

Impacto del fortalecimiento de los sistemas de información de recursos humanos para la salud

Daniel H. de Vries, Dykki Settle and Pamela A. McQuide, IntraHealth International

Abordar la brecha de información sobre el personal de salud

Al contar con información precisa, actualizada y accesible, los líderes y gerentes de recursos humanos para la salud pueden planificar, desarrollar y apoyar al personal de salud con mayor eficiencia y efectividad, con el propósito de alcanzar los objetivos de ampliar el acceso a los servicios de salud y obtener mejores resultados en salud.

En 2008, en el Primer Foro Mundial sobre Recursos Humanos para la Salud se formuló la Declaración de Kampala y la Agenda para la Acción Mundial, que estipulan “que los países establezcan sistemas de información de recursos humanos para la salud para mejorar la investigación y desarrollar las capacidades necesarias de manejo de datos, con el fin de institucionalizar la toma de decisiones basadas en la evidencia y fortalecer el aprendizaje compartido” (Organización Mundial de la Salud, 2008). Este reconocimiento mundial fue precedido por la resolución formal de los líderes nacionales en salud del África subsahariana de abordar la “necesidad de fortalecer los sistemas de información de recursos humanos para la salud, que proporcionarían información a utilizarse en la planificación y desarrollo de los recursos humanos, así como información sobre retención y migración” tomada durante la 42ª Conferencia Regional de Ministros de Salud de la Comunidad de Salud del África Oriental, Central y del Sur (ECSA-HC, 2006). En los últimos cinco años, el programa de fortalecimiento de los sistemas de información de recursos humanos para la salud de Capacity Project ha liderado este creciente reconocimiento y reparación de la brecha crítica de información de recursos humanos para la salud.

En este resumen se presenta una perspectiva general de los resultados de un estudio de evaluación cualitativa

de las iniciativas de fortalecimiento de los sistemas de información de recursos humanos para la salud que Capacity Project llevó a cabo en Suazilandia, Uganda y Ruanda (De Vries et al., 2009). Además, se basa en los resultados de un taller regional sobre la toma de decisiones basadas en información, realizado en Tanzania y ofrecido por Capacity Project en colaboración con ECSA-HC y la OMS. En general, Capacity Project ha llevado a cabo actividades de fortalecimiento de los sistemas de información de recursos humanos para la salud en nueve países del África subsahariana: Uganda, Ruanda, Suazilandia, Lesoto, Namibia, Kenia, Tanzania, Zanzíbar, Sudán del Sur y Botswana.

Fortalecimiento de los sistemas de información de recursos humanos para la salud

Imaginemos al Consejo de Enfermeras y Parteras de Uganda antes de que empezaran las iniciativas de fortalecimiento de los sistemas de información de recursos humanos para la salud en 2005: la oficina consiste de un solo ambiente; por todos lados hay documentos, papeles, registros y formularios; un oficial involuntariamente cambia de sitio un documento que otro oficial había dejado en el escritorio; se pierden archivos durante las mudanzas que han ocurrido desde 1992. Mientras los medios de comunicación especulan sobre el número de médicos que salen del país y el número de enfermeras disponibles para proveer servicios de salud, el Consejo no tiene la capacidad de responder porque es difícil encontrar la información pertinente en las cajas llenas de archivos para poder analizarla. Por otra parte, en el Ministerio de Salud la identificación y compilación de información básica sobre el estado de los trabajadores de salud toma casi un mes.

Los sistemas de información de recursos humanos para la salud sirven para recopilar y generar información para la

“La información básica sobre la fuerza laboral necesaria para informar, planificar y evaluar los recursos es muy escasa en prácticamente todos los países.” (OMS, 2006).

A través del establecimiento de un sistema de información de recursos humanos para la salud computarizado e integrado se alcanzan los siguientes objetivos:

- Mejorar la precisión y disponibilidad de información sobre los recursos humanos para la salud
- Llevar un registro de los individuos conforme pasan por el sistema de recursos humanos para la salud
- Reducir la mano de obra necesaria para mantener el sistema de información de recursos humanos para la salud
- Compilar y utilizar datos con rapidez
- Compartir información en los diferentes sectores para obtener una perspectiva nacional de la fuerza laboral
- Reportar y analizar datos con regularidad
- Realizar proyecciones a futuro de las necesidades relacionadas con la fuerza laboral, incluidos los requerimientos de capacitación

Principales pasos a seguir para conformar un grupo líder de interesados en el HRIS (SLG, por sus siglas en inglés)

Paso 1: Asegurar la inclusión de representantes de los interesados clave (generadores y usuarios de información de recursos humanos para la salud) *Promover un liderazgo fuerte y consistente; buscar obtener el reconocimiento oficial del SLG como autoridad para liderar esta iniciativa.*

Paso 2: Los miembros definen los objetivos del SLG

Llegar a un consenso con respecto a la misión y el propósito; elaborar una agenda para la acción y responsabilidad; acordar los principios de operación y la estructura de la junta de asesores; definir un calendario de actividades y reuniones.

Paso 3: Los miembros definen los términos de referencia y principios de operación

Consider logistics, schedule for meetings, goals, decision-making, rules, creation of smaller working groups.

Paso 4: Los miembros evalúan la situación actual en cuanto a la información de recursos humanos para la salud

Identificar a los generadores y usuarios de información de recursos humanos para la salud; identificar el flujo de datos y las rutas de conocimiento; recomendar fuentes fidedignas de datos.

Paso 5: Los miembros discuten y priorizan los temas de políticas de salud a ser resueltos a través del HRIS *¿Cuántos trabajadores de salud se utilizan por cuadro y región en todo el país? ¿Cuántos trabajadores de salud certificados son capacitados en el extranjero? ¿El número de estudiantes nuevos corresponde a las necesidades proyectadas? ¿Se abordan los temas relacionados con la equidad de género?*

Paso 6: Los miembros identifican los informes de políticas de salud a ser generados por el sistema

Identificar productos como los informes nacionales sobre los recursos humanos para la salud a utilizarse en la elaboración de presupuestos y planificación anual (por ejemplo, el número de plazas vacantes y ocupadas).

Paso 7: Los miembros se reúnen con regularidad para brindar asesoría y resolver problemas, refinar los requerimientos del sistema y asegurar que se cubran las necesidades de capacitación y sostenibilidad

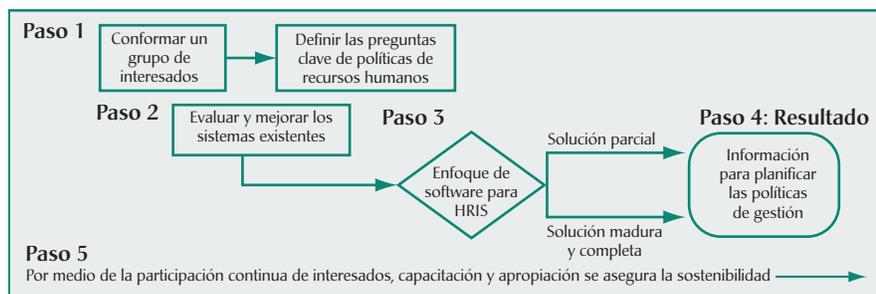
Desarrollar un acuerdo para compartir datos, con el fin de determinar quién puede obtener acceso a cuáles datos; elaborar un plan estratégico de desarrollo de capacidades institucionales relacionadas con la toma de decisiones basadas en información.

toma de decisiones relacionadas con los recursos humanos e idealmente, compilar toda la información de los recursos humanos, desde el momento en que los profesionales inician la educación previa al servicio hasta el momento en que se retiran de la fuerza laboral. En muchos países de escasos recursos, los sistemas de información de recursos humanos para la salud se basan en formularios impresos u hojas electrónicas sencillas, almacenados en diferentes departamentos que no están vinculados

información de recursos humanos para la salud y un software "Open Source" (código abierto) de planificación y gestión de la fuerza laboral (la serie iHRIS) para ser utilizado por Ministerios de Salud, consejos o juntas de profesionales e instituciones similares.

Capacity Project fortaleció los sistemas de información de recursos humanos para la salud a través de un proceso participativo en cinco pasos ilustrado en la Figura 1 (Settle et al., 2009).

Figura 1: Diagrama de flujo del proceso de fortalecimiento de los sistemas de información de recursos humanos para la salud

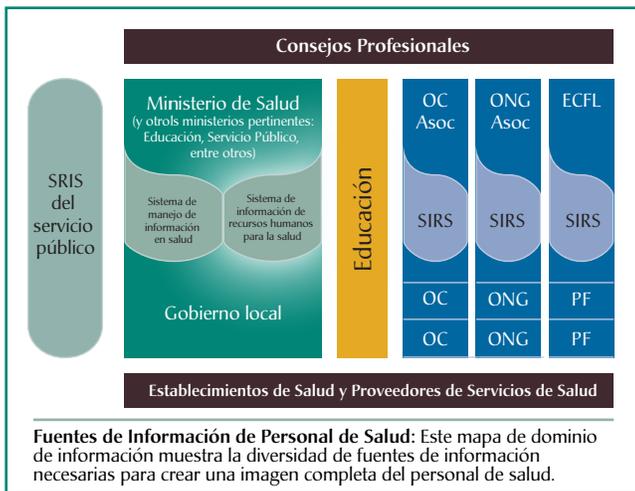


entre sí. Al existir muchos formularios y hojas electrónicas a completar, archivar y rastrear, los sistemas se convierten en un obstáculo en vez de un mecanismo de apoyo que pueda ayudar a mejorar los resultados en salud. Además, en estas situaciones es difícil detectar y corregir problemas relacionados con la calidad de los datos (como la duplicación o inconsistencias en los datos), y la tarea de compilar datos para realizar análisis coherentes e convierte en un proceso que requiere mucho trabajo y una inversión considerable de tiempo.

La forma más eficaz y actualizada de llevar un registro de los cambios relacionados con el personal de salud es a través de un sistema de información de recursos humanos para la salud que funciona como un sistema computarizado de información rutinaria en salud, que recopila datos continuamente y que consiste de un software para ingresar y actualizar datos en una base de datos sólida que incluye herramientas de elaboración de informes y análisis (Lippeveld et al., 2000; RHINO, 2003; MEASURE Evaluation, 2008). Capacity Project desarrolló un proceso de fortalecimiento de los sistemas de

En los nueve países donde trabajó Capacity Project, apoyó a grupos líder de interesados en los sistemas de información de recursos humanos para la salud (SLG, por sus siglas en inglés), como un enfoque participativo para liderar, coordinar, armonizar y desempeñar funciones de supervisión de las actividades relacionadas con los sistemas de información de recursos humanos para la salud. Los SLG son un elemento importante que ayuda a asegurar la eficacia, las especificidades y apropiación de cada país y la sostenibilidad.

Para lograr fortalecer los sistemas de información de recursos humanos para la salud puede ser necesario realizar varios cambios culturales, ya que se introducen enfoques de tecnología de información y comunicación (TIC) a utilizarse en la gestión de recursos humanos para la salud, y éste es un campo profesional que en el pasado no ha estado orientado hacia el análisis o uso de datos y que además, está poblado de empleados que prefieren las interacciones personales. Adicionalmente, en las situaciones de escasos recursos muchas veces no es factible desarrollar estos enfoques



desde abajo hacia arriba debido a que la infraestructura de TIC a nivel local es deficiente. Por otra parte, en muchas situaciones de escasos recursos los profesionales de gestión de recursos humanos para la salud carecen de la formación y experiencia necesarias para la planificación de la fuerza laboral y el análisis de recursos humanos. Y finalmente, por lo general las ventajas de la toma de decisiones y procesos mejorados no se notan sino hasta después de haber ingresado datos durante varios años y una vez que los profesionales de gestión de recursos humanos para la salud hayan desarrollado sus capacidades de análisis e incidencia.

Impacto en los sistemas de salud

Mejor acceso a información de recursos humanos

A través del fortalecimiento de los sistemas de información de recursos humanos para la salud se mejoró considerablemente el acceso a información porque se crearon mecanismos para ordenar los datos disponibles y hacer disponible la información a un público más amplio. Este acceso mejorado incluye la capacidad de extraer información inmediatamente (por ejemplo, en preparación para una reunión importante) y además, el papeleo se reduce significativamente.

Una mayor precisión de los datos sobre recursos humanos

El impacto en la precisión de los datos no tiene precedentes; por ejemplo, muchas personas ya no aparecen dos veces en los sistemas de recursos humanos y por consiguiente, por primera vez en la historia de los países en cuestión los consejos, juntas y ministerios pueden conocer cuál es el número exacto de trabajadores de salud calificados. Adicionalmente, dado que ahora los registros aparecen en un formato electrónico en vez de varios registros manuales diferentes, se evitan los errores al compilar datos. La consolidación de los datos en un solo sitio sirve además para detectar las brechas, anteriormente desconocidas, que se pueden rectificar rápidamente. Un empleado de registro de Uganda describió cómo había detectado la ausencia de aproximadamente 100 archivos: "No sabía que no los tenía acá; entonces, cuando la persona responsable de ingresar datos empezó me di cuenta que no tenía esos datos, por lo que tuve que buscarlos... y los encontré."

Por otra parte, en el Consejo de Enfermeras y Parteras de Uganda, los datos revelaron que existía una brecha considerable entre el número de enfermeras y parteras que se capacitan y aquéllas que obtienen su licencia. Por ejemplo, de 1980 a 2003, 21,888 enfermeras y parteras iniciaron su formación pero sólo 14,637 de ellas completaron su educación y se registraron en el Consejo; además, únicamente 7,022 de éstas cuentan con una licencia vigente. Actualmente, estos resultados tienen un efecto en las decisiones relacionadas con el financiamiento de la educación previa al servicio y las proyecciones de la fuerza laboral, y las autoridades reguladoras utilizan esta información para asegurar que el Ministerio de Salud sólo contrate a enfermeras que están registradas en el Consejo y que tienen una licencia vigente.

Sistemas de recursos humanos más eficaces

A raíz del fortalecimiento de los sistemas de información de recursos humanos para la salud se redujo considerablemente el tiempo requerido para responder a solicitudes o resolver problemas. Por ejemplo, en Suazilandia el tiempo requerido para identificar a los "trabajadores fantasma" (aquéllos que actualmente no están empleados pero que aparecen en planilla) y detener el pago de sus salarios se redujo de hasta dos años a un mes. Adicionalmente, el sistema de información de recursos humanos para la salud sirve para reducir el tiempo requerido para verificar los datos; en otro ejemplo de Suazilandia, a través del sistema de información de recursos humanos para la salud se logró reducir el tiempo requerido para verificar la situación de los empleados con respecto a los ascensos o la designación, de cuatro a seis meses a un proceso casi inmediato. De manera similar, usualmente el proceso de incluir a un trabajador de salud nuevo en planilla tomaba tres a seis meses, y actualmente este proceso sólo dura un mes, lo cual tiene implicaciones significativas para los niveles de satisfacción laboral y retención.

Una mayor transparencia en los recursos humanos

A través del fortalecimiento de los sistemas de información de recursos humanos para la salud se logró mejorar la transparencia de los sistemas, que es crítica para el proceso de reclutamiento y contratación. En Suazilandia, se hizo visible la secuencia compleja de pasos a seguir en el reclutamiento, porque ahora existe una función de recursos humanos que indica la ubicación de las solicitudes en el sistema de recursos humanos. Además, dada la circulación mensual de informes impresos en los establecimientos de salud, desde el nivel central hacia los establecimientos de salud y viceversa, ahora los gerentes de los establecimientos están más conscientes del estado de sus solicitudes de recursos humanos. En Ruanda, se constató que la transparencia mejoró tan sólo con la simple condensación de los informes de establecimientos y distritos en un único formulario para el ingreso de datos en el sistema de información de recursos humanos para la salud. Asimismo, el nivel de corrupción disminuyó porque hay menos personas que logran falsificar documentos o hacerse pasar por otra persona.

Costos más bajos

Al optimizar la planificación de la fuerza laboral, se puede incrementar la eficiencia y reducir el derroche de recursos económicos. En Suazilandia, el sistema de información de recursos humanos para la salud ayudó a designar a los empleados para que ocuparan puestos para los que habían sido capacitados y para los que eran idóneos y con esto, la eficiencia aumentó. Por otra parte, al monitorear mejor los recursos humanos, con el tiempo se puede llegar a observar una disminución en el número de solicitudes no coordinadas de plazas, lo cual se traduce en una inversión de capital más eficaz. Además, el hecho que el sistema de información de recursos humanos para la salud permite ahorrar muchísimo tiempo se traduce en un ahorro significativo en salarios, y los sistemas de información de recursos humanos para la salud pueden servir para liberar fondos que estaban destinados para utilizarse en otra parte; por ejemplo, si se creó una plaza pero el sistema de información de recursos humanos para la salud indica que está vacante, entonces los fondos asignados para esta plaza pueden hacerse disponibles para cubrir otras necesidades.

Resultados relacionados con el personal de salud

A raíz de las iniciativas de fortalecimiento de los sistemas de información de recursos humanos para la salud implementadas por Capacity Project, se han obtenido varios resultados de importancia crucial, entre ellos un mejor liderazgo, políticas e incidencia, una mejor planificación estratégica e investigación, así como sistemas más desarrollados de gestión de recursos humanos y personal de salud.

Un mejor liderazgo, políticas e incidencia

La combinación del uso de información generada a través del sistema de información de recursos humanos para la salud y la incidencia política tiene una ventaja estratégica clave en el proceso de profesionalizar la función de recursos humanos. Por ejemplo, el Ministerio de Salud y Bienestar Social de Suazilandia analizó las plazas vacantes y requerimientos de dotación de personal a través del sistema de información de recursos humanos para la salud para crear solicitudes bien respaldadas de personal nuevo en el gobierno central. Como resultado de esto, durante el primer año de operaciones del sistema de información de recursos

humanos para la salud se aprobó y se agregó el número sin precedentes de 200 plazas, y al año siguiente se agregaron 300 plazas; éste es un porcentaje significativo del número de trabajadores de salud disponibles en el país, que es bajo. Además, el Ministerio de Salud utilizó los informes del sistema de información de recursos humanos para la salud en la iniciativa exitosa de crear plazas para absorber al personal por contrato con el fin de asegurar la continuidad en la provisión de servicios. Adicionalmente, la información generada por el sistema de información de recursos humanos para la salud sobre el número de trabajadores de salud y problemas relacionados con los recursos humanos para la salud sirvió para integrar la necesidad de establecer una Comisión de Servicios de Salud en la nueva política de recursos humanos.

A nivel local, el círculo de retroalimentación mensual a través de informes enviados a los establecimientos de salud permitió a los gerentes locales de recursos humanos comunicar sus necesidades al nivel central. En los establecimientos y a nivel regional y central, los sistemas de información de recursos humanos para la salud permiten identificar mejor a los trabajadores de salud desalineados y faculta a los gerentes de recursos humanos para identificar el origen de los errores y reportarlos a la unidad central de recursos humanos. En Uganda, los empleados del Consejo de Farmacia expresaron que el uso de los informes generados a través del sistema de información de recursos humanos para la salud les había permitido abogar más eficazmente por sus intereses en cuanto al desarrollo de leyes y realizar labor de cabildeo exitosa con las empresas farmacéuticas locales para incrementar la matriculación de estudiantes en la escuela de farmacia, a través de la creación de una serie de becas para aquellas personas que no podían pagar los derechos de matrícula.

Una mejor planificación estratégica e investigación

El sistema de información de recursos humanos para la salud motivó a los gerentes a utilizar sus recursos existentes de forma más estratégica. En la región de Lubombo de Suazilandia, el personal de la unidad de estadística del Ministerio de Salud y Bienestar Social participó en talleres regionales de planificación estratégica y presentó una combinación

“Creo que el mayor cambio ha sido que se ha dado a conocer mucha información. Muchas personas descubrieron que tenían plazas vacantes de las que no estaban enteradas. Tenemos una lista larga de personas que dejaron el Ministerio hace años. La unidad de personal no sabía que estas personas se habían retirado.”

—Oficial del Ministerio de Salud y Bienestar Social de Suazilandia

“A través de este trabajo, Capacity Project desarrolló un enfoque integral de fortalecimiento de los sistemas de información de recursos humanos para la salud y una serie de productos gratuitos de software para los sistemas de información de recursos humanos para la salud que permiten llevar un registro de la calificación de los trabajadores de salud en las oficinas de registro, manejar las necesidades de recursos humanos y la utilización de éstos y planificar los requerimientos futuros de personal de salud. Es estupendo.”

—Dra. Helen Lugina, ECSA-HC

Liderazgo mundial en e-Salud

En el Llamado para la Acción en e-Salud de Bellagio se exhortó a los interesados en la salud a nivel mundial a “acelerar el logro de una mejor salud para todos en el siglo XXI. Podemos lograrlo a través de sistemas de e-Salud interoperables, centrados en las personas, basadas en la evidencia y sostenibles” (Fundación Rockefeller, 2008). El dominio de la información de recursos humanos para la salud y el de los sistemas de información de recursos humanos para la salud sólo constituyen una parte de los sistemas de información rutinaria en salud que se pueden incluir en un espectro más amplio de e-Salud.

Capacity Project lideró el campo de la información de recursos humanos para la salud en una serie de conversaciones sobre estrategias mundiales de e-Salud. El Proyecto se asoció con la OMS, la Red de la Métrica de Salud, el Banco Mundial y otras entidades para desarrollar modelos destacados de arquitectura de la información en salud. Al trabajar en armonía con otras iniciativas mundiales de e-Salud, Capacity Project contribuyó a que se aprovecharan eficiencias y oportunidades de apalancamiento para abordar los temas de desarrollo de estándares, desarrollo de capacidades institucionales, liderazgo de los interesados, fortalecimiento de infraestructura y otras necesidades. El resultado final será una mejor comprensión y preparación del personal de salud para utilizar la e-Salud para “acelerar el logro de una mejor salud para todos” (ídem).

de información proveniente del sistema de información de recursos humanos para la salud y el sistema más general de información de gestión de la salud. Durante años, los gerentes regionales se habían quejado de la escasez de personal y habían ejercido presión para que se incrementara el número de trabajadores de salud. Para su sorpresa, los oficiales de Lubombo descubrieron que en realidad, en su distrito había más personal de salud que en otras regiones, y además se enteraron que incluso se habían asignado plazas nuevas para la región pero que no se había recibido una notificación efectiva. Como resultado de esto, los planificadores de salud renovaron su labor de incidencia para ejercer presión para que estas plazas se ocuparan; dejaron de centrar su atención en el nivel central y se dedicaron a estudiar cómo se podía asignar mejor los recursos existentes a nivel interno. Sin la información generada por el sistema de información de recursos humanos para la salud que llegaba hasta Lubombo, su enfoque estratégico para cubrir las necesidades de recursos humanos hubiera seguido estando mal orientado.

El sistema de información de recursos humanos para la salud sirvió para motivar a las unidades de personal a volverse más proactivas en informar a los jefes de departamento sobre las jubilaciones, ascensos o vencimiento de contratos próximos a ocurrir. Conforme aumenta el entendimiento del número y distribución de plazas vacantes y el reclutamiento, es posible prestar atención a temas críticos de asignación de personal, capacitación, retención, equidad geográfica y utilización de personal.

Asimismo, los sistemas de información de recursos humanos para la salud permitieron que estudiantes, organizaciones no gubernamentales y demás investigadores llevaran a cabo una investigación más precisa. Por ejemplo, un consultor de la Unión Europea utilizó los datos del sistema de información de recursos humanos para la salud de Suazilandia para evaluar con precisión los niveles de dotación de personal y determinó que se ha sobreestimado la posición supuesta de “clase media baja” del país que se basa en el número de médicos por cada 100,000 habitantes (Ruck, 2009).

Sistemas mejorados de gestión de recursos humanos para la salud y personal de salud
La ventaja más directa del sistema de información de recursos humanos para la salud ha sido la mayor precisión con que se manejan los sistemas de gestión de recursos humanos. Por ejemplo, en Uganda el Ministerio de Salud asignó recursos de forma más racional al relacionar el número de trabajadores de salud con el número de pacientes en base a información proveniente del sistema de información de recursos humanos para la salud y de los registros de pacientes. Por otra parte, en Suazilandia el sistema de información de recursos humanos para la salud permitió rastrear el proceso de reclutamiento, con lo que los gerentes de recursos humanos lograron monitorear los traslados y tomar medidas para acelerar el proceso cuando se requería. Además, ahora el proceso de incluir al personal nuevo en planilla es mucho más rápido. Adicionalmente, el sistema de información de recursos humanos para la salud permitió que un jefe de enfermería en un hospital regional de referencia hiciera el mejor uso posible de las pocas enfermeras capacitadas y que planificara la rotación de personal de enfermería entre diferentes áreas clínicas.

Conclusiones

El fortalecimiento de los sistemas de información de recursos humanos para la salud permite a las personas responsables de la toma de decisiones relacionadas con los recursos humanos operar con un nuevo nivel de capacidad para la acción estratégica. El personal de salud es un recurso clave para mejorar el acceso a servicios de salud de alta calidad; sin embargo, la labor de incidencia para fortalecer la fuerza laboral es poco efectiva si no está respaldada por información de recursos humanos precisa y convincente. Los sistemas sólidos de información de recursos humanos para la salud son herramientas estupendas para integrar y analizar datos, ya que permiten que los gerentes y personas responsables de la toma de decisiones puedan ver cómo el todo se vuelve mucho más importante que las partes, con lo que los datos distantes se convierten en información convincente. El apoyo decidido por parte de los Ministerios de Salud, gerentes de recursos humanos para la salud a nivel local y regional y consejos profesionales en los países en cuestión ha sido un indicador evidente del éxito de Capacity Project. Un factor que fue crucial para

Visite el Centro Global de Recursos Humanos para la Salud (RHS) para encontrar, compartir y aportar conocimientos y herramientas de recursos humanos para la salud. Para las personas que trabajan a nivel nacional o mundial, el Centro Global de Recursos Humanos para la Salud proporciona información para:

- Mejorar la planificación estratégica y la toma de decisiones
- Fortalecer la elaboración de informes y presentaciones
- Apoyar el cabildeo por los recursos humanos para la salud (RHS)
- Mejorar el desarrollo profesional
- Ahorrar tiempo



The Capacity Project
 IntraHealth International, Inc.
 6340 Quadrangle Drive
 Suite 200
 Chapel Hill, NC 27517
 Tel. (919) 313-9100
 Fax (919) 313-9108
 info@capacityproject.org
 www.capacityproject.org

Esta publicación fue posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos, a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido de la publicación es responsabilidad de Capacity Project y no necesariamente refleja las opiniones de USAID o el Gobierno de los Estados Unidos.

alcanzar este éxito es el trabajo en sociedad con organizaciones regionales de salud (como ECSA-HC), lográndose concientizar sobre la necesidad de que los líderes en salud a nivel nacional y regional cuenten con mejor información sobre el personal de salud y asegurar que los sistemas de información de recursos humanos para la salud se tomen en cuenta en las resoluciones de los ministros de salud a nivel regional.

A través de su programa de fortalecimiento de los sistemas de información de recursos humanos para la salud, Capacity Project ha sido reconocido como líder mundial en el incremento de la calidad y disponibilidad de información para la planificación de los recursos humanos para la salud y el desarrollo y apoyo al personal de salud, “al representar lo mejor en cuanto a prácticas de ingeniería, una excelente documentación, consistencia y estándares altos” (Habte y Emmet, 2008). La serie de software iHRIS de Capacity Project está incluida en la lista de 50 proyectos “Open Source” (código abierto) que están cambiando la medicina (Nursing Assistant Guides, 2009).

El éxito que Capacity Project tuvo en los nueve países donde se fortalecieron los sistemas de información de recursos humanos para la salud ha despertado el interés de otros países (por ejemplo, India, Pakistán, Sudáfrica) en utilizar y adaptar enfoques, software y herramientas desarrollados por Capacity Project para abordar sus propios desafíos relacionados con el personal de salud.

Referencias

- De Vries, D.H., Blair, G., Morgan, K. Evaluation of Capacity Project human resources information system strengthening process in Swaziland, Uganda and Rwanda. Chapel Hill, NC: Capacity Project, 2009 (de próxima aparición).
- East, Central and Southern Africa Health Community (ECSA-HC). Actas de la 42a Conferencia Regional de Ministros de Salud. Presentadas en la Conferencia Regional de Ministros de Salud; 6-11 de febrero de 2006; Arusha, Tanzania.
- Habte, D., Emmet, W. Evaluation of the Capacity Project: assessing progress on HRH issues, Informe 008-01-89. Washington, DC: USAID, 2008.
- Lippeveld, T., Sauerborn, R., Bodart, C. Design and implementation of health information systems. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud, 2000.
- MEASURE Evaluation. PRISM case studies: strengthening and evaluating RHIS. SR-08-43. Chapel Hill, NC: MEASURE/Carolina Population Center, 2008. Disponible en: <http://www.cpc.unc.edu/measure/publications/pdf/sr-08-43.pdf>
- Nursing Assistant Guides. 50 successful open source projects that are changing medicine [sitio web]. Medicine 3.0, 2009. Consultado el 11 de agosto de 2009 en: <http://nursingassistantguides.com/2009/50-successful-open-source-projects-that-are-changingmedicine/>
- RHINO. Actas de conferencia. Presentadas en el Segundo Taller Internacional de RHINO: Enhancing the Quality and Use of Routine Health Information at District Level. 29 de septiembre - 4 de octubre de 2003; Mpekeni Sun, Sudáfrica.
- Fundación Rockefeller. Bellagio eHealth call to action [sitio web]. Fundación Rockefeller, 2008. Consultado el 11 de agosto de 2009: <http://ehealth-connection.org/content/bellagio-ehealth-call-action>
- Consultoría sobre recursos humanos para la salud, Suazilandia, septiembre a noviembre de 2008. Final HRH rapid assessment. Unión Europea/Ministerio de Salud, Suazilandia, 2009 (documento inédito).
- Organización Mundial de la Salud (OMS). Declaración de Kampala y Agenda para la Acción Mundial. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud, 2008. Disponible en: <http://www.who.int/workforcealliance/Kampala%20Declaration%20and%20Agenda%20web%20file.%20FINAL.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). Informe sobre la salud en el mundo 2006—colaboremos por la salud. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud, 2006. Disponible en: <http://www.who.int/whr/2006/es/>

The Capacity Project Partnership

