
LAS METAS REGIONALES DE RHUS:

**Necesidad de
medir el progreso
y rendir cuentas**



Contenido:

I. DESAFIOS DE TORONTO

II. Necesidad de medir el progreso

III. Las perspectivas

DESAFIOS DE TORONTO Y RHUS

- 1. Llamado a la Acción de Toronto: 5 desafíos en 10 años para la región de las Américas (Octubre 2005)**

Cinco desafíos de Toronto

- 1. Construir políticas de recursos humanos y fortalecer direcciones estratégicas de RHUS.**
- 2. Colocar personas adecuadas en los lugares necesarios.**
- 3. Migración calificada del personal de salud**
- 4. Condiciones de trabajo**
- 5. Relación universidad-servicios de salud y población.**

OBJETIVOS

- 1. Convocar al compromiso regional de los Estados de las Américas alrededor del cumplimiento de 20 metas.**
- 2. Apoyar el trabajo, propiciar la formación de equipos nacionales gestores de RHUS**
- 3. Generar compromisos a través de evidencias.**
- 3. Visibilizar avances y áreas críticas.**

Necesidad de medir el progreso

**EL MONITOREO DE LAS METAS INICIA
EL SISTEMA DE ALERTA
PARA EL SEGUIMIENTO DE LA AGENDA
REGIONAL DE RHUS
Y la comunicación de los hallazgos**

El sistema de monitoreo es un conjunto de indicadores de las metas definidas cuantitativamente que permite mirar en el tiempo cómo se cumplen LOS DESAFIOS DE TORONTO.

EVIDENCIAS QUE REGISTRAN EL PUNTO DE PARTIDA, REALIZAN EL SEGUIMIENTO, EL IMPACTO DE LAS ACCIONES Y EL PUNTO DE LOGRO DE LAS METAS

1. La Agenda de RHUS a nivel Regional posiciona el tema RHUS en la política pública de salud

2. Convoca al compromiso regional de los Estados alrededor del cumplimiento de 20 metas

3. Conlleva el principio de transparencia de la política pública para fortalecer la relación Estado-Sociedad y la DEMOCRACIA

4. RENDIMIENTO DE CUENTAS A QUIEN Y POR QUÉ



EL SISTEMA DE MONITOREO ES ...

**... el SISTEMA DE ALERTA
que permite realizar el seguimiento y
evaluación de dónde nos encontramos y
a dónde vamos con respecto a los valores
y metas, y determinar su impacto.**

I. METODOLOGIA para monitorear metas

- 1. CONSTRUIR UN EQUIPO NACIONAL PARA FORTALECER A LAS UNIDADES DE CONDUCCIÓN DE RHUS DE LOS PAÍSES ALREDEDOR DEL LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN PARA MEDIR LINEAS DE BASE DE LAS METAS**
 - 2. CONSTRUIR UNA COMUNIDAD DE REFLEXIÓN EN ESTAS UNIDADES DE RHUS**
 - 3. MAPA DE ACTORES PARA DESARROLLAR ALIANZAS/MESAS DE TRABAJO PERMANENTES**
-

I. METODOLOGIA para monitorear metas

- 4. IDENTIFICAR FUENTES DE INFORMACION y ANALIZAR SU VALIDEZ.**
- 5. CALCULAR LOS INDICADORES**
- 6. COMPARAR LOS INDICADORES DEL PRESENTE CON LAS METAS PLANTEADAS (estrellas comunicacionales)**
- 7. ANALIZAR**
 - 7.1. CIRCUNSTANCIA CONTEXTUAL**
 - 7.2. el modelo de ESTADO Y DE DESARROLLO**
 - 7.3. El planteamiento de DE POLITICAS SOCIALES,**
 - 7.4. La INTERSECTORIALIDAD**
 - 7.5. PRIORIDADES DE POLITICAS DE SALUD**
 - 7.6. CAMBIOS EN LA INSTITUCIONALIDAD DEL ESTADO**

I. METODOLOGIA para monitorear metas

8. FORMULAR POLITICA DE RECURSOS HUMANOS

9. ESTABLECER EL SISTEMA DE MONITOREO DE LA POLITICA Y EL RENDIMIENTO DE CUENTAS

LECCIONES APRENDIDAS

1 CONSTRUIR EQUIPOS QUE TRABAJAN SOBRE RHUS

- PERMITIO ANALIZAR EL CAMPO Y EL ALCANCE DE LA GESTION DE RUS**
 - DIFERENCIAR GESTIÓN DE RHUS DE ADMINISTRACION DE LA ANORMA LABORAL**
 - RELACIONAR EL TEMA DE RHUS CON LA POLITICA DE SALUD**
 - RELACIONAR RHUS CON PROUESTA INTEGRAL DEL MODELO DE DESARROLLO, DISEÑO DEL ESTADO Y POLITICAS SOCIALES**
 - RELACIONAR RHUS CON MODELO DE INSTITUCIONALIDAD QUE SE CONSTRUYE DESDE EL ESTADO Y LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS**
 - RELACIONAR RHUS CON MINISTERIOS DE FINANZAS PARA CALCULAR SUS COSTOS Y SUS BENEFICIOS.**
-

2 PARTIR DE UNA MISMA BASE CONCEPTUAL: LOS DESAFIOS DE TORONTO SOBRE RHUS

□ PERMITIO

- 1. Construir conceptos comunes para definir**
 - 1.1. Los mismos indicadores,**
 - 1.2. La misma fórmula de cálculo**
 - 1.5. El uso de similares FUENTES DE INFORMACION**
 - 1.6. Llegar a mínimos acuerdos y un máximo de especificidades de acuerdo a la riqueza de las fuentes de información de cada país.**
 - 1.7. Crear un lenguaje común entre los países**
-

3. IDENTIFICAR CARACTERISTICAS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN:

3.1. LAS deficiencias del sistema de información de RHUS reflejan la débil preocupación política en el tema

3.2. DATOS no continuos, no desagregados, no pertinentes

4. LA INFORMACIÓN COMO OBSTÁCULO

- DE LAS 20 METAS MEDIDAS, 60% TUVIERON COMO FUENTE LA INFORMACIÓN CAPTADA A TRAVÉS DE INFORMANTES CLAVES Y 40% FUE INFORMACIÓN CUANTITATIVA DE FUENTES ESTADÍSTICAS REGULARES.
 - LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE LOS PAISES LOGRARON SUMINISTRAR DATOS BÁSICOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA LÍNEA DE BASE
 - LA NO EXISTENCIA DE LA INFORMACIÓN FUE UN INDICADOR DE LA POCA IMPORTANCIA QUE LOS RHUS TIENEN PARA LOS SISTEMAS ESTADÍSTICOS NACIONALES
-

5. DIFERENCIAS ENCONTRADAS

- ❑ LOS SISTEMAS ESTADÍSTICOS NACIONALES UTILIZABAN DIFERENTES CONCEPTOS PARA DEFINIR LAS ÁREAS URBANO-RURALES
 - ❑ VARIABAN LAS POBLACIONES DE REFERENCIA PARA LA CONSTRUCCION DE LOS INDICADORES
 - ❑ LOS CONCEPTOS DE ATENCIÓN PRIMARIA NO SIEMPRE REFLEJABAN LA REALIDAD DE CADA PAÍS, ERAN APROXIMACIONES.
 - ❑ EL DATO PERFECTO NO EXISTE, ES UNA APROXIMACIÓN DE LA REALIDAD
-

LOS NUEVOS DESAFIOS

- ❑ REPLANTEAR EL SISTEMA DE INFORMACIÓN VISIBILIZANDO EL USO DE LOS DATOS: REGISTRAR, UTILIZAR , DIFUNDIR EVIDENCIAS DE CAMBIOS
 - ❑ PROMOVER ALIANZAS CON LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN NACIONALES
 - ❑ VOLVER A MEDIR A MEDIADOS DEL PLAZO y a FINAL DE LA DECADA
-

Las lecciones aprendidas del proceso:

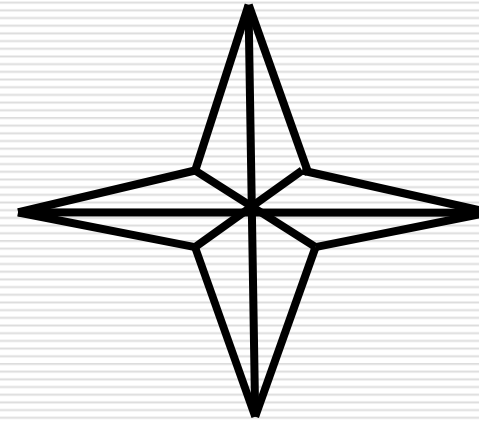
- La medición permite definir el tipo y características de los sistemas de salud y sus objetivos y prioridades, los modelos de atención y los procesos de cambio.

 - El monitoreo de las metas permitió identificar las prioridades de la agenda de RHUS para la región.
-

Las lecciones aprendidas del proceso:

- La medición de las metas a través de la construcción de la línea de base demuestra los distintos niveles de desarrollo de la temática de RHUS, sus avances y retrocesos, por tanto orienta para las acciones dirigidas a resolver las deficiencias.
 - Compartir entre los equipos una misma metodología y el desafío de medirnos desde dónde partimos para transformar la situación de los RHUS abre posibilidades de acciones conjuntas, que sobre la base de experiencias nacionales, amplían las oportunidades de avances conjuntos.
-

GESTORES DE ESTRELLAS



El aprendizaje colectivo frente al desafío del monitoreo creó una comunidad de gestores de recursos humanos, un equipo ***transandino de gestores de personas*** que construyen cada día pedazos de estrellas.
