

Curso de Planificación de Recursos Humanos de Salud Campus Virtual de Salud Pública

**III Encuentro Iberoamericano de Migración de
Profesionales de la Salud**

Montevideo, Nov 30 – Dic 1, 2010

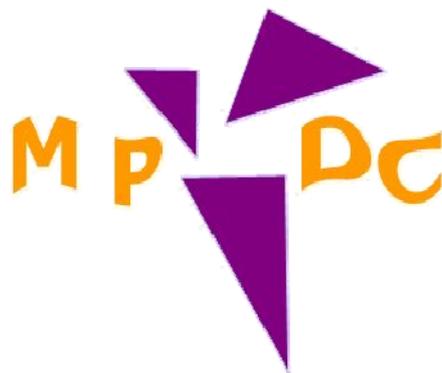




Escuela Andaluza de Salud Pública **CONSEJERÍA DE SALUD**



Organización
Panamericana
de la Salud



El Curso de Planificación de RRHH de Salud

- ❖ Programa desarrollado colaborativamente entre la EASP y la OPS (Desarrollo de Recursos Humanos de Salud), en el marco del Proyecto Migración de Profesionales de la Salud entre América Latina y Europa. Creación de Oportunidades para el Desarrollo Compartido (MPDC) – Subvención de la Unión Europea *MIGR/2008/152-804(5.2)*
- ❖ Marco programático – Llamado a la Acción de Toronto (2005) – Desafíos Migraciones y Políticas y Planes de Recursos Humanos, Europa - Carta de Tallin, 2008 y Libro Verde, 2008 (enfatan la necesidad de Planificación de los RRHH de Salud)
- ❖ Dos componentes Manual (impreso) y Curso *On line* a ser ubicado en el Campus Virtual de Salud Pública



Distribución y composición adecuadas

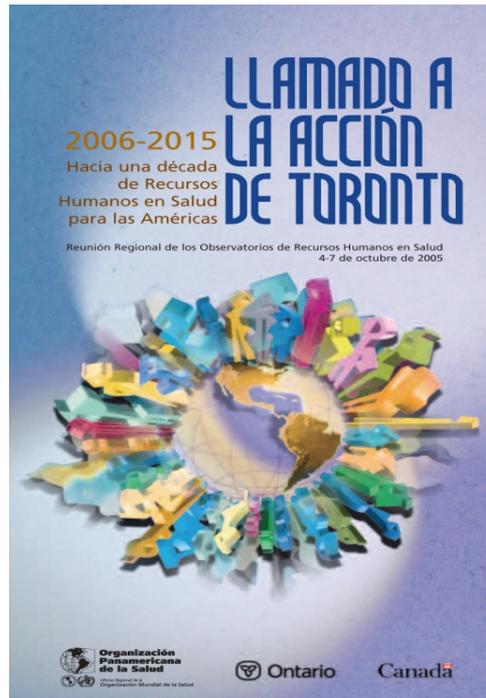
LAS PERSONAS ADECUADAS EN
LOS LUGARES CORRECTOS

Cantidad Y Calidad
suficientes

POLÍTICAS Y
PLANES

Migraciones

GESTION DE LAS
MIGRACIONES



Competencias apropiadas

VINCULOS ENTRE ESCUELAS,
NECESIDADES Y
SERVICIOS DE SALUD

Alta calidad de
desempeño

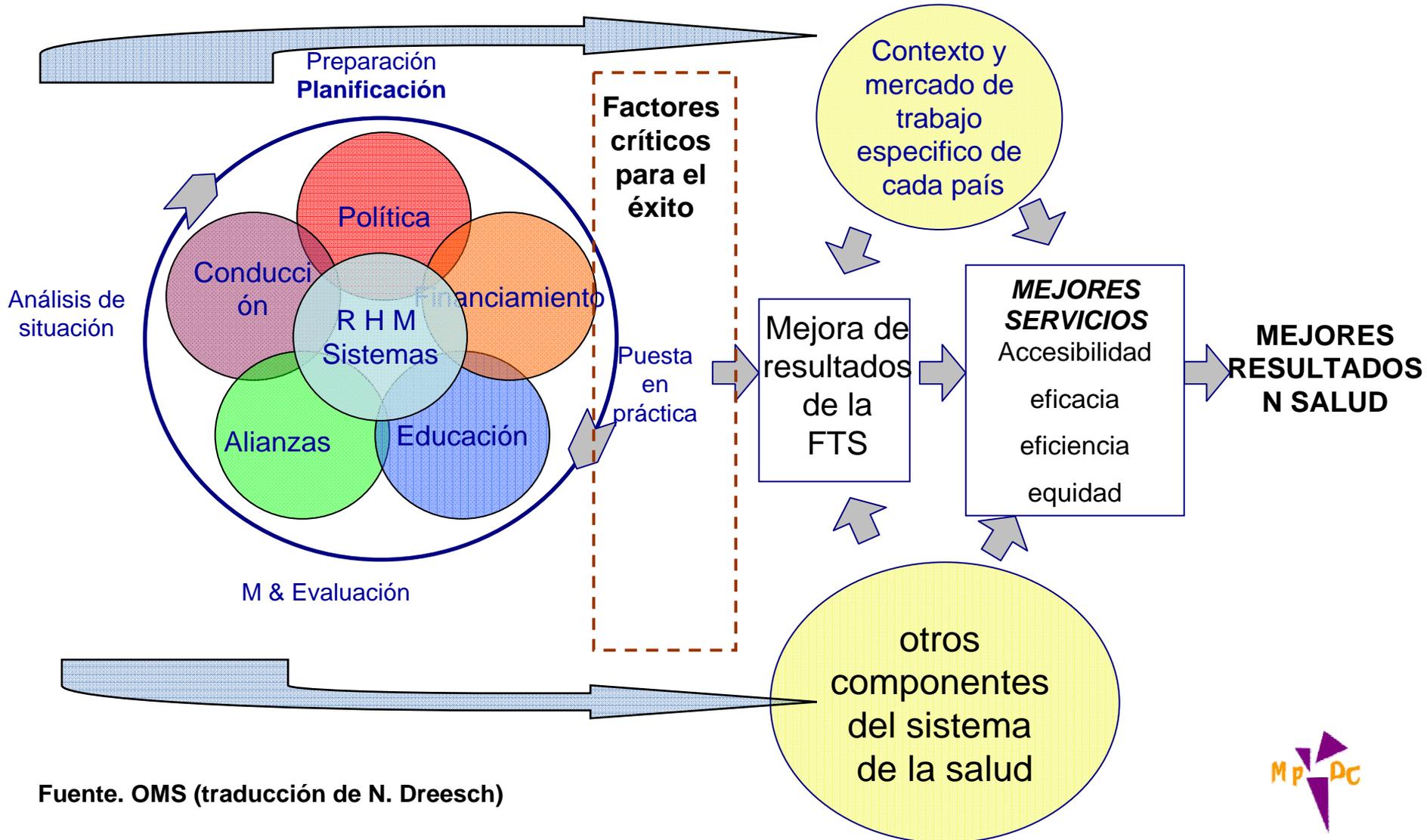
CONDICIONES DE TRABAJO DIGNAS
TRABAJO DECENTE

20 Metas Regionales hasta el 2015



Marco para la acción de RH

Instrumentos para la planificación y la gerencia de una FTS eficaz y sustentable



Justificación

- ❖ **Necesidad de fortalecer las capacidades institucionales de gobierno en las unidades, equipos y responsables de la gestión de la gestión de políticas, planes, regulación, estrategias e intervenciones (funciones de gobierno) en Recursos Humanos de Salud**
- ❖ **Fortalecer los sistemas de salud basados en la APS que procuran la cobertura universal (RRHH es un factor crítico)**

Premisa – la migración de profesionales, además de ser un fenómeno de mercado laboral internacional, es una muestra de debilidad o de fracaso de la planificación del personal de salud en los países (ambos)

La Planificación de RRHH en Salud en Iberoamérica

- **Amplia experiencia en Iberoamérica en Planificación de RRHH de Salud, no siempre exitosa**
- **Esa experiencia muestra:**
 - **La Planificación no es un instrumento técnico aislado, sino un proceso político y técnico al servicio de la política pública (de RRHH)**
 - **Necesidad de identificar y usar metodologías apropiadas al contexto y los objetivos de la política. No existe UNA metodología de Planificación de RRHH**



¿Para quién es este Curso?

- **Directivos (gestores) de Ministerios o Secretarías de Salud, responsables de la gestión de políticas de RRHH**
- **Directivos de unidades de RRHH en los sistemas de salud a nivel central y descentralizado**
- **Responsables de las áreas de finanzas y presupuesto, servicios y programas de salud en los sistemas de salud (diversos niveles)**
- **Representantes de actores institucionales y sociales de relevancia en las políticas de RRHH**



- **MASA CRITICA DE PROFESIONALES DE SALUD RESPONSABLES DE GESTION DE POLITICAS DE RRHH COMPETENTES EN PLANIFICACION DE RRHH PARA LOS SISTEMAS DE SALUD BASADOS EN APS**
- **NO FORMAR PLANIFICADORES SINO RESPONSABLES DE GOBIERNO CAPACES DE PLANIFICAR**



Objetivos generales

Contribuir a mejorar la capacidad de Rectoría y desarrollo de políticas de RRHH en los países del espacio iberoamericano que están impulsando la transformación de sus sistemas de salud

Mejorar la capacidad institucional de los gobiernos en materia de planificación de RRHH de salud, contribuyendo a conformar una masa crítica de profesionales responsables de esta función

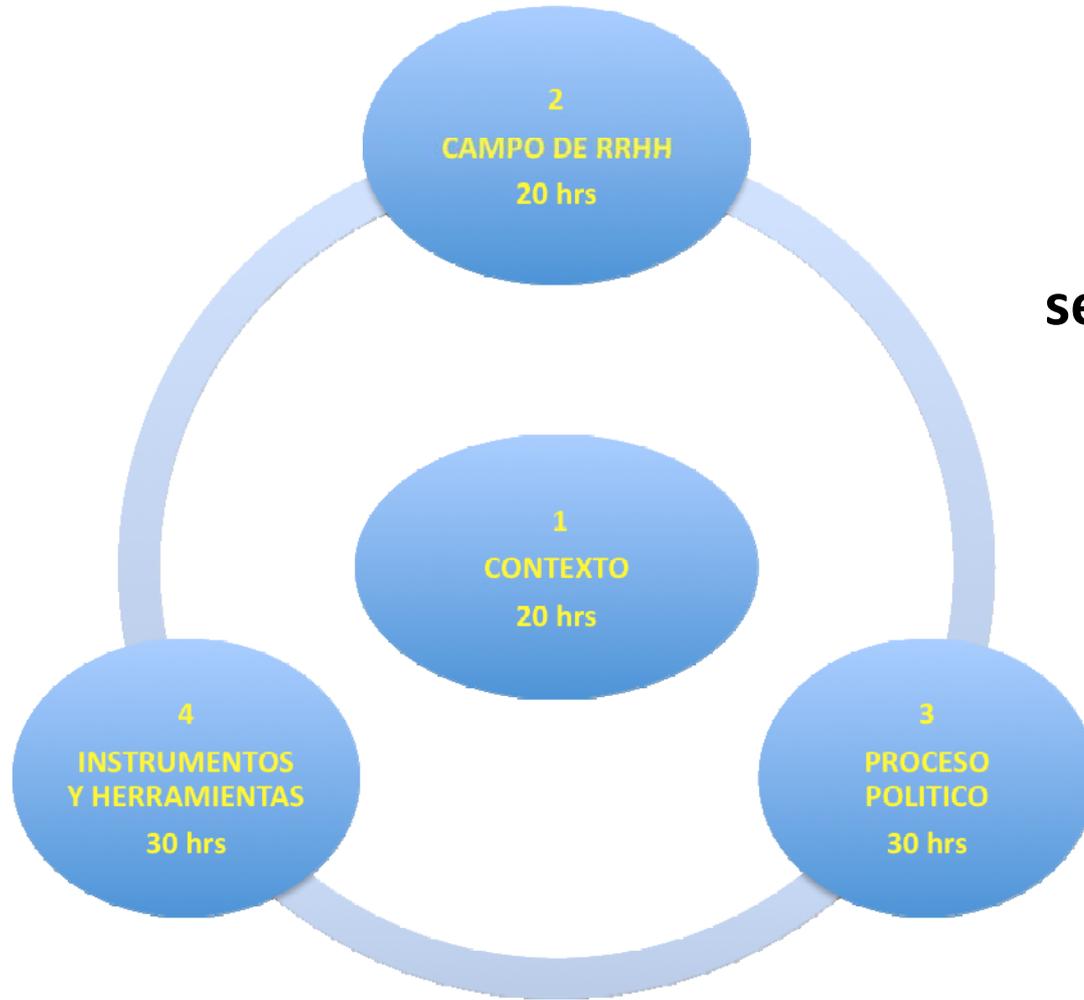
Políticas de RRHH y Sistemas de Salud



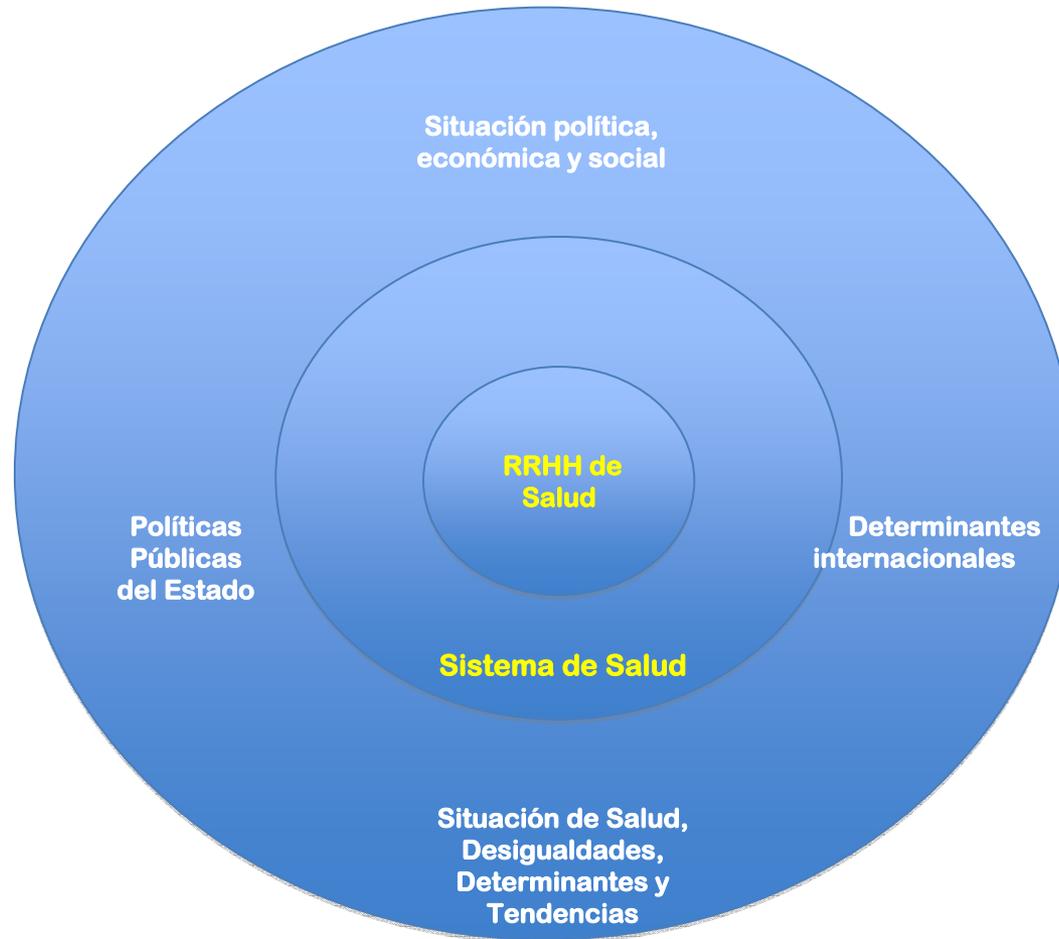
Estructura

100
horas

16
semanas



1 Contexto



Sistemas de Salud

Marco Conceptual - OMS



2 Campo de Recursos Humanos de Salud



3 Proceso político de la Planificación



4 Instrumentos y herramientas

Análisis de déficit y superávit de personal de salud. Ausencia de criterio común. Utilidad de los estándares

Proyecciones y escenarios

Revisión de los métodos de Planificación de RRHH

- Métodos basados en la oferta
- Métodos basados en a utilización (demanda)
- Métodos basados en el benchmarking

Información para las decisiones

EVALUACION

Experiencias de Planificación

- Planif. En cascada (de arriba-abajo)
- *Capacity Organization*
- Planificación de abajo arriba
- P. segmentada y enfoque integrado

Herramientas

Los principales instrumentos metodológicos y técnicos para la formulación de planes de RRHH como instrumentador de las políticas de RRHH

Cronograma

