



POLÍTICA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD DEL PARAGUAY 2020-2030

Junio 2021

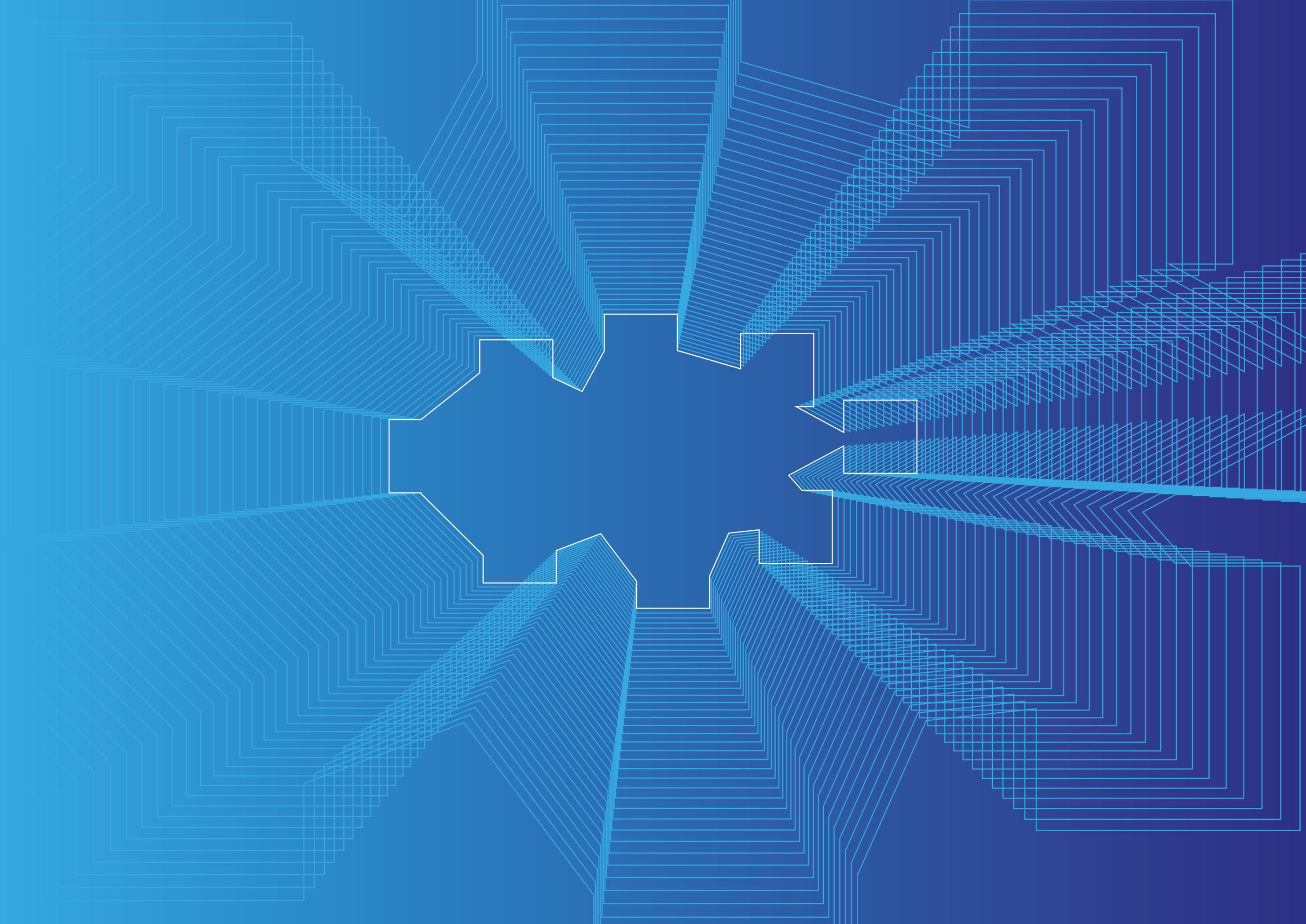


Ministerio de
**SALUD PÚBLICA
Y BIENESTAR SOCIAL**



**GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*



AUTORIDADES

Dr. Julio César Borba Vargas
Ministro de Salud

Dra. Lida Mercedes Sosa Argüello
Viceministerio de Rectoría y Vigilancia de la Salud

Dr. Víctor Hernán Martínez Acosta
Viceministerio de Atención Integral a la Salud y Bienestar Social

Dra. Cristina Raquel Caballero García
Directora Nacional
Dirección Nacional Estratégica de Recursos Humanos en Salud

EQUIPO TÉCNICO

Comité Ejecutivo Institucional para la Construcción de la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud.
Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. Resolución S.G. N° 401/2020.

Coordinación General: Dirección Nacional Estratégica de Recursos Humanos en Salud

- Dra. Lida Mercedes Sosa Argüello, Directora Nacional
- Dra. Cristina Caballero García, Directora de Gestión del Trabajo

Dirección General de Recursos Humanos

- Lic. Emma Martini de Armele, Directora General
- Econ. Marta Viveros, Jefa del Departamento de Gestión del Desarrollo

Dirección General de Planificación y Evaluación

- Abog. Gabriel Ortiz, Asesor Jurídico
- Dr. Gustavo Ortiz, Asesor Técnico

Dirección General de Control de Profesionales, Establecimientos y Tecnología de la Salud

- Dr. Héctor Enciso, Director General
- Abog. Liz Martínez, Directora de Registros y Control de Profesiones en Salud

Dirección General de Desarrollo de Servicios y Redes de Salud

- Dr. Ariel Dubarry, Asesor Técnico
- Dr. David Cardozo, Asesor Técnico

Dirección Nacional Estratégica de Recursos Humanos en Salud

- | | | |
|--------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| - Dr. Jorge Sosa | - Abg. y N.P Raquel Pereira | - Lic. Fátima Vega |
| - Lic. Romy Tiepermann | - Ing. Lorena Candia | - Sra. Leticia Addario |
| - Dr. Edgar Daniel Ramalho | - Ing. Mario Luis Palacios | - Sr. Cristhian Barúa |
| - Dra. Griselda Lesme | - Sra. María Ángela Guerrero | - Sr. Roberto Gaete |
| - Lic. Klgo. Santiago Ferreira | - Srta. Luz Díaz | - Sr. Juan Federico Vega |
| - Dr. Thiago De Oliveira | - Sr. Tito Fabián Ojeda | - Lic. María Leticia Cardozo |
| - Lic. Elizabeth Acosta | | |

DEPENDENCIAS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL QUE PARTICIPARON DE LA CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN

Dirección General de Programas de Salud

- Dra. Lilian Arza

Instituto Nacional de Salud

- Lic. Ana Navarro de Balmaceda

Dirección de Coordinación de Regiones Sanitarias

- Dr. Aldo Irala

Dirección de Enfermería

- Lic. Nidia Rosana Aquino

INSTITUCIONES QUE PARTICIPARON DE LA CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN

Consejo Nacional de Salud

- Econ. Emiliano R. Fernández
- Mg. Mirna Gallardo

Superintendencia de Salud

- Lic. Elsie Riquelme

Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación

- Ing. Zully Greco
- Ing. Felix Raúl Ayala

Colegio Médico Quirúrgico del Paraguay

- Dr. César Darío Cabañas Pratt
- Dr. Rodrigo Ramón Castellano Cubilla
- Dra. Sara Beatriz Burgos Caballero

Asociación de Kinesiólogos y Fisioterapeutas del Paraguay

- Lic. Lelis Noelia Morales Clemotte

Federación Odontológica del Paraguay

- Dr. Rubén Viveros

Asociación de Obstetras del Paraguay

- Lic. Sandra López
- Lic. Mirian Díaz

Fondo de Población de las Naciones Unidas

- Dra. Adriane Salinas

Asociación Paraguaya de Enfermería

- Mg. Mirna Gallardo

Fuerzas Armadas de la Nación – Comando de Fuerzas Militares

- My. San. Sed. Myrian Concepción Galeano

Asociación Paraguaya de Universidades Privadas

- Dra. Kitty Gaona
- Dra. María Liz García de Arnold

Hospital Central de Policía Rigoberto Caballero

- Crio. Ppal. MCP Dr. David M. Torales González

Asociación de Universidades Públicas del Paraguay

- Dra. Olga Yolanda Maciel de Segovia

Instituto de Previsión Social

- Sra. Fátima Carolina Benítez Pettit
- Sra. Olga Rocío Larrosa

Círculo de Odontólogos del Paraguay

- Dr. Juan Carlos Zárate

Instituto de Previsión Social-Equipo de Reforma

- Dr. Juan Pablo Servín

Círculo Paraguayo de Médicos

- Dra. María Justina Kukuoka

Ministerio de Educación y Ciencias

- Lic. Alcira Sosa

Consejo Nacional de Educación Superior

- Prof. Dr. Clarito Rojas Marín

Sociedad Paraguaya de Psicología

- Lic. Rubén Bezcko

Asistencia Técnica: Organización Panamericana de la Salud

- Dr. Pedro López
- Lic. Hernán Sepúlveda
- Dra. Gloria Montorfano

Este material fue elaborado en noviembre del 2020 e impreso en junio del 2021.

PRESENTACIÓN

Ante el compromiso de avanzar hacia el Acceso y la Cobertura Universal de la Salud en el Paraguay, el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, como ente rector, ha coordinado las acciones para construir una Política de Recursos Humanos en Salud de alcance nacional, que oriente el quehacer en esta área, con una visión de trabajo multisectorial y en alineación con las políticas y compromisos nacionales e internacionales pertinentes.

La elaboración de la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud del Paraguay 2020-2030 se llevó a cabo mediante un proceso ampliamente participativo en el que fueron convocados distintos actores relacionados a los Recursos Humanos en Salud, del sector gubernamental y no gubernamental que participaron en todas las etapas, desde la formulación hasta la validación del documento.

El proceso de construcción requirió de un análisis de la situación actual de los Recursos Humanos en Salud del Paraguay y del contexto regional, así como de los avances y desafíos que enfrenta el Sistema Nacional de Salud para avanzar en el proceso de reforma y hacer efectivo el derecho de todas las personas al disfrute del más alto nivel de salud, basado en un enfoque actualizado de la Atención Primaria de la Salud.

La convicción de que la capacidad de un país para alcanzar sus objetivos de salud depende en gran medida del conocimiento, las habilidades, la motivación y el despliegue de las personas responsables de organizar y prestar la atención en los servicios de salud ha llevado a definir la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud del Paraguay 2020-2030 como un esquema articulado conformado por seis estrategias con sus respectivas líneas de acción.

Las estrategias definidas que abarcan la rectoría, la planificación, la formación y capacitación, los sistemas de información, la carrera sanitaria y la dotación equitativa de los recursos humanos en salud proporcionan una visión clara para el personal sanitario durante los próximos diez años, pero se espera trasciendan dicho periodo y se conviertan en parte de las políticas del Estado.

Los principios, valores y líneas de acción de la Política están orientados a fortalecer la fuerza laboral para brindar servicios de salud con calidad y calidez, que sean equitativos y accesibles para todos los paraguayos. Por lo que el compromiso y apropiación de todos los sectores competentes, trabajando activamente, aportando sus saberes, experticias y experiencias resulta fundamental para alcanzar las metas trazadas.

Ministro de Salud Pública y Bienestar Social

ÍNDICE

Siglas	10
1. Introducción	11
2. Situación de los recursos humanos en salud	12
2.1. Contexto regional	12
2.2. Contexto nacional	12
2.3. Desafíos	13
3. Marco de referencia para la construcción de la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud del Paraguay 2020-2030	14
4. Marco normativo de la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud del Paraguay 2020-2030	16
5. Valores y principios orientadores de la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud del Paraguay 2020-2030	18
5.1. Valores	18
5.2. Principios	19
6. Objetivos de la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud del Paraguay 2020-2030	21
7. Estrategias y líneas de acción de la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud del Paraguay 2020-2030	22
7.1. Planificación integral de los recursos humanos en salud	22
7.2. Fortalecimiento de la rectoría y gestión de la autoridad sanitaria en relación a los recursos humanos en salud	23
7.3. Implementación del sistema nacional de información estratégica de los recursos humanos en salud	23
7.4. Implementación de la carrera sanitaria	24
7.5. Gestión y desarrollo equitativo de los recursos humanos en salud	25
7.6. Formación y capacitación de los recursos humanos en salud	25
8. Glosario	27
9. Referencias	29
10. Anexos	31

APS	Atención Primaria de la Salud
AUS - CUS	Acceso Universal a la Salud y la Cobertura Universal de Salud
DNERHS	Dirección Nacional Estratégica de Recursos Humanos en salud
MSPBS	Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OMS	Organización Mundial de la Salud
OPS	Organización Panamericana de la Salud
ORHS	Observatorio de Recursos Humanos para la Salud
PNRHS	Política Nacional de Recursos Humanos en Salud
PNRHS PY	Política Nacional de Recursos Humanos en Salud del Paraguay
PNS	Política Nacional de Salud
RHS	Recursos Humanos en Salud
RIISS	Redes Integradas e Integrales de los Servicios de Salud
RRHH	Recursos Humanos
SNS	Sistema Nacional de Salud
USF	Unidad de Salud de la Familia

1 Introducción

La Política Nacional de Recursos Humanos en Salud (PNRHS) 2020-2030 constituye el instrumento de más alto nivel del Paraguay que enmarca y define de manera integral e integradora las estrategias y las acciones para el desarrollo y la gestión de los Recursos Humanos en Salud (RHS). Se construyó en consonancia con los valores, principios y estrategias de la Política Nacional de Salud (PNS) 2015 -2030, que busca avanzar hacia el Acceso Universal a la Salud y la Cobertura Universal de Salud (AUS-CUS) para reducir las inequidades y mejorar la calidad de vida de la población en el marco de un desarrollo humano sostenible (1).

Su formulación, liderada por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPBS) con el apoyo de la Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS) en Paraguay, se basó en un proceso participativo al que fueron convocados sectores gubernamentales y no gubernamentales relacionados a los RHS, de los ámbitos de la formación, la prestación de servicios, las sociedades científicas y las asociaciones gremiales; los cuales participaron en la elaboración y validación del documento.

Sus estrategias se fundamentan en un análisis de la situación de los RHS en el Paraguay y reconocen su valor trascendental en el proceso de reforma del Sistema Nacional de Salud (SNS) para superar de manera progresiva las barreras (geográficas, económicas, socioculturales, de organización, étnicas y de género) para que las comunidades accedan de manera equitativa y sin discriminación a servicios integrales de salud que sean adecuados, oportunos, de calidad, sustentados en la Atención Primaria de la Salud (APS) (5).

Sus líneas de acción consideran a la disponibilidad, accesibilidad, pertinencia, relevancia y competencia de los RHS como factores clave para alcanzar los objetivos sanitarios nacionales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (2-6), por lo que en su redacción se revela el carácter integral, multisectorial y transversal de la PNRHS PY 2020-2030.

Contar con una PNRHS es un requisito fundamental para liderar la transformación del modelo de atención y sentar las bases que den sostenibilidad al proceso de reforma del SNS para dar respuesta a las demandas de la población y garantizar así el Derecho a la Salud, enunciado en la Constitución Nacional (6).

La PNRHS PY 2020-2030, como está estructurada en este documento, en su primera parte expone la situación de los RHS en el contexto regional y nacional, los desafíos y el marco de referencia para su construcción. Posteriormente, presenta el marco normativo, los valores y principios orientadores, así como los objetivos establecidos. Finalmente, describe a detalle las estrategias con sus respectivas líneas de acción.

2

Situación de los recursos humanos en salud

2.1. CONTEXTO REGIONAL

En su documento sobre la estrategia de recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud, la OPS presenta un análisis de la situación de la fuerza laboral del sector en la región. En el mismo, menciona que, si bien, durante las últimas décadas ha mejorado la dotación y la disponibilidad de personal en el primer nivel de atención, se ha progresado en la constitución de equipos de APS y se ha avanzado en políticas y planes a largo plazo, persisten inequidades en la disponibilidad, la distribución y la calidad del personal de salud (6).

Los mercados de trabajo en expansión han intensificado la concentración de profesionales en las áreas urbanas y acelerado la migración internacional de los países más pobres a los más ricos (8). Lo anterior, sumado a la precariedad en las condiciones de trabajo (relacionadas al salario, desarrollo, reconocimiento, etc.) ha limitado la expansión progresiva de los servicios, sobre todo en el primer nivel de atención, en las áreas rurales y subtendidas (6).

La oferta de RHS en la Región, con énfasis en la atención del tercer nivel y en la diversificación excesiva en la oferta de especialidades, no se encuentra en armonía con las necesidades de los sistemas de salud basados en la APS con redes integradas de servicios de salud (6,8). Así también persisten importantes diferencias en las remuneraciones que perciben los profesionales médicos y no médicos, por tipo de especialidad y entre los distintos niveles de atención, tanto en el sector público como en el privado (6).

En muchos países la información para la toma de decisiones es fragmentada y limitada. También el financiamiento asignado a los RHS resulta insuficiente para asegurar la prestación de servicios de calidad, sobre todo en el primer nivel de atención y para las poblaciones subatendidas (6,8). *La subvaloración del rol de los RHS como un factor de cambio social perdura con la percepción de que constituyen un gasto creciente y no una inversión para mejorar la salud y el desarrollo (6,8,9).*

2.2. CONTEXTO NACIONAL

Al igual que varios países de la región, el Paraguay ha mostrado avances en el compromiso asumido, de alcanzar el AUS y la CUS, ha trabajado en fortalecer la organización y la gestión de los servicios de salud, así como en aumentar la capacidad resolutive del primer nivel de atención, basado en la estrategia de APS articulado en RIIS.

A pesar de los avances, de contar con un marco legal que expone de manera explícita el derecho a la salud (7) y de haber establecido una ruta a seguir en la PNS 2015-2030 (1), que coloca al fortalecimiento de la gestión del talento humano en salud como una de las prioridades en la agenda de políticas del sector, el Paraguay, con un SNS segmentado y con servicios fragmentados, es un reflejo de la situación de los RHS en la región.

Las Unidades de Salud de la Familia (USF) instaladas no disponen en su totalidad de RHS suficientes, en particular de médicos especializados en medicina familiar y de agentes comunitarios. Las instituciones de supervisión también carecen de RH suficientes. Igualmente, se identifica la necesidad de capacitación de los RHS y el fortalecimiento de la carrera profesional especializada en APS es fundamental (10,11).

En ausencia de una Política Nacional de RHS actualizada y de una carrera sanitaria para el SNS, existen grandes diferencias entre las condiciones laborales en los diferentes subsectores, predomina el pluriempleo y una distribución inequitativa de los RHS. Falta claridad en los criterios de los beneficios laborales y salariales y no existen las suficientes herramientas para cumplir con los compromisos establecidos en las políticas y planes actuales de avanzar hacia el AUS y la CUS.

2.3. DESAFÍOS

Los nuevos patrones epidemiológicos y demográficos demandan respuestas diferentes e innovadoras de los servicios de salud, por lo que el Paraguay debe superar importantes desafíos, que evidencian la necesidad de una reforma integral del SNS, para alcanzar las metas del AUS y de la CUS.

El país se enfrenta a una doble carga de enfermedad que resulta de un aumento de la prevalencia de enfermedades no transmisibles y, de problemas no resueltos, como ser las enfermedades transmisibles, maternas, neonatales y nutricionales. Lo que exige adecuar la provisión de servicios a las necesidades epidemiológicas de la población (10). Del mismo modo, la demanda de profesionales deberá ajustarse con estrategias de oferta que satisfagan las necesidades, que previsiblemente serán mayores.

Lo anterior, exige el establecimiento de un sistema de información que provea los datos suficientes sobre la dotación actual y sobre la brecha de RHS a nivel país para una adecuada toma de decisiones de modo a avanzar en la distribución equitativa y en la disponibilidad de personal con las competencias adecuadas en el primer nivel de atención.

Por otro lado, se debe superar la fragmentación de los marcos legislativos de los sectores de la salud, la educación, el trabajo, las finanzas y el ejercicio profesional que limitan con frecuencia las posibilidades de cooperación intersectorial. Lo anterior, dificulta la incorporación de equipos interprofesionales con los perfiles de competencias requeridos por las redes integradas de salud (6,12,13).

Se precisa del acuerdo y de la fuerza multisectorial para fortalecer el financiamiento para el desarrollo de los RHS, para crear empleos estables y trabajo de calidad, mejorando el medio laboral, con condiciones dignas de contratación (ya sean contratos permanentes o temporales) y garantías de protección social para promover la retención (6,15).

Las estrategias y líneas de acción establecidas en la PNRHS PY 2020-2030, consideran los temas críticos y desafíos mencionados, muchos de los cuales están vinculados con procesos intersectoriales débiles en los ámbitos de la rectoría, la gobernanza, la regulación y la gestión, y son obstáculos críticos para el logro del AUS y de la CUS. Por ello, al igual que lo han hecho muchos países de la región con desafíos comunes, la PNRHS PY, buscando dar respuesta a los mismos, aborda los temas relacionados a:

- Planificación de los RHS;
- Sistemas de información y manejo de datos para la toma de decisiones;
- Fortalecimiento de la rectoría en RHS;
- Disponibilidad y distribución de los RHS;
- Formación y capacitación; y
- Mejora de las condiciones laborales y profesionalización mediante una carrera sanitaria.

3

Marco de referencia para la construcción de la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud del Paraguay 2020-2030

La formulación de la PNRHS PY 2020-2030 contempla las iniciativas regionales de mejora de las condiciones de los RHS y las políticas públicas que rigen el sector:

- LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA EL ACCESO UNIVERSAL A LA SALUD Y COBERTURA UNIVERSAL DE SALUD (6): está dirigida a guiar las políticas nacionales de recursos humanos para la salud, teniendo en cuenta que la disponibilidad, accesibilidad, pertinencia, relevancia y competencia de dichos recursos son factores clave para alcanzar los objetivos de la Estrategia para el Acceso Universal a la Salud y la Cobertura Universal de Salud y de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Resolución CSP29.R15. 29.a CONFERENCIA SANITARIA PANAMERICANA 69.a SESIÓN DEL COMITÉ REGIONAL DE LA OMS PARA LAS AMÉRICAS Washington, D.C., EUA, del 25 al 29 de septiembre del 2017).

- EL PLAN DE ACCIÓN SOBRE RECURSOS HUMANOS PARA EL ACCESO UNIVERSAL A LA SALUD Y COBERTURA UNIVERSAL DE SALUD (16): plantea un enfoque robusto, innovador y protagónico para conseguir que los servicios y sistemas de salud cuenten con los recursos humanos necesarios que aseguren el acceso y la cobertura en salud, utilizando como marco la Agenda de Salud Sostenible para las Américas 2018-2030. Busca avanzar de manera más eficaz y facilitar a los países la ejecución del plan según sea adecuado de acuerdo con sus contextos, prioridades y necesidades. El plan se elabora después de un proceso de consultas con los Estados Miembros en el que se pone de manifiesto la necesidad de que los indicadores establecidos reflejen el contexto particular de cada país, sus prioridades y su diversidad (CD56/10, Rev. 1 31 de agosto del 2018. 56.o CONSEJO DIRECTIVO 70.a SESIÓN DEL COMITÉ REGIONAL DE LA OMS PARA LAS AMÉRICAS Washington, D.C., EUA, del 23 al 27 de septiembre del 2018).

- EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO. CONSTRUYENDO EL PARAGUAY DEL 2030 (17): en su parte pertinente contempla cuanto sigue: ... El Estado deberá implementar un sistema de salud de calidad en todos los niveles de servicios. Entre las estrategias que orientarán el desarrollo de Paraguay al 2030 se cita a la **ESTRATEGIA 1.2- SERVICIOS SOCIALES DE CALIDAD**: Aumento del bienestar de la población a través del mejoramiento de la eficiencia y transparencia de los servicios públicos.

1.2.2 Servicios de salud: La salud consagra el disfrute de una vida plena, un mandato constitucional que garantiza la protección y promoción de la salud para todos los ciudadanos y ciudadanas.

Líneas de Acción: • Consolidar las USF, los servicios de referencia y contra-referencia, la capacidad de respuesta obstétrica y neonatal de los hospitales rurales y la articulación de los servicios, así como la capacitación continua del personal de salud. • Articular, coordinar y complementar acciones y recursos de los diferentes sectores del Sistema Nacional de Salud (MSPBS, IPS, Sector privado). El sector está organizado bajo la rectoría del MSPBS (**Decreto N° 2794** de fecha 16 de diciembre de 2014) (17).

- LA POLÍTICA NACIONAL DE SALUD - PNS 2015-2030 (2): constituye el marco referencial más importante, desde el cual derivan las demás políticas sectoriales. Tiene como Objetivo: "Avanzar hacia el acceso universal a la salud y lograr la cobertura universal de salud al mayor nivel posible para reducir las inequidades en salud y mejorar la calidad de vida de la población en el marco de un desarrollo humano sostenible". (Aprobada por Decreto N° 4541 de fecha 07 de diciembre de 2015, reglamentado a través de la Resolución S.G. N° 612 de fecha 25 de agosto de 2015).

La PNS 2015-2030 cuenta con 7 Estrategias, en las que se pone de manifiesto la importancia del desarrollo de los RHS como elemento esencial del SNS, expresando este énfasis en al menos 3 de las Estrategias:

Estrategia 2: Fortalecimiento de la APS articulada en redes integradas e integrales
Línea de Acción

- Aumentar la resolutivez en todos los niveles de atención (infraestructura, equipamiento, recursos humanos, telemedicina, medicamentos e insumos) con énfasis en el primer nivel de atención.

Estrategia 5: Fortalecimiento de la gestión del talento humano en Salud
Líneas de Acción

- Elaborar, desarrollar e implementar la carrera sanitaria y desarrollar un plan integral de formación continua en concordancia con las prioridades de la Política Nacional de Salud.
- Fortalecer el sistema de información estratégica para la gestión y planificación de recursos humanos.
- Fortalecer la rectoría y coordinar con las instituciones formadoras de personal de salud, para alinearlas curricularmente con las necesidades del sistema de salud.
- Generar a través de los organismos y entidades del estado, mecanismos de gestión de RRHH, orientados al cumplimiento de la Política Nacional de Salud.
- Elaborar, desarrollar e implementar un plan de acción para asegurar una adecuada disponibilidad, distribución y utilización de los RRHH, orientada a las prioridades de la política de salud, para responder a las necesidades de la población.
- Gestionar y articular los mecanismos necesarios para proteger la actividad laboral del trabajador de salud, en los diferentes roles que pueda asumir, en lo asistencial, administrativo y gerencial, sin perder su calidad de personal de blanco.
- Gestionar, promocionar e impulsar el reconocimiento y formación de personal docente e investigador en salud.

Estrategia 7: Garantizar el acceso, la calidad, la seguridad, la eficacia y el uso racional de las tecnologías sanitarias, alimentos, nutrientes y sus innovaciones.

Línea de Acción

- Asegurar la disponibilidad de recursos suficientes (Recursos humanos calificados, infraestructura, logística y recursos financieros), para llevar a cabo las estrategias delineadas en la Política Nacional de Medicamentos y normativas vigentes relacionadas.

- PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL: es el instrumento de planificación de más alto nivel del MSPBS que establece las directrices y orientaciones estratégicas de la institución. Se constituye en un esquema articulado conformado por 3 objetivos institucionales: Fortalecer la rectoría y la gobernanza; Avanzar hacia la cobertura y el acceso universal de los servicios de salud con enfoque en la atención primaria de salud y; Fortalecer el proceso de gestión institucional (Aprobado por Resolución S.G. N° 667 de fecha 26 de diciembre de 2019) (10).

- LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD (DNERHS): la DNERHS es el órgano rector de las políticas específicas de los RHS creada en abril del año 2009 por Resolución N° 184 del MSPBS. Recientemente, fue firmada la Resolución S.G. N° 421 del 15 de septiembre de 2020, por la cual se aprueban sus nuevas Líneas Estratégicas que se citan a continuación:

- I. Fortalecer y consolidar la rectoría y la gobernanza de políticas y planeamiento estratégico de los recursos humanos para la salud.
- II. Implementar el Sistema Nacional Integrado de información en recursos humanos para la salud.
- III. Desarrollar las condiciones y capacidades de los recursos humanos para avanzar hacia la cobertura y acceso universal de la salud con enfoque de APS y RIISS.
- IV. Concertar con el sector académico para dar respuesta a las necesidades de los sistemas de salud para avanzar hacia la cobertura y acceso universal de la salud con enfoque en APS y RIISS.

4 Marco normativo de la Política Nacional en Salud de Recursos Humanos del Paraguay 2020-2030

4.1. LEYES

- 4.1.1. **836/80** "CÓDIGO SANITARIO".
- 4.1.2. **1032/96** "QUE CREA EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD".
- 4.1.3. **1626/00** "DE LA FUNCIÓN PÚBLICA".
- 4.1.4. **2072/03** "DE CREACIÓN DE LA AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR".
- 4.1.5. **4995/13** "LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR".

4.2. DECRETOS

- 4.2.1. **21.376/98** "POR EL CUAL SE ESTABLECE LA NUEVA ORGANIZACIÓN FUNCIONAL DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL".
- 4.2.2. **19.996/98** "POR EL CUAL SE REGLAMENTA LA DESCENTRALIZACIÓN SANITARIA LOCAL, LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y LA AUTOGESTIÓN PARA LA SALUD, COMO ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD LEY N° 1.032/96".
- 4.2.3. **20.553/98** "POR EL CUAL SE REGLAMENTAN LOS ARTÍCULOS 31 Y 33 DE LA LEY N 103296, QUE ESTABLECEN LA SUPERINTENDENCIA DE SALUD, COMO ORGANISMO TÉCNICO DE CONTROL Y SUPERVISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD".
- 4.2.4. **4674/99** "POR EL CUAL SE REESTRUCTURA EL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL".
- 4.2.5. **513/08** "POR EL CUAL SE AUTORIZA AL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL A DEFINIR Y APROBAR SU ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL".
- 4.2.6. **4541/15** "POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA NACIONAL DE SALUD 2015-2030".
- 4.2.7. **3857/15** "POR EL CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y PROMOCIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA, EN CARGOS PERMANENTES Y TEMPORALES, MEDIANTE LA REALIZACIÓN DE CONCURSOS PÚBLICOS DE OPOSICIÓN, CONCURSOS DE OPOSICIÓN Y CONCURSOS DE MÉRITOS, DE ACUERDO A LOS ARTÍCULOS 15, 25, 27 Y 35 DE LA LEY N° 1626/2000, DE LA FUNCIÓN PÚBLICA".
- 4.2.8. **3.577/20** "POR EL CUAL SE APRUEBA LA ESTRUCTURA DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL".

4.3. RESOLUCIONES

- 4.3.1. **S.G. N° 131/08** "POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA CALIDAD DE VIDA Y SALUD CON EQUIDAD 2008-2013 Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACION Y EJECUCIÓN EN TODO EL TERRITORIO DE LA REPÚBLICA".
- 4.3.2. **S.G. N° 184/09** "POR LA CUAL SE CREA LA DIRECCIÓN NACIONAL ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS EN LA SALUD (DNERHS), DEPENDIENTE DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL".
- 4.3.3. **S.G. N° 879/09** "POR LA CUAL SE DISPONEN LA CREACIÓN Y EL FUNCIONAMIENTO DEL OBSERVATORIO DE RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD EN EL PARAGUAY".
- 4.3.4. **S.G. N° 280/13** "POR LA CUAL SE APRUEBA EL CATÁLOGO DE PROFESIONES DE SALUD DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL".
- 4.3.5. **S.G. N° 562/13** "POR LA CUAL SE APRUEBA EL NUEVO ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN NACIONAL ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD (DNERHS), DEPENDIENTE DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL".
- 4.3.6. **S.G. N° 995/15** "POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD 2015-2019 Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACIÓN EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD".
- 4.3.7. **S.G. N° 877/15** "POR LA CUAL SE ESTABLECE EL CATÁLOGO DE PROFESIONES EN SALUD DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL Y SE DEJAN SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN S.G. N° 131/2015 Y LA RESOLUCIÓN S.G. N° 280/2013".
- 4.3.8. **S.G. N° 313/2018** "POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE OTORGAMIENTO DE BECAS A FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL EN VIRTUD DEL CONVENIO CON INSTITUCIONES FORMADORAS".
- 4.3.9. **S.G. N° 485/19** "POR LA CUAL SE DISPONE LA CREACIÓN, INTEGRACIÓN Y CONFORMACIÓN DE UN COMITÉ EJECUTIVO INSTITUCIONAL PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES DE RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD".
- 4.3.10. **S.G. N° 617/19** "POR LA CUAL SE MODIFICA EL ARTICULO 3° DE LA RESOLUCIÓN S.G. N° 485, DE FECHA 14 DE OCTUBRE DE 2019 "POR LA CUAL SE DISPONE LA CREACIÓN, INTEGRACIÓN Y CONFORMACIÓN DE UN COMITÉ EJECUTIVO INSTITUCIONAL PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES DE RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD".
- 4.3.11. **S.G. N° 657/19** "POR LA CUAL SE ESTABLECE LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CERTIFICACIÓN DE ESPECIALIDADES DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD Y SE REGLAMENTA EL PROCEDIMIENTO PARA SU REGISTRO Y HABILITACIÓN".
- 4.3.12. **S.G. N° 658/19** "POR LA CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO PARA EL REGISTRO Y HABILITACIÓN DE PROFESIONALES EN CIENCIAS DE LA SALUD, CON TÍTULOS EXPEDIDOS EN EL PAÍS O EN EL EXTRANJERO; Y SE ABROGAN LA RESOLUCIÓN S.G. N° 837/18 Y LA RESOLUCIÓN S.G. N° 227/2019".
- 4.3.13. **S.G. N° 461/19** "POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA BIENESTAR SOCIAL, CORRESPONDIENTE AL PERIODO 2019-2022".
- 4.3.14. **S.G. N° 401/20** "POR LA CUAL SE DISPONE LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO INSTITUCIONAL PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD Y SE ABROGAN LAS RESOLUCIONES S.G. N° 485, DE FECHA 14 DE OCTUBRE DE 2019 Y S.G. N° 617, DE FECHA 06 DE DICIEMBRE DE 2019".
- 4.3.15. **S.G. N° 421/20** "POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS LINEAS ESTRATÉGICAS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD (DNERHS)".
- 4.3.16. **S.G. N° 467/20** "POR LA CUAL SE APRUEBA EL CATÁLOGO DE PROFESIONES EN SALUD DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL".

5

Valores y principios orientadores de la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud del Paraguay 2020-2030

La PNRHS del Paraguay 2020-2030 se sustenta en los Derechos Humanos en general y el Derecho a la Salud en particular, desde los cuales se enuncian sus principales valores y principios orientadores.

5.1. VALORES

Los valores y principios orientadores de la PNRHS PY 2020-2030 toman como base los enunciados en la PNS 2015-2030 (1) y en el Código de Buen Gobierno del MSPBS (18), aplicados a los RHS.

SERVICIO

Satisfacer con excelencia las necesidades de la ciudadanía. Atender con calidad y calidez a los/as usuarios/as, focalizando las actuaciones hacia la satisfacción de sus necesidades, dentro de las posibilidades de las instituciones y servicios de salud.

RESPONSABILIDAD

Capacidad de reconocer y hacerse cargo de los actos y sus consecuencias. Mediante este principio se asegura que los derechos sociales se garanticen y apliquen y que los ciudadanos estén protegidos ante todo daño.

IMPARCIALIDAD

Trato igualitario y sin discriminación alguna, ofreciendo la misma oportunidad a todos/as los/as interesados/as. Ofrecer las condiciones para que todos los/as usuarios/as puedan acceder a las instituciones y servicios de salud sin preferencias ni discriminaciones, de acuerdo con las políticas de atención en salud.

HONESTIDAD

Actuar aplicando los preceptos de la ley y de la ética, y en especial cuidando y protegiendo los bienes públicos. Dar utilización adecuada a los recursos y bienes de los servicios de salud, empleándolos únicamente para los fines propios de la misma, y cuidarlos y protegerlos como si fueran propios.

RESPETO

Reconocimiento y aceptación de las distintas formas de pensar, de sentir y de actuar de los/as demás.

COMPROMISO

Compartir la misión, la visión y los objetivos de su institución. Asumir como propios los objetivos de su institución y comprometer las energías y conocimientos en el logro de los mismos.

ÉTICA

Interpretada como el conjunto de reglas y normas para regular las relaciones humanas del equipo de salud con la sociedad en general, así como entre sus miembros, cumpliendo deberes sobre una base de conciencia, corrección y justicia.

5.2. PRINCIPIOS

La PNRHS PY 2020-2030 se rige por los principios de la PNS 2015-2030, aplicadas al ámbito específico de actuación.

DERECHO A LA SALUD

La Constitución Nacional del Paraguay (1992) dicta en su artículo 68° que el “Estado protegerá y promoverá la salud como derecho fundamental de la persona y en interés de la comunidad”.

Avanzar hacia la materialización del derecho a la salud para todos a través de la estrategia para el acceso y la cobertura universal de salud requiere contar con trabajadores de la salud suficientes, bien distribuidos, con las competencias y motivación que, junto a las personas y sus comunidades, hagan posible la transformación de los servicios de salud y proporcionen respuestas integrales y de calidad a las personas y sus comunidades.

EQUIDAD

Dar a cada uno/a lo que necesita sin discriminaciones. Focalizar la atención de las instituciones y servicios de salud a satisfacer las necesidades de los grupos que se hallan en situación de vulnerabilidad y/o exclusión social, y promover la accesibilidad de la ciudadanía a los mismos.

Garantizar el desarrollo de los RHS en cuanto a la igualdad de oportunidades para la formación, acceso a empleo, permanencia, promoción atendiendo a las capacidades, aptitudes, distribución y disposición para su desempeño integral en el marco del modelo de atención.

UNIVERSALIDAD

El principio de universalidad señala que todos los habitantes de un país deben estar al alcance del sistema de salud. Todas las personas sin discriminación alguna, deben participar de los beneficios del sistema.

CALIDAD Y HUMANIZACIÓN EN LOS SERVICIOS

La calidad corresponde al desarrollo apropiado (acorde con las normas o estándares) de las intervenciones que se sabe que son seguras, que la sociedad en cuestión puede costear y que tiene la capacidad de producir un impacto sobre la mortalidad, la morbilidad, la incapacidad y la desnutrición.

La humanización de los servicios de salud busca orientar la actuación del personal de la salud hacia el servicio del usuario, considerando a este en su globalidad personal, ofreciéndole una asistencia integral que incluya una relación empática centrada en la persona.

EFICIENCIA

Es la relación óptima entre los recursos utilizados y la obtención de buenos resultados en salud y calidad de vida de la población. Por eficiencia habría que entender la extracción del máximo provecho a los recursos disponibles. En términos sociales, eficiencia significa la maximización del bienestar social.

RHS eficientes son aquellos que aplican un enfoque de calidad técnica y humana en los servicios y se encuentran brindando servicios en cantidad y proporción, acorde a las necesidades y demandas del sistema de salud.

TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Se refiere al uso conocido y claro de los recursos que se han encomendado, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y a garantizar el acceso a la información de los usuarios y ciudadanos en general.

INTEGRALIDAD

Este principio implica que la cartera de servicios disponibles debe ser suficiente para responder a las necesidades de salud de la población, incluyendo la promoción de la salud, prevención, diagnóstico precoz, atención curativa, rehabilitadora y paliativa y apoyo para el autocuidado.

En el ámbito de los RHS implica su dotación equilibrada en todo el SNS en cuanto a perfil, cantidad y respuesta a las necesidades de la población.

PARTICIPACIÓN SOCIAL

La participación colectiva en contextos democráticos y en el marco de derechos permite la gestión social de salud al integrar propuestas generadas a través de espacios legítimos de integración de saberes, costumbres y prácticas a considerar para una mejor implementación de las políticas públicas.

INTERSECTORIALIDAD

Este principio significa que el sector de la salud debe trabajar con diferentes sectores y actores para velar por que las políticas públicas se alineen con el fin de maximizar su potencial contribución a la salud y al desarrollo humano. Para ello, es necesario que el sector de la salud participe cuando se tomen decisiones acerca de las políticas de desarrollo y contribuir con los objetivos de los demás sectores.

Aplicado a los RHS, la cooperación de diversos sectores, públicos, privados, seguridad social, academia y entes reguladores es la garantía de un desempeño eficaz.

6 **Objetivos de la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud del Paraguay 2020-2030**

La PNRHS PY 2020-2030, se instituye como el instrumento para el establecimiento, formulación y actualización de los lineamientos, que dirigen, reglan, normatizan y consolidan la gestión del talento humano en salud en el país.

Por lo mismo, el objetivo general se centra en la definición de estrategias y líneas de acción que permitan fortalecer la rectoría y gobernanza de la gestión de los RHS, promoviendo un efectivo trabajo en red entre los distintos organismos integrantes del SNS, para avanzar hacia el AUS y la CUS, en el marco de un desarrollo humano sostenible, con aptitudes, preparación, méritos, idoneidad, valores y principios, que pueda dar respuesta a las necesidades del país y a la demanda de los propios trabajadores/as de la salud (tanto administrativos como de blanco).

En la misma línea, se definen como objetivos específicos:

1. Impulsar el desarrollo planificado e integral de los RHS de manera a responder a las necesidades de la población y al modelo de atención del SNS.
2. Disponer de los datos sobre RHS, en cuanto a formación, dotación, distribución, perfiles, vinculación laboral que permita la toma de decisiones.
3. Incentivar el desarrollo y la incorporación del personal de salud, para la promoción de la máxima expresión del talento humano.
4. Promover la formación de RHS de alta calidad, que respondan al modelo de atención del SNS.
5. Fomentar la gestión por resultados, orientada a competencias, funcionamiento eficiente y prestación de servicios de calidad.

7

Estrategias y líneas de acción de la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud del Paraguay 2020-2030

La PNRHS PY 2020-2030, se constituye en un esquema articulado conformado por 6 estrategias (Cuadro 1) con sus respectivas líneas de acción.

CUADRO 1. ESTRATEGIAS DE LA PNRHS DEL PARAGUAY 2020-2030

Estrategia 1	Planificación Integral de los Recursos Humanos en Salud.
Estrategia 2	Fortalecimiento de la Rectoría y Gestión de la Autoridad Sanitaria en relación a los Recursos Humanos en Salud.
Estrategia 3	Implementación del Sistema Nacional de Información Estratégica de los Recursos Humanos en Salud.
Estrategia 4	Implementación de la Carrera Sanitaria.
Estrategia 5	Gestión y Desarrollo Equitativo de los Recursos Humanos en Salud.
Estrategia 6	Formación y Capacitación de los Recursos Humanos en Salud.

7.1 ESTRATEGIA 1. PLANIFICACIÓN INTEGRAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN SALUD

Implica desarrollar un proceso sistemático de elaboración e implementación, dentro del marco del Plan Nacional de Desarrollo Paraguay 2030 (17), la Política Nacional de Salud 2015-2030 (1) y las Políticas y Ejes de la Reforma de Optimización Gradual del Sistema de Salud del Paraguay, de los planes estratégicos integrales que incluya la capacidad técnica necesaria y el trabajo sinérgico entre distintos sectores para lograr los objetivos planteados en el plazo y forma fijados.

La implementación de la política de planificación estratégica integral de recursos humanos en salud permitirá:

- Contar con proyecciones de necesidades de recursos humanos para la salud y estrategias de acción, de acuerdo con el modelo de atención.
- Dinamizar los espacios de contribución y análisis desde el ámbito de la formación, la gestión y la regulación jurídica.
- Plantear la instrumentación normativa respectiva y la participación en temas relativos a RHS desde un punto de vista global y estratégico.
- Disponer, en todo momento y en el lugar adecuado, de las personas necesarias, con las competencias adecuadas para avanzar hacia el AUS y la CUS con enfoque en la APS en el marco de la RISS.

LÍNEAS DE ACCIÓN

1. Conformar un comité nacional para la planificación estratégica de RHS que involucre a los sectores gubernamentales y no gubernamentales relevantes para el tema.
2. Diseñar el proceso de reingeniería de RHS, distribuyéndolos conforme a las necesidades identificadas, en especial, en las zonas desatendidas o alejadas.
3. Proponer y acordar adecuaciones a los planes de estudio y/o malla curricular, así como los perfiles de competencias de los niveles de pregrado, grado y postgrado, a fin de que respondan a las necesidades presentes y futuras, que el ente rector establezca para el fortalecimiento del SNS.

7.2. ESTRATEGIA 2. FORTALECIMIENTO DE LA RECTORÍA Y GESTIÓN DE LA AUTORIDAD SANITARIA EN RELACIÓN A LOS RECURSOS HUMANOS EN SALUD

Implica proporcionar al MSPBS de los elementos necesarios para fortalecer su función rectora, cumplir con su rol de actor estratégico dentro del sistema de salud y mejorar la gobernanza de los RHS.

El fortalecimiento de la rectoría y la gestión de la Autoridad Sanitaria le permitirá:

- Cumplir un rol articulador con los diversos actores que forman parte del campo de los RHS, tanto dentro como fuera del poder ejecutivo, para liderar la implementación de la PNRHS.
- Ejercer una sólida conducción sectorial para formular, organizar y dirigir la ejecución de la PNRHS, con la finalidad de mejorar la eficacia, eficiencia, economía y equidad del SNS.
- Establecer e implementar el conjunto de políticas, normas e intervenciones relacionadas con la inversión pública en RHS, el empleo, las condiciones de trabajo, la distribución de la fuerza laboral y la reglamentación de la educación y la práctica profesional.
- Generar las condiciones necesarias para la transformación del SNS hacia el AUS y la CUS en los aspectos relacionados a los RHS bajo la sólida rectoría del MSPBS.

LÍNEAS DE ACCIÓN

1. Definir políticas de gestión de los RHS.
2. Conformar equipos profesionales multidisciplinarios y multisectoriales con capacidades técnicas para la planificación de los RHS.
3. Estimar las necesidades actuales y futuras en RHS por grupo ocupacional, considerando las competencias requeridas para resolver las demandas existentes, brindando oportunidades a aquellos que no se hallan inmersos en el sector laboral e incorporando la perspectiva de género.
4. Articular el trabajo intersectorial con áreas competentes en el marco de la regulación de profesiones, los requerimientos para la recertificación periódica para determinadas profesiones y las especialidades.

7.3. ESTRATEGIA 3. IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN SALUD

Implica la implementación de un procedimiento sistemático que integre, reúna, almacene, mantenga, combine, actualice y valide datos relacionados con los RHS que son necesarios para la organización y toma de decisiones con relación a los mismos y sus respectivas actividades en el SNS. La implementación del Sistema Nacional de Información Estratégica para la gestión y planificación de los RHS permitirá:

- Aplicar los datos provistos y contenidos en el Observatorio de Recursos Humanos, como fuente de información sectorial para conocer de manera sistematizada su situación actual y necesidades para la posterior toma de decisiones y ejecución de planes y estrategias.

LÍNEAS DE ACCIÓN

1. Planificar, integrar y estandarizar un sistema de información estratégico sobre RHS que provea información para la gestión, la planificación y la toma de decisiones teniendo en cuenta un enfoque de SNS.
2. Implementar el Observatorio de Recursos Humanos en Salud en el Paraguay como un espacio de articulación, producción y análisis de la información sectorial sobre la situación y tendencias de los RHS.
3. Elaborar diagnósticos de la situación de los RHS a fin de identificar las brechas en cuanto a formación, cantidad, competencias, género, desarrollo y distribución, estableciendo estrategias de monitoreo y seguimiento de los procesos y los resultados.
4. Establecer alianzas estratégicas entre los diversos organismos públicos y privados en donde trabajan los RHS con el objeto de establecer un flujo de información que nutra, actualice y disponibilice el acceso oportuno a la información.
5. Desarrollar, colaborativamente entre los países de la región, sistemas de información de monitoreo, reclutamiento y retención para afrontar la migración del personal de salud conforme con los principios del Código Ético internacional de Contrataciones del Personal de Salud.

7.4. ESTRATEGIA 4. IMPLEMENTACIÓN DE LA CARRERA SANITARIA

La carrera sanitaria tiene por objetivo permitir la incorporación a la organización de personal idóneo, garantizando su permanencia, asegurando su desarrollo y mejora de la competencia profesional, promoviendo su realización y satisfacción/motivación en el desempeño de su cargo; para que su contribución a la organización, se concrete en la prestación de servicios de salud con oportunidad, calidad y calidez a la población, en el marco del modelo de atención.

Expresará los intereses de diferentes actores y será abordada desde tres perspectivas complementarias:

- Los derechos del/a trabajador/a.
- Las necesidades del usuario de los servicios de salud.
- Los requerimientos institucionales.

La implementación de la Carrera Sanitaria permitirá ordenar el accionar y el trabajo del personal de salud y administrativo acorde a los requerimientos del sistema de salud en el país.

LÍNEAS DE ACCIÓN

1. Impulsar la participación intersectorial para la elaboración, concertación y aprobación de la carrera sanitaria.
2. Establecer el marco legal que regirá la carrera sanitaria que contemple en su estructura, entre otros, a importantes temas como:
 - El alcance de la carrera, a quien incluye (profesiones y ocupaciones, instituciones públicas, privadas).
 - La transparencia e igualdad de oportunidad para el acceso equitativo a los puestos de trabajo, la promoción y el ascenso dentro del escalafón salarial, así como la movilidad laboral.
 - La estabilidad laboral sujeta a evaluación del desempeño, educación continua y certificación periódica de competencias.
 - La antigüedad, los derechos, deberes y obligaciones.
 - El régimen disciplinario y la desvinculación.
 - La estructura y definición de cargos, puestos, competencias y salarios, incluyendo a los cargos de carrera, de conducción superior y de conducción política.
 - La perspectiva de desarrollo personal y crecimiento profesional dentro de un sistema basado en la meritocracia e idoneidad comprobada mediante mecanismos objetivos e imparciales.
 - El pluriempleo.
 - Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
 - Condiciones para un ejercicio profesional satisfactorio.
 - La organización y la gestión de RRHH acordes al modelo de prestación de servicios.

7.5. ESTRATEGIA 5. GESTIÓN Y DESARROLLO EQUITATIVO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN SALUD

Implicará desarrollar capacidades para planificar la oferta y la demanda de RHS y será un proceso indispensable de los gestores de salud, particularmente del nivel estratégico que dispondrán de la información necesaria como condición imprescindible para la garantía de la equidad en la dotación del RHS.

En este contexto, la regulación de las profesiones para la salud responde la necesidad de entablar una política de diálogo para la unificación de criterios relativos a denominaciones de las profesiones para la salud, normativa vigente, adecuación de contenido curricular, certificación de las profesiones de salud que permita garantizar una prestación de calidad y eficiencia.

Favorecerá los procesos para cuantificar, caracterizar y evaluar la dotación, la distribución y la equidad de los recursos humanos como parte fundamental del esfuerzo de país por garantizar cobertura y acceso universales a la salud.

LÍNEAS DE ACCIÓN

1. Realizar la evaluación y el diagnóstico de la situación de dotación de personal en cuanto a cantidad de colaboradores requeridos para los distintos prestadores de servicios de salud en el marco del cumplimiento de la PNS 2015-2030.
2. Planificar las necesidades de los distintos prestadores de servicios de salud a los efectos de implementar la política de movilidad laboral o procesos de incorporación conforme al perfil y puestos requeridos, favoreciendo las acciones que mejoren el acceso al primer nivel de atención.
3. Proyectar la correspondiente previsión presupuestaria para contemplar retribuciones relativas a salario, complementos, incentivos, capacitación y formación del personal para brindar un mejor servicio.
4. Promover, fomentar, reglamentar el ejercicio profesional de los RHS, regulando el pluriempleo que afecta el rendimiento laboral, la eficiencia en la atención a los usuarios y la calidad de vida del profesional.

7.6. ESTRATEGIA 6. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN SALUD

Implicará la formalización de la formación constante de los RHS a través de programas de capacitación proyectados y concebidos como respuesta a las necesidades y requerimientos del SNS, lo cual redundará en la prestación de un servicio eficaz y eficiente para el usuario que concurra a los servicios de salud.

Permitirá garantizar la implementación para todos los trabajadores del sector salud de modalidades formativas compuestas por actividades y programas de aprendizaje de forma teórica y práctica, que puede darse de manera presencial o virtual, a través de cursos especializados según las necesidades de aprendizaje identificadas y a lo largo del tiempo que dure su vínculo laboral con la institución, tomando en cuenta las capacidades, factibilidad y oportunidad.

LÍNEAS DE ACCIÓN

1. Elaborar el Plan Nacional de Capacitación de los RHS.
2. Estimar las necesidades de formación, conforme al modelo de atención vigente, del personal de salud a mediano y largo plazo por grupo ocupacional.
3. Establecer el marco legal que permita implementar una política de capacitación y formación continua de los RHS coherente con las prioridades de la PNS.
4. Promover y difundir la utilización de las herramientas de gestión del conocimiento.
5. Impulsar alianzas y convenios entre instituciones formadoras y el sector salud a los efectos de la incorporación efectiva de normas y protocolos del MSPBS como materiales base en los programas de pre-grado, grado y postgrado para la salud.

6. Promover la revisión y unificación de currículos de programas de grado de las carreras de salud acorde a estándares regionales e internacionales, con el enfoque de desarrollo de competencias.

7. Promover la investigación científica a través de políticas de incentivos y financiamiento.

8 Glosario

ACCESO UNIVERSAL A LA SALUD Y COBERTURA UNIVERSAL DE SALUD (AUS Y CUS): EL ejercicio de ambos conceptos, en conjunto, implica que todas las personas y comunidades, sin discriminación alguna, tengan acceso equitativo a servicios de salud integrales, adecuados, oportunos y de calidad, determinados a nivel nacional de acuerdo con las necesidades, así como a medicamentos seguros, eficaces, asequibles y de calidad, sin que el uso de esos servicios exponga a los usuarios a dificultades financieras. (Extraído de: OPS/OMS 53.o Consejo Directivo, 66.a Sesión del Comité Regional de la OMS para las Américas. 2014).

OBSERVATORIO DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD EN PARAGUAY: Espacio de articulación, producción y análisis de información sectorial sobre la situación y tendencias de los Recursos Humanos del Sector Salud, articulado con la iniciativa regional del Observatorio de Recursos Humanos de la OPS/CEPAL/OIT.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS): Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas son fruto del acuerdo alcanzado por los Estados Miembros de las Naciones Unidas y se componen de una Declaración, 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas. Los Estados Miembros han convenido en tratar de alcanzarlos para el 2030. La salud ocupa un lugar fundamental en el ODS 3 «Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades», articulado en torno a 13 metas que cubren un amplio abanico de la labor de la Organización Mundial de la Salud (OMS). La mayoría de los ODS están relacionados directamente con la salud o contribuirán a la salud indirectamente. (Extraído de: Naciones Unidas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>).

RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD: La OMS considera como recursos humanos para la salud a “toda persona que lleva a cabo tareas que tienen por principal finalidad promover la salud”. Se incluye en este colectivo a personas de distintas profesiones y ocupaciones que se forman y trabajan en la salud, ya sea como asalariados o como voluntarios en el sector público y privado, a tiempo completo o con jornada parcial, e independientemente de si prestan servicios de salud, gestionan los servicios del sistema o abordan los determinantes sociales de salud. Forman parte de un campo intersectorial complejo y mantienen un compromiso con la salud y con las poblaciones a las que sirven. (Extraído de OMS. Informe sobre la salud en el mundo 2006 - Colaboremos por la salud. Disponible en: <http://www.who.int/whr/2006/es/>)

RED INTEGRADA E INTEGRAL DE SERVICIOS DE SALUD (RIISS): La RIISS denominada “TESAI PYAHURA PARAGUAY” es un conjunto de servicios de salud vinculados entre sí por su misión única, por objetivos comunes y funcionamiento cooperativo e interdependiente, que permiten ofrecer atención continua e integral a la población, de forma humanizada, segura y con equidad. (Extraído de: MSPBS. Guía para la implementación de las redes integradas e integrales de servicios de salud (RIISS) en el Paraguay, 2015).

SISTEMA DE SALUD BASADO EN ATENCIÓN PRIMARIA DE LA SALUD (APS): Está conformado por un conjunto de elementos estructurales y funcionales esenciales que garantizan la cobertura y el acceso universal a los servicios, los cuales son aceptables para la población y promueven la equidad. Presta atención integral, integrada y apropiada a lo largo del tiempo, pone énfasis en la prevención y la promoción y garantiza el primer contacto del usuario con el sistema, tomando a las familias y comunidades como base para la planificación y la acción. Requiere un sólido marco legal, institucional y organizativo, además de recursos humanos, económicos y tecnológicos adecuados y sostenibles. (Extraído de: Renovación de la atención

primaria de salud en las Américas: documento de posición de la Organización Panamericana de la Salud/ Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS). Washington, D.C: OPS, © 2007).

SISTEMA NACIONAL DE SALUD: Regulado a través de la Ley N° 1032/1996 “Crea el Sistema Nacional de Salud”, en cumplimiento de una política nacional que posibilite la plena vigencia del derecho a la salud de toda la población (Art. 1°), tiene como objetivo distribuir de manera equitativa y justa los recursos nacionales en el Sector Salud, y a través del mismo se establecen conexiones intersectoriales e intrasectoriales concertadas e incorpora a todas las instituciones que fueron creadas con la finalidad específica de participar en las actividades de promoción, recuperación y rehabilitación de la salud y prevención de la enfermedad de individuos y comunidades, dentro del territorio de la República (Art. 2°), tiene por finalidad primordial prestar servicios a todas las personas de manera equitativa, oportuna y eficiente, sin discriminación de ninguna clase, mediante acciones de promoción, recuperación y rehabilitación integral del enfermo (Art. 3°), operará mediante la oferta de servicios de salud de los subsectores públicos, privados o mixtos, de seguros de salud y de las universidades, coordinados por el mismo, de acuerdo con las normas de derecho público y privado vigentes (Art. 4°) y tendrá como pilar básico, el concepto científico de atención integral de la salud, que armoniza como un todo, las funciones de protección de la salud, prevención de la enfermedad, curación y rehabilitación del enfermo, y lo incorpora como estrategia capaz de controlar las causas bio-socio-económicas y culturales de la enfermedad (Art. 5°).

9 Referencias

1. Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. Política Nacional de Salud 2015-2030. Avanzando hacia el Acceso y Cobertura Universal de la Salud en Paraguay; 2015. Disponible en: <https://www.mspbs.gov.py/dependencias/portal/adjunto/9753adPOLITICANACIONALDESALUD.pdf>
2. OPS. Organización Panamericana de la Salud. Desarrollo y fortalecimiento de la gestión de los recursos humanos en el sector de la salud. 43° Consejo Directivo de la OPS, 53.a Sesión del Comité Regional de la OMS para las Américas, Washington, D.C., 24 al 28 de septiembre del 2001. Disponible en: <https://www.paho.org/spanish/gov/cd/cd43.r6-s.pdf>
3. OPS. Organización Panamericana de la Salud. Estrategia para el desarrollo de competencias del personal de salud en los sistemas de salud basados en la atención primaria de salud. 50.o Consejo Directivo 62.a Sesión del Comité Regional Washington, D.C., EUA, del 27 de septiembre al 1 de octubre del 2010. Disponible en: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2010/CD50.R7-s.pdf>
4. OPS. Organización Panamericana de la Salud. Recursos humanos para la salud. Aumentar el acceso al personal sanitario capacitado en sistemas de salud basados en la atención primaria de salud. 52.o Consejo Directivo 65.a Sesión del Comité Regional Washington, D.C., EUA, 30 de septiembre al 4 de octubre del 2013. Disponible en: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2013/CD52-6-s.pdf>
5. OPS. Organización Panamericana de la Salud. Estrategia para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud. 53° Consejo Directivo de la OPS, 66.a sesión del Comité Regional de la OMS para las Américas, Washington, D.C., 29 de septiembre al 2 de octubre del 2014 (CD53/5, Rev. 2). Disponible en: <https://www.paho.org/uexchange/index.php/en/uexchange-documents/informacion-tecnica/27-estrategia-para-el-acceso-universal-a-la-salud-y-la-cobertura-universal-de-salud/file>
6. OPS. Organización Panamericana de la Salud. Estrategia de Recursos Humanos para el Acceso Universal a la Salud y Cobertura Universal de Salud. Washington, D.C: 2017. Disponible en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=29-es-9250&alias=42334-csp29-r15-s-334&Itemid=270&lang=es
7. República del Paraguay. Constitución Política de 1992. Disponible en: <http://www.constitution.org/cons/paraguay.htm>
8. OMS. Organización Mundial de la Salud. Global Atlas of the Health Workforce Disponible en: <http://www.who.int/globalatlas/default.asp>
9. Rovere M. Planificación estratégica de Recursos Humanos en Salud. Washington, DC: OPS; 1993 (Serie Desarrollo de Recursos Humanos, 96). Disponible en: https://cursos.campusvirtualsp.org/pluginfile.php/3114/mod_page/content/1/docs/mod1_RovereM.pdf
10. Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. Plan estratégico Institucional 2019-2023. Disponible en: <https://www.mspbs.gov.py/dependencias/portal/adjunto/405555-RS66719PEIdelMSPyBS.pdf>

11. Centro de Desarrollo de la OCDE. Estudio multidimensional de Paraguay. Volumen 3. Del análisis a la acción © OCDE 2019. Disponible en: <https://www.oecd.org/about/publishing/estudio-multidimensional-de-paraguay24095010-es.htm>

12. World Health Organization. Framework for action on interprofessional education and collaborative practice. Ginebra: WHO; 2010 Disponible en: http://www.who.int/hrh/resources/framework_action/en/

15. Observatorio Centroamericano de Recursos Humanos de Salud. Reconocimiento, homologación y habilitación de la práctica en medicina y enfermería: catálogo informativo 2015. Disponible en: <http://www.observatoriorh.org/centro/?q=node/186>

15. Mackey TK, Liang BA. Restructuring brain drain: strengthening governance and financing for health worker migration. Glob Health Action. 2013 jan 15;6:1-7. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3547121>

16. OPS. Organización Panamericana de la Salud. Plan de Acción sobre Recursos Humanos para el Acceso Universal a la Salud y Cobertura Universal de Salud. Washington, D.C: 2018. Disponible en: <https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/2018/CD56-10-s-PdA-RH.pdf>

17. Gobierno Nacional del Paraguay, Plan Nacional de Desarrollo. Construyendo el Paraguay del 2030 (2014). Disponible en: <http://www.stp.gov.py/pnd/wpcontent/uploads/2014/12/pnd2030.pdf>.

18. Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social del Paraguay. Código del Buen Gobierno. Disponible en: <https://www.mspbs.gov.py/dependencias/portal/adjunto/bfe80f-CdigodeBuenGobiernoResolucinN-536del2007.pdf>

10 Anexos

"Sesquicentenario de la Epopeya Nacional: 1864 - 1870"



Poder Ejecutivo
Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social
Resolución S.G. N° 749

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD DEL PARAGUAY 2020-2030 Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACIÓN.

Asunción, 29 de diciembre de 2020.

VISTO:

La Nota DNERHS N°614, del 13 de noviembre de 2020, registrada como expediente SIMESE N°176419, a través de la cual la Dirección Nacional Estratégica de Recursos Humanos en Salud (DNERHS) remite la propuesta de "Política Nacional de Recursos Humanos en Salud del Paraguay 2020- 2030" y;

CONSIDERANDO:

Que el Art. 68 de la Constitución encomienda al Estado paraguayo la protección y promoción de la salud como derecho fundamental de la persona y en interés de la comunidad; y su Art. 69, dispone que se promoverá "Un Sistema Nacional de Salud que ejecute acciones sanitarias integradas, con políticas que posibiliten la concertación, la coordinación y la complementación de programas y recursos del sector público y privado".

Que por medio de los Decretos Leyes N° 2000/1936 y N° 2001/1936, respectivamente, se creó el Ministerio de Salud y se adoptó la Ley Orgánica de Salud Pública.

Que la Ley N° 836/1980 "Código Sanitario", establece: "...Art. 3°. - El Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social... es la más alta dependencia del Estado competente en materia de salud y aspectos fundamentales del bienestar social. Art. 4°. - La Autoridad de Salud será ejercida por el Ministro de Salud Pública y Bienestar Social... Art. 5°. - La política nacional de salud y bienestar social deberán elaborarse de acuerdo con los objetivos, políticas y estrategias globales del desarrollo económico y social de la Nación. Art. 6°. - Los planes y programas de salud y bienestar social deberán elaborarse de acuerdo con los objetivos, políticas y estrategias globales del desarrollo económico y social de la Nación. Art. 7°. - Los planes, programas y actividades de salud y bienestar social, a cargo de las instituciones públicas y privadas, serán aprobados y controlados por el Ministerio que debe orientarlos de acuerdo con la política de salud y bienestar social de la Nación...".

Que a través del Decreto N° 2794, de fecha 16 de diciembre de 2014, se aprueba el "Plan Nacional de Desarrollo Paraguay 2030", elaborado bajo la coordinación de la Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social de la Presidencia de la República con aprobación del Equipo Económico Nacional y el Equipo Ejecutivo del Gabinete Social de la Presidencia de la República, el cual en su parte pertinente contempla cuanto sigue: "... El Estado deberá implementar un sistema de salud de calidad en todos los niveles de servicios. Las estrategias que orientarán el desarrollo de Paraguay al 2030 contemplan: ESTRATEGIA 1.2- SERVICIOS SOCIALES DE CALIDAD: Aumento del bienestar de la población a través del mejoramiento de la eficiencia y transparencia de los servicios públicos. 1.2.2 Servicios de salud: La salud consagra el disfrute de una vida



Poder Ejecutivo
Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social
Resolución S.G. N° 749

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD DEL PARAGUAY 2020-2030 Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACIÓN.

Asunción, 29 de diciembre de 2020.

Página 2/5

plena, un mandato constitucional que garantiza la protección y promoción de la salud para todos los ciudadanos y ciudadanas. Líneas de Acción: • Articular, coordinar y complementar acciones y recursos de los diferentes sectores del Sistema Nacional de Salud (MSPBS, IPS, Sector privado). El sector está organizado bajo la rectoría del MSPyBS...".

Que por Resolución SG N° 612/2015, se ha aprobado la Política Nacional de Salud - PNS 2015-2030, disponiéndose su implementación en todas las instituciones del Sistema Nacional de Salud, posteriormente a través del Decreto N° 4541 de fecha 07 de diciembre de 2015, se aprueba la "Política Nacional de Salud 2015-2030", elaborada por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social y se faculta al Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, como responsable de la implementación y coordinación; siendo uno de sus objetivos avanzar hacia el acceso universal a la salud y lograr la cobertura universal de salud al mayor nivel posible, para reducir las inequidades en salud y mejorar la calidad de vida de la población en el marco de un desarrollo humano sostenible y entre sus Estrategias para el Fortalecimiento de la gestión del talento humano en Salud, se destacan las siguientes: "• Elaborar, desarrollar e implementar la carrera sanitaria y desarrollar un plan integral de formación continua en concordancia con las prioridades de la Política Nacional de Salud. • Fortalecer el sistema de información estratégica para la gestión y planificación de recursos humanos. • Fortalecer la rectoría y coordinar con las instituciones formadoras de personal de salud, para alinearlas curricularmente con las necesidades del sistema de salud. • Generar a través de los organismos y entidades del estado, mecanismos de gestión de RRHH, orientados al cumplimiento de la Política Nacional de Salud. • Elaborar, desarrollar e implementar un plan de acción para asegurar una adecuada disponibilidad, distribución y utilización de los RR.HH., orientada a las prioridades de la política de salud, para responder a las necesidades de la población. • Gestionar y articular los mecanismos necesarios para proteger la actividad laboral del trabajador de salud, en los diferentes roles que pueda asumir, en lo asistencial, administrativo y gerencial, sin perder su calidad de personal de blanco. • Gestionar, promover e impulsar el reconocimiento y formación de personal docente e investigador en salud".

Que por Resolución SG N° 667/2019, se aprueba el "Plan Estratégico Institucional" (PEI) del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social correspondiente al periodo comprendido entre el 2019 y el 2023.

Que por Resolución S.G. N° 184/2009, se crea la Dirección Nacional Estratégica de Recursos Humanos en Salud, dependiente del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, y a través de la Resolución S.G. N° 421/20, se aprueban las Líneas Estratégicas de la DNERHS, en coherencia con las políticas y planes de acción nacionales



Poder Ejecutivo
Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social
Resolución S.G. N° 749

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD DEL PARAGUAY 2020-2030 Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACIÓN.

Asunción, 29 de diciembre de 2020.

Página 3/5

e internacionales, alineándose con los objetivos del Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

Que a través de la Resolución S.G. N°401/2020, "POR LA CUAL SE DISPONE LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO INSTITUCIONAL PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD; Y SE ABROGAN LAS RESOLUCIONES S.G. N° 485 DE FECHA 14 DE OCTUBRE DE 2019 Y S.G. N° 617, DE FECHA 06 DE DICIEMBRE DE 2019", se crea el Comité Ejecutivo Institucional para la construcción de la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud, bajo la coordinación de la Dirección Nacional Estratégica de Recursos Humanos en Salud, la cual en el marco de sus competencias, ha puesto a consideración de este Gabinete la propuesta de Política Nacional de Recursos Humanos en Salud del Paraguay 2020-2030.

Que las disposiciones del "Plan Nacional de Desarrollo Paraguay 2030", de la "Política Nacional de Salud - PNS 2015-2030", y del "Plan Estratégico Institucional 2019 - 2023", han sido consideradas en la construcción de la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud del Paraguay 2020-2030; al igual que las iniciativas regionales de la Organización Panamericana de la Salud, referentes a la mejora de las condiciones de los recursos humanos en salud, tales como: la "ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA EL ACCESO UNIVERSAL A LA SALUD Y COBERTURA UNIVERSAL DE SALUD", la cual busca guiar el diseño de las políticas nacionales de recursos humanos para la salud, en tanto considera que la disponibilidad, accesibilidad, pertinencia, relevancia y competencia del personal de salud son factores clave para alcanzar la salud universal y los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; y el "PLAN DE ACCIÓN SOBRE RECURSOS HUMANOS PARA EL ACCESO UNIVERSAL A LA SALUD Y COBERTURA UNIVERSAL DE SALUD", a través del cual se insta a los Estados miembros, según sea apropiado en su contexto y de acuerdo con sus prioridades nacionales, a que "...establezcan mecanismos formales para fortalecer la rectoría en el desarrollo de políticas nacionales de recursos humanos para la salud, incluyendo la colaboración y la coordinación de las altas autoridades para promover sinergias en la regulación, la planificación estratégica y la toma de decisiones basadas en las necesidades del sistema de salud...".

Que el diseño, la construcción y el desarrollo de la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud del Paraguay 2020-2030, es el resultado del trabajo articulado y coordinado, liderado a nivel institucional por la DNERHS, creando espacios de debate, análisis y participación, entre las dependencias de esta Cartera de Estado y los actores de los distintos sectores involucrados tanto en la formación como en el desempeño de los recursos humanos en salud.

La Política Nacional de Recursos Humanos en Salud del Paraguay 2020-2030, tiene



Poder Ejecutivo
Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social
Resolución S.G. N° 749

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD DEL PARAGUAY 2020-2030 Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACIÓN.

Asunción, 29 de diciembre de 2020.

Página 4/5

como objetivo constituirse en el instrumento normativo, actualizado, ajustado a criterios objetivos, centrado en la definición de estrategias concretas que impulsen transformaciones en el ámbito de la formación académica, que favorezca las competencias profesionales y éticas, que promueva condiciones laborales idóneas y motivación para el ejercicio de las funciones, que propicie cambios y que sobre todo, sea la herramienta a través de la cual se formulen, dirijan y actualicen reglas que consoliden la gestión del talento humano en salud en el país, acorde a la Política Nacional de Salud 2015-2030.

Que el Decreto N° 21376/98, en su Art. 5, respecto al Ministerio dice: "...como institución, se constituye en el ente rector de la política sanitaria nacional y como tal tiene la responsabilidad de... promover recursos humanos capacitados y tecnología apropiada según niveles de atención..., garantizar el acceso universal a los servicios de salud"; en su Art. 9° numeral 4, establece: "Son funciones específicas en el área de Conducción de la Salud y del Ambiente Humano:... Definir la política de desarrollo de los recursos humanos de salud, adaptando su actuación a la realidad sanitaria nacional, regional y local, que oriente la planificación de los programas de las instituciones formadoras de recursos humanos en salud", en concordancia con su Art. 10, numeral 7, que dispone: "Son funciones específicas en el área de Regulación y Atención Sanitaria... Llevar el registro de los recursos humanos para la salud, a fin de regular y habilitar el ejercicio profesional, técnico y auxiliar que garantice y contribuya al control de la práctica en la atención en salud. Establecer el Escalafón Sanitario".

Que, en concordancia con lo preceptuado el Art. 242 de la Constitución Nacional, el Decreto N° 21376/98, que en su Art. 20, numeral 7, faculta al Ministro de Salud Pública y Bienestar Social, a dictar resoluciones que regulen la actividad de los diversos programas y servicios; reglamenten su organización y determinen sus funciones.

Que la Dirección General de Asesoría Jurídica, a través del Dictamen A.J. N° 1999, del 21 de diciembre de 2020, ha emitido su parecer favorable a la presente Resolución.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones legales;

EL MINISTRO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL

RESUELVE:

Artículo 1°. Aprobar la POLÍTICA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD DEL PARAGUAY 2020-2030, conforme a lo establecido en el Anexo que forma parte de la presente Resolución.



Poder Ejecutivo
Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social
Resolución S.G. N° 749

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD DEL PARAGUAY 2020-2030 Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACIÓN.

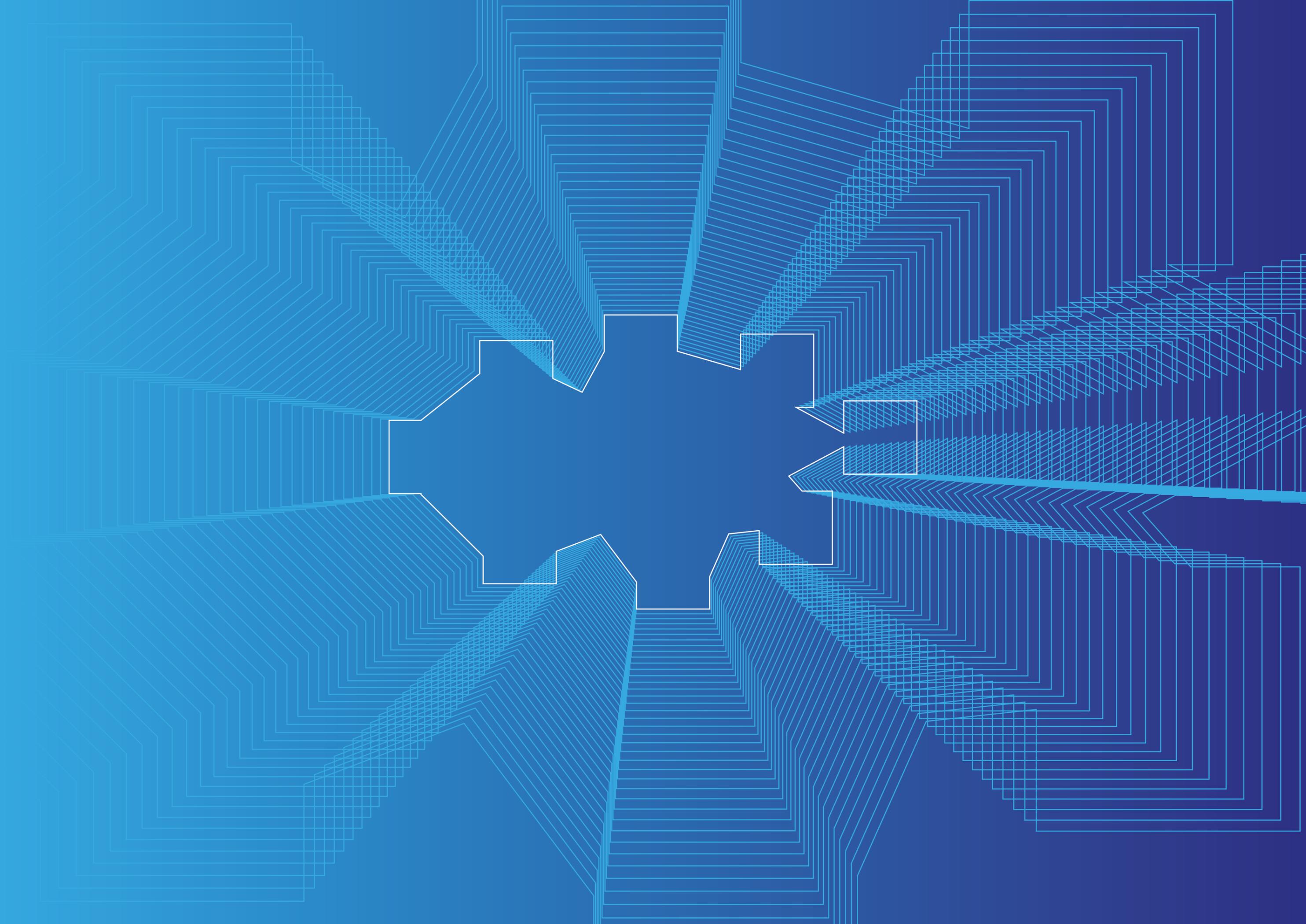
Asunción, 29 de diciembre de 2020.

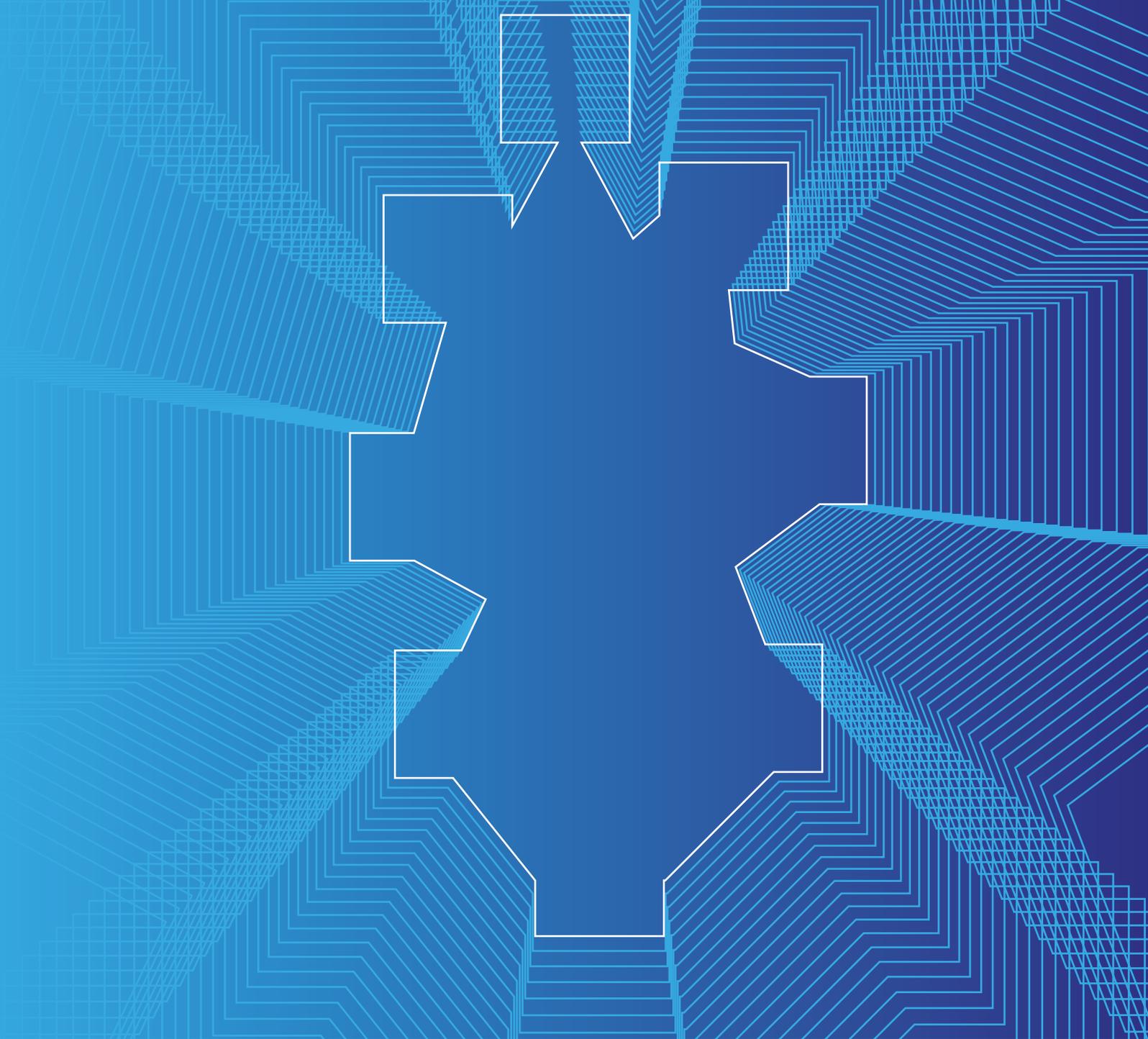
Página 5/5.

Artículo 2°. Disponer la implementación de la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud del Paraguay 2020-2030, desde la rectoría del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, en las dependencias del Ministerio y en las instituciones del Sistema Nacional de Salud.

Artículo 3°. Comunicar a quienes corresponda y cumplido archivar.

DR. JULIO DANIEL MAZZOLENI INSFRÁN
MINISTRO





Este material fue elaborado en noviembre del 2020 e impreso en junio del 2021.

ISBN: 978-99967-963-8-8



9 789996 796388



Ministerio de
**SALUD PÚBLICA
Y BIENESTAR SOCIAL**



**GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*