



Ministerio de Salud
HOSPITAL "VICTOR LARCO HERRERA"

Nº 067-2023-DG-HVLH/MINSA

OC
4328

Resolución Directoral

Magdalena del Mar, 12 de abril del 2023.

VISTO, el Expediente N° 2300004328, que contiene la Nota Informativa N° 163-2023-OP-HVLH/MINSA, emitida por la Oficina de Personal.

CONSIDERANDO:

Que, en el marco de la Política de Modernización de la Gestión del Estado, se señala ejes de modernización que involucran cambios estructurales en la gestión pública, como la Gestión de Procesos, el presupuesto por resultados, gestión de la información, meritocracia en los puestos o cargos públicos, entre otros.

Que, el numeral II del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, establece que la protección de la salud es de interés público; por tanto, es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo 1161, y su modificatoria, señala que el Ministerio de Salud es la Autoridad de Salud a nivel nacional, tiene a su cargo la formulación, de dirección y gestión de la política nacional de salud y es la máxima autoridad en rectora en el sector;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 437-2014/MINSA, que aprueba la "Guía Técnica para la Metodología de Estimación de las Brechas de Recursos Humanos en Salud para los servicios Asistenciales del II y III nivel de atención, metodología que permitió establecer los procedimientos para la estimación de necesidades, disponibilidad y brechas en recursos humanos en salud, que comprende los departamentos, servicios y áreas asistenciales del Hospital Víctor Larco Herrera.

Que, mediante el documento de Visto, la Oficina de Personal, propone la aprobación del Informe de Estimación de Estudios de Brechas de los Recursos Humanos (RHUS) en el Hospital Víctor Larco Herrera, para los servicios asistenciales, cuya finalidad es promover la implementación de estrategias de dotación de recursos humanos en salud para los servicios asistenciales en el marco de la Reforma del Sector Salud, el Aseguramiento Universal en Salud.

Que, con el Visto bueno de la Oficina Ejecutiva de Administración, la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital "Víctor Larco Herrera", y la Oficina de Personal; y,

De conformidad con el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Víctor Larco Herrera, aprobado por Resolución Ministerial N° 132-2005/MINSA; el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, aprobado mediante Decreto





Ministerio de Salud
HOSPITAL "VICTOR LARCO HERRERA"

Nº 067-2023-DG-HVLH/MINSA

Resolución Directoral

Supremo N° 005-90-PCM; la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH- "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobado por Resolución Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, y;

SE RESUELVE:

Artículo 1°. Aprobar el Informe de Estimación de Brechas de Recursos Humanos en Salud (RHUS) del Hospital Víctor Larco Herrera, la misma que forma parte integrante de la presente Resolución Directoral.

Artículo 2.- Encargar a la Oficina de Transparencia, la publicación de la presente Resolución Directoral en el Portal de Transparencia del Hospital Victor Larco Herrera, para los fines pertinentes.

Regístrese, Comuníquese, Cúmplase y Archívese.

Ministerio de Salud
Hospital Victor Larco Herrera

Med. Elizabeth M. Rivera Chávez
Directora General
C M P 24232 R N E. 10693



EMRCHA/DR/DEVG
DISTRIBUCIÓN
C.c. Dirección General
C.c. Of. Ejec. Adm.
C.c. Of. Personal
C.c. Archivo



PERÚ

**Ministerio
de Salud**

**Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud**

**Hospital
Víctor Larco Herrera**

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”



Estimación de Estudio de Brecha de los Recursos Humanos en el Hospital Víctor Larco Herrera

Producto N° 01

- **Informe de Estimación de las necesidades de Recursos Humanos Asistenciales en el Hospital Víctor Larco Herrera**
- **Informe de Estimación de la Disponibilidad de Recursos Humanos Asistenciales en el Hospital Víctor Larco Herrera**

Lima, 2023



MINISTERIO DE SALUD

**DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SERVICIOS DE
SALUD**

DIRECTOR GENERAL

Médico Cirujano Elizabeth Magdalena Rivera Chávez

DIRECTOR GENERAL ADJUNTO

Médico Cirujano Carlos Eduardo Palacios Valdivieso



ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	OBJETIVOS	4
1.	Objetivo general.....	4
2.	Objetivos específicos	4
III.	BASE LEGAL.....	4
IV.	ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN "PLAN DE TRABAJO".....	4
V.	MATERIALES Y FUENTE AUDITABLES.....	6
VI.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	7
VII.	CONSIDERACIONES GENERALES	7
VIII.	REQUERIMIENTOS BÁSICOS.....	9
IX.	METODOLOGÍA CON ENFOQUE DE DEMANDA	10
X.	ESTIMACIÓN DE LA DEMANDA EFECTIVA	10
XI.	ESTIMACIÓN DE LOS TIEMPOS TOTALES POR GRUPO OCUPACIONAL.....	12
XII.	AJUSTES DEL 20% DE LOS TIEMPOS TOTALES	15
XIII.	ESTIMACIÓN DE LAS NECESIDADES DE RRHH	15
XIV.	REDONDEO DE LA ESTIMACIÓN DE NECESIDADES DE RRHH	17
XV.	DETERMINACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD DE RRHH	18
XVI.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	19
XVII.	ANEXOS	20





I. INTRODUCCIÓN

En el marco de la Política de Modernización de la Gestión del Estado, se señala ejes de modernización que involucran cambios estructurales en la gestión pública, como la Gestión por procesos, el presupuesto por resultados, gestión de la información, meritocracia en los puestos o cargos públicos, entre otros.

Para llevar adelante estas políticas, la misma norma señala que el recurso fundamental para lograr estos propósitos es el recurso humano.

Siendo el Recursos humano, el motor del cambio en la gestión es importante garantizar su disponibilidad en condiciones de eficiencia de tal manera que permita alcanzar los objetivos propuesto por la Institución

El Hospital Víctor Larco Herrera, nivel III.1 del Ministerio de Salud se ha propuesto mejorar el desempeño del Hospital a partir del fortalecimiento de los Recursos Humanos, en cantidad calidad de personal de salud, por ello se ha dispuesto realizar los estudios que corresponda a lograr este propósito

En este contexto, es pertinente desarrollar un análisis de la estimación de brecha de recursos humanos a través de un estudio de brecha, siguiendo la metodología oficial dispuesta por el MINSA

En el marco de la Guía Técnica para la Metodología de Estimación de las Brechas de Recursos Humanos en salud para los Servicios Asistenciales del Segundo y Tercer Nivel de Atención, aprobada por el MINSA con RM N.º 437-2017/MINSA, el cual establece dos metodologías para estimar brecha, siguiendo el enfoque de demanda y siguiendo el enfoque de oferta. Para el presente estudio se ha propuesto la estimación de las brechas de recursos humanos bajo el enfoque de demanda.

Siendo que el estudio corresponde al personal asistencial y por grupo ocupacional, el mismo que se encuentra distribuido en los diferentes servicios del HVLH, es que se ha dividido su presentación en dos partes. El primero, corresponde a la estimación de las necesidades de recursos humanos en base a la demanda efectiva del hospital y luego la estimación de la disponibilidad formal de recursos humanos, nombrados y CAS de fuente oficial de la Entidad, la misma que deberá ser validada con las instancias correspondientes y las unidades y/o departamentos correspondientes. El segundo producto corresponde a la presentación del informe de estimación de la brecha de recursos humanos, estableciendo un análisis de los resultados obtenidos por grupo ocupacional.

Finalmente, el HOSPITAL V. LARCO HERRERA, Órgano Desconcentrado de la Dirección de Redes de Lima Centro del Ministerio de Salud, asume este reto de sostener los logros alcanzados, manteniendo las estrategias exitosas e implementando otras en función de sus fortalezas y oportunidades, así como neutralizando o controlando las debilidades y amenazas. Por ello corresponde realizar el presente estudio, que servirá como insumo para la toma de decisiones relacionadas a la política de dotación de recursos humanos en el hospital y sustentación del presupuesto correspondiente ante las instancias correspondientes.



II. OBJETIVOS

1. Objetivo general

Establecer la metodología para la estimación de las brechas de recursos humanos en salud de los servicios asistenciales del segundo y tercer nivel de atención, considerando la demanda efectiva de prestaciones y la oferta de los servicios de salud.

2. Objetivos específicos

- a) Establecer los procedimientos para la estimación de las necesidades de recursos humanos en salud para los servicios asistenciales del segundo y tercer nivel de atención.
- b) Establecer los procedimientos para la estimación de la disponibilidad de recursos humanos en salud para los servicios asistenciales del segundo y tercer nivel de atención.
- c) Establecer los procedimientos para la estimación de la brecha de recursos humanos en salud para los servicios asistenciales del segundo y tercer nivel de atención.

III. BASE LEGAL

- ✓ Ley N.º 26842, Ley General de Salud.
- ✓ Decreto Legislativo N.º 1153, que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de salud al servicio del Estado.
- ✓ Decreto Legislativo N.º 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- ✓ D.S. N.º 004-2013, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- ✓ Decreto Legislativo N.º 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- ✓ Resolución Ministerial N.º 437-2014/MINSA que aprueba la "Guía Técnica para la Metodología de Estimación de las Brechas de Recursos Humano en Salud para los Servicios Asistenciales del II y III nivel de atención#"

ÁMBITO DE APLICACIÓN

La estimación del Estudio de Brechas de Recursos Humanos comprendió los departamentos, servicios y áreas asistenciales del HOSPITAL V. LARCO HERRERA

IV. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN "PLAN DE TRABAJO"

Para un mejor entendimiento e implementación de la metodología, los agrupamos en tres etapas:





5.1 Etapa de Planificación y Organización

En esta etapa se programaron las siguientes actividades relevantes

- Se conformó para estos fines un grupo de trabajo presidido por un representante de la Dirección General
- Dentro de las funciones del presente grupo que cumplió, tenemos las siguientes:
 - elaboración del Plan de Trabajo y Línea de Tiempo para la estimación de las Brechas de Recursos Humanos
 - Realiza el Monitoreo y seguimiento a los avances
 - Organiza los procesos de RETROALIMENTACIÓN de los avances con las UPSS y Equipo de Gestión

5.2 Etapa de implementación

En esta etapa se cumplieron las actividades programadas en el Plan de Trabajo y Hoja de Ruta preestablecidos en la Guía Técnica para la Metodología de Estimación de las Brechas de Recursos Humanos en Salud para los Servicios Asistenciales del Segundo y Tercer Nivel de Atención, para el periodo correspondiente, así tenemos, por ejemplo:

- Se realiza asistencia técnica a cada área orgánica involucrada tanto en la función asistencial principalmente como la función administrativa y preparación in situ de la documentación sustentatoria.
- Se revisó la Cartera de Servicios del Hospital vigente, según su categoría, incluyendo, además, de ser necesario prestaciones que no figuraban en la cartera oficial pero que el HVLH lo viene ejecutando.
- Se revisó toda la norma y dispositivo legales vigentes para la estimación de los tiempos por prestaciones en los diferentes servicios del HVLH y por grupo ocupacional
- Para facilitar el estudio se diseñó un aplicativo que facilite el procesamiento de la data y cálculo de la estimación de la brecha, en versión Excel
- Se coordino con las áreas correspondientes, estadística e informática para obtener toda la demanda efectiva correspondiente al periodo 2022, así como las jefaturas de las áreas asistenciales para validar la información.
- Se aplico los criterios de cálculo de horas laborales anuales, ajustes de horas laborales, corre pendiente a las horas administrativas y el prorrateo correspondiente, siguiendo la metodología establecida en cada caso conforme lo señala la Guía Metodológica señalada líneas arriba.
- Con la información precedente, se calculó la estimación de las necesidades de recursos humano
- Se realiza el levantamiento de la data de disponibilidad de recursos humanos, según fuentes oficiales de la entidad como el INFORHUS, periodo enero a diciembre 2022.



5.3 Etapa de Monitoreo y Seguimiento

En esta etapa, conforme al Plan de Trabajo y Hoja de ruta establecida se cumplieron las siguientes actividades:

- Visita de Monitoreo a las diferentes áreas y unidades orgánicas del Hospital involucradas en el proceso de estimación de brechas de recursos humanos.
- Se verificó y auditó la información sustentatoria de todos los servicios involucrados.
- Se programaron reuniones de retroalimentación con el equipo de gestión y los departamentos involucrados con presencia de la Dirección General y la toma de decisiones inmediatas
- Se brindó asistencia técnica durante todo el proceso de estimación de la brecha de recursos humanos en el HVLH
- Se aplicó el Instrumento de Cálculo de Brecha de Recursos Humanos, creado para estos fines y consolidó y automatizó la información con resultados sistematizados.
- Se realizó la retroalimentación de los resultados con el Equipo de Gestión presidido por la Alta Dirección
- Se realizó el análisis preliminar de los resultados, identificación de brechas de los recursos humanos en una primera visión
- Se tomaron decisiones de manera inmediata como validar los primeros resultados con los departamentos y servicios involucrados para obtener información real y eliminar los sesgos.

V. MATERIALES Y FUENTE AUDITABLES

Para el recojo de información, verificación y auditoría de la documentación sustentatoria, se utilizaron los siguientes elementos e instrumentos para el desarrollo de las actividades:

Equipo Monitor

- Profesional Especialista en Gestión y Organización de Servicios de salud

Técnicas utilizadas:

- Entrevistas con Directivos, equipo de gestión y personas claves
- Visitas de Inspección
- Revisión documentaria

Instrumentos y fuentes utilizados:

Se utilizaron tablas y formatos en versión Excel, en un aplicativo diseñado para este fin. Adicionalmente se utilizaron las siguientes fuentes

- Documentos Normativos vigentes
- Documentos de Gestión
- Directivas Administrativas
- Manuales de procedimientos
- Estudios realizados, Informes de Auditorías
- Informes técnicos diversos
- Planes, programas y proyectos aprobados.
- Entre otros





VI. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A continuación, presentamos los primeros resultados, según los reportes generados por el aplicativo de brecha de recursos humanos con enfoque de demanda.

Sin embargo, antes de presentar estos resultados, es preciso tener en cuenta las siguientes consideraciones extraídas textualmente de la Guía Metodológica en mención:

VII. CONSIDERACIONES GENERALES

Definiciones operativas:

BRECHA DE RECURSOS HUMANOS

Es el tercer momento metodológico del proceso de estimación de la brecha de RHUS para los servicios asistenciales del segundo y tercer nivel de atención, el cual es la resultante de la diferencia entre la necesidad estimada y la disponibilidad actual de RHUS asistenciales.

CARGA DE TRABAJO:

Es la cantidad de tiempo asignado a cada RHUS para el desarrollo de actividades asistenciales, administrativas y capacitación. En general, su medición se realiza en períodos anuales y se expresa en horas como unidad de tiempo.

CARTERA DE SERVICIOS DE SALUD:

Es el conjunto de diferentes prestaciones que brinda un establecimiento de salud y responde a las necesidades de salud de la población y las prioridades de políticas sanitarias sectoriales.

DEMANDA EFECTIVA:

Es el número de atenciones de salud (preventivas, recuperativas) que demanda la población demandante efectiva.

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS HUMANOS:

Es el segundo momento metodológico del proceso de estimación de brecha de RHUS para los servicios asistenciales del segundo y tercer nivel de atención, el cual tiene como producto obtener la información exacta de los RHUS que están laborando en el establecimiento de salud del cual se estimará la brecha.

ESTÁNDAR DE TIEMPO POR PRESTACIÓN DE SALUD:

Es el tiempo necesario que destinan los RHUS para la realización de cada una de las prestaciones de salud bajo estándares de calidad y eficiencia.

HORAS EFECTIVAS LABORALES:

Corresponde a la diferencia entre las horas anuales contratadas equivalente a 1,800 (150 horas mensuales por 12 meses) menos 222 horas que no están destinadas a actividades laborales (150 horas por vacaciones y 72 horas por feriados que no se compensan). En términos operativos, para cada grupo ocupacional corresponde 1,578 horas efectivas laborales anuales.



OFERTA DE SERVICIOS DE SALUD:

Conjunto de recursos del sistema de salud para poder atender las necesidades de salud de la población. Para ello se consideran los siguientes elementos:

a) **Estructura:** Constituida por los recursos humanos y tecnológicos que determinan la capacidad resolutive de la oferta de servicios y que se organizan en Unidades Productoras de Servicios de Salud, en términos de su tamaño (cantidad de los recursos necesarios para producir servicios de salud en función del volumen de las necesidades de salud de la población) y nivel tecnológico (grado de especialización y tecnificación de los recursos necesarios para producir servicios de salud en función de la severidad de las necesidades de salud de la población);

POBLACIÓN DEMANDANTE EFECTIVA:

Es la parte de la población demandante potencial que efectivamente demanda atenciones de salud. Se determina de la información de los atendidos en los establecimientos de salud del área de influencia o de los datos de atendidos por grupo poblacional de fuentes de información secundarias.

POBLACIÓN DEMANDANTE POTENCIAL:

Es aquella que requiere en algún momento de los servicios de atención de la salud.

En los servicios preventivos, la población demandante potencial es igual a la población de referencia; mientras que, en los servicios recuperativos, la demanda potencial será parcial, dependiendo del porcentaje de morbilidad del grupo poblacional.

POBLACIÓN DE REFERENCIA:

Es la población localizada en el área de influencia. Para determinarla, se utiliza información de los censos de población (INEI), de las bases de datos poblacionales de la DIRESA o de otros estudios provenientes de fuentes confiables.

PRESTACIÓN DE SALUD:

Es la unidad básica que de manera general engloba los procedimientos que se brindan a los usuarios de los establecimientos de salud.

RATIO DE CARGA DE TRABAJO:

Es un indicador resultante de la comparación entre la disponibilidad y la necesidad de RHUS. Sus valores permiten evaluar la situación de la dotación de cada grupo ocupacional en los establecimientos de segundo y tercer nivel de atención clasificándolos como establecimientos de salud con dotación equilibrada, insuficiente y suficiente.



VIII. REQUERIMIENTOS BÁSICOS

Recursos Humanos:

Personal capacitado en la aplicación de la metodología.

Materiales:

Aplicativo para la estimación de la brecha de recursos humanos en salud para los servicios asistenciales para el segundo y tercer nivel de atención (APLICATIVO: MODULO RHUS II y III NIVEL V. 01. DGGDRH-MINSA). La Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos pondrá a disposición dicho aplicativo a través de un medio digital.

Marco Metodológico para la Estimación de Brechas

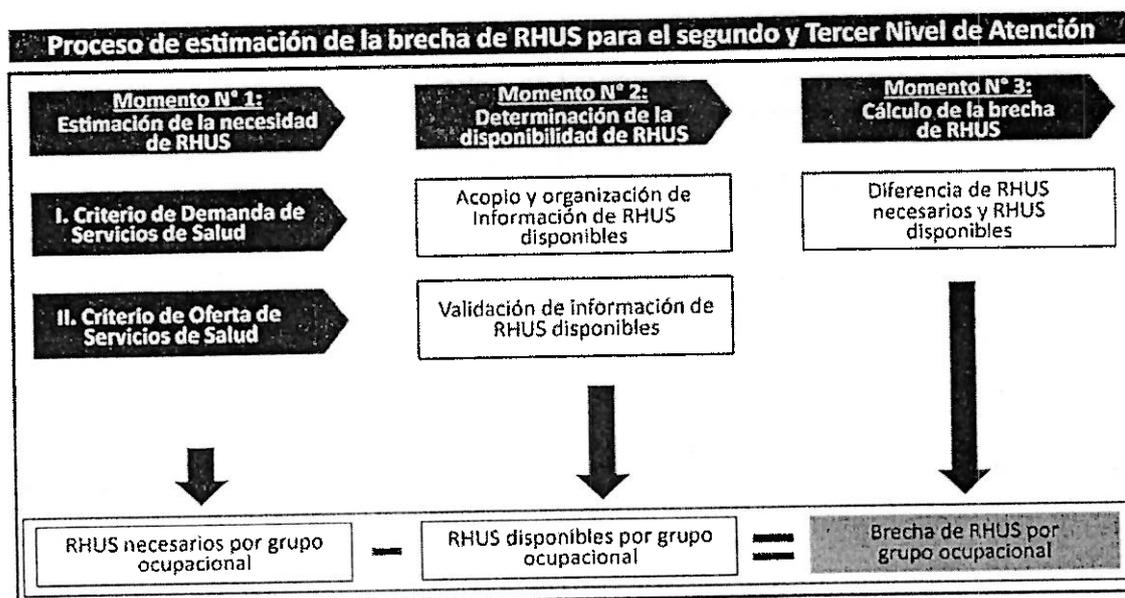
La Estimación de la brecha de Recursos Humanos tendrá dos (2) enfoques metodológicos

1. Identificar la brecha de RHUS que permita responder a la demanda efectiva de las prestaciones de salud, procedente de la población de referencia del establecimiento.
2. Identificar la brecha de RHUS que permita el funcionamiento de la oferta de servicios de salud existente.

Ambos enfoques se realizan en tres momentos que se describen a continuación:

Figura N.º 01

Momentos para la Estimación de Brechas de Recursos Humanos en Salud en el HVLH



Para el estudio de brecha se requieren los siguientes insumos fundamentales:

Enfoque de demanda:

- Demanda efectiva
- Cartera de servicios
- Estándar de tiempo por prestación de salud
- Porcentaje de actividad no asistencial
- Reglas de redondeo para la estimación final de las necesidades de RHUS

Enfoque de oferta:

- Oferta de servicios de salud
- Criterios de programación del RHUS según oferta
- Porcentaje de actividad no asistencial
- Reglas de redondeo para la estimación final de las necesidades de RHUS

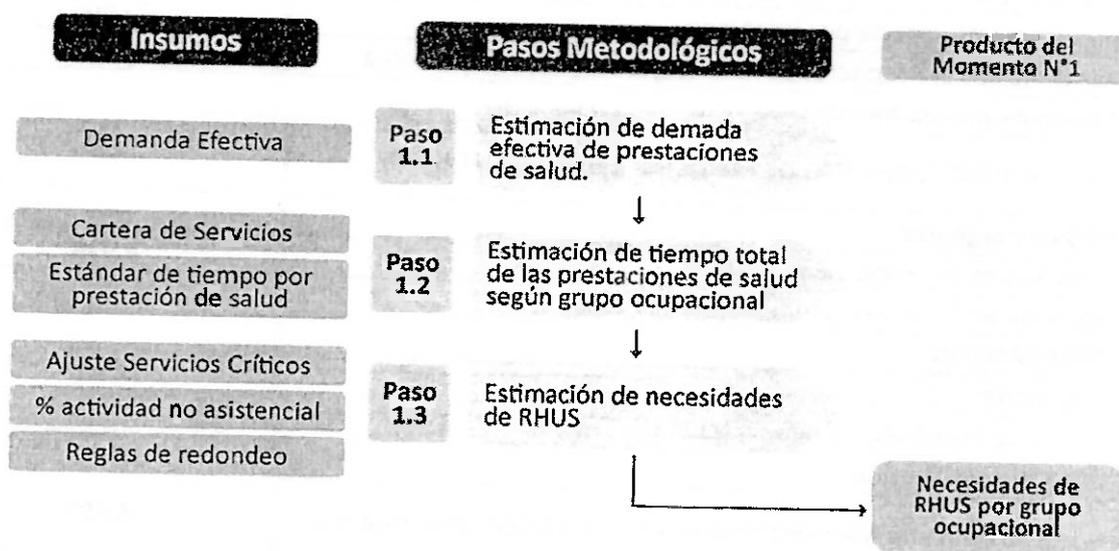
IX. METODOLOGÍA CON ENFOQUE DE DEMANDA

ESTIMACIÓN DE LA NECESIDAD DE RHUS

En el siguiente esquema se describe los pasos metodológicos para calcular las necesidades de recursos humanos, siguiendo el enfoque de demanda

Figura N.º 02

Pasos Metodológicos para la Estimación de Necesidades de Recursos Humanos en Salud en el HVLH, siguiendo el enfoque de Demanda



X. ESTIMACIÓN DE LA DEMANDA EFECTIVA

Este paso está destinado a obtener la demanda efectiva de las prestaciones de salud de todas las UPSS del establecimiento de salud del segundo y tercer nivel de atención, los cuales deben ser otorgados a la población en un período anual. Como ejemplo se presenta la demanda efectiva de algunos servicios hospitalarios, siendo completado en toda su extensión en los anexos



Tabla N° 01

Paso 1.1: Estimación de la demanda efectiva de prestaciones de salud para la Estimación de Brechas de Recursos Humanos en Salud en el HVLH, siguiendo el enfoque de Demanda

Paso 1.1: Estimación de la demanda efectiva de prestaciones de salud	
CARTERA DE SERVICIOS	DEMANDA EFECTIVA 2022
UPSS Consulta externa	
Consulta Ext. Psiquiatría de Rehabilitación	21,545
Consulta Ext. de Psiquiatría Forense	1,082
Consulta Ext. de Psiquiatría de Niños y Adolescentes	7,852
Consulta Ext. de Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	7,845
Consulta Ext. de Psiquiatría de Adicciones	1,526
Consulta Ext. de Neurología	959
Consulta Ext. de Psiquiatría Adultos	34,220
Consulta. de Teleconsultas	52
Salud Familiar v Comunitarias	
Visita domiciliaria por profesional de la salud no médico.	113
intervenciones educativas y comunicacionales.	19
ATENCIÓN AMBULATORIA POR CIRUJANO DENTISTA (CONSULTORIO DE ODONTOLOGIA GENERAL)	1,362
Atención Ambulatoria Cirujano Dentista Gral con Soporte de Rx Oral	45
Atención Ambulatoria por Psicólogo	25,803
Asistente Social hospitalización, emergencia y consulta externa	6,925
Tópico de procedimientos	
SALA DE PROCEDIMIENTO DE MEDICINA DE REHABILITACION	62
UPSS Emergencia	
Atención de Urgencia y Emergencia	4,954
Atención en la Unidad de Vigilancia Intensiva	
OBSERVACION	
Psiquiatría	5,150
Tópico de inyectables y nebulizaciones	
UPSS Hospitalización	
Hospitalización de Medicina Interna en UCE y UCEG (Días Estancia)	8,897
Hospitalización de servicios sub especializados en Psiquiatría Forense (Días Estancia)	4,380
Hospitalización de servicios sub especializados en Psiquiatría de Adicciones (Días Estancia)	6,218
Hospitalización de servicios de Recuperación y Reinserción familiar y social	55,914



UPSS Patología Clínica, Anatomía Patológica y Diagnóstico por Imágenes	
Microbiología	19
Hematología	7,268
Bioquímica	3,784
Inmunología	232
Sala de Radiología Convencional	1,844
UPSS Medicina de Rehabilitación.	
Sala de Medicina Física y de Rehabilitación Completa	21,545
UPSS Nutrición y Dietética	
IE1 Nutrición y Dietética	182,156
UPSS Farmacia	
Farmacia (Emergencia)	
Farmacia (Otros)	193,416
UPSS Central de Esterilización	
Paquetes de Esterilización	

XI. ESTIMACIÓN DE LOS TIEMPOS TOTALES POR GRUPO OCUPACIONAL

Estimación del tiempo para la entrega de las prestaciones del tercer nivel de atención

Para ello y conforme a la normatividad vigente se estableció los tiempos por cada prestación y según grupo ocupacional en cada servicio de salud, teniendo muy presente el campo clínico especializado del HVLH, donde los tiempos estimados por cada prestación son completamente diferente respecto a un hospital de atención general.

Es preciso además señalar que los tiempos están estimados en horas, es decir los minutos son convertidos a hora.

El cálculo consiste en multiplicar la prestación brindada en el servicio que corresponda, sea en consulta externa, hospitalización o emergencia por el tiempo que el personal de salud profesional o técnico le dedica, según normatividad vigente, para esa prestación.

Como ejemplo presentamos a continuación, tiempos estimados de algunos grupos ocupacionales según la prestación brindada en cada unidad productora de servicios que cuente el hospital, así tenemos:





Tabla N° 02
Paso 1.2 Estimación del tiempo total de prestación según grupo ocupacional

Paso 1.1: Estimación de la demanda efectiva de prestaciones de salud		Paso 1.2 Estimación del tiempo total de prestación según grupo ocupacional																												
CARTERA DE SERVICIOS	DEMANDA EFECTIVA 2022	MÉDICO ESPECIALISTA EN MEDICINA FÍSICA Y DE REHABILITACIÓN	MÉDICO ESPECIALISTA DE PSIQUIATRÍA DEL NIÑO Y ADOLESCENTE	MÉDICO ESPECIALISTA DE PSIQUIATRÍA FORENSE	MÉDICO ESPECIALISTA DE PSIQUIATRÍA DE ADULTOS	MÉDICO ESPECIALISTA PATOLOGÍA CLÍNICA	MÉDICO ESPECIALISTA PSIQUIATRÍA REINSERCIÓN SOCIAL Y FAMILIAR	MÉDICO ESPECIALISTA EN PSIQUIATRÍA DE ADICIONES	MÉDICO ESPECIALISTA EN PSIQUIATRÍA DEL ADULTO MAYOR/GERONTE	MÉDICO ESPECIALISTA EN NEUROLOGÍA	CIRUJANO DENTISTA	OTRAS ESPECIALIDADES MÉDICAS (UCE)	ENFERMERA	PSICÓLOGO	NUTRICIONISTA	QUÍMICO FARMACÉUTICO	TECNÓLOGO MÉDICO EN RADIOLOGÍA	TECNÓLOGO MÉDICO EN TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN DE DISCAPACIDADES LEVES, MODERADAS Y SEVERAS	TECNÓLOGO MÉDICO EN TERAPIA OCUPACIONAL	TECNÓLOGO MÉDICO EN TERAPIA DE LENGUAJE	TECNÓLOGO MÉDICO EN LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLÓGICA	TECNICO EN ENFERMERÍA	TECNICO EN FARMACIA	TECNICO EN NUTRICIÓN	TECNICO EN LABORATORIO	TECNICO EN REHABILITACIÓN	ASISTENTE SOCIAL			
		Grupo Ocupacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UPSS Consulta Externa		31	3,926	0	21,059	0	0	763	3,923	320	715	0	132	12,902	0	0	0	0	0	0	0	8,152	0	0	0	0	0	0	0	14,400
Cons. Ext. Psiquiatría de Rehabilitación	62	31																				6								
Cons. Ext. Psiquiatría Forense				0																		0								
Cons. Ext. psiquiatría de Niño y Adolescentes	7,852		3,926																				785							
Cons. Ext. psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	7,845				3,923			3,923															785							
Cons. Ext. psiquiatría de Adicciones	1,526						763																153							
Cons. Ext. Neurología	959									320													64							
Cons. Ext. psiquiatría Adultos	34,220				17,110																		3,472							
Cons. De Tele consultas	52				26																									



Consolidado Estimación de tiempos (asistenciales) para entrega de los servicios por grupo ocupacional

De la tabla anterior se desprende el total de horas requerido por grupo ocupacional para atender la demanda efectiva producida en el año 2022 la misma se espera garantizar en el presente 2023

El cálculo es diferente cuando se trata de los servicios críticos como emergencia, donde debe garantizarse el servicio 24 horas.

Sin embargo, se debe tener en cuenta igualmente la demanda efectiva que se brinda en los diferentes servicios del departamento de emergencia como los tópicos de emergencia, sala de observación, shock trauma, entre otros.

El cálculo final de tiempo en este servicio será igual, al mayor registrado según sea el total de la demanda efectiva por el tiempo estimado del producto de las 24 horas por 365 días.

Tabla N° 03

Consolidado Paso 1.2 Estimación de tiempos (asistenciales) para entrega de los servicios por grupo ocupacional

Grupo Ocupacional	2023
Médico Especialista en Psiquiatría de Rehabilitación	47
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	14,241
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	1,556
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	24,873
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	2,224
Médico Especialista en Patología Clínica	188
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	13,979
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	763
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	3,923
Médico Especialista en Neurología	320
Cirujano Dentista	715
Enfermera	35,172
Psicólogo	12,902
Nutricionista	15,180
Químico Farmacéutico	6,447
Tecnólogo Médico en radiología	92
Tecnólogo Médico en Terapia Física y Rehabilitación de discapacidades leves, moderadas y severas	8,079
Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional	4,040
Tecnólogo Médico en Terapia de Lenguaje	4,040
Tecnólogo Médico en Laboratorio Clínico y Anatomía patológica	188
Técnico en Enfermería	25,703
Técnico en Farmacia	42,398
Técnico en Nutrición	52,259
Técnico en Laboratorio	9,137
Técnico en Rehabilitación	10,773
Asistente Social	14,400



XII. AJUSTES DEL 20% DE LOS TIEMPOS TOTALES

Adicionalmente es preciso realizar el ajuste del 20% de horas administrativas, que corresponde a las actividades de gestión, capacitación, entre otras que realiza el personal asistencial, complementaria a su función asistencial, obteniendo el siguiente consolidado de horas por grupo ocupacional

Tabla N° 04

Ajuste del 20% Estimación de tiempos (asistenciales) para entrega de los servicios por grupo ocupacional

Grupo Ocupacional	2023
Médico Especialista en Psiquiatría de Rehabilitación	58
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	17,801
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	1,945
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	31,091
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	2,780
Médico Especialista en Patología Clínica	235
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	174 73
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	954
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	4,903
Médico Especialista en Neurología	400
Cirujano Dentista	893
Enfermera	43,965
Psicólogo	16,127
Nutricionista	18,975
Químico Farmacéutico	8,059
Tecnólogo Médico en radiología	115
Tecnólogo Médico en Terapia Física y Rehabilitación de discapacidades leves, moderadas y severas	10,099
Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional	5,050
Tecnólogo Médico en Terapia de Lenguaje	5,050
Tecnólogo Médico en Laboratorio Clínico y Anatomía patológica	235
Técnico en Enfermería	32,129
Técnico en Farmacia	52,998
Técnico en Nutrición	65,324
Técnico en Laboratorio	11,421
Técnico en Rehabilitación	13,466
Asistente Social	18,000

XIII. ESTIMACIÓN DE LAS NECESIDADES DE RRHH

Estimación de la Necesidad de RHUS

Dado que la carga de trabajo del RHUS en los establecimientos de salud del segundo y tercer nivel de atención, no es exclusivamente asistencial; resulta necesario integrar un factor de ajuste que permita incluir el componente no asistencial (Realización de actividades administrativas, capacitación, etc.) y para fines metodológico se ha estimado un porcentaje de ajuste del 20%.

Para la estimación de las necesidades de recursos humanos un paso previo es establecer las horas laborales efectivas que se obtiene luego de realizar el siguiente calculo:

HORAS EFECTIVAS LABORALES:
 HORAS CONTRATADAS: 150 H/MES * 12 MES = 1800
 MENOS 222 HR NO DESTINADA A ACTIVIDADES LABORALES
 (VACAC = 150H Y 72H FERIADOS)
 HORAS EFECTIVAS LABORALES = 1578

Tabla N° 05
Estimación de Horas efectivas laborales por grupo ocupacional

Horas efectivas laborales (Horas)	
Grupo Ocupacional	Horas
Médico Especialista en Medicina Física de Rehabilitación	1,578
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	1,578
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	1,578
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	1,578
Médico Especialista en Patología Clínica	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	1,578
Médico Especialista en Neurología	1,578
Cirujano Dentista	1,578
Cirujano Dentista especialista en cirugía bucal y maxilo facial	1,578
Enfermera	1,578

Con los datos precedentes se procede al cálculo de las necesidades de recursos humanos que se obtiene del cociente entre el total de horas estimadas, incluyendo el ajuste del 20% y el total de horas efectivas laborales contratadas anualmente, de este procedimiento obtenemos el siguiente resultado

Tabla N° 06
Estimación de necesidades de RHUS por grupo ocupacional para entrega de prestaciones

Grupo Ocupacional	2023	TIEMPO TOTAL	HORAS CONTRATADAS
Médico Especialista en Medicina Física de Rehabilitación	0.0	58.1	1,578
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	11.3	17,800.6	1,578
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	1.2	1,945.0	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	19.7	31,090.6	1,578
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	1.8	2,780.3	1,578
Médico Especialista en Patología Clínica	0.2	235.5	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	11.1	17,473.1	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	0.6	953.8	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	3.1	4,903.1	1,578
Médico Especialista en Neurología	0.3	399.6	1,578

XIV. REDONDEO DE LA ESTIMACIÓN DE NECESIDADES DE RRHH

Para el redondeo se aplica las siguientes reglas

Cuadro N° 01 Reglas de redondeo para la estimación exacta de necesidades de RHUS	
0.1 - 1.1	será redondeado en 1 y si es > 1.1 - 1.9 será redondeado en 2
2.0 - 2.2	será redondeado en 2 y si es > 2.2 - 2.9 será redondeado en 3
3.0 - 3.1	será redondeado en 3 y si es > 3.3 - 3.9 será redondeado en 4
4.0 - 4.1	será redondeado en 4 y si es > 4.4 - 4.9 será redondeado en 5
5.0 - 5.1	será redondeado en 5 y si es > 5.5 - 5.9 será redondeado en 6
6.0 - 6.1	será redondeado en 6 y si es > 6.6 - 6.9 será redondeado en 7
7.0 - 7.1	será redondeado en 7 y si es > 7.7 - 7.9 será redondeado en 8
8.0 - 8.1	será redondeado en 8 y si es > 8.8 - 8.9 será redondeado en 9
9.0 - 9.9	será redondeado en 9; a partir de este valor se redondeará al límite inferior

En este marco el cuadro de necesidades de recursos humanos en salud en el HVLH quedaría estimado de la siguiente manera:

Tabla N° 07

Estimación exacta de necesidades de RHUS por grupo ocupacional: REDONDEO

Grupo Ocupacional	2023
Médico Especialista en Medicina Física de Rehabilitación	1
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	11
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	2
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	19
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	2
Médico Especialista en Patología Clínica	1
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	11
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	1
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	3
Médico Especialista en Neurología	1
Médicos	52

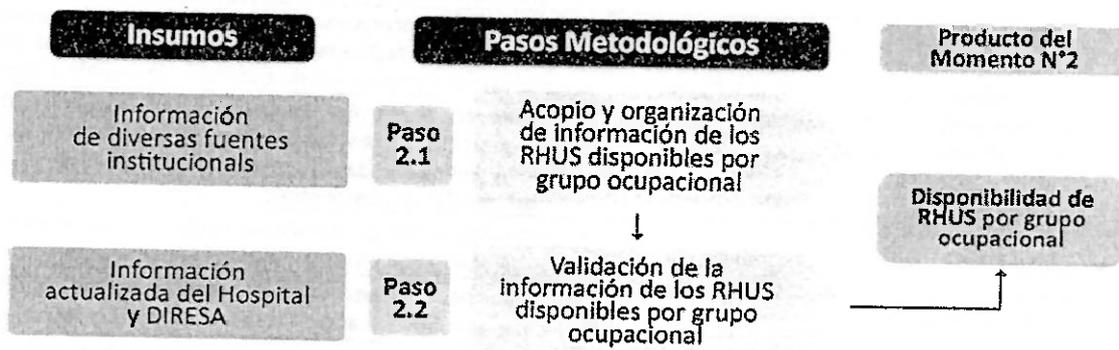
La tabla completa con el resto de personal de salud profesional y técnico se muestra en los anexos.

XV. DETERMINACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD DE RRHH

Este momento es común tan para el enfoque por demanda y oferta de servicios de salud y está destinado a obtener la información exacta de los RHUS que están laborando en el establecimiento de salud del cual se estimará la brecha. Se desarrolla en dos pasos metodológicos secuenciales que se muestran en el siguiente gráfico y se describen continuación:

Figura N.º 03

Pasos Metodológicos para la Estimación de la disponibilidad de Recursos Humanos en Salud en el HVLH, siguiendo el enfoque de Demanda



Acopio de Información de los RHUS

En este marco, se presenta a continuación la disponibilidad oficial de recursos humanos, correspondiente a personal asistencial profesional y técnico nombrado y por modalidad Contrato de Administración de Servicios "CAS". La tabla completa se muestra en los anexos.

Tabla N° 08

Estimación exacta de las Disponibilidad de RHUS por grupo ocupacional

Grupo Ocupacional	2023
Médico Especialista en Medicina Física de Rehabilitación	1
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	6
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	1
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	41
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	7
Médico Especialista en Patología Clínica	1
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	10
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	3
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	0
Médico Especialista en Neurología	2

Validación de la Información de los RHUS disponibles por grupo ocupacional

Este proceso se cumplió con la información proporcionado del INFORHUS por la oficina de RRHH del hospital y contrastadas con los jefes de departamentos y servicios involucrados en el presente estudio.





XVI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

N	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
1	<ul style="list-style-type: none">El sistema de información es débil en las diferentes etapas del proceso de estimación de brechas de RRHH (demanda efectiva, disponibilidad de RRHH, cartera de servicios, planes de infraestructura y equipamiento, entre otros), presenta subregistro, inconsistencias, etc.	<ul style="list-style-type: none">Unificar los criterios de registro de información en los diferentes servicios del HVLH, incorporando todas las actividades que realiza el personal de saludMejorar los instrumentos de recolección de información que faciliten el recojo de todas las actividades realizadasAutomatizar la data a través del diseño, validación y aprobación de aplicativos informáticos que articulen la información asistencial y administrativa (triaje, caja, farmacia, admisión, entre otros)
2	<ul style="list-style-type: none">Baja cultura de registro de información (emergencias interconsultas de las especialidades médicas)	<ul style="list-style-type: none">Es preciso incorporar en el registro HIS todas las interconsultas realizadas en los diferentes servicios porque representa tiempo utilizado que debe ser medido y valoradoPromover a través de charlas de sensibilización y capacitación el registro completo, en los formatos oficiales de la Entidad todas las actividades realizadas (his MIS, historias clínicas, entre otras)
3	<ul style="list-style-type: none">Cartera de servicios desactualizada no permite considerar la medición de los servicios ofertados	<ul style="list-style-type: none">Actualizar la Categorización del Hospital teniendo en cuenta su campo clínico especializado de Psiquiatría y Salud MentalConforme a la categoría del establecimiento recibido, se debe actualizar la cartera de servicios de salud del hospital
4	<ul style="list-style-type: none">Demanda efectiva con subregistro	<ul style="list-style-type: none">Mejorar la Cultura del registro de la información en la Historia Clínica que luego se debe ver reflejado en el HIS y volumen de producción que representa la demanda efectiva
5	<ul style="list-style-type: none">Desactualización en el registro de la data de disponibilidad de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none">Actualizar el INFORHUS del hospital que comprende el personal profesional, técnico nombrado y CASEs preciso validar la información con las áreas asistenciales para asegurar la disponibilidad real y ubicación de los mismos



Finalmente, los resultados de la Estimación de Brecha de Recursos Humanos, siguiendo la metodología establecida en la Directiva administrativa de Estimación de Recursos Humanos para el I y II Nivel de atención vigente, será el insumo para que el Equipo de Gestión del HVLH en coordinación con la DIRIS Lima Centro formulen e implementen estrategias de Dotación de Recursos Humanos con pertinencia y equidad.

XVII. ANEXOS

ANEXO N° 01 Demanda Efectiva por servicios 2022

ANEXO N° 02 Estimación Tiempos totales por grupo ocupacional y ajustado al 20%

ANEXO N° 03 Estimación las Horas laborales efectivas anuales

ANEXO N° 04 Estimación las necesidades de Recursos Humanos

ANEXO N° 05 REDONDEO para la estimación final de necesidades RRHH

ANEXO N° 06 Determinación de la disponibilidad de RRHH (Nombrado y CAS)

ANEXO N° 07 Lista de Acrónimos y Abreviatura



ANEXO Nº 01

Demanda Efectiva por servicios, periodo enero – diciembre 2022, HOSPITAL V. LARCO HERRERA

Paso 1.1: Estimación de la demanda efectiva de prestaciones de salud	
CARTERA DE SERVICIOS	DEMANDA EFECTIVA 2022
UPSS Consulta externa	21,545
Consulta Ext. Psiquiatría de Rehabilitación	1,082
Consulta Ext. de psiquiatría Forense	7,852
Consulta Ext. de Psiquiatría de Niños y Adolescentes	7,845
Consulta Ext. de Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	1,526
Consulta Ext. de Psiquiatría de Adicciones	959
Consulta Ext. de Neurología	34,220
Consulta Ext. de Psiquiatría Adultos	52
Consulta. de Tele consultas	
Salud Familiar v Comunitarias	113
Visita domiciliaria por profesional de la salud no médico.	19
Intervenciones educativas y comunicacionales.	
ATENCIÓN AMBULATORIA POR CIRUJANO DENTISTA (CONSULTORIO DE ODONTOLOGIA GENERAL)	1,362
Atención Ambulatoria Cirujano Dentista Gral con Soporte de Rx Oral	45
Atención Ambulatoria por Psicólogo	25,803
Asistente Social hospitalización, emergencia y consulta externa	6,925
Tópico de procedimientos	62
SALA DE PROCEDIMIENTO DE MEDICINA DE REHABILITACION	
UPSS Emergencia	4,954
Atención de Urgencia y Emergencia	
Atención en la Unidad de Vigilancia Intensiva	
OBSERVACION	5,150
Psiquiatría	
Tópico de inyectables y nebulizaciones	
UPSS Hospitalización	8,897
Hospitalización de Medicina Interna en UCE y UCEG (Días Estancia)	
Hospitalización de servicios sub especializados en Psiquiatría Forense (Días Estancia)	4,380
Hospitalización de servicios sub especializados en Psiquiatría de Adicciones (Días Estancia)	6,218
Hospitalización de servicios de Recuperación y Reinserción familiar y social	55,914
UPSS Patología Clínica, Anatomía Patológica y Diagnóstico por Imágenes	19
Microbiología	7,268
Hematología	3,784
Bioquímica	232
Inmunología	1,844
Sala de Radiología Convencional	
UPSS Medicina de Rehabilitación.	21,545
Sala de Medicina Física y de Rehabilitación Completa	
UPSS Nutrición y Dietética	182,156
IE1 Nutrición y Dietética	
UPSS Farmacia	
Farmacia (Emergencia)	193,416
Farmacia (Otros)	
UPSS Central de Esterilización	
Paquetes de Esterilización	



ANEXO N° 02

Estimación Tiempos totales por grupo ocupacional y ajustado al 20%, periodo enero – diciembre 2023, HOSPITAL V. LARCO HERRERA

Grupo Ocupacional	TIEMPO TOTAL	
	2023	AJUSTE 20%
Médico Especialista en Medicina Física de Rehabilitación	243	303.75
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	12,686	15,857.50
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	2,094	2,616.88
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	47,927	59,909.06
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	2,224	2,780.31
Médico Especialista en Patología Clínica	188	235.48
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	13,979	17,473.13
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	763	953.75
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	3,923	4,903.13
Médico Especialista en Neurología	320	399.58
Consolidado Profesional Médico	86,366	105,433
Cirujano Dentista	715	893.44
Enfermera	8,892	11,115.00
Psicólogo	47,639	59,548.13
Nutricionista	3,795	4,743.65
Químico Farmacéutico	6,447	8,059.00
Tecnólogo Médico en radiología	92	115.25
Tecnólogo Médico en Terapia Física y Rehabilitación de discapacidades leves, moderadas y severas	8,079	10,099.22
Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional	4,040	5,049.61
Tecnólogo Médico en Terapia de Lenguaje	4,040	5,049.61
Tecnólogo Médico en Laboratorio Clínico y Anatomía patológica	188	235.08
Asistente Social	1,400	18,000.00
Consolidado Profesional No Médico	98,326	122,908
Técnico en Enfermería	115,057	143,821.76
Técnico en Farmacia	42,398	52,997.50
Técnico en Nutrición	52,259	65,324.17
Técnico en Laboratorio	9,137	11,420.96
Técnico en Rehabilitación	10,773	13,465.63
Consolidado Personal Técnico en Salud	229,624	287,030
Consolidado Personal de Salud Asistencial	414,316	515,371



ANEXO N° 03

Estimación las Horas laborales efectivas anuales %, periodo enero – diciembre 2023, HOSPITAL
V. LARCO HERRERA

Horas efectivas laborales (Horas)	
Grupo Ocupacional	Horas
Médico Especialista en Medicina Física de Rehabilitación	1,578
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	1,578
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	1,578
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	1,578
Médico Especialista en Patología Clínica	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	1,578
Médico Especialista en Neurología	1,578
Cirujano Dentista	1,578
Enfermera	1,578
Biólogo	1,578
Psicólogo	1,578
Nutricionista	1,578
Químico Farmacéutico	1,578
Tecnólogo Médico en radiología	1,578
Tecnólogo Médico en Terapia Física y Rehabilitación de discapacidades leves, moderadas y severas	1,578
Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional	1,578
Tecnólogo Médico en Terapia de Lenguaje	1,578
Tecnólogo Médico en Laboratorio Clínico y Anatomía patológica	1,578
Técnico en Enfermería	1,578
Técnico en Farmacia	1,578
Técnico en Nutrición	1,578
Técnico en Laboratorio	1,578
Técnico en Rehabilitación	1,578
Asistente Social	1,578
Auxiliares y otros	1,578



ANEXO Nº 04

Estimación las necesidades de Recursos Humanos, periodo enero – diciembre 2023, HOSPITAL
V. LARCO HERRERA

Grupo Ocupacional	TIEMPO TOTAL		ESTIM. NECESIDAD	
	2023	AJUSTE 20%	HR LAB	NEC
Médico Especialista en Medicina Física de Rehabilitación	243	303.75	1,578	0.19
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	12,686	15,857.50	1,578	10.05
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	2,094	2,616.88	1,578	1.66
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	47,927	59,909.06	1,578	37.97
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	2,224	2,780.31	1,578	1.76
Médico Especialista en Patología Clínica	188	235.48	1,578	0.15
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	13,979	17,473.13	1,578	11.07
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	763	953.75	1,578	0.60
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	3,923	4,903.13	1,578	3.11
Médico Especialista en Neurología	320	399.58	1,578	0.25
Consolidado Profesional Médico	86,366	105,433	1,578	66.8
Cirujano Dentista	715	893.44	1,578	0.57
Enfermera	8,892	11,115.00	1,578	129.00
Psicólogo	47,639	59,548.13	1,578	37.74
Nutricionista	3,795	4,743.65	1,578	3.01
Químico Farmacéutico	6,447	8,059.00	1,578	5.11
Tecnólogo Médico en radiología	92	115.25	1,578	0.07
Tecnólogo Médico en Terapia Física y Rehabilitación de discapacidades leves, moderadas y severas	8,079	10,099.22	1,578	6.40
Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional	4,040	5,049.61	1,578	3.20
Tecnólogo Médico en Terapia de Lenguaje	4,040	5,049.61	1,578	3.20
Tecnólogo Médico en Laboratorio Clínico y Anatomía patológica	188	235.08	1,578	0.15
Asistente Social	1,400	18,000.00	1,578	11.41
Consolidado Profesional No Médico	98,326	122,908	1,578	77.89
Técnico en Enfermería	115,057	143,821.76	1,578	173.95
Técnico en Farmacia	42,398	52,997.50	1,578	33.59
Técnico en Nutrición	52,259	65,324.17	1,578	41.40
Técnico en Laboratorio	9,137	11,420.96	1,578	7.24
Técnico en Rehabilitación	10,773	13,465.63	1,578	8.53
Consolidado Personal Técnico en Salud	229,624	287,030	1,578	264.7
Consolidado Personal de Salud Asistencial	414,316	515,371	1,578	409





ANEXO Nº 05

REDONDEO para la estimación final de necesidades RRHH, periodo enero – diciembre 2023,
HOSPITAL V. LARCO HERRERA

Grupo Ocupacional	TIEMPO TOTAL		ESTIM. NECESIDAD		
	2023	AJUSTE 20%	HR LAB	NEC	REDON
Médico Especialista en Medicina Física de Rehabilitación	243	303.75	1,578	0.19	1
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	12,686	15,857.50	1,578	10.05	10
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	2,094	2,616.88	1,578	1.66	2
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	47,927	59,909.06	1,578	37.97	37
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	2,224	2,780.31	1,578	1.76	2
Médico Especialista en Patología Clínica	188	235.48	1,578	0.15	1
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	13,979	17,473.13	1,578	11.07	11
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	763	953.75	1,578	0.60	1
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	3,923	4,903.13	1,578	3.11	3
Médico Especialista en Neurología	320	399.58	1,578	0.25	1
Consolidado Profesional Médico	86,366	105,433	1,578	66.8	69
Cirujano Dentista	715	893.44	1,578	0.57	1
Enfermera	8,892	11,115.00	1,578	129.00	128
Psicólogo	47,639	59,548.13	1,578	37.74	37
Nutricionista	3,795	4,743.65	1,578	3.01	3
Químico Farmacéutico	6,447	8,059.00	1,578	5.11	5
Tecnólogo Médico en radiología	92	115.25	1,578	0.07	1
Tecnólogo Médico en Terapia Física y Rehabilitación de discapacidades leves, moderadas y severas	8,079	10,099.22	1,578	6.40	6
Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional	4,040	5,049.61	1,578	3.20	3
Tecnólogo Médico en Terapia de Lenguaje	4,040	5,049.61	1,578	3.20	3
Tecnólogo Médico en Laboratorio Clínico y Anatomía patológica	188	235.08	1,578	0.15	1
Asistente Social	1,400	18,000.00	1,578	11.41	11
Consolidado Profesional No Médico	98,326	122,908	1,578	77.89	199
Técnico en Enfermería	115,057	143,821.76	1,578	173.95	173
Técnico en Farmacia	42,398	52,997.50	1,578	33.59	33
Técnico en Nutrición	52,259	65,324.17	1,578	41.40	41
Técnico en Laboratorio	9,137	11,420.96	1,578	7.24	7
Técnico en Rehabilitación	10,773	13,465.63	1,578	8.53	8
Consolidado Personal Técnico en Salud	229,624	287,030	1,578	264.7	262
Consolidado Personal de Salud Asistencial	414,316	515,371	1,578	409	530



ANEXO Nº 06

Determinación de la disponibilidad de RRHH (Nombrado y CAS), periodo enero – diciembre
2023, HOSPITAL V. LARCO HERRERA

Grupo Ocupacional	TIEMPO TOTAL		ESTIM. NECESIDAD			DISPO
	2023	AJUSTE 20%	HR LAB	NEC	REDON	N
Médico Especialista en Medicina Física de Rehabilitación	243	303.75	1,578	0.19	1	1
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	12,686	15,857.50	1,578	10.05	10	6
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	2,094	2,616.88	1,578	1.66	2	1
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	47,927	59,909.06	1,578	37.97	37	41
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	2,224	2,780.31	1,578	1.76	2	7
Médico Especialista en Patología Clínica	188	235.48	1,578	0.15	1	1
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	13,979	17,473.13	1,578	11.07	11	10
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	763	953.75	1,578	0.60	1	3
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	3,923	4,903.13	1,578	3.11	3	0
Médico Especialista en Neurología	320	399.58	1,578	0.25	1	2
Consolidado Profesional Médico	86,366	105,433	1,578	66.8	69	72
Cirujano Dentista	715	893.44	1,578	0.57	1	4
Enfermera	8,892	11,115.00	1,578	129.00	128	126
Psicólogo	47,639	59,548.13	1,578	37.74	37	36
Nutricionista	3,795	4,743.65	1,578	3.01	3	3
Químico Farmacéutico	6,447	8,059.00	1,578	5.11	5	9
Tecnólogo Médico en radiología	92	115.25	1,578	0.07	1	2
Tecnólogo Médico en Terapia Física y Rehabilitación de discapacidades leves, moderadas y severas	8,079	10,099.22	1,578	6.40	6	8
Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional	4,040	5,049.61	1,578	3.20	3	0
Tecnólogo Médico en Terapia de Lenguaje	4,040	5,049.61	1,578	3.20	3	0
Tecnólogo Médico en Laboratorio Clínico y Anatomía patológica	188	235.08	1,578	0.15	1	6
Asistente Social	1,400	18,000.00	1,578	11.41	11	29
Consolidado Profesional No Médico	98,326	122,908	1,578	77.89	199	223
Técnico en Enfermería	115,057	143,821.76	1,578	173.95	173	245
Técnico en Farmacia	42,398	52,997.50	1,578	33.59	33	16
Técnico en Nutrición	52,259	65,324.17	1,578	41.40	41	33
Técnico en Laboratorio	9,137	11,420.96	1,578	7.24	7	1
Técnico en Rehabilitación	10,773	13,465.63	1,578	8.53	8	12
Consolidado Personal Técnico en Salud	229,624	287,030	1,578	264.7	262	307
Consolidado Personal de Salud Asistencial	414,316	515,371	1,578	409	530	602





ANEXO Nº 07

LISTADO DE ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

AT	Asistencia Técnica
ICI	Informe de Consumo Integrado
GPC	Guía de Práctica Clínica
HC	Historia Clínica
HVLH	Hospital Víctor Larco Herrera
MINSA	Ministerio de Salud
NTS-GPC	Norma técnica de Salud, Guía de Práctica clínica
PDP	Plan de Desarrollo de las Personas
PPR	Presupuesto por Resultado
RM	Resolución Ministerial
RHUS	Recursos Humanos en Salud
UPSS	Unidad Productora de Servicios de Salud



PERÚ

**Ministerio
de Salud**

**Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud**

**Hospital
Víctor Larco Herrera**

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”



Estimación de Estudio de Brecha de los Recursos Humanos en el Hospital Víctor Larco Herrera

Producto N° 02

- **Informe de Estimación de la Brecha de Recursos Humanos en Hospital Víctor Larco Herrera, según Normativa Vigente**

Lima, 2023



MINISTERIO DE SALUD

**DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SERVICIOS DE
SALUD**

DIRECTOR GENERAL

Médico Cirujano Elizabeth Magdalena Rivera Chávez

DIRECTOR GENERAL ADJUNTO

Médico Cirujano Carlos Eduardo Palacios Valdivieso



ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	OBJETIVOS	4
1.	Objetivo general	4
2.	Objetivos específicos	4
III.	BASE LEGAL.....	4
IV.	ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN "PLAN DE TRABAJO"	4
V.	MATERIALES Y FUENTE AUDITABLES.....	6
VI.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	7
VII.	CONSIDERACIONES GENERALES	7
VIII.	REQUERIMIENTOS BÁSICOS.....	9
IX.	METODOLOGÍA CON ENFOQUE DE DEMANDA	10
X.	ESTIMACIÓN DE LA DEMANDA EFECTIVA	10
XI.	ESTIMACIÓN DE LOS TIEMPOS TOTALES POR GRUPO OCUPACIONAL	12
XII.	AJUSTES DEL 20% DE LOS TIEMPOS TOTALES	15
XIII.	ESTIMACIÓN DE LAS NECESIDADES DE RRHH	15
XIV.	REDONDEO DE LA ESTIMACIÓN DE NECESIDADES DE RRHH	17
XV.	DETERMINACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD DE RRHH	18
XVI.	ESTIMACIÓN DE LA BRECHA DE RECURSOS HUMANOS	19
XVII.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	22
XVIII.	ANEXOS	23



I. INTRODUCCIÓN

En el marco de la Política de Modernización de la Gestión del Estado, se señala ejes de modernización que involucran cambios estructurales en la gestión pública, como la Gestión por procesos, el presupuesto por resultados, gestión de la información, meritocracia en los puestos o cargos públicos, entre otros.

Para llevar adelante estas políticas, la misma norma señala que el recurso fundamental para lograr estos propósitos es el recurso humano.

Siendo el Recursos humano, el motor del cambio en la gestión es importante garantizar su disponibilidad en condiciones de eficiencia de tal manera que permita alcanzar los objetivos propuesto por la Institución

El Hospital Víctor Larco Herrera, nivel III.1 del Ministerio de Salud se ha propuesto mejorar el desempeño del Hospital a partir del fortalecimiento de los Recursos Humanos, en cantidad calidad de personal de salud, por ello se ha dispuesto realizar los estudios que corresponda a lograr este propósito

En este contexto, es pertinente desarrollar un análisis de la estimación de brecha de recursos humanos a través de un estudio de brecha, siguiendo la metodología oficial dispuesta por el MINSA

En el marco de la Guía Técnica para la Metodología de Estimación de las Brechas de Recursos Humanos en salud para los Servicios Asistenciales del Segundo y Tercer Nivel de Atención, aprobada por el MINSA con RM N.º 437-2017/MINSA, el cual establece dos metodologías para estimar brecha, siguiendo el enfoque de demanda y siguiendo el enfoque de oferta. Para el presente estudio se ha propuesto la estimación de las brechas de recursos humanos bajo el enfoque de demanda.

Siendo que el estudio corresponde al personal asistencial y por grupo ocupacional, el mismo que se encuentra distribuido en los diferentes servicios del HVLH, es que se ha dividido su presentación en dos partes. El primero, corresponde a la estimación de las necesidades de recursos humanos en base a la demanda efectiva del hospital y luego la estimación de la disponibilidad formal de recursos humanos, nombrados y CAS de fuente oficial de la Entidad, la misma que deberá ser validada con las instancias correspondientes y las unidades y/o departamentos correspondientes. El segundo producto corresponde a la presentación del informe de estimación de la brecha de recursos humanos, estableciendo un análisis de los resultados obtenidos por grupo ocupacional.

Finalmente, el HOSPITAL V. LARCO HERRERA, Órgano Desconcentrado de la Dirección de Redes de Lima Centro del Ministerio de Salud, asume este reto de sostener los logros alcanzados, manteniendo las estrategias exitosas e implementando otras en función de sus fortalezas y oportunidades, así como neutralizando o controlando las debilidades y amenazas. Por ello corresponde realizar el presente estudio, que servirá como insumo para la toma de decisiones relacionadas a la política de dotación de recursos humanos en el hospital y sustentación del presupuesto correspondiente ante las instancias correspondientes.





II. OBJETIVOS

1. Objetivo general

Establecer la metodología para la estimación de las brechas de recursos humanos en salud de los servicios asistenciales del segundo y tercer nivel de atención, considerando la demanda efectiva de prestaciones y la oferta de los servicios de salud.

2. Objetivos específicos

- a) Establecer los procedimientos para la estimación de las necesidades de recursos humanos en salud para los servicios asistenciales del segundo y tercer nivel de atención.
- b) Establecer los procedimientos para la estimación de la disponibilidad de recursos humanos en salud para los servicios asistenciales del segundo y tercer nivel de atención.
- c) Establecer los procedimientos para la estimación de la brecha de recursos humanos en salud para los servicios asistenciales del segundo y tercer nivel de atención.

III. BASE LEGAL

- ✓ Ley N.º 26842, Ley General de Salud.
- ✓ Decreto Legislativo N.º 1153, que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de salud al servicio del Estado.
- ✓ Decreto Legislativo N.º 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- ✓ D.S. N.º 004-2013, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- ✓ Decreto Legislativo N.º 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- ✓ Resolución Ministerial N.º 437-2014/MINSA que aprueba la "Guía Técnica para la Metodología de Estimación de las Brechas de Recursos Humano en Salud para los Servicios Asistenciales del II y III nivel de atención#"

ÁMBITO DE APLICACIÓN

La estimación del Estudio de Brechas de Recursos Humanos comprendió los departamentos, servicios y áreas asistenciales del HOSPITAL V. LARCO HERRERA

IV. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN "PLAN DE TRABAJO"

Para un mejor entendimiento e implementación de la metodología, los agrupamos en tres etapas:



5.1 Etapa de Planificación y Organización

En esta etapa se programaron las siguientes actividades relevantes

- Se conformó para estos fines un grupo de trabajo presidido por un representante de la Dirección General
- Dentro de las funciones del presente grupo que cumplió, tenemos las siguientes:
 - elaboración del Plan de Trabajo y Línea de Tiempo para la estimación de las Brechas de Recursos Humanos
 - Realiza el Monitoreo y seguimiento a los avances
 - Organiza los procesos de RETROALIMENTACIÓN de los avances con las UPSS y Equipo de Gestión

5.2 Etapa de implementación

En esta etapa se cumplieron las actividades programadas en el Plan de Trabajo y Hoja de Ruta preestablecidos en la Guía Técnica para la Metodología de Estimación de las Brechas de Recursos Humanos en Salud para los Servicios Asistenciales del Segundo y Tercer Nivel de Atención, para el periodo correspondiente, así tenemos, por ejemplo:

- Se realiza asistencia técnica a cada área orgánica involucrada tanto en la función asistencial principalmente como la función administrativa y preparación in situ de la documentación sustentatoria.
- Se revisó la Cartera de Servicios del Hospital vigente, según su categoría, incluyendo, además, de ser necesario prestaciones que no figuraban en la cartera oficial pero que el HVLH lo viene ejecutando.
- Se revisó toda la norma y dispositivo legales vigentes para la estimación de los tiempos por prestaciones en los diferentes servicios del HVLH y por grupo ocupacional
- Para facilitar el estudio se diseñó un aplicativo que facilite el procesamiento de la data y cálculo de la estimación de la brecha, en versión Excel
- Se coordino con las áreas correspondientes, estadística e informática para obtener toda la demanda efectiva correspondiente al periodo 2022, así como las jefaturas de las áreas asistenciales para validar la información.
- Se aplico los criterios de cálculo de horas laborales anuales, ajustes de horas laborales, corre pendiente a las horas administrativas y el prorrateo correspondiente, siguiendo la metodología establecida en cada caso conforme lo señala la Guía Metodológica señalada líneas arriba.
- Con la información precedente, se calculó la estimación de las necesidades de recursos humano
- Se realiza el levantamiento de la data de disponibilidad de recursos humanos, según fuentes oficiales de la entidad como el INFORHUS, periodo enero a diciembre 2022.





5.3 Etapa de Monitoreo y Seguimiento

En esta etapa, conforme al Plan de Trabajo y Hoja de ruta establecida se cumplieron las siguientes actividades:

- Visita de Monitoreo a las diferentes áreas y unidades orgánicas del Hospital involucradas en el proceso de estimación de brechas de recursos humanos.
- Se verificó y auditó la información sustentatoria de todos los servicios involucrados.
- Se programaron reuniones de retroalimentación con el equipo de gestión y los departamentos involucrados con presencia de la Dirección General y la toma de decisiones inmediatas
- Se brindó asistencia técnica durante todo el proceso de estimación de la brecha de recursos humanos en el HVLH
- Se aplicó el Instrumento de Cálculo de Brecha de Recursos Humanos, creado para estos fines y consolidó y automatizó la información con resultados sistematizados.
- Se realizó la retroalimentación de los resultados con el Equipo de Gestión presidido por la Alta Dirección
- Se realizó el análisis preliminar de los resultados, identificación de brechas de los recursos humanos en una primera visión
- Se tomaron decisiones de manera inmediata como validar los primeros resultados con los departamentos y servicios involucrados para obtener información real y eliminar los sesgos.

V. MATERIALES Y FUENTE AUDITABLES

Para el recojo de información, verificación y auditoría de la documentación sustentatoria, se utilizaron los siguientes elemento e instrumentos para el desarrollo de las actividades:

Equipo Monitor

- Profesional Especialista en Gestión y Organización de Servicios de salud

Técnicas utilizadas:

- Entrevistas con Directivos, equipo de gestión y personas claves
- Visitas de Inspección
- Revisión documentaria

Instrumentos y fuentes utilizados:

Se utilizaron tablas y formatos en versión Excel, en un aplicativo diseñado para este fin. Adicionalmente se utilizaron las siguientes fuentes

- Documentos Normativos vigentes
- Documentos de Gestión
- Directivas Administrativas
- Manuales de procedimientos
- Estudios realizados, Informes de Auditorías
- Informes técnicos diversos
- Planes, programas y proyectos aprobados.
- Entre otros



VI. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A continuación, presentamos los primeros resultados, según los reportes generados por el aplicativo de brecha de recursos humanos con enfoque de demanda.

Sin embargo, antes de presentar estos resultados, es preciso tener en cuenta las siguientes consideraciones extraídas textualmente de la Guía Metodológica en mención:

VII. CONSIDERACIONES GENERALES

Definiciones operativas:

BRECHA DE RECURSOS HUMANOS

Es el tercer momento metodológico del proceso de estimación de la brecha de RHUS para los servicios asistenciales del segundo y tercer nivel de atención, el cual es la resultante de la diferencia entre la necesidad estimada y la disponibilidad actual de RHUS asistenciales.

CARGA DE TRABAJO:

Es la cantidad de tiempo asignado a cada RHUS para el desarrollo de actividades asistenciales, administrativas y capacitación. En general, su medición se realiza en periodos anuales y se expresa en horas como unidad de tiempo.

CARTERA DE SERVICIOS DE SALUD:

Es el conjunto de diferentes prestaciones que brinda un establecimiento de salud y responde a las necesidades de salud de la población y las prioridades de políticas sanitarias sectoriales.

DEMANDA EFECTIVA:

Es el número de atenciones de salud (preventivas, recuperativas) que demanda la población demandante efectiva.

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS HUMANOS:

Es el segundo momento metodológico del proceso de estimación de brecha de RHUS para los servicios asistenciales del segundo y tercer nivel de atención, el cual tiene como producto obtener la información exacta de los RHUS que están laborando en el establecimiento de salud del cual se estimará la brecha.

ESTÁNDAR DE TIEMPO POR PRESTACIÓN DE SALUD:

Es el tiempo necesario que destinan los RHUS para la realización de cada una de las prestaciones de salud bajo estándares de calidad y eficiencia.

HORAS EFECTIVAS LABORALES:

Corresponde a la diferencia entre las horas anuales contratadas equivalente a 1,800 (150 horas mensuales por 12 meses) menos 222 horas que no están destinadas a actividades laborales (150 horas por vacaciones y 72 horas por feriados que no se compensan). En términos operativos, para cada grupo ocupacional corresponde 1,578 horas efectivas laborales anuales.





OFERTA DE SERVICIOS DE SALUD:

Conjunto de recursos del sistema de salud para poder atender las necesidades de salud de la población. Para ello se consideran los siguientes elementos:

a) Estructura: Constituida por los recursos humanos y tecnológicos que determinan la capacidad resolutive de la oferta de servicios y que se organizan en Unidades Productoras de Servicios de Salud, en términos de su tamaño (cantidad de los recursos necesarios para producir servicios de salud en función del volumen de las necesidades de salud de la población) y nivel tecnológico (grado de especialización y tecnificación de los recursos necesarios para producir servicios de salud en función de la severidad de las necesidades de salud de la población);

POBLACIÓN DEMANDANTE EFECTIVA:

Es la parte de la población demandante potencial que efectivamente demanda atenciones de salud. Se determina de la información de los atendidos en los establecimientos de salud del área de influencia o de los datos de atendidos por grupo poblacional de fuentes de información secundarias.

POBLACIÓN DEMANDANTE POTENCIAL:

Es aquella que requiere en algún momento de los servicios de atención de la salud.

En los servicios preventivos, la población demandante potencial es igual a la población de referencia; mientras que, en los servicios recuperativos, la demanda potencial será parcial, dependiendo del porcentaje de morbilidad del grupo poblacional.

POBLACIÓN DE REFERENCIA:

Es la población localizada en el área de influencia. Para determinarla, se utiliza información de los censos de población (INEI), de las bases de datos poblacionales de la DIRESA o de otros estudios provenientes de fuentes confiables.

PRESTACIÓN DE SALUD:

Es la unidad básica que de manera general engloba los procedimientos que se brindan a los usuarios de los establecimientos de salud.

RATIO DE CARGA DE TRABAJO:

Es un indicador resultante de la comparación entre la disponibilidad y la necesidad de RHUS. Sus valores permiten evaluar la situación de la dotación de cada grupo ocupacional en los establecimientos de segundo y tercer nivel de atención clasificándolos como establecimientos de salud con dotación equilibrada, insuficiente y suficiente.



VIII. REQUERIMIENTOS BÁSICOS

Recursos Humanos:

Personal capacitado en la aplicación de la metodología.

Materiales:

Aplicativo para la estimación de la brecha de recursos humanos en salud para los servicios asistenciales para el segundo y tercer nivel de atención (APLICATIVO: MODU O RHUS II y III NIVEL V. 01. DGGDRH-MINSA). La Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos pondrá a disposición dicho aplicativo a través de un medio digital.

Marco Metodológico para la Estimación de Brechas

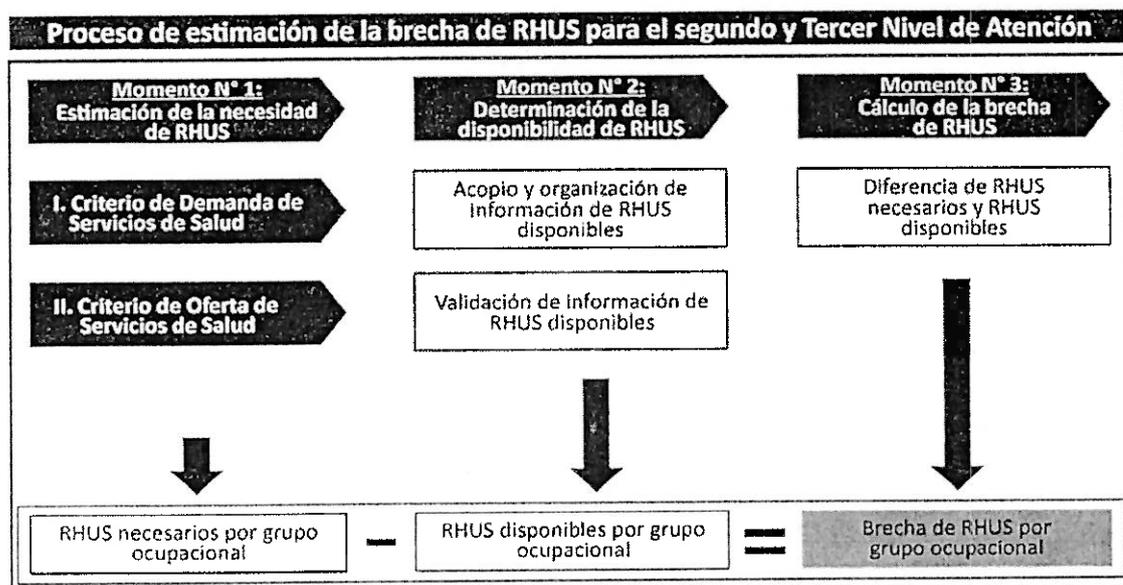
La Estimación de la brecha de Recursos Humanos tendrá dos (2) enfoques metodológicos

1. Identificar la brecha de RHUS que permita responder a la demanda efectiva de las prestaciones de salud, procedente de la población de referencia del establecimiento.
2. Identificar la brecha de RHUS que permita el funcionamiento de la oferta de servicios de salud existente.

Ambos enfoques se realizan en tres momentos que se describen a continuación:

Figura N.º 01

Momentos para la Estimación de Brechas de Recursos Humanos en Salud en el HVLH



Para el estudio de brecha se requieren los siguientes insumos fundamentales:

Enfoque de demanda:

- Demanda efectiva
- Cartera de servicios
- Estándar de tiempo por prestación de salud
- Porcentaje de actividad no asistencial
- Reglas de redondeo para la estimación final de las necesidades de RHUS

Enfoque de oferta:

- Oferta de servicios de salud
- Criterios de programación del RHUS según oferta
- Porcentaje de actividad no asistencial
- Reglas de redondeo para la estimación final de las necesidades de RHUS

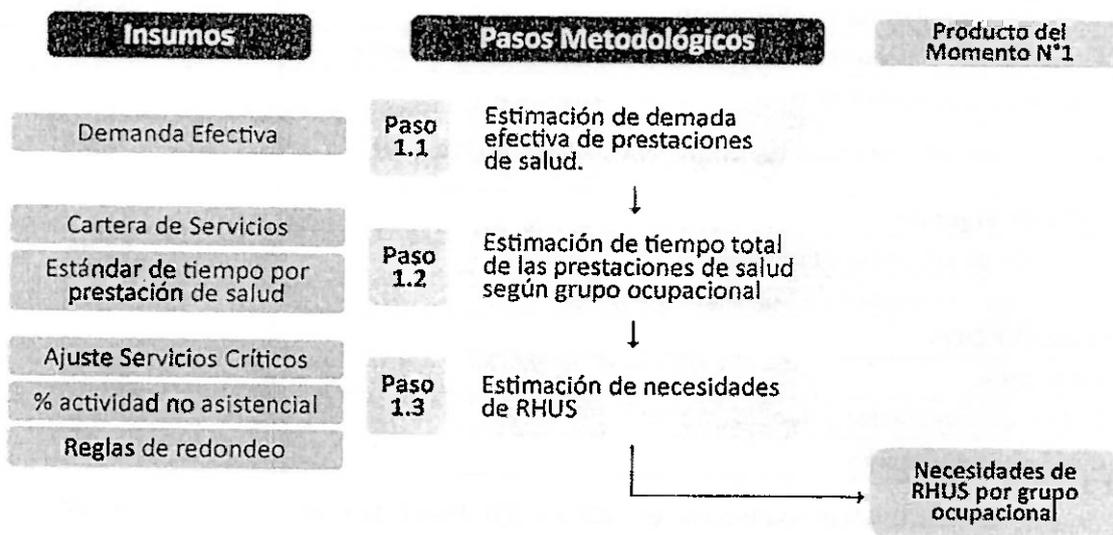
IX. METODOLOGÍA CON ENFOQUE DE DEMANDA

ESTIMACIÓN DE LA NECESIDAD DE RHUS

En el siguiente esquema se describe los pasos metodológicos para calcular las necesidades de recursos humanos, siguiendo el enfoque de demanda

Figura N.º 02

Pasos Metodológicos para la Estimación de Necesidades de Recursos Humanos en Salud en el HVLH, siguiendo el enfoque de Demanda



X. ESTIMACIÓN DE LA DEMANDA EFECTIVA

Este paso está destinado a obtener la demanda efectiva de las prestaciones de salud de todas las UPSS del establecimiento de salud del segundo y tercer nivel de atención, los cuales deben ser otorgados a la población en un período anual. Como ejemplo se presenta la demanda efectiva de algunos servicios hospitalarios, siendo completado en toda su extensión en los anexos

Tabla N° 01

Paso 1.1: Estimación de la demanda efectiva de prestaciones de salud para la Estimación de Brechas de Recursos Humanos en Salud en el HVLH, siguiendo el enfoque de Demanda

Paso 1.1: Estimación de la demanda efectiva de prestaciones de salud	
CARTERA DE SERVICIOS	DEMANDA EFECTIVA 2022
UPSS Consulta externa	
Consulta Ext. Psiquiatría de Rehabilitación	21,545
Consulta Ext. de Psiquiatría Forense	1,082
Consulta Ext. de Psiquiatría de Niños y Adolescentes	7,852
Consulta Ext. de Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	7,845
Consulta Ext. de Psiquiatría de Adicciones	1,526
Consulta Ext. de Neurología	959
Consulta Ext. de Psiquiatría Adultos	34,220
Consulta. de Teleconsultas	52
Salud Familiar v Comunitarias	
Visita domiciliaria por profesional de la salud no médico.	113
intervenciones educativas y comunicacionales.	19
ATENCIÓN AMBULATORIA POR CIRUJANO DENTISTA (CONSULTORIO DE ODONTOLOGIA GENERAL)	1,362
Atención Ambulatoria Cirujano Dentista Gral con Soporte de Rx Oral	45
Atención Ambulatoria por Psicólogo	25,803
Asistenta Social hospitalización, emergencia y consulta externa	6,925
Tópico de procedimientos	
SALA DE PROCEDIMIENTO DE MEDICINA DE REHABILITACION	62
UPSS Emergencia	
Atención de Urgencia y Emergencia	4,954
Atención en la Unidad de Vigilancia Intensiva	
OBSERVACION	
Psiquiatría	5,150
Tópico de inyectables y nebulizaciones	
UPSS Hospitalización	
Hospitalización de Medicina Interna en UCE y UCEG (Días Estancia)	8,897
Hospitalización de servicios sub especializados en Psiquiatría Forense (Días Estancia)	4,380
Hospitalización de servicios sub especializados en Psiquiatría de Adicciones (Días Estancia)	6,218
Hospitalización de servicios de Recuperación y Reinserción familiar y social	55,914

UPSS Patología Clínica, Anatomía Patológica y Diagnóstico por Imágenes	
Microbiología	19
Hematología	7,268
Bioquímica	3,784
Inmunología	232
Sala de Radiología Convencional	1,844
UPSS Medicina de Rehabilitación.	
Sala de Medicina Física y de Rehabilitación Completa	21,545
UPSS Nutrición y Dietética	
IE1 Nutrición y Dietética	182,156
UPSS Farmacia	
Farmacia (Emergencia)	
Farmacia (Otros)	193,416
UPSS Central de Esterilización	
Paquetes de Esterilización	

XI. ESTIMACIÓN DE LOS TIEMPOS TOTALES POR GRUPO OCUPACIONAL

Estimación del tiempo para la entrega de las prestaciones del tercer nivel de atención

Para ello y conforme a la normatividad vigente se estableció los tiempos por cada prestación y según grupo ocupacional en cada servicio de salud, teniendo muy presente el campo clínico especializado del HVLH, donde los tiempos estimados por cada prestación son completamente diferente respecto a un hospital de atención general.

Es preciso además señalar que los tiempos están estimados en horas, es decir los minutos son convertidos a hora.

El cálculo consiste en multiplicar la prestación brindada en el servicio que corresponda, sea en consulta externa, hospitalización o emergencia por el tiempo que el personal de salud profesional o técnico le dedica, según normatividad vigente, para esa prestación.

Como ejemplo presentamos a continuación, tiempos estimados de algunos grupos ocupacionales según la prestación brindada en cada unidad productora de servicios que cuente el hospital, así tenemos:





Tabla N° 02

Paso 1.2 Estimación del tiempo total de prestación según grupo ocupacional

Paso 1.1: Estimación de la demanda efectiva de prestaciones de salud		Paso 1.2 Estimación del tiempo total de prestación según grupo ocupacional																												
CARTERA DE SERVICIOS	DEMANDA EFECTIVA 2022	MÉDICO ESPECIALISTA EN MEDICINA FÍSICA Y DE REHABILITACIÓN	MÉDICO ESPECIALISTA DE PSIQUIATRÍA DEL NIÑO Y ADOLESCENTE	MÉDICO ESPECIALISTA DE PSIQUIATRÍA FORENSE	MÉDICO ESPECIALISTA DE PSIQUIATRÍA DE ADULTOS	MÉDICO ESPECIALISTA PATOLOGÍA CLÍNICA	MÉDICO ESPECIALISTA PSIQUIATRÍA REINSERCIÓN SOCIAL Y FAMILIAR	MÉDICO ESPECIALISTA EN PSIQUIATRÍA DE ADICIONES	MÉDICO ESPECIALISTA EN PSIQUIATRÍA DEL ADULTO MAYOR/GERONTE	MÉDICO ESPECIALISTA EN NEUROLOGÍA	CIRUJANO DENTISTA	OTRAS ESPECIALIDADES MÉDICAS (UCE)	ENFERMERA	PSICÓLOGO	NUTRICIONISTA	QUÍMICO FARMACÉUTICO	TECNOLOGO MÉDICO EN RADIOLOGÍA	TECNOLOGO MÉDICO EN TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN DE DISCAPACIDADES LEVES, MODERADAS Y SEVERAS	TECNOLOGO MÉDICO EN TERAPIA OCUPACIONAL	TECNOLOGO MÉDICO EN TERAPIA DE LENGUAJE	TECNOLOGO MÉDICO EN LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLÓGICA	TÉCNICO EN ENFERMERÍA	TÉCNICO EN FARMACIA	TÉCNICO EN NUTRICIÓN	TÉCNICO EN LABORATORIO	TÉCNICO EN REHABILITACIÓN	ASISTENTE SOCIAL			
		Grupo Ocupacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UPSS Consulta Externa		31	3,926	0	21,059	0	0	763	3,923	320	715	0	132	12,902	0	0	0	0	0	0	0	0	8,152	0	0	0	0	0	14,400	
Cons. Ext. Psiquiatría de Rehabilitación	62	31																					6							
Cons. Ext. Psiquiatría Forense									0														0							
Cons. Ext. psiquiatría de Niño y Adolescentes	7,852		3,926																				785							
Cons. Ext. psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	7,845								3,923														785							
Cons. Ext. psiquiatría de Adicciones	1,526							763															153							
Cons. Ext. Neurología	959									320													64							
Cons. Ext. psiquiatría Adultos	34,220				17,110																		3,422							
Cons. De Tele consultas	52				26																									



Consolidado Estimación de tiempos (asistenciales) para entrega de los servicios por grupo ocupacional

De la tabla anterior se desprende el total de horas requerido por grupo ocupacional para atender la demanda efectiva producida en el año 2022 la misma se espera garantizar en el presente 2023

El cálculo es diferente cuando se trata de los servicios críticos como emergencia, donde debe garantizarse el servicio 24 horas.

Sin embargo, se debe tener en cuenta igualmente la demanda efectiva que se brinda en los diferentes servicios del departamento de emergencia como los tópicos de emergencia, sala de observación, shock trauma, entre otros.

El cálculo final de tiempo en este servicio será igual, al mayor registrado según sea el total de la demanda efectiva por el tiempo estimado del producto de las 24 horas por 365 días.

Tabla N° 03

Consolidado Paso 1.2 Estimación de tiempos (asistenciales) para entrega de los servicios por grupo ocupacional

Grupo Ocupacional	2023
Médico Especialista en Psiquiatría de Rehabilitación	47
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	14,241
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	1,556
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	24,873
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	2,224
Médico Especialista en Patología Clínica	188
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	13,979
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	763
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	3,923
Médico Especialista en Neurología	320
Cirujano Dentista	715
Enfermera	35,172
Psicólogo	12,902
Nutricionista	15,180
Químico Farmacéutico	6,447
Tecnólogo Médico en radiología	92
Tecnólogo Médico en Terapia Física y Rehabilitación de discapacidades leves, moderadas y severas	8,079
Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional	4,040
Tecnólogo Médico en Terapia de Lenguaje	4,040
Tecnólogo Médico en Laboratorio Clínico y Anatomía patológica	188
Técnico en Enfermería	25,703
Técnico en Farmacia	42,398
Técnico en Nutrición	52,259
Técnico en Laboratorio	9,137
Técnico en Rehabilitación	10,773
Asistente Social	14,400



XII. AJUSTES DEL 20% DE LOS TIEMPOS TOTALES

Adicionalmente es preciso realizar el ajuste del 20% de horas administrativas, que corresponde a las actividades de gestión, capacitación, entre otras que realiza el personal asistencial, complementaria a su función asistencial, obteniendo el siguiente consolidado de horas por grupo ocupacional

Tabla N° 04

Ajuste del 20% Estimación de tiempos (asistenciales) para entrega de los servicios por grupo ocupacional

Grupo Ocupacional	2023
Médico Especialista en Psiquiatría de Rehabilitación	58
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	17,801
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	1,945
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	31,091
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	2,780
Médico Especialista en Patología Clínica	235
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	174 73
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	954
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	4,903
Médico Especialista en Neurología	400
Cirujano Dentista	893
Enfermera	43,965
Psicólogo	16,127
Nutricionista	18,975
Químico Farmacéutico	8,059
Tecnólogo Médico en radiología	115
Tecnólogo Médico en Terapia Física y Rehabilitación de discapacidades leves, moderadas y severas	10,099
Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional	5,050
Tecnólogo Médico en Terapia de Lenguaje	5,050
Tecnólogo Médico en Laboratorio Clínico y Anatomía patológica	235
Técnico en Enfermería	32,129
Técnico en Farmacia	52,998
Técnico en Nutrición	65,324
Técnico en Laboratorio	11,421
Técnico en Rehabilitación	13,466
Asistente Social	18,000

XIII. ESTIMACIÓN DE LAS NECESIDADES DE RRHH

Estimación de la Necesidad de RHUS

Dado que la carga de trabajo del RHUS en los establecimientos de salud del segundo y tercer nivel de atención, no es exclusivamente asistencial; resulta necesario integrar un factor de ajuste que permita incluir el componente no asistencial (Realización de actividades administrativas, capacitación, etc.) y para fines metodológico se ha estimado un porcentaje de ajuste del 20%.

Para la estimación de las necesidades de recursos humanos un paso previo es establecer las horas laborales efectivas que se obtiene luego de realizar el siguiente calculo:

HORAS EFECTIVAS LABORALES:
 HORAS CONTRATADAS: 150 H/MES * 12 MES = 1800
 MENOS 222 HR NO DESTINADA A ACTIVIDADES LABORALES
 (VACAC = 150H Y 72H FERIADOS)
 HORAS EFECTIVAS LABORALES = 1578

Tabla N° 05
Estimación de Horas efectivas laborales por grupo ocupacional

Horas efectivas laborales (Horas)	
Grupo Ocupacional	Horas
Médico Especialista en Medicina Física de Rehabilitación	1,578
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	1,578
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	1,578
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	1,578
Médico Especialista en Patología Clínica	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	1,578
Médico Especialista en Neurología	1,578
Cirujano Dentista	1,578
Cirujano Dentista especialista en cirugía bucal y maxilo facial	1,578
Enfermera	1,578

Con los datos precedentes se procede al cálculo de las necesidades de recursos humanos que se obtiene del cociente entre el total de horas estimadas, incluyendo el ajuste del 20% y el total de horas efectivas laborales contratadas anualmente, de este procedimiento obtenemos el siguiente resultado

Tabla N° 06
Estimación de necesidades de RHUS por grupo ocupacional para entrega de prestaciones

Grupo Ocupacional	2023	TIEMPO TOTAL	HORAS CONTRATADAS
Médico Especialista en Medicina Física de Rehabilitación	0.0	58.1	1,578
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	11.3	17,800.6	1,578
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	1.2	1,945.0	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	19.7	31,090.6	1,578
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	1.8	2,780.3	1,578
Médico Especialista en Patología Clínica	0.2	235.5	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	11.1	17,473.1	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	0.6	953.8	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	3.1	4,903.1	1,578
Médico Especialista en Neurología	0.3	399.6	1,578

XIV. REDONDEO DE LA ESTIMACIÓN DE NECESIDADES DE RRHH

Para el redondeo se aplica las siguientes reglas

Cuadro N° 01 Reglas de redondeo para la estimación exacta de necesidades de RHUS	
0.1 - 1.1	será redondeado en 1 y si es > 1.1 - 1.9 será redondeado en 2
2.0 - 2.2	será redondeado en 2 y si es > 2.2 - 2.9 será redondeado en 3
3.0 - 3.1	será redondeado en 3 y si es > 3.3 - 3.9 será redondeado en 4
4.0 - 4.1	será redondeado en 4 y si es > 4.4 - 4.9 será redondeado en 5
5.0 - 5.1	será redondeado en 5 y si es > 5.5 - 5.9 será redondeado en 6
6.0 - 6.1	será redondeado en 6 y si es > 6.6 - 6.9 será redondeado en 7
7.0 - 7.1	será redondeado en 7 y si es > 7.7 - 7.9 será redondeado en 8
8.0 - 8.1	será redondeado en 8 y si es > 8.8 - 8.9 será redondeado en 9
9.0 - 9.9	será redondeado en 9; a partir de este valor se redondeará al límite inferior

En este marco el cuadro de necesidades de recursos humanos en salud en el HVLH quedaría estimado de la siguiente manera:

Tabla N° 07

Estimación exacta de necesidades de RHUS por grupo ocupacional: REDONDEO

Grupo Ocupacional	2023
Médico Especialista en Medicina Física de Rehabilitación	1
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	11
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	2
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	19
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	2
Médico Especialista en Patología Clínica	1
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	11
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	1
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	3
Médico Especialista en Neurología	1
Médicos	52

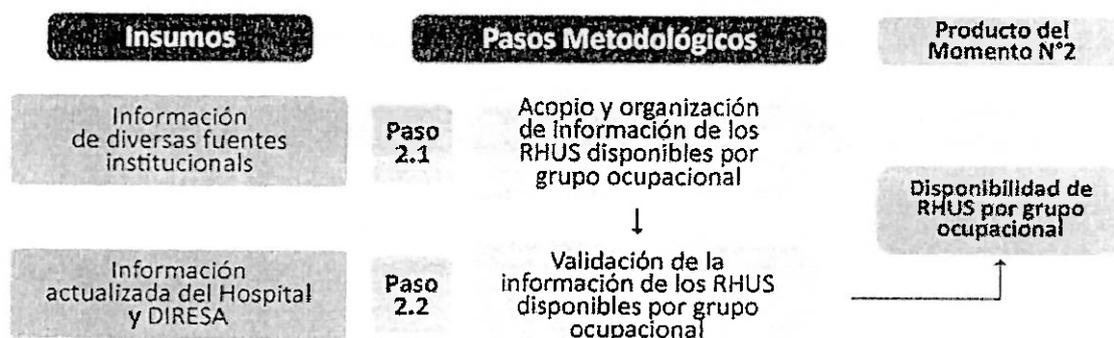
La tabla completa con el resto de personal de salud profesional y técnico se muestra en los anexos.

XV. DETERMINACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD DE RRHH

Este momento es común tan para el enfoque por demanda y oferta de servicios de salud y está destinado a obtener la información exacta de los RHUS que están laborando en el establecimiento de salud del cual se estimará la brecha. Se desarrolla en dos pasos metodológicos secuenciales que se muestran en el siguiente gráfico y se describen continuación:

Figura N.º 03

Pasos Metodológicos para la Estimación de la disponibilidad de Recursos Humanos en Salud en el HVLH, siguiendo el enfoque de Demanda



Acopio de Información de los RHUS

En este marco, se presenta a continuación la disponibilidad oficial de recursos humanos, correspondiente a personal asistencial profesional y técnico nombrado y por modalidad Contrato de Administración de Servicios "CAS". La tabla completa se muestra en los anexos.

Tabla N° 08

Estimación exacta de las Disponibilidad de RHUS por grupo ocupacional

Grupo Ocupacional	2023
Médico Especialista en Medicina Física de Rehabilitación	1
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	6
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	1
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	41
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	7
Médico Especialista en Patología Clínica	1
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	10
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	3
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	0
Médico Especialista en Neurología	2



Validación de la Información de los RHUS disponibles por grupo ocupacional

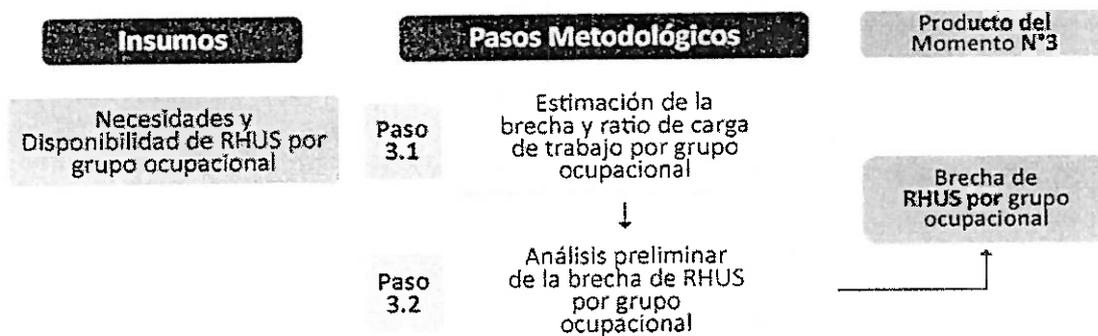
Este proceso se cumplió con la información proporcionado del INFORHUS por la oficina de RRHH del hospital y contrastadas con los jefes de departamentos y servicios involucrados en el presente estudio.

XVI. ESTIMACIÓN DE LA BRECHA DE RECURSOS HUMANOS

Este momento es común tanto para el enfoque por demanda y oferta de servicios de salud, implica obtener y analizar de manera preliminar la diferencia y el ratio de carga de trabajo de los RHUS por cada grupo ocupacional resultante de las necesidades y disponibilidad en el establecimiento de salud. Se desarrolla en dos pasos metodológicos secuenciales que se muestran en el siguiente gráfico y se describen a continuación:

Figura N° 04

Pasos Metodológicos para la Estimación de Brechas de Recursos Humanos en Salud en el HVLH, siguiendo el enfoque de Demanda



Estimación de la Brecha y Ratio de carga de trabajo por Grupo Ocupacional para los servicios asistenciales del HVLH

Este paso es realizado de manera individual para cada grupo ocupacional y supone el desarrollo de dos tipos de estimados.

El primero está orientado a conocer para cada uno de los grupos ocupacionales la diferencia entre la necesidad estimada y disponibilidad actual de RHUS asistenciales (Brecha RHUS = Necesidad - Disponibilidad).

El segundo mide la relación de la disponibilidad con la necesidad estimada de RHUS por grupo ocupacional

(Ratio de carga de trabajo RHUS = Disponibilidad / Necesidad).

ENFOQUE DE DEMANDA: MOMENTO 3: Estimación de la Brecha de RRHH

(Brecha de RRHH = Necesidad - Disponibilidad)

El resultado de la diferencia entre la Necesidad de recursos humanos menos la disponibilidad de recurso humanos y siguiendo los pasos metodológicos establecidos en la Directiva Vigente, se presentan en las tablas anexas.

La interpretación del estimado de la Diferencia para cada grupo ocupacional nos puede arrojar dos tipos de resultados:

- Diferencia (-) = Establecimiento de salud del segundo y tercer nivel de atención sin déficit del grupo ocupacional analizado para los servicios asistenciales.
- Diferencia (+) = Establecimiento de salud del segundo y tercer nivel de atención con déficit del grupo ocupacional analizado para los servicios asistenciales.

ENFOQUE DE DEMANDA: MOMENTO 3: Estimación del Ratio de RRHH (Ratio de carga de trabajo RRHH = Disponibilidad / Necesidad)

El resultado del producto entre la Disponibilidad de recursos humanos entre la necesidad de recursos humanos y siguiendo los pasos metodológicos establecidos en la Directiva Vigente, se presentan en las tablas anexas

La interpretación del estimado del Ratio de carga de trabajo para cada grupo ocupacional nos puede arrojar los siguientes tipos de resultados:

- *Ratio = 1*: establecimiento de salud del segundo y tercer nivel de atención con dotación equilibrada del grupo ocupacional analizado.
- *Ratio menor de 1*: establecimiento de salud del segundo y tercer nivel de atención con dotación insuficiente del grupo ocupacional analizado. Cuando el ratio está más alejado de la unidad, mayor será el déficit evidenciado.
- *Ratio mayor de 1*: establecimiento de salud del segundo y tercer nivel de atención con dotación suficiente del grupo ocupacional analizado. Cuando el ratio está más alejado de la unidad, mayor será el exceso evidenciado.

El análisis de los resultados de ambos indicadores (diferencia y ratio de carga de trabajo) permite determinar las brechas en términos absolutos y proporcionales tanto del déficit o exceso encontrado para cada grupo ocupacional. De esta manera se obtiene información valiosa como punto de partida para iniciar el proceso de dotación estratégica de RHUS para los servicios asistenciales del segundo y tercer nivel de atención.

Para el mejor análisis y estudio de las brechas de recursos humanos en el Hospital Víctor Larco Herrera se ha desagregado por grupos ocupacionales siguientes

- Estimación de Brecha de Recursos Humanos de Profesionales Médicos
- Estimación de Brecha de Recursos Humanos de Profesionales No Médicos
 - Cirujano Dentista
 - Enfermera
 - Psicólogo
 - Nutricionista
 - Químico Farmacéutico
 - Tecnólogo Médico en Radiología
 - Tecnólogo Médico en Terapia Física Rehabilitación, discapacidad leves, moderadas y severas
 - Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional
 - Tecnólogo Médico en Terapia de Lenguaje
 - Tecnólogo Médico en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica
 - Asistente Social

- Estimación de la brecha de Recursos Humanos de Personal Técnico de Enfermería
 - Técnico en Enfermería
 - Técnico en Farmacia
 - Técnico en Nutrición
 - Técnico en Laboratorio
 - Técnico en Rehabilitación

Los resultados finales se representan en la siguiente tabla por grupo ocupacional

Tabla N° 09

Estimación de la Brecha y Ratio de RHUS por grupo ocupacional en el HVLH

Consolidado Estimación de BRECHA de Recursos Humanos por Grupo Ocupacional												
Grupo Ocupacional	TIEMPO TOTAL		ESTIM. NECESIDAD			DISPO	BRECHA			RATIO	INTERPRETACIÓN	
	2023	AJUSTE 20%	HR LAB	NEC	REDON	Nº	Nº	%	Nº	DÉFICIT	DOTACIÓN	
Consolidado Profesional Médico	86,366	105433	1578	66.8	69	72	-3	-4.3	1.04	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN SUFICIENTE	
Consolidado Profesional No Médico	98,326	122908	1578	77.89	199	223	-24	-12.1	1.12	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN SUFICIENTE	
Consolidado Profesional Técnico en Salud	229,624	287030	1578	264.7	262	307	-45	-17.2	1.17	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN SUFICIENTE	
Consolidado Personal de Salud Asistencial	414,316	515,371	4,734	409	530	602	-72	-13.6	1.14	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN SUFICIENTE	

Según se describe en la tabla N° 09, se puede evidenciar que no habría brecha de recursos humanos en términos generales en los tres grupos ocupacionales, pudiendo haber de manera desagregada en algunas de las especialidades que se adjunta en los anexos.

Esto implica que en el HVLH habría una dotación suficiente sin déficit de recursos humanos.

Sin embargo, es preciso resaltar que, al evidenciarse problemas en el registro de la información, en los tres grupos ocupacionales, es probable que exista subregistro en el volumen de producción por ende en el tiempo estimado para cada trabajador de salud que afecta considerablemente la necesidad de este personal en la estimación final

El resultado final arroja una estimación de necesidad de 530 trabajadores de salud entre profesionales médicos, no médicos y técnicos, siendo estos últimos más del 58%, los profesionales no médicos el 28% y los profesionales médicos solo el 14%. Asimismo, la disponibilidad de recursos humanos es de 602, obteniéndose una brecha positiva de 72 trabajadores de salud en general que representa un 13.6% más de lo necesario, así como en 1 Ratio de 1.14 que nos dice que tenemos una dotación suficiente de recursos humanos.

En el Grupo Ocupacional de Profesionales Médicos las brechas identificadas se presentan principalmente en los Profesionales Psiquiatras en Niños y Adolescente, en los demás grupos profesionales médicos presentan Dotación suficiente sin déficit

En el Grupo Ocupacional de Profesionales No Médicos las brechas identificadas se presentan principalmente en los Profesionales de Enfermería, Psicología y tecnólogos Médicos, en los demás grupos profesionales médicos presentan Dotación suficiente sin déficit

En el Grupo Ocupacional de Personal técnico las brechas identificadas se presentan principalmente en los Técnicos de Farmacia y Nutrición, en los demás grupos de personal técnico presenta Dotación suficiente sin déficit

XVII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

N	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
1	<ul style="list-style-type: none"> El sistema de información es débil en las diferentes etapas del proceso de estimación de brechas de RRHH (demanda efectiva, disponibilidad de RRHH, cartera de servicios, planes de infraestructura y equipamiento, entre otros), presenta subregistro, inconsistencias, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Unificar los criterios de registro de información en los diferentes servicios del HVLH, incorporando todas las actividades que realiza el personal de salud Mejorar los instrumentos de recolección de información que faciliten el recojo de todas las actividades realizadas Automatizar la data a través del diseño, validación y aprobación de aplicativos informáticos que articulen la información asistencial y administrativa (triaje, caja, farmacia, admisión, entre otros)
2	<ul style="list-style-type: none"> Baja cultura de registro de información (emergencias interconsultas de las especialidades médicas) 	<ul style="list-style-type: none"> Es preciso incorporar en el registro HIS todas las interconsultas realizadas en los diferentes servicios porque representa tiempo utilizado que debe ser medido y valorado Promover a través de charlas de sensibilización y capacitación el registro completo, en los formatos oficiales de la Entidad todas las actividades realizadas (his MIS, historias clínicas, entre otras)
3	<ul style="list-style-type: none"> Cartera de servicios desactualizada no permite considerar la medición de los servicios ofertados 	<ul style="list-style-type: none"> Actualizar la Categorización del Hospital teniendo en cuenta su campo clínico especializado de Psiquiatría y Salud Mental Conforme a la categoría del establecimiento recibido, se debe actualizar la cartera de servicios de salud del hospital
4	<ul style="list-style-type: none"> Demanda efectiva con subregistro 	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la Cultura del registro de la información en la Historia Clínica que luego se debe ver reflejado en el HIS y volumen de producción que representa la demanda efectiva
5	<ul style="list-style-type: none"> Desactualización en el registro de la data de disponibilidad de recursos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Actualizar el INFORHUS del hospital que comprende el personal profesional, técnico nombrado y CAS Es preciso validar la información con las áreas asistenciales para asegurar la disponibilidad real y ubicación de los mismos
6	<ul style="list-style-type: none"> En el Grupo Ocupacional de Profesionales Médicos las brechas identificadas se presentan principalmente en los Profesionales Psiquiatras en Niños y Adolescente, en los demás grupos profesionales médicos presentan Dotación suficiente sin déficit 	<ul style="list-style-type: none"> Considerando que existe Profesionales Psiquiatras con baja producción en otros servicios, sería pertinente mejorar la distribución y optimización de los tiempos y turnos de atención para obtener mejor oferta de profesionales y cubrir las brechas existentes en algunos servicios asistenciales que brinda el Hospital
7	<ul style="list-style-type: none"> En el Grupo Ocupacional de Profesionales No Médicos las brechas identificadas se presentan principalmente en los Profesionales de enfermería, Psicología y tecnólogos Médicos, en los demás grupos profesionales médicos presentan Dotación suficiente sin déficit 	<ul style="list-style-type: none"> Es preciso sincerar y mejorar el sistema de registro de información respecto al número de atenciones y procedimientos realizados por los profesionales de enfermería y dimensionar mejorar su necesidad y Dotación equitativa y eficiente de los recursos humanos Similar situación se presenta en los profesionales de Psicología y Tecnólogos Médicos
8	<ul style="list-style-type: none"> En el Grupo Ocupacional de Personal técnico las brechas identificadas se presentan principalmente en los Técnicos de Farmacia y Nutrición, en los demás grupos de personal técnico presentan Dotación suficiente sin déficit 	<ul style="list-style-type: none"> Respecto al personal Técnico, es preciso señalar que se ha identificado un serio problema en el registro de las actividades que realiza este personal, por ello no se evidencia brecha en el personal técnico asistencial, sin embargo, si se ha identificado brecha en el Dpto. de Farmacia, donde se sugiere establecer estrategias de dotación de recursos humanos.





Finalmente, los resultados de la Estimación de Brecha de Recursos Humanos, siguiendo la metodología establecida en la Directiva administrativa de Estimación de Recursos Humanos para el I y II Nivel de atención vigente, será el insumo para que el Equipo de Gestión del HVLH en coordinación con la DIRIS Lima Centro formulen e implementen estrategias de Dotación de Recursos Humanos con pertinencia y equidad.

XVIII. ANEXOS

ANEXO Nº 01 Demanda Efectiva por servicios 2022

ANEXO Nº 02 Estimación Tiempos totales por grupo ocupacional y ajustado al 20%

ANEXO Nº 03 Estimación las Horas laborales efectivas anuales

ANEXO Nº 04 Estimación las necesidades de Recursos Humanos

ANEXO Nº 05 REDONDEO para la estimación final de necesidades RRHH

ANEXO Nº 06 Determinación de la disponibilidad de RRHH (Nombrado y CAS)

ANEXO Nº 07 Determinación de la Brecha de RRHH Profesionales Médicos

ANEXO Nº 08 Determinación de la Brecha de RRHH Profesionales No Médicos

ANEXO Nº 09 Determinación de la Brecha de RRHH Personal Técnico

ANEXO Nº 10 Lista de Acrónimos y Abreviatura

ANEXO Nº 01

Demanda Efectiva por servicios, periodo enero – diciembre 2022, HOSPITAL V. LARCO HERRERA

Paso 1.1: Estimación de la demanda efectiva de prestaciones de salud	
CARTERA DE SERVICIOS	DEMANDA EFECTIVA 2022
UPSS Consulta externa	
Consulta Ext. Psiquiatría de Rehabilitación	21,545
Consulta Ext. de psiquiatría Forense	1,082
Consulta Ext. de Psiquiatría de Niños y Adolescentes	7,852
Consulta Ext. de Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	7,845
Consulta Ext. de Psiquiatría de Adicciones	1,526
Consulta Ext. de Neurología	959
Consulta Ext. de Psiquiatría Adultos	34,220
Consulta. de Tele consultas	52
Salud Familiar v Comunitarias	
Visita domiciliaria por profesional de la salud no médico.	113
intervenciones educativas y comunicacionales.	19
ATENCIÓN AMBULATORIA POR CIRUJANO DENTISTA (CONSULTORIO DE ODONTOLOGIA GENERAL)	1,362
Atención Ambulatoria Cirujano Dentista Gral con Soporte de Rx Oral	45
Atención Ambulatoria por Psicólogo	25,803
Asistenta Social hospitalización, emergencia y consulta externa	6,925
Tópico de procedimientos	
SALA DE PROCEDIMIENTO DE MEDICINA DE REHABILITACION	62
UPSS Emergencia	
Atención de Urgencia y Emergencia	4,954
Atención en la Unidad de Vigilancia Intensiva	
OBSERVACION	
Psiquiatría	5,150
Tópico de inyectables y nebulizaciones	
UPSS Hospitalización	
Hospitalización de Medicina Interna en UCE y UCEG (Días Estancia)	8,897
Hospitalización de servicios sub especializados en Psiquiatría Forense (Días Estancia)	4,380
Hospitalización de servicios sub especializados en Psiquiatría de Adicciones (Días Estancia)	6,218
Hospitalización de servicios de Recuperación y Reinserción familiar y social	55,914
UPSS Patología Clínica, Anatomía Patológica y Diagnóstico por Imágenes	
Microbiología	19
Hematología	7,268
Bioquímica	3,784
Inmunología	232
Sala de Radiología Convencional	1,844
UPSS Medicina de Rehabilitación.	
Sala de Medicina Física y de Rehabilitación Completa	21,545
UPSS Nutrición y Dietética	
IE1 Nutrición y Dietética	182,156
UPSS Farmacia	
Farmacia (Emergencia)	
Farmacia (Otros)	193,416
UPSS Central de Esterilización	
Paquetes de Esterilización	

ANEXO Nº 02

Estimación Tiempos totales por grupo ocupacional y ajustado al 20%, periodo enero – diciembre 2023, HOSPITAL V. LARCO HERRERA

Grupo Ocupacional	TIEMPO TOTAL	
	2023	AJUSTE 20%
Médico Especialista en Medicina Física de Rehabilitación	243	303.75
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	12,686	15,857.50
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	2,094	2,616.88
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	47,927	59,909.06
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	2,224	2,780.31
Médico Especialista en Patología Clínica	188	235.48
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	13,979	17,473.13
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	763	953.75
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	3,923	4,903.13
Médico Especialista en Neurología	320	399.58
Consolidado Profesional Médico	86,366	105,433
Cirujano Dentista	715	893.44
Enfermera	8,892	11,115.00
Psicólogo	47,639	59,548.13
Nutricionista	3,795	4,743.65
Químico Farmacéutico	6,447	8,059.00
Tecnólogo Médico en radiología	92	115.25
Tecnólogo Médico en Terapia Física y Rehabilitación de discapacidades leves, moderadas y severas	8,079	10,099.22
Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional	4,040	5,049.61
Tecnólogo Médico en Terapia de Lenguaje	4,040	5,049.61
Tecnólogo Médico en Laboratorio Clínico y Anatomía patológica	188	235.08
Asistente Social	1,400	18,000.00
Consolidado Profesional No Médico	98,326	122,908
Técnico en Enfermería	115,057	143,821.76
Técnico en Farmacia	42,398	52,997.50
Técnico en Nutrición	52,259	65,324.17
Técnico en Laboratorio	9,137	11,420.96
Técnico en Rehabilitación	10,773	13,465.63
Consolidado Personal Técnico en Salud	229,624	287,030
Consolidado Personal de Salud Asistencial	414,316	515,371



ANEXO Nº 03

Estimación las Horas laborales efectivas anuales %, periodo enero – diciembre 2023, HOSPITAL
V. LARCO HERRERA

Horas efectivas laborales (Horas)	
Grupo Ocupacional	Horas
Médico Especialista en Medicina Física de Rehabilitación	1,578
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	1,578
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	1,578
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	1,578
Médico Especialista en Patología Clínica	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	1,578
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	1,578
Médico Especialista en Neurología	1,578
Cirujano Dentista	1,578
Enfermera	1,578
Biólogo	1,578
Psicólogo	1,578
Nutricionista	1,578
Químico Farmacéutico	1,578
Tecnólogo Médico en radiología	1,578
Tecnólogo Médico en Terapia Física y Rehabilitación de discapacidades leves, moderadas y severas	1,578
Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional	1,578
Tecnólogo Médico en Terapia de Lenguaje	1,578
Tecnólogo Médico en Laboratorio Clínico y Anatomía patológica	1,578
Técnico en Enfermería	1,578
Técnico en Farmacia	1,578
Técnico en Nutrición	1,578
Técnico en Laboratorio	1,578
Técnico en Rehabilitación	1,578
Asistente Social	1,578
Auxiliares y otros	1,578





ANEXO Nº 04

Estimación las necesidades de Recursos Humanos, periodo enero – diciembre 2023, HOSPITAL
V. LARCO HERRERA

Grupo Ocupacional	TIEMPO TOTAL		ESTIM. NECESIDAD	
	2023	AJUSTE 20%	HR LAB	NEC
Médico Especialista en Medicina Física de Rehabilitación	243	303.75	1,578	0.19
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	12,686	15,857.50	1,578	10.05
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	2,094	2,616.88	1,578	1.66
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	47,927	59,909.06	1,578	37.97
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	2,224	2,780.31	1,578	1.76
Médico Especialista en Patología Clínica	188	235.48	1,578	0.15
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	13,979	17,473.13	1,578	11.07
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	763	953.75	1,578	0.60
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	3,923	4,903.13	1,578	3.11
Médico Especialista en Neurología	320	399.58	1,578	0.25
Consolidado Profesional Médico	86,366	105,433	1,578	66.8
Cirujano Dentista	715	893.44	1,578	0.57
Enfermera	8,892	11,115.00	1,578	129.00
Psicólogo	47,639	59,548.13	1,578	37.74
Nutricionista	3,795	4,743.65	1,578	3.01
Químico Farmacéutico	6,447	8,059.00	1,578	5.11
Tecnólogo Médico en radiología	92	115.25	1,578	0.07
Tecnólogo Médico en Terapia Física y Rehabilitación de discapacidades leves, moderadas y severas	8,079	10,099.22	1,578	6.40
Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional	4,040	5,049.61	1,578	3.20
Tecnólogo Médico en Terapia de Lenguaje	4,040	5,049.61	1,578	3.20
Tecnólogo Médico en Laboratorio Clínico y Anatomía patológica	188	235.08	1,578	0.15
Asistente Social	1,400	18,000.00	1,578	11.41
Consolidado Profesional No Médico	98,326	122,908	1,578	77.89
Técnico en Enfermería	115,057	143,821.76	1,578	173.95
Técnico en Farmacia	42,398	52,997.50	1,578	33.59
Técnico en Nutrición	52,259	65,324.17	1,578	41.40
Técnico en Laboratorio	9,137	11,420.96	1,578	7.24
Técnico en Rehabilitación	10,773	13,465.63	1,578	8.53
Consolidado Personal Técnico en Salud	229,624	287,030	1,578	264.7
Consolidado Personal de Salud Asistencial	414,316	515,371	1,578	409



ANEXO Nº 05

REDONDEO para la estimación final de necesidades RRHH, periodo enero – diciembre 2023,
HOSPITAL V. LARCO HERRERA

Grupo Ocupacional	TIEMPO TOTAL		ESTIM. NECESIDAD		
	2023	AJUSTE 20%	HR LAB	NEC	REDON
Médico Especialista en Medicina Física de Rehabilitación	243	303.75	1,578	0.19	1
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	12,686	15,857.50	1,578	10.05	10
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	2,094	2,616.88	1,578	1.66	2
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	47,927	59,909.06	1,578	37.97	37
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	2,224	2,780.31	1,578	1.76	2
Médico Especialista en Patología Clínica	188	235.48	1,578	0.15	1
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	13,979	17,473.13	1,578	11.07	11
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	763	953.75	1,578	0.60	1
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	3,923	4,903.13	1,578	3.11	3
Médico Especialista en Neurología	320	399.58	1,578	0.25	1
Consolidado Profesional Médico	86,366	105,433	1,578	66.8	69
Cirujano Dentista	715	893.44	1,578	0.57	1
Enfermera	8,892	11,115.00	1,578	129.00	128
Psicólogo	47,639	59,548.13	1,578	37.74	37
Nutricionista	3,795	4,743.65	1,578	3.01	3
Químico Farmacéutico	6,447	8,059.00	1,578	5.11	5
Tecnólogo Médico en radiología	92	115.25	1,578	0.07	1
Tecnólogo Médico en Terapia Física y Rehabilitación de discapacidades leves, moderadas y severas	8,079	10,099.22	1,578	6.40	6
Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional	4,040	5,049.61	1,578	3.20	3
Tecnólogo Médico en Terapia de Lenguaje	4,040	5,049.61	1,578	3.20	3
Tecnólogo Médico en Laboratorio Clínico y Anatomía patológica	188	235.08	1,578	0.15	1
Asistente Social	1,400	18,000.00	1,578	11.41	11
Consolidado Profesional No Médico	98,326	122,908	1,578	77.89	199
Técnico en Enfermería	115,057	143,821.76	1,578	173.95	173
Técnico en Farmacia	42,398	52,997.50	1,578	33.59	33
Técnico en Nutrición	52,259	65,324.17	1,578	41.40	41
Técnico en Laboratorio	9,137	11,420.96	1,578	7.24	7
Técnico en Rehabilitación	10,773	13,465.63	1,578	8.53	8
Consolidado Personal Técnico en Salud	229,624	287,030	1,578	264.7	262
Consolidado Personal de Salud Asistencial	414,316	515,371	1,578	409	530





ANEXO Nº 06

Determinación de la disponibilidad de RRHH (Nombrado y CAS), periodo enero – diciembre
2023, HOSPITAL V. LARCO HERRERA

Grupo Ocupacional	TIEMPO TOTAL		ESTIM. NECESIDAD			DISPO
	2023	AJUSTE 20%	HR LAB	NEC	REDON	N
Médico Especialista en Medicina Física de Rehabilitación	243	303.75	1,578	0.19	1	1
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	12,686	15,857.50	1,578	10.05	10	6
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	2,094	2,616.88	1,578	1.66	2	1
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	47,927	59,909.06	1,578	37.97	37	41
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	2,224	2,780.31	1,578	1.76	2	7
Médico Especialista en Patología Clínica	188	235.48	1,578	0.15	1	1
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	13,979	17,473.13	1,578	11.07	11	10
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	763	953.75	1,578	0.60	1	3
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	3,923	4,903.13	1,578	3.11	3	0
Médico Especialista en Neurología	320	399.58	1,578	0.25	1	2
Consolidado Profesional Médico	86,366	105,433	1,578	66.8	69	72
Cirujano Dentista	715	893.44	1,578	0.57	1	4
Enfermera	8,892	11,115.00	1,578	129.00	128	126
Psicólogo	47,639	59,548.13	1,578	37.74	37	36
Nutricionista	3,795	4,743.65	1,578	3.01	3	3
Químico Farmacéutico	6,447	8,059.00	1,578	5.11	5	9
Tecnólogo Médico en radiología	92	115.25	1,578	0.07	1	2
Tecnólogo Médico en Terapia Física y Rehabilitación de discapacidades leves, moderadas y severas	8,079	10,099.22	1,578	6.40	6	8
Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional	4,040	5,049.61	1,578	3.20	3	0
Tecnólogo Médico en Terapia de Lenguaje	4,040	5,049.61	1,578	3.20	3	0
Tecnólogo Médico en Laboratorio Clínico y Anatomía patológica	188	235.08	1,578	0.15	1	6
Asistente Social	1,400	18,000.00	1,578	11.41	11	29
Consolidado Profesional No Médico	98,326	122,908	1,578	77.89	199	223
Técnico en Enfermería	115,057	143,821.76	1,578	173.95	173	245
Técnico en Farmacia	42,398	52,997.50	1,578	33.59	33	16
Técnico en Nutrición	52,259	65,324.17	1,578	41.40	41	33
Técnico en Laboratorio	9,137	11,420.96	1,578	7.24	7	1
Técnico en Rehabilitación	10,773	13,465.63	1,578	8.53	8	12
Consolidado Personal Técnico en Salud	229,624	287,030	1,578	264.7	262	307
Consolidado Personal de Salud Asistencial	414,316	515,371	1,578	409	530	602



ESTIMACIÓN D
2023

DIO DE BRECHA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL
HOSPITAL VÍCTOR LARCO HERRERA

ANEXO N° 07

Determinación de la Brecha de RRHH Profesionales Médicos 2023, HOSPITAL V. LARCO HERRERA

Grupo Ocupacional	Consolidado Estimación de BRECHA de Recursos Humanos por Grupo Ocupacional												
	TIEMPO TOTAL		ESTIM. NECESIDAD			DISPO		BRECHA		RATIO		INTERPRETACIÓN	
	2023	AJUSTE 20%	HR LAB	NEC	REDON	Nº	Nº	%	Nº	Nº	DÉFICIT	DOTACIÓN	
Médico Especialista en Medicina Física de Rehabilitación	243	303.75	1578	0.19	1	1	0	0.0	1.0	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN EQUILIBRADA		
Médico Especialista de Psiquiatría del Niño y Adolescente	12686	15857.5	1578	10.05	10	6	4	40.0	0.6	CON DÉFICIT	DOTACIÓN INSUFICIENTE		
Médico Especialista de Psiquiatría Forense	2094	2616.88	1578	1.66	2	1	1	50.0	0.5	CON DÉFICIT	DOTACIÓN INSUFICIENTE		
Médico Especialista en Psiquiatría Adultos	47927	59909.06	1578	37.97	37	41	-4	-10.8	1.1	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN SUFICIENTE		
Médico Especialista en otras Especialidades Médicas No Psiquiatría	2224	2780.31	1578	1.76	2	7	-5	250.0	3.5	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN SUFICIENTE		
Médico Especialista en Patología Clínica	188	235.48	1578	0.15	1	1	0	0.0	1.0	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN EQUILIBRADA		
Médico Especialista en Psiquiatría Reinserción Social y Familiar	13979	17473.13	1578	11.07	11	10	1	9.1	0.9	CON DÉFICIT	DOTACIÓN INSUFICIENTE		
Médico Especialista en Psiquiatría de Adicciones	763	953.75	1578	0.6	1	3	-2	200.0	3.0	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN SUFICIENTE		
Médico Especialista en Psiquiatría del Adulto Mayor/Geronte	3923	4903.13	1578	3.11	3	0	3	100.0	0.0	CON DÉFICIT	DOTACIÓN INSUFICIENTE		
Médico Especialista en Neurología	320	399.58	1578	0.25	1	2	-1	100.0	2.0	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN SUFICIENTE		
Consolidado Profesional Médico	86,366	105,433	1,578	66.8	69	72	-3	-4.3	1.04	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN SUFICIENTE		



ANEXO N° 08

Determinación de la Brecha de RRHH Profesionales No Médicos 2023, HOSPITAL V. LARCO HERRERA

Grupo Ocupacional	Consolidado Estimación de BRECHA de Recursos Humanos por Grupo Ocupacional										INTERPRETACIÓN	
	2023	TIEMPO TOTAL	ESTIM. NECESIDAD	DISPO	BRECHA	RATIO	DÉFICIT	BRECHA		DOTACIÓN		
		AJUSTE 20%	HR LAB	NEC	REDON	Nº	Nº	%	Nº	Nº		
Cirujano Dentista	715	893.44	1,578	0.57	1	4	-3	-300.0	4.0	4.0	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN SUFICIENTE
Enfermera	8,892	11,115.00	1,578	129.00	128	126	2	1.6	1.0	1.0	CON DÉFICIT	DOTACIÓN INSUFICIENTE
Psicólogo	47,639	59,548.13	1,578	37.74	37	36	1	2.7	1.0	1.0	CON DÉFICIT	DOTACIÓN INSUFICIENTE
Nutricionista	3,795	4,743.65	1,578	3.01	3	3	0	0.0	1.0	1.0	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN EQUILIBRADA
Químico Farmacéutico	6,447	8,059.00	1,578	5.11	5	9	-4	-80.0	1.8	1.8	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN SUFICIENTE
Tecnólogo Médico en radiología	92	115.25	1,578	0.07	1	2	-1	-100.0	2.0	2.0	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN SUFICIENTE
Tecnólogo Médico en Terapia Física y Rehabilitación de discapacidades leves, moderadas y severas	8,079	10,099.22	1,578	6.40	6	8	-2	-33.3	1.3	1.3	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN SUFICIENTE
Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional	4,040	5,049.61	1,578	3.20	3	0	3	100.0	0.0	0.0	CON DÉFICIT	DOTACIÓN INSUFICIENTE
Tecnólogo Médico en Terapia de Lenguaje	4,040	5,049.61	1,578	3.20	3	0	3	100.0	0.0	0.0	CON DÉFICIT	DOTACIÓN INSUFICIENTE
Tecnólogo Médico en Laboratorio Clínico y Anatomía patológica	188	235.08	1,578	0.15	1	6	-5	-500.0	6.0	6.0	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN SUFICIENTE
Asistente Social	1,400	18,000.00	1,578	11.41	11	29	-18	-163.6	2.6	2.6	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN SUFICIENTE
Consolidado Profesional No Médico	98,326	122,908	1,578	77.89	199	223	-24	-12.1	1.1	1.1	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN SUFICIENTE



**ESTIMACIÓN DE LA BRECHA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL
HOSPITAL VÍCTOR LARCO HERRERA**

ANEXO Nº 09

Determinación de la Brecha de RRHH Personal Técnico Asistencial 2023, HOSPITAL V. LARCO HERRERA

Grupo Ocupacional	TIEMPO TOTAL		ESTIM. NECESIDAD			DISPO		BRECHA		RATIO		INTERPRETACIÓN	
	2023	AJUSTE 20%	HR LAB	NEC	REDON	Nº	Nº	%	Nº	Nº	DÉFICIT	DOTACIÓN	DOTACIÓN
Técnico en Enfermería	115,057	143,821.76	1,578	173.95	173	245	-72	-41.6	1.4	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN SUFICIENTE		
Técnico en Farmacia	42,398	52,997.50	1,578	33.59	33	16	17	51.5	0.5	CON DÉFICIT	DOTACIÓN INSUFICIENTE		
Técnico en Nutrición	52,259	65,324.17	1,578	41.40	41	33	8	19.5	0.8	CON DÉFICIT	DOTACIÓN INSUFICIENTE		
Técnico en Laboratorio	9,137	11,420.96	1,578	7.24	7	1	6	85.7	0.1	CON DÉFICIT	DOTACIÓN INSUFICIENTE		
Técnico en Rehabilitación	10,773	13,465.63	1,578	8.53	8	12	-4	-50.0	1.5	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN SUFICIENTE		
Consolidado Personal Técnico en Salud	229,624	287,030	1,578	264.7	262	307	-45	-17.2	1.17	SIN DÉFICIT	DOTACIÓN SUFICIENTE		

ANEXO N° 10

LISTADO DE ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

AT	Asistencia Técnica
ICI	Informe de Consumo Integrado
GPC	Guía de Práctica Clínica
HC	Historia Clínica
HVLH	Hospital Víctor Larco Herrera
MINSA	Ministerio de Salud
NTS-GPC	Norma técnica de Salud, Guía de Práctica clínica
PDP	Plan de Desarrollo de las Personas
PPR	Presupuesto por Resultado
RM	Resolución Ministerial
RHUS	Recursos Humanos en Salud
UPSS	Unidad Productora de Servicios de Salud