

*Pasquaré, Claudia Gabriela; Menichelli, Fernando Manuel;
Roumec, Giselle*

ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD PARA LA IMPLEMENTACION DE UN OBSERVATORIO DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD EN EL PARTIDO DE BAHIA BLANCA

XIV Jornadas de Profesores e Investigadores de
Recursos Humanos de la Argentina y VII del Conosur

19, 20 y 21 de noviembre de 2009

Pasquaré, C. G., Menichelli, F. M., Roumec, G. (2009). *Análisis de factibilidad para la implementacion de un observatorio de recursos humanos en salud en el partido de Bahia Blanca*. XIV Jornadas de Profesores e Investigadores de Recursos Humanos de la Argentina y VII del Conosur. Villa Gesell, Argentina. En RIDCA. Disponible en:
<https://repositoriodigital.uns.edu.ar/handle/123456789/6758>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-Sin Derivados 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>





Área Investigación

**ANALISIS DE FACTIBILIDAD PARA LA
IMPLEMENTACION DE UN OBSERVATORIO DE
RECURSOS HUMANOS EN SALUD EN EL PARTIDO
DE BAHIA BLANCA**

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR

**Departamento de Ciencias de la Administración – Departamento de
Economía**

Administración de Personal L. A.

Mg.(Cra.)Claudia Pasquaré, Mg.(Lic.) Fernando Menichelli, Lic. Giselle Roumec

INTRODUCCION

La toma de decisiones relacionadas con los recursos humanos en salud en la actualidad plantea desafíos difíciles de abordar.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2001) define como recursos humanos para la salud a todos aquellos hombres y mujeres que trabajan en este campo, no solamente médicos y enfermeras, sino también trabajadores de salud pública, quienes deciden sobre políticas, educadores, administrativos, científicos, farmacéuticos y demás.

Según Schweiger y Alvarez, (2007) la toma de decisiones sobre planificación de recursos humanos para la salud implica considerar las particularidades del sector, a saber:

- a) existencia de infradotación o sobredotación de categorías específicas de personal para las necesidades de la población;
- b) distribución geográfica desigual de los recursos humanos entre países, zonas de país y especialidades;
- c) presencia de relaciones inadecuadas entre dotaciones de categorías;
- d) presencia de desajustes entre formación recibida y requerimientos del trabajo¹.

Analizar estos puntos implica retos diversos para la gestión de recursos humanos si, efectivamente se pretende, incrementar la productividad, fortalecer la capacidad de conducción y de ejecución en los distintos niveles, entre otros.

Por lo tanto, en el desarrollo de recursos humanos en salud se deben integrar tres procesos: la planificación, la formación y capacitación y la gestión de recursos humanos propiamente dicha. Estos procesos, a su vez, deben estar orientados a satisfacer las necesidades de salud de la población así como, la demanda y oferta de servicios asistenciales.

Es importante tener en cuenta que, en el proceso de gestión de recursos humanos en salud, convergen múltiples factores que aportan su peso relativo al balance de la ecuación entre la oferta y la demanda de personal en los sistemas de salud. Entre estos factores, se incluyen, por ejemplo, el contexto sanitario y las reformas sectoriales, la integración de la planificación a las políticas de salud, la regulación, la viabilidad política, la participación de los distintos actores involucrados y el grado de descentralización de los servicios de salud. Sin duda, la planificación constituye uno de los factores más importantes: quien planifica y de qué manera lo hace son factores determinantes al momento de definir el tipo de la información que se requiere en la toma de decisiones referida a la gestión de recursos humanos en salud.

Según los autores citados previamente, “la información requerida como insumo necesario para la gestión y determinación de los recursos humanos en salud constituye el soporte necesario para identificar desajustes entre los servicios potencialmente necesitados, los efectivamente demandados y los actualmente provistos para la población bajo cobertura.”

En la ciudad de Blanca, en los últimos años, se ha evidenciado en distintos ámbitos del sistema de salud, una creciente preocupación en las autoridades y profesionales en general, con relación a las dificultades crecientes para cubrir ciertas demandas específicas de la atención. La ciudad cuenta con 1840 profesionales y desde hace 4 años se ha creado la escuela de medicina y recientemente, la de enfermería.

Si bien distintas instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil producirían datos e información potencialmente útil para caracterizar la situación actual sobre el recurso humano en la ciudad, la fragmentación de esta información genera una brecha de conocimiento que limita cualquier esfuerzo de planificación racional.

Esta situación impulsó el presente proyecto, el cual pretende evaluar la factibilidad de implementar un OHRS en el ámbito de la Universidad Nacional del Sur de alcance local. Esta iniciativa pretende constituirse en una estrategia que no sólo facilite la integración de estas múltiples fuentes de información, sino que contribuya a promover la participación de los distintos actores interesados y a instalar la problemática asociada a la gestión apropiada de los recursos humanos en la agenda sanitaria local.

Es decir, se buscará replicar el modelo del ORHS diseñado por la OPS en el ámbito local haciendo especial énfasis en el diseño de información confiable, oportuna y metodológicamente validada que sirva para la toma de decisiones racionales en la gestión de recursos humanos en salud en el Partido de Bahía Blanca.

Basándose en las siguientes hipótesis de trabajo:

- La información generada por los Observatorios de Recursos Humanos en Salud sirve para la toma de decisiones en ese ámbito.
- Los modelos de OHRS son factibles de implementar en el plano local en la medida que reconozcan sus particularidades e identifiquen las barreras locales que limitan su efectiva implementación.
- La integración de la información producida por múltiples instituciones de salud del ámbito público, privado y la sociedad civil de la ciudad de Bahía Blanca permitiría sentar las bases para la creación de un ORHS a nivel local e identificar las brechas de información que se requieren salvar para su efectiva implementación.

Los objetivos del proyecto son:

- Describir el estado de conocimiento actual sobre métodos recomendados para el desarrollo e implementación de Observatorios de Recursos Humanos en Salud (ORHS), y en especial, de ORHS de alcance local y/o regional.
- Desarrollar un plan para su implementación en el plano local.
- Definir y evaluar indicadores de factibilidad para su puesta en práctica.
- Proponer ajustes a los sistemas de información actuales de manera de facilitar la efectiva implementación del ORHS en la ciudad.

DESARROLLO

ASPECTOS TEORICOS

El problema de los recursos humanos en salud

Desde el punto de vista regional, según Mónica Abramzon (2005), en general todos los países latinoamericanos presentan desequilibrios en la estructura y composición de la fuerza laboral.

Desde la visión de esta autora, el fundamento de cualquier política en este campo debe ser la propia política nacional de salud. No cumplir con esto implica que muchos países llevan a cabo iniciativas aisladas destinadas a atender situaciones coyunturales sin articulaciones con problemas estructurales. Este comportamiento, que se repite en los mercados de trabajo, del sistema educativo y de los procesos de regulación del ejercicio profesional, tiene un alto impacto sobre las condiciones de implementación de las políticas de Recursos Humanos.

Si realizamos un análisis del sector salud en la República Argentina encontramos que, en el contexto de una crisis económica reciente, el 40 % de la población no está incluido en ningún sistema de seguridad social y poseen bajos ingresos. Desde el punto de vista sectorial hay crisis de los subsectores con servicios de salud fragmentados y malos indicadores de efectividad.

Todo esto se traduce en una mala distribución del “gasto” en salud, un aumento constante del “gasto” per cápita, atentando contra la calidad de los servicios prestados generando dificultades de accesibilidad de la población y niveles crecientes de demanda insatisfecha.

Si enfocamos nuestra mirada a los recursos humanos en salud, lo primero que se observa es una ausencia de políticas de recursos humanos, traducida en aspectos como mala distribución, inadecuada capacitación e insatisfacción en el plantel de salud.

Si seguimos profundizando el análisis teniendo en cuenta aspectos como la formación de los trabajadores de la salud y los problemas que se evidencian a nivel educación nacional relacionada encontramos que hay en las 94 universidades que tiene el país en el año 2008, 29 carreras de medicina, por ejemplo, habiendo egresado en el año 2007, según el SIU Araucano del Ministerio de Educación 5139 médicos los cuales debieron “competir” por 2971 vacantes de residencias que se abrieron en el año 2008 para su formación de posgrado, requisito necesario y deseable pero no excluyente para el ejercicio profesional en nuestro país.

Esto último es sólo un pequeño ejemplo de la complejidad de las problemáticas existentes en el sector recursos humanos en salud, donde uno de los más graves es la inconsistencia y falta de información en muchos casos sobre el tema.

¿Qué es un observatorio de recursos humanos en salud?

Como ya se mencionó en el apartado anterior, en numerosas ocasiones, al momento de formular políticas y diseñar estrategias que permitan optimizar la gestión de recursos humanos, se pone en evidencia la carencia de información válida y confiable que sustente este tipo de decisiones.

En función de ello, la información requerida para el desarrollo de una plataforma de soporte a la gestión, la organización y cuantificación de los recursos humanos en salud debería establecerse sobre dos parámetros:

1. conocimiento de lo que se requiere de los egresados de las instituciones formadoras de recursos humanos en salud.
2. conocimiento y datos confiables acerca de los servicios de salud necesarios y efectivamente disponibles y su distribución en la región objeto de estudio.

Para Pierantoni (2003) los tipos y fuentes de información sobre Recursos Humanos en Salud disponibles son:

- *Cuantitativas*: censos demográficos decenales y encuestas por muestras domiciliarias realizadas por los organismos responsables.
- *Dotación de profesionales*: cantidad de egresados de las escuelas de nivel superior proporcionados por el Ministerio de Educación.
- *Empleos y puestos de trabajo*: Catastros de Ministerios de Salud.
- *Registros Administrativos*: planillas de sueldos y organigramas funcionales

- *Formas de organización corporativa:* registros de sindicatos, federaciones, Asociaciones y consejos profesionales.

Es importante tener en cuenta que existen diversas racionalidades que orientan la producción y distribución de esa información; es decir, no alcanza con disponer de la información, ya que ésta sólo tiene impacto social cuando es transmitida y aceptada como tal y utilizada en los espacios adecuados para atender las diversas problemáticas sociales.

La situación de Argentina no escapa a esta caracterización ya que a pesar de numerosos intentos, muy bien orientados a elaborar información valiosa para el campo, no se han logrado consolidar las iniciativas que permitieran el seguimiento de variables clave. Para algunos autores, (Abramzon, Novick, Galin, 2003) es posible que las políticas formuladas no hayan sido inadecuadas en sí mismas, sino que, dada la cantidad de actores e intereses diversos acumulados, con tendencias mayoritariamente antagónicas, no ha sido posible concretar la voluntad política normativa y reguladora del Estado imprescindible para establecer la coordinación mínima que las necesidades sociales requerirían.

Una de las iniciativas más relevantes en este sentido, promovida por la Organización Panamericana de la Salud, consistió en la creación del Observatorio de Recursos Humanos de Salud (ORHS). El ORHS se implementó en el año 1999 como una respuesta a las necesidades. Su propósito es fortalecer la función rectora de las autoridades sanitarias de los países latinoamericanos con el objeto de producir y difundir conocimientos e instrumentos que condujeran a mejores políticas, reglamentación, gestión y formación en materia de recursos humanos para la salud. (OPS, 2004)

El ORHS no es un sistema de información convencional, exhaustivo y descriptivo, sino una **plataforma de información estratégica, altamente relevante y trabajada**. Se organiza, por tanto, alrededor de problemas críticos para los decisores, y conforma en este contexto una agenda relevante.

Entre las funciones esenciales del Observatorio se destacan la producción y la difusión de información nacional, así como la consolidación y el intercambio de información y experiencia entre los países, mediante una metodología común. Este proceso puede fortalecerse centrándose en la recopilación, distribución y utilización de los datos de una manera más eficaz, definiendo, por ejemplo, un conjunto de datos básicos, válidos y fiables que puedan usarse para el análisis comparativo, el estudio de las tendencias y para fines de proyección.

Este conjunto de datos básicos requiere la consulta e integración de la información proveniente de diferentes fuentes e incluye aspectos tales como:

- a) la calidad de la mano de obra y los regímenes laborales

- b) la educación y el adiestramiento profesional para la fuerza laboral de salud
- c) la productividad y la calidad de los servicios
- d) la gobernabilidad y los conflictos laborales dentro del sector salud.

La información sobre cada uno de estos aspectos sirve de base para la formulación de políticas y para el fortalecimiento de la función de rectoría de las autoridades sanitarias nacionales.

La implementación de los observatorios en los distintos ámbitos donde se ha realizado ha contribuido positivamente, a pesar de las dificultades derivadas de cualquier tarea de este tipo, donde los sistemas de información son vitales. Nuestro país no es ajeno a esta realidad frente a la cual se encontró al crearse un ORHS en el año 2006 y permitiendo avanzar en esfuerzos integrados para recolectar, procesar, informar y usar la información y el conocimiento en salud en la formulación de políticas, acciones programadas e investigaciones.

La utilidad de los ORHS está dada por la disponibilidad, validez y confiabilidad de cada una de las fuentes y sistemas de información sobre la que se sustenta. Por ello, el primer paso para su creación consiste en la evaluación del sistema de información disponible. Debe desatacarse que la palabra “sistema” implica un proceso unificado y organizado como un todo, siendo este el mayor desafío al que se enfrentan los ORHS.

En la práctica, y en especial en el contexto de países de mediana y baja renta, suele no ser posible hablar de “sistemas de información”, en la medida en que tal “cohesión” en la generación de información no existe. Por el contrario, suele observarse la coexistencia de múltiples fuentes de información, con una gran variabilidad respecto a los fines para los cuales fueron creadas así como a la metodología que emplean. En este contexto, la creación de un ORHS, si bien debe superar el obstáculo que representa esta multiplicidad de fuentes, también constituye en sí misma una oportunidad para organizar la generación, análisis y difusión de la información originada por estas distintas fuentes, alineándolas en un propósito común.

ASPECTOS METODOLOGICOS

Para dar cumplimiento a los objetivos planeados, el proyecto se ha organizado en las siguientes etapas:

I. Descripción del estado de conocimiento sobre metodologías y prácticas recomendadas para el desarrollo e implementación de ORHS

Esta etapa tiene como propósito sentar las bases teórico-metodológicas a partir de las cuales se diseñará el plan para el desarrollo e implementación del ORHS en el ámbito de la ciudad de Bahía Blanca.

La descripción del estado de conocimiento actual se realizará siguiendo los pasos que se detallan a continuación:

1. *Búsqueda de la evidencia internacional y nacional sobre ORHS:*

Se realizará una búsqueda sistemática de la evidencia internacional y nacional sobre estudios que describan o reporten experiencias vinculadas al desarrollo e implementación de ORHS de manera de complementar los trabajos ya identificados durante la elaboración de la presente propuesta.

Se seleccionarán todos aquellos estudios que cumplan con los siguientes criterios:

- a) Estudios teórico-metodológicos sobre desarrollo y/o implementación de ORHS.
- b) Estudios que reporten experiencias concretas de desarrollo y/o implementación de ORHS de alcance nacional, regional y/o local.

2. *Búsqueda en Internet:*

Esta estrategia de búsqueda se complementará con la búsqueda de Sitios web de ORHS (disponibles en idioma español o inglés).

Dos de los miembros del equipo de investigación, revisarán los resultados de la búsqueda y se realizará un análisis crítico de los artículos y experiencias más relevantes de manera de sintetizar el estado de conocimiento actual sobre el tema.

II. Elaboración de un plan para la implementación de un ORHS en el nivel local

El propósito de esta etapa es diseñar un plan para la implementación de un ORHS de alcance local, que responda a las expectativas, intereses y necesidades de información prioritarias de los principales actores involucrados en la temática.

Dado que se pretende que el ORHS efectivamente responda a las necesidades y expectativas de los principales actores involucrados en el plano local, esta etapa incluirá actividades de consulta con profesionales del ámbito de la salud que tengan cargos de gestión o sean responsables de la planificación de políticas de salud en el plano local.

Esta consulta tendrá como propósito identificar las necesidades de información prioritarias para la gestión de recursos humanos en el ámbito local.

Por tanto, la segunda etapa incluirá las siguientes actividades:

- 1. Elaboración de una propuesta metodológica para el desarrollo e implementación de un ORHS.
- 2. Identificación de las necesidades de información *prioritarias* en el plano local: se identificarán y priorizarán las necesidades de información a través de:

- 2.1. Identificación de los potenciales usuarios del ORHS: se construirá “un mapa de involucrados” en el que se identificarán los potenciales usuarios del ORHS;
- 2.2. Identificación de las necesidades de información prioritarias en materia de gestión de recursos humanos en el plano local a través de la consulta a los actores involucrados definidos en el punto 2.1.

3. Ajuste del modelo metodológico propuesto de acuerdo a los resultados de la actividad 2.

III. **Diseño de la estructura del ORHS: relevamiento, articulación e integración de las fuentes de información disponibles**

Sobre la base de la propuesta metodológica elaborada en la etapa II, se realizará un relevamiento de las fuentes de información disponibles en la ciudad de Bahía Blanca, que responden a las necesidades de información priorizadas por los potenciales usuarios del ORHS. Se caracterizarán cada una de las fuentes con relación a su accesibilidad, utilidad a los fines del ORHS, validez y confiabilidad de los datos registrados e información generada.

Una vez identificadas y caracterizadas cada una de las fuentes, se elaborará una propuesta para su articulación e integración de manera tal de facilitar la producción de información que responda a las necesidades establecidas previamente (Ver actividad 2.2) y se diseñará la estructura del ORHS.

IV. **Evaluación de la factibilidad del ORHS**

Sobre la base de la estrategia propuesta, se evaluará la factibilidad de implementación de un ORHS. Para ello se definirán una serie de indicadores, vinculados con aspectos críticos de la implementación del ORHS, como por ejemplo: a. fuentes de información: disponibilidad y accesibilidad a las fuentes de información disponibles en el plano local, validez y confiabilidad de la información que generan; b. recursos humanos, materiales y económicos necesarios para crear y sostener la estructura de un ORHS en el ámbito de la Universidad. La evaluación del aspecto vinculado a las fuentes de información permitirá identificar las brechas de información que es necesario salvar para garantizar la cobertura del mayor número de las necesidades de información identificadas en las etapas precedentes, y en particular, de las señaladas como prioritarias.

Para cada uno de estos indicadores, se relevará información que permita caracterizar la situación actual y evaluar la factibilidad de implementación del ORHS.

Como última actividad de esta etapa, se realizará un análisis de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, de manera de proponer algún tipo de estrategia y acciones concretas que permitan la implementación del ORHS.

RESULTADOS OBTENIDOS

En la actualidad la investigación se encuentra en la etapa I, habiéndose desarrollado un algoritmo de búsqueda el cual a la fecha ha permitido recuperar XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX artículos que reúnen los criterios previamente definidos para ella. Asimismo se definieron los campos de una futura base de datos que formaría parte del ORHS donde se volcará toda la evidencia documental relevada y seleccionada críticamente.

CONCLUSIONES

Esta propuesta reviste un carácter original basado en la aplicación del modelo de observatorio. Si bien este esquema ha sido empleado en otras actividades y con distintas funcionalidades, esta sería una experiencia inédita en el sistema de salud local. Un aspecto que en la actualidad ya se ha podido observar es la dificultad de accesibilidad a las fuentes de información como así también la inconsistencia de los datos que incluyen ya que cada fuente recopiladora de información tiene “criterios” propios que incluso no sostienen a lo largo del tiempo dificultando la trazabilidad para la toma de decisiones en recursos humanos en el sector salud.