



Salud

Actualización de la política de Talento Humano en Salud

Dirección de Desarrollo de Talento Humano en Salud
Ministerio de Salud y Protección Social



Antecedentes

Ley 1438 de 2011

Capítulo VI. El Ministerio de la Protección Social, teniendo en cuenta las recomendaciones del Consejo Nacional de Talento Humano en Salud, definirá la política de Talento Humano en Salud que oriente la formación, ejercicio y gestión de las profesiones y ocupaciones del área de la salud, en coherencia con las necesidades de la población colombiana, las características y objetivos del Sistema General de Seguridad Social en Salud



Política de Talento Humano en Salud 2018

Objetivo General

Establecer las estrategias y líneas de acción para articular los procesos de formación, investigación, innovación, ejercicio y desempeño del Talento Humano en Salud en torno a las necesidades de salud de la población y a los objetivos del Sistema de Salud Colombiano, así como el desarrollo personal y profesional del personal sanitario



ALUD MENTA
PERSONAL SANITA

Global strategy on human resources for health: Workforce 2030

Estrategia mundial de recursos humanos para la salud dirigida a los planificadores y responsables de las políticas en los países: fortalecer la inversión en recursos humanos para la salud, hacer frente a la escasez e inequidad de la distribución de los trabajadores para la salud

Marco conceptual

La dinámica del Talento Humano en Salud (THS) o de los Recursos Humanos en Salud (RHUS) son el resultado de una compleja red de relaciones entre diversos actores, agentes y sistemas, con mezcla de elementos técnicos, económicos, sociales, culturales, políticos y de regulación (Ministerio de Salud y Pontificia Universidad Javeriana & Fedesarrollo – Family health foundation, 2005)

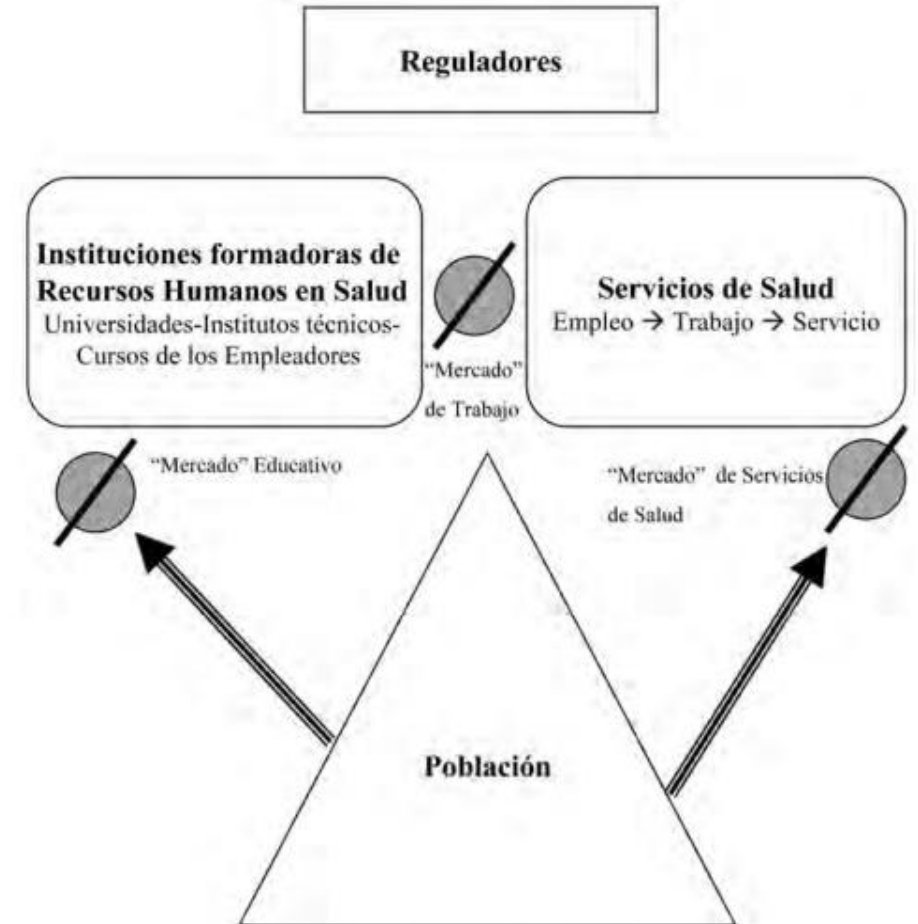


Se ha descrito que la cobertura de los servicios de salud está vinculada con la distribución y disponibilidad del THS / RHUS; los resultados en salud y los indicadores de carga de morbilidad



Las Políticas Públicas en torno al THS / RHUS deben integrar acciones sectoriales e intersectoriales para el mercado educativo (formación), el mercado de trabajo (condiciones laborales) y para el mercado de los servicios de salud

Figura 1. El Circulación económica: oferta, demanda y mercados



Fuente: Rovere, M. R. (2006). Planificación estratégica de recursos humanos en salud. Organización Panamericana de la Salud.

https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/51595/9275326223_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marco conceptual

Figura 2. Relación existente entre los desafíos de la salud, el sistema de salud y del campo de los RHUS

Desafíos de la salud de la población:

Mantener la salud en los niveles más altos posibles: disminuir la tasa de los años de vida saludable perdidos por causas evitables

Desafíos del sistema de salud:

Incrementar de manera sustantiva su capacidad de respuesta:

Cobertura	Lograr la cobertura Universal
Impacto sanitario	Disminuir los AVISA
Satisfacción del usuario	Mejorar la calidad

Desafíos del Campo de RHUS:

Cerrar las brechas:

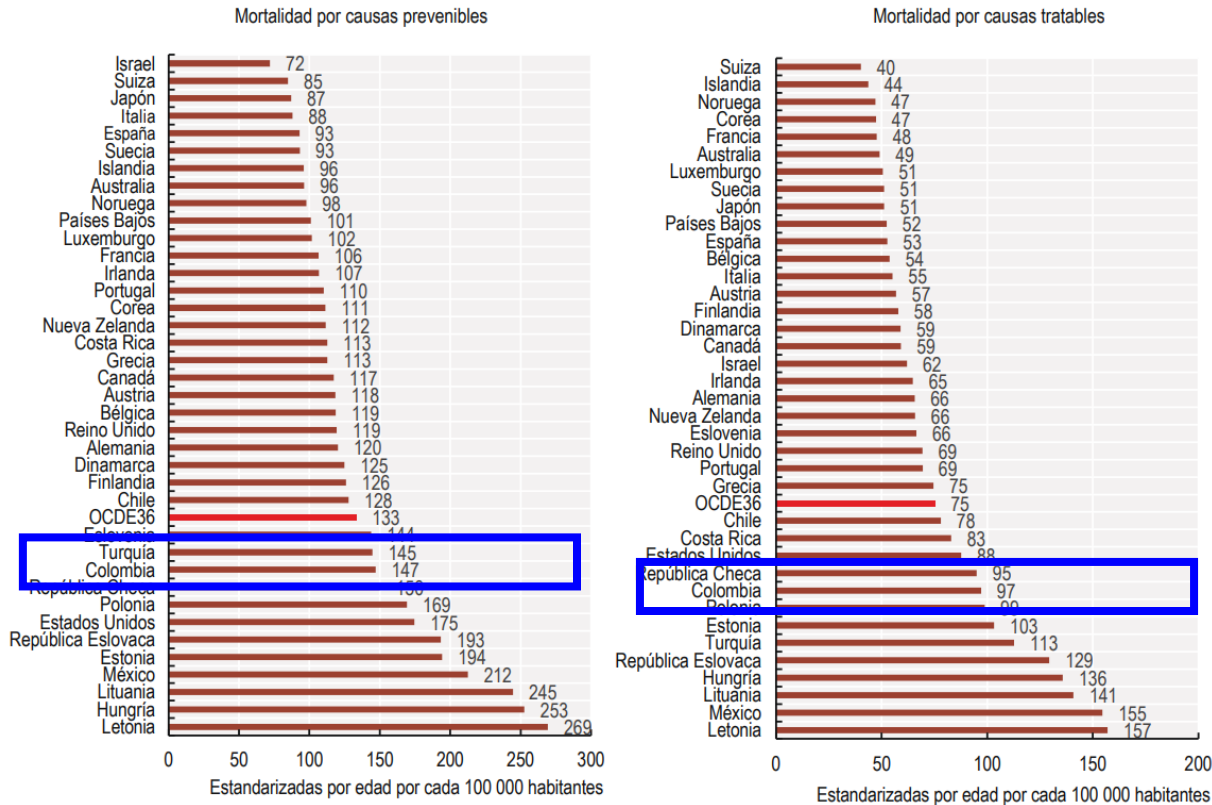
De disponibilidad de RHUS con equidad en Redes Integrales de Salud
De competencias de los RHUS para implementar la Atención Primaria de Salud y gestionar las FESP
De condiciones laborales (trabajo decente) en los servicios de salud para atraer, captar y retener RHUS en los lugares adecuados

Para que todo sistema de salud tenga un desempeño idóneo, se requiere que en las organizaciones de salud los RHUS **desplieguen el máximo de sus capacidades profesionales y humanas**, lo que les permitirá resolver los problemas de salud que enfrentan en un determinado ámbito con eficacia, eficiencia, calidad técnica y pertinencia social.

Plan de trabajo: 1° Talleres con participación regional: Problematicación

¿Sobre qué aspectos se ha problematizado?

Comportamiento de la mortalidad por causas prevenibles y tratables, 2019

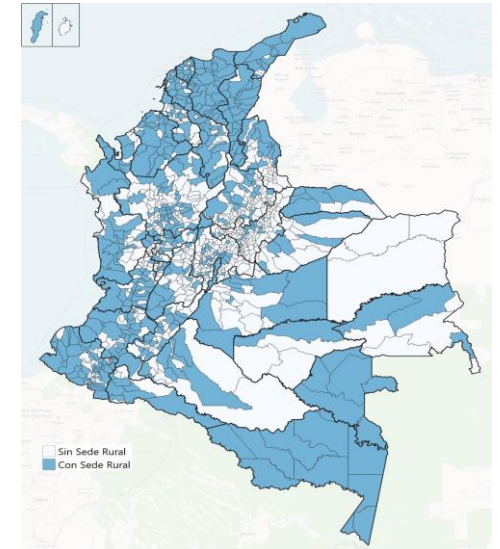
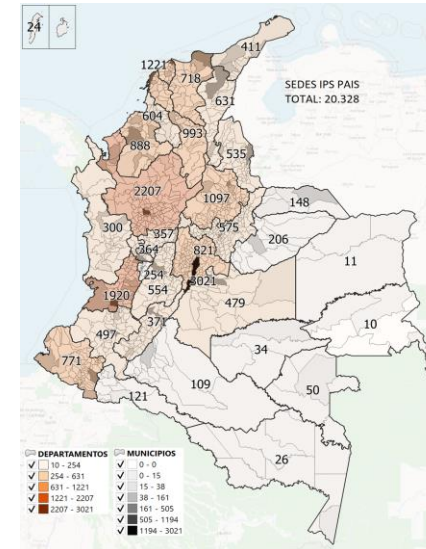


Fuente: Publicado originalmente por la OCDE en inglés con el título: OECD (2019), Health at a Glance 2019: OECD Indicators, OECD Publishing, París. <http://doi.org/10.1787/4dd50c09-en>.

Deficiente cobertura y distribución de los servicios de salud – Colombia 2022

Distribución sedes de IPS

Comparativo sedes de IPS urbano - rural



90% de las sedes de IPS del país están en área urbana

642 Municipios del país no tienen sede de IPS en el área rural.

Fuente: Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud –REPS. Corte: 06/09/2022 - Secretaría Distrital de Salud de Bogotá.

Cobertura

Morbilidad

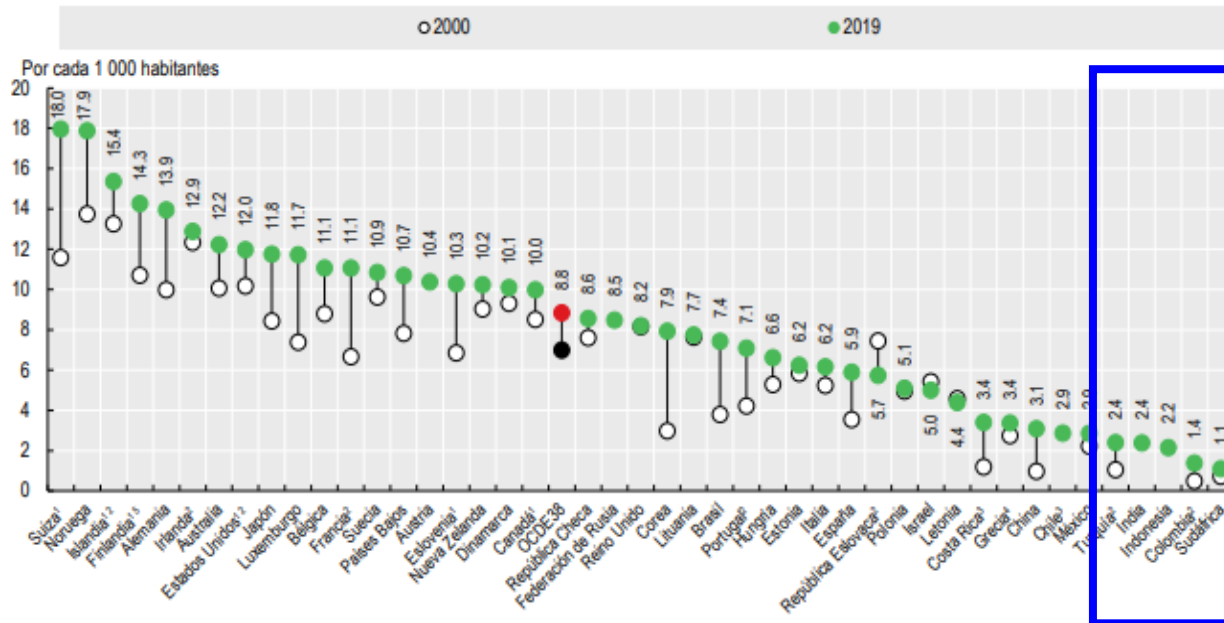
Mortalidad

Calidad de la atención

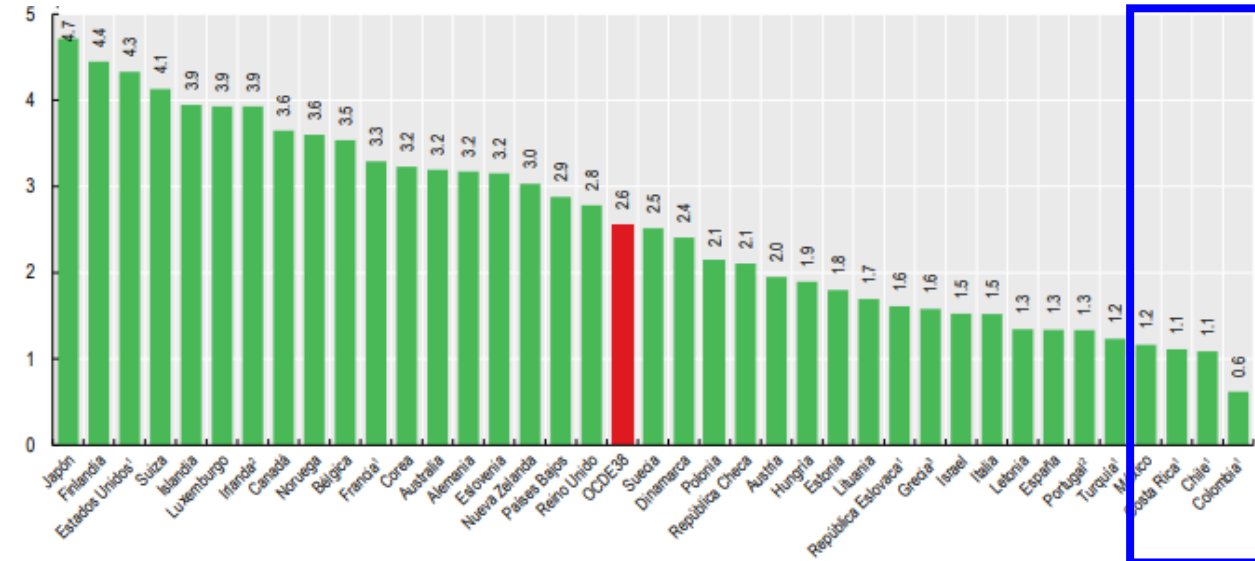
Plan de trabajo: 1° Talleres con participación regional: Problematización

¿Sobre qué aspectos se ha problematizado?

Personal de enfermería en servicio por cada 1 000 habitantes, 2000 y 2019 (o año más cercano)



Proporción de personal de enfermería y médicos, 2019 (o año más cercano)



Fuente: OCDE. Panorama de la Salud 2019. <https://www.oecd.org/health/Panorama-de-la-Salud-2021-OCDE.pdf>

Disponibilidad

Distribución

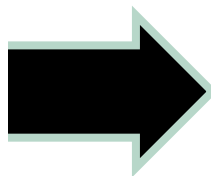
Formación del THS

Educación continua

Condiciones laborales

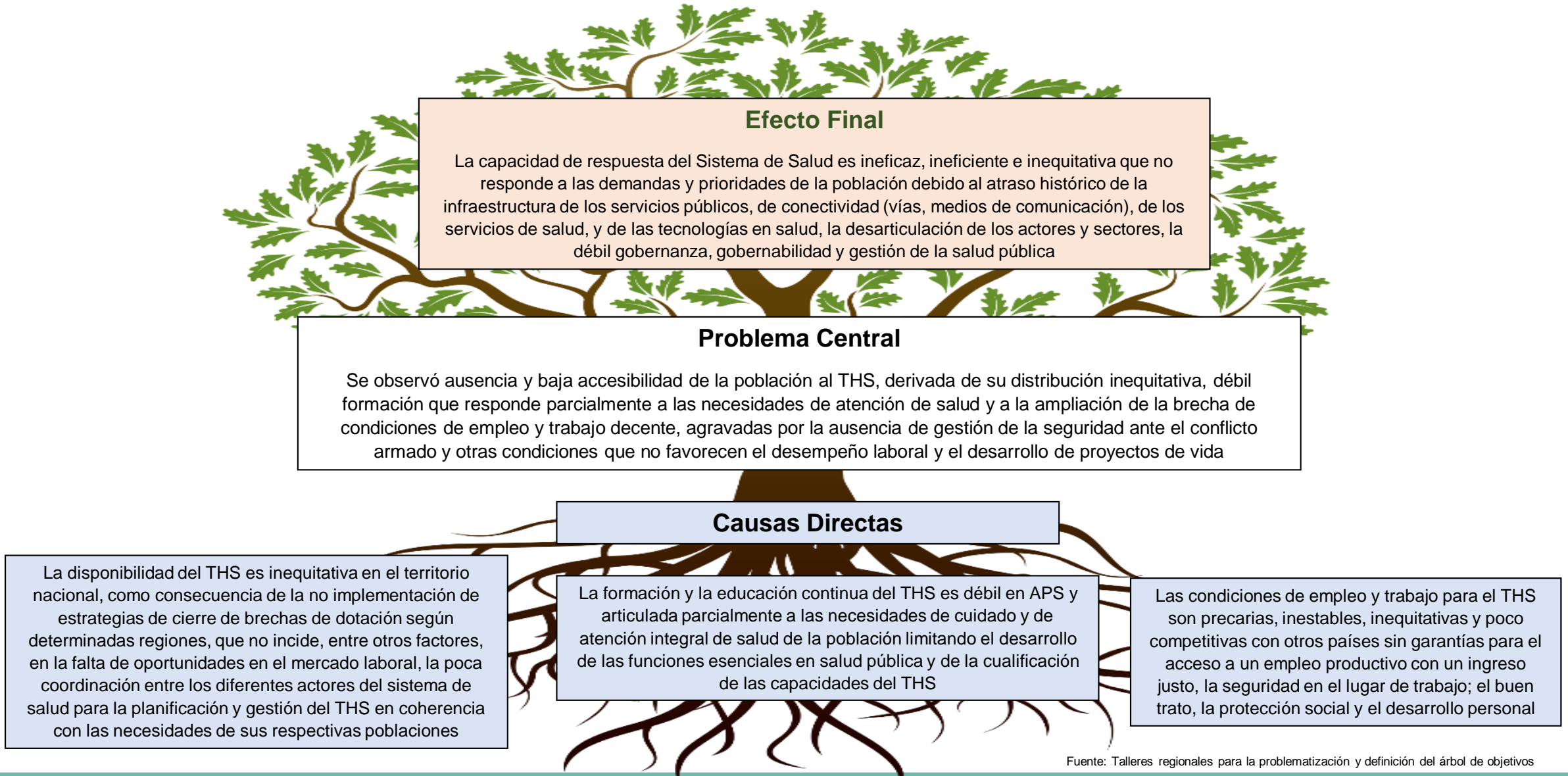


PROBLEMAS



SOLUCIONES

Árbol de problemas



Rectoría y gobernanza

Problemas de la autoridad sanitaria para la gestión estratégica del THS

Causa relacionada al proceso de planeamiento del THS

La planificación del cierre de brechas del THS es de carácter administrativo en función de la rentabilidad económica con un enfoque de contención de costos, por lo que es fragmentada, descontextualizada de las necesidades poblacionales y desarticulada de la gestión de los demás actores y sectores del territorio

Causa relacionada a la organización de procesos de trabajo

Carencia de procesos organizacionales del THS a nivel nacional e inexistencia de una estructura organizacional del THS en el nivel departamental que limita la gestión estratégica del THS teniendo en cuenta las realidades y necesidades de las poblaciones, por lo que debilita la capacidad de respuesta del sistema de salud

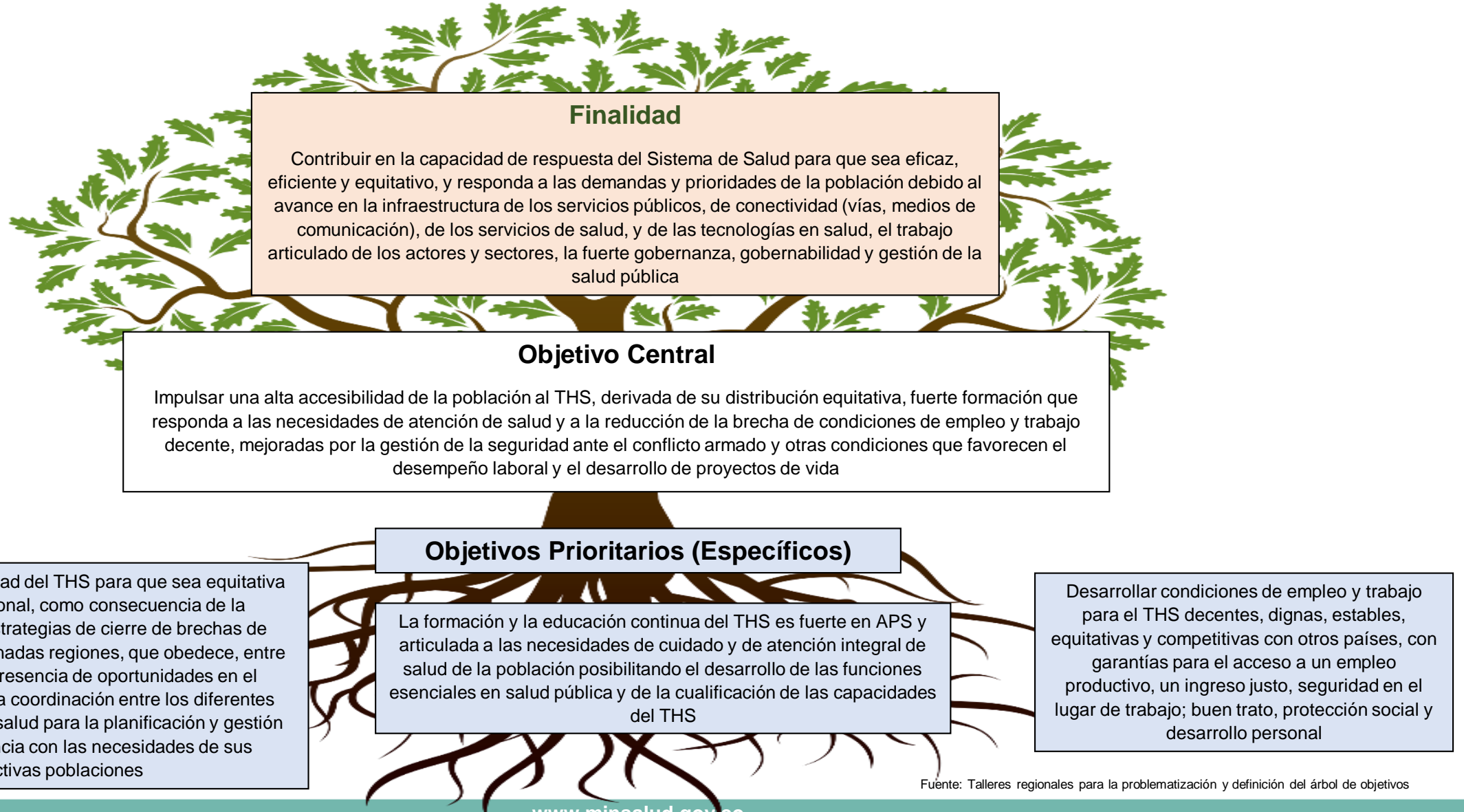
Causa relacionada a la rectoría del THS

Liderazgo ineficaz de la autoridad sanitaria para la gestión de políticas públicas en función del cierre progresivo de las brechas identificadas en el THS, articulando parcialmente los distintos objetivos de los actores y sectores en función de los objetivos del sistema de salud

Causa relacionada al control gerencial de la implementación de la Política

Los procesos de control gerencial (monitoreo de procesos, evaluación de resultados y asistencia técnica de los equipos responsables) para la implementación de la política de THS son débiles, fragmentados y carecen de indicadores de seguimiento con respecto a los resultados en salud

Árbol de objetivos



Rectoría y gobernanza: acciones de gestión

Causa relacionada al proceso de planeamiento del THS

La planificación del cierre de brechas del THS es de carácter estratégico en función de la rentabilidad social, por lo que es integrada, contextualizada de las necesidades poblacionales y articulada de la gestión de los demás actores y sectores del territorio

Causa relacionada a la organización de procesos de trabajo

Presencia de procesos organizacionales del THS a nivel nacional y existencia de una estructura organizacional del THS en el nivel departamental que permite la gestión estratégica del THS teniendo en cuenta las realidades y necesidades de las poblaciones, por lo que fortalece la capacidad de respuesta del sistema de salud

Causa relacionada a la rectoría del THS

Liderazgo eficaz de la autoridad sanitaria para la gestión de políticas públicas en función del cierre progresivo de las brechas identificadas en el THS, articulando a los actores y sectores en función de los objetivos del sistema de salud

Causa relacionada al control gerencial de la implementación de la Política

Los procesos de control gerencial (monitoreo de procesos, evaluación de resultados y asistencia técnica de los equipos responsables) para la implementación de la política de THS son fuertes, integrados y cuentan con indicadores de seguimiento con respecto a los resultados en salud



Salud