



Ministerio de  
Salud

Gobierno de Chile

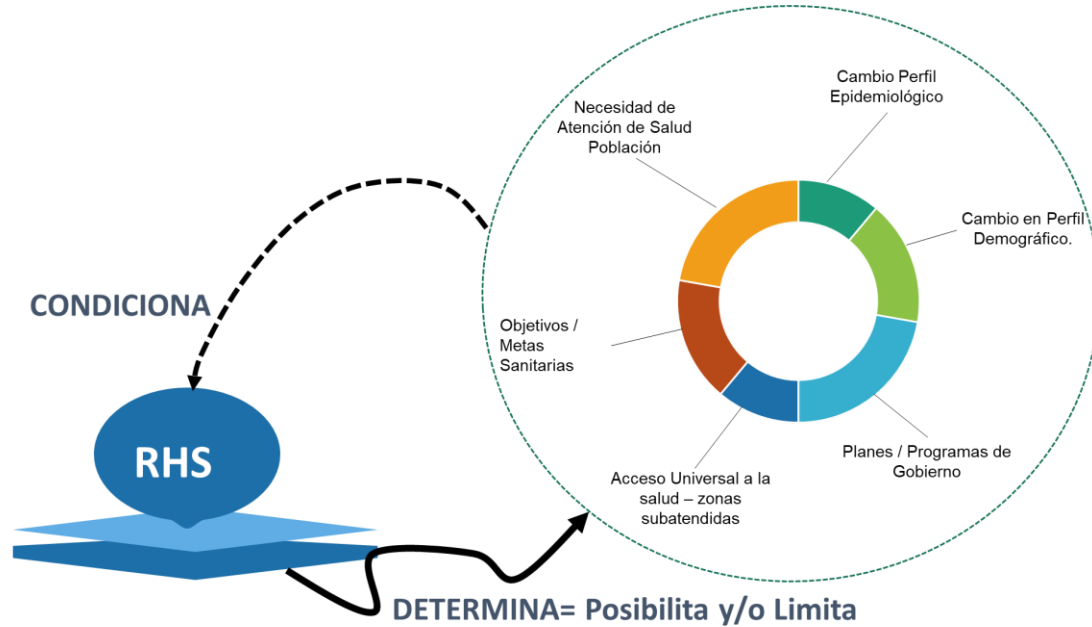
# ESTIMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD, UNA MIRADA DESDE LA PLANIFICACIÓN

DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN RHS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

División de Gestión y Desarrollo de las Personas

Julio 2022

# Planificación Recursos Humanos en Salud (RHS)



## Principales Actores involucrados...



**OPS-OMS:** Estrategia Mundial de RHS 2030 para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de la salud.

**ORAS-CONHU:** Política Andina de RHS 2018-2022

### **Factor Clave:**

La articulación / alianza con los diferentes actores involucrados

# Sistema de Planificación Recursos Humanos en Salud (RHS)

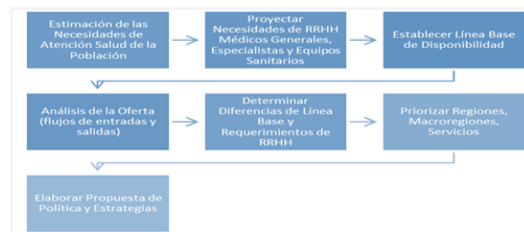
*El Ministerio de Salud se compromete a desarrollar estrategias que permitan mejorar la disponibilidad y distribución del personal, alcanzando la dotación de personal adecuada para el logro de los objetivos sanitarios contenidos en la Estrategia Nacional de Salud.*

## Diseño, desarrollo e implementación de soporte tecnológico:

- Sistema Informático de Planificación de RHS (SISPLAN), con referentes técnicos de EPH de los Servicios de Salud Maule, Valdivia y Metropolitano Sur, quienes colaboran en mejoras de los módulos.
- Actualización de la aplicación de BM para construcción de escenarios de planificación de recursos humanos en salud, basado en tasas de uso y estandarización.
- Institucionalizar Integración y articulación permanente con diferentes fuentes de información entre organismos públicos (FONASA, COMPIN, INE, SIS).

## Modelamiento del Sistema de Planificación de RHS:

- Definición de las etapas y desarrollo de las bases de su implementación.
- Desarrollo del Plan de Requerimientos de Personal Sanitario, que contempla como base el desarrollo del Estudio de Mapas Epidemiológicos para la estimación de las necesidades de Atención de Salud de la Población, según las siguiente etapas:



Principales fases Plan de Trabajo estimado a cuatro años, con resultados intermedios, según prioridades de la Autoridad.

- Actualizar Modelamiento y definiciones metodológicas para la determinación de necesidades de RHS

## Integración y coordinación interdivisional e intersectorial para generar un trabajo colaborativo en materia de planificación del personal sanitario:

- Mesas Técnicas de Trabajo para generar directrices en materia de planificación de recursos humanos y estudios de brecha asociados a producción, cartera y modelo: Plan Nacional de Cáncer, Odontológica, Salud Mental, Medicina Integrativa, Certificación de Especialidades, GES, Guías Clínicas, Red Urgencia, Esterilización, Pabellones.
- Colaboración en la elaboración de documentos asociados a proyección de recursos humanos, tales como implementabilidad de guías clínicas, normas de funcionamiento por áreas, estandarización de rendimientos clínicos, entre otros.

## SISTEMA DE PLANIFICACIÓN DE RHS

Que permita definir las necesidades actuales y anticiparse a los requerimientos futuros de personal, en un entorno dinámico, sanitario y organizacional, a fin de facilitar la toma de decisiones de políticas y/o estrategias asociadas a la red asistencial pública.

Escenario Proyección RHS Corto Plazo



Escenario Proyección RHS Mediano/Largo Plazo



Estándares de Desempeño RHS



Análisis de Costo Personal



Monitoreo Cierre de Brechas



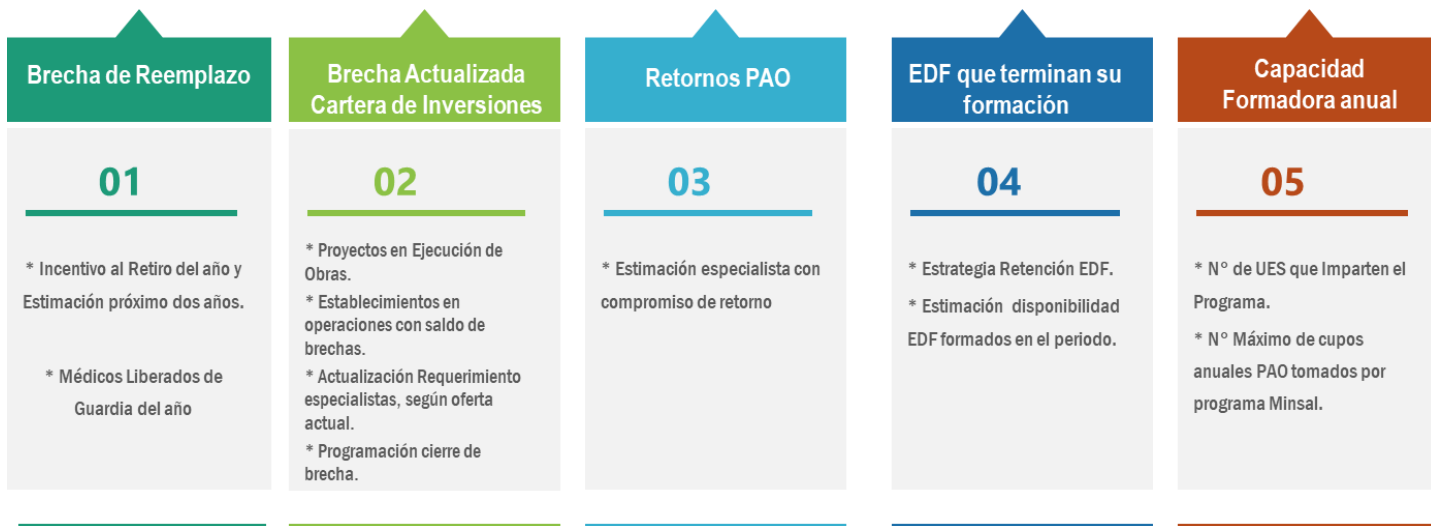
### Escenarios de necesidades de RHS:

- Escenarios corto plazo
  - Brechas de reemplazo: flujos de entrada y salida
    - Brechas de distribución: médicos especialistas en jornadas equivalentes por Servicio de Salud
    - Brechas GES para los nuevos problemas de salud
    - Proyectos GORE
    - Prioridades Plan de Gobierno
- Escenario mediano – largo plazo
  - Plan Nacional de Inversiones Hospitalaria
    - Plan Nacional de Cáncer
    - Prioridades Plan de Gobierno

**Estándares de RHS:** articular y generar mesas técnicas para la definición de estándares de RRHH con diferentes referentes técnicos de ambas Subsecretarías y actores relevantes según se defina.

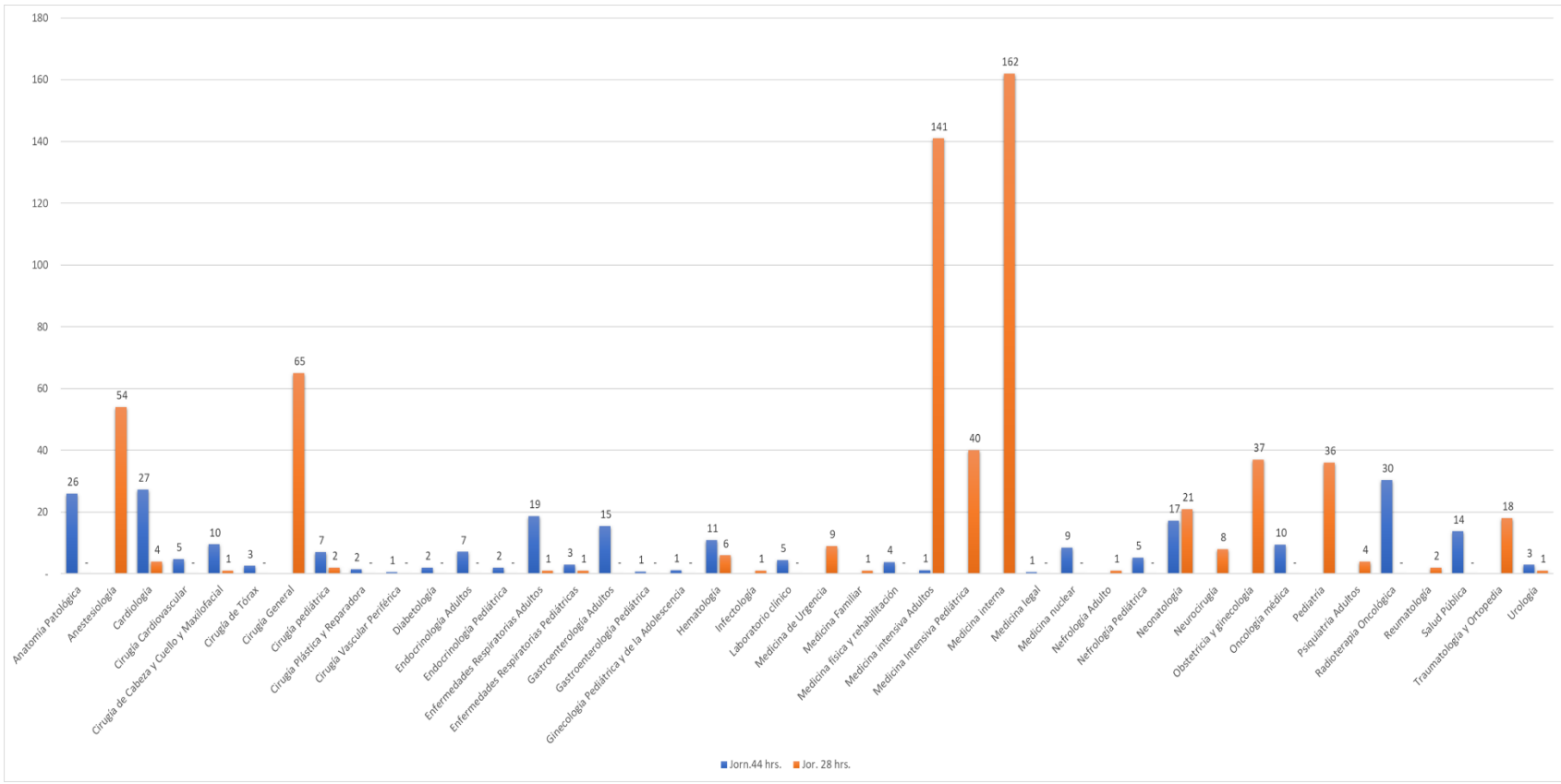


## FLUJOS DE INGRESOS Y EGRESOS MÉDICOS ESPECIALISTAS





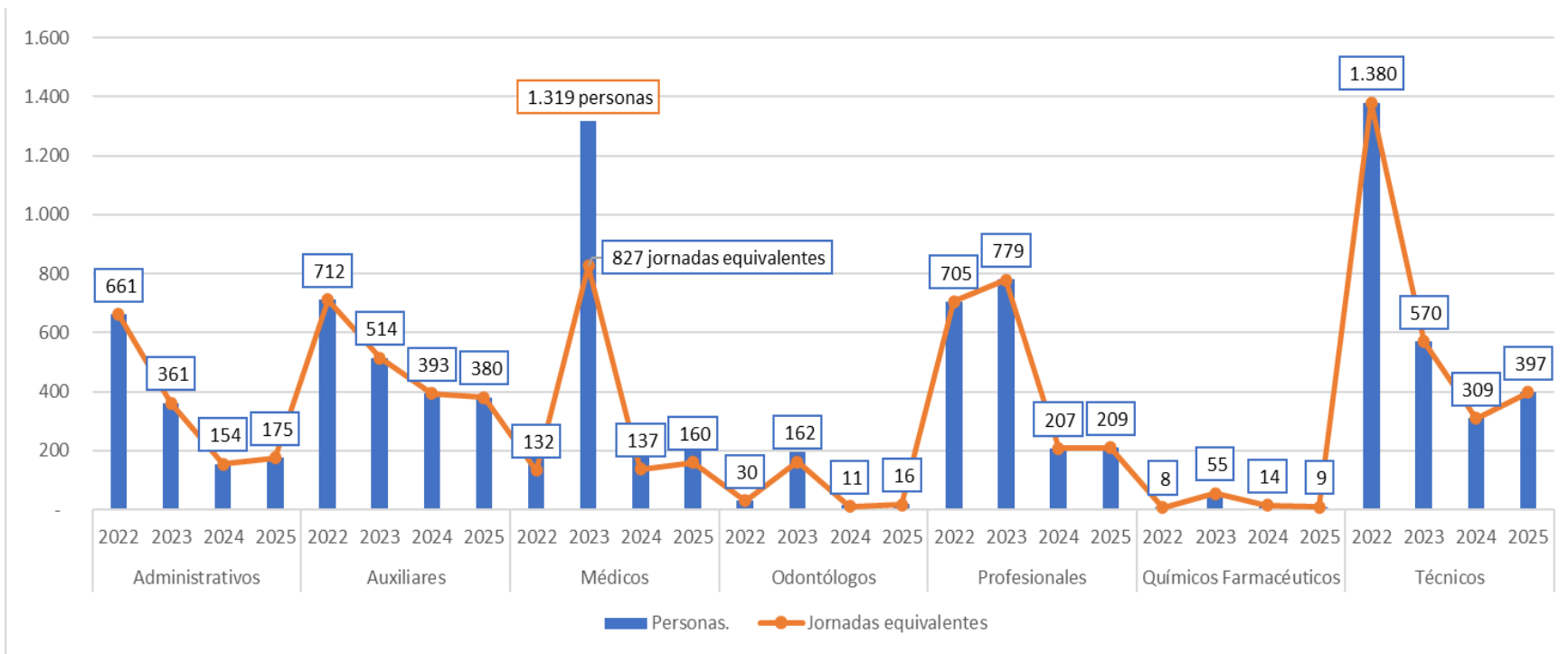
# Brechas de Médicos Especialistas Período 2022 – 2025, Red de Servicios de Salud



Fuente: Elaboración propia Departamento Planificación RHS y Gestión de la Información



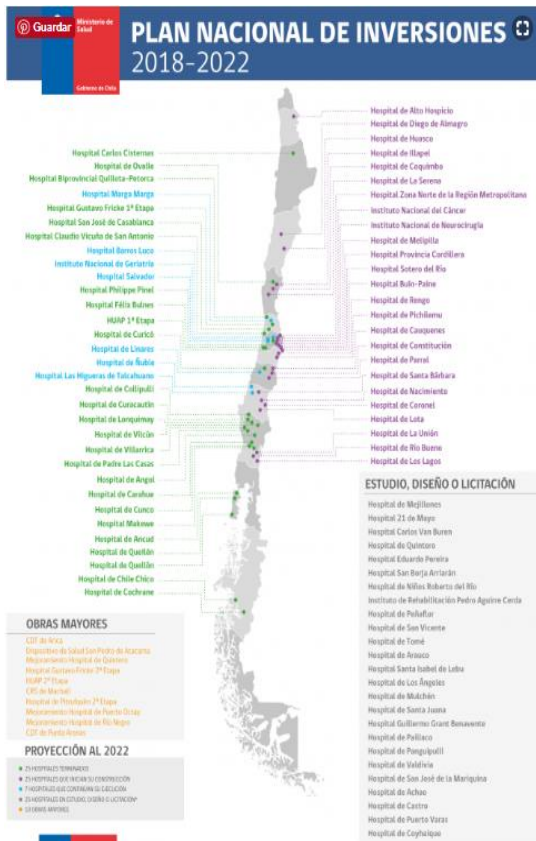
# Proyección de Egresos en Número de Personas y Jornadas Equivalentes según Planta, Periodo 2022 - 2025



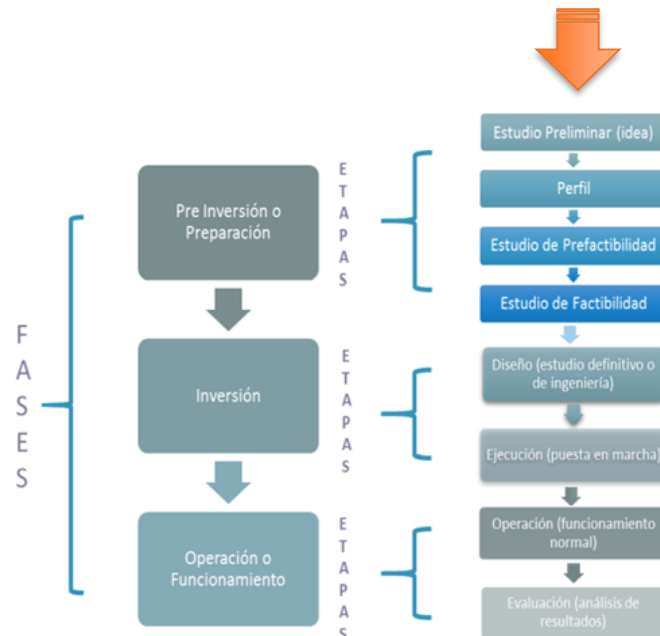
Fuente: Estimación a partir de dotación de Servicios de Salud y Establecimientos Experimentales, Base SIRH a diciembre de 2021. Procesamiento Depto. Planificación RHS y Gestión de la Información



# Escenario de Necesidad de RHS Mediano – Largo plazo: Plan Nacional de Inversiones



## Ciclo de Vida Proyectos de Inversión



Los estudios de pre inversión hospitalaria (EPH), responden a la necesidad de entregar alternativas al plan de desarrollo que se ha trazado para el sector público de salud, lo que demanda contar con las metodologías adecuadas para formular y evaluar proyectos.

Desde una mirada de proceso, los EPH responden a una transformación de ideas - surgidas de la detección de necesidades, problemas u oportunidades - en soluciones concretas para la provisión de bienes o servicios que mejor resuelven.

El ciclo de vida del proyecto se inicia con la identificación del problema, necesidad u oportunidad que requiere una solución, contempla 3 fases: pre inversión, inversión y operación o funcionamiento, etapas que pueden observarse en la siguiente gráfica:

# Proceso Planificación RHS Estudios de Preinversión Hospitalaria - EPH



## Detección de Necesidades de RHS

### **Etapas de Preinversión:**

Diagnóstico y Oferta de Recursos Humanos

Demanda y Brecha Teórica de Recursos Humanos.

### **Etapas de Puesta en Marcha:**

Actualización de Oferta, Demanda y Brecha de Recursos Humanos



## Programación de Cierre de Brechas de RHS

Proyección inicio de operaciones según monitoreo de obras

Definición de complejidad del establecimiento

Formulación Presupuestaria



## Distribución | Reasignación

Línea de Puesta en Marcha Establecimientos Hospitalarios

Periodo Asistencial Obligatorio

Regularizaciones de dotación de personal

Otras líneas asistenciales

### Líneas Programáticas:

- Puesta en marcha Establecimientos Normalizados
- Puesta en marcha Otras Iniciativas de Inversión
- Otras Líneas asociadas a Plan de Gobierno



## Monitoreo y Control

Fuente:

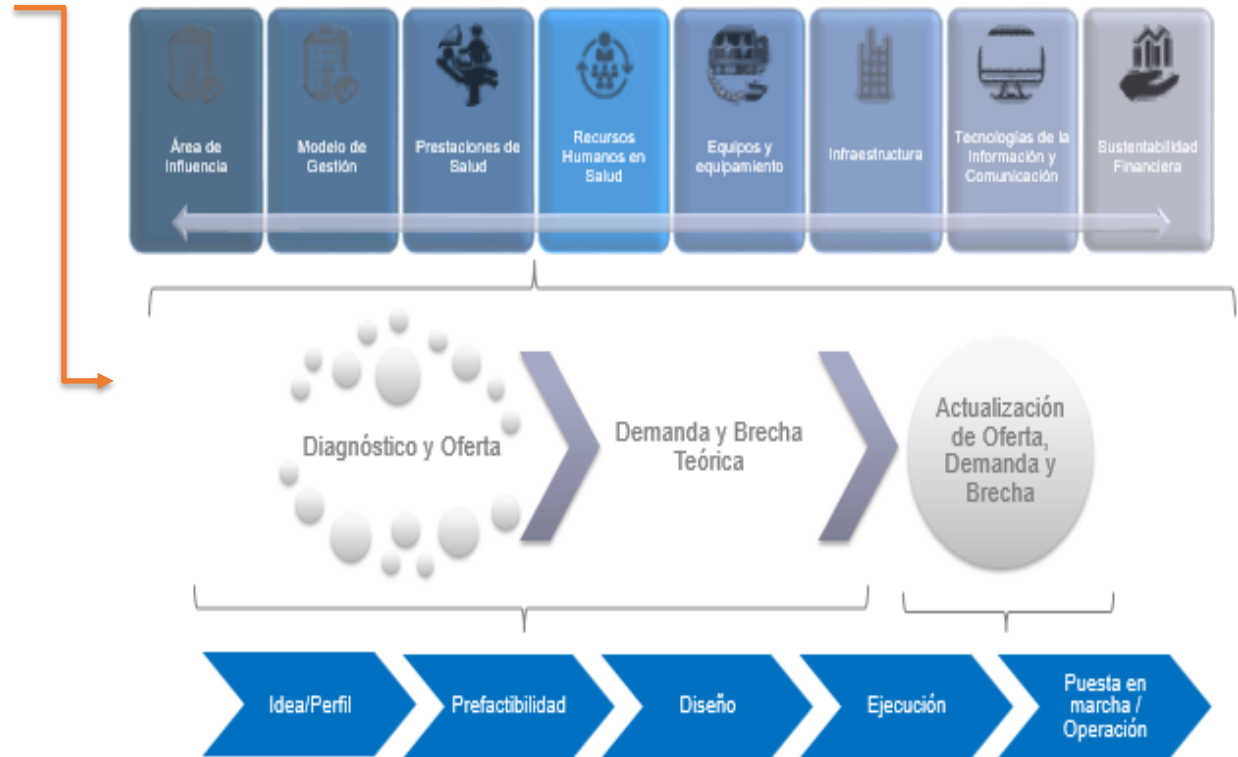
- Plan Nacional de Inversiones 2018-2022
- Departamento Planificación RHS y Gestión de la Información.

## Modulo de Recursos Humanos en Salud

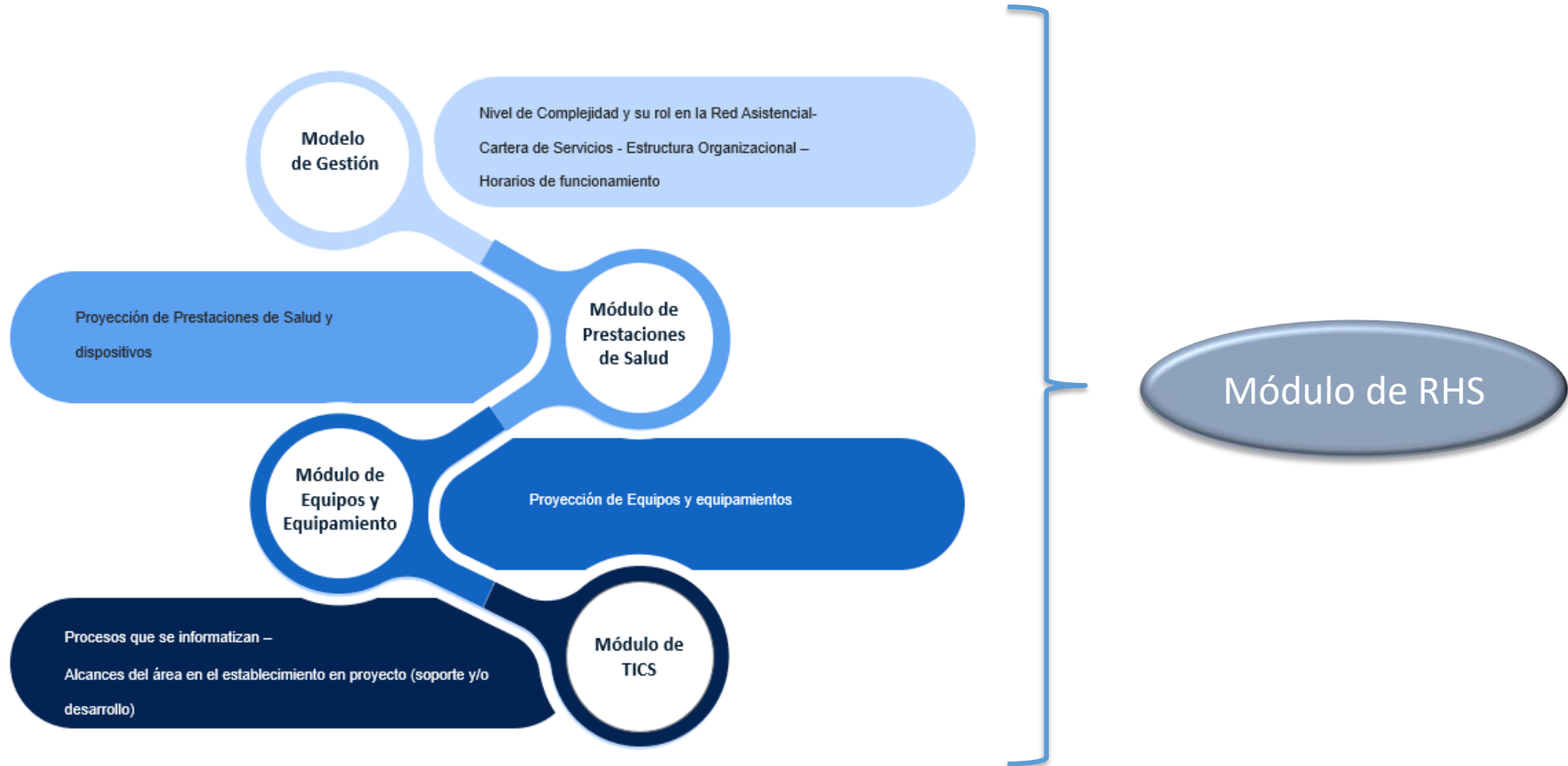
### Objetivo:

Determinar la suficiencia y disponibilidad de personal para el adecuado funcionamiento de un establecimiento hospitalario.

Considera un Diagnóstico-Oferta; Demanda-Brecha y Actualización de la Oferta - Demanda-Brecha, siendo las dos primeras consecutivas y la última sólo si se requiere técnicamente y el Ministerio lo solicita, la cual, se efectúa en la etapa de puesta en marcha del establecimiento en proyecto.



# Relación entre los diferentes Módulos de un Estudio de Preinversión Hospitalaria - EPH



Fuente: Departamento Planificación RHS y Gestión de la Información, a partir de la Metodología EPH

# Principales Resultados Evaluación Módulo de RRHH – Estudios de Preinversión Hospitalaria

## A Diciembre de 2021



## EXPANSIÓN RR.HH. 2018 -2021

Año	Ley 19664				Ley 15076		Ley 18834				Total, Cargos			
	44	33	22	11	Cargos	Horas	Cargos	Horas	Prof.	Téc.		Adm.	Aux.	Cargos
2018	118	0	1	0	119	5.214	155	4.340	556	481	110	132	1.279	<b>1.553</b>
2019	69	0	3	0	72	3.102	132	3.696	562	656	47	121	1.386	<b>1.590</b>
2020	125	1	2	1	129	5.588	244	6.832	1.172	1.454	226	337	3.189	<b>3.562</b>
2021	74	2	15	0	91	3.652	94	2.632	1.073	1.034	188	389	2.684	<b>2.869</b>
<b>Total, Cargos</b>					<b>411</b>		<b>625</b>						<b>8.538</b>	<b>9.574</b>

## EXPANSION AUTORIZADA AÑO 2022

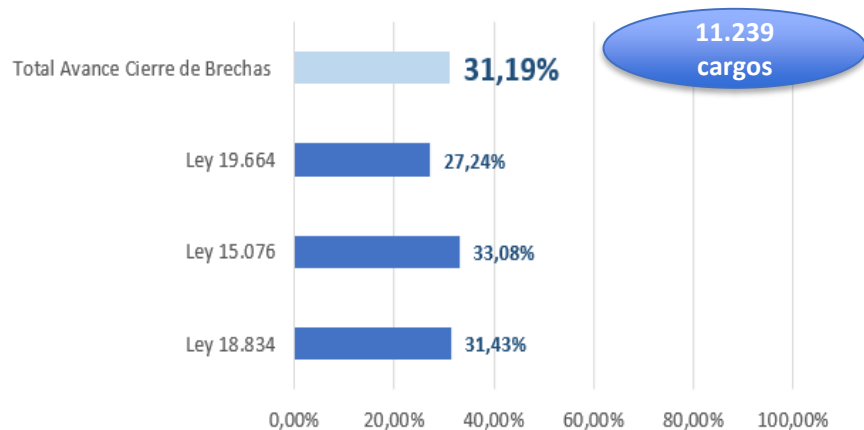
Año	Ley 19664				Ley 15076		Ley 18834				Total, Cargos			
	44	33	22	11	Cargos	Horas	Cargos	Horas	Prof.	Téc.		Adm.	Aux.	Cargos
2022	157	-	8	-	165	7.084	218	6.104	876	1.005	300	391	2.572	<b>2.955</b>

- 12 establecimientos en operaciones con 100% de cobertura de cierres de brecha entre los años 2018 - 2021.
- 3 establecimientos en operaciones con saldos de cierres de brecha, cuya cobertura asciende al 90%.
- 2 Establecimientos concesionados, con cobertura de cierre de brechas conforme a gradualidad definida en contrato.
- 10 establecimientos priorizados en etapa de puesta en marcha con una estimación de inicio de operaciones al año 2022, y una proyección de cobertura de cierre de brechas que promedia el 67%.
- 16 proyectos hospitalarios que a la fecha se encuentran en licitación, diseño o ejecución de sus obras, cuyo estado de situación de brechas teórica detectadas en su respectiva fase preinversional asciende a 7298 cargos, con una cobertura de cierre de brechas que promedia el 16 %

# Principales Resultados Evaluación Módulo de RRHH – Estudios de Preinversión Hospitalaria

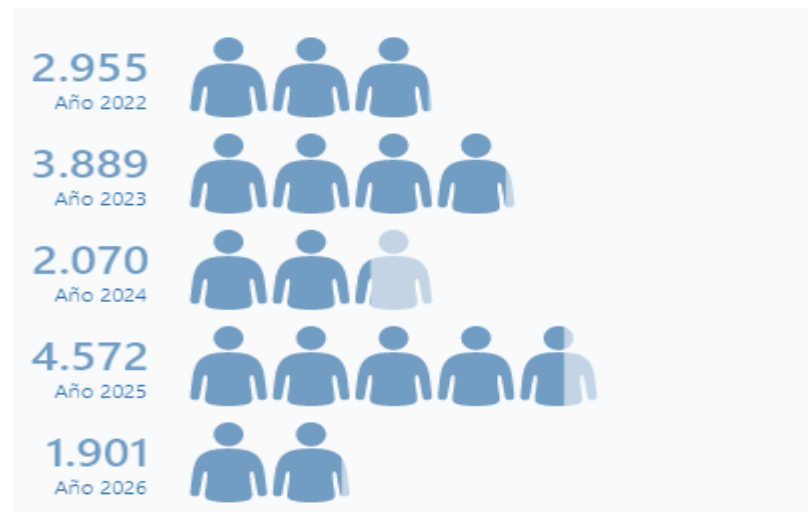
A Diciembre de 2021

## Avance de cierre de brechas RR.HH.a diciembre 2022



\*Considera proyectos cerrados, en fase intermedia y en actualización

## Exploratorio 2022 - 2026



# ESTABLECIMIENTOS HOSPITALARIOS NORMALIZADOS

## En Operaciones



Calama



Ovalle



Puerto Natales



Puerto Aysén



Angol



Puerto Montt



Antofagasta



Padre Las Casas



Félix Bulnes



Laja



Gustavo Frické



Cochrane



Porvenir



Exequiel González Cortés



Chimbarongo

# ESTABLECIMIENTOS HOSPITALARIOS

## Etapa Puesta En Marcha



Bi Provincial Quillota Petorca



CDT La Serena



Curicó



Alto Hospicio



Colipulli



Quellón



Huasco



Philippe Pinel



Carahue



### Establecimientos Hospitalarios de la Cartera de Inversiones con Personal Competente y Suficiente



Asegurar que los establecimientos hospitalarios de la cartera de inversiones cuenten con personal en cantidad suficiente y con competencias.



Resguardar la disponibilidad de recursos humanos y presupuestarios para el programa de puesta en marcha.



Establecer la metodología para medir el impacto del programa en la gestión hospitalaria.



## Últimos Estudios y Análisis Recursos Humanos en Salud (RHS)

- Informe anual de Brechas de Médicos Especialistas y equipos de salud: Glosas presupuestarias, Plan de Cáncer.
- Informes trimestrales de Brechas de personal de salud y las estrategias de superación de Brechas: Glosas presupuestarias.
- Otros análisis y estudios en RHS: Estrategias COVID, análisis de densidades y otras prioridades asociadas al programa de Gobierno



## Cooperación Internacional RHS

- Análisis cuali/cuantitativo de las estadísticas e información de RHS y elaboración de informes para entrega a organismos nacionales e internacionales.
- Participación en actividades de cooperación internacional en materia de gestión de personas.

- Seguimiento y monitoreo de los indicadores internacionales y de los cuales Chile ha participado como país colaborador: Metas de RRHH para el Acceso Universal (OPS), **Seguimiento Plan Operativo de RRHH del Andino de Integración Sanitaria (ORAS)**, entre otros.
- Cooperación (Punto Focal) para la elaboración de diversos informes permanentes internacionales a requerimiento de OPS/OMS, OCDE, ORAS, entre otros, en el ámbito de Recursos Humanos.
  - “Impacto de la COVID-19 en los Recursos Humanos para la Salud y respuesta de política: Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y el Perú” (OPS/OMS).
  - “Intereses, Motivaciones y Condiciones bajo las cuales se toman decisiones para escoger un puesto de trabajo en Zonas subatendidas, por parte del personal de Sector Salud”.
- Miembro permanente del Grupo Técnico Andino de RHS.
- Punto Focal Cuentas Nacionales en Salud OMS – RETS.
- Estrategia Mundial de Salud 2030 para el Acceso y la Cobertura Universal de salud – OMS.
- Información de RHS para indicadores OCDE.

En el Diálogo de Política Sub regional, se identificaron **5 temas de interés** alrededor de la gestión de los RHS:

1. Uso de datos y análisis de información para la planificación de los RHS;
2. Mejorar la disponibilidad y distribución de los RHS a nivel subnacional;
3. Gobernanza de los RHS;
4. Salud mental de los RHS;
5. Estrategias para capacitar rápidamente los RHS.



ANSWERS TO OECD QUESTIONS HEALTH EMPLOYMENT, EDUCATION AND WORKFORCE MIGRATION DATA.



Cuentas Nacionales de Recursos Humanos en Salud - OMS



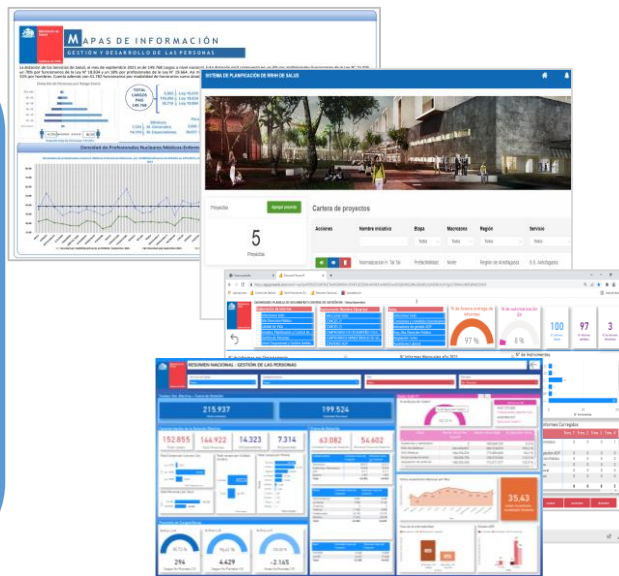
Operativización de la Política Andina de RHS del ORAS, 2018-2022



Plan de Acción de la Estrategia de RHS para el Acceso y la Cobertura Universal de Salud 2018-2023.

## Gestión de la Información de RHS

- ❑ Facilitar la organización y normalización de la información.
- ❑ Contribuye a sustentar la toma de decisiones basada en evidencia dentro de las DIGEDEP.
- ❑ Se construye a partir del análisis de expertos; desde la selección de las fuentes de datos, las metodologías de análisis y sobre todo la interpretación y comunicación de los resultados



Sistema de Planificación en RHS  
SISPLAN



Sistema de Control de  
Gestión RHS



Paneles de Información de  
Gestión de Personas

- Procesamiento de diferentes bases de datos (SIRH, SIS, Honorarios, Dotación APS)
- Uso de herramientas de visualización de datos.
- Elaboración trimestral de los diferentes informes asociados a compromisos de la División: Glosas, Convenios de Desempeño, Plan Institucional, Compromisos de Gestión, entre otros.

# Desarrollo de Dashboard

## ➤ PANELES DESARROLLADOS:

- Resumen Nacional Gestión de Personas DIGEDEP. ➡
- Seguimiento y Monitoreo Compromisos DIGEDEP. ➡
- Estado de funcionarios COVID19, desarrollo conjunto con DEGREYD: Sector Público y Privado.



## ➤ PANELES EN DESARROLLO:

- RHS Cartera de Inversiones DIGEDEP.
- Monitoreo de MALS - Maltrato, acoso laboral y sexual DIGEDEP.
- Integración Dashboard Eficiencia Hospitalaria
- Integración Dashboard ADP (en evaluación)

# GRACIAS

