

Innova Digestivo

Sesión presencial 1/2024

ADECUACIÓN Y GESTIÓN EFICIENTE DE RECURSOS HUMANOS

Plan de trabajo. Dirigido a investigadores colaboradores 20/06/2024

ÍNDICE

- Marco de la propuesta
 - Descripción general de la acción que se propone
 - Problemas y retos considerados por los investigadores
 - Preguntas para responder
 - Asignación de problemas y retos a las preguntas formuladas
 - Bloques temáticos propuestos para ser tratados en la sesión presencial
 - Elaboración de la ponencia marco conjunta
 - Propuesta inicial a investigadores y trabajo subsiguiente
 - Versión de trabajo previa a sesión presencial
 - Diseño de la sesión presencial
 - Primera parte: aportaciones externas al grupo
 - Segunda parte: presentación del trabajo del grupo y debate
 - Elaboración de las conclusiones y propuesta de publicación
-

MARCO DE LA PROPUESTA

Innova Digestivo es un proyecto de la Sociedad Española de Aparato Digestivo (SEPD) cuyo objetivo es identificar los principales problemas y retos a los que se enfrentan los servicios de aparato digestivo en España, con el fin de analizarlos y proponer recomendaciones innovadoras que contribuyan a su mejora.

Para su desarrollo, cuenta con un panel de investigadores colaboradores (13 jefes de servicio de la especialidad) que ya han concluido la fase de identificación y priorización de esos retos y problemas. Teniendo en cuenta esta fase, los directores y coordinadores del proyecto han elegido dos áreas temáticas para ser tratadas en las sesiones presenciales de trabajo previstas en 2024, fijadas para los días 01/10/2024 y 21/11/2024.

- Adecuación y gestión eficiente de los recursos humanos
- Acceso, demanda y cobertura de servicios

En el presente documento se presenta a los investigadores colaboradores el plan de trabajo para la preparación y desarrollo de la primera de estas dos sesiones presenciales, que se dedicará al primero de los temas antes señalados (Adecuación y gestión eficiente de los recursos humanos).

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA ACCIÓN

Lo que se presenta es la secuencia de acciones de preparación de la sesión presencial indicada. El objetivo final de la jornada es establecer una serie de recomendaciones basadas en la evidencia y en los resultados del análisis realizado por el grupo de investigadores sobre cuál debe ser la orientación de los servicios de aparato digestivo en España para enfrentar de manera innovadora los problemas y retos existentes en la adecuación y gestión eficiente de los recursos humanos.

El primer escalón es considerar el trabajo previo de los investigadores, en el que se identificaron y priorizaron los retos y problemas que afectan a los servicios de aparato digestivo en España.

El siguiente paso es definir aquellos aspectos que deben ser propuestos a los investigadores para su análisis. En este documento, se presentan en forma de preguntas para, a continuación, asignar a cada una de ellas los problemas y retos considerados. Finalmente, se asignan los bloques temáticos que tentativamente pueden abordarse en la sesión presencial. Esta propuesta será consultada con los investigadores con el fin de que pueda ser valorada y, en su caso, modificada o completada.

En paralelo, mientras se realiza la valoración, se preparará una revisión de la evidencia que pueda servir de ayuda en el análisis de cada uno de los bloques.

Los asuntos finalmente seleccionados, teniendo en cuenta la evidencia correspondiente, serán abordados cooperativamente por los investigadores adscritos al subgrupo del área temática, elaborando la ponencia grupal a desarrollar en la sesión presencial "Adecuación y gestión eficiente de los recursos humanos".

A mediados de septiembre se realizará una sesión de trabajo conjunta de todos los investigadores colaboradores, los directores y coordinadores, y el equipo técnico de la SEPD, con el fin de revisar el trabajo realizado hasta ese momento y realizar los ajustes necesarios de cara a la sesión presencial prevista el 1 de octubre.

Durante la sesión presencial del 01/10/2024, en una primera mesa se presentarán aportaciones de marco general, mientras que la segunda será la de presentación de la ponencia del grupo, que se debatirá de forma interactiva con los jefes de servicio asistentes.

Las conclusiones de este debate permitirán transformar la ponencia, incorporando además los aspectos de interés del marco general aportado, en unas recomendaciones que serían la base para una publicación.

PROBLEMAS Y RETOS CONSIDERADOS POR LOS INVESTIGADORES

En el tema de "Adecuación y gestión eficiente de los recursos humanos", los investigadores han considerado y priorizado los siguientes problemas y retos (entre paréntesis figura el promedio de relevancia otorgado a cada uno de los ítems en una escala de 1 a 5):

Problemas

- Plantillas insuficientes e inadecuadas a la demanda asistencial (4.15)
- Falta de autonomía para la gestión de los contratos (3.92)
- Falta de personal de enfermería y ausencia de coordinación con este personal (3.92)
- Captación de talento especializado (3.85)
- Ineficiencia del tiempo médico por dedicación a otras tareas (3.46)

Retos

- Contar con plantilla de facultativos adecuada y motivada (4.15)
- Potenciar la enfermería de práctica avanzada dentro de los Servicios (4.08)
- Evitar la pérdida de talento en las plantillas con la política de personal actual (4.08)
- Desarrollo profesional del personal del servicio (3.92)
- Fomentar estrategias de gestión global de los recursos desde el propio servicio (3.69)
- Programas para la capacitación de profesionales de forma continuada (3.69)
- Reconocimiento institucional de las necesidades formativas de los profesionales dentro del horario laboral (3.62)
- Incorporar docencia e investigación como tiempo real de trabajo (3.62)
- Creación de modelos y unidades multidisciplinarios (3.46)
- Enfrentarse a la gestión de conflictos en las plantillas (3.46)

PREGUNTAS PARA RESPONDER

1. ¿Son insuficientes las plantillas actuales para atender la demanda asistencial?

Recientemente (abril 2024) se ha publicado el informe *Actualización: Oferta y necesidad de médicos especialistas en España 2023-2035*¹. Las conclusiones que pueden extraerse de este informe indican que nuestra especialidad se ha estado expandiendo en los últimos años, aunque por debajo del promedio general. Actualmente ofrece un ratio de 5.8 especialistas de aparato digestivo por cada 100,000 habitantes en lo que se refiere al empleo público en el SNS (2731 empleados) —a modo de ejemplo, cardiología presenta un ratio de 6.41 y neumología de 4.22—. Si se consideran tanto el empleo público como el privado, este ratio sube a 6.9 (3292 especialistas). El modelo oferta-demanda 2023-2035 indica que esta ratio subirá a 8.2 en 2029 y hasta 9.8 en 2035. El informe indica que aparato digestivo habrá entrado en superávit moderado (> 10 %) dentro de 5 años. Por ello, recomienda que se disminuya el número de plazas MIR para nuestra especialidad.

Estos resultados indican que no cabe esperar un aumento sostenido en el número de especialistas como solución a medio y largo plazo y que, probablemente, la forma de enfrentar las dificultades actuales debe pasar por una gestión más eficiente de los recursos humanos y no por su incremento.

2. ¿Son nuestros especialistas adecuados para su desempeño? ¿Están suficientemente motivados?

La adecuación al desempeño depende de muchos factores y no solo de la formación obtenida en el período MIR. En este apartado caben considerar dos elementos principales:

- Necesidad de superespecialización para determinados desempeños
- La búsqueda de excelencia en el desempeño

Esto lleva a dos grandes bloques de análisis:

¹ Barber Pérez P, González López-Valcárcel B. Actualización: Informe de necesidad de médicos especialistas en España 2023-2035 [pdf]. Las Palmas de Gran Canaria: EcoSalud. Universidad de la Palmas de Gran Canaria; 2024 [consultado 08 Jun 2024]. Disponible en: https://www.sanidad.gob.es/areas/profesionesSanitarias/profesiones/necesidadEspecialistas/docs/Oferta_y_necesidad_de_medicos_especialistas_en_Espana_2023-2035.pdf.

- Selección adecuada de los puestos especializados, que implica insuficiente grado de autonomía de gestión de los recursos humanos por parte de los servicios.
- Un estimulante y motivador proceso de desarrollo profesional continuo.

3. ¿Son adecuadas las funciones de desempeño de nuestros especialistas?

Gran parte del tiempo de trabajo médico se dedica a funciones administrativas y de otro tipo que hacen ineficiente su desempeño. Por otra parte, resulta claramente posible optimizar los modelos asistenciales para facilitar el acceso a la información y conocimiento necesario para el trabajo profesional. En este campo, la innovación con nuevos enfoques y modernas herramientas ligadas a inteligencia artificial, aunque no exclusivamente, parece claramente prometedora.

4. ¿Es necesaria una mayor multidisciplinariedad en la gestión de los procesos digestivos?

Por una parte, resulta clara la importancia de incorporar la enfermería entre los recursos que deben trabajar de manera armónica e integrada en los servicios de digestivo. Por otra, la conveniencia de profundizar en modelos de unidades especializadas en procesos especialmente complejos o frecuentes.

Asignación de problemas y retos a las preguntas formuladas

Teniendo en cuenta estos bloques formulados como preguntas, los retos y problemas definidos por los investigadores podrían asignarse de la siguiente forma:

Pregunta	Problemas incluidos	Retos incluidos
¿Son insuficientes las plantillas actuales para atender la demanda asistencial?	Plantillas insuficientes e inadecuadas a la demanda asistencial.	Contar con plantilla de facultativos adecuada y motivada.
¿Son nuestros especialistas adecuados para su desempeño? ¿Están suficientemente motivados?	Falta de autonomía para la gestión de los contratos. Captación de talento especializado.	Contar con plantilla de facultativos adecuada y motivada. Evitar la pérdida de talento en las plantillas con la política de personal actual. Desarrollo profesional del personal del servicio. Fomentar estrategias de gestión global de los recursos desde el propio servicio. Programas para la capacitación de profesionales de forma continuada. Reconocimiento institucional de las necesidades formativas de los profesionales dentro del horario laboral. Incorporar docencia e investigación como tiempo real de trabajo. Enfrentarse a la gestión de conflictos en las plantillas.
¿Son adecuadas las funciones de desempeño de nuestros especialistas?	Ineficiencia del tiempo médico por dedicación a otras tareas.	
¿Es necesaria una mayor multidisciplinariedad en la gestión de los procesos digestivos?	Falta de personal de enfermería y ausencia de coordinación con este personal.	Creación de modelos y unidades multidisciplinarios.

BLOQUES TEMÁTICOS PROPUESTOS PARA LA SESIÓN PRESENCIAL DEL 01/10/2024

En función de todo lo anterior, se proponen los siguientes bloques temáticos para ser tratados en la sesión presencial:

- 1. Análisis de la necesidad de recursos humanos de perfil médico en la especialidad de aparato digestivo**
 - Cabe incorporar este análisis dentro de la segunda ponencia marco de la primera parte, como se detalla en el programa propuesto para la jornada.
- 2. Adecuación profesional al desempeño: incorporación, desarrollo profesional y gestión de la motivación y de la eficiencia.**
 - Esta sería una de las ponencias formales desarrolladas por el grupo de trabajo.
- 3. Innovación en la gestión de las funciones y tiempo de desempeño médico.**
 - Este es un tema que también podría ser tratado en la primera parte dentro de la segunda ponencia marco.
- 4. Los recursos humanos en la gestión de procesos de alta frecuencia y/o complejidad.**
 - Sería la segunda ponencia del grupo de trabajo.
 - En ella deberían poderse tratar temas como la colaboración médico-enfermera, la existencia de unidades especializadas y la colaboración entre especialidades.

ELABORACIÓN DE LA PONENCIA MARCO CONJUNTA

Propuesta inicial a investigadores y trabajo subsiguiente

Las propuestas anteriores serán sometidas a los investigadores para su valoración y, entretanto, se abordará una búsqueda de evidencia sobre cada uno de los bloques temáticos, tal como se ha señalado anteriormente.

Una vez completada esta fase, se invitará a los miembros del grupo integrados en el área temática "Adecuación y gestión eficiente de los recursos humanos" a que se incorporen como corredactores de uno o más de los bloques temáticos finalmente seleccionados.

Versión de trabajo previa a sesión presencial

Desde la coordinación, se facilitará un borrador de trabajo para cada uno de los bloques con su correspondiente bibliografía, sobre el que los corredactores trabajarán en versiones sucesivas hasta tener las ponencias finales cuya presentación se asignará entre ellos.

DISEÑO DE LA SESIÓN PRESENCIAL

Primera parte: aportaciones no incluidas en las ponencias del grupo de trabajo

El objetivo de esta primera parte es la presentación institucional y la de presentación de ponencias marco que puedan ser relevantes para los objetivos que se quieren alcanzar. Como sugerencia, se proponen dos ponencias marco.

- Adecuación y gestión eficiente de los recursos humanos en los servicios hospitalarios desde la perspectiva del directivo de la salud.
 - Esta ponencia será solicitada a algún representante de SEDISA.

- Se le facilitaría una información detallada de los fines de INNOVA para que esta ponencia marco se incorpore de manera efectiva en la gestión final de los resultados.
- Adecuación y gestión eficiente de los recursos humanos desde la perspectiva de los jefes de servicio de aparato digestivo.
 - Esta ponencia marco se elaboraría de forma complementaria a las ponencias de grupo, con el fin de ofrecer una perspectiva más general y en la que tratar temas como:
 - El peso y características de la especialidad
 - Las necesidades de profesionales
 - Los problemas y retos detectados
 - La importancia de la innovación en este tema, incluyendo aspectos facilitación de tareas administrativas y de optimización de la gestión y relaciones clínicas que liberen tiempo efectivo para las tareas médicas más importantes.
 - Etc.

Segunda parte: presentación del trabajo del grupo y debate

Según lo propuesto, podrían presentarse dentro de la ponencia del grupo dos bloques temáticos:

- Adecuación profesional al desempeño: incorporación, desarrollo profesional y gestión de la motivación y de la eficiencia.
- Los recursos humanos en la gestión de procesos de alta frecuencia y/o complejidad.

Ambas ponencias serían preparadas para facilitar la interacción con los jefes de servicio asistentes.

En esta segunda parte, además de los ponentes, designados entre los miembros del grupo de trabajo, se designará uno o dos relatores, también de entre los integrantes del grupo, que se encargarán de elaborar las conclusiones tras el debate general correspondiente.

ELABORACIÓN DE LAS CONCLUSIONES Y PROPUESTA DE PUBLICACIÓN

Para facilitar la elaboración de los documentos finales, las sesiones deben ser grabadas. Desde la coordinación, se ofrecerá a los investigadores un informe de resultados finales que servirá de base para una posterior publicación.

DISEÑO DE LA SEGUNDA SESIÓN PRESENCIAL

Propuesta para el 21/11/2024 se dedicara al área temática “Acceso, demanda y cobertura de servicios”.

La propuesta para el desarrollo de esta segunda jornada se elaborará antes del 30/06/2024, siguiendo el mismo esquema en que se ha basado el diseño de la primera sesión.

ÁREAS TEMÁTICAS PENDIENTES PARA EVENTUALES SESIONES FUTURAS

Del análisis de los retos y problemas priorizados por los investigadores colaboradores se deduce que caben realizarse nuevas sesiones presenciales sobre:

- Calidad y seguridad del paciente
 - Innovación y tecnología (incluyendo inteligencia artificial [IA])
-