



UNIÓN EUROPEA

OPS



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL DE AMÉRICA

Proyecto de Atención Primaria de Salud y Nutrición

Panel de dotación y distribución de recursos humanos en salud, a nivel departamental





UNIÓN EUROPEA

OPS



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud
REPUBLICAS AMERICANAS

Proyecto de Atención Primaria de Salud y Nutrición

Panel de dotación y distribución de recursos humanos en salud, a nivel departamental



Esta publicación ha sido elaborada con la cooperación técnica de la Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS) y con el apoyo financiero de la Unión Europea (UE). Su contenido es responsabilidad exclusiva de la OPS/OMS y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Panel de dotación y distribución **de recursos humanos** en salud, a nivel departamental

Índice

Introducción	5
Objetivos	7
Racionalidad de la propuesta	9
Acceso al Panel de Monitoreo	11
Figuras adicionales	15
Comentarios generales	17
Referencias Bibliográficas	19

Panel de dotación y distribución de recursos humanos

en salud, a nivel departamental

Introducción

El análisis de situación de los recursos humanos en salud disponibles en el sistema de salud, tanto a nivel departamental como nacional es un factor determinante de la cantidad y calidad de la respuesta que ofrecen los servicios de salud.

Es de suma importancia el contar con información precisa acerca de la disponibilidad de las diferentes profesiones de salud con que se cuenta en el ámbito departamental para poder planificar las acciones de salud en los diferentes ámbitos. En este sentido, es importante conocer su distribución desagregada por nivel municipal, departamental y nacional y, al mismo tiempo, qué instituciones cuentan con este tipo de recurso.

En este sentido, durante el segundo semestre del 2023 se desarrolló la investigación sobre estructura, composición y dinámica de la fuerza de trabajo en salud en Guatemala. Esta investigación ha permitido contar con información sobre el personal de salud de las diferentes instituciones que conforman el sistema de salud: Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS), Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Ministerio de la Defensa (MINDEF)/Sanidad Militar y Ministerio de Gobernación (MINGOB)/Policía Nacional Civil (PNC).

Las fuentes de información de dicha investigación fueron primarias en cada una de las instituciones participantes; ello permitió construir una base de datos con toda la información recopilada en el ámbito nacional, departamental y municipal. Cabe destacar que para efectos de esta investigación solo se consideró al personal de salud que presta servicios directos de salud a la población; no se incluyó al sector administrativo de las instituciones.

Una vez recopilada la información y validada con las respectivas autoridades de recursos humanos de cada institución, se procedió a su consolidación y procesamiento en el tablero de información.

El propósito de esta guía es facilitar el uso del panel de monitoreo de la fuerza de trabajo, quedando sujeto a su institucionalización e inclusión como un proceso permanente de trabajo de la instancia que el MSPAS defina para su actualización y utilización en los procesos de toma de decisiones en los diferentes ámbitos de actuación de los servicios de salud.

Panel de dotación y distribución de recursos humanos

en salud, a nivel departamental

Objetivos

- Disponer de información actualizada por instituciones que conforman el sistema público de salud, sobre la composición y distribución del personal de salud en el ámbito nacional, departamental y municipal utilizando parámetros internacionales.
- Analizar la condición contractual del personal de salud por profesión y nivel como una medida de análisis de la resiliencia de los servicios de salud y de la estabilidad del personal.
- Facilitar información a los tomadores de decisiones acerca del promedio salarial por categoría, así como las proyecciones de financiamiento, incluyendo escenarios de crecimiento de la fuerza de trabajo de las principales categorías (médicos y enfermeras).
- Correlacionar la información del personal de salud con el Índice de Desarrollo Humano (IDH) para su adecuado uso y toma de decisiones en términos de equidad y sostenibilidad de las actuaciones en los diferentes ámbitos.

Panel de dotación y distribución de recursos humanos

en salud, a nivel departamental

Racionalidad de la propuesta

La información acerca de la situación de la fuerza de trabajo en salud es de vital importancia para la gestión de servicios de salud, ya que proporciona datos clave para la planificación y toma de decisiones estratégicas relacionadas con los requerimientos de la prevención, promoción y prestación de servicios de salud.

En este sentido, existen varios ámbitos en los cuales se hace imprescindible contar con información relevante para poder avanzar en una toma de decisiones informada.

En primer lugar, se hace imprescindible tomar en cuenta que avanzar en los sistemas de salud parte de realizar una adecuada planificación de recursos humanos, la información de personal de salud permite identificar la cantidad y calidad de los profesionales de salud disponibles en una determinada organización o región, así como la precisión de las brechas existentes que se requiere atender de manera urgente. Estas necesidades de personal deben tomar en cuenta además factores como el crecimiento de la población, las demandas de atención médica y las especialidades requeridas, las barreras de acceso a los servicios y los determinantes de la salud prevalentes en determinado contexto.

En segundo lugar, la información existente constituye un factor decisivo para una adecuada toma de decisiones en la asignación eficiente del personal de salud disponible, según las necesidades de los servicios de salud. Este proceso implica el análisis y definición de estrategias adecuadas para la distribución del personal en diferentes áreas o unidades de atención, considerando la carga de trabajo, las habilidades requeridas y las especialidades.

Como tercer elemento, se destaca la necesidad de avanzar en contar con información objetiva acerca del desempeño de los profesionales de salud basado en las coberturas y prestaciones por nivel de complejidad, lo que representa una oportunidad para identificar fortalezas y debilidades individuales o del equipo, y tomar acciones para mejorar la calidad de la atención en salud.

Por otra parte, hay otros elementos a tomar en cuenta en la generación de información sobre los cuales se requiere avanzar de manera paulatina como son la generación de información para identificar profesionales con habilidades y potencial destacados a partir de la cual se pueden implementar estrategias de desarrollo profesional y retención mediante programas de capacitación, promoción interna o asignación de responsabilidades de mayor nivel.

También se destaca la necesidad de contar con información suficiente acerca de la formación, experiencia y competencias de los profesionales de salud, lo cual permite asegurar que estén capacitados para realizar determinados procedimientos médicos para ofrecer una atención de calidad y segura.

Como último elemento a considerar, contar con esta información acerca de la situación del personal de salud nos permite realizar análisis y estudios sobre el rendimiento y eficiencia de los servicios de salud, y nos proporciona información para la toma de decisiones estratégicas relacionadas con contratación, formación, asignación de recursos y planificación a corto, mediano y largo plazo.

Panel de dotación y distribución de recursos humanos

en salud, a nivel departamental

Acceso al Panel de Monitoreo

El panel de monitoreo de la Fuerza de Trabajo en Salud es de acceso libre a través de una dirección web: <https://paho-cim.shinyapps.io/Fuerza-Laboral-GTM/> pudiendo en un futuro alojarse en un sitio virtual institucional que las autoridades de salud definan, en el marco de la interoperabilidad de los sistemas de información.

Es intención de la OPS y del Proyecto que este sitio sea el de mayor uso posible a nivel nacional, su información es de carácter público, excepto el componente de salarios y sus proyecciones, el cual es de acceso restringido a los gestores que deben tomar decisiones de carácter técnico-financiero en el marco de la planificación de servicios de salud.

1. Al acceder al panel el usuario se desplegará una página de inicio que cuenta con la información de base acerca del menú de opciones de información disponible.

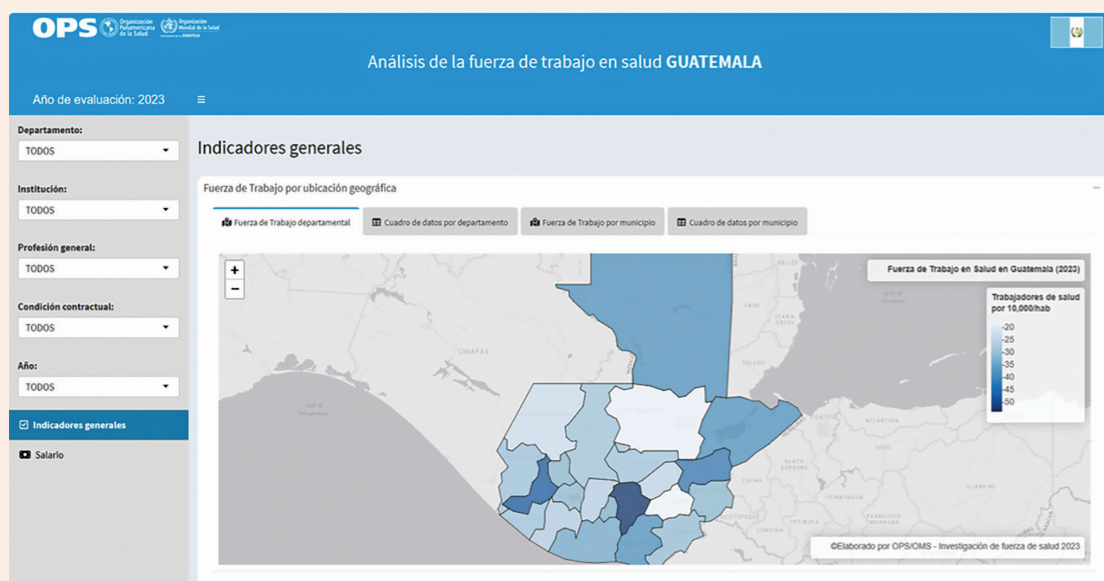


Figura 1 Análisis de la fuerza de trabajo en salud. Guatemala, 2023.

- El color de los mapas que se presentan en el panel está relacionado con la concentración de personal; mientras mayor sea la concentración de personal, más oscuro será el color del mapa.

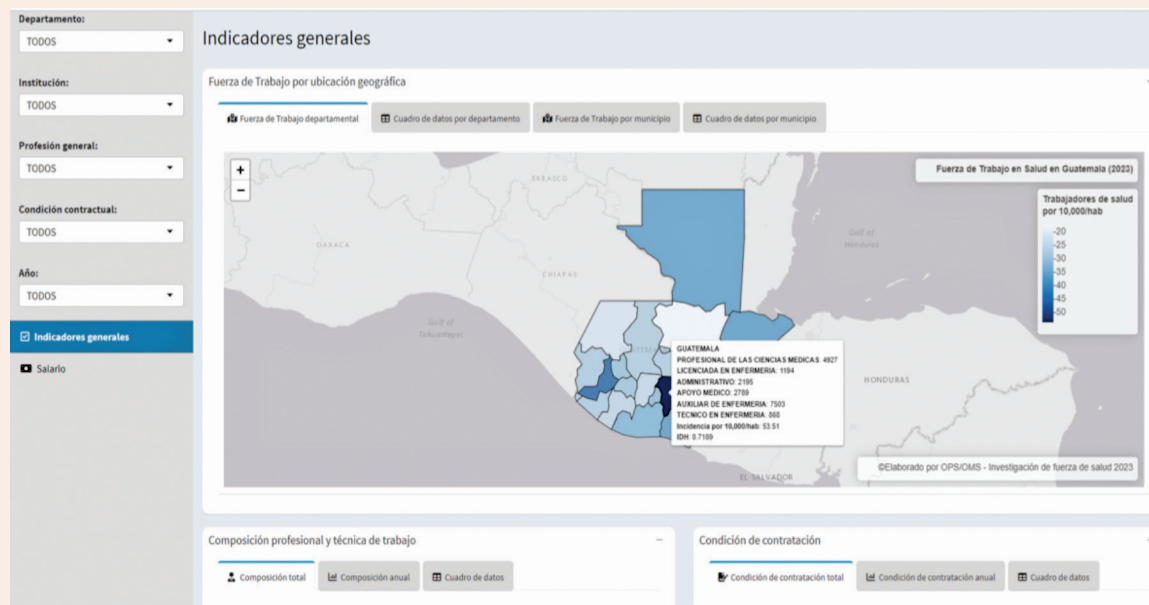


Figura 2 Indicadores generales en el tablero de la fuerza de trabajo en salud. Guatemala, 2023.

- Al colocar el cursor sobre cada departamento, el usuario podrá observar un desplegable de información en el cual se observará el nombre del departamento, el número absoluto del personal de referencia; en este caso, todos; la tasa de personal por 10,000 habitantes y el IDH de ese departamento. Es importante tener en cuenta que estos valores cambiarán en cada departamento (más específicos) y las tasas se modificarán de la misma manera, pudiendo observar las inequidades en la distribución del personal por departamento y por municipio.

En esta primera página, el usuario observará el menú de opciones relacionadas con:

- El departamento que quiere analizar o en el ámbito nacional (todos)-
- La institución que analizará o si lo hará relacionada con todas las instituciones del sector público de salud.
- La profesión general (profesional de ciencias médicas, licenciada en enfermería, personal de salud con funciones gerenciales-administrativas, apoyo médico, auxiliar de enfermería, técnico de enfermería, solo enfermeras en las tres categorías y todas las profesiones excluyendo a los con funciones gerenciales-administrativas)
- La condición contractual, temporal (bajo los diferentes rubros que se utilizan en las instituciones) y permanentes (bajo los diferentes rubros que se utilizan en las instituciones).
- Año: en este apartado se podrá observar los datos de personal por año y también como sumatoria y promedio de los últimos cinco años.
- Salarios, en el caso de la ventana relacionada con salarios, esta se abrirá pidiendo una autorización la cual se asignará a los gerentes o tomadores de decisiones de acuerdo con su responsabilidad en los procesos de planificación técnica y financiera.
- Una vez obtenida esa autorización, el usuario podrá acceder a información acerca del promedio salarial por categoría profesional, y su peso en el presupuesto general. Este dato está desglosado por año desde el 2018 hasta el 2023.



Figura 3 Salarios por profesión general anualmente (2018-2023). Guatemala, 2023

2026

PRESUPUESTO ANUAL

- h. También en este apartado se desplegará una ventana de proyecciones la cual desplegará una Figura de proyección del número de personal total o por profesión (médicos/enfermeras) y su impacto en el **presupuesto anual** hasta el **2026**, pudiendo ampliarse esta proyección de acuerdo el interés de las autoridades de salud.



Figura 4. Proyecciones. Costo mensual de Médicos Generales. Guatemala, 2023

Figuras adicionales

Otro aspecto importante a tener en cuenta es que en cada una de las páginas en las que aparece la información distribuida en el mapa, también se puede acceder a la información desagregada en figuras para su presentación específica, de acuerdo con el ítem que se decida resaltar.

Por ejemplo, si retomamos la Figura 1, podemos observar que si descendemos en la página obtendremos estas otras gráficas:

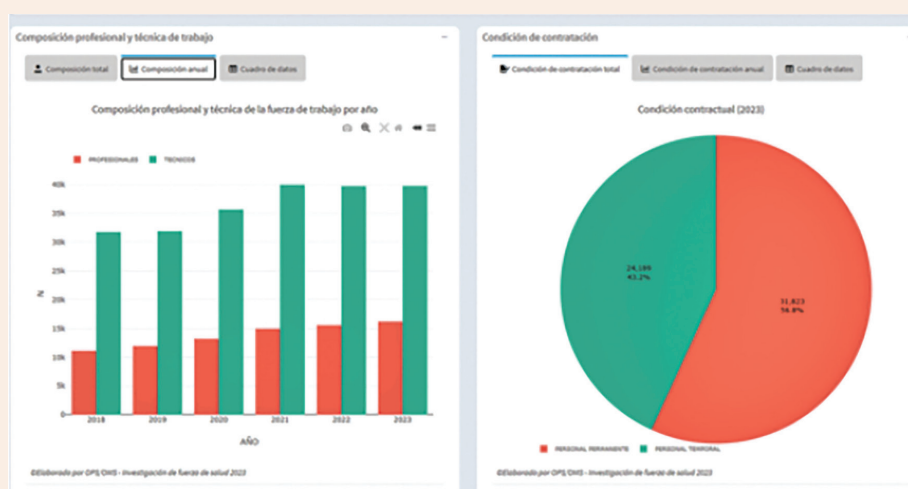


Figura 5. Composición profesional y técnica del trabajo. Guatemala, 2023.

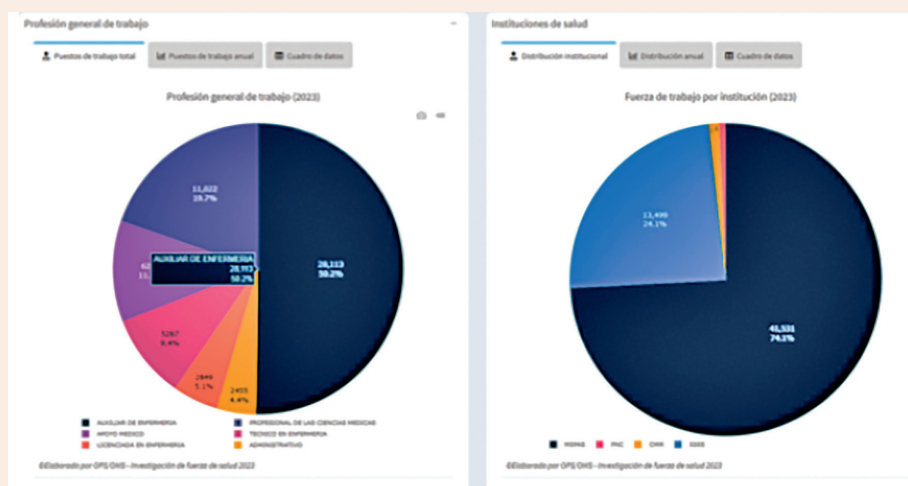


Figura 6. Profesión general de trabajo. Guatemala, 2023.

Panel de dotación y distribución de recursos humanos

en salud, a nivel departamental

Comentarios generales

El panel de monitoreo de la fuerza de trabajo se pone a disposición del personal de salud con el propósito de contar con una herramienta de trabajo, que permita complementar los análisis sobre la situación de salud y particularmente de los servicios de salud, con el propósito de visualizar a los recursos humanos en salud como factor fundamental para el desarrollo de la respuesta de salud.

El análisis de la información con que se cuenta en este panel permite formular algunas conclusiones respecto a la situación del personal de salud como son:

- Escasez de personal: En este panel se pone de manifiesto la carencia de suficientes profesionales calificados, como médicos y enfermeras.
- Precariedad de las condiciones de contrato y por ende de retención del personal, es difícil de sostener estabilizado el personal con el alto rubro de personal contratado de manera temporal.
- Distribución desigual del personal, queda claro que, al correlacionar la distribución del personal, con el IDH, zonas geográficas y necesidades de atención de la población estos presentan carencias importantes. El personal de salud se concentra en áreas urbanas, dejando a las zonas rurales con una falta de atención médica. Esta falta de equidad en la distribución del personal de salud dificulta el acceso a la atención médica para las comunidades rurales y remotas.
- Por último, se infiere que, dada la escasez de personal y la carga de trabajo, el personal de salud a menudo se enfrenta a una carga de trabajo abrumadora, agravada en situaciones de emergencia o desastres naturales.

Referencias Bibliográficas

1. ESTRUCTURA, COMPOSICIÓN Y DINÁMICA DE LA FUERZA DE TRABAJO EN SALUD EN GUATEMALA. INFORME FINAL. Diciembre 2023.OPS/OMS Guatemala.
2. DESAFÍOS DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN SALUD. 2005-2015. OPS/OMS. Unidad de Recursos Humanos. Área de fortalecimiento de los servicios de salud. WDC. 2008



OPS



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud
INTERNATIONAL HEALTH
Américas

Proyecto de Atención Primaria de Salud y Nutrición

Esta publicación ha sido elaborada con la cooperación técnica de la Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS) y con el apoyo financiero de la Unión Europea (UE). Su contenido es responsabilidad exclusiva de la OPS/OMS y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.