



LLAMADO A LA ACCIÓN DE TORONTO

2006-2015

*Hacia una década de Recursos Humanos en Salud
para las Américas*

*Reunión Regional de los
Observatorios de
Recursos Humanos en Salud
4-7 de octubre de 2005*

HACIA UNA DÉCADA DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD PARA LAS AMÉRICAS

PRESENTACIÓN

El **Llamado a la Acción de Toronto** para una Década de Recursos Humanos en Salud (2006-2015) reúne las discusiones de los grupos de trabajo de la **VII Reunión Regional de los Observatorios de Recursos Humanos en Salud**, realizada en Toronto, Canadá, del 4 al 7 de octubre de 2005, promovida por la Organización Panamericana de la Salud/ Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS), en conjunto con el Ministerio de Salud de Canadá y el Ministerio de Salud y Cuidados Prolongados de la Provincia de Ontario.

El **Llamado a la Acción** busca movilizar a los 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 recursos humanos en salud, que ayuden 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.

Los participantes de la Reunión reconocen la importancia de esta iniciativa y sugieren que la misma sea abordada en diferentes ámbitos (nacional, subregional y regional) y que el **Llamado a la Acción de Toronto** sea un documento que promueva el esfuerzo conjunto para una Década de Recursos Humanos en Salud para las Américas (2006 a 2015). Esta Década 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.

Estos esfuerzos deberían guiarse por los siguientes principios:

- **Los recursos humanos son la base del sistema de salud:** El desarrollo de los recursos humanos en salud conforma la base social y técnica de los sistemas de salud y de su mejoramiento. La contribución de los trabajadores de la salud es un factor esencial de la capacidad del sistema de salud de asegurar el acceso equitativo a servicios de calidad a toda la población.
- **Trabajar en salud es un servicio público y una responsabilidad social:** El trabajo en salud es un servicio público y un bien social de gran importancia para el desarrollo humano. Es necesario un equilibrio entre los derechos y responsabilidades sociales de los trabajadores de salud y los derechos sociales y responsabilidades de los ciudadanos que merecen la atención y el derecho a la salud.
- **Los trabajadores de salud son protagonistas de su desarrollo:** El desarrollo de los recursos humanos en salud es un proceso social (no exclusivamente técnico), orientado a mejorar la situación de salud de la población y la equidad social, a través de

una fuerza de trabajo bien distribuida, saludable, capacitada y motivada. Este proceso social tiene como uno de sus protagonistas a los trabajadores de la salud.

Los participantes coincidieron en resaltar la importancia de los siguientes temas que deberán ser adecuadamente abordados en la formulación de las intervenciones y planes de recursos humanos:

- Fortalecimiento de los liderazgos en salud pública;
- Incremento de la inversión para el desarrollo y fortalecimiento de los recursos humanos;
- Coordinación, concertación e integración de acciones en los ámbitos nacionales, sub-regionales, y regionales;
- Asegurar la continuidad de políticas e intervenciones;
- Mejorar la disponibilidad y acceso de información útil para la toma de decisiones.

Para lograr que los acuerdos alcanzados en la Reunión de los Observatorios de recursos Humanos se hagan realidad, es necesario que el Llamado a la Acción de Toronto tenga un impacto político y social resonante en los países.

Para conseguirlo será necesario desarrollar una plataforma amplia de acción, que permita la mayor participación de actores y la generación de consensos para la implementación de acciones a lo largo de la Década; para construir y fortalecer asociaciones nacionales e internacionales para movilizar recursos para el desarrollo sostenible de los sistemas de salud y de sus recursos humanos; y para generar una manera de evaluar y monitorear el progreso y los logros de los planes nacionales en la Región.

Estos planes y políticas deberán promover **la equidad en salud y el acceso universal a la salud**, apoyando el desarrollo integrado de sistemas de salud basados en **la atención primaria y los equipos multidisciplinares**. Además de estas orientaciones estratégicas, las acciones de recursos humanos deberán promover entornos de trabajo saludables tanto para los pacientes como para los trabajadores.

DESAFÍOS CRÍTICOS PARA EL DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

Si bien los desafíos y problemas son múltiples, pueden agruparse en cinco áreas críticas:

1. 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.
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.

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

UN ESFUERZO PERMANENTE Y PLANIFICADO: LÍNEAS DE ACCIÓN COLECTIVAS Y COLABORATIVAS EN LA REGIÓN DE LAS AMÉRICAS

Superar estos desafíos y problemas del desarrollo de los recursos humanos para la salud es posible a través de un esfuerzo permanente y planificado, apoyado en voluntad política e implementado a través de acciones específicas.

Para este fin se sugieren un conjunto de líneas de acción a **nivel de los países**, a nivel **subregional y a nivel regional**, debiéndose señalar que estas actividades deben ser objeto de la **cooperación internacional hacia y entre los países**. Estas acciones están dirigidas a lograr que al fin de año 2015, cada uno de los países haya avanzado significativamente en alcanzar sus objetivos en salud a través del desarrollo de sus recursos humanos.

EN LOS PAÍSES:

Fortalecer la institucionalidad para el desarrollo de los recursos humanos en salud:

- Creación y/o fortalecimiento de las direcciones nacionales de recursos humanos;
- Fortalecimiento de los Observatorios de Recursos Humanos y su operación en red;
- Fortalecer las instancias estables y participativas de concertación y negociación;

Defensa y promoción acerca de la importancia de los trabajadores de salud:

- Producción de información para desarrollo de argumentos políticos sobre la importancia de los recursos humanos en salud.
- Sensibilización y compromiso de los niveles políticos, utilizando en especial las actividades relacionadas con el Día Mundial de la Salud.
- Publicaciones y difusión de información, noticias y experiencias.

Financiamiento para el desarrollo del personal de salud

- Abogar para que el desarrollo de la fuerza de trabajo en salud se vea como una inversión social indispensable.
- Argumentación y negociación con los ministerios de Economía y Finanzas para la ampliación del espacio fiscal dedicado a servicios de salud.
- Alineamiento, armonización y coordinación de la cooperación internacional para incrementar el financiamiento, en base a prioridades nacionales.

Mejorar la capacidad técnica para la gestión y formación de recursos humanos:

- Consolidación de la capacidad técnica de los equipos responsables de la política y gestión de recursos humanos, desarrollando un lenguaje común y una visión integral del desarrollo de liderazgo.
- Acercar a los servicios de salud y las universidades y escuelas de Salud Pública para trabajar conjuntamente en la planificación de recursos humanos y desarrollar programas de gestión de recursos humanos como componentes de los currículos de salud pública y gerencia.
- Desarrollar la capacidad de enfrentar los paradigmas emergentes, especialmente los relacionados con la necesidad de educación interprofesional y los nuevos enfoques de capacidades en los equipos de atención primaria en salud.

Ampliación de la base de información y evidencias en Recursos Humanos:

- Generación / Fortalecimiento de sistemas de información que permita monitorear la formación, existencia y movilidad de la fuerza de trabajo en salud a través de la expansión de los Observatorios y estrategias similares.
- Desarrollo de las capacidades de manejo de datos de forma tal que la información recogida pueda ser utilizada efectivamente para guiar decisiones para planes y políticas de recursos humanos.
- Estudio e identificación de indicadores de recursos humanos en salud para comprender mejor los impactos de recursos humanos en la salud y los servicios.
- Promoción de políticas de investigación de los aspectos del personal de salud, que permitan basar decisiones políticas a partir de evidencias.
- Difusión del conocimiento en relación a características y condiciones de los trabajadores de salud, con el fin de que este conocimiento sea utilizado por quienes toman decisiones.

EN LOS ÁMBITOS SUB-REGIONALES:

- Acuerdos / abogacía en las instancias político técnicas de integración (Reunión Sector Salud de Centroamérica y Dominicana - RESSCAD, Comunidad de Naciones del Caribe - CARICOM, Mercado Comun del Cono Sur-MERCOSUR, Comunidad Andina de Naciones-CAN).
- Intercambio de experiencias e información en el ámbito sub-regional con énfasis en buenas prácticas, generación de redes de intercambio y cooperación horizontal.
- Desarrollo de procesos de formación-capacitación en los ámbitos sub-regionales para desarrollo de liderazgo.
- Articulación de escuelas de salud pública en el ámbito sub-regional para el fortalecimiento de la práctica de la salud pública (investigación / capacitación).
- Identificación de temas emergentes de recursos humanos para la elaboración y negociación de proyectos de abordaje conjunto con diferentes modalidades de financiamiento.

EN LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL:

- Los proyectos de fortalecimiento de los sistemas de salud deben tener estrategias de recursos humanos como parte central de sus propuestas de transformación.
- Es necesario mantener el entusiasmo de la comunidad internacional con el tema de los recursos humanos, para que puedan implementarse procesos de largo plazo para evitar ciclos de interés cortos o fluctuantes.
- Las principales estrategias para el plan de acción serán: abogacía, liderazgo, cooperación técnica, producción de evidencias, alianzas.
- Como demostración de la necesidad de una intervención de largo plazo, la cooperación internacional debe respaldar a la idea de una Década de Recursos Humanos en salud, de acuerdo al informe de la "*Joint Learning Initiative*" de la Fundación Rockefeller y a las discusiones de la Organización Mundial de la Salud, apoyando la construcción de una "Red de Acción y aprendizaje" para la Región.
- Es conveniente una iniciativa para el hemisferio americano, con una plataforma amplia, incluyente, pero con enfoque centrado en los países y con compromisos específicos.
- Se debe ampliar el concepto de "recursos humanos en salud" a una visión de las capacidades humanas para incluir otros paradigmas de atención (modelos no occidentales) y el rol de la mujer.
- Existe un problema de funcionamiento fragmentado ("en silos") de las agencias, es necesaria la acción concertada.

- Existe una preocupación con el uso e impacto del financiamiento que procede de los programas verticales y su repercusión en el desarrollo de los sistemas de salud y de los recursos humanos.
- Debe apoyarse a los Observatorios nacionales con el fin de mantener y mejorar el flujo de datos, información, conocimiento, argumentos de soporte de políticas y promoción de diálogos sociales. Además debe fortalecerse su funcionamiento en red.

El Llamado a la Acción debe promover las alianzas entre agencias y países para proyectos de interés común. Dado que los problemas de recursos humanos necesitan desarrollar capacidades nacionales, pero también modificar factores subregionales o globales, ya no son suficientes las respuestas limitadas a un país o a una agencia.

UN LLAMADO A LA ACCIÓN

La VII Reunión Regional de los Observatorios de Recursos Humanos en Salud fue una importante oportunidad para afirmar:

- Que este Llamado a la Acción será un marco de referencia útil para la formulación e implementación de los planes de recursos humanos (a nivel de país, subregional y regional) durante la próxima década en las Américas.
- Que los países deberán apuntar al desarrollo de estos planes e intervenciones de acuerdo a los principios y orientaciones estratégicas discutidas por los participantes durante las sesiones de trabajo de la reunión de Toronto.
- Que la activa cooperación entre todos los actores interesados en este tema es necesaria y que tanto los representantes de los países como los de las agencias participantes en la reunión expresaron el deseo de continuar realizando actividades conjuntas que promuevan, fortalezcan y desarrollen la fuerza de trabajo en salud;
- Que la adaptación de la fuerza de trabajo para que esté de acuerdo con las necesidades de salud de la población es una actividad compleja, porque debe considerar los cambios epidemiológicos y socio-demográficos de los países y exige inversiones permanentes además de una planificación que prevea acciones de mediano y largo plazo;
- Que es necesario mantener la comunicación entre los participantes de la Reunión y con los demás actores sociales, ya que esta comunicación es de vital importancia para la necesaria movilización en torno del objetivo común de construcción de políticas sostenibles de desarrollo de recursos humanos en la Región;
- Que las acciones inmediatas deberán orientarse a construir la agenda de la próxima década, pero también a las acciones de corto plazo, en especial a resaltar y difundir el Día Mundial de la Salud 2006, la Semana de la Salud de las Américas y la próxima Reunión de los Observatorios de Recursos Humanos en salud, a realizarse en Perú en noviembre de 2006.

En la esperanza que este encuentro signifique un primer e importante paso colectivo para tomar decisiones y realizar acciones efectivas y sostenibles para el pleno desarrollo de los recursos humanos en salud en las Américas, alentamos a todos y todas a divulgar de la forma más amplia posible nuestro Llamado a la Acción, para que sirva como una referencia y una herramienta para todos los que intentan desarrollar políticas de recursos humanos como parte de sistemas de salud más equitativos y de calidad en los países de nuestra Región.