXO 2

GUÍA DE TRABAJO NO. 1: BALANCE DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE RHUS EN LOS PAÍSES DE LA REGIÓN (DESAFÍOS CRÍTICOS)

El objetivo de este ejercicio de análisis es identificar la capacidad de incidencia en los temas de política de Recursos Humanos para los sistemas de salud de cada uno de los países de la Región CA DOR y establecer el escenario al cual deberá contribuir el plan de trabajo regional.

Áreas	Debilidades	Fortalezas	Desafíos Críticos
Posicionamiento político del tema desarrollo de RHUS como prioridad para el sistema nacional de salud			
Gobernanza: estructura de conducción nacional y mecanismos de consenso entre los sectores para decidir en temas de RHUS			
Desarrollo institucional: Capacidad instalada, recursos físicos, financieros, de comunicación (nivel central y desconcentrado) de la unidad de conducción nacional.			
Financiamiento: tendencia en la asignación en el presupuesto nacional para garantizar la suficiencia de cobertura en salud para el país			
Capacidades: Experticia técnica para la conducción y gestión de RHUS en la unidad de conducción nacional (nivel nacional y desconcentrado) y en las instituciones del campo de RHUS.			
Pertinencia de las acciones que actualmente impulsa el país en RHUS. Valoración de cómo estas acciones impactan en la mejoría del cuidado de la salud a la población.			

Intervenciones que se demandan desde el nivel político a RHUS (oportunidades)
Alianzas interinstitucionales e intersectoriales para el desarrollo de intervenciones de política en RHUS que se tiene al momento
Visibilidad del impacto del trabajo realizado en RHUS a nivel político y valoración social

ANEXO 3

GUÍA DE TRABAJO NO. 2: PROPUESTA DE AREAS Y PROYECTOS REGIONALES ESTRATEGICOS PARA EL DESARROLLO DE RH DE LOS SISTEMAS DE SALUD EN LA REGION CA DOR

El objetivo de esta guía es identificar en equipo, las áreas y proyectos de desarrollo de RHUS de carácter regional que contribuirían con mayor eficacia a fortalecer los sistemas de salud de la región con una visión de integración entre los países de la región

ÁREAS	PROYECTOS	ACTORES SOCIOS