

Sistemas de información de recursos humanos para la salud

¿Cómo pueden los países recolectar y utilizar información sobre la fuerza laboral de salud para incrementar el acceso a servicios de salud?

¿Qué necesita un país para abordar el tema de la escasez de personal de salud? Para empezar, la información es un elemento clave. Para poder utilizar lo mejor posible los recursos actuales y planificar el futuro, los países deben saber con cuántos trabajadores de salud cuentan, cuáles son las calificaciones y destrezas de éstos, dónde están ubicados y cuántos trabajadores nuevos se prevé que se unirán a ellos.

Muchos países de escasos recursos enfrentan obstáculos sobrecogedores para satisfacer las necesidades de servicios de salud de sus ciudadanos. De no contar con información actual y precisa sobre el personal de salud, estos países no pueden asegurar que los proveedores de servicios de salud adecuados con las destrezas apropiadas estén en el lugar indicado.



¿Qué significa esto?

La falta de información precisa y fácilmente disponible sobre la fuerza laboral de salud es un impedimento serio para la planificación y toma de decisiones. De no contar con esta información, los países:

- Pueden no saber si se está formando a suficiente personal de salud para satisfacer las necesidades proyectadas, y cómo los cambios de políticas afectarán a la fuerza laboral.
- No pueden determinar si los estudiantes suspenden su educación previa al servicio antes de integrarse a la fuerza laboral o si los trabajadores de salud cuentan con la capacitación que requieren para desempeñar su trabajo.
- Pueden no estar seguros si los trabajadores de salud cumplen con los requerimientos de educación continua para obtener una licencia.
- Tendrán dificultades para asegurar que el personal de salud se esté utilizando de manera óptima en diferentes localidades, en concordancia con las prioridades nacionales de salud, o para saber cuántos trabajadores se debe reclutar para ocupar las plazas vacantes.
- No sabrán cuántos trabajadores de salud se retiran de la fuerza laboral o qué iniciativas de retención serán efectivas.

¿Qué se puede hacer?

- Un sistema sólido de información de recurso humanos (SIRH) ayuda a los líderes del sector salud a abordar rápidamente las principales preguntas sobre cuáles políticas afectan la provisión de servicios de salud. La fortaleza de un SIRH no depende de la tecnología sino de su capacidad de generar información precisa, oportuna y adaptable para abordar nuevos temas relacionados con la fuerza laboral de salud.
- La disponibilidad de datos de alta calidad y la existencia de sistemas efectivos de elaboración de informes permiten a los líderes entender mejor la situación de la fuerza laboral actual y planificar lo relativo al reclutamiento, capacitación y retención.



- Los datos generados a través del SIRH se pueden utilizar para calcular costos y elaborar planes estratégicos, mantener registros actualizados de los profesionales, eliminar de planilla a los trabajadores cuando dejan de estar empleados, abordar cuellos de botella en el reclutamiento, promover una mejor provisión de servicios y más.



son accesibles para todos los interesados. Al reunir a todos los interesados en el SIRH en la misma sala se asegura que la información esté disponible para todos y que lleguen a un consenso respecto al uso apropiado de la información existente.

- Los interesados deberán abordar temas relacionados con la apropiación de datos, difusión de información y políticas.
- Los SIRH forman parte del sistema más amplio de información en salud de cada país y deben estar alineados con otros sistemas; idealmente, con interoperabilidad entre los diferentes sistemas.

Recursos de CapacityPlus

- La **serie de software iHRIS** es un software de código abierto (OpenSource), lo que significa que los programadores locales pueden modificar el código para adaptarlo según sus necesidades. El software se puede descargar de forma gratuita y se puede ajustar a las necesidades locales:
 - **iHRIS Qualify** sirve para llevar un registro de la capacitación, certificación y otorgamiento de licencias al personal de salud
 - **iHRIS Manage** sirve para mantener información sobre la utilización, desempeño y reducción de personal
 - **iHRIS Plan** sirve para modelar las necesidades de largo plazo relacionadas con la fuerza laboral de salud
 - **iHRIS Retain** sirve para calcular los costos de las estrategias de retención a implementarse a nivel local, regional o nacional
- **Conjunto de herramientas para fortalecer los SIRH**, una colección de procedimientos y herramientas para facilitar la implementación del proceso de fortalecimiento de SIRH y el uso del software de la serie iHRIS
- Sitio web para el **fortalecimiento de SIRH**.

Principales consideraciones

- Los SIRH se deben diseñar a manera de satisfacer las necesidades específicas de cada país y deben ser adaptables para responder a las necesidades emergentes conforme éstas se vayan identificando.
- Para que un SIRH sea exitoso y sostenible, en cada país se debe establecer como prioridad la apropiación, uso de información y desarrollo de capacidades institucionales.
- En muchos casos es necesario desarrollar las capacidades institucionales para desarrollar sistemas sólidos de recolección de datos, utilizar la información para la planificación y gestión y brindar el apoyo técnico requerido para el sistema y su infraestructura.
- Con frecuencia existe información en conjuntos pequeños de datos o archivos impresos que no necesariamente

CapacityPlus IntraHealth International, Inc.

1776 I Street, NW, Suite 650
Washington, DC 20006
Estados Unidos
T +1.202.407.9425

6340 Quadrangle Drive
Suite 200
Chapel Hill, NC 27517
Estados Unidos
T +1.919.313.9100

info@capacityplus.org
www.capacityplus.org

El consorcio de CapacityPlus



Socios asociados

African Population & Health Research Center (APHRC)
Asia-Pacific Action Alliance on Human Resources for Health (AAAH)

West African Institute of Post-Graduate Management Studies (CESAG)
Partners in Population and Development (PPD)

CapacityPlus es el proyecto mundial financiado por el Desarrollo del Milenio.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan las opiniones de IntraHealth International, Inc. en los Estados Unidos.