

(Seminario)

Taller de la Segunda Medición de Metas Regionales



Dra. Guadalupe Rolón
DNERHS – MSPyBS
Julio 2013

Llamado a la Acción de Toronto

- Para una **Década de Recursos Humanos en Salud (2006-2015)**



- **Discusiones de los grupos de trabajo de la VII Reunión Regional de los Observatorios de Recursos Humanos en Salud, Toronto, octubre de 2005**
- **Promovida por la OPS/OMS, Ministerio de Salud de Canadá y el Ministerio de Salud y Cuidados Prolongados de la Provincia de Ontario**

Llamado a la Acción de Toronto

- Busca movilizar actores nacionales e internacionales, del sector salud, de otros sectores relevantes y de la sociedad civil, para **construir colectivamente** políticas e intervenciones para el **desarrollo de RHuS**
 - Ayudar al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, de las prioridades nacionales de salud y al acceso a servicios de salud de calidad para todos los pueblos de las Américas para el 2015


Década de los Recursos Humanos

- Presupone la necesidad de realizar **esfuerzos de largo plazo**, intencionales y concertados para **promover, fortalecer y desarrollar la fuerza de trabajo** en salud en todos los países de la Región de las Américas
- Principios:



- Los **Recursos Humanos** son la **base del Sistema de Salud**
- Trabajar en Salud es un servicio público y una responsabilidad social
- Los trabajadores de salud son protagonistas de su desarrollo

Desafíos

- Es necesario que el Llamado a la Acción de Toronto tenga un **impacto político y social** resonante en el país
- **Plataforma amplia de acción**  **que permita:**
 - La **mayor participación** de actores y la generación de consensos para la implementación de acciones
 - **Construir y fortalecer asociaciones** nacionales e internacionales para movilizar recursos para el desarrollo sostenible de los sistemas de salud y de sus RHuS
 - **Evaluar y monitorear el progreso** y los logros de los planes nacionales

Desafíos críticos para el desarrollo de los RHuS



Definir políticas y planes de largo plazo para la adecuación de la fuerza de trabajo a las necesidades de salud, a los cambios previstos en los sistemas de salud y desarrollar la capacidad institucional para ponerlos en práctica y revisarlos periódicamente

Desafíos críticos para el desarrollo de los RHuS

2

Colocar las personas adecuadas en los lugares adecuados, consiguiendo una distribución equitativa de los profesionales de salud en las diferentes regiones y de acuerdo con diferentes necesidades de salud de la población

Desafíos críticos para el desarrollo de los RHuS

3

Regular los desplazamientos y migraciones de los trabajadores de salud de manera que permitan garantizar atención a la salud para toda la población

Desafíos críticos para el desarrollo de los RHuS

4

Generar relaciones laborales entre los trabajadores y las organizaciones de salud que promueva ambientes de trabajo saludables y permitan el compromiso con la misión institucional de garantizar buenos servicios de salud para toda la población

Desafíos críticos para el desarrollo de los RHuS

5

Desarrollar mecanismos de interacción entre las instituciones de formación (Universidades, escuelas) y los servicios de salud que permitan adecuar la formación de los trabajadores de la salud para un modelo de atención universal, equitativo y de calidad que sirva a las necesidades de salud de la población

Distribución y composición adecuadas

2

**LAS PERSONAS ADECUADAS EN
LOS LUGARES CORRECTOS**

Cantidad suficiente

1

**POLÍTICAS Y
PLANES**



Competencias apropiadas

5

**VÍNCULOS ENTRE
ESCUELAS, NECESIDADES Y
SERVICIOS DE SALUD**

Migraciones

3

**ADMINISTRACIÓN
DE MIGRACIONES**

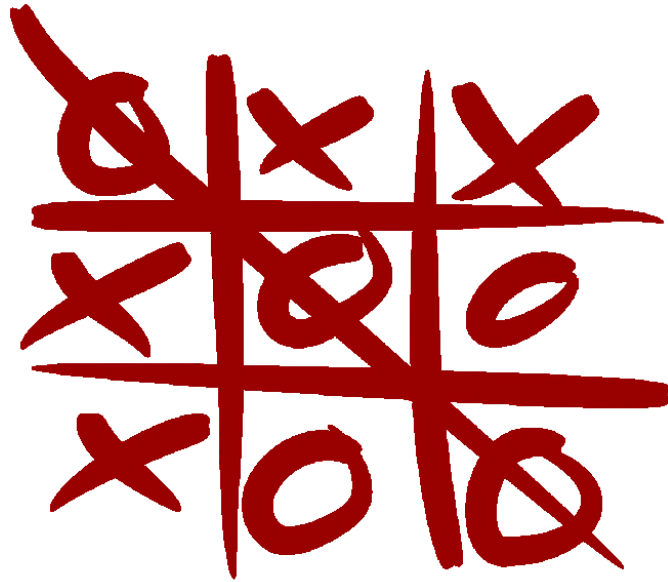
4

**CONDICIONES DE TRABAJO, DIGNAS
COMPROMISO Y FORMACIÓN EN GESTIÓN**

Alta calidad de desempeño







Alineación

Presentación final

