Gobierno de Chile

Subsecretaría de Redes Asistenciales
División de Gestión y Desarrollo de las Personas
Departamento de Estudios, Planificación y Control de Gestión de RHS
NDC/MCA/VMF/OCF/AFC

SUBSECRETARIA DE REDES ASISTENCIALES
JEFE GABINETE V°B°

2251

ORD. C305/ N º _____/

ANT.: Ley de Presupuestos del Sector Público N° 21.289 de 2021.

MAT.: Segundo Informe Trimestre 2021 Glosa N°32, acerca de brechas de cargos profesionales en el Sistema de Salud.

SANTIAGO, 30 JUL 2021

DE: SUBSECRETARIO DE REDES ASISTENCIALES

A: COMISIÓN ESPECIAL MIXTA DE PRESUPUESTOS
COMISIÓN DE SALUD DEL SENADO
COMISIÓN DE SALUD DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos de 2021, remito a Usted primer informe trimestral de Glosa N°32, al mes de marzo, la que señala:

"La Subsecretaría de Redes Asistenciales deberá informar, trimestralmente a las Comisiones de Salud de ambas cámaras, acerca de las brechas de cargos profesionales en el Sistema de Salud, tanto a nivel de atención primaria en salud, secundaria y terciaria, junto a los planes existentes para disminuirlas".

Sin otro particular, saluda atentamente,

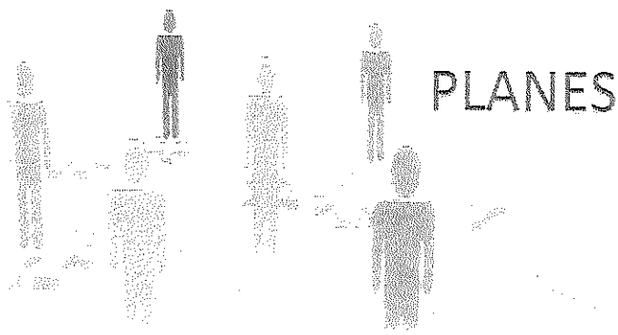
REPUBLICA DE CHILE
SUBSECRETARIO DE REDES ASISTENCIALES
MINISTERIO DE SALUD

DR. ALBERTO DOUGNAC LABATUT
SUBSECRETARIO DE REDES ASISTENCIALES

DISTRIBUCIÓN:
- Gabinete Subsecretaría de Redes Asistenciales.
- División de Gestión y Desarrollo de las Personas
- División de Presupuesto
- Departamento de Estudios, Planificación y Control de Gestión de RHS - DIGEDEP
- Oficina de Partes

Subsecretaría de Redes Asistenciales
División de Gestión y Desarrollo de las Personas

BRECHAS DE PERSONAL EN EL SISTEMA NACIONAL DE SERVICIOS DE SALUD



PLANES DE DISMINUCIÓN

Glosa N°32 - Ley de Presupuesto N°21.289

Segundo Trimestre año 2021

Departamento de Estudios, Planificación y Control de Gestión
Área de Personas

JULIO DE 2021

CONTENIDO

I. BRECHAS DE PERSONAL EN EL SISTEMA NACIONAL DE SERVICIOS DE SALUD 5

1.1. BRECHAS DE PERSONAL ASOCIADAS AL PLAN NACIONAL DE INVERSIONES HOSPITALARIAS 5

1.2. BRECHAS DE REEMPLAZO 9

II. PLANES DE DISMINUCIÓN DE BRECHAS DE PERSONAL DE SALUD 12

2.1. SISTEMA DE PLANIFICACIÓN DE RHS 12

2.2. PLAN DE INGRESO, FORMACIÓN Y RETENCIÓN DE MÉDICOS Y ESPECIALISTAS 13

2.3. CIERRE DE BRECHAS PLAN NACIONAL DE INVERSIÓN HOSPITALARIA 14

2.4. EVOLUCIÓN DE EXPANSIÓN DE CARGOS SUBTITULO 21 EN SERVICIOS DE SALUD DEL PAÍS 16

2.5. EVOLUCIÓN DE DOTACIÓN RED ASISTENCIAL PÚBLICA 18

PRESENTACION

La Ley de Presupuestos para el Sector Público 2021, señala que *"La Subsecretaría de Redes Asistenciales deberá informar, trimestralmente a las Comisiones de Salud de ambas cámaras, acerca de las brechas de cargos profesionales en el Sistema de Salud, tanto a nivel de atención primaria en salud, secundaria y terciaria, junto a los planes existentes para disminuirlas"*.

Con el presente informe, se aborda las brechas asociadas al personal que conforma los equipos de salud en el Sistema Nacional de Servicios de Salud, destacando que este proceso de análisis corresponde a una actualización anual de detección de necesidades, con lo cual es factible abordar el planeamiento de las diferentes acciones orientadas a su disminución y/o superación de ellas, mediante las gestiones habituales realizadas cada año en esta materia, dentro de las cuales, no solo se contempla los ingresos y egresos del Programa de Formación de Especialistas en sus diferentes etapas, sino que además a través de la incorporación en el proceso de formulación presupuestaria de los requerimientos de expansión de dotación según programación anual.

Por lo anterior, y de acuerdo al requerimiento planteado en la presente glosa, se da a conocer el resultado de brechas actualizadas al año 2021. De forma trimestral, se abordan los avances de las acciones dirigidas a la disminución de brechas detectadas anualmente, principalmente la evolución de profesionales según etapa del Plan de Ingreso, Formación y Retención de Médicos y Especialistas, así como de las expansiones asociadas al Subtítulo 21, expresadas en cargos y horas semanales distribuidas a los Servicios de Salud.

I. BRECHAS DE PERSONAL EN EL SISTEMA NACIONAL DE SERVICIOS DE SALUD

En conformidad al procesamiento anual de actualización de requerimientos de personal, a continuación, se da a conocer los resultados referidos a este proceso, cuyo enfoque está orientado a las brechas de equipos de salud asociadas al Plan Nacional de Inversiones y la estimación de brechas de reemplazo en los Servicios de Salud de acuerdo al potencial egreso de personal en edad legal para jubilar.

1.1. BRECHAS DE PERSONAL ASOCIADAS AL PLAN NACIONAL DE INVERSIONES HOSPITALARIAS

El Plan Nacional de Inversiones tiene por objetivo fortalecer la Red de Salud y generar un cambio oportuno y concreto a las múltiples necesidades de la población, a través de la construcción, reposición, mantenimiento y mejoramiento de infraestructura sanitaria, fortaleciendo la atención de salud con estándares de calidad, eficiencia energética, tecnología de última generación, espacios amigables, construcciones seguras y con pertinencia cultural, entre otras características que materializan el derecho a una Salud digna.

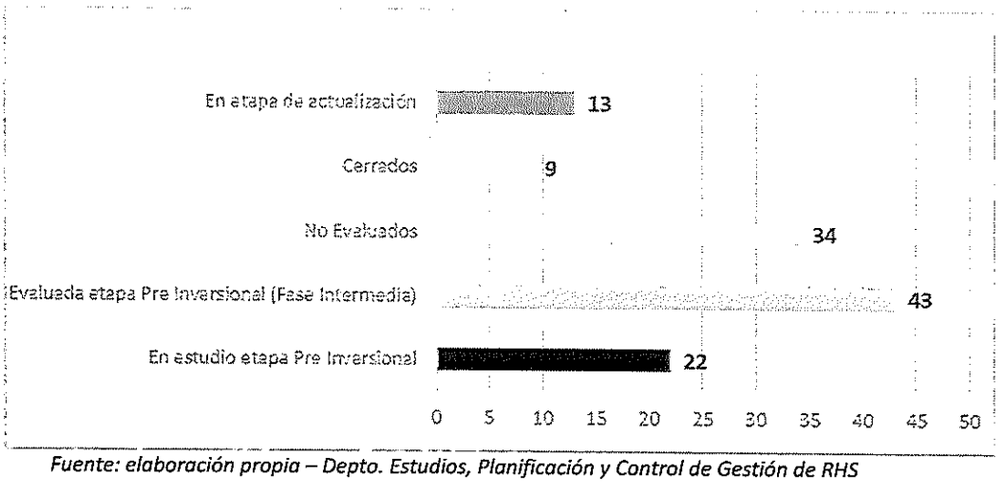
El Plan considera que para el año 2026 se dispondrá de 57 nuevos hospitales terminados, que en su conjunto aportarán aproximadamente 12.400 camas a la red pública de salud, de las cuales 4.000 corresponden a nuevos dispositivos.

En este ámbito de acción, las proyecciones de dotación, para los planes de gobierno, son relevadas a través del desarrollo del módulo de recursos humanos de los estudios de preinversión, a fin de determinar la suficiencia y disponibilidad de personal para el adecuado funcionamiento de los establecimientos hospitalarios en cartera de inversión, en función de las nuevas condiciones de organización, infraestructura, equipamiento y niveles de producción, entre otras variables.

Desde esta perspectiva y en función del proceso de planificación de recursos humanos en salud, las propuestas que resulten de este módulo se orientan a fortalecer y optimizar la gestión del recurso humano desde una perspectiva integral, situación que se desarrolla en tres momentos: Diagnóstico-Oferta, Demanda-Brecha y Actualización de la Demanda-Brecha, siendo los dos primeros consecutivos en el tiempo y el último, en la puesta en marcha del establecimiento en proyecto.

Conforme al estado de avance de evaluación del RR.HH. de los proyectos en cartera de inversión, al 30 de diciembre del año 2020, 65 proyectos cuentan con la evaluación de pre inversión certificada (9 proyectos cerrados; 43 en una fase intermedia la que responde a un periodo de latencia dado entre la etapa preinversión, de ejecución y puesta en marcha de cada proyecto y 13 proyectos en etapa de actualización de demanda y brecha), además se encuentran 22 en evaluación de su fase estudio de preinversión, tal como se muestra el siguiente gráfico:

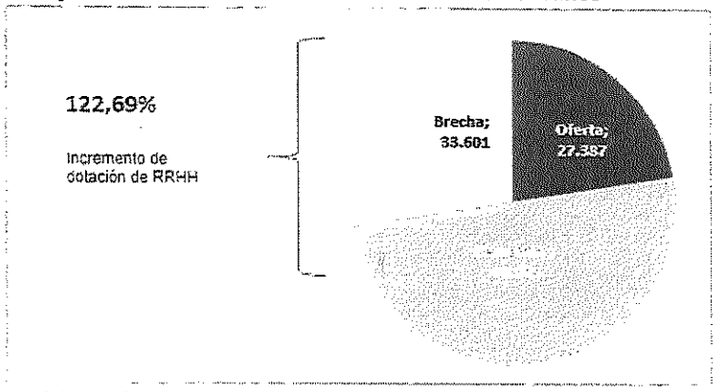
Gráfico N°1: Estado de Avance Evaluación Módulo de RHS



Fuente: elaboración propia – Depto. Estudios, Planificación y Control de Gestión de RHS

A partir del avance de evaluación descrita del módulo de RR.HH. se define una brecha de personal que asciende a 33.601 cargos en jornadas completas, cifra que representa un 122.69% de incremento de dotación de personal en los proyectos de establecimientos hospitalarios.

Gráfico N°2: Incremento Porcentual Recursos Humanos



Fuente: elaboración propia – Depto. Estudios, Planificación y Control de Gestión de RHS

Considerando el desarrollo de la cartera de inversión en infraestructura hospitalaria, a continuación, se presenta las estimaciones de requerimientos de personal de aquellos proyectos cerrados, evaluados en su etapa pre inversional (fase intermedia) y los que se encuentran en proceso de actualización, según Macroregión y Servicio de Salud, considerando su avance de cierre de brechas al 30 de diciembre de 2020:

Tabla Nº 1: Brechas de Recursos Humanos de equipos de salud, expresado en N° de Cargos equivalentes, según ley de contratación y Macroregión, al 30 de diciembre de 2020

	Brecha RRHH al 30/12/2020			
Macroregión	Ley 15076	Ley 19664	Ley 18834	Total Brecha
Norte	63	137	886	1086
Centro Norte	463	467,75	5602	6532,75
Metropolitana	661	825,5	6712,5	8199
Centro Sur	215	256,25	2717	3188,25
Sur	181	226,5	2648,75	3056,25
Extremo Sur	146	259,75	2758,75	3164,5
Totales	**1.729**	**2.173**	**21.325**	**25.227**

Fuente: Elaboración propia – Depto. Estudios, Planificación y Control de Gestión Área de Personas.

Los cargos indicados corresponden a jornadas equivalentes a 28 hrs. en el caso de la Ley N°15.076 y equivalentes a jornadas de 44 hrs. semanales en el caso de las leyes N°19.664 y N°18.834.

Tabla Nº 2: Brechas de Cargos Proyectos de Inversión Hospitalaria según Servicio de Salud, al 30 de diciembre de 2020

Servicio de Salud	N° Cargos de Brecha
Aconcagua	129
Antofagasta	92
Araucanía Norte	452
Araucanía Sur	999
Arauco	283
Atacama	196
Aysén	44
Bio Bío	152
Chiloé	298
Concepción	1.320
Coquimbo	4.232
Iquique	798
Maule	1.698
Metropolitano Norte	2.718
Metropolitano Occidente	726
Metropolitano Oriente	172
Metropolitano Sur	1.903
Metropolitano Sur Oriente	2.679
Ñuble	400
O'Higgins	1.491
Reloncaví	1.034
Talcahuano	449
Valdivia	790
Valparaíso - San Antonio	349
Viña del Mar - Quillota	1.823
Totales	**25.227**

Fuente: Elaboración propia – Depto. Estudios, Planificación y Control de Gestión Área de Personas.

Como parte de las brechas asociadas a la Cartera Nacional de Inversiones, se encuentran las iniciativas relacionadas a proyectos oncológicos en la línea de fortalecimiento de la Red Oncológica, alineado a la implementación del Plan Nacional de Cáncer, que dentro de las acciones contempladas, se encuentran aquellas tendientes a disminuir las brechas existentes no sólo en términos de infraestructura y equipamiento, sino que además en términos de capital humano, donde se contemple una mayor disponibilidad de profesionales capacitados y especializados en los diferentes centros para la atención de pacientes con cáncer.

En este sentido, a diciembre de 2020 se encuentran los siguientes proyectos oncológicos con su Módulo de RRHH evaluado, que involucra un total de 1.537 cargos requeridos para la habilitación de las siguientes iniciativas.

Tabla Nº 3: Brecha de Cargos Proyectos de inversión Red Oncológica con fase de preinversión evaluada según Servicio de Salud

Servicio de Salud	Establecimiento en Proyecto	N° Cargos de Brecha
Iquique	Hospital de Iquique - Habilitación y Mejoramiento Red Oncológica	80
Iquique	Hospital de Iquique - Proyecto Ampliación Unidad de Anatomía Patológica	26
Atacama	Hospital de Copiapó - Construcción Centro Oncológico	105
Metropolitano Norte	Instituto Nacional del Cáncer	966
Metropolitano Sur	Hospital Exequiel González Cortes - Centro Nacional de Radioterapia	12
Araucanía Sur	Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena - Construcción Unidad de Oncología	306
Reloncaví	Hospital de Puerto Montt - Mejoramiento Oncología HPM	42

Fuente: elaboración propia – Depto. Estudios, Planificación y Control de Gestión Área de Personas.

1.2. BRECHAS DE REEMPLAZO

Como parte de los procesos anuales que se abordan en las líneas de planificación de recursos humanos, se encuentran las estimaciones del universo del personal en edad de jubilar, quienes pasarán a constituir parte de los potenciales egresos durante un periodo de análisis y que representan las brechas de reemplazo.

En el presente acápite, se aborda el potencial egreso de personal de salud durante el periodo 2021-2023, en los diferentes establecimientos asistenciales de la Red de Servicios de Salud, considerando como criterio que la edad para acogerse a jubilación corresponde a los 67 años en el caso de los hombres y a los 65 años en el caso de las mujeres, según lo observado en los últimos años.

El documento se desarrolla dando respuesta al número de personas con la edad contemplada, según la Planta a la que pertenece, detallando la cantidad de horas semanales contratadas en los diferentes tipos de contratos de horas semanales (11, 22,28, 33 y 44 hrs.), expresando además las jornadas equivalentes a 44 horas semanales que representan.

Tabla N°4: Estimación de Egresos de Funcionarios según edad, por Planta - año 2021

Planta	N° de Personas	N° de horas semanales según Tipos de Contrato					Total Horas Semanales	N° Jornadas Equivalentes 44 hrs.
		11	22	28	33	44		
Administrativos	26					1.144	1.144	26
Auxiliares	56					2.464	2.464	56
Bioquímicos	4				33	132	165	4
Directivos	6					264	264	6
Médicos	794	2.321	10.736	1.064	3.861	3.784	21.766	495
Odontólogos	129	308	1.672		627	2.200	4.807	109
Profesionales	716		154			31.196	31.350	713
Químicos Farmac.	18	11	44		99	616	770	18
Técnicos	40					1.760	1.760	40
Total general	**1.789**	**2.640**	**12.606**	**1.064**	**4.620**	**43.560**	**64.490**	**1.466**

Fuente: Estimación a partir de la Dotación de Servicios de Salud y Establecimientos Experimentales, Base SIRH a Diciembre de 2020. Procesamiento Depto. Estudios, Planificación y Control de Gestión Área de Personas.

- Para el año 2021, se observa que 1.789 funcionarios se encuentran en edad legal para jubilar, lo que representa un total de 64.490 horas semanales y equivalen a 1.466 jornadas de 44 hrs. semanales.

- Del total de funcionarios, un 44 % corresponde a la planta de médicos y un 40% a la planta de profesionales.

Tabla N°5: Estimación de Egresos de Funcionarios según edad, por Planta - año 2022

Planta	N° de Personas	N° de Horas Semanales según Horas de Contrato					Total Horas Semanales	N° de Jornadas Equival. a 44 hrs.
		11	22	28	33	44		
Administrativos	30					1.320	1.320	30
Auxiliares	25					1.100	1.100	25
Bioquímicos	2				33	44	77	2
Directivos	2					132	132	3
Médicos	188	583	2.662	448	726	880	5.299	120
Odontólogos	29	11	528	28	99	440	1.106	25
Profesionales	432					19.008	19.008	432
Químicos Farmac.	6		44			220	264	6
Técnicos	42					1.848	1.848	42
Total general	**756**	**594**	**3.234**	**476**	**858**	**24.992**	**30.154**	**685**

Fuente: Estimación a partir de la Dotación de Servicios de Salud y Establecimientos Experimentales, Base SIRH a Diciembre de 2020. Procesamiento Depto. Estudios, Planificación y Control de Gestión Área de Personas.

- Para el año 2022, se observa que 756 funcionarios se encuentran en edad legal para jubilar, lo que representa un total de 30.154 horas semanales y equivalen a 685 jornadas de 44 hrs. semanales.
- Del total de funcionarios, un 57% se concentra en la planta de profesionales y un 25% en la planta de médicos.

Tabla N°6: Estimación de Egresos de Funcionarios según edad, por Planta - año 2023

Planta	N° de Personas	N° de Horas Semanales según Horas de Contrato					Total Horas Semanales	N° de Jornadas Equival. a 44 Hrs.
		11	22	28	33	44		
Administrativos	35					1.540	1.540	35
Auxiliares	55					2.420	2.420	55
Bioquímicos	3	11			33	88	132	3
Directivos	3					132	132	3
Médicos	201	715	2.662	504	792	1.056	5.729	130
Odontólogos	35	99	462	28	165	572	1.326	30
Profesionales	653					28.732	28.732	653
Químicos Farmac.	11	11			33	440	484	11
Técnicos	66					2.904	2.904	66
Total general	**1.062**	**836**	**3.124**	**532**	**1.023**	**37.884**	**43.399**	**986**

Fuente: Estimación a partir de la Dotación de Servicios de Salud y Establecimientos Experimentales, Base SIRH a Diciembre de 2020. Procesamiento Depto. Estudios, Planificación y Control de Gestión Área de Personas.

- Para el año 2023, se observa que 1.062 funcionarios se encuentran en edad legal para jubilar, lo que representa un total de 43-399 horas semanales y equivalen a 986 jornadas de 44 hrs. semanales.
- Del total de funcionarios, un 62% se concentra en la planta de profesionales y un 19% en la planta de médicos.

Tabla N°7: Estimación de Egresos de Funcionarios según edad, por Macroregión y Planta Periodo 2021 - 2023

Macroregión	Planta	2021			2022			2023		
Norte	Médicos	48	1.396	32	13	336	8	16	452	10
	Odontólogos	9	385	9	3	121	3			-
	Profesionales	98	4.312	98	49	2.156	49	50	2.200	50
	Químicos Farmac.			-			-	1	44	1
Sub - Total		**155**	**6093**	**138**	**65**	**2613**	**59**	**67**	**2.696**	**61**
Centro Norte	Administrativos	6	264	6	7	308	7	18	792	18
	Auxiliares	17	748	17	8	352	8	18	792	18
	Bioquímicos			-	1	44	1			-
	Directivos			-	1	44	1			-
	Médicos	119	3.001	68	21	547	12	33	960	22
	Odontólogos	16	660	15	7	264	6	9	319	7
	Profesionales	69	2.992	68	41	1.804	41	60	2.640	60
	Químicos Farmac.	3	132	3	1	44	1	1	44	1
	Técnicos	12	528	12	9	396	9	20	880	20
Sub - Total		**242**	**8325**	**189**	**96**	**3803**	**86**	**159**	**6.427**	**146**
Centro	Administrativos			-	1	44	1			-
	Auxiliares	5	220	5	1	44	1	4	176	4
	Bioquímicos	2	88	2	1	33	1			-
	Directivos	2	88	2			-	1	44	1
	Médicos	320	8.674	197	72	2.185	50	68	1.920	44
	Odontólogos	38	1.144	26	4	176	4	6	182	4
	Profesionales	272	11.902	271	124	5.456	124	271	11.924	271
	Químicos Farmac.	9	385	9	3	132	3	7	308	7
	Técnicos	1	44	1	1	44	1			-
Sub - Total		**649**	**22545**	**512**	**207**	**8114**	**184**	**357**	**14.554**	**331**
Centro Sur	Administrativos	12	528	12	12	528	12	6	264	6
	Auxiliares	21	924	21	5	220	5	7	308	7
	Bioquímicos			-			-	1	44	1
	Directivos	1	44	1	1	44	1			-
	Médicos	67	1.855	42	16	424	10	17	474	11
	Odontólogos	19	814	19	2	88	2	4	176	4
	Profesionales	55	2.398	55	48	2.112	48	64	2.816	64
	Químicos Farmac.			-			-	1	44	1
	Técnicos	5	220	5	10	440	10	14	616	14
Sub - Total		**180**	**6783**	**154**	**94**	**3856**	**88**	**114**	**4.742**	**108**
Sur	Administrativos	6	264	6	3	132	3	5	220	5
	Auxiliares	7	308	7	7	308	7	12	528	12
	Bioquímicos			-			-	2	88	2
	Médicos	110	3.192	73	26	694	16	32	992	23
	Odontólogos	31	1.155	26	8	270	6	9	385	9
	Profesionales	113	4.950	113	81	3.564	81	97	4.268	97
	Químicos Farmac.	3	121	3	1	44	1	1	44	1
	Técnicos	11	484	11	11	484	11	15	660	15
Sub - Total		**281**	**10474**	**238**	**137**	**5496**	**125**	**173**	**7.185**	**163**
Extremo Sur	Administrativos	2	88	2	7	308	7	6	264	6
	Auxiliares	6	264	6	4	176	4	14	616	14
	Bioquímicos	2	77	2			-			-
	Directivos	3	132	3		44	1	2	88	2
	Médicos	130	3.648	83	40	1.113	25	35	931	21
	Odontólogos	16	649	15	5	187	4	7	264	6
	Profesionales	109	4.796	109	89	3.916	89	111	4.884	111
	Químicos Farmac.	3	132	3	1	44	1			-
	Técnicos	11	484	11	11	484	11	17	748	17
Sub - Total		**282**	**10270**	**233**	**157**	**6272**	**143**	**192**	**7.795**	**177**
Totales		**1.789**	**64.490**	**1.466**	**756**	**30.154**	**685**	**1.062**	**43.399**	**986**

Fuente: Estimación a partir de la Dotación de Servicios de Salud y Establecimientos Experimentales, Base SIRH a Diciembre de 2020. Procesamiento Depto. Estudios, Planificación y Control de Gestión Área de Personas

II. PLANES DE DISMINUCIÓN DE BRECHAS DE PERSONAL DE SALUD

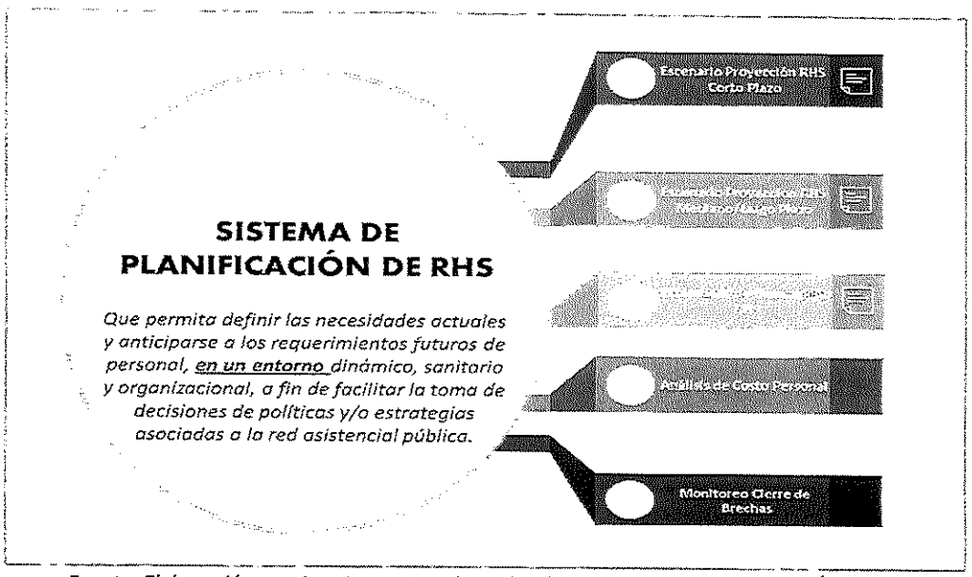
2.1. SISTEMA DE PLANIFICACIÓN DE RHS

Múltiples son los desafíos en materia de disponibilidad y distribución de personal de salud para alcanzar una dotación adecuada en el Sistema Público de Salud, desde la eficiencia de los recursos asignados, disponer de un presupuesto acorde a las definiciones de nuevos requerimientos de equipos de salud que faciliten la respuesta a nuevas demandas de atención de salud de nuestra población, de acuerdo a los cambios demográficos y epidemiológicos, entre otros.

Esta dinámica permanente de los factores influyentes sobre la demanda y oferta de profesionales de salud, ha sustentado la priorización de un Sistema de Planificación de Recursos Humanos en Salud - RHS, que permita sentar las bases de análisis permanente, incorporando la contribución de las diferentes fuerzas influyentes en este objetivo, de manera de prever las necesidades de dotación de personas, en un tiempo y espacio determinado, en consistencia con el Modelo de Atención de Salud y la Red Asistencial Pública, así como a enfrentar la demanda creciente de equipos de salud con una mayor especialización y con competencias necesarias para brindar una atención con estándares de calidad y seguridad requeridos.

En este sentido, se ha abordado el desarrollo de un Sistema de Planificación de Recursos Humanos en Salud, que contempla escenarios proyectivos (Corto – Mediano y Largo plazo); evaluación permanente de los Estándares de Desempeño; Análisis de Costos, así como un Monitoreo de los avances de Cierre de Brechas, entre otros ámbitos prioritarios.

Gráfico N°3: Sistema de Planificación de Recursos Humanos en Salud



Fuente: Elaboración propia - Depto. Estudios, Planificación y Control de Gestión Área de Personas

2.2. PLAN DE INGRESO, FORMACIÓN Y RETENCIÓN DE MÉDICOS Y ESPECIALISTAS

Como uno de los pilares fundamentales dentro de las estrategias de superación de brechas de médicos generales y especialistas que el Sector Público requiere, se encuentra el programa de formación, cuyo enfoque está orientado a mejorar el acceso de la población a una atención oportuna y de calidad particularmente en las regiones y comunas que presentan los mayores déficits de estos profesionales altamente calificados, contribuyendo a disminuir las inequidades de salud, especialmente en las comunidades más vulnerables.

En este punto, se aborda la situación al mes de junio de 2021, que considera el monitoreo trimestral de su avance, en conformidad a lo que se reporta en la Glosa 01 letra c), Ley de Presupuesto N°21.289, que considera los registros que se encuentran en el Sistema de Información para el seguimiento de los profesionales del Plan de Formación – FORCAP, el cual evidencia un total de 9.213 profesionales (médicos, odontólogos y químicos farmacéuticos) que son parte de las diferentes Etapas del Plan.

Tabla N°8: Cantidad de Profesionales en el Programa de Formación según sus diferentes Etapas – al mes de Junio 2021

ETAPA	N° MÉDICOS	N° DENTISTAS	N° DE QUÍMICOS FARMACÉUTICOS	TOTAL PROFESIONALES	%
DESTINACIÓN	2.060	213	0	2.273	25%
FORMACIÓN	2.943	94	4	3.041	33%
PAO	3.673	226	0	3.899	42%
TOTAL	8.676	533	4	9.213	100%

Fuente: Glosa 01 letra c), Ley de Presupuesto 21.289, elaborada por Departamento de Capacitación, Formación y Educación Continua, BD FORCAP –

- ***Etapa de Destinación***, se encuentran 2.273 profesionales médicos y odontólogos en funciones como médicos y odontólogos en establecimientos de atención primaria del país.

- ***Etapa de Formación***, existen un total de 3.041 profesionales médicos, odontólogos y químicos farmacéuticos cursando una especialidad primaria o una derivada.

- ***Periodo Asistencial Obligatorio - PAO,*** a la fecha se encuentra un total de 3.899 profesionales desempeñándose como especialistas como parte de su compromiso de retorno.

Es importante tener presente que la situación sanitaria, ha involucrado reprogramar el calendario de concursos anuales, así como los ingresos a las distintas etapas del Plan.

Además, dado a que el estado de los registros en FORCAP se encuentran en permanente revisión y monitoreo, por cuanto están sujeto a cambio en las etapas de los profesionales, renuncias y además, por el término del ciclo, es factible la detección de posibles diferencias de acuerdo a una evolución natural, lo que pudiera modificar los reportes trimestrales.

2.3. CIERRE DE BRECHAS PLAN NACIONAL DE INVERSIÓN HOSPITALARIA

Avanzar en el cierre de brechas de los equipos de salud requeridos para el inicio de operaciones de los establecimientos normalizados, involucra un trabajo integrado con todos los referentes técnicos a nivel central y de los Servicios de Salud, de manera de abordar un monitoreo permanente de los avances de ejecución de obras y entrada en operaciones de los proyectos que considera el Plan Nacional de Inversiones, con lo cual es factible definir una programación del cierre de brechas de carácter progresivo, de acuerdo al nivel de complejidad y fecha de entrada en operaciones de los establecimientos de salud.

La programación indicada, es abordada en atención a diferentes factores que influyen en la necesidad de un avance paulatino, que involucra desde la disponibilidad en el mercado de recursos humanos capacitados y especializados; la capacidad del Sector Formador para proveer una mayor fuerza laboral al Sector Salud, así como el contexto económico y presupuestario, que permiten sustentar la propuesta de expansión de cargos solicitada en cada proceso de formulación presupuestaria.

En este contexto, las expansiones de cargos asociadas a líneas programáticas de cierre de brecha y puesta en marcha han aportado significativamente al adecuado funcionamiento de los nuevos establecimientos hospitalarios asociados al Plan de Inversiones, por lo que se da a conocer las expansiones de cargos que se han incorporado a la Red de Servicios de Salud en el periodo 2013-2020:

Tabla N°9: Expansiones de Cargos Período 2013 -2020 - Servicios de Salud

	Ley 19664					Ley 15076	Ley 18834					
Año	44	33	22	11	Total Cargos Ley 19664	Cargos Ley 15076	Prof	Téc	Adm	Aux	Total Cargos Ley 18834	Total N° de Cargos
2013	204	17	68	8	297	219	891	800	202	304	2197	**2.713**
2014	429	14	30	3	476	217	845	829	120	212	2006	**2.699**
2015	354	29	194	74	651	208	1.206	1.014	217	341	2778	**3.637**
2016	863	3	118	13	997	206	1.182	1.281	578	733	3774	**4.977**
2017	108	1	4	1	114	126	877	953	193	343	2366	**2.606**
2018	118	0	1	0	119	155	556	481	110	132	1279	**1.553**
2019	69	0	3	0	72	132	562	656	47	121	1386	**1.590**
2020	125	1	2	1	129	244	1.172	1.454	226	337	3189	**3.562**
Totales					**2.855**	**1.507**					**18.975**	**23.337**

Fuente: Departamento de Estudios, Planificación y Control de Gestión Área Personas.

En virtud de las expansiones de cargos asociadas a los establecimientos asistenciales que han integrado la cartera de inversiones como parte de las estrategias de fortalecimiento de la infraestructura hospitalaria, es posible señalar que, en el periodo de los últimos cinco años, 24 establecimientos han logrado dar cobertura a sus brechas detectadas en el proceso de normalización como se señala a continuación:

Tabla N° 10: N° de Establecimientos Hospitalarios con 100% de Cierre de Brechas según Macroregión, Periodo 2015 - 2020

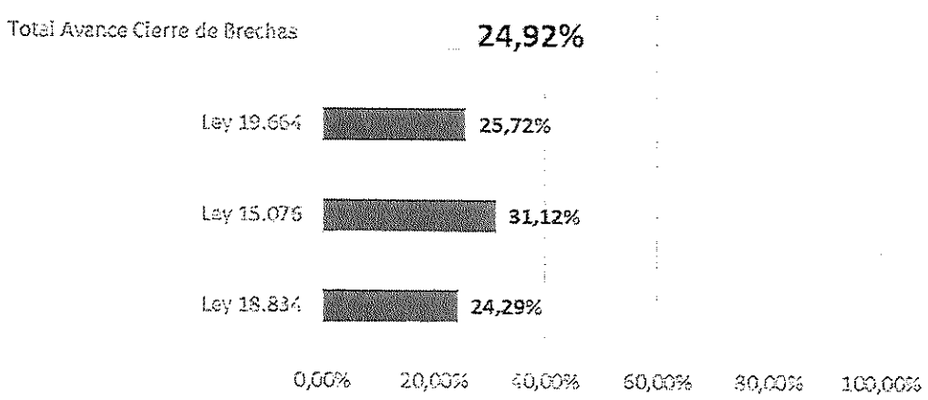
Macroregión	N° de Hospitales con 100%
Centro Norte	1
Centro Sur	3
Extremo Sur	14
Metropolitana	3
Sur	3
Totales	24

Fuente: elaboración propia – Depto. Estudios, Planificación y Control de Gestión Área Personas.

Si bien, lo anterior representa un logro significativo, es importante señalar que los cambios epidemiológicos y demográficos de nuestra población, permanentemente generará la necesidad de evaluar nuevos requerimientos de atención de salud, así como la evaluación de los equipos de salud necesarios para brindar esta atención.

Respecto a la situación actual de los proyectos que tienen su evaluación del Módulo de Recursos Humanos cerrada, así como aquellos que se encuentran en el proceso de actualización, previo a su entrada en operaciones, se presenta el estado de avance de cierre de brechas:

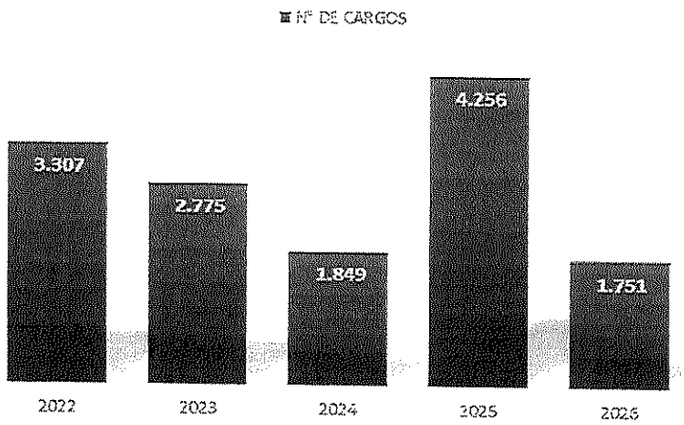
Gráfico N°4: Avance en el Cierre de Brechas de Recursos Humanos



Fuente: elaboración propia – Depto. Estudios, Planificación y Control de Gestión Área Personas.

Como parte del plan de cierre de brechas de recursos humanos, asociado a proyectos de inversión hospitalaria, a continuación, se presenta la programación para el periodo 2022-2026, de acuerdo a las estimaciones de entrada en operaciones y criterios de provisión de personal, conforme a la complejidad del establecimiento a normalizar:

Gráfico N°5: Programación Estimada Cierre de Brechas Proyectos de Inversión periodo 2022 - 2026



Fuente: elaboración propia – Depto. Estudios, Planificación y Control de Gestión Área Personas.

2.4. EVOLUCIÓN DE EXPANSIÓN DE CARGOS SUBTITULO 21 EN SERVICIOS DE SALUD DEL PAÍS

De acuerdo con la expansión presupuestaria asociada al Subtítulo 21, se presenta evolución anual de expansiones:

Tabla Nº 11: Evolución de expansión de cargos Subtitulo 21, periodo 2018-2020.

Año	Ley Nº 15.076 (cargos)	Ley Nº 18.834 (cargos)	Ley Nº 19.664 (horas)
2018	407	1.805	59.378
2019*	467	7.391	51.282
2020**	305	9.320	37.048
Totales	**1.179**	**18.516**	**147.708**

Fuente: Departamento de Gestión de Personas.

Notas:
* 907 cargos de ley Nº 18.834 por traspaso de honorarios a la contrata incorporados en el marco comunicado correspondiente al año 2018.
** 6.461 cargos de ley Nº 18.834 por traspaso honorario ala contrata, 4.702 corresponden al año 2019.

Distribución de Expansión Subtítulo 21 año 2021:

En conformidad con el proceso de distribución de expansión de cargos y horas al mes de Junio de 2021, se da a conocer la información disponible al segundo trimestre, respecto a los

Decretos tomados razón por Contraloría General de la República, que modifican la dotación Máxima en los Servicios de Salud:

Tabla Nº 12: Distribución de expansión de cargos y horas semanales, a Junio 2021.

N° de Decreto	Fecha	Fecha Toma Razón CGR	Ley N°15.076 (Cargos)	Ley N°18.834 (Cargos)	Ley N°19.664 (Horas)
4	30-03-2021	31-05-2021	74	0	17.193
9	10-05-2021	10-06-2021		472	1.353
Totales			**74**	**472**	**18.546**

Fuente: Departamento de Gestión de Personas.

Tabla Nº 13: Distribución de expansión de cargos y horas semanales a Junio 2021, según Servicio de Salud.

SERVICIOS DE SALUD	Ley N°15.076 (Cargos)	Ley N°18.834 (Cargos)	Ley N°19.664 (Horas)
S.S_Arica		5	198
S.S_Iquique	1	9	286
S.S_Antofagasta		10	396
S.S_Atacama		65	396
S.S_Coquimbo	3	14	638
S.S_Valparaíso_San_Antonio		35	759
S.S_Viña_Quillota		12	308
S.S_Aconcagua		7	308
S.S_O´Higgins	1	14	374
S.S_Maule		16	1.694
S.S_Ñuble	1	9	198
S.S_Concepción		9	792
S.S_Arauco		7	264
S.S_Talcahuano		11	462
S.S_Biobio	2	9	484
S.S_Araucanía_Norte		7	748
S.S_Araucanía_Sur		10	1.034
S.S_Valdivia	6	17	308
S.S_Osorno		40	418
S.S_Del_Reloncaví		12	44
S.S_Chiloé		9	352
S.S_Aysén	3	39	198
S.S_Magallanes		7	385
S.S_Metropolitano_Oriente	7	16	1.540
S.S_Metropolitano_Central		13	1.012
S.S_Metropolitano_Sur	3	15	1.540
S.S_Metropolitano_Norte	8	16	572
S.S_Metropolitano_Occidente	19	16	704
S.S_Metropolitano_Sur_Orien	20	21	2.112
Hospital_Padre_Hurtado		2	22
Totales	**74**	**472**	**18.546**

Fuente: Departamento de Gestión de Personas.

2.5. EVOLUCIÓN DE DOTACIÓN RED ASISTENCIAL PÚBLICA

Diversos son los esfuerzos en pro del fortalecimiento de la Red Asistencial Pública, que ha permitido a los establecimientos asistenciales contar con los equipos de salud necesarios y adecuados tanto en cantidad y calificación para brindar la atención de salud.

En este contexto, se presenta a continuación el incremento de la dotación de personal en el periodo 2013-2020 que evidencia un 69% de aumento en el Sector Público, como parte de los resultados y acciones abordadas en los diferentes planes y programas que propician un mayor acceso y cobertura de salud a nuestra población, así como el desarrollo de las políticas de gestión de personas impulsadas por el Ministerio de Salud.

Gráfico Nº 6: Evolución de la Dotación de Funcionarios de la Red Asistencial Pública entre diciembre de 2013 y diciembre 2020.

	Año 2013	Año 2020	Variación
Dotación Funcionarios Servicios de Salud	92.931	139.682	50%
Dotación Funcionarios APS	44.010	91.200	107%
Dotación Total Funcionarios Red Asistencial	136.914	230.882	69%

Fuente: Elaboración propia a partir del SIRH - DIGEDEP diciembre 2013 y 2020, leyes 15.076, 18.834 y 19.664, Base de Desempeño Difícil APS de la DIVAP 2013 y 2020, ley estatuto APS 19. 378.