

2

Cooperação técnica entre países para a formação de dirigentes de recursos humanos em saúde

Série: Boas Práticas da gestão dos Termos de Cooperação
no contexto da Cooperação Técnica da OPAS/OMS



**Organização
Pan-Americana
da Saúde**

Escritório Regional para as Américas da
Organização Mundial da Saúde

COOPERAÇÃO TÉCNICA ENTRE PAÍSES PARA A FORMAÇÃO DE DIRIGENTES DE RECURSOS HUMANOS EM SAÚDE

Série: Boas Práticas da gestão dos Termos de Cooperação
no contexto da Cooperação Técnica da OPAS/OMS



**Organização
Pan-Americana
da Saúde**



Escritório Regional para as Américas da
Organização Mundial da Saúde

Brasília, 2010

© 2010 Organização Pan-Americana da Saúde.

Todos os direitos reservados. É permitida a reprodução parcial ou total dessa obra, desde que citada a fonte e que não seja para venda ou qualquer fim comercial.

Tiragem: 1.^a edição – 2010 – 500 exemplares

Elaboração, distribuição e informações:

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE – REPRESENTAÇÃO BRASIL

Programa de Cooperação Internacional em Saúde - TC 41

Setor de Embaixadas Norte, Lote 19

CEP: 70800-400 Brasília/DF – Brasil

<http://www.paho.org/bra>

MINISTÉRIO DA SAÚDE

Secretaria de Gestão do Trabalho e Educação em Saúde - SGTES

Esplanada dos Ministérios, Bloco G, 7º Andar.

CEP: 70058-900 Brasília/DF – Brasil

<http://www.saude.gov.br>

Coordenação técnica e editorial:

José Paranaguá de Santana

Revisão Técnica:

José Paranaguá de Santana

Janete Lima de Castro

Roberta de Freitas Santos

Capa, Projeto Gráfico e Diagramação:

All Type Assessoria editorial Ltda.

Impresso no Brasil / Printed in Brazil

Ficha Catalográfica

Organização Pan-Americana da Saúde

Cooperação técnica entre países para formação de dirigentes de recursos humanos em saúde. / Organização Pan-Americana da Saúde. Brasília : Organização Pan-Americana da Saúde, 2010.

80 p.: il.

ISBN: 978-85-7967-035-0

1. Cooperação técnica 2. Cooperação internacional 3. Recursos Humanos I. Organização Pan-Americana da Saúde. II. Título.

NLM: WA 530

SUMÁRIO

1	APRESENTAÇÃO	5
2	A COOPERAÇÃO SUL-SUL NA FORMAÇÃO DE DIRIGENTES DE RECURSOS HUMANOS EM SAÚDE <i>José Paranaguá de Santana</i>	7
3	CIRHUS: FORTALECIMENTO SOLIDÁRIO DO CAMPO DE RECURSOS HUMANOS EM SAÚDE <i>Janete Lima de Castro</i>	11
3.1	Introdução	11
3.2	A Experiência Brasileira	13
3.3	CIRHUS na Região Andina	17
3.4	O CIRHUS como boa prática de cooperação técnica	24
3.5	Considerações Finais e Recomendações	29
3.6	Referências	30
3.7	Guia de entrevistas	31
4	DEPOIMENTOS	33
4.1	O CIRHUS em perspectiva histórica <i>José Roberto Ferreira</i> <i>Francisco Campos</i>	33
4.2	CIRHUS como uma estratégia para o desenvolvimento de Recursos Humanos <i>Mónica Padilla</i> <i>Félix Rígoli</i>	37
4.3	A experiência do CIRHUS no Peru <i>Victor Cuba</i> <i>Zully Acosta Evangelista</i>	39
4.4	CIRHUS: A experiência Equatoriana <i>Margarita Velasco A.</i>	46
	ANEXOS	55
	Anexo I - Divulgação em sítios Web	55
	Anexo II - Apresentação em eventos internacionais	79



1 APRESENTAÇÃO

A Organização Pan-Americana da Saúde é um organismo internacional de saúde pública com mais de um século de experiência, dedicado a melhorar as condições de saúde dos países das Américas.

Baseado nos valores da Equidade, Excelência, Solidariedade, Respeito e Integridade, a Representação da OPAS/OMS no Brasil elaborou a partir de consulta feita a autoridades do governo brasileiro, instâncias representativas dos governos estaduais e municipais, ONG interessadas em saúde e outras organizações internacionais que cooperam com o Brasil em campos do desenvolvimento relacionado com a saúde, a *Estratégia de Cooperação Técnica da OPAS com a República Federativa do Brasil (2008-2012)*.

A agenda pactuada com o país inclui como uma das prioridades o fortalecimento da capacidade brasileira para cooperar com o desenvolvimento de sistemas de saúde na região da Américas e com os países de língua portuguesa da África, estabelecendo que a cooperação sul-sul desenvolvida pelo país “será potencializada com a participação triangulada da OMS, desempenhando funções estratégicas de mediação e catalisação e deverá atuar de modo proativo e sustentável na formulação, execução e avaliação dos programas de cooperação que se executem em forma triangulada entre o governo brasileiro, a OMS e os países receptores.”¹

A presente publicação apresenta um excelente exemplo da atuação da OPAS/OMS em cooperar com os governos para melhorar políticas e serviços públicos de saúde, estimulando o trabalho em conjunto com os países, para alcançar metas comuns como iniciativas sanitárias multilaterais, de acordo com as decisões dos governos que fazem parte do corpo diretivo da Organização.

Dentre os vários projetos de cooperação entre países com apoio da Representação da OPAS/OMS no Brasil, uma série de razões levou à escolha do projeto CIRHUS, que se desenvolve entre o Brasil e os países andinos, especialmente o Peru e o Equador.

A qualificação de gestores das políticas nacionais de educação e trabalho em saúde é um tema da maior relevância, seja no cenário interno da coope-

1 ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. Estratégia de cooperação técnica da OPAS/OMS com a República Federativa do Brasil, 2008-2012. Brasília: OPAS, 2007.

ração como no contexto das demandas de cooperação dos demais países membros da Organização. Representa a base para responder ao compromisso assumido coletivamente com o “Chamado à ação de Toronto”, que visa dotar os ministérios da saúde dos países da Região com capacidade de reitoria das políticas de recursos humanos para fortalecer seus sistemas e serviços de saúde.

A experiência brasileira com o projeto CADRHU, levada a cabo em estreita colaboração entre a OPAS/Brasil, Ministério da Saúde e Universidades Brasileiras, acumulou conhecimentos e tecnologia que devem ser compartilhados com os demais países, ajudando a consolidar avanços que já foram alcançados nessa área estratégica para o processo de implantação do Sistema Único de Saúde brasileiro.

Essa acumulação constitui a base teórica e metodológica para o processo de cooperação em escala internacional, com o projeto CIRHUS.

Os resultados até agora alcançados corroboram a escolha, pois demonstram a implantação de um curso de especialização em universidades do Peru e do Equador com apoio da cooperação brasileira, num processo de plena articulação com os respectivos ministérios da saúde. A evidência mais expressiva se constitui na entrega de títulos acadêmicos de especialização em Gestão de Políticas de Educação e Trabalho em Saúde, realizados ao final deste primeiro semestre de 2010, pelas Universidade Central do Equador e Universidade Caetano Heredia do Peru. Essas primeiras turmas de egressos são compostas de dirigentes de setores de recursos humanos dos ministérios e de instancias descentralizadas dos sistemas de saúde desses países.

Esta publicação, mais que divulgar uma das boas práticas de gestão dos Termos de Cooperação no contexto da Cooperação Técnica da Representação da OPAS/OMS no Brasil, visa disseminar orientações valiosas sobre como aproveitar experiências nacionais na prática da cooperação internacional, especialmente na vertente que se vem consolidando no seio das Nações Unidas sob o título de Cooperação Sul-Sul.

Diego Victoria

Representante da OPAS/OMS no Brasil

2 A COOPERAÇÃO SUL-SUL NA FORMAÇÃO DE DIRIGENTES DE RECURSOS HUMANOS EM SAÚDE

José Paranaguá de Santana²

O relato de uma experiência deve ter como propósito fundamental provocar reflexões que orientem os desdobramentos da iniciativa em curso ou indiquem caminhos para novos empreendimentos. Essa dupla intenção orienta a elaboração desta série de publicações da Representação da OPAS/OMS no Brasil, neste caso tratando de um dos projetos do Termo de Cooperação N° 41 – Programa de Cooperação Internacional em Saúde.³ A narração da experiência, a análise de seus resultados e alguns depoimentos de atores chave desse processo de cooperação entre países constam dos capítulos que se seguem. O objetivo desse ensaio introdutório é apresentar os elementos contextuais do projeto, focalizando os aspectos que demarcam a identificação do mesmo como uma experiência de cooperação sul-sul.

Uma das orientações mais tradicionais da atuação da OPAS/OMS tem sido a busca de consensos na definição de política, na captação de recursos financeiros, na promoção de assessorias e assistência técnica ou simplesmente no estabelecimento de redes de colaboração em áreas específicas do campo da saúde. É uma diretriz que se reporta ao conjunto das nações Região das Américas, bem como ao contexto de comunidades ou blocos de países como o Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), a Organização do Tratado de Cooperação Amazônica (OTCA), a Comunidade Andina de Nações (CAN) e o Sistema de Integração Centro-Americana (SICA). Com isso se quer dizer que a Organização orienta sua atuação fundamentalmente visando promover e fortalecer a cooperação entre os próprios países.

Em dezembro de 2005, com a assinatura de um acordo de cooperação entre a OPAS/OMS e o Brasil, o TC 41 acima referido, deu-se o início a uma modalidade de cooperação entre países incentivada com recursos aportados pelo Brasil à OPAS/OMS, que assume o compromisso de intermediar e potencializar esses processos. Os antecedentes dessa decisão foram

2 Gerente do Programa de Cooperação Internacional em Saúde (TC 41) da Organização Pan-Americana da Saúde, OPAS/OMS no Brasil.

3 BRASIL. Ministério da Saúde. Extrato do 41º Termo de Cooperação e Assistência Técnica ao ajuste complementar. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, 10 jan. 2006. Seção 3.

experiências de cooperação no contexto nacional, cujos resultados foram muito expressivos, conforme demonstram inclusive avaliações registradas em trabalhos acadêmicos^{4 5}.

A concepção dessa modalidade de cooperação está representada graficamente na Figura 1, destacando nos três vértices os atores do processo: (a) Brasil; (b) país(es) contraparte(s) ou comunidades de países; e (c) OPAS/OMS:

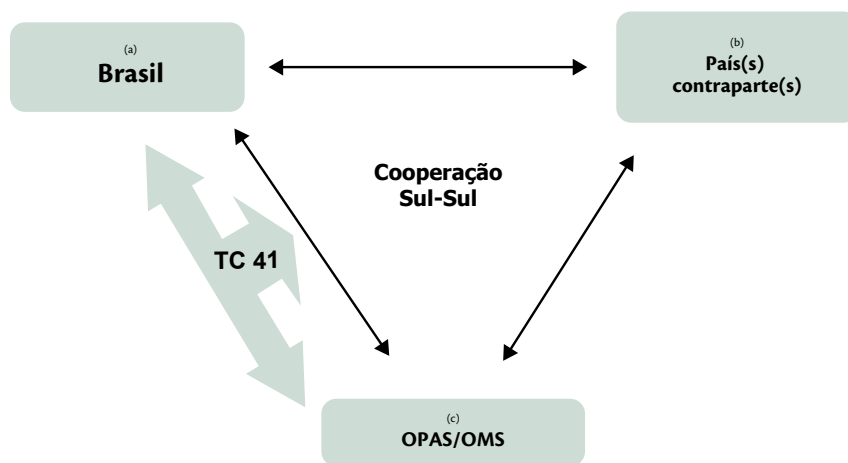


Figura 1. TC 41: Cooperação sul-sul com triangulação da OPAS/OMS.

O modelo de cooperação entre o Brasil e outros países com triangulação da OPAS/OMS foi reconhecida como política institucional, explicitada na Estratégia de Cooperação Técnica da OPAS/OMS com a República Federativa do Brasil 2008-2012: “A Cooperação Sul-Sul será potencializada [...] na formulação, execução e avaliação dos programas de cooperação que se executem em forma triangulada entre o Governo Brasileiro, a OMS e os países receptores.”⁶

A estratégia do TC 41 baseia-se no reconhecimento de instituições nacionais como referência para a cooperação internacional nas diferentes áreas da saúde. Os projetos são organizados e operam mediante atuação conjunta entre essas instituições brasileiras e suas congêneres nos demais países. A identificação e a mobilização dessas contrapartes efetivam-se com apoio das representações da OPAS/OMS em cada um dos países, mediante

4 PIRES-ALVES, F.A.; PAIVA, C.H.A. Recursos críticos: história da cooperação técnica Opas-Brasil em recursos humanos para a saúde (1975-1988). Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, 2006.

5 CASTRO, J.L. Protagonismo silencioso: a presença da OPAS na formação de recursos humanos em saúde no Brasil. Natal: Observatório RH NESC/UFRN: Ministério da Saúde: OPAS; 2008

6 ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. Estratégia de cooperação técnica da OPAS/OMS com a República Federativa do Brasil, 2008-2012. Brasília: OPAS, 2007.

consulta e autorização dos governos nacionais. O estatuto de agência inter-governamental e os recursos disponibilizados pelo termo de cooperação constituem uma plataforma institucional e operacional que contribui para consolidar uma agenda duradoura de cooperação internacional em saúde.

A orientação geral para os projetos apoiados pelo TC 41 é consentânea com o paradigma da cooperação sul-sul⁷, que germinou e se desenvolveu historicamente no seio das Nações Unidas desde meados do século passado. A experiência do projeto CIRHUS, em especial o componente envolvendo a cooperação do Brasil com o Peru e com o Equador, se enquadra nessa categoria, levando em conta o que se apresenta no documento de referência e nos depoimentos constantes nesta publicação. Os critérios que embasam essa avaliação são de duas ordens: (i) aqueles de ordem mais geral, relacionados à interdependência entre cooperação internacional e política externa, enquanto processos que devem resultar em benefícios concretos e favoráveis a cada país participante, sem subordinação aos interesses dos demais; nessa intermediação torna-se importante a mediação de instância de atenuação ou resolução de conflitos potenciais, ocultos ou evidentes, entre os diferentes interesses ou perspectivas de desenvolvimento; e (ii) e aspectos mais específicos, vinculados a participação efetiva de instituições nacionais dos países contrapartes.

Sob a perspectiva mais ampla, os três países são integrantes de blocos diplomáticos que compartilham de longa data posições em diferentes cenários internacionais, seja no contexto sub-regional, regional ou global. No campo da saúde, desenvolvem relações bilaterais e multilaterais intermediadas por organizações das Nações Unidas como a OPAS/OMS, ou outras instâncias intergovernamentais como a OTCA e, mais recentemente, a UNASUL. O aspecto da participação das organizações nacionais, como promotoras e beneficiárias do desenvolvimento científico e tecnológico inerente ao processo de cooperação, é um tema chave abordado em diversos documentos do consenso mundial sobre eficácia da cooperação internacional, cuja referência mais recente é a Declaração de Acra.⁸ No caso em tela, registra-se a determinante participação dos ministérios da saúde e de universidades de cada país como efetivas executoras das atividades de cooperação. Esse conjunto de características qualifica a experiência apresentada como representativa do paradigma da cooperação sul-sul.

7 SANTANA, J.P. Um olhar sobre a cooperação sul-sul em saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*. Disponível em: <http://www.abrasco.org.br/cienciaesaudecoletiva/artigos/artigo_int.php?id_artigo=5255>. Acesso em: 4 jun. 2010.

8 FÓRUM DE ALTO NÍVEL SOBRE EFICÁCIA DA AJUDA, 3., 2 - 4 set. 2008; Acra, Gana. Agenda para ação de Acra 2008. Disponível em: <www.ipad.mne.gov.pt/images/stories/APD/FINAL-AAA-in-Portuguese%5B1%5D.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2010.



3 CIRHUS: FORTALECIMENTO SOLIDÁRIO DO CAMPO DE RECURSOS HUMANOS EM SAÚDE⁹

Janete Lima de Castro¹⁰

3.1 Introdução

Este texto se insere no contexto de iniciativas da Representação da Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) Brasil, para apoiar a elaboração de estudos e publicar coletânea sobre “boas práticas” de cooperação internacional da OPAS.

Seu objetivo consiste em apresentar, enquanto “uma boa prática” da OPAS/OMS, a experiência do Curso Internacional de Gestão de Políticas de Recursos Humanos em Saúde (CIRHUS), viabilizado através do Termo de Cooperação (TC41) do Programa de Cooperação Internacional em Saúde firmado entre a OPAS e o Ministério da Saúde / Fundação Oswaldo Cruz, do Brasil.

O CIRHUS tem entre seus propósitos o fortalecimento de capacidades nacionais para a condução de políticas de recursos humanos na área da saúde e a constituição de consórcios internacionais de cooperação técnica (redes colaborativas) na área de gestão do trabalho e educação em saúde.

Na perspectiva de apresentar o projeto CIRHUS e com o objetivo de estimular a sua leitura, algumas perguntas são realçadas:

O que é o CIRHUS? Um projeto de formação de gestores de recursos humanos, um projeto de cooperação técnica, ou ambos? Com efeito, o CIRHUS pode ser considerado um projeto de cooperação técnica mediado pela educação? Paulo Freire costumava argumentar que “a educação não é meramente fundada no aprendizado, mas um pré-requisito para a leitura crítica do mundo e para a transformação no mundo com o objetivo de torná-lo melhor” (FREIRE, 2009, p.13). Será o CIRHUS capaz de contribuir para uma melhor prática nos serviços de saúde, colaborando assim para a sua transformação e, conseqüentemente, torná-lo melhor? Será o CIRHUS

9 Trabalho elaborado mediante consultoria para a Representação da OPAS/OMS no Brasil.

10 Doutora em educação, professora e vice-chefe do Departamento de Saúde Coletiva da Universidade Federal do Rio Grande do Norte; coordenadora do Observatório RH NESCUFRN.

um processo com potencial para criar teias dialéticas capazes de conectar práticas aparentemente não relacionadas? As respostas positivas a estas questões permitem concluir que o CIRHUS se insere no âmbito “das boas práticas” desenvolvidas pela OPAS?

Foram adotados neste trabalho os parâmetros de boas práticas da cooperação internacional da OPAS/OMS no Brasil, constantes na primeira publicação desta série.¹¹

- Parâmetro 1. Garantir o apoio político a ações de âmbito nacional com base em sua credibilidade e legitimidade.
- Parâmetro 2. Transferir tecnologias e difundir conhecimentos úteis e adaptados às realidades locais.
- Parâmetro 3. Prestar assessoria técnico e científica para avançar a agenda de saúde das Américas.
- Parâmetro 4. Garantir enfoques multissetoriais e integrais em intervenções da saúde.
- Parâmetro 5. Garantir a equidade nas intervenções em saúde.
- Parâmetro 6. Buscar apoio de outras fontes internacionais para levantar novos recursos para a saúde.
- Parâmetro 7. Estabelecer elos de ligação e articulação intra/intersetorial no país.
- Parâmetro 8. Prover capacitação de recursos humanos em áreas estratégicas.
- Parâmetro 9. Prover apoio administrativo e financeiro para a aquisição de bens e serviços necessários, em tempo hábil.
- Parâmetro 10. Atuar como um espaço neutro de negociações e articulações intergovernamentais.
- Parâmetro 11. Garantir a incorporação de lições aprendidas acumuladas em novos processos apoiados pela organização.
- Parâmetro 12. Apoiar a divulgação de experiências exitosas de seus países-membros para todo o mundo.

Tendo em vista a natureza da cooperação entre países do projeto CIRHUS, haveria que considerar aspectos que escapam ao elenco de parâmetros acima, relacionados às características dos processos de intercâmbio entre instituições de diferentes nacionalidades. Nesse sentido, foram considerados alguns aspectos, tais como: objetivo geral voltado para priorida-

11 Disponível em: http://new.paho.org/bra/index.php?option=com_docman&task=cat_view&Itemid=423&gid=1196&orderby=dm_date_published&asc=DESC

des de interesse comum ao conjunto de nações participantes; aprovação mediante instâncias de deliberação compartilhada, intermediada pela OPAS/OMS; execução a cargo de instituições nacionais, como promotoras e beneficiárias do desenvolvimento científico e tecnológico inerente ao processo de cooperação.

A pesquisa realizada para a elaboração do texto consistiu em uma investigação predominantemente qualitativa, cujo desenho metodológico foi desenvolvido através de três procedimentos: a pesquisa documental, a entrevista e a aplicação de questionários.

Na pesquisa documental foram investigados documentos oficiais do Projeto, tais como relatórios de consultorias contratadas pela OPAS para apoiar a execução do projeto, relatórios da coordenação do CIRHUS 2006/2007, relatórios apresentados ao colegiado do TC41; material publicado nos sites dos Observatórios de Recursos Humanos existentes nos diversos países envolvidos no projeto e as avaliações dos alunos do curso 2006/2007. Outros documentos investigados fazem parte do acervo particular da autora, considerando que a mesma vem vivenciando o Projeto CIRHUS desde a sua origem.

Para a aplicação dos questionários e da entrevista foi selecionada a turma do CIRHUS/2009/2010, em execução no Equador. Os questionários foram aplicados entre os alunos, com o propósito de identificar como o CIRHUS é enxergado pelos mesmos, e a entrevista foi aplicada à coordenadora do CIRHUS/Equador.

A aproximação da autora com o objeto deste estudo pode levar ao risco do que Bourdieu denomina de “ilusão de transparência”, isto é, cair na armadilha de simplificações “abusivas” e projetar a sua própria subjetividade como real interpretação dos fatos. Este é um risco real e presente neste texto. Fica para o leitor procurar fazer o seu próprio julgamento.

3.2 A Experiência Brasileira

A pretensão de discutir a experiência do CIRHUS impõe a necessidade de uma breve apresentação sobre o Programa de Capacitação em Desenvol-

vimento de Recursos Humanos em Saúde (CADRHU), considerando ser esse programa a base didática metodológica para a atual experiência internacional que envolve o Brasil, Colômbia, Chile, Equador, Peru, Venezuela, Uruguai, Paraguai, Bolívia e Argentina.

Faz-se mister destacar que a rede cooperativa formada em torno do CADRHU mobilizou no Brasil um grande número de docentes e de estudantes (dirigentes e técnicos de recursos humanos). De 1987 a 2004¹², o CADRHU qualificou mais de três mil profissionais; contribuiu para fortalecer a articulação entre as universidades e as secretarias de saúde, assim como destas últimas com instituições de outros setores; propiciou a elaboração de vários documentos técnicos, ampliando a visibilidade da problemática de recursos humanos na agenda dos gestores de saúde e de outros setores governamentais.

Ressalta-se também que o seu surgimento se deu em uma conjuntura em que os setores de recursos humanos das secretarias de saúde, constantemente apontados enquanto espaços estratégicos e prioritários para o novo sistema, eram coordenados por profissionais, em sua grande maioria, sem experiência e conhecimentos para o desempenho de suas funções gerenciais e técnicas. Agravando este diagnóstico, identificava-se nos diversos níveis gerenciais dos serviços de saúde um evidente despreparo técnico e político.

É importante ter em mente que, nessa época, a referência básica desse campo de conhecimento era marcada pela concepção da administração de pessoal no serviço público. As secretarias de saúde “detinham a mera função descentralizada do sistema de pessoal do governo – uma unidade que trata de registros, procedimentos das carreiras funcionais e medidas disciplinares”, reflete Paranaguá de Santana em entrevista concedida a Viana e Silva (SANTANA, 2002, p. 406).

O processo de descentralização dos serviços de saúde, no bojo da reforma do sistema de saúde brasileiro o passou a exigir um novo arranjo institucional para o campo de recursos humanos, visto que as antigas estruturas se encontravam inadequadas para os novos desafios impostos ao campo. Fazia-se necessário, portanto, ampliar a sua compreensão. Isso significava entender que os encaminhamentos das questões desse “*espacio de produc-*

12 Para melhor conhecer a experiência CADRHU, no Brasil, consultar: SANTANA, J.P.; CASTRO, J.L. (Org.). Capacitação em Desenvolvimento de Recursos Humanos de Saúde, Natal: EDUFRN, 1999.

ción, de pertinencia, de generación y circulación de conocimiento, de legalidad y de legitimidad para trabajar en saúde” (ROVERE, 2006, p.46) dependem de decisões de natureza política nos planos jurídico, administrativo e operacional. Nesse mesmo sentido, destacam-se as palavras de Macedo (1986), quando ele diz que para se compreender a problemática de recursos humanos em saúde é necessário visualizar a dimensão global que o trabalho em saúde adquire num contexto social e num marco específico de uma dada situação institucional.

Portanto, para uma atuação qualificada desse campo, passavam a ser urgentes e necessárias ações que desenvolvessem e difundissem um saber para a área denominada recursos humanos em saúde. Nessa perspectiva, foi desenvolvido, em 1987, o primeiro CADRHU, cujo propósito consistia em “discutir e desenvolver habilidades para intervenção concreta na problemática de recursos humanos” (SOUZA et al., 1991, p.42). Com o CADRHU dá-se início a um processo de aprendizagem e descoberta sobre a complexidade da área; começa, a partir de então, a haver a preocupação com a identificação de fundamentos teóricos que respaldem os processos de gestão; e passa-se a discutir a necessidade das questões de recursos humanos serem colocadas nas agendas dos gestores enquanto prioridade para o reordenamento do sistema de saúde.

De acordo com Castro (2008), o CADRHU era parte integrante de um projeto, onde o Ministério da Saúde do Brasil, a OPAS/Representação do Brasil e os Núcleos de Estudos em Saúde Coletiva reuniram esforços para apoiar a qualificação dos serviços de saúde. Nesse processo, a equipe da OPAS/Representação do Brasil teve um papel estratégico na formulação e na orientação pedagógica, assim como na composição dos seus conteúdos dos cursos que compunham o projeto.

Em depoimento a Castro (2008), dois ex-consultores da OPAS/Brasil avalliam a participação da OPAS da seguinte maneira:

Ena Galvão destaca o papel da Organização na perspectiva da organização do curso, como pode ser identificado a seguir:

A contribuição da OPAS se deu principalmente na criação de uma metodologia inovadora. A partir da experiência com o Larga Escala foram estabelecidos

alguns princípios que seguiram com o CADRHU e o GERUS. Então eu acho que esta foi uma das grandes contribuições da OPAS. (CASTRO, 2008, p. 236)

Já Roberto Passos Nogueira, também ex-consultor da OPAS/Brasil, ressalta a importância política da parceria institucional:

Estes são exemplos de quando a parceria da OPAS com o Ministério da Saúde potencializa um projeto. (CASTRO, 2008, p. 236)

Para se compreender a importância do CADRHU na qualificação do campo de recursos humanos no Brasil, basta ter em mente que os alunos, monitores e supervisores dos cursos, consultores, coordenadores dos setores de recursos humanos, enfim, variados profissionais que, de uma forma ou de outra participaram desses projetos, se transformaram em parceiros responsáveis pela sua divulgação e expansão para as diversas regiões do país (CASTRO, 2008). As palavras de Tânia Celeste Nunes, ex-dirigente de recursos humanos do Ministério da Saúde, são reveladoras nesse sentido.

A massa de profissionais com uma abordagem científica do tema de recursos humanos, formada no Brasil, fez com que o tema ganhasse dignidade epistemológica. Passou-se a considerar a sua complexidade, não mais como um campo de improvisação, onde predominava o senso comum ou como uma área de livre experimentação, tipo ensaio e erro, mas que pudesse buscar fundamento científico para o processo decisório nesta área. Isso mudou sensivelmente a profundidade com o qual o tema é tratado no país (CASTRO; SANTANA, 1999, p. 21).

Em 1992, com base na experiência do CADRHU, o escritório central da OPAS, em parceria com o Ministério da Saúde do Brasil/ Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP) e o Programa de Cooperação técnica em Desenvolvimento de Recursos Humanos da OPAS/Representação do Brasil, promoveu o primeiro Curso Latino-Americano de Recursos Humanos em Saúde (CLARHUS). De acordo com as palavras de Francisco Campos¹³, na época assessor regional de recursos humanos da OPAS em Washington, “a gente espalhou a experiência do CADRHU para um projeto continental” (CASTRO, 2008, p. 214).

13 Francisco Eduardo Campos é atualmente o Secretário de Gestão do Trabalho e da Educação do Ministério da Saúde do Brasil.

Nesse ano, ainda segundo Castro (2008), José Roberto Ferreira, então diretor do Departamento de Recursos Humanos¹⁴ da OPAS/OMS em Washington, mobilizou significativo volume de recursos financeiros do Departamento para apoiar essa iniciativa internacional. A dimensão política, para a OPAS, dessa iniciativa fica clara no depoimento de Francisco Campos à autora citada:

Os recursos destinados talvez tenham sido o maior aporte financeiro do último ano de gestão de José Roberto na OPAS. Representou uma parte substantiva dos recursos do departamento de recursos humanos (CASTRO, 2008, p. 214).

Castro (2008) destaca a contribuição do CLARHUS à formação de uma burocracia para a área de recursos humanos, em âmbito internacional, inclusive formando especialistas que iriam trabalhar, em futuro próximo, em escritórios da própria OPAS e de vários Ministérios da Saúde, em diversos países da América Latina.

As experiências do CADRHU e do CLARHUS constituíram, portanto, antecedentes do Projeto CIRHUS, viabilizado através do Termo de Cooperação Internacional assinado entre o governo brasileiro e a OPAS, o TC 41.

3.3 CIRHUS na Região Andina

O Curso Internacional de Especialização em Gestão de Políticas de Recursos Humanos em Saúde (primeira edição do CIRHUS) foi realizado no período de setembro de 2006 a janeiro de 2007. A clientela foi constituída especificamente por representantes dos países da Região Andina (Equador, Colômbia, Peru, Bolívia, Venezuela, Chile) e estados da Amazônia Legal¹⁵, no Brasil. O guia curricular do Projeto CADRHU foi adotado como eixo norteador da proposta, em termos didáticos / pedagógicos, assegurando-se que o contexto nacional de cada país seria o foco do processo de aprendizagem.

As instituições promotoras do CIRHUS foram o Ministério da Saúde do Brasil (MS) e a OPAS / Brasil. O colegiado de coordenação do curso foi composto pela Escola Nacional de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz

14 José Roberto Ferreira esteve à frente do Departamento de Recursos Humanos da Oficina da OPAS em Washington no período de 1974 a 1996.

15 Em termos administrativos brasileiros, a região chamada Amazônia Legal é composta dos seguintes Estados: Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Rondônia, Roraima, além de parte dos Estados de Mato Grosso, Tocantins e Maranhão (disponível em: www.sivam.gov.br).

(ENSP/FIOCRUZ), pelo Núcleo de Estudos em Saúde Coletiva da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (NESC/UFRN) e pela OPAS/Região Andina; já o Colegiado de apoio institucional foi constituído pela Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação (SGTES/MS), pela Assessoria de Relações Internacionais da FIOCRUZ, pela representação da OPAS/BRASIL e pela sede da OPAS em Washington.

A experiência em foco começou a se concretizar no ano de 2006, quando tiveram início as primeiras reuniões de planejamento do curso. Participaram dessa reunião representantes da OPAS (escritório central, representação do Brasil e representação Sub-Regional Andina), do Ministério da Saúde do Brasil, do NESC/UFRN e da ENSP/FIOCRUZ.

Este projeto tem como sustentação a cooperação de duas instituições acadêmicas brasileiras – a ENSP/FIOCRUZ e o NESC/UFRN – para o desenvolvimento dos cursos.

Na primeira fase se destacam algumas atividades e resultados:

- Planejamento e negociação, com vistas a viabilizar o primeiro curso internacional, tendo como base a experiência brasileira com a metodologia adotada no CADRHU;
- Realização de oficina de trabalho para apresentar o curso aos dirigentes dos Ministérios de Saúde e aos professores das universidades de Equador, Chile, Colômbia, Peru e Venezuela;
- Realização de dois cursos Internacionais de Especialização em Gestão de Políticas de Recursos Humanos em Saúde (CIRHUS);¹⁶
- Titulação de 56 especialistas em Gestão de Políticas de Recursos Humanos (CIRHUS 2006/2007: 21 participantes da região andina e 9 do Brasil. CIRHUS 2008: 16 participantes do Cone Sul, e 8 do Brasil).

16 Promovidos pelo Ministério de Saúde e pela OPAS/Brasil e Sub-Região Andina e executados pela UFRN e pela ENSP/FIOCRUZ.



Figura 2. I CIRHUS – Sub-Região Andina 2006/2007. Encerramento do módulo de Educação. Monica Padilla, Edmundo Granda, Janete Castro, Rosana Alves. 2006. Fonte: Acervo do Observatório RH NESC/UFRN.

O êxito alcançado nessa fase, com o Curso Internacional realizado para a clientela dos países da Região Andina, incentivou esses países a replicarem o curso para clientelas nacionais, mobilizando suas próprias instituições (universidades). Teve início a segunda fase do projeto CIRHUS naquela Região, com assessoria da UFRN e com o apoio dos escritórios da OPAS Brasil e da Sub-Região Andina, para que as universidades do Equador, Peru e Colômbia iniciassem a adaptação do programa curricular do CADRHU para cada país.

A realização de oficinas pedagógicas foi a estratégia inicialmente utilizada, visando analisar criticamente o processo de aprender e ensinar e discutir os principais aspectos conceituais e metodológicos dessa metodologia pedagógica. Essa orientação justifica-se porque a metodologia utilizada implica posturas pouco usuais por parte de docentes e alunos – posturas estas nem sempre compreendidas e aceitas por parte dos professores. Melhor dizendo, a metodologia adotada no CIRHUS exige a disposição para romper com a dinâmica tradicional da relação professor/aluno, onde

o primeiro, porque “sabe”, assume o papel de “ator principal”, e os alunos, porque ali estão para “aprender”, acomodam-se como “figurantes” do processo de aprendizagem.

Esta opção metodológica parte da compreensão de que o profissional estudante constrói ativamente o seu conhecimento. Nesse sentido, ressalta-se a interação entre o sujeito e o objeto no ambiente de trabalho. Ao dar ênfase na forma de aprender do sujeito, considera-se que ele, a partir do seu referencial da realidade e com seus conhecimentos de prática e senso comum, pode construir novos conhecimentos mais elaborados e específicos.

Trata-se de uma proposta pedagógica compromissada com o pensar, com o agir e com a transformação da realidade. Como resultado dessa opção pedagógica, amplia-se a capacidade do gestor de recursos humanos para identificar problemas e propor propostas de intervenção originais e criativas.

Em outubro de 2009, a Escola de Saúde Pública da Universidade Central do Equador (UCE) inaugurou seu primeiro Curso de Especialização em Gestão de Políticas de Recursos Humanos. Para apoiar essa iniciativa foi firmado um convênio entre a UCE e a UFRN, com intermediação das Representações da OPAS do Equador e do Brasil.



Figura 3. Mesa de abertura do CIRHUS - Equador. Outubro de 2009. Presentes Dra. María del Carmen Laspina (Diretora geral da Saúde do Equador), em representação da Dra. Caroline Chang (Ministra da Saúde do Equador), e demais autoridades da OPAS/OMS no Brasil e Equador, Escola de Saúde Pública da Universidade Central do Equador e Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Fonte: Acervo do Observatório RH NESC/UFRN.



Figura 4. Mesa de Encerramento do CIRHUS - Equador. Maio de 2010. Presentes Dra. Celia Riera (Representante da OPAS/OMS no Equador) e demais autoridades do Ministério de Saúde do Equador, OPAS/OMS no Peru, OPAS/OMS no Brasil, Escola de Saúde Pública da Universidade Central do Equador, Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Fonte: Acervo do Observatório RH NESC/UFRN.



Figura 5. Encerramento do CIRHUS - Equador. Maio de 2010. Fonte: Acervo do Observatório RH NESC/UFRN.

No mesmo período, também em convênio com a UFRN, a Universidade Peruana Cayetano Heredia deu início a seu primeiro curso de Especialização em Gestão de Políticas de Recursos Humanos.



Figura 6. CIRHUS - Peru. Presentes: Charles Godue (Consultor Regional de Recursos Humanos OPAS/OMS), Víctor Cuba Oré (Decano da Faculdade de Administração e Saúde Pública da UPCH e coordenador do CIRHUS/PE), Manuel Núñez Vergara (Diretor Geral de Gestão de Desenvolvimento de Recursos Humanos), Lizardo Alfonso Huaman (Assessor de Direção Geral de Desenvolvimento de Recursos Humanos e professor do CIRHUS/PE), Zully Acosta (Professora da Universidade de São Marcos e professora do CIRHUS/PE) e Mónica Padilla (Consultora Sub-Regional de Recursos Humanos para América Andina da OPAS/OMS). Fonte: Acervo do Observatório RH NESC/UFRN.

As assinaturas desses convênios representam muito mais do que o estabelecimento formal de um processo de cooperação técnica entre a UFRN e as universidades andinas para o desenvolvimento de um determinado curso. Revelam uma das características da cooperação horizontal promovida pelo TC 41, ao estimular a aproximação entre instituições congêneres do Brasil e outros países, com intercâmbio de experiências, conhecimentos e tecnologias. Nesse sentido, projeta-se na cooperação internacional – Projeto CIRHUS - a mesma orientação que tem sido praticada internamente, entre a Representação da OPAS e o Ministério da Saúde do Brasil no caso do Projeto CADRHU.

Seguindo o exemplo do Equador e do Peru, a Universidad del Valle e a Universidad del Bosque, na Colômbia, encontram-se em fase de negociações, tendo em vista o desenvolvimento do curso nesse país.

Com o propósito de apresentar sinteticamente os resultados e benefícios constatados na segunda fase do projeto, relacionam-se:

- Formação de equipes docentes para o desenvolvimento do curso em cada país;
- Instalação de bases institucionais para o desenvolvimento dos projetos nacionais que atualmente integram a Rede CADRHU/CIRHUS nos países participantes;
- A incorporação de programas específicos de formação para Gestores de Políticas de Recursos Humanos em Saúde em quatro universidades da região andina;
- Estímulo aos grupos nacionais para a docência de recursos humanos;
- Realização de seminários de reflexão crítica sobre práticas pedagógicas para capacitação de docentes com a metodologia CADRHU/CIRHUS nas universidades da Colômbia, Chile, Equador e Peru;
- Desenvolvimento de uma relação Universidade/Ministérios da Saúde em projetos de profissionalização da Força de Trabalho em Saúde no tema Recursos Humanos em Saúde;
- Assinatura de convênios de cooperação técnica entre a Universidade Central do Equador e a Universidade Federal do Rio Grande do Norte e desta última com a Faculdade Cayetano Heredia do Peru.

Os custos do projeto CIRHUS têm sido financiados por recursos oriundos do TC41; do Escritório Central da OPAS - Programa Regional de Recursos Humanos; das Representações da OPAS e dos Ministérios da Saúde dos países envolvidos; e também das respectivas universidades. A primeira fase do projeto contou com financiamento expressivo aportado pelo Ministério da Saúde do Brasil, via TC 41. Todavia, essa situação muda na segunda fase, quando os cursos começam a ser desenvolvidos em cada país e estes passam a assumir a maior parte dos gastos. A contribuição brasileira aos cursos nacionais restringe-se, a partir dessa etapa, ao suporte técnico-pedagógico, segundo demandas das equipes docentes dos países.

Os resultados até agora apresentados revelam que o CIRHUS tem provocado transformações no campo de recursos humanos em saúde em vários dos países participantes, demonstrando as potencialidades de uma estratégia de cooperação técnica mediada por um processo de educativo. Felix Rígoli, Gerente da Área de Sistemas de Saúde da OPAS/OMS-Brasil, corro-

bora essa afirmação ao ressaltar a importância da cooperação entre países. “Essa experiência explora a capacidades e fortalece, cada vez mais, uma real comunidade de práticas e experiências sobre o tema” (INFORME ENSP, 2008).

3.4 O CIRHUS como boa prática de cooperação técnica

A característica principal do CIRHUS como proposta de cooperação horizontal é ser realizado através de um processo educacional associado a um projeto de desenvolvimento institucional. Sua concepção pedagógica e metodológica, assim como a estruturação dos conteúdos do curso, torna possível a relação cooperação versus educação versus desenvolvimento institucional.

O processo de adaptação de uma experiência brasileira com mais de 20 anos, para as realidades de cada país envolvido nesse projeto, constitui por si só uma inovação e um desafio. É um processo complexo que pode trazer resultados significativos, cuja premissa fundamental é o respeito às peculiaridades de cada contexto. Essa tem sido a pedra de toque para o êxito do Projeto CIRHUS.

A Representação da OPAS/Brasil tem, historicamente, primado pela relação com as universidades brasileiras enquanto um ente estratégico para provocar mudanças no setor saúde. O papel que as universidades brasileiras assumem no atual processo de cooperação técnica com os países andinos pode ser compreendido como um dos resultados da cooperação técnica da OPAS/Brasil, cooperação esta que se caracteriza pela compreensão de que o respeito à autonomia e à dignidade das instituições nacionais é um imperativo ético e não um favor que podemos conceder uns aos outros (FREIRE, 2009). É nesse sentido que as universidades assumem o compromisso com a cooperação técnica aos países envolvidos no Projeto CIRHUS.

Talvez seja oportuno realçar que o presente texto parte da concepção que “a boa prática” de cooperação técnica se afirma como forma de interação de partes em condições de igualdade. Todavia, de forma aparentemente contraditória a esta afirmação, alerta-se que se deve reconhecer que há

diferenças entre aqueles que prestam cooperação técnica e aqueles que a recebem. Se não houvesse, não precisariam existir os programas de cooperação. Nesta relação ocorre o mesmo que numa situacional educacional onde, além dos estudantes e dos professores, há um componente mediador, um objeto do conhecimento a ser apreendido pelo estudante com orientação do professor. O que importa destacar aqui é a forma democrática que esta relação deve assumir, onde ambos aprendem no processo. “A boniteza do processo é exatamente esta possibilidade de re-aprender, de trocar. Esta é a essência da educação democrática” (FREIRE, 2009, p.26)

Mas, qual será a percepção que os alunos do CIRHUS têm desse processo de cooperação técnica, mediado por um curso de formação de gestores de recursos humanos? Como eles vêem o papel desempenhado pela OPAS nesse processo?

Na análise dos depoimentos dos alunos do curso realizado pelo Instituto de Saúde Pública da Universidade Central do Equador, observam-se algumas informações reveladoras. Quando perguntados sobre a importância do curso para sua prática profissional e para a sua instituição, os alunos destacaram situações tais como:

- O curso prepara para enfrentar novos desafios e mudanças institucionais;
- É de muita importância porque permite refletir sobre a prática institucional e compará-la com a realidade de outros países;
- Permite refletir e possibilita a mudança;
- Possibilita o melhor desempenho das funções;
- Permite o intercâmbio de experiências entre as províncias e entre estas e o nível central;
- Ajuda a compreender e a analisar vários aspectos do campo de recursos humanos e aplicar nas instituições.

Alguns depoimentos textuais são apresentados a seguir:

- “En los 10 años que laboro en MSP, ES la primera vez que recibo una capacitación de tan alto nivel que me compromete a trabajar con empoderamiento en mi institución en el campo que me designen.”

- “El curso nos ha apoyado mucho en mirar más allá, es decir una visión clara y objetiva de que es la Gestión de Recursos Humanos.”
- “Este curso ha sido de suma importancia en mi práctica personal, con un gran cantidad de conocimiento indispensable, pues la experiencia que he tenido en este campo es escaso.”

Quando questionados sobre o apoio da OPAS ao processo, eles reforçaram esse papel nas negociações instituições, na viabilização do projeto e no intercâmbio de experiências. Eis alguns depoimentos:

- “El papel de La OPS en este proceso es fundamental dado que gracias a su oportuna gestión se realiza este curso en varios países, entre ellos, Ecuador.”
- “En primer lugar, el apoyo de la OPS es muy efectivo (...) trae expositores extranjeros de alto nivel y sobre todo los autores del proyecto; trae aporte al país por poner al servicio personal preparado que multiplique y socialice.”
- “Ha sido vital el apoyo de la OPS porque caso contrario no contaríamos con apoyo profesionales (tutores y profesores) de la calidad profesional y personal que hemos tenido oportunidad de conocer y aprender.”
- “La OPS está dando cumplimiento a uno de los acuerdos firmados en la reunión en Canadá. A mi criterio realmente no se ha evidenciado una participación de este organismo de forma presente, los mayores participantes han sido en realidad el Ministerio de Saúde Pública y la Universidad Central de Ecuador.”
- “El apoyo que brinda OPS al ser tan importante, esperamos siga contribuyendo para que cursos como estos se sigan repitiendo en beneficios no solamente del sector saúde sino también de otros sectores.”

Esses depoimentos evidenciam o reconhecimento da atuação da OPAS por parte dos alunos. Todavia, um deles ressalta a necessidade de maior participação no dia a dia do curso. Caberia à OPAS esse papel? Ou sua função seria mais ligada à arte de articular, organizar, sistematizar e galvanizar as políticas nacionais, estimulando as capacidades institucionais? Como deve se pautar esta agencia de cooperação na trilha de um “Protagonismo Silencioso”, como denomina Castro (2008)?

A coordenadora do curso da Universidade Central do Equador, professora Margarita Velasco, contribuiu para esse debate, ao opinar sobre a importância do CIRHUS para os serviços de saúde e para a Universidade no Equador:

Para la Universidad: es la primera experiencia sistemática de integración entre las capacidades de la academia desarrolladas a lo largo de los últimos 10 años en los temas de recursos humanos y gestión de la salud y los requerimientos de la reforma institucional del Ministerio de Salud Pública. Esto quiere decir que el curriculum y sus contenidos, la metodología, la selección de los estudiantes por un perfil construido en conjunto, la participación como docentes de funcionarios del sector público y luego, la aplicación del conocimiento en la realidad, está profundamente interiorizado en el líder ministerial del proceso de recursos humanos y en el Ministerio.

Para el Servicio: a través de la instancia ministerial directamente involucrada como es la Dirección de RHUS, es una oportunidad para comprender que la educación en el trabajo ha generado necesidades de formación en su planta de funcionarios que encuentra respuesta ágil, oportuna e innovadora en la Universidad. Es además, esta es la oportunidad de formar con una visión homogénea de una vez, a 30 funcionarios con los cuales operará sus proyectos. Esta lógica del curso ha roto con la costumbre de que la educación era ofertada para cumplir con el rito de ofrecer educación a funcionarios. Es un curso en el que el Ministerio ha participado y del que es sistemáticamente informado en cuanto a logros y perspectivas para su práctica.

Indagada sobre o apoio da OPAS a esses processos, sua resposta foi:

La importancia de la OPS ha sido fundamental. Primero porque se inserta en una visión de región andina que abre más perspectivas, permite intercambio de experiencias y en la que OPS logra armar una red de expertos en el tema que se comunican y se apoyan. Segundo lugar, porque nos facilita contar con docentes que con su experiencia y conocimiento nutren tanto al curso en particular cuanto a los propios docentes de la universidad. Tercero, porque la OPS nacional logra comprender que su tarea fundamental es apoyar las propuestas innovadoras del Estado ecuatoriano a través de la ayuda que da a la Universidad en la facilitación de docentes y en las becas para que asistan al curso profesoras que luego podrán replicar el curso.

La OPS ha sido clave finalmente para facilitar la relación entre la Universidad de Río Grande do Norte, que se pueda hacer el Convenio inter universidades y que se establezcamos intercambios con Brasil, Por tanto ha operado logrando e un efecto “carambola”: Un curso que se apoya y que es el pretexto maravilloso para establecer un triángulo de relación Ecuador-Brasil, países andinos.

La evaluación del papel de la OPS en el proceso de cooperación, por tanto, es de excelente.

Sobre o convênio firmado entre a Universidade Central do Equador e a Universidade Federal do Rio Grande do Norte, que foi intermediado pela OPAS, a professora Velasco disse:

El Convenio con la Universidad de Río Grande do Norte y la Universidad Central, en el caso del Instituto de Saúde Pública, que es el receptor directo del mismo, es algo inédito. Es la primera vez, en los 20 años que trabajo en este Instituto que podemos establecer una relación de este tipo con una Universidad. Se ha cumplido: el intercambio de conocimientos, el intercambio de docentes y la integración en un real equipo de trabajo que discute y analiza los desafíos que el curso y sus formas de adaptación y mejoramiento pueden tener para la realidad ecuatoriana. Estamos muy agradecidas de haber desarrollado una amistad y una cooperación brasileña ecuatoriana de estas características donde todos hemos aprendido y nosotras, como ecuatorianas, hemos percibido que ahora, los problemas de RHUS de nuestro país son también los del grupo de docentes de Brasil. Esa sensación de pertenencia y ayuda para resolver a través de la educación los desafíos que tenemos como país, es nueva, y demuestra una solidaridad interpaíses que no habíamos antes experimentado.

Em sintonia com a professora Velasco, o gerente da Unidade Técnica de Políticas de Recursos Humanos da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS/OMS), José Paranaguá, opina que o curso “ajudou a construir valores em três dimensões: valores individuais, conhecimento coletivo e compartilhamento”; e que, “não é apenas um projeto brasileiro ou da OPAS. É um projeto entre governos e representa a integração internacional. Durante suas etapas, encontramos muitas identidades na forma de problemas, mas também vimos surgir muitas possibilidades de ajuda mútua entre equipes

e responsáveis pela construção de políticas de desenvolvimento de RH de cada país” (FIOCRUZ, 2008).

3.5 Considerações Finais e Recomendações

A presença da OPAS nos países, particularmente os diversos mecanismos de consulta e informação que a Organização mantém, lhe confere uma posição privilegiada para acompanhar o que acontece nos cenários locais e internacionais. O CIRHUS é fruto dessa condição privilegiada de escuta às demandas dos distintos países e a comunhão de interesses entre eles.

Ao iniciar o CIRHUS na Região Andina, a demanda dos países, negociada por intermédio dos consultores do programa de recursos humanos da OPAS na Sub-Região Andina e no Brasil, teve objetivos bem explicitados: (i) estruturar uma oferta institucional de formação especializada em cinco países; (ii) incorporar programas específicos de formação para gestores de políticas de recursos humanos em Saúde nas universidades da região; (iii) estimular grupos nacionais para a docência de recursos humanos; e (iv) colaborar no desenvolvimento de redes nacionais neste tema. Do outro lado, estava o interesse do Ministério da Saúde e da Representação da OPAS no Brasil de divulgar a experiência de mais de 20 anos do projeto CADRHU, na formação de dirigentes de recursos humanos para o Sistema Único de Saúde (SUS). A confluência desses fatores gerou e assegurou o êxito do projeto CIRHUS.

O futuro desejável é a formação de uma rede de instituições preparadas para o desenvolvimento de experiências com o enfoque pedagógico adotado pelo CIRHUS; o fortalecimento dessas instituições na área de investigação; o intercâmbio de experiências promovido por publicações sobre a área de recursos humanos e por visitas de observação aos países envolvidos no processo.

A experiência do CIRHUS em formar gestores para a área de recursos humanos tem como base o conceito de cooperação horizontal entre instituições dos setores de saúde e de ciência e tecnologia do Brasil e de outros países. Nesse sentido, ressalta-se o seu potencial para estimular a solidariedade

entre países, aproximar instituições de diferentes nacionalidades, e, acima de tudo, qualificar a área de recursos para uma melhor atuação.

Finalizando, espera-se ter sido possível demonstrar a capacidade do projeto CIRHUS na construção de alianças institucionais que potencializem iniciativas direcionadas ao fortalecimento dos Sistemas de Saúde dos países envolvidos, podendo, dessa forma, ser compreendido como uma experiência de “boas práticas” da OPAS.

3.6 Referências

CAMPOS, Rodrigo Pires de. *Boas práticas da cooperação internacional da OPAS-OMS na Campanha Nacional de Vacinação para eliminação da rubéola no Brasil em 2008*. Brasília: OPAS-OMS, 2009.

CASTRO, Janete Lima de. *Protagonismo silencioso: a presença da OPAS na formação de recursos humanos em saúde no Brasil*. Natal-RN: Observatório RH-NESC UFRN; Ministério da Saúde; OPAS/OMS, 2008.

CASTRO, Janete Lima de. SANTANA; José Paranaguá de. CADRHU: a história de um projeto. In: ____ (Org.). *Capacitação em Desenvolvimento de Recursos Humanos – CADRHU*. Natal. Edufrn. 1999. p. 13-22.

FREIRE, Paulo. FREIRE; Nita. OLIVEIRA, Walter Ferreira de. *Pedagogia da Solidariedade: América Latina e educação popular*. Indaiatuba, SP: Vila das Letras, 2009.

FIOCRUZ. ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA SÉRGIO AROUCA. *Formação de RH é central para sistema de saúde mais solidário*. Informe Ensp. Disponível em: <<http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/informe/materia/index.php?matid=14211&origem=4>>. Acesso em: 10 abr. 2010.

MACEDO, Carlyle Guerra de. Políticas de Recursos Humanos. *Educación Médica y Saúde*. v. 20, n. 4, 1986.

ROVERE, Mario. *Planificación Estratégica de Recursos Humanos en Saúde*. Washington: OPS, 2006.

SANTANA, José Paranaguá de. Depoimento de um Planejador. In: NEGRI Barjas; FARIA, Regina; VIANA, Ana Luiza D'avila (Org.). *Recursos Humanos em Saúde: política, desenvolvimento e mercado de trabalho*. Campinas: UNICAMP, 2002. p. 405-418.

SOUZA, Alina Maria de Almeida *et al*. *Processo educativo nos serviços de saúde*. Brasília: OPS, 1991. (Desenvolvimento de Recursos Humanos, n.1).

3.7 Guia de entrevistas

Formulário utilizado para coleta de dados junto aos alunos do CIRHUS

NOMBRE Y APELLIDO _____

COREO ELECTRONICO _____

FAVOR CONTESTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS

1. LA IMPORTANCIA DEL CURSO PARA SU PRACTICA PROFESIONAL
2. LA IMPORTANCIA DEL CURSO PARA SU INSTITUCIÓN
3. LA IMPORTANCIA DEL APOYO DE LA OPS PARA PROCESOS COMO ESTE

Questionário aplicado ao coordenador do CIRHUS

1. Que importância tem este curso para o Equador (Serviços de Saúde e Universidade)?
2. Qual a importância do apoio da OPS a processos com este?
3. Como você avalia o papel da OPS neste processo de cooperação?
4. Que significa para a Universidade Central do Equador (UCE) o projeto de cooperação, assinado sob forma de convênio com a Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)?



4 DEPOIMENTOS

4.1 O CIRHUS em perspectiva histórica

José Roberto Ferreira¹⁷

Francisco Campos¹⁸

O desenvolvimento do setor saúde na América Latina vem concedendo particular importância às questões relativas aos profissionais que atuam no setor, com crescente interesse a partir da segunda metade do século passado. Em etapas sucessivas, e às vezes com alguma superposição, foram destacados nesse campo problemas relativos à insuficiência de pessoal capacitado, seja por limitações quantitativas do aparelho formador ou por migração do pessoal formado para países mais desenvolvidos; questões relacionadas com a orientação da formação, predominantemente de caráter curativo, com tendência à especialização precoce e má orientação pedagógica; e mais recentemente, dependentes de uma gestão inadequada dos recursos humanos que prestam serviços de saúde.

Para enfrentar essa seqüência de questionamentos têm sido adotadas várias iniciativas que incluíram, desde a planificação de recursos humanos – proposta com grande ênfase na Carta de Punta del Este e defendida pela OPAS em extensa programação que culminou com a Conferência de Quebec em 1973; a criação de novas Escolas, que a partir da década de 60 vêm se multiplicando em todos os países da região, concomitantemente a um movimento a favor da reorientação programática e pedagógica da formação; e com a tentativa de reforçar as práticas gerenciais nesse campo incluindo programas de incentivos para assegurar melhor desempenho e possibilitar uma distribuição mais equitativa do pessoal, especialmente em áreas carentes dos países da região.

A implementação dessas intervenções durante mais de três décadas, geralmente de forma isolada, não chegou a resultados satisfatórios. O que levou-nos a considerar uma nova alternativa de integrar – numa forma que em inglês é melhor definida como “*comprehensive*” – todas as possíveis

17 Coordenador do Centro de Relações Internacionais em Saúde da Fundação Oswaldo Cruz (CRIS/Fiocruz).

18 Secretário da Educação da Gestão e do Trabalho na Saúde do Ministério da Saúde do Brasil (2003-2010)

medidas corretivas, através da preparação de especialistas orientados em relação à toda a problemática dos recursos humanos que direta ou indiretamente contribua para uma melhor atenção à saúde da população.

Assim, surgiu no início da década de 90, por iniciativa do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos da OPAS, a idéia de realização de um curso para formar líderes com uma visão mais ampla possível das questões relativas à essa área. A justificativa para esta iniciativa incluía, também, o fato de que recém começavam os Ministérios de Saúde da América Latina a estabelecer Unidades ou Departamentos de Desenvolvimento de Recursos Humanos, para os quais necessitavam contar com pessoal capacitado.

Em meados da década de 1970 havíamos criado um Programa de Preparação Estratégica de Recursos Humanos (PPREPS) junto à Representação da OPAS no Brasil, que apoiou a Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP), da Fundação Oswaldo Cruz, no Rio de Janeiro, uma das mais desenvolvidas de toda a região, na criação de um Núcleo de Desenvolvimento de Recursos Humanos. Propusemos então à ENSP sediar esse curso, o que foi aceito e resultou na realização do que denominamos de CLARHUS – Curso Latino-americano de Recursos Humanos em Saúde – com a participação de especialistas da sede da OPAS, em Washington, da Representação do Brasil e da própria Escola de Saúde Pública.

Pode-se considerar este evento como um marco na reorientação dos esforços em prol de um melhor desenvolvimento dos recursos humanos em saúde, que não só permitiu capacitar um primeiro grupo de líderes nessa área, como introduziu várias inovações que vieram a contribuir para uma melhor atuação nesse campo, como seja o melhor tratamento das políticas relativas à formação e utilização desse pessoal; a introdução das ciências sociais, com um enfoque estruturalista, que permitiu o enriquecimento do instrumental aplicado nesse campo; o desenvolvimento da idéia dos Observatórios de Recursos Humanos, favorecendo a captação e análise da informação; ao lado da análise crítica de conhecimentos e práticas pré-existentes, relativas a todo o processo de desenvolvimento e utilização da força de trabalho em saúde.

Cerca de 20 profissionais, provenientes da maioria dos países da América Latina participaram dessa atividade e posteriormente, ao regressar a seus

respectivos países representaram um primeiro reforço, tanto acadêmico como gerencial, para promover uma melhor condução dessa área. Obviamente, o processo de assimilação dessa inovação estendeu-se por toda a década que se seguiu a esse primeiro curso, período em que se observou um significativo crescimento, tanto dos quadros incorporados nos serviços de saúde como de toda a rede de instituições formadoras desse recurso humano, ampliando-se a demanda por uma melhor coordenação do desenvolvimento dessa área.

Essa observação levou a OPAS a intervir novamente, já com maior domínio do “*know-how*” correspondente, para retomar a realização de capacitação similar para novos grupos que vinham sendo incorporados a essa atividade de coordenação do desenvolvimento desse campo, agora, com a nova sigla de CIRHUS – Curso Internacional de Recursos Humanos em Saúde – pretendendo com a designação de “internacional” ampliar o âmbito de ação desses cursos.

Nessa nova fase, iniciada em 2006, outra vez com apoio do Brasil, por intermédio do Programa de Cooperação Internacional em Saúde entre a OPAS/Brasil e o Ministério da Saúde / FIOCRUZ (TC 41), foi tratada em toda sua amplitude a problemática dos Recursos Humanos no Setor Saúde no contexto da cooperação entre países. O registro dessa experiência consta da presente publicação, permitindo avaliar o acerto da orientação iniciada com o CLARHUS e, principalmente, estimar o potencial da estratégia atual desenvolvida com o CIRHUS.

O resultado dessas iniciativas foi muito positivo, destacando-se os desdobramentos nos países andinos onde essa cooperação inicial possibilitou a realização de cursos similares em escala nacional, com evidentes benefícios para o fortalecimento dos seus sistemas de saúde. Esse é, sem dúvida, um campo em que a cooperação da OPAS tem se mostrado muito efetiva, não só pela ação direta de orientar o desenvolvimento das unidades de desenvolvimento de recursos humanos no setor saúde, como também, e sobretudo, pelo fato de que a disponibilidade e melhor desempenho desses trabalhadores se constituí em importante fator estruturante do próprio sistema de saúde.

Um excelente indicador do potencial dessas iniciativas pode ser observado no Brasil, país onde cabe ao Sistema Único de Saúde a ordenação dos recursos humanos desse setor. Nesse contexto, sob a reitoria do Ministério da Saúde foi possível efetivar, já na primeira década do novo século, expressiva reorientação dessa política, com a introdução de uma série de programas que visam: reorientar a graduação com foco na atenção primária da saúde / estratégia de saúde da família; utilizar recursos de tele-saúde para apoio a atenção em áreas remotas; criar a Universidade Aberta do Sistema Único de Saúde (UNA-SUS) para assegurar a educação permanente do pessoal em serviço; e oferecer subsídios para as instituições acadêmicas e Unidades de Serviço para a manutenção de tutores e preceptores que orientem uma melhor qualidade da atenção. Tudo isto numa dimensão nacional que supera toda e qualquer iniciativa que haja sido tentada anteriormente nessa área.

Certamente, sem a expansão da disponibilidade de gestores do processo de desenvolvimento de pessoal, todo esse esforço não houvera sido possível, o que situa o CIRHUS como uma estratégia de cooperação para assegurar o pleno desenvolvimento das atividades do setor e o alcance de uma melhor saúde para toda a população.

4.2 CIRHUS como uma estratégia para o desenvolvimento de Recursos Humanos

Mónica Padilla¹⁹

Félix Rígoli²⁰

O projeto CIRHUS é um componente fundamental da estratégia para enfrentar o principal desafio do que se chama a “Chamado a Ação de Toronto”, um conjunto dos principais 5 problemas que enfrentam todos os países das Américas:

5. Definir e implementar uma política de longo prazo para desenvolvimento de recursos humanos, guiada por uma Unidade Estratégica e baseada em informação confiável
6. Distribuir “as pessoas adequadas nos lugares adequados”, procurando solucionar as iniquidades entre áreas urbanas e rurais
7. Regular as migrações do pessoal de saúde, de forma a evitar que as populações mais desprotegidas fiquem descobertas
8. Criar relações laborais positivas e proteger as condições de trabalho nos serviços de saúde
9. Unir as instituições de ensino e os serviços de saúde para adequar a formação de pessoal as condições e as necessidades da população.

Não se deve entender o processo do CIRHUS isolado destes desafios e da vontade política dos países de enfrentá-los. Da mesma forma que fazemos advocacia pela importância dos recursos humanos sustentamos que não existem bons serviços de saúde sem bons trabalhadores de saúde, também não existem boas políticas de recursos humanos sem bons líderes formados e motivados para implantar essas políticas.

Por tanto, a OPAS compreendeu cedo que deveria apoiar os esforços de se criar uma geração de novos líderes nos países, e se baseou na experiência brasileira do CADRHU desenvolvida no fim do século XX uma metodologia de “*scaling-up*” da formação de lideranças em recursos humanos.

Ao mesmo tempo, os países das Américas decidiram dar um passo mais a frente e se comprometeram a alcançar 20 metas de transformação da força de trabalho em saúde, vinculadas a esses desafios que deverão ser cumpri-

19 Consultora de Recursos Humanos para a Saúde, Região Andina, Organização Pan-Americana da Saúde, OPAS/OMS.

20 Gerente da Área de Sistemas de Saúde e Coordenador da Unidade Técnica de Políticas de Recursos Humanos em Saúde da Organização Pan-Americana da Saúde, OPAS/OMS no Brasil.

dos até o ano 2015. A Região Andina foi a primeira em aceitar e concretizar estas metas através do Plano Andino de Recursos Humanos que está sendo monitorado em todos os países desta região.

Uma das prioridades do Plano Andino de Recursos Humanos em Saúde é a construção das capacidades, com essa orientação foi conduzido o CIRHUS realizado no Brasil, selecionando representantes de cada país provenientes dos Ministérios da Saúde e Universidades com o compromisso de estabelecer uma oferta subsequente do curso nos âmbitos nacional e descentralizado, acompanhado da adaptação e ajustes necessários ao contexto dos respectivos países, que se encontram em plena execução nesse momento.

Hoje se conta com uma oferta especializada com certificação acadêmica em gestão de política de recursos humanos em saúde no Equador, Peru e Chile (Universidad Central del Ecuador/ Instituto de Saúde Pública en Ecuador; Universidad Peruana Cayetano Heredia / Escuela de saúde Pública; Universidad Nacional de Chile, Universidad Católica de Chile) no marco de uma relação cooperativa entre Universidades y Ministérios de Saúde acompanhada pelos escritórios da OPAS/OMS nacionais e subregionais.

Na verdade, essa corajosa iniciativa dos países está muito vinculada a influência das primeiras gerações dos CIRHUS, que regressaram a seus países para assumir a liderança desses processos transformadores. Hoje o projeto CIRHUS integra um conjunto de programas de formação em vários países da Região Andina e continua sendo uma rede de líderes, fomentando a motivação, inspiração e geração de conhecimento e alimentando o funcionamento das Unidades Estratégicas de condução de políticas de recursos humanos e os Observatórios de Recursos Humanos em muitos países das Américas.

Pensamos que o CIRHUS contribui decisivamente para fazer com que os problemas de recursos humanos em saúde se tornassem prioridade e em formar os líderes capazes de enfrentá-los.

Essa linha de ação da agenda andina se mantém como uma ação sustentada pelo fortalecimento de capacidades para a gestão de políticas de recursos humanos em saúde na subregião Andina e se busca projetar o que se logrou com a conformação de redes inscritas no trabalho colaborativo entre a OPAS/OMS, o Governo Brasileiro por meio do Ministério da Saúde do Brasil no crescente cenário de integração dos países.

4.3 A experiência do CIRHUS no Peru

Victor Cuba²¹

Zully Acosta Evangelista²²

A força de trabalho em saúde no Peru

O Peru é um país andino (inclui Costa, Serra e Selva), de rendimento médio, cobrindo uma área 1.285.215 quilômetros quadrados, tem uma população de 27.000.000 habitantes (72% Rural 28% da população urbana; 54,8% da população vivendo em situação de pobreza, e 24,4% da população vivendo em extrema pobreza, e está dividido em 25 regiões, 194 províncias, distritos 1828; tem como principais idiomas a língua castelhana de 80%, 16% quíchua e outras 4%.

O sistema de saúde no Peru se caracteriza por ser segmentado (incluindo o Ministério da Saúde, Seguro Social, a Saúde das Forças Armadas, a Saúde das Forças Policiais e Sub-Sector Privado), e desenvolve-se dentro de um setor em processo de descentralização de importantes funções e competências aos governos locais e regionais. Atualmente está em processo de implementação a Lei de Garantia Universal da Saúde, que procura articular vários regimes de seguro de pré-existente (Seguro Social, o Seguro da Saúde Militar, o Seguro da Saúde Policial, Seguro Integral de Saúde, seguros privados), através de vários regimes de fundos e financiamento, com objetivos que são prioridades nacionais.

O campo dos recursos humanos para a saúde no Peru inclui um conjunto de entidades empregadoras públicas e privadas, instituições de formação de profissionais e técnicos, entidades profissionais e sindicais, instituições da sociedade civil e agências de cooperação internacional. Entre as unidades que empregam recursos humanos em saúde no país temos o Ministério da Saúde 56%, o Seguro Social 15%, a Saúde das Forças Armadas 7%, a Saúde das Forças Policiais 4,3%, e o Subsector privado 17%.

Quanto à distribuição de recursos humanos em saúde no país, se pode observar com os dados de 2008 que existem 139,231 trabalhadores e profissionais de saúde, dos quais 16% são médicos, 6% são enfermeiros, 2,7% são parteiras, 6,6% odontólogos, 35,8% são técnicos e auxiliares, e 16,2%

21 Decano da Faculdade de Saúde Pública e Administração, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima – Peru. Coordenador do CIRHUS no Peru.

22 Docente da Faculdade de Saúde Pública e Administração, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima – Peru. Coordenadora pedagógica do CIRHUS no Peru.

administrativos. Estes recursos humanos são insuficientes para as necessidades do país, também constatou que se encontram desigualmente distribuídos.

Em relação às instituições de formação profissional e técnica no país, encontram-se registradas 28 Faculdades de Medicina, 44 Faculdades de Enfermagem, 12 Faculdades de Odontologia, e 18 Faculdades de Obstetrícia. As entidades responsáveis pela formação técnica correspondem a 372 Institutos Tecnológicos Superiores que oferecem 170 cursos técnicos, dos quais 10 em ciências da saúde. Embora as entidades responsáveis pela formação técnica correspondam a 372 Institutos Tecnológicos Superiores que oferecem cursos técnicos em saúde Runs 372 e 175 (10 em ciências da saúde). No que se refere às instituições de formação profissional há a percepção de que são muitas em número, e que o perfil acadêmico-profissional de muitas delas não respondem às necessidades da população e dos sistemas de saúde.

No país, existem organizações que representam os profissionais da saúde que participam ativamente e influenciam as políticas do setor: Colégios Profissionais (Colégio Médico, Colégio Odontológico, Colégio de Enfermeiras, Colégio de Obstetras, Colégio de Tecnólogos Médicos, Colégio de Psicólogos, entre outros) e Federações e Sindicatos (Federação Médica, Federação das Enfermeiras, federação das Parteiras, Federação dos Trabalhadores do Ministério da Saúde, Federação dos Trabalhadores do Seguro Social, entre outros).

A educação permanente e a melhora da capacidade do Ministério da Saúde do Peru na Gestão de Política de Recursos Humanos em Saúde

Como parte de seu papel de liderança e no contexto de descentralização e de garantia universal à saúde, a Direção Geral de Gestão de Desenvolvimento de Recursos Humanos do Ministério da Saúde (DGGDRH) é responsável pela formulação do Plano Concertado de Assistência Técnica Formação (MINSAR-Regiones). No âmbito desse plano e com relação à estratégia de capacitação, tem sido considerada a implantação do Curso

Internacional sobre Política de Gestão de Recursos Humanos em Saúde - CIRHUS Peru, entre outras iniciativas importantes.

A importância do curso responde à necessidade de fortalecer as competências dos altos cargos diretores a nível nacional e regional para a gestão das políticas de recursos humanos em saúde.

A experiência do CIRHUS e sua influência no desenvolvimento do Programa de Especialização em Gestão de Políticas de Recursos Humanos em Saúde no Peru

A experiência do CIRHUS 2007, que envolveu participantes de vários países da América Andina, contou com dois representantes do Ministério da Saúde do Peru (MINSa) e dois da Universidade Peruana, isso nos permitiu iniciar a discussão e recomendações sobre o desenvolvimento de um programa de formação em gestão políticas de recursos humanos em saúde no país, convocando para um esforço conjunto o Ministério da Saúde, a Universidade Peruana Cayetano Heredia (UPCH), a Universidade Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) e Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS).

Sem dúvida, a influência da CIRHUS foi muito importante para o desenho de um programa de especialização em gestão de políticas de recursos humanos em saúde no Peru, no qual se utilizou os importantes módulos centrais e a metodologia da problematização desenvolvida desde o CADHRU para o estabelecimento de um quadro de tutores e professores.

A Coordenação e diálogo dos atores institucionais na definição do programa de especialização em gestão de políticas de recursos humanos em saúde no Peru

A coordenação e diálogo entre os representantes do Ministério da Saúde, as universidades (UPCH e São Marcos) e a OPAS, entre os anos 2007, 2008 e 2009, sobre a possibilidade da replicação do CIRHUS no Peru, permitiu delinear uma proposta de “programa de especialização” para o país de forma ampla, com maior número de créditos, que respondesse às expectativas do

Setor no processo de descentralização e com potencial de que os egressos pudessem ser registrados como “especialistas” nos Colégios Profissionais e instâncias existentes ou a serem criadas.

MINSA-DGDRHS: Institucionalização da proposta, previsão e alocação de recursos, licitação para implantação do programa

A proposta de um Curso em Gestão de Políticas de Recursos Humanos em Saúde foi institucionalizada no Ministério da Saúde por iniciativa da DGDRHS, como um Curso de Especialização para os profissionais que estão ocupando funções diretoras no campo dos recursos humanos nos níveis de governo nacional e regional, como tal foi considerada como um atividade do Orçamento Anual 2009 do Ministério da Saúde e aberta licitação mediante concurso público para execução em 2009. Prevê também que esta especialização esteja programada nos futuros orçamentos do Ministério da Saúde, até sua descentralização a nível regional.

A OPAS/Peru e OPAS/Brasil: Apoio a institucionalização da proposta dentro do MINSA e da UPCH, a formação de promotores institucionais na metodologia da problematização e na proposta do CADRHU

Representação da OPAS/OMS no Peru desempenhou um importante papel de facilitador, permitindo e contribuindo para a formulação da proposta do Curso de Especialização com 36 créditos acadêmicos, na modalidade semipresencial e institucionalmente formalizada pela Universidade Peruana Cayetano Heredia (UPCH) como um programa de pós-graduação. Outro apoio canalizado através da Representação da OPAS/OMS no Brasil incluiu a participação de professores da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) nas oficinas de capacitação sobre a metodologia da problematização para docentes universitários e funcionários do Ministério da Saúde do Peru, bem como na participação ativa desses docentes como palestrantes e convidados durante o desenvolvimento dos Módulos do Curso.

UPCH e UFRN: Institucionalização da proposta – O Curso de Especialização em Gestão de Políticas de Recursos Humanos em Saúde e a colaboração inter-universitária mediante convênio entre Acordo entre UPCH e UFRN

Com a perspectiva de realização do Curso de Especialização em Gestão de Política de Recursos Humanos em Saúde (DEGPRHS, sigla em espanhol) abriu as possibilidades para que a UPCH, atual responsável acadêmica e promotora do referido curso no Peru, iniciasse tramites para a assinatura de um Convenio Interinstitucional com UFRN, pioneira no desenvolvimento do CADRHU e do CIRHUS. Desse modo tentava-se assegurar uma colaboração específica para a realização do curso, e também uma parceria mais ampla, aberta a outros programas de formação, investigação e troca de experiências universitárias.

Características do programa de especialização em políticas de gestão recursos humanos em saúde no Peru:

O DEGPRHS é um programa de pós-graduação, que tem as seguintes características:

- Créditos: 36
- Número total de horas: 612 horas Total de horas: 612 horas
- Modalidade: semipresencial com suporte o em ambiente virtual de aprendizagem
- Duração: 10 meses.
- Número de módulos: 8

Denominação dos módulos:

- M1: Oficina de abertura
- M2: Contexto internacional, nacional e o campo da política de recursos humanos em saúde
- M3: Sistemas, serviços e recursos humanos em saúde: problemas e determinantes
- M4: Educação para o trabalho no campo da saúde
- M5: Gestão do trabalho em saúde

- M6: A investigação no campo das políticas de recursos humanos em saúde
- M7: Formulação de projetos de intervenção no campo de recursos humanos em saúde
- M8: Oficina de integração e apresentação do trabalho acadêmico

O DEGPRHS está atualmente em fase de implantação na cidade de Lima, sob a coordenação da Universidade Peruana Cayetano Heredia, com 40 participantes, tendo sido realizados cinco dos oito módulos.

O DEGPRHS está sendo desenvolvido como um serviço contratual fornecida pela UPCH ao Ministério da Saúde, em conformidade com os termos de referência, com entregas regulares dos produtos acordados pelo contrato. O Ministério da Saúde cobre o financiamento dos custos da capacitação. As Direções Regionais de Saúde como órgãos desconcentrados dos Governos Regionais assumem os custos da viagem e estadia dos participantes nos momentos presenciais.

O perfil dos participantes corresponde a 30 funcionários selecionados de nível nacional e regional (11 regiões), e 10 professores universitários selecionados de várias universidades do país.

- A oferta educativa está organizada da seguinte forma:
- Um Coordenador Geral
- Um facilitador geral da fase presencial (para a seqüência de atividades)
- Um facilitador geral da fase a distância (para o acompanhamento dos exercícios preparatórios)
- Facilitadores especialistas responsáveis pelos módulos, incluindo Facilitadores da UFRN
- Tutores de grupos, responsáveis por acompanhar e apoiar o desenvolvimento dos exercícios preparatórios. Formado por egressos do CIRHUS.
- Palestrantes e debatedores convidados para as atividades programadas, conferências, painéis
- Um administrador da plataforma virtual
- Secretaria de apoio logístico
- Material didático
- Ambientes físicos para as sessões de grupo e plenária
- Ambiente virtual de aprendizagem instalado na plataforma Moodle

Um valor acrescentado com potencial de crescimento e de melhoria contínua é o ambiente virtual de aprendizagem instalado na plataforma Moodle, desenhado para articular todos os módulos, garantindo a presença da coordenação geral do programa e permitindo o registro dos processos académicos, sem reduzir o seu papel importante como um fórum para a interação entre os participantes e tutores no desempenho dos exercícios preparatórios.

Perspectivas do Programa

Em uma dimensão interna, o Curso de Especialização tem como perspectiva: melhorar continuamente seu desenho, com conteúdos pertinentes e aplicáveis as múltiplas realidades do país, gerar linhas de pesquisas e intervenções cada vez mais precisas; promover o desenvolvimento de uma massa crítica dentro do setor e nas universidades vinculadas a essa iniciativa.

O Curso de Especialização tem como perspectiva gerar várias turmas de gestores especializados em políticas de recursos humanos em saúde sobre uma base sustentável, na medida em que o financiamento e a organização sejam assegurados a nível nacional e regional. Ainda assim estabelecer um perfil de profissional a ser solicitado formalmente dentro das estruturas do setor. Sin duda, los nuevos directivos especializados contribuirán a mejorar la calidad de la gestión en sus diferentes niveles de gobierno ya incidir en el logro de los objetivos sanitarios nacionales y regionales. Sem dúvida, a os novos gerentes especializados contribuirão para melhorar a qualidade da gestão em diferentes níveis de governo e a realização dos objetivos de saúde regional e nacional.

Em uma dimensão mais internacional, o Curso de Especialização tem como perspectiva servir de ponte para a interação de seus membros (egressos, participantes e pessoal académico) com os seus homólogos nos outros países latino-americanos, para o crescimento e fortalecimento interinstitucional e intergovernamental dos órgãos de governo e das universidades, dentro de uma lógica de cooperação e de colaboração Sul-Sul.

4.4 CIRHUS: A experiência Equatoriana

Margarita Velasco A.²³

Introdução

O CIRHUS no Equador foi um processo iniciado em 2006 com a capacitação de 5 gestores no Curso Internacional promovido pela OPAS/OMS, Fundação Oswaldo Cruz e Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN); dos quais apenas um pertencia a equipe de docentes do Instituto de Saúde Pública da Universidade Central. Para esse Instituto, os demais participantes seriam docentes em potencial para um possível curso de gestão em recursos humanos em saúde, que então se começa a idealizar.

A tutora desse grupo, Margarita Velasco é docente da Universidade Central do Equador (UCE) e foi encarregada pela Faculdade de Ciências Médicas e o Instituto de Saúde Pública da adaptação e execução do CIRHUS a realidade e aos requerimentos da Universidade equatoriana.

O Instituto de Saúde Pública contava, há dez anos, com uma equipe de docentes, em que se integrava Edmundo Granda, para desenhar e executar o Mestrado de Investigação e Administração com ênfase em Gerencia da Saúde. Esse grupo, desde 2006, havia começado, independentemente do CIRHUS, a desenhar um curso de pós-graduação em Recursos Humanos.

O encontro entre o grupo andino liderado por Mónica Padilla da OPAS e esse outro, foi iminente. A integração em um só projeto foi ideal para potencializar os projetos do Instituto de Saúde Pública de Equador e a aproximação estratégica que almejava formar, icentivada pela OPAS, uma equipe andina em recursos humanos. Essa conjunção, assim como outras que se implementavam em outros países, estava permitindo o desenvolvimento do tema recursos humanos na região. As atividades conjuntas permitiram lentamente e de maneira certa, viabilizar o cumprimento dos desafios de Toronto para cumprir os compromissos adquiridos por todos os países das Américas com seus trabalhadores da Saúde (outubro, 2005).

Nesses processos utópicos sempre estão presentes personas que tem em comum um alto compromisso com a saúde pública e que são especial-

23 Coordenadora do CIRHUS Equador.

mente tenaz. O Cirhus-Ecuador foi também a experiência de Edmundo Granda (OPAS-Ecuador), Mónica Padilla (OPAS-Subregião Andina), José de Paranaguá (OPAS-Brasil), Janete Castro (UFRN-Brasil), Rosana Alves (UFRN-Brasil), Sheila Saint-Clair (UFRN-Brasil), Eduardo Puente (MSP), Jenny de Mori, Rocío Segovia, Narcisa Calahorrano, Magdalena Galindo, Carlos Velasco (ISSP-UCE) y Cristina Merino (OPS-Ecuador).

Esse é um testemunho de como se desenvolveu o projeto CIRHUS- Ecuador num processo de quatro anos. Em 12 de outubro del 2009 se concretizou o projeto com a inauguração do primeiro Curso Internacional de Especialización en Gestión de Políticas de Recursos Humanos em Saúde “Edmundo Granda”, situação ratificada com a graduação, em 14 de maio de 2010, de 28 funcionários do Ministério de Saúde Pública e três docentes das Universidades Estaduais de Quito e Guayaquil, como especialistas em gestão de políticas de Recursos Humanos em Saúde.

Preparando o CIRHUS versão Ecuador

A equipe que adaptou o CIRHUS para o Ecuador esteve integrado pela tutora dos estudantes do CIRHUS internacional e dois de seus egressos. A esse núcleo foram convidado três professores-tutores com experiência em cursos semi- presenciais de pós-graduação e pesquisa do Instituto de Saúde Pública.

Com eles foram realizados quatro oficinas: a primeira, com a visita do grupo brasileiro liderado por Janete Castro e integrado por José de Paranaguá e Mónica Padilla, para analisar os componentes, conteúdos e, sobretudo a metodologia educativa proposta. A partir desse encontro se formulou uma primeira versão do CIRHUS adaptado aos requerimentos da Universidade equatoriana: o componente investigativo deveria ser explícito e as experiências nos próprios serviços de origem dos potenciais alunos deveriam ser integradas nos vários módulos desse curso.

O Conselho Nacional de Universidades (CONESUP) autoriza apenas cursos de pós-graduação a nível de especialização, mestrados e doutorados, por isso as exigências sobre carga horária e conteúdos de pesquisas são eleva-

das. Dessa forma foi preciso ampliar a carga horária e integrar pesquisas a proposta curricular do CIRHUS Equador.

A segunda oficina foi específica sobre a metodologia problematizadora. Contou-se com o apoio de Sheila Saint-Clair, professora da Universidade do Rio Grande do Norte (UFRN). Foram convidados vários docentes e funcionários, incluindo os cinco egressos do CIRHUS, com o objetivo de sensibilizá-los sobre o método e captar docentes e tutores para fortalecer a equipe inicial.

A terceira oficina foi dedicada a metodologia de pesquisa qualitativa para fortalecer a equipe em suas técnicas e alcances, com a finalidade de integrá-la aos processos de investigação-ação que se propunha integrar na versão equatoriana do curso.

A quarta oficina foi realizada para treinamento dos docentes do CIRHUS já adaptado ao Equador, seus conteúdos e metodologia.

O apoio brasileiro para as duas primeiras oficinas foi fundamental. Da mesma forma que o apoio da OPAS/Região Andina para a realização da terceira oficina.

Durante o primeiro semestre de 2008 foi trabalhada a versão equatoriana do CIRHUS para ser apresentada ao CONESUP e obter sua aprovação. Em setembro de 2008 se logrou obter a aprovação do curso e imediatamente começaram os processos de negociação com o Ministério de Saúde Pública (MSP) do equador, com o objetivo de se realizar um Convenio que facilitaria a capacitação de seus funcionários. Foi realizada uma apresentação para a Ministra de Saúde e com a sua anuência começaram os trâmites do Convenio.

No primeiro semestre de 2009 foram desenvolvidas as ações de negociação para possibilitar que 30 funcionários do MSP fossem financiados para a realização de um curso exclusivo para que incluiria ainda 4 docentes das Universidades estatais de Quito e Guayaquil como estudantes. Conjuntamente com o Ministério, foi realizado o processo de seleção desses candidatos.

Finalmente, em 12 de outubro foi inaugurado o curso nacional CIRHUS com a presença das mais altas autoridades da Universidade Central, do Ministério de Saúde Pública, da Assembléia Constituinte, da Universidade do Rio Grande do Norte e da OPAS/OMS.

O aporte dessa adaptação equatoriana ao CIRHUS Internacional foi a integração de três módulos sobre pesquisa- intervenção que se inicia com uma reflexão sobre o método científico e como esse se adapta a metódica da mudança na realidade de trabalho. O segundo módulo aborda precisamente essa metódica e o terceiro implica programar e executar um estágio pelos serviços ou unidades em que trabalham os estudantes, para que eles envolvam seus colegas na nova visão do tema de recursos humanos. O estudante integra a todos seus companheiros de trabalho para identificar e priorizar problemas que possam ser resolvidos. O projeto de intervenção é o resultado dessa reflexão coletiva orientada pelo estudante. Por isso, os diretores se sentem co-responsáveis pelo projeto que logo será o vínculo entre o aprendido na teoria, na academia, e a operação concreta na prática, a realidade no serviço.

O CIRHUS Equador, é um curso de especialização de 648 horas, 488 presenciais e 160 semi-presenciais, o que corresponde a 36 créditos.

A relação do CIRHUS Equador com Brasil

O relacionamento entre o corpo docente da Universidade Federal do Rio Grande do Norte e do Instituto de Saúde Pública colaborou para identificar a profunda necessidade de se formular um acordo de cooperação entre os dois países e essas universidades para servir como pano de fundo para o desenvolvimento de atividades de formação, treinamento e aperfeiçoamento de professores e alunos. Depois de um intenso processo de negociação que se estendeu por 10 meses, em 2008 foi assinado o Convenio.

Isto permitiu que os professores Janete de Castro e Rosana Alves acompanhassem a elaboração e execução do primeiro ano do curso equatoriano de maneira exitosa.

Equador e a região Andina

O CIRHUS permitiu a integração através das equipes de professores, grupos de pessoas que trabalham no Equador, continuidade das redes de relacionamentos entre os egressos e os atuais participantes dos outros países da região andina. A integração CIRHUS proposta andina de desenvolvimento de recursos humanos apresenta uma grande perspectiva. Alunos e professores não só participam no processo de formação em torno de um programa educacional, mas também refletem sobre as questões do trabalho dos recursos humanos em saúde.

O CIRHUS: uma ponte entre a Universidade e o Ministério de Saúde

O CIRHUS Equador, desde seu início envolveu autoridades do MSP em suas abordagens, no planejamento do curso, os ajustes na metodologia e resultados esperados. O maior aliado do CIRHUS foi o Estado equatoriano, especificamente o Departamento de Recursos Humanos do MSP.

A Universidade por primeira vez se colocou a frente das necessidades da população, mediada pela percepção do condutor do processo de gestão de MSP. Para selar a aliança e assegurar a perspectiva do processo, foi assinado um acordo de cooperação MSP-Universidade com o compromisso de profissionalizar no quarto nível de educação a grande maioria dos funcionários trabalham em gestão de Recursos Humanos no âmbito do Ministério.

Realizações e Lições aprendidas

O saldo desse processo de quatro anos pode ser resumido nas seguintes realizações e lições aprendidas:

- Consolidação de uma nova equipe de professores especialistas no tema da RHS assentados no Instituto de Saúde Pública, que estão capacitados em metodologia problematizadora e implementação do currículo de um curso de especialização em Rhus.
- Adaptação do curso para o Equador, que abre uma nova possibilidade para o Instituto de Saúde Pública no que se refere aos resultados espe-

rados: a formulação de projetos viáveis de intervenção em cada um dos locais onde o aluno realiza e onde retorna após naturalmente a suas funções, e onde têm-se a expectativa de que ele atue como o gestor propondo e implementando mudanças.

- Produção de 28 projetos de intervenção a ser desenvolvidas nos locais de trabalho. Socialização previa com seus companheiros de trabalho e os seus chefes, que freqüentam a Universidade para se envolver e aprofundar o conhecimento dos conteúdos, o alcance do curso e suporte para projetos de estudantes são aplicadas no trabalho diário.
- Por se haver integrado ao grupo de professores uma professora da Universidade de Guayaquil, e ao grupo dos alunos, outro professor da Universidade, além de se ter convidado para a oficina de avaliação CIRHUS o decano da Faculdade de Medicina Universidade, ampliou-se as possibilidades de descentralização CIRHUS, reproduzindo o curso na segunda maior cidade do país. Isto implica a necessidade de se criar um novo Convenio entre a Universidade Estadual de Quito e Guayaquil. Isso implica dizer que o CIRHUS é um gerador de novas parcerias e propostas para fortalecer em outras partes do país, o tema dos recursos humanos em saúde.
- Manter uma comunicação aberta no relacionamento com o Subsecretariado de Saúde do novo Ministro, a quem o tema dos recursos humanos tem sido colocado como uma prioridade no processo de reforma em que se está realizando. Isso significa capacitar até 200 funcionários dessa carteira do Estado. Para isso é necessário planejar e desenvolver uma estratégia com com uma perspectiva de pelo menos três anos para continuar a formação dos funcionários de todo o setor público, incluindo a Segurança Social e da Saúde Militar.
- Integração de uma rede latino-americana-brasileira de gestores de recursos humanos e professores, eles se integram por terem desenvolvido uma linguagem única, com resultados esperados comuns e atividades articuladas a uma proposta que deve ser consolidada cada vez mais sobre o tema de Recursos Humanos em Saúde nas Américas.

ESTUDANTES, REALIZAÇÕES e PROJETOS FUTUROS NOS SERVIÇOS

Um breve resumo dos acontecimentos e resultados mais importantes do CIRHUS EQUADOR:

- Participaram 30 funcionários do Ministério da Saúde e três professores universitários. Desistiram no Módulo 2, dois funcionários, total de pessoas capacitadas 31.
- O MSP fez uma convocatória nacional para seus funcionários, a partir do perfil desenhado pelo Universidade. Se apresentados 38 que foram submetidos a norma da universidade padrão, por concurso de mérito, em que 30 funcionários foram escolhidos. O Ministério ofereceu bolsa para os funcionários e para os Diretores Provinciais de Saúde, pagando as viagens e a mobilização necessária para os oito meses do curso.
- Os estudantes vieram de 22 das 24 províncias do país. Eram administradores, advogados, psicólogos, médicos e enfermeiros. Trabalhavam nos gabinetes provinciais, nos hospitais e demais áreas de Saúde.
- A classificação média do curso no trabalho final escrito e oral foi 9/10. Os tribunais Foram compostos por professores nacionais e estrangeiros que participaram durante todo o processo.
- O CIRHUS continuou seu processo de monitoramento da qualidade através da avaliação de cada módulo por parte dos alunos, a mesma avaliação foi complementada pelos tutores a Coordenadora, ao Diretor do Instituto e aos professores. A isso integrou-se a avaliação dos chefes dos alunos, quem responderam à pesquisa em envelopes fechados e que alguns deles acompanharam seus funcionários para a oficina de avaliação final e cerimônia de encerramento.

PROJETOS DE INTERVENÇÃO NO TRABALHO DESENHADO PELOS ESTUDANTES DO CIRHUS EQUADOR

- **Universidades:** Criação da Direção de RHUS da Faculdade de CM (1)
- **Universidades/serviços de Saúde:** Conversão das residências médicas (1)
- **Gestão da Educação:** Programas de Educação permanente (5); Programas de indução (12) e programa de educação e modelo de atenção primária (1).

- **Gestão do trabalho: o trabalho digno:** Horário de férias como direito (1); Riscos Laborais (1)
- **Gestão:** Recrutamento e seleção de pessoal para hospital novo (1); Melhoria da qualidade e reorganização da força de trabalho (1); Regulamento interno para unidades de Saúde (1); Planejamento participativo (1); Manuais de Trabalho (1).

Comentário Final

O CIRHUS foi uma experiência maravilhosa que começou com o compromisso de concluir da melhor forma possível, uma tarefa, como qualquer das que fizemos nos últimos 20 anos no Instituto de Saúde Pública da Universidade Central do Equador, na qual estava presente nosso querido Edmundo Granda. A ele dedicamos o sucesso e o enorme trabalho que colocamos para fazer com que essa versão equatoriana do CIRHUS esteja a altura dos seus sonhos e suas qualidades humanas. Isso significou: negociar, monitorar, sorrir, resistir, pensar, criar, ler, discutir, socializar com colegas brasileiros da Universidade do Rio Grande do Norte, da OPAS/Equador, OPAS/Região Andina e OPAS/Brasil, com funcionários Ministério da Saúde Pública, com colegas da Universidade Central e na Universidade de Guayaquil, reunindo uma equipa sólida, e integrando uma rede real compromissos latino-americana e brasileira pela Saúde Pública desde os Recursos Humanos em Saúde.



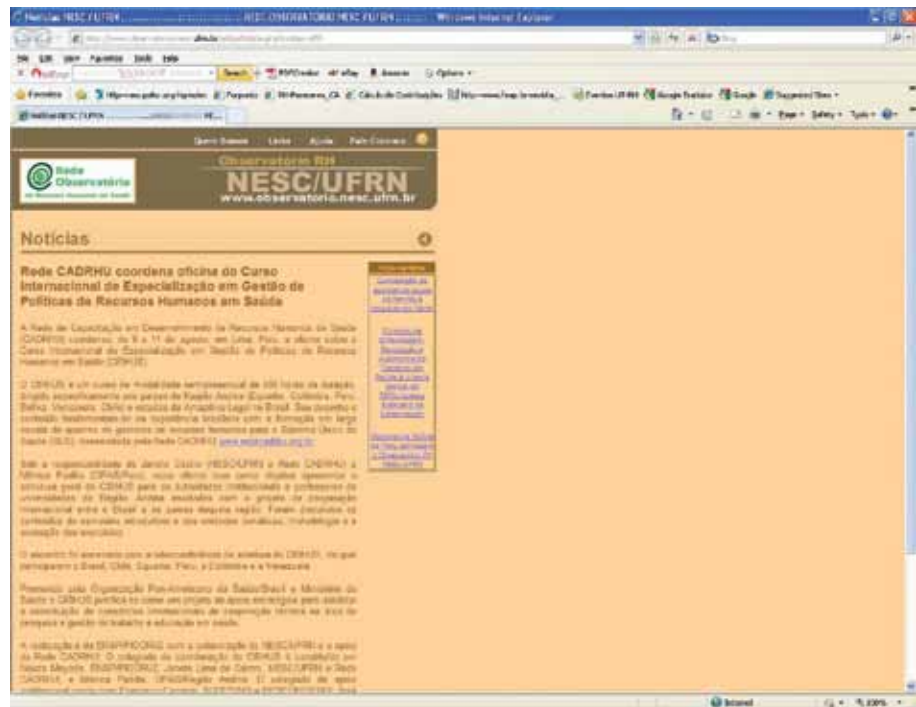
ANEXOS

Anexo I - Divulgação em sítios Web

1. ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. OPAS/OMS. Opas apóia lançamento de curso de gestão de RH em Saúde. Disponível em: <http://www.opas.org.br/rh/noticia_det.cfm?id_noticia=481>. Acesso em: 02 jul. 2010.



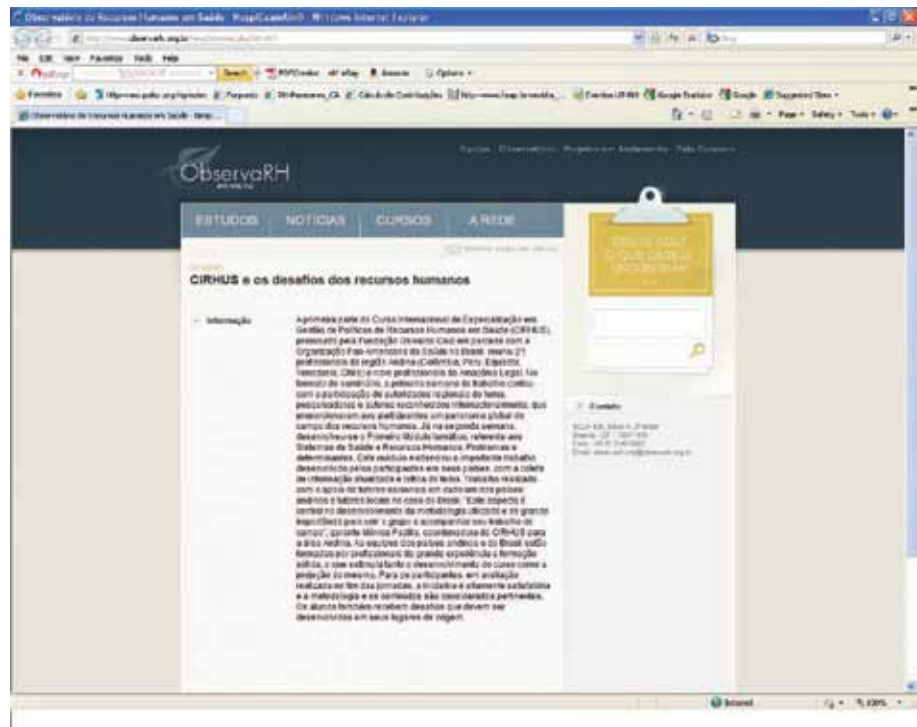
2. UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. Observatório RH NESC/UFRN. Rede CADRHU coordena oficina do Curso Internacional de Especialização em Gestão de Políticas de Recursos Humanos em Saúde. Disponível em: <<http://www.observatorio.nesc.ufrn.br/artigoNoticia.php?codigo=458>>. Acesso em: 02 jul. 2010.



3. UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. Observatório RH NESC/UFRN. Nortado pela metodologia do Projeto CADRHU, tem início o Curso Internacional de Especialização em Gestão de Políticas de Recursos Humanos de Saúde. Disponível em:< <http://www.observatorio.nesc.ufrn.br/artigoNoticia.php?codigo=459>>. Acesso em: 02 jul. 2010.



4. UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Observatório de RH NESP/UNB. CIRHUS e os desafios dos recursos humanos. Disponível em: <<http://www.observarh.org.br/nesp/interna.php?id=410>>. Acesso em: 02 jul. 2010.



5. ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. OPAS/OMS. Boa avaliação motiva capacitação internacional de especialistas. Disponível em: <http://www.opas.org.br/rh/noticia_det.cfm?id_noticia=508>. Acesso em: 02 jul. 2010.



6. UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. Observatório RH NESC/UFRN.. CIRHUS encerra com apresentação dos trabalhos de conclusão do curso. Disponível em: <<http://www.observatorio.nesc.ufrn.br/artigoNoticia.php?codigo=496>>. Acesso em: 02 jul. 2010.



7. FIOCRUZ. Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca. Chega ao fim especialização em RH para Saúde. Informe Ensp. Disponível em: <<http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/informe/materia/index.php?origem=3&matid=2635>>. Acesso em: 02 jul. 2010.



8. FIOCRUZ. Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca. 31 novos trabalhos sobre RH para a América Latina. Informe Ensp. Disponível em: <<http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/informe/materia/index.php?origem=3&matid=2675>>. Acesso em: 02 jul. 2010.



- UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. Observatório RH NESC/UFRN. Cooperação Internacional entre Brasil e Região Andina forma especialistas em gestão de políticas de recursos humanos em saúde. Disponível em: <<http://www.observatorio.nesc.ufrn.br/artigoNoticia.php?codigo=499>>. Acesso em: 02 jul. 2010.



10. FIOCRUZ. Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca. CIRHUS 2008: segunda turma busca melhor gestão de RH para saúde na América Latina. Informe Ensp. Disponível em: <<http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/informe/materia/index.php?origem=3&matid=10655>>. Acesso em: 02 jul. 2010.



11. FIOCRUZ. Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca. Formação de RH é central para sistema de saúde mais solidário. Informe Ensp. Disponível em: <<http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/informe/materia/index.php?matid=14211&origem=4>>. Acesso em: 02 jul. 2010.



12. OBSERVATORIO ANDINO DE RECURSOS HUMANOS. Red ObservaRH “Edmundo Granda”. El Plan Andino de RHUS ahora cuenta con estrategias y actividades específicas para 2008 – 2009. Disponível em: <<http://www.observarh.org/andino/index.php?nodo=1¬icia=15>>. Acesso em: 02 jul. 2010.



13. OBSERVATORIO ANDINO DE RECURSOS HUMANOS Red ObservaRH “Edmundo Granda”. Curso Internacional de Especialización en Gestión de Políticas de Recursos Humanos en Saúde, CIRHUS. Disponível em: <<http://www.observarh.org/andino/index.php?nodo=1¬icia=19>>. Acesso em: 02 jul. 2010.

Observatorio Andino de Recursos Humanos en Salud

Curso Internacional de Especialización en Gestión de Políticas de Recursos Humanos en Salud, CIRHUS

CRHUS

En el año de 2008 se elaboró el CRHUS a los miembros académicos e investigadores en las universidades locales en acuerdo con los integrantes de salud de los países participantes.

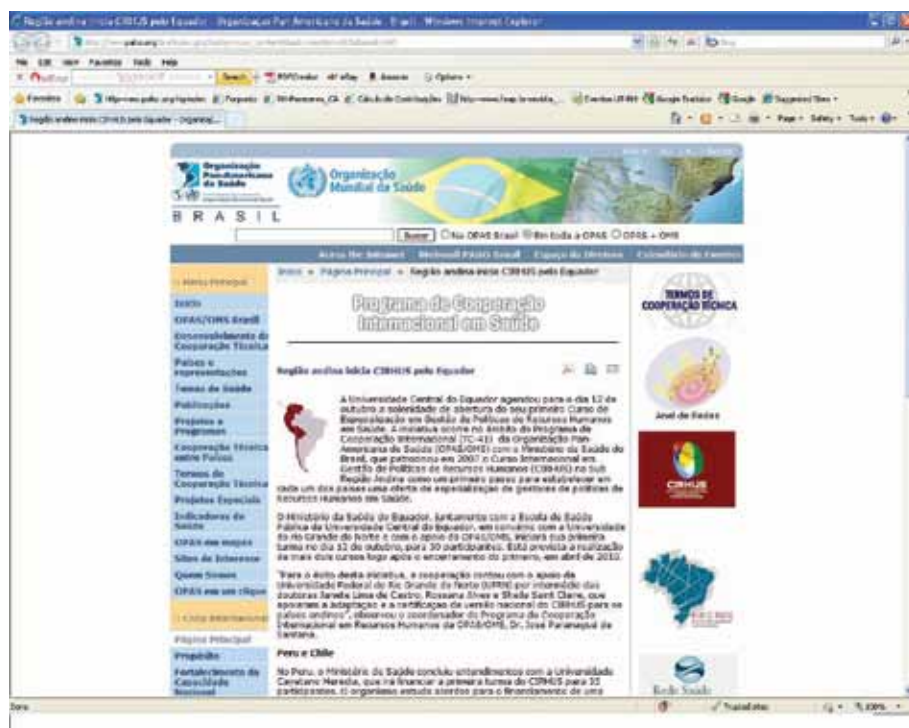
Los objetivos son los siguientes:

1. Establecer una oferta especializada con orientación académica en gestión de políticas de recursos humanos en salud, internacionalmente en el país de destino a corto plazo.
2. Contar con capacitaciones y planes de acción integrados, además de la formación de especialistas para la gestión de políticas de recursos humanos en salud.
3. Realizar la vinculación de profesionales de salud y profesionales de la salud en recursos humanos en salud.
4. Realizar una estrategia académica de fortalecimiento de capacidades para la gestión de políticas de recursos humanos en salud en el subsector Andino.

Este proceso en marcha ha permitido la vinculación de docentes de trabajo de universidades, institutos y Escuelas Profesionales de la Subregión Andina de Salud en Ecuador, Universidad de Cuenca, Universidad Católica de Loja, Universidad Católica del Ecuador, Universidad de Salud Pública en Ecuador, Universidad Ricardo Palma, Universidad de Cuenca, Universidad Católica de Chile, Universidad de Erlangen.

País	Actividad	Estado	Activación	Comentarios	Responsables	Fecha
Colombia	Reunión de la Federación de la Universidad del Valle y Universidad del Cauca	✓	- Taller de diagnóstico - 19 de agosto de 2008	- En negociación		2008
Ecuador	OSP UCEJ reunión	✓	- Taller de reunión			12/2010

14. ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. OPAS/OMS. Região Andina inicia CIRHUS pelo Equador. Disponível em: <http://new.paho.org/bra/index.php?option=com_content&task=view&id=693&Itemid=643>. Acesso em: 02 jul. 2010.



15. Curso Internacional de Especialización en Gestión de Políticas de Recursos Humanos en Salud en Ecuador. Primer Curso Internacional de Especialización en Gestión de Políticas de Recursos Humanos en Salud. Disponível em: <<http://www.observarh.org/cirhus/ecuador/>>. Acesso em: 02 jul. 2010.



16. ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. OPAS/OMS. CIRHUS Equador inicia sua primeira turma. Disponível em: <http://new.paho.org/bra/index.php?option=com_content&task=view&id=737&Itemid=526>. Acesso em: 02 jul. 2010.



17. ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. OPAS/OMS. Reini-
ciam aulas da turma do CIRHUS Equador. Disponível em: <[http://new.paho.org/bra/index.php?option=com_content&task=view&id=967
&Itemid=644](http://new.paho.org/bra/index.php?option=com_content&task=view&id=967&Itemid=644)>. Acesso em: 05 jul. 2010.



18. OBSERVATORIO ANDINO DE RECURSOS HUMANOS Red ObservaRH “Edmundo Granda”. Curso Internacional de Especialización en Gestión de Políticas de Recursos Humanos en Saúde. Disponível em < <http://www.observarh.org/andino/index.php?nodo=1¬icia=88> >. Acesso em: 05 jul. 2010.



19. ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. OPAS/OMS. Parceria OPAS/OMS com Ministério da Saúde/Fiocruz diploma no Equador mais uma turma do CIRHUS. Disponível em: <http://new.paho.org/bra/index.php?option=com_content&task=view&id=1211&Itemid=644>. Acesso em: 05 jul. 2010.



20. ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. OPAS/OMS. Cooperação Brasil-Peru inicia turma do CIRHUS. Disponível em: <http://new.paho.org/bra/index.php?option=com_content&task=view&id=1211&Itemid=644>. Acesso em: 05 jul. 2010.



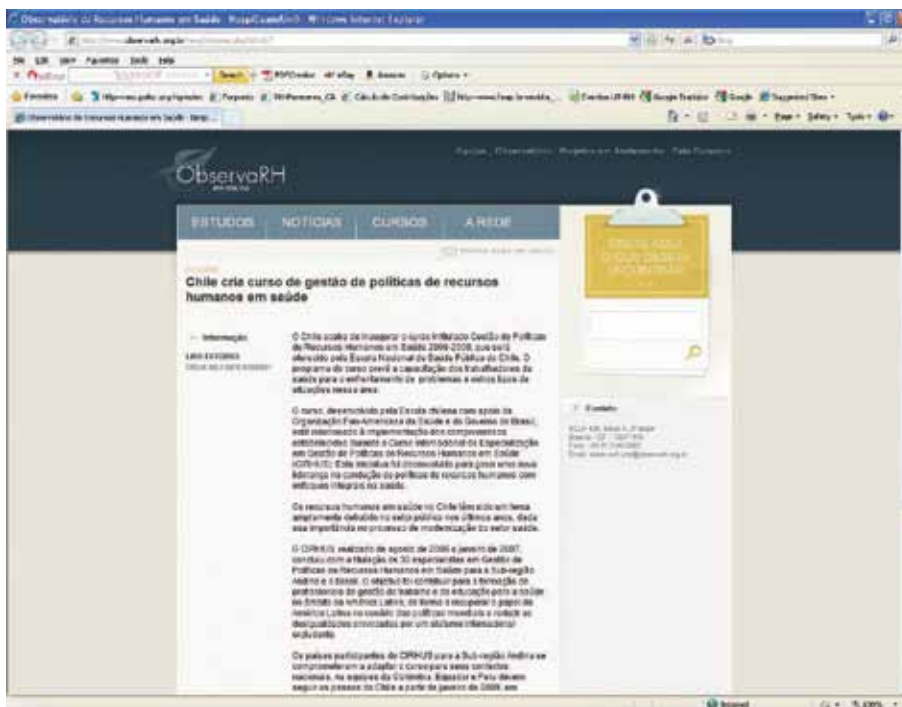
21. Curso Internacional de Especialización en Gestión de Políticas de Recursos Humanos en Salud en Peru. Primer Curso Internacional de Especialización en Gestión de Políticas de Recursos Humanos en Salud. Disponível em: < <http://www.observarh.org/andino/cirhus/peru/> >. Acesso em: 11 jun. 2010.



22. OBSERVATORIO ANDINO DE RECURSOS HUMANOS Red ObservaRH “Edmundo Granda”. Programa CIRHUS. En Chile se inaugura el primer Diplomado Gestión de Políticas de Recursos Humanos en Saúde 2008-2009. Disponível em: < <http://www.observarh.org/andino/index.php?nodo=1¬icia=16>>. Acesso em: 05 jul. 2010.



23. UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Observatório de RH NESP/UNB. Chile cria curso de gestão de políticas de recursos humanos em saúde. Disponível em: <<http://www.observarh.org.br/nesp/interna.php?id=617>>. Acesso em: 05 jul. 2010.



24. ESPAÇO COLABORATIVO ePORTUGUESe. Foco na Cooperação Sul-Sul. Disponível em: <http://cspace.eportuguese.org/tiki-read_article.php?articleId=79>. Acesso em: 05 jul. 2010.



Anexo II - Apresentação em eventos internacionais

5.2.1 CASTRO, Janete Lima. **Training for Health Human Resources Development (CADRHU):** the training of health human resources managers. 2007. Trabalho apresentado ao International Symposium on Health Workforce “National experiences in assessing and reducing shortcomings and negative trends affecting human resources of the health system”, Lisboa – Portugal, 2007.

5.2.2 CASTRO, Janete Lima. **Redes académicas para formación e información.** 2008. Trabalho apresentado na 9 Reunión Regional de Observatório de Recursos Humanos en Salud, Santiago - Chile, 2008

5.2.3. CASTRO, Janete Lima. **Brazilian Experience in Building Institutional Capacities for Health Human Resources Management.** 2009. Trabalho apresentado ao Summer Institute at Dalhousie University’s Who/Paho Collaborating Centre on Health Workforce Planning and Research, Halifax – Canadá, 2009.

5.2.4 SANTANA, José Paranaguá; CASTRO, Janete Lima. **Cooperação Sul-Sul:** contribuição para o fortalecimento dos sistemas nacionais de Saúde. 2009. Trabalho apresentado ao 9 Congresso Brasileiro de Saúde Coletiva, Recife – PE, 2009.

5.2.5 CASTRO, Janete Lima; SANTANA, José Paranaguá, PADILLA, Mónica. **Technical Cooperation Among Countries for the Training of Human Resource Managers in Health.** 2009. Trabalho apresentado à 2 Feria Mundial sobre Cooperación sur-sur, Washington – D.C., 2009.

5.2.6 SANTOS, Roberta de Freitas; SANTANA, José Paranaguá. **Curso Internacional de Especialización en Gestión de Recursos Humanos en Saúde (CIRHUS).** Trabalho apresentado à 2 Feria Mundial sobre Cooperación sur-sur, Washington – D.C., 2009.

5.2.7 SANTOS, Roberta de Freitas; CERQUEIRA, Mateus Rodrigues. **South-South Cooperation:** Brazilian Experiences in South America and Africa. 2010. Trabalho apresentado ao 19th Annual Ghec Conference e 1st Latin American and Caribbean Conference on Global Health – “Alliances for Glo-

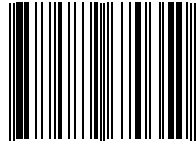
bal Health Education: learning from south/south collaborations”, Cuernavaca – México, 2010.



**Organização
Pan-Americana
da Saúde**

Escritório Regional para as Américas da
Organização Mundial da Saúde

ISBN: 978-85-7967-035-0



9 788579 670350