

El Plan Andino en Recursos Humanos 2007-2015

Resultados del Encuentro Directores RRHH y Puntos Focales OPS

Encuentro de armonización y articulación de la agenda conjunta sub-región andina para el desarrollo de los recursos humanos en salud

16 – 17 noviembre 2010

Lima, Perú

Norbert Dreesch
Asesor en Recursos Humanos en Salud Sub-región Andina
OPS/OMS
Lima, Perú.

Antecedentes del Plan Andino

- El Plan Andino de Recursos Humanos en Salud (“Plan Andino”) fue aprobado por la REMSAA en 2007.
- La primera fase de implementación operacional del plan es el período 2008 - 2010.
- El Plan Andino fue elaborado en el marco de las directrices planteadas en la Declaración de Toronto, y los 5 Desafíos Regionales con sus 20 metas hasta 2015
- Se inscribe en el más reciente Compromiso de San Salvador de 2010 con su énfasis sobre la renovación de la APS.
- La próxima fase de implementación del Plan Andino será establecido para **los próximos 5 años** (2011 hasta el final de 2015)



Proposito general del Plan Andino

- Contribuir
 - a la disminución de las condiciones de inequidad,
 - desigualdades y exclusión,
- que prevalecen en los países de la sub-región, en particular las inherentes a restricciones y distorsiones en la formación y el desempeño del personal de salud



Objetivos específicos

Apoyar:

1. la capacidad requerida,... para la definición de políticas, la formulación de planes y la adopción de estrategias
2. procesos de monitoreo y evaluación de los avances en el cumplimiento de las metas de desarrollo de recursos humanos en salud
3. parámetros comunes para los sistemas de información en recursos humanos en salud
4. acuerdos entre países para orientar la Corrección de distorsiones y restricciones existentes en la formación y el desempeño de las diferentes categorías y disciplinas del personal
5. espacios y oportunidades de investigación y participación para el conocimiento de los procesos de migración del personal de salud



Áreas de Acción del Plan Andino de Recursos Humanos en Salud

1. Desarrollo de capacidades nacionales
2. Definición de Metas, Seguimiento y Evaluación
3. Establecimiento y consolidación de una Inteligencia Colectiva en Recursos Humanos en Salud
4. Educación en Salud
5. Gestión de la Migración



Resultados de la implementación operacional de los primeros 2 - 3 años

- En todas 5 áreas un trabajo enorme fue realizado en los países andinos
- Observatorios en RRHH fueron creados y/o reforzados para la producción de datos fiables
- En varias medidas, la Rectoría de los RRHH al nivel nacional fue reforzada incluido en el área de la educación y formación, pero unos países todavía necesitan expandir mas en estas direcciones
- La formación fue renovada a diferentes niveles en los países incluyendo la formación de gestores (CIRHUS), enfoque sobre la formación en salud familiar, re-orientación de currículos hasta la APS
- El multiempleo pone problemas en los países – como tratar este tema necesita mas reflexión y trabajo



Resultados de la implementacion operacional de los primeros 2 - 3 anos

- Respeto para la interculturalidad esta aplicado en varios países, nos faltan modelos que puedan ser divulgados mas fácilmente
- La descentralización afecta la organización y la rectoría en recursos humanos – mas investigación es necesario para reducir efectos negativos de la descentralización
- Estudios multi-céntricos sobre la migracion: listo para informar la implementación del Código internacional



.... Desafios de prestar recursos humanos para muchas iniciativas con muy buenas intenciones



Resulta el desafío para organizar la cooperación:
Identificar mecanismos para reducir la complejidad de actores en planificación y
gestión de recursos humanos con múltiples socios interesados

