

III Jornadas de Recursos Humanos en Salud

DIGESNIS - MSP

**Utilización del método WISN para estimar las necesidades
de los RHS**

Agosto 2014

Dra. Natalia Cristoforone

Lic. Cyntia Buffa

Introducción

- Trabajo realizado a partir de la participación en el curso de «Planificación de RHS orientados a la APS. OPS – 2014»
- El curso enfatizaba en torno a las distintas metodologías de estimación de necesidades de RHS.
- Se focalizó en el método WISN (Workload Indicators for Staffing Need), y el software correspondiente para implementarlo.
- Se debía realizar una propuesta de intervención a partir de la utilización de dicho software.

Método WISN

- El método WISN (Indicadores de Carga de Trabajo para dotación del Personal Necesario) es un método y una aplicación para la planificación de RHS que se utiliza con el propósito de estimar la brecha de personal en un centro de salud, región o país.
- Está basado en la carga de trabajo que soportan los trabajadores de salud, aplicando estándares de actividad (en tiempo) para cada componente de la carga de trabajo, a través del cual se estima la cantidad de trabajadores necesarios.

Método WISN

- El método apuesta a pautar las tareas que se deben realizar en un centro de salud para cada profesional, establecer el tiempo que lleva realizar cada tarea y los estándares de actividad que existen, para establecer cuantos trabajadores se precisarían.
- El software tiene incorporado un listado de RHS, actividades asociadas a cada uno, y los campos para incorporar el tiempo disponible de trabajo (TDL) de cada trabajador.
- A partir de completar estos campos calcula la brecha de RHS y la razón que indica la presión de trabajo en un establecimiento.

WISN

WORKLOAD INDICATORS
OF STAFFING NEED

English version 1.1.132.0

- > Start WISN study
- > Open an existing study
- > Build summary report
- > Build institution report
- > Administrator tasks

[WHO Health Workforce page](#)
[Help](#) [About](#)



9 789241 547703



World Health
Organization

Propuesta de intervención

Objetivo:

«Estimar la cantidad de personal de enfermería necesario para la formación de los equipos de primer nivel, a partir de aplicar el método WISN»

Aportar a la discusión sobre las distintas metodologías para la estimación de necesidades de RHS.

Poner en práctica el método WISN como instrumento para la planificación de RHS.

Proponer líneas de acción y discusión para la puesta en práctica de los Equipos de Salud.

Antecedentes

Se retoma el documento «Equipos de primer nivel de atención».
Grupo interdireccional del MSP.



El EP está formado por Médico de familia + Lic. En enfermería y/o Aux. en Enfermería
O
Médico general + Pediatra + Lic. En enfermería y/o Aux. en Enfermería

Aplicación del método WISN

- Se trabaja solo con el EP y dentro de este con las licenciadas y auxiliares en enfermería.
- Se pauta el TLD a partir del régimen laboral de estos trabajadores:
 - 5 días a la semana
 - 52 semanas al año
 - Estimación de los días no laborales (licencias reglamentarias, feriados, licencias por enfermedad, etc.

TLD: surge a partir de restar 260 días laborables – 46 días de ausencia= 214 días disponibles, x 7,2 horas/día= 1540,8 horas/año. El régimen es igual para las licenciadas y las auxiliares en enfermería.

Supuestos de tiempos y carga de trabajo para el personal de enfermería:

Actividades por semana	Total 36 horas semanales
Visita domiciliaria	1 hora por visita, 10 visitas semanales= 10 horas por semana.
Actividades de educación para la salud	1 actividad de 40 minutos una vez por semana.
Consulta de enfermería	25 minutos por consulta, 10 consultas por semana.
Asistencia (inyectables, PA, HGT, etc.)	8,5 minutos por actividad, 10 horas por semana.
Tareas administrativas	2 horas por semana, 10 minutos cada actividad.
Antropometría/asistencia en consulta médica	7 minutos por actividad, 8 horas semanales.

Para cumplir con las tareas que se asignaron en esta simulación, a una licenciada cada 1500 usuarios en 36 horas semanales de trabajo, efectivamente se necesitan 1,19 del recurso humano, ya que debe cubrir lo correspondiente a horas no trabajadas anualmente (licencias, capacitación, enfermedad, etc.).

Supuestos de tiempos y carga de trabajo para el personal de enfermería:

Si en el EP se dividieran las mismas tareas entre personal Auxiliar y Licenciados:

Auxiliar de enfermería	
Actividades por semana	Total 36 horas semanales
Antropometría/asistencia en consulta médica	7 minutos por actividad, 8 horas semanales
Asistencia (inyectables, PA, HGT, etc.)	8,5 minutos por actividad, 10 horas por semana
Lic. En enfermería	
Tareas administrativas	2 horas por semana, 10 minutos cada actividad
Consulta de enfermería	25 minutos por consulta, 10 consultas por semana.
Actividades de educación para la salud	1 actividad de 40 minutos una vez por semana
Visita domiciliaria	1 hora por visita, 10 visitas semanales= 10 horas por semana.

Ejemplo:

- A partir de las actividades, estándares de actividad, tiempos asignados a cada actividad, y el supuesto de un profesional cada 1500 usuarios, se establecen los licenciados y auxiliares necesarios para los EP.

	Escenario 1: EP solo con Licenciados.	Escenario 2: Aux. y licenciados en los EP.	
Cantidad de trabajadores necesarios cada 10000 usuarios para cumplir con las tareas mencionadas	Lic. enfermería.	Lic. enfermería	Aux. enfermería
	7,9	3,8	4,1

- La cantidad necesaria varia según la composición que se realice del equipo, las tareas que se asignen a cada uno y así como de las competencias generales del EP con respecto al EPN.

Consideraciones finales

- Necesidad de conformar un grupo de trabajo que acuerde las tareas de cada profesional, el tiempo de cada tarea y la cantidad necesaria para la población de referencia.
- Necesidad de establecer estándares de utilización para no considerar solamente la utilización en un momento dado lo que muchas veces no refleja las necesidades reales de la población.
- Fortalezas y debilidades del método WISN:
 - Estimación de necesidades en base a la carga de tareas de cada trabajador.
 - Necesidad de definición de cargos y competencias de cada trabajador.
 - La debilidad principal es que su aplicabilidad y ajuste a la realidad es completamente dependiente de las definiciones de cargo, competencias y de las cargas de trabajo.

Consideraciones finales

- Como potencialidad del trabajo se destaca el aporte que realiza en torno a un posible método de trabajo para dar cuerpo metodológico a la propuesta de los ESPN.
- Se enfatiza en la necesidad de discutir en torno a las competencias y tareas de cada profesional dentro de los EP y de los EPN para avanzar en esta propuesta.

MUCHAS GRACIAS...