

## **Diálogo Virtual** **Metodologías de estimación de brechas de personal**

**Metodológica de estimación de brechas de personal Médico y de Enfermería, Experiencia El Salvador. 2014**

María Ángela Elías Marroquín  
Directora, Desarrollo de RH  
Ministerio de Salud, El Salvador



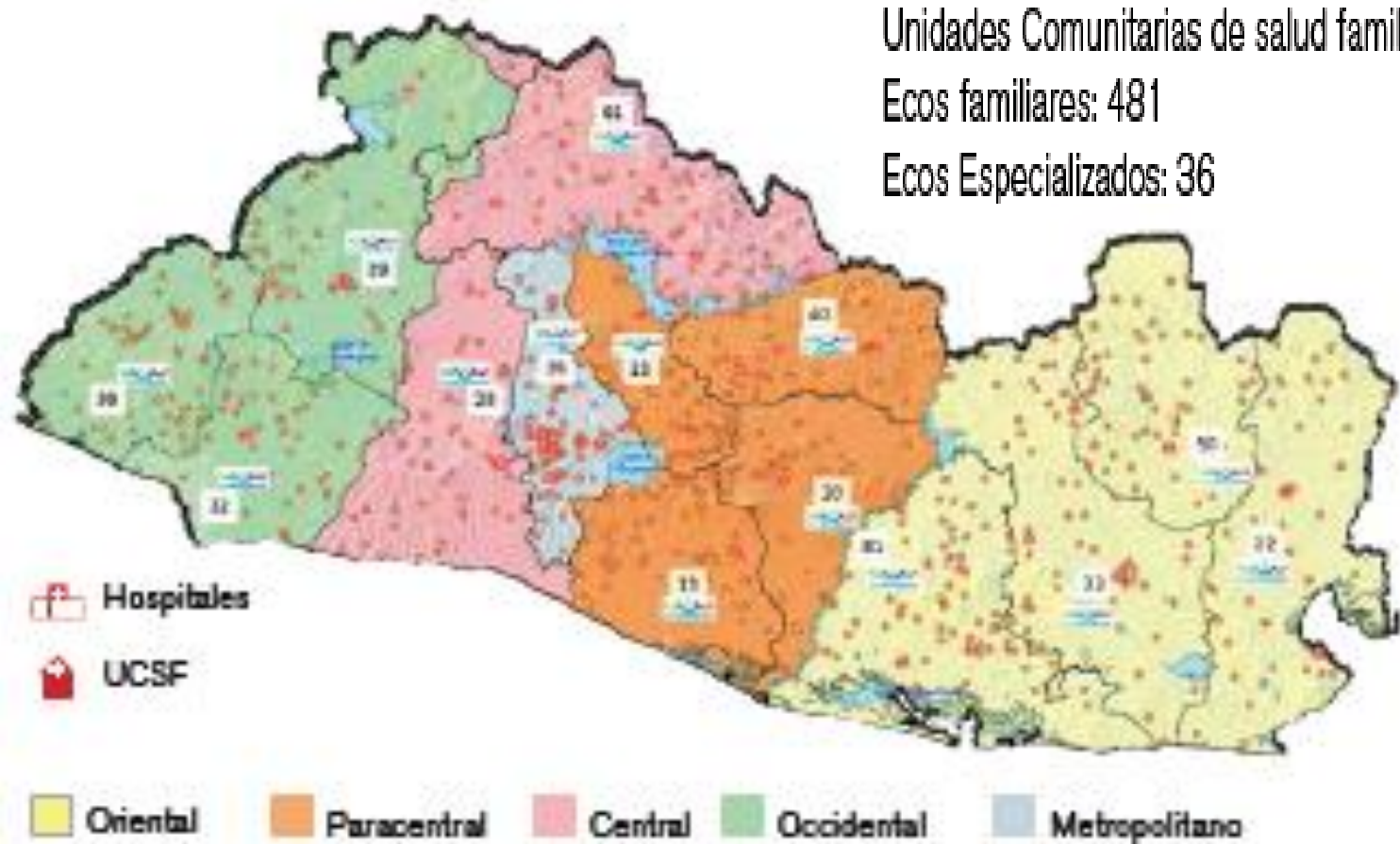
# Establecimientos de la Red Integral e Integrada de Servicios de Salud

Hospitales Nacionales: 30

Unidades Comunitarias de salud familiar: 692

Ecos familiares: 481

Ecos Especializados: 36



Fuente: Dirección de Primer Nivel de Atención - MINSAL

# Planificación de RH, como proceso de generación de Capacidades.

---

1. La planificación de recursos humanos, concebida como proceso político y técnico que permite definir en tiempo los recursos humanos necesarios y competentes para logra los objetivos del SNS.
  2. La Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, está impulsando 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 los recursos necesarios e indispensables para su adecuado funcionamiento, el logro de sus objetivos y resultados.
  3. Una de las Estrategias de la Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos es es establecer el marco nacional de planificación de recursos humanos en salud, que defina los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento de las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Salud
- 



# ***DEFINICION DE LA METODOLOGÍA***

Análisis de las Brechas de Recursos Humanos abril 2010, utilizando indicadores poblacionales y de producción de los servicios de salud

Revisión de Diversas Metodologías para cálculo de personal

Definición de la Metodología de Carga Laboral para ser aplicado a los 30 hospitales del MINSAL

## Equipo Conductor Nacional

Técnico de RH de la DRH, Dirección de planificación, Dirección de Tecnología de Información, Dirección Nacional de Hospitales, Unidad de Enfermería y Referentes de siete hospitales de diferente categoría. ( RH, Enfermería y Médico)

**Función:** Definición del proceso técnico y metodológico

Formación de los equipos locales

Validación de la información

## Equipo Local de cada Hospital

Jefatura Unidad de planificación

Unidad de Recursos Humanos

Unidad/depto de Enfermería

**Función:** Alimentación del Módulo informático

Análisis de los reportes

Elaboración de la propuesta técnica- financiera.

The diagram features two rectangular boxes at the top, one yellow on the left and one pink on the right. Two grey arrows originate from the bottom of these boxes and point towards a central yellow circle. A horizontal dashed line is positioned above the boxes. A small blue triangle is located at the bottom left of the page.

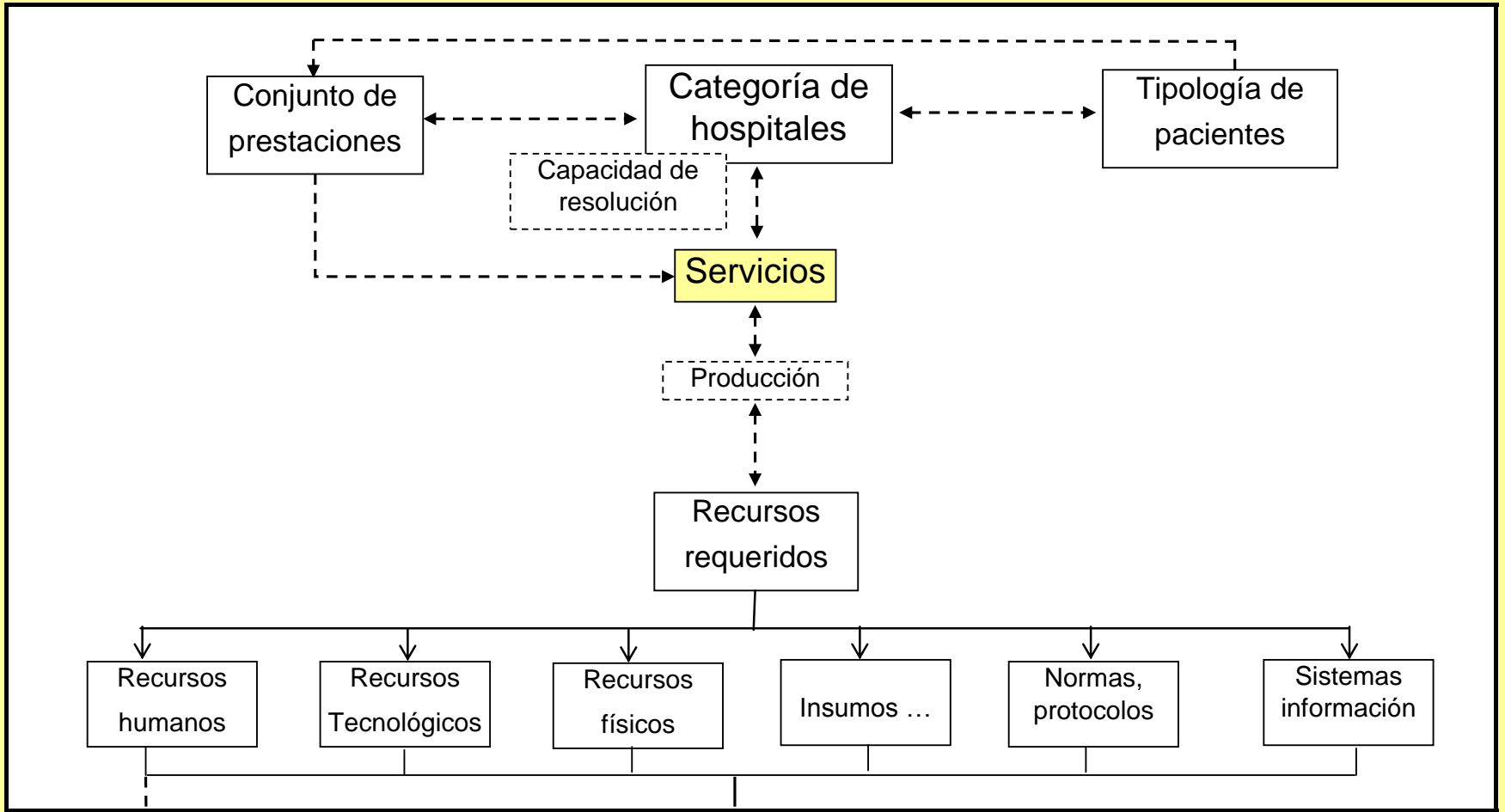
**CONDUCCIÓN DEL PROCESO**

# Modelo de trabajo

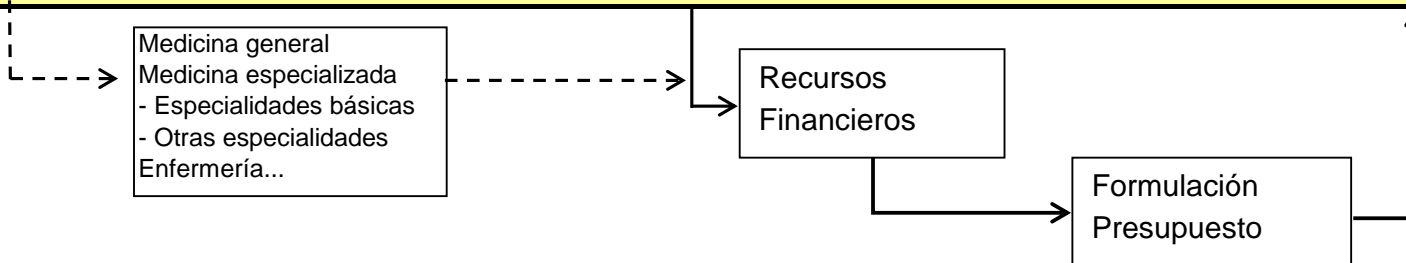
Demanda de servicios

A  
r  
t  
i  
c  
u  
l  
a  
c  
i  
ó  
n  
r  
e  
d  
e  
s  
e  
r  
v  
i  
c  
i  
o  
s

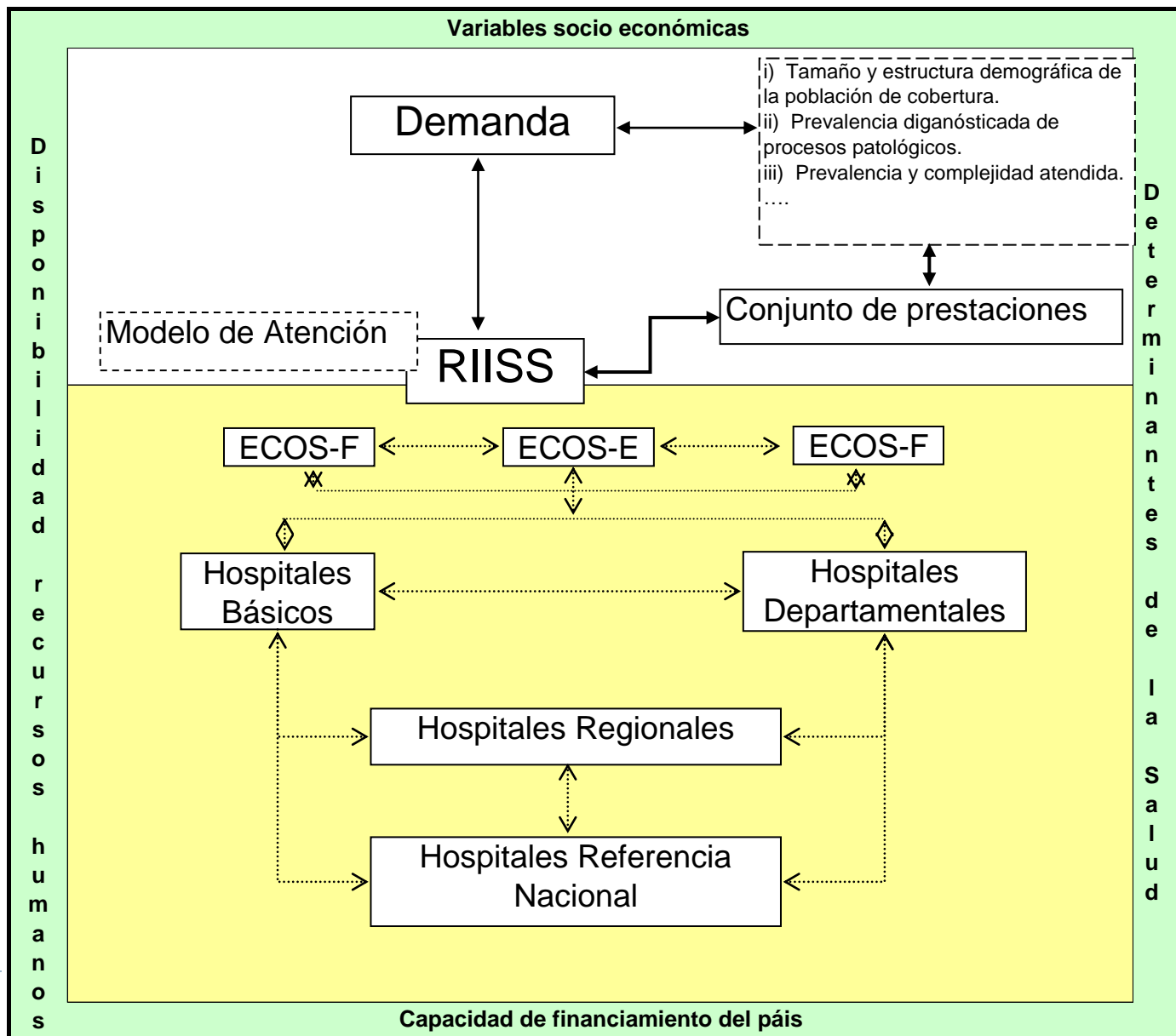
D  
e  
s  
e  
m  
p  
e  
ñ  
o  
r  
e  
d  
e  
s  
e  
r  
v  
i  
c  
i  
o  
s



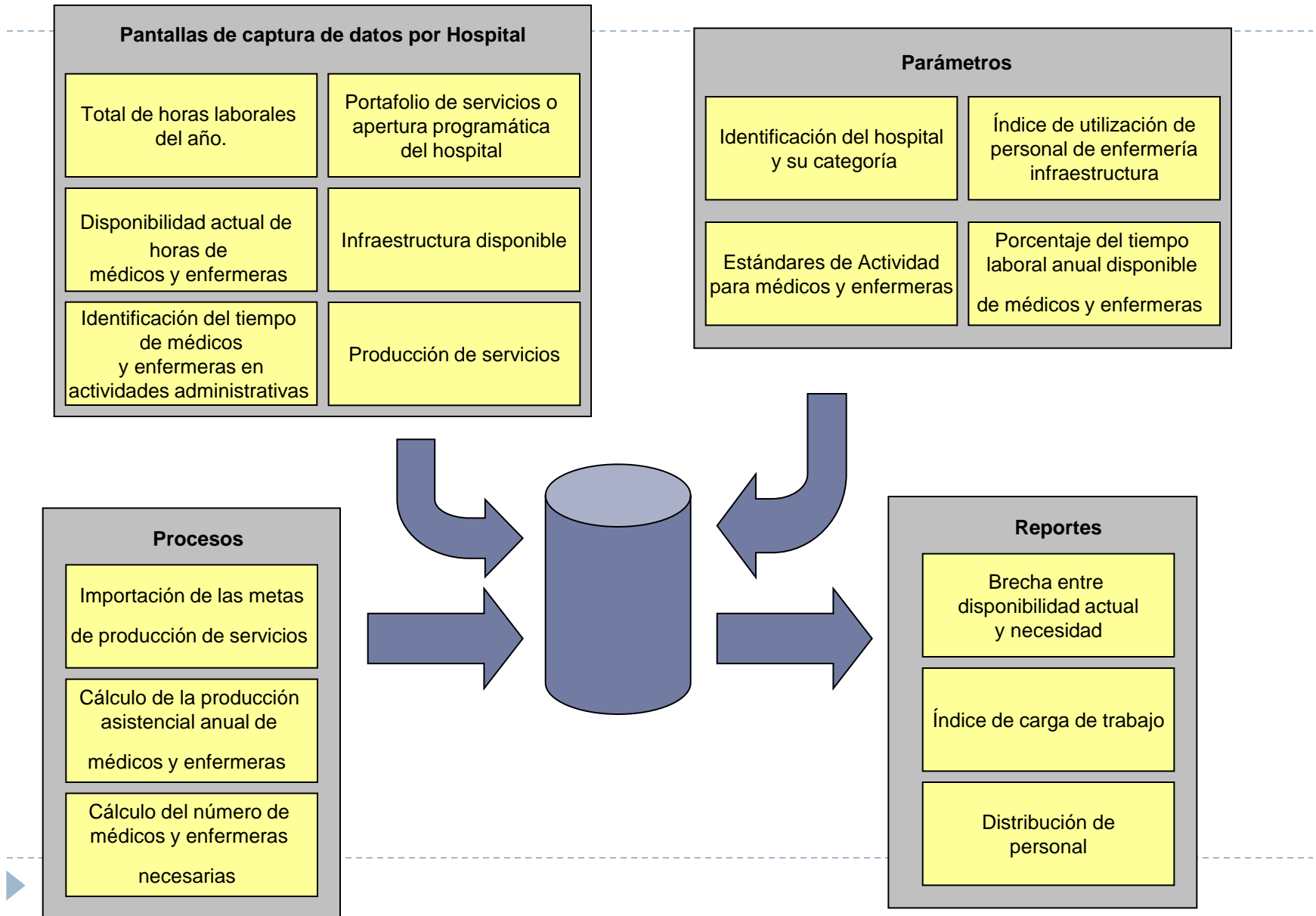
Desempeño prestación de servicios en cada hospital



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



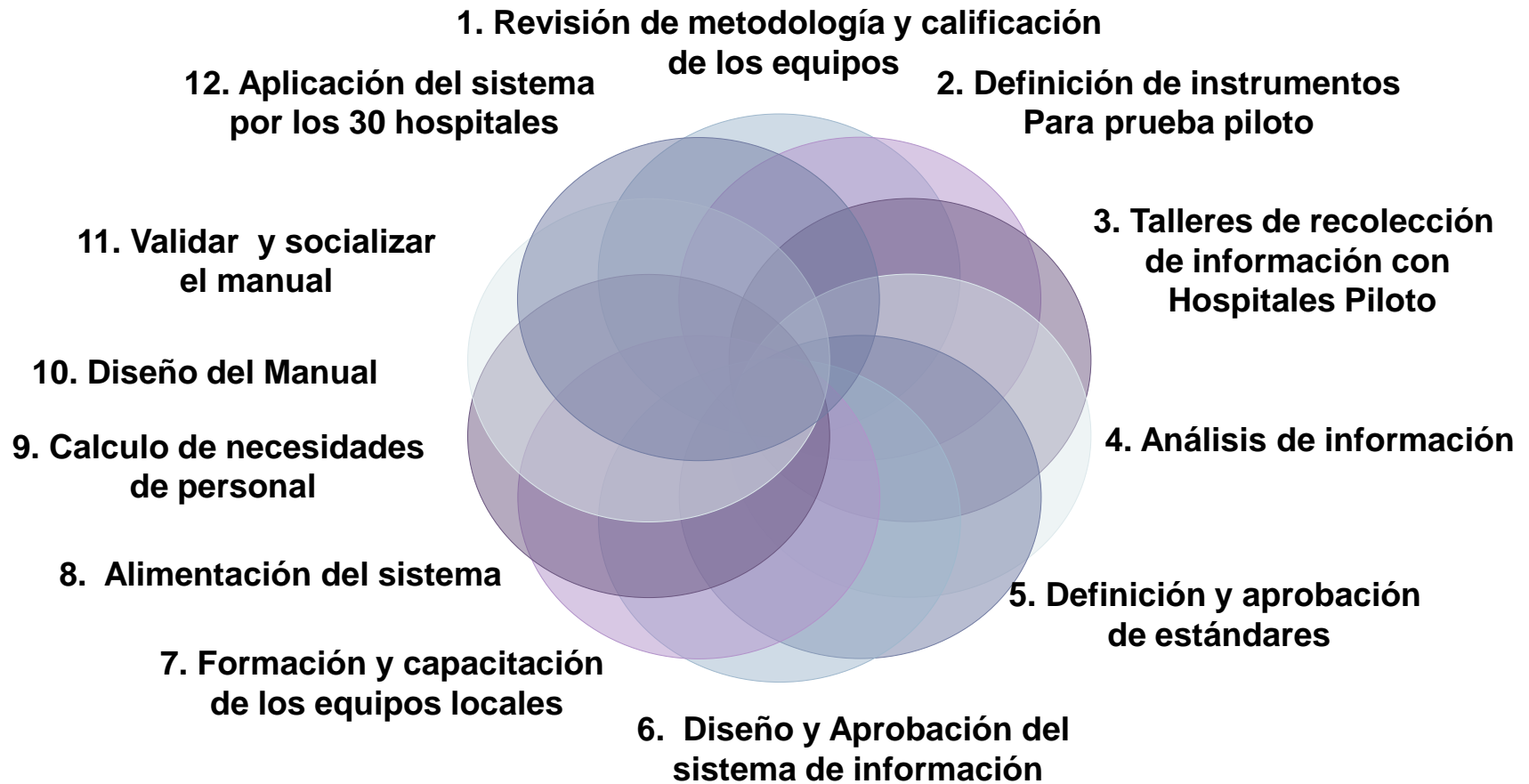
# Módulo Informático de Planeación de Recursos Humanos





# FASES DE LA METODOLGIA DE PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

---



# Pasos:

---

1. Especificación de criterios para abordar los Servicios Hospitalarios:
  - Desagregación según categoría de hospitales.
2. Identificación de las actividades / procedimientos que se realizan en cada servicio.
3. Definición del recurso humano nuclear
  - Médicos y Enfermeras.
  - Clasificar las Especialidades Médicas.
4. Definición de los estándares de tiempo de las actividades / procedimientos de cada servicio.
  - Por tipo de recurso humano.



# Pasos:

---

5. Realización del inventario del recurso humano disponible en los hospitales ( médicos y enfermeras).
  - Número de plazas y de horas disponibles por tipo de RRHH.
  - Distribución de las plazas por servicio.
  - Distribución del tiempo laboral ( asistencial directo, no asistencial).
6. Análisis de la producción anual de servicios
  - Cantidad de actividades, procedimientos.
    - Por tipo de recurso humano.
  - Estadísticas de camas, promedio días estancia, uso de quirófanos...



# Pasos:

---

7. Estimación del recurso humano requerido
  - Con base en la producción realizada
  - Criterios mínimos por servicio.
  - Recurso humano administrativo
    - Jefes de Departamento.
    - Supervisores ...
  
8. Análisis de los requerimientos de recurso humano.
  - Brecha: recurso humano disponible – recurso humano requerido.
  
  - Razón de carga de trabajo:
    - $\text{Recurso humano disponible} / \text{recurso humano requerido}$ .
  
9. Planificación gradual a mediano plazo y presupuesto



# Análisis de carga de trabajo

---

## Recurso humano existente vs. Recurso humano requerido

- ▶ Por tipo de plaza.
- ▶ Por servicio.
- ▶ Para el total del establecimiento de salud.

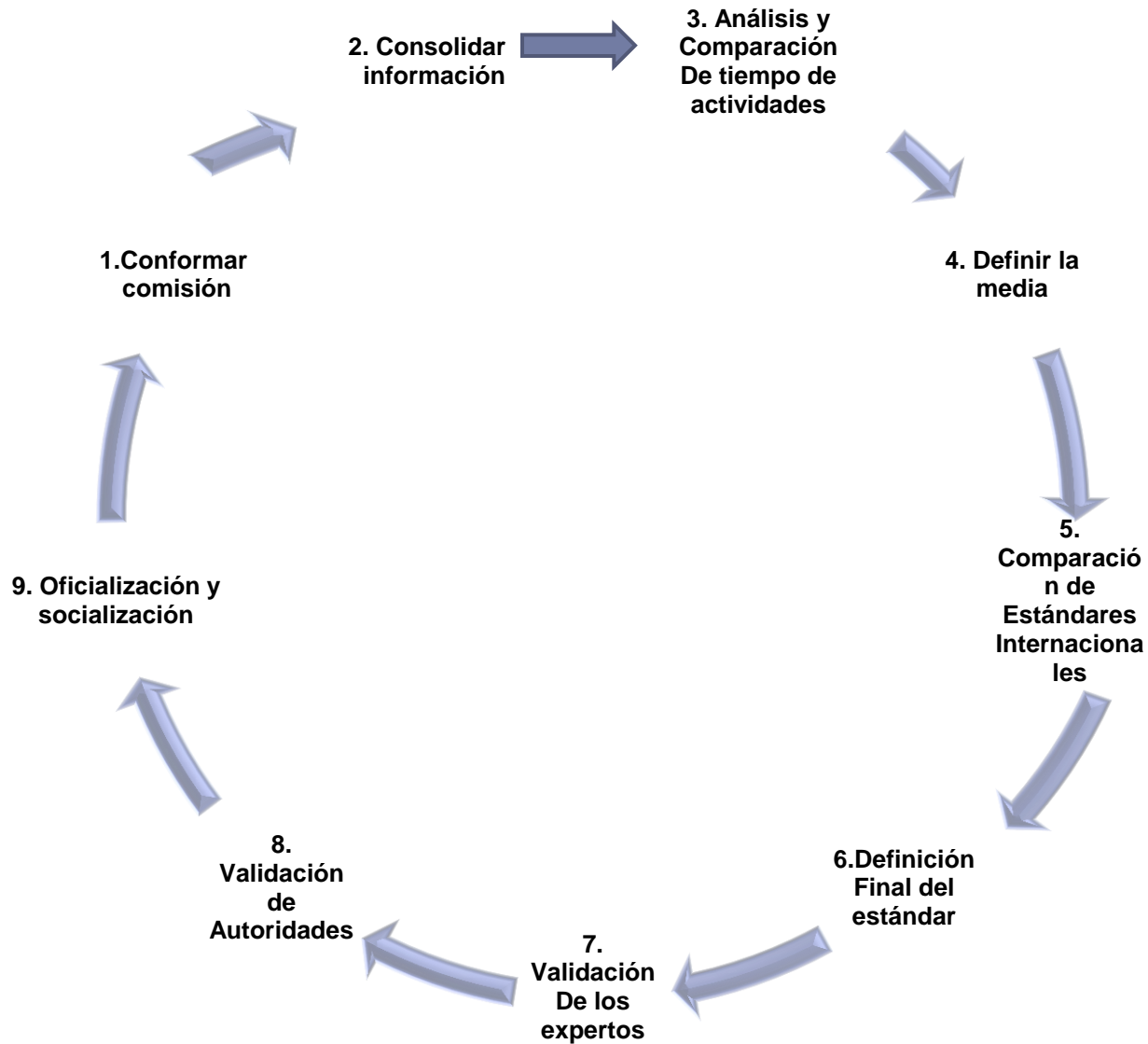
•Diferencia RRHH:  $RRHH \text{ Actual} - RRHH \text{ Calculado}$

•Razón carga de trabajo:  $RRHH \text{ Actual} / RRHH \text{ Calculado}$ .



RRHH Existente	RRHH Requerido	Diferencia RRHH	Razón Carga de Trabajo
14	21.3	-7.3	0.7





## Definición de los estándares de actividades e índices de atención.



# Ejemplos enfermería: Índice de Atención Hospitalización

<b>Hospitalización</b>	<b>Porcentaje Enfermera</b>	<b>Porcentaje Enfermera</b>	<b>Porcentaje Aux. Enfermería</b>	<b># Horas enfermera Por día cama ocupado</b>
Cirugía General	Camas Censable	60	40	3.0 horas
Cirugía Plástica	Camas Censable	60	40	3.5 horas
Otorrinolaringología	Camas Censable	80	20	4.0 horas
Neurocirugía	Camas Censable	100	00	4.0 horas
Oftalmología	Camas Censable	60	40	3.0 horas
Ortopedia y traumatología	Camas Censable	60	40	3.0 horas

# EJEMPLO DE INFORME GENERADO DEL SISTEMA

**Tabla No. 3**

Módulo de Planeación de Recursos Humanos

## Reporte de Necesidad versus Disponibilidad de Recurso Médico

Hospital: 50607H - HOSPITAL ENF.ANGELICA VIDAL DE NAJARRO

Tipo de Contratación: Todas

Fecha: 20/05/2014

<b>Disciplina</b>	<b>Necesidad Personal</b>	<b>Disponibilidad Personal</b>	<b>Brecha</b>	<b>Índice</b>
Medicina General	3.19	9.00	5.81	2.82
Medicina Interna	13.91	2.31	-11.60	0.17
Psiquiatría	0.41	0.50	0.09	1.22
Cirugía General	9.40	4.63	-4.77	0.49
Anestesiología	4.23	0.50	-3.73	0.12
Ortopedia y traumatología	0.77	1.00	0.23	1.30
Cirugía Pediátrica	0.58	0.94	0.36	1.62
Obstetricia y ginecología	16.23	6.25	-9.98	0.39
Pediatría	7.51	3.44	-4.07	0.46
Neonatología	1.19	0.75	-0.44	0.63
<b>Total General</b>	<b>57.42</b>	<b>29.32</b>	<b>-28.10</b>	<b>0.51</b>





## Lecciones aprendidas

---

1. Decisiones participativas y de consenso para que el proceso sea aceptado y apegado a la realidad
2. La calificación de los equipos de planificación, como garante del proceso
3. El involucramiento de los tomadores de decisión en el proceso apoya su inclusión en los presupuestos
4. La necesidad de contar con procesos de control de calidad de la información



# ***MODULO DE PLANIFICACIÓN DE RHS, MINSAL***

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



**GRACIAS.**

