

Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social del Paraguay
Organización Panamericana de la Salud
Organización Mundial de la Salud

Desarrollo RRHH en Paraguay

Análisis de Dotación de Personal en Establecimientos de Salud

Dra Wilma Basualdo
Viceministra de Salud de Paraguay





Propuesta de desarrollo de los Recursos Humanos

- **Conceptual**
Nueva Visión de los RRHH
Aplicación de saber y tecnología: capital intelectual
- **Política**
Función esencial de la Salud Pública y responsabilidad de la autoridad sanitaria
Interacción con cambio sectorial y con actores claves (sindicatos, cooperativas y asociaciones)
- **Operativa**
Desarrollo y fortalecimiento de la capacidad técnica:
Disponibilidad de instrumentos efectivos y eficientes





Acciones en marcha

- Política Nacional de RRHH
- Proyecto de Carrera Sanitaria
- Impulso de los procesos de educación permanente, cooperación entre países.
- Profesionalización y reconversión de personal.
- Fortalecimiento de la capacidad de gestión de recursos humanos.





GESTIÓN DE RRHH: COMPETENCIAS ESENCIALES

CAPACIDAD

INSTITUCIONAL

PLANEACION Y POLITICA

STTAFFING

GESTION DEL DESEMPEÑO

GESTION DE RELACIONES
LABORALES

EDUCACION Y
DESARROLLO DE RH

SALUD Y SEGURIDAD EN
EL TRABAJO

Gestión

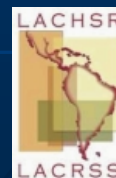




Desafío: determinar el personal que la institución o el sistema debiera tener

DOTACIÓN NECESARIA O IDEAL

¿Cuánto y qué tipo?





Modo de abordar las dotaciones

- Frente a la no existencia de estándares en nuestros países que se adecúen a la multiplicidad de variables en juego
- Posibilidad real de elaborar una visión de gestión que ligue acciones concretas a dotación de personal
- Necesidad de incorporar los elementos de mejoramiento de procesos





Metodología propone

¿Qué busca?

Analizar cuánto personal existe en relación a lo que debiéramos tener, o la dotación disponible respecto a la necesaria: *brecha de recursos humanos*

¿Cómo?

A partir de un análisis primero global y luego en detalle de la carga de trabajo del personal, establece suficiencia de personal disponible para las actividades actuales de la entidad, sentando las bases para un mejoramiento de procesos





Etapas

- **Etapa I**
 - Caracteriza a la institución su organización, producción, distribución del RH y conforma los equipos de trabajo para la elaboración detallada de la Etapa II.
- **Etapa II**
 - Responde a la pregunta ¿entre el personal disponible y el requerido, existe brecha para lo que hoy se realiza?
 - Resultado: número de personal, u horas, faltante o por sobre lo requerido, para las actividades que hoy se están realizando.
- **Etapa III**
 - Establece la relación entre personal y procesos optimizados.





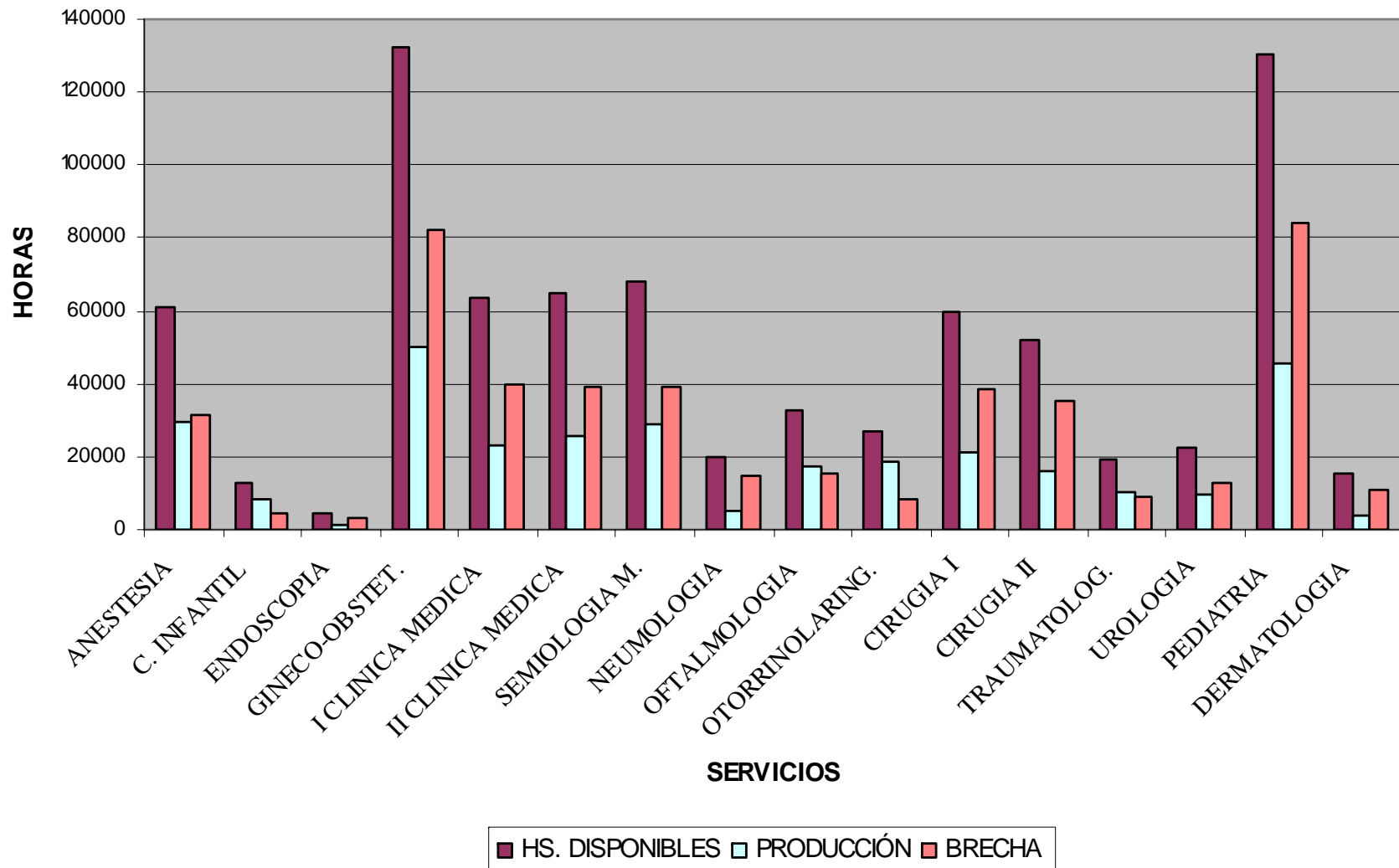
Aplicación de la metodología

- Hospital Universitario de Clínicas
- Hospital de Pediatría Niños de Acosta
Ñu
- Hospital Neuropsiquiátrico





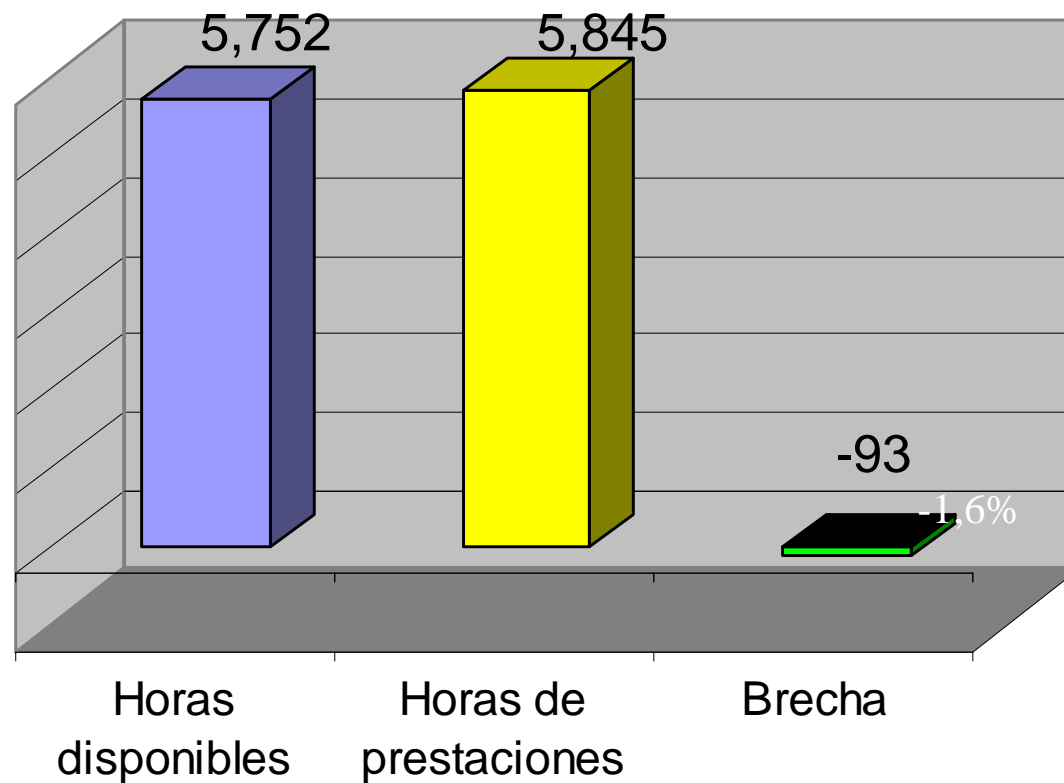
DOTACION DE PERSONAL MEDICO HOSPITAL DE CLINICAS





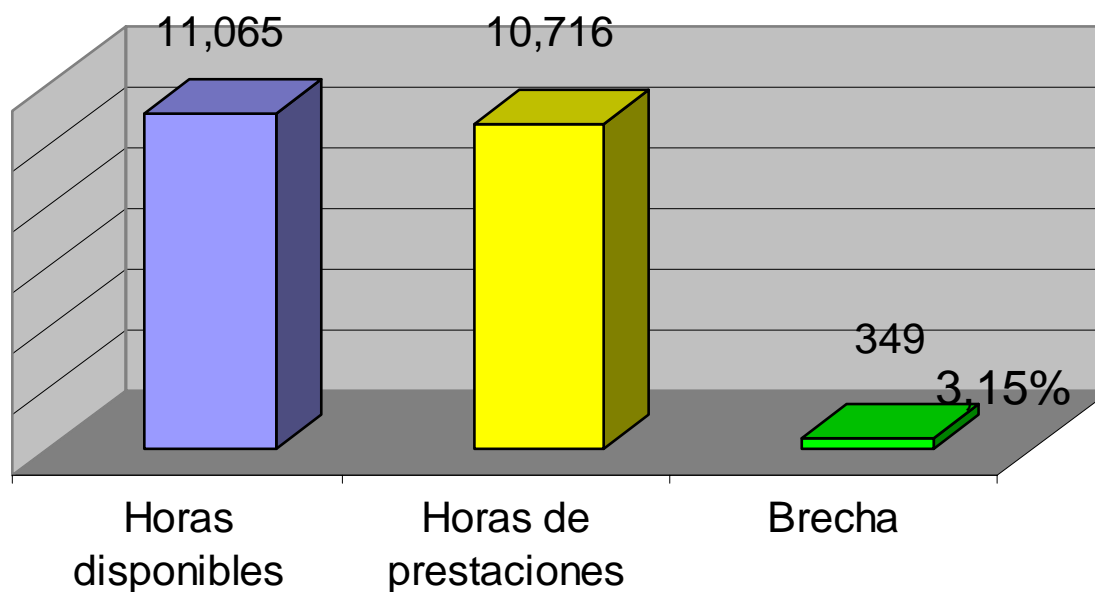
Hospital de pediatría

Consultorio externo



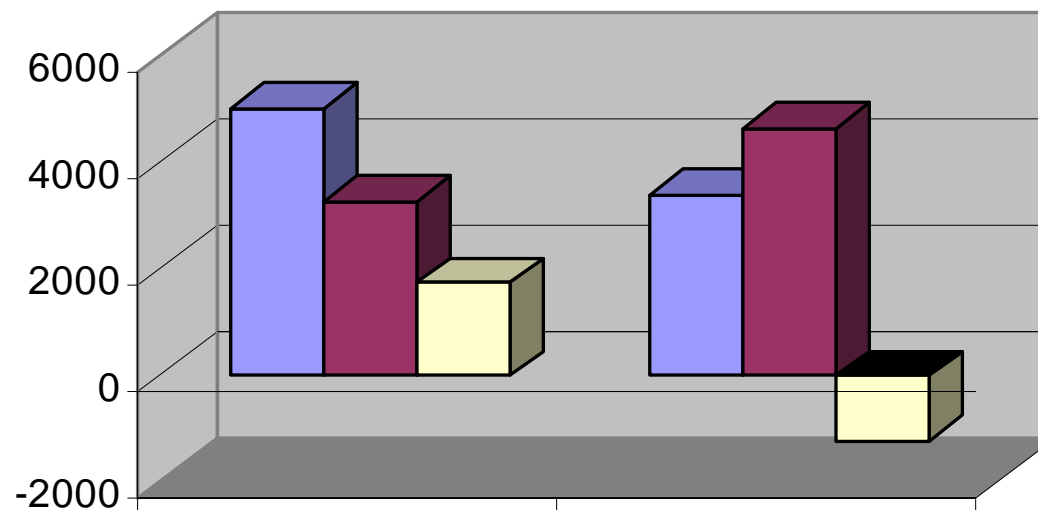


Hospital de pediatría laboratorio





Hospital Psiquiátrico



	Ambulatorio	Internación
■ Hs. disponib	4974	3370
■ Producción	3246	4600
■ BRECHA	1728	-1230





APRENDIZAJES DEL PROCESO

- Compromiso institucional de los responsables del establecimiento a fin de utilizar adecuadamente los resultados.
- El modelo de gestión debe estar **EXPLICITO**, los objetivos y resultados esperados de la aplicación de la metodología deben ser discutidos y acordados previamente.
- Disposición para análisis participativo.





Cont...

- El análisis debe incluir una **VISION SISTEMICA** del establecimiento dentro de la red.
- La herramienta debe abarcar una **VISION GENERAL** del establecimiento a fin que las propuestas sean viables.
- El dato de la brecha no es "bueno ni malo" en si mismo, indica una situación critica que puede ser optimizada.





Cont..

- Los datos deben ser analizados por estamentos de trabajo. Una vez identificada una brecha crítica se debe realizar un análisis más exhaustivo, incluso por personas.
- El análisis debe incluir no solo prestaciones médicas, sino que además los servicios de apoyo.





ASPECTOS CRITICOS

CLINICAS

- Inexistencia de un modelo de gestión
- Escasa participación.
- Falta de diferenciación por estamentos.
- Datos generales

PEDIATRICO

- Escasa información sistematizada.
- Falta de vinculación entre responsables de RRHH y Directivos.

PSIQUIATRICO

- Modelo manicomial
- Carga horaria reducida.
- Falta de registros de datos de producción y asistencia.
- Falta participación.





ASPECTOS POSITIVOS

CLINICAS

- Aprendizaje de la metodología.
- Medidas correctivas de asistencia de RRHH.
- Análisis económico
- Herramienta como medio.

PEDIATRICO

- Comprensión del mod. de gestión y desarrollo organizacional..
- Visión general al interior y contexto de red.
- Alto involucramiento
- Mejora de registros.

PSIQUIATRICO

- Objetividad de la información.
- Identificación de aliados para reforma.
- Necesidad de vinculación con la red.





CHE AGUIJE PEEME PARAGUAY
RERAPE

ÑAMBA'APO HAGUA OÑONDIVEPA