
CONTRATACIÓN DE EXPERTO EN PLANIFICACIÓN DE RRHH EN SALUD

País:	Uruguay
Nombre Del Proyecto:	Desarrollo y evaluación de políticas en materia de recursos humanos en salud
Nombre de la Consultoría:	Implementación de un modelo de planificación de RRHH en salud

I. ANTECEDENTES

El MSP se encuentra fortaleciendo su sistema de Monitoreo y Gestión del Sistema Nacional Integrado de Salud, que tiene como objetivo principal el contralor asistencial y económico financiero de los prestadores integrales de salud, así como el diseño de la información requerida a dichos prestadores, contenidas en soportes lógicos que apliquen las tecnologías de la información, de conformidad con las políticas establecidas por el Ministerio de Salud Pública. Con el cumplimiento de este objetivo principal, se apunta al logro de los siguientes objetivos. En este sentido, el Ministerio de Salud Pública ha resuelto constituir un Fideicomiso de Administración para realizar la Administración Financiera de los recursos para la implementación del Sistema de Información y Gestión del Sistema Nacional Integrado de Salud, solicitando la administración fiduciaria a la CND, fundamentado en la experiencia de dicha Institución en la Administración de Fondos de Terceros y Fideicomisos.

Para el logro de los objetivos planteados, se contratarán consultores en diferentes áreas técnicas para el apoyo a las divisiones de la Dirección General del Sistema Nacional de Salud. A saber, Economía de la Salud y División Evaluación y Monitoreo del Personal de la Salud.

En particular, la División Evaluación y Monitoreo del Personal de la Salud (DEMPESA) dependiente de la JUNASA gestiona los sistemas de información vinculados al conjunto de profesionales y trabajadores del sector salud que son utilizados para el diseño e implementación de políticas públicas. Asimismo se encarga de gestionar dos campus virtuales donde se capacita el personal en aspectos claves promovidos desde la rectoría sanitaria.

DEMPESA recaba desde el año 2007 información sobre todos los trabajadores de los prestadores integrales del sector a través de la creación del Sistema de Control y Análisis de Recursos Humanos. Desde ese momento se cuenta con cuatro bases de datos de cada año que contienen información enviada por los prestadores sobre edad, sexo, relación de dependencia, actividad y salarios, y esto reflejado en las distintas áreas asistenciales que integran las instituciones que prestan servicios de salud. Durante el 2019 y 2020 se trabajó en la migración hacia un nuevo sistema que contiene una apertura mayor de datos, destacándose la desagregación de la información por localidad del país, lo que permite reflejar de mejor manera la realidad de cada prestador y que comenzó a regir desde el año 2021. Al mismo tiempo, se ha trabajado en la integración de nuevos prestadores al sistema y en la mejora de la calidad de la información recibida.

Por otra parte, se ha avanzado en la creación de un modelo de estimación de brechas de RRHH, específicamente de especialidades médicas, que permite evaluar y planificar posibles déficits futuro de profesionales. Dicho modelo fue realizado con los datos existentes en el viejo sistema de

información y es considerado como un primer insumo dado la complejidad que dichas proyecciones tienen.

En el presente, se tiene el desafío de continuar construyendo el nexo entre las variables que contienen ambos sistemas para poder contar con criterios comunes y realizar análisis comparativos en el tiempo. Es prioridad para este Ministerio continuar replicando el modelo de brechas con los datos actualizados asociados al nuevo sistema de información, así como también, se busca profundizar sobre el análisis de algunas especialidades y su planificación en el tiempo, incorporando de forma detallada la situación a nivel territorial del país.

El modelo construido ha significado un gran avance pero requiere de mejoras en cuanto a las variables que incorpora, su actualización con las bases de datos del nuevo sistema y su desarrollo para poder utilizarlo de forma continua para la toma de decisiones del ente rector.

La consultoría se encuadra en dichos desafíos, en el entendido de que es necesario fortalecer la división con profesionales expertos en la materia, que realicen aportes al trabajo cotidiano desde su especialidad, experiencia y trayectoria académica – profesional.

El objetivo es seguir construyendo instrumentos de análisis para monitorear un sector de alta complejidad que involucra múltiples actores, para cumplir con sus funciones esenciales de mejorar la atención prestada. Para ello, la calidad de la información recibida, el análisis de requerimientos nuevos y los aportes para generar acciones que ayuden a incorporar a todos los servicios de salud del país es una tarea sustancial.

II.OBJETIVO GENERAL DE LA CONSULTORÍA

Asesoramiento técnico para el desarrollo y evaluación de políticas en materia de recursos humanos en salud.

III.OBJETIVO ESPECIFICO DE LA CONSULTORÍA

Apoyar técnicamente a la DEMPESA en la implementación de un modelo de planificación de recursos humanos para el conjunto del sector salud y el mantenimiento de los sistemas de información necesarios para esto.

IV.ACTIVIDADES DEL CONSULTOR

Para la realización de la consultoría se desarrollarán las siguientes actividades:

- a. Identificar los sistemas de información de recursos humanos de salud: sector educativo, mercado de trabajo, migraciones.
- b. Analizar las bases de datos del Sistema de Control y Análisis de Recursos Humanos (SCARH), los relevamientos de prestadores públicos, emergencias móviles, IMAES y del Sistema de Personal de Salud¹ (SIPS) identificando la evolución en el registro de los datos y generando herramientas que permitan machear las bases para dar continuidad a la serie de tiempo.

¹ El SCARH se crea en el año 2007. Es desde ese momento que las instituciones del sector envían información mensual sobre la actividad de todo su personal (edad, sexo, especialidad, cargo, relación de dependencia, actividad y pagos, discriminado en distintas variables). En el 2021 se realiza la migración del SCARH al SIPS, se cambia la plataforma a través de la cual las

-
- c. Evaluar la calidad y pertinencia de la información disponible.
 - d. Implementar el modelo de planificación de especialistas médicos que utiliza el MSP con el nuevo sistema de información de Recursos Humanos en Salud (RHS).
 - e. Proponer modificaciones al modelo que permitan incorporar la dimensión territorial a la planificación.
 - f. Generar mecanismos de actualización periódica de dicho modelo.

V.PRODUCTOS ESPERADOS:

A los 10 días de la consultoría se deberá contar con el plan de trabajo, el que deberá ser aprobado por la supervisión de la consultoría.

1. Actualización del documento “Datos básicos de RRHH del sector salud” disponible en <https://www.gub.uy/ministerio-salud-publica/comunicacion/publicaciones/datos-basicos-sobre-personal-salud-dempesa-2021>. El documento contiene un conjunto de indicadores descriptivos del mercado laboral del sector salud. Su actualización implica recalcular los indicadores utilizando el SIPS con los siguientes entregables:
 - a. Documento actualizado.
 - b. Programación en R con los últimos datos disponibles.

Plazo: 30 días a partir de la firma del contrato.

2. Programación en R que permita consolidar toda la información de RHS (base de prestadores públicos, SCARH, emergencias móviles, IMAE y SIPS) en una única base de datos mensual. **Plazo:** 90 días a partir de la firma del contrato.
3. Propuesta de mejora del documento “Datos básicos de RRHH del sector salud”. **Plazo:** 180 días a partir de la firma del contrato.
4. Programación del modelo de planificación de especialistas médicos en lenguaje R con datos del SIPS. Esto implica trabajar sobre la programación para:
 - a. Actualizar los datos del SCARH con datos del SIPS.
 - b. Migrar la programación realizada en STATA a R.

Plazo: 270 días a partir de la firma del contrato.

5. El informe final será el documento que ofrecerá una visión integral de los objetivos planteados en la consultoría. Contendrá información sistematizada acerca de las características, fortalezas, debilidades y contribuciones a los objetivos de la consultoría. Deberá incluir un capítulo con propuestas y sugerencias, recomendaciones y conclusiones. **Plazo:** 330 días a partir de la firma del contrato.

instituciones envían la información ante la necesidad de actualización, y, se modifica y agregan variables para ampliar la información con la que el MSP cuenta. Esta migración ha implicado cambios de codigueras y una mayor desagregación de datos que hace que, en el trabajo cotidiano de análisis de datos, ya sea este de corto como de mediano plazo, se tenga que realizar la convergencia entre ambos sistemas.

VI. CARACTERÍSTICAS DE LA CONSULTORÍA

- Tipo de consultoría:
- Duración: 12 meses
- Dedicación: 25 horas semanales. La persona deberá participar de las reuniones de coordinación con el equipo de la DEMPESA. Se pautará entre las partes una agenda de seguimiento del trabajo. A partir de ello y de los entregables mencionados en el apartado anterior, se realizarán los pagos correspondientes.
- Lugar de trabajo: DEMPESA - MSP
- Supervisión: Directora de DEMPESA

VII. REQUERIMIENTOS DEL CONSULTOR

- a) Formación: Profesional universitario licenciado en economía. Se valorarán estudios de posgrado.
- b) Experiencia excluyente:
 - De al menos 10 años en el ejercicio de la economía.
 - En el manejo de bases de datos.
 - En políticas públicas.
 - De trabajo con bases de datos de recursos humanos en salud.
 - Conocimiento comprobado del funcionamiento del Sistema Nacional de Salud y sus particularidades.
 - En el manejo del lenguaje de R.
- c) Competencias:
 - Actitud y capacidad para el trabajo en equipos multidisciplinares.
 - Liderazgo y visión de largo plazo. Autogestión, dinamismo e iniciativa.

VIII. PRESENTACIÓN DE POSTULACIONES.

- a. Los Curriculum Vitae (CV) deberán presentarse diferenciando los siguientes ítems y con el siguiente orden:
 - Datos Personales (nombre completo, dirección, teléfonos, documento de Identidad, correo electrónico, fecha de nacimiento y demás datos).
 - Formación.
 - Experiencia General.
 - Experiencia Específica.
 - Referencias laborales y profesionales.
- b. Para cada ítem los antecedentes deberán presentarse empezando por los más recientes.
- c. Todos los antecedentes de formación deberán presentarse con la debida documentación escaneada en archivo adjunto. Esto incluye:
 - Títulos.
 - Escolaridades.
 - Diplomas de cursos.
 - Toda otra documentación que pueda establecer el contenido y la carga horaria de los cursos.
- d. Para los antecedentes laborales deberá presentarse toda la documentación probatoria que se posea. Esto incluye:

-
- Constancias y certificados de desempeño laboral.
 - e. En el CV se debe detallar para cada antecedente laboral el lugar, período, cargo o función, a quién se reportaba, qué personal a cargo se tenía y cuáles fueron las principales actividades desarrolladas.
 - f. La información presentada en el CV oficiará como declaración jurada. Los aspirantes que pasen a la etapa de entrevista deberán, en caso de que se los solicite, exhibir los originales (en especial los títulos) o copia debidamente autenticada de toda la documentación probatoria que hayan mencionado en el CV.