

**Taller: Estrategia de talento humano para el acceso y calidad de la atención
2024-2025 en el ámbito de la responsabilidad de nueva EPS-NEPS.
18 y 19 de Julio. Bogotá**



<https://www.freepik.es/>



Organizando el Talento Humano en Salud: Elementos de Política y Planificación

María Angela Elías Marroquín
El Salvador

La planificación de THS, componente indispensable de la gestión en salud

En que consiste:



Define **cuantas personas** desea una organización, con particular interés en el tipo de personas que necesita, tanto ahora como en el futuro, en términos de su **pericia** y de la forma en que encajan en la cultura de la Organización (Torres 1993).

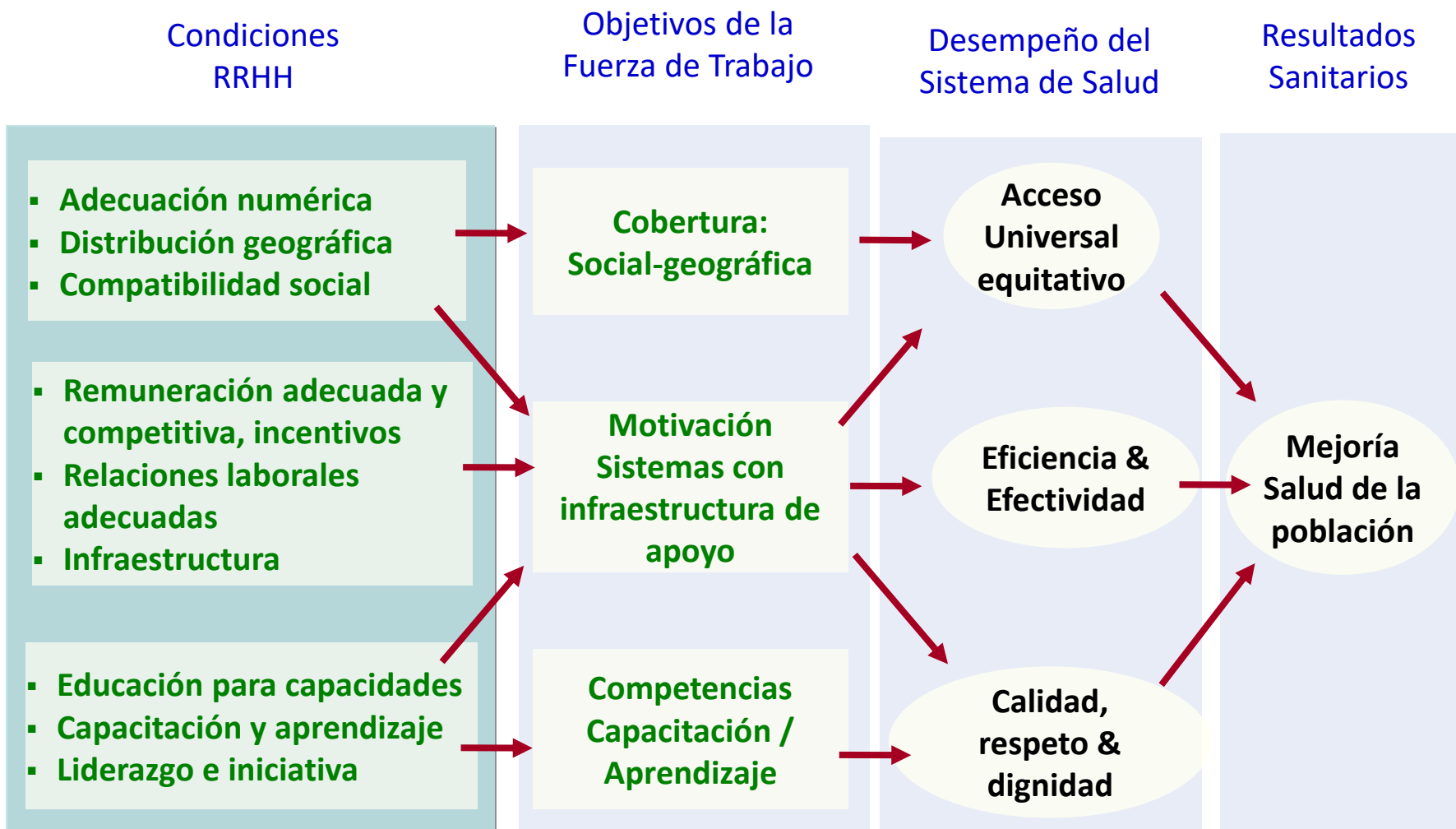
Para que :

Conseguir y retener la cantidad y calidad de los recursos humanos que se necesitan

Prever los problemas inherentes a los **excesos o déficit** potenciales de personal.

MARCO DE LA GESTIÓN DEL TRABAJO EN SALUD

Las acciones que se realizan para el desarrollo del recurso humano en salud tiene una relación directa con los resultados sanitarios que se logran en un país

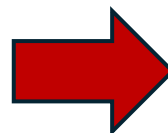


ATRIBUTO 11: RISS

Recursos Humanos suficientes,
competentes, comprometidos y
valorados por la red

• Los recursos humanos son el capital más importante que posee una RISS.

- Cantidad
- Distribución
- Competencias adecuadas de estos recursos humanos
- Organización



Se traducen directamente en la disponibilidad de los cuidados y servicios apropiados para las necesidades de la población y el territorio.



Recurso Humano

Suficiente: la cantidad de recurso humano profesional y técnico necesario para cubrir la oferta de servicios definida en el modelo de atención.

Competente: deben definirse la habilidades y competencias necesarias para cada tipo de profesionales y técnicos de acuerdo con la oferta de servicios y responsabilidades designadas en el modelo de atención.

Comprometido: desarrollo de cultura organizacional basada en la atención centrada en las personas con atención humanizada y calidad del servicio.

Equipo de salud: es la estructura nuclear de la red de servicios y su conformación debe estar sujeta a las necesidades en salud. No es posible definir una estructura única para equipos de salud pues el número y nivel del recurso humano disponible en la red y país son factores críticos que involucran decisiones políticas a corto, mediano y largo plazo.

Fuerte Primer de Nivel de Atención

Inversiones:

- Un primer nivel fuerte requiere aumentar la inversión en infraestructura y equipamiento
- El aporte global a los establecimientos del primer nivel de atención debe aumentar más que al resto. La prioridad se tiene que notar.



Recursos Humanos:

- Es necesario ampliar las opciones de empleo en el primer nivel de atención, especialmente en zonas desatendidas, procurando otorgar incentivos y condiciones laborales atractivas.
- Es necesario estructurar y consolidar equipos multidisciplinares.
- Se debe favorecer el aumento de capacidad resolutive, recurriendo incluso a Telesalud.

Gestión del Talento



Fuente: Iván Alvarado (2020)

Necesidad de la Planificación de los RHS para todos

Para la implementación de la PNS, que define la reorganización de los servicios de salud, estableciendo el modelo de atención en salud con enfoque familiar y comunitario;



Su aplicación demanda de recursos humanos calificados, con una adecuada dotación y distribución en el territorio, requiriendo un proceso de planificación articulada de RHUS que permita un mejor acceso a la salud por parte de la población.

Las preguntas a las que debería responder la Planificación Operativa RRHH:

¿Cuántos trabajadores de la salud tenemos y cuantas harán falta en el futuro con base al desarrollo de la red de provisión de los servicios de salud

¿Cuáles son las cualificaciones, capacidades y habilidades de las personas u cuales necesitaremos en el futuro para responder a la demanda cartera de servicios?

¿Qué estructura organizacional tenemos? ¿Es la adecuada para lograr los objetivos institucionales? O necesitamos modificarla, en todos los niveles? Directivo, intermedio y el nivel operativo.

Cuáles son las condiciones de trabajo de las personas contratadas? Salario, ambiente laboral, tipo de contratación entre otros

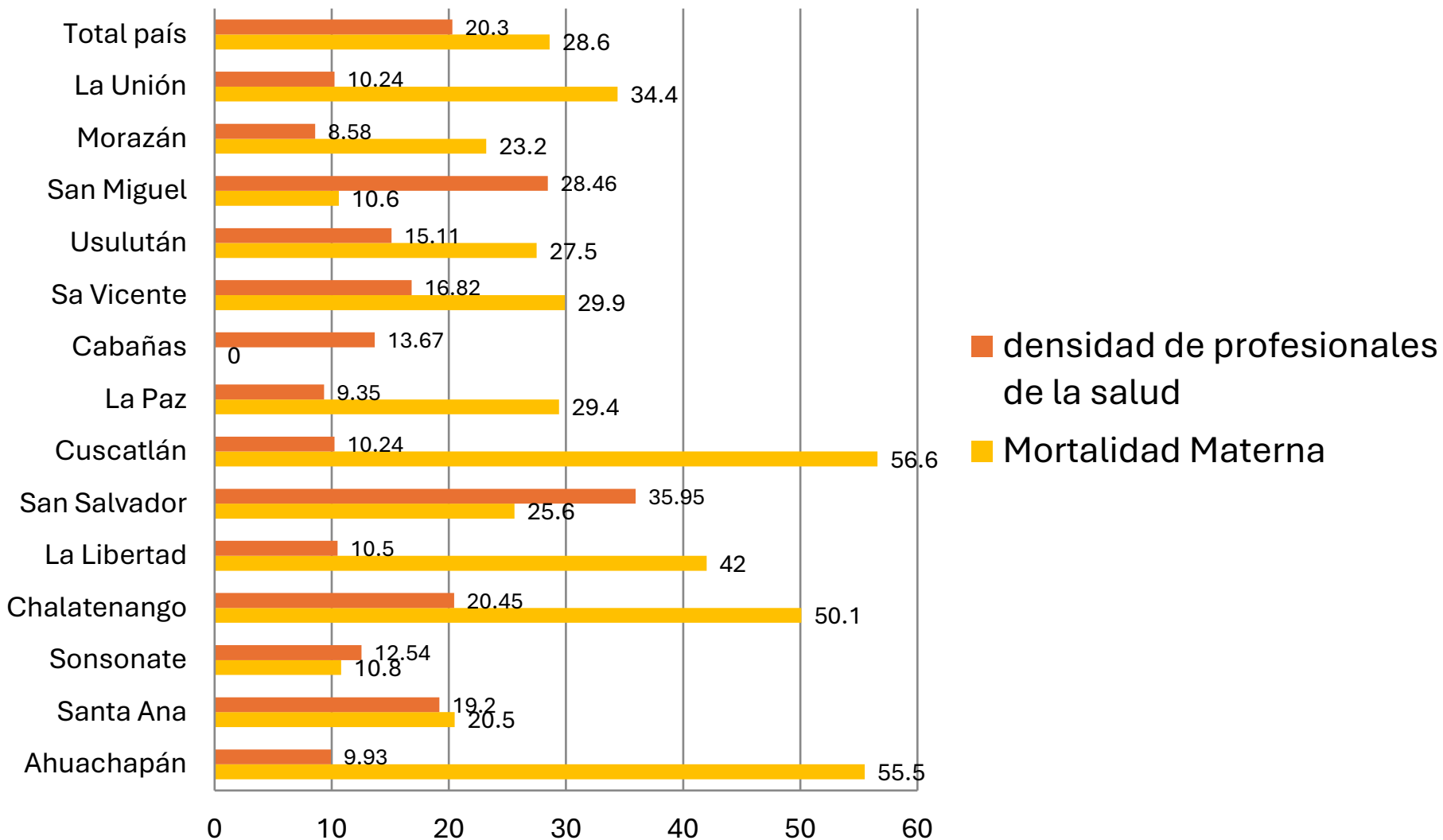
¿ a qué costo, cual es el presupuesto actual y como lo proyectamos en el tiempo?

Como contribuye el talento humano en salud, piedra angular de todo el sistema de salud:

Ej. mortalidad materna



Razón de mortalidad materna por departamento y densidad de profesionales de salud. El Salvador 2018



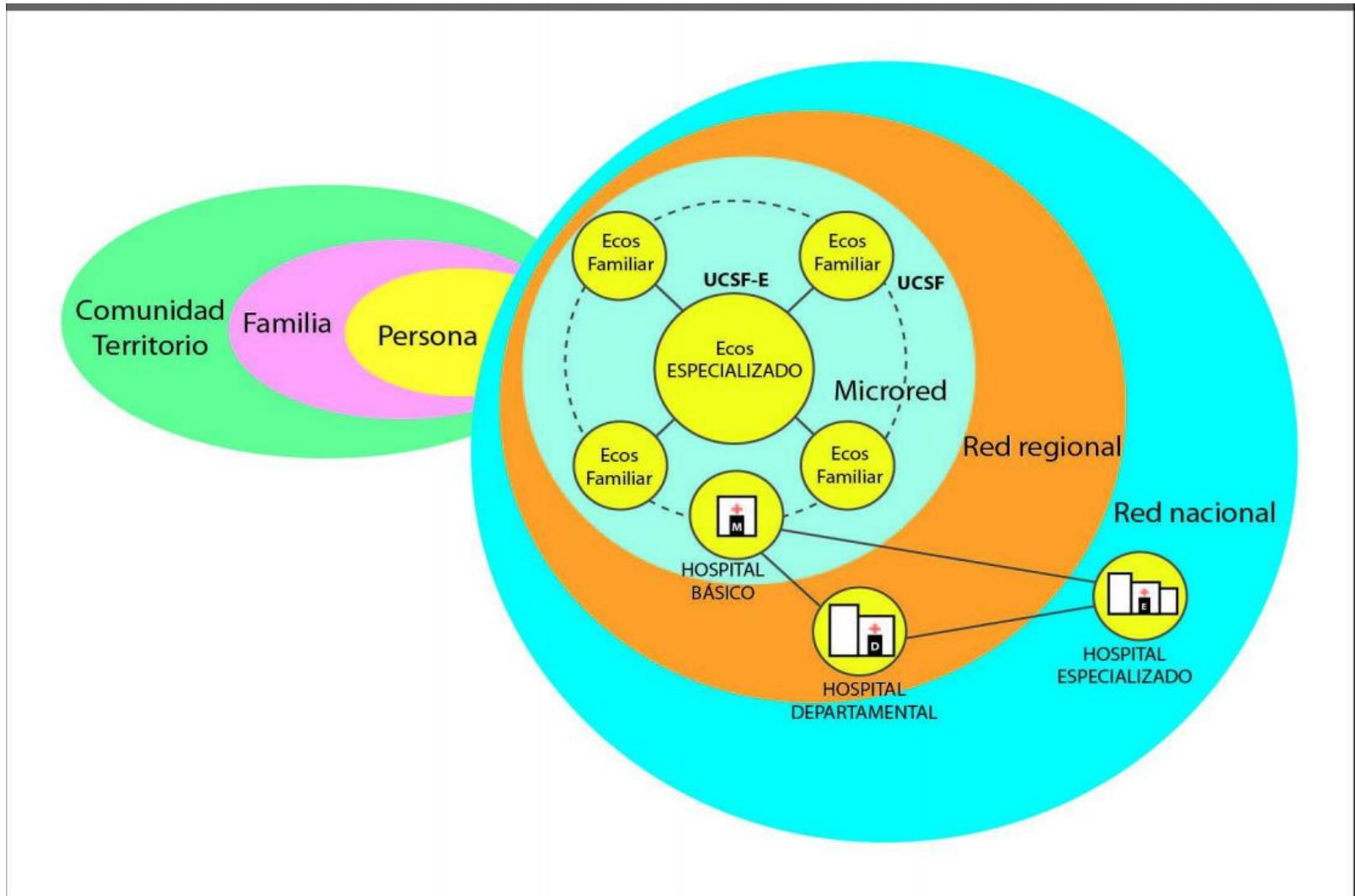
Experiencia de El Salvador: Método de planificación

Dos métodos:

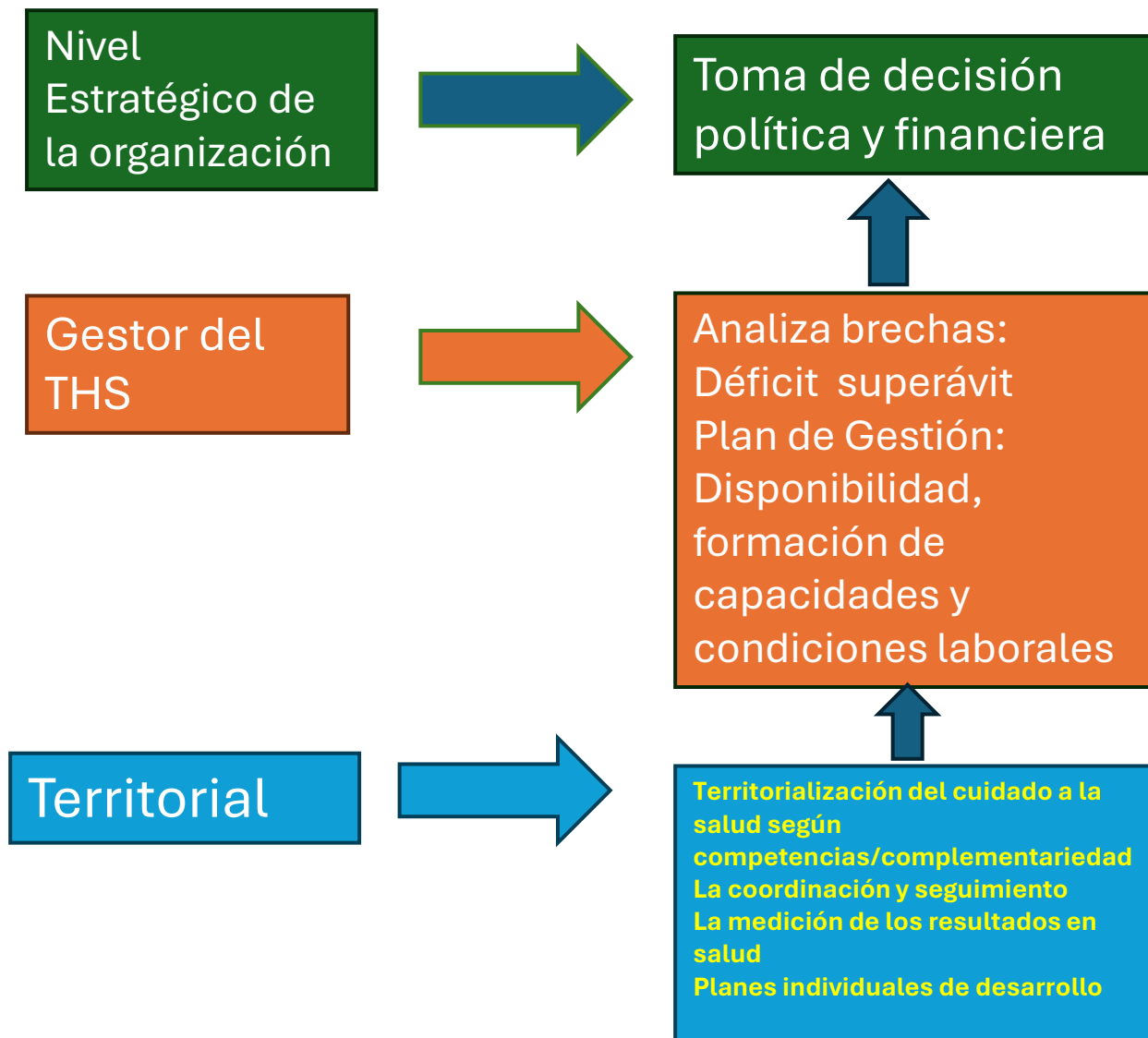
1. Planificación de personal de médicos/as basado en carga laboral de la OMS, ajustada a las necesidades del país y enfermería por índice de atención, utilizando una herramienta digital territorializada

2. Planificación de los servicios de primer nivel de atención
 - a) Basado en criterios de conformación de los equipos de salud básicos y especializados con criterio poblacional, respuesta integrada de salud a la persona, familia y comunidades
 - b) Considerando la movilidad en red

PENSANDO EN RED DE SERVICIOS DE SALUD



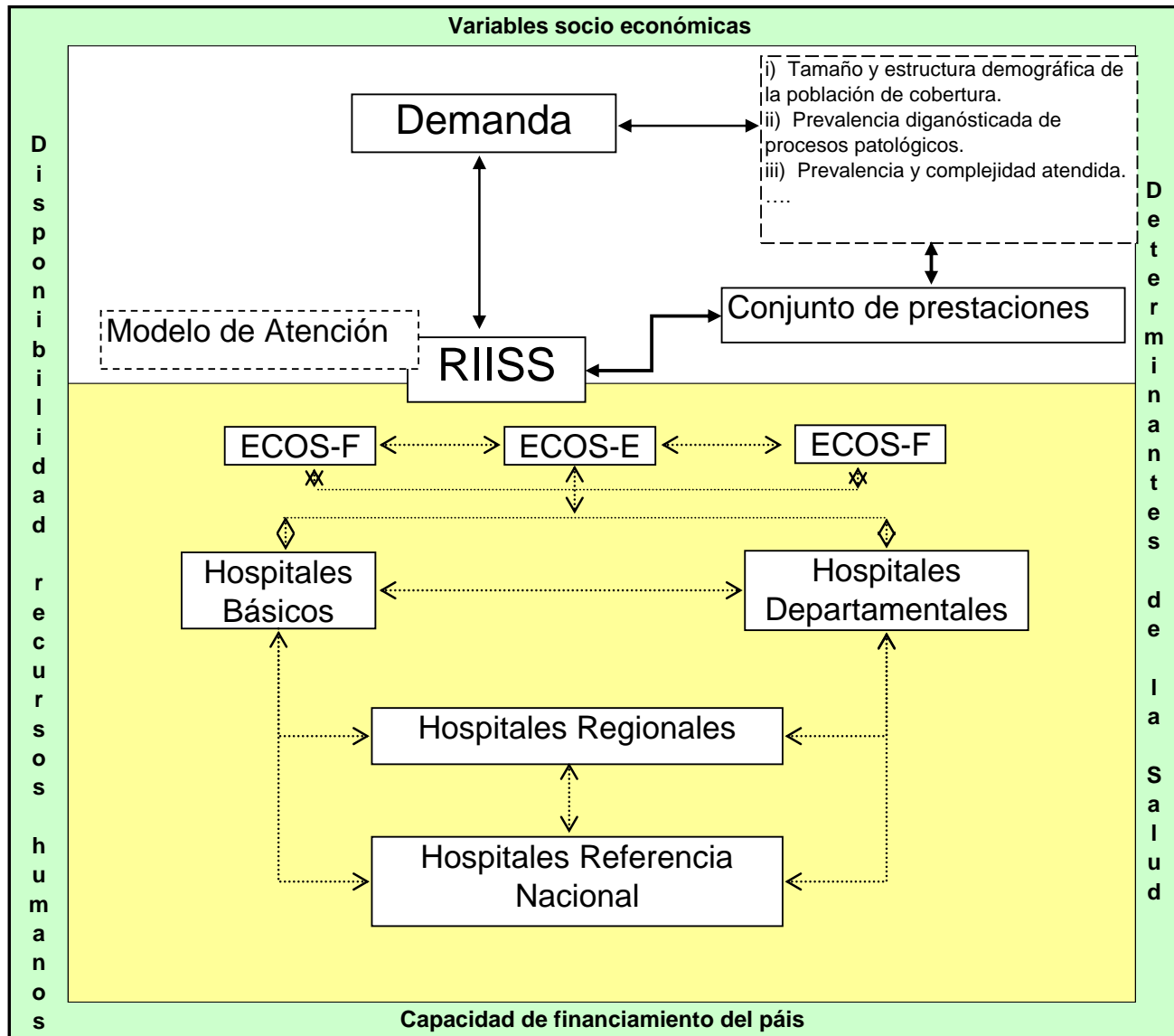
Niveles de planificación



Nuestra experiencia , El Salvador 2009-2019:

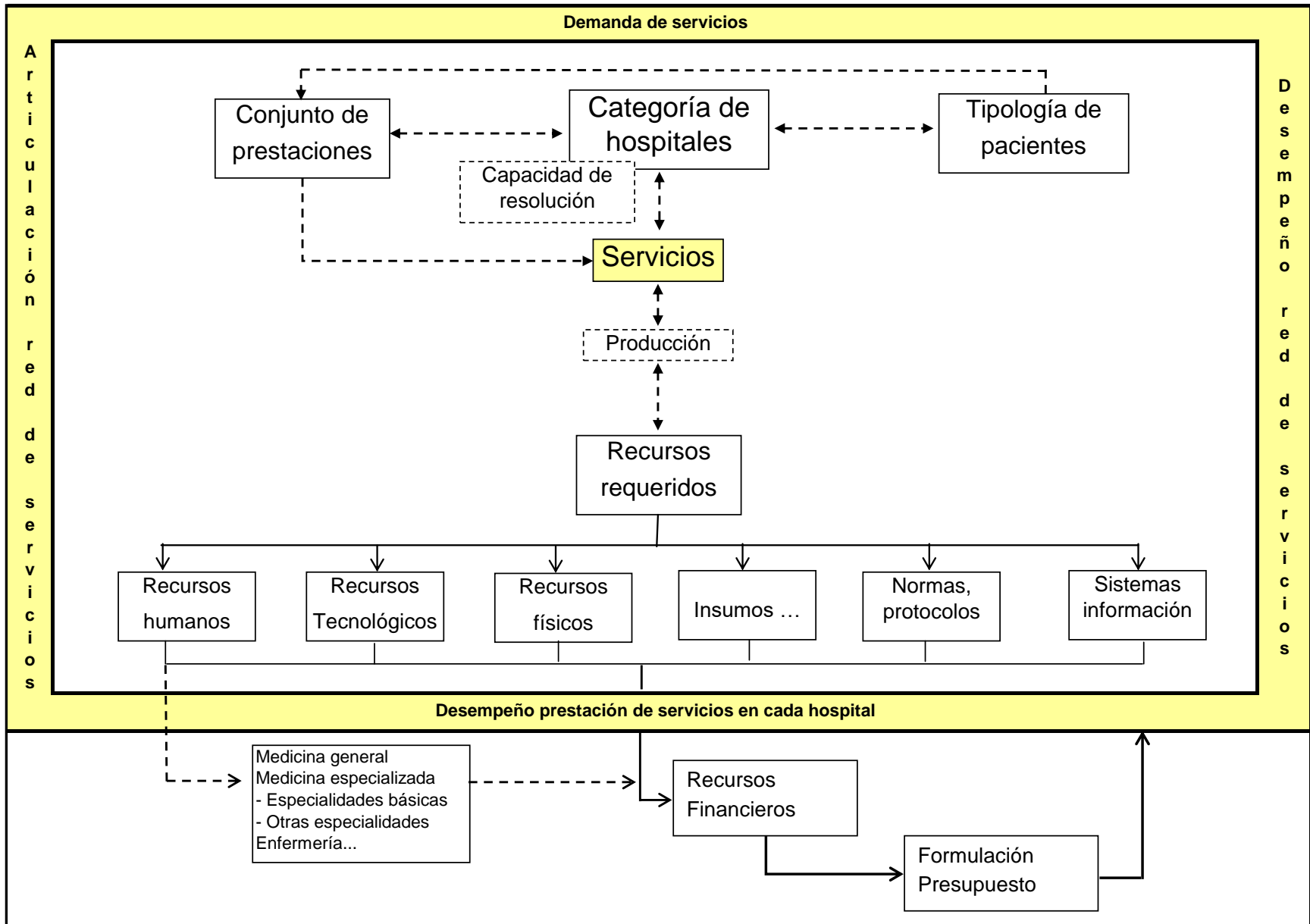


Factores que inciden en la estimación de las necesidades de Recursos Humanos.



Fuente: Planificación de RH e Hospitales, ABT/USAID, El Salvador. 2010

Abordaje punto de vista de los Hospitales.



MODULO DE PLANIFICACIÓN DE RHS, MINSAL, 2018

<http://sprh.salud.gov.sv/>



Reporte de Necesidad versus Disponibilidad de Médicos Consolidado

Categoría de Hospital: Todas
Disciplina: Medicina General
Tipo de Contratación: Todas

Fecha y Hora de impresión: 13/06/2017 23:38:21



Hospital	Necesidad Personal	Disponibilidad Personal	Brecha	Índice
HOSPITAL ROSALES SAN SALVADOR	0.00	0.00	0.00	0.00
HOSPITAL BENJAMIN BLOOM SAN SALVADOR	0.33	0.00	-0.33	0.00
HOSPITAL NACIONAL DE LA MUJER	0.00	0.00	0.00	0.00
HOSPITAL FRANCISCO MENENDEZ AHUACHAPAN	25.92	28.13	2.21	1.09
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS SANTA ANA	0.00	2.75	2.75	0.00
HOSPITAL NACIONAL METAPAN	0.00	0.00	0.00	0.00
HOSPITAL NACIONAL CHALCHUAPA	13.70	13.25	-0.45	0.97
HOSP.DR.JORGE MAZZINI VILLACORTA SONSON.	1.08	8.88	7.80	8.22
HOSPITAL DR. LUIS E.VAZQUEZ CHALATENANGO	3.81	0.50	-3.31	0.13
HOSPITAL NACIONAL DE NUEVA CONCEPCION	0.82	1.00	0.18	1.22
HOSPITAL SAN RAFAEL SANTA TECLA	0.00	0.00	0.00	0.00
HOSPITAL NAC.NUESTRA SEÑORA DE FATIMA	11.21	13.69	2.48	1.22
HOSPITAL SANTA TERESA ZACATECOLUCA	4.93	23.75	18.82	4.82
HOSPITAL NACIONAL SENSUNTEPEQUE	4.27	9.00	4.73	2.11
HOSPITAL DR.JOSE L.SACA (ILOBASCO)	10.98	7.75	-3.23	0.71
HOSPITAL SANTA GERTRUDIS SAN VICENTE	13.49	6.75	-6.74	0.50
HOSPITAL SAN PEDRO USULUTAN	0.18	1.00	0.82	5.56
HOSPITAL SANTIAGO DE MARIA	4.36	12.75	8.39	2.92
HOSPITAL JIQUILISCO	1.81	1.00	-0.81	0.55
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS SAN MIGUEL	0.00	0.00	0.00	0.00
HOSPITAL MONSEÑOR OSCAR ARNULFO ROM.C.B.	10.28	5.63	-4.65	0.55
HOSPITAL NUEVA GUADALUPE	9.62	9.71	0.09	1.01
HOSPITAL NACIONAL SAN FRANCISCO GOTERA	2.86	12.25	9.39	4.28
HOSPITAL NACIONAL LA UNION	3.30	11.38	8.08	3.45
HOSPITAL NACIONAL SANTA ROSA DE LIMA	6.76	5.98	-0.78	0.88
HOSPITAL DR.JOSE A.SALDAÑA (NEUMOLOGICO)	0.12	0.50	0.38	4.17
HOSP.DR.JOSE MOLINA MARTINEZ (PSIQUIAT.)	0.00	0.00	0.00	0.00
HOSPITAL ENFANGELICA VIDAL DE NAJARRO	2.94	9.00	6.06	3.06
HOSPITAL.DR.JUAN JOSE FERNANDEZ ZACAMIL	0.04	1.31	1.27	32.75
HOSPITAL NACIONAL SUCHITOTO	3.99	5.25	1.26	1.32
Total General	136.80	191.21	54.41	1.40

Planificación de THS, como proceso de generación de Capacidades.

La planificación de recursos humanos, concebida como **proceso político y técnico** que permite definir en tiempo el talento humano necesarios y competentes para **lograr los objetivos de la Red/SNS.**

Desde **las instancias conductoras/gestoras de THS de deben impulsar diversos procesos de gestión y planificación** que permite a corto y mediano plazo, que los establecimientos de las Redes Integrales e Integradas de Salud puedan contar con el talento humano en salud **necesarios e indispensables para su adecuado funcionamiento, el logro de sus objetivos y resultados.**

La importancia de **un marco nacional de planificación de recursos humanos en salud**, que defina los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento de las instituciones del SNS, **en el caso particular de Colombia un marco de trabajo de planificación en los diversos niveles organizacionales de la EPS**

En conclusión



Los procesos de planificación están relacionados con la toma de decisiones políticas, técnicas y financieras relacionados a los diversos procesos del campo del THS



El proceso de planificación implica una mirada de futuro de lo que se desea lograr en el sistema de salud y en cada uno de los niveles organizativos para la gestión, atención y provisión en salud



La necesaria instrumentación que facilite la gestión y la calificación de acuerdo con la ubicación del THS.



El THS debe ser visualizado como un eje transversal de todos los componentes del modelo de gestión y provisión de la salud

Ahora estamos con toda energía para encontrar el mejor camino para mejorar el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud, planificando los recursos humanos necesarios para el adecuado funcionamiento de la Nueva EPS



**Gracias por su
escucha**