



# PERFIL DE LA ESPECIALIDAD DE ANESTESIOLOGÍA EN URUGUAY

Fiorella Cavalleri<sup>1</sup>, Ima León<sup>1</sup>, Marisa Buglioli<sup>1</sup>



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY

<sup>1</sup>Departamento de Medicina Preventiva y Social, Facultad de Medicina, Udelar, Uruguay.  
Contacto: fcavalleri@fmed.edu.uy

## Introducción:

En Uruguay, en 2005, se inició un proceso de reforma del sistema sanitario, que propone que todos los ciudadanos puedan acceder a una atención integral y de calidad. La experiencia en Planificación de Recursos Humanos ha sido limitada, y más en la determinación de estándares de necesidad por especialidad.

## Objetivos:

Caracterizar la especialidad de anestesiología mediante una metodología estandarizada y reproducible, que permita la toma de decisiones en materia de planificación de recursos humanos.

**Metodología:** se elaboró un cuestionario tomando como base el estudio «*The Royal College of Physicians. Consultant physicians working with patients. The duties, responsibilities and practice of physicians in medicine 2011.*», adaptado al contexto del Sistema de Salud Uruguayo. Esta adaptación es parte del proceso de validación del cuestionario, que se aplicó a esta disciplina como etapa piloto.

Secciones a investigar:

- 1- Descripción de la especialidad
- 2- Organización de servicio y patrones de referencia
- 3- Asistencia y atención centrada en el paciente
- 4- Enlaces interdisciplinarios
- 5- Requisitos de servicios de alta calidad
- 6- Trabajo clínico
- 7- Oportunidades para la atención integral
- 8- Requisitos de recursos humanos de la especialidad
- 9- Programas de trabajo
- 10- Puntos clave para los tomadores de decisiones

Se realizó una consulta a expertos y se sistematizó toda la información en un documento de consenso

## Resultados:

Se describe la especialidad en relación al momento de actuación en el proceso asistencial: período perioperatorio y el objetivo buscado: sedación analgesia o anestesia, identificándose las actividades propias de la especialidad. Se detalla el proceso de adquisición de competencias en la formación de los anestesistas. No existe normativa para describir un servicio tipo. Se identifica una estrecha relación con las especialidades quirúrgicas y procedimientos diagnósticos invasivos. Se define una estructura ideal en base a cargo de alta dedicación combinando distintas actividades en distintos ámbitos.

## Conclusiones:

La ventaja de este enfoque es proporcionar información integral de las especialidades para diferentes usos: Planificación macro y meso de Recursos Humanos, Actualización de Programas de formación curricular y Educación continua, identificar en forma oportuna los cambios en tecnología médica, así como el efecto sustitución entre diferentes perfiles profesionales y su potencial impacto en la eficiencia de producción de servicios. La metodología requiere ajuste y validación del cuestionario para la construcción de estándares y su utilización en la planificación de recursos humanos en salud.

## Referencias metodología

- The Royal College of Physicians. Consultant physicians working with patients. The duties, responsibilities and practice of physicians in medicine. 2013.
- Llamado a la acción de Toronto. 2006-2015 Hacia una década de Recursos Humanos en Salud por las Américas Goodman D., Fisher E. Physician Workforce Crisis? Wrong Diagnosis, Wrong Prescription. 2008. En: [www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMp0800319#t=article](http://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMp0800319#t=article)
- Health workforce 2030. A global strategy on human resources for health. 2016. En <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/250368/1/9789241511131-eng.pdf>
- Manual de seguimiento y evaluación de los recursos humanos para la salud. OMS 2009. En: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44187/1/9789243547701\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44187/1/9789243547701_spa.pdf)
- WHO, Models and tools for health workforce planning and projections, Human Resources for Health Observer, 3, 2010.