

Taller Regional

Desarrollo de Sistemas de Información de Recursos Humanos para la Salud (SIRHS)

Propósito:

Abordar temas estructurantes para el desarrollo y consolidación de los SIRHS a nivel nacional y para su integración a nivel regional y global

Objetivos específicos:

- Definir una metodología para el mapeo de las ocupaciones de la salud en la región
- Identificar los actores involucrados en la construcción de los SIRHS en los países
- Validar una metodología para la evaluación de la Madurez de SIRHS
- Actualizar la situación de las Cuentas Nacionales de Personal de Salud a nivel regional y global
- Identificar el concepto y los pasos de un análisis del mercado laboral de salud (HLMA)
- Introducir el uso de CNPS para informar HLMA en el contexto de América Latina y el Caribe

Justificación:

Los SIRHS son fundamentales para la buena gestión de los recursos humanos en salud y para sustentar la implementación de políticas basadas en información y evidencia. Sin embargo, en la región de Latinoamérica y del Caribe (LAC) hay varios países y no cuentan con un SIRHS integrado que administre de forma eficiente la información de RHS desde el momento en que estos profesionales inician su etapa formativa, obtienen la licencia y son empleados hasta el momento que dejan la fuerza laboral de la salud. La ausencia de información oportuna, precisa y pertinente para la gestión limita la comprensión sobre el tamaño, composición, calificación y distribución de la fuerza laboral en salud a nivel nacional y subnacional y su planificación. Las autoridades nacionales de salud que cuentan con un SIRHS, pueden anticipar una variedad de problemas, como una oferta insuficiente de trabajadores de salud para la necesidad del sistema, compensar movibilidades de estos recursos sea por jubilación, muerte o emigración y planificar su fuerza laboral de manera eficiente.

Por otra parte, el incremento de los datos en el sector salud ha hecho proliferar una diversidad de registros y fuentes de datos que se encuentran fragmentados en distintas áreas. Como correlato, desde distintas áreas técnicas de la organización, se monitorean la situación de salud, los compromisos asumidos por los Estado miembro y el avance de los programas a través de puntos focales de los ministerios que no siempre están comunicados u obtienen sus datos de las mismas fuentes. La fragmentación de la organización refuerza la fragmentación en los países. Una mayor articulación interna y con la plataforma de las Cuentas Nacionales del Personal de Salud redundaría en una mayor articulación programática sobre los países y promovería prácticas similares.

El trabajo desarrollado desde la Unidad de Recursos Humanos para la salud desde el año 2021 ha permitido identificar algunos puntos clave para la cooperación técnica, para apoyar a los países con sus sistemas de información y con los compromisos adquiridos a nivel regional y global. En principio, la identificación de las condiciones de madurez de cada uno de los sistemas permitirá orientar las acciones de cooperación a nivel país. Por otra parte, es sabido que en un campo intersectorial y fragmentado como es el de la fuerza de trabajo en salud, los datos son patrimonio de distintos actores de gobierno en el área educativa, la autoridad sanitaria y de los servicios, del sector privado y la seguridad social, de los colegios profesionales y de otros ámbitos particulares en cada país. Una visión amplia respecto de este mapa de actores facilitará la identificación de estrategias para contar con las alianzas adecuadas en pro de compartir información.

Para planificar de manera efectiva la fuerza laboral de salud y mejorar el análisis de la información, se hace necesario un Análisis del Mercado Laboral de Salud (AMLS). Para eso, es necesario identificar tendencias y proporcionar una comprensión integral de los factores clave que influyen en la oferta y la demanda de trabajadores de la salud, mejorando la previsión y la planificación de las necesidades futuras de los trabajadores de la salud y orientando estrategias a corto plazo para abordar problemas inmediatos. Por lo tanto, al iniciar una AMLS en un país, es importante primero evaluar la implementación de las CNPS. Dependiendo de la situación, se puede recomendar fortalecer la implementación de las CNPS en el país, utilizando la red de actores involucrados.

En el ámbito global, del trabajo realizado para dar respuesta a los requerimientos de las Cuentas Nacionales del Personal de Salud, ha surgido la particularidad de algunas profesiones, que no pueden ser fácilmente encuadradas en las categorías presentes en la Clasificación Internacional de Ocupaciones. La diversidad de profesiones, denominaciones y regulaciones de los países requiere de un estudio particular en la región, que favorecerá la comprensión y comparabilidad de las mismas.

Las diferencias en los SIRHS a nivel regional permiten contar con buenas prácticas en estos temas. El intercambio entre los países enriquecerá las visiones y opciones de construcción de sistemas de información. Por eso se considera oportuno y necesaria la realización de talleres subregionales que promuevan la construcción de una comunidad de práctica e identifiquen acciones de cooperación a nivel de los países.

Por otra parte, el equipo de SIRHS de la Unidad de HR/HSS necesita consolidar la agenda de trabajo para el cierre del presente bienio, a partir de las iniciativas surgidas de los nuevos ejes de trabajo de la Unidad y de las propuestas que surjan del intercambio con los países.