

● Los gestores del Servicio Andaluz de Salud afrontan desde hace años la escasez de efectivos y estudian incentivos para zonas de dificultad

El SAS promueve incentivos para retener a los galenos



JOSÉ ÁNGEL GARCÍA

Celia Gómez, directora de profesionales del SAS; Rafael Solana, secretario de Investigación, Desarrollo e Innovación; y Teresa Molina, directora de Investigación.

GESTORES

Noelia Márquez

La Consejería de Salud estudia medidas para atraer y retener a los especialistas en los puestos y zonas sanitarias que presentan mayor dificultad a la hora de encontrar candidatos. Las áreas más alejadas de las capitales y determinados puestos en los hospitales, especialmente en los comarcales, son las más afectadas por el déficit de médicos. “Contamos con 200 facultativos menos, que en 2011, en la Atención Primaria”, explica Celia Gómez, directora general de profesionales en el Servicio Andaluz de Salud (SAS). En el área hospitalaria, sin embargo, el SAS cuenta con 300 especialistas más respecto a 2011.

“La pirámide poblacional de los médicos de Atención Primaria tiene forma de T, mientras que en los hospitales forma un rectángulo”, asevera Gómez. La oleada de jubilaciones de médicos de familia en el SAS, que ya ha comenzado, se acentuará durante la próxima década. La media de edad en esta plantilla del SAS supera los cincuenta años. “Son los profesionales que se incorporaron en los años 80 durante la reforma de la Atención Primaria”, recuerda la secretaria general de profesionales en el SAS. El recambio generacional se producirá tras unos años marcados por la reducción en la oferta de las plazas MIR, si bien en las tres últimas anualidades ha comenzado una senda de recupe-

Celia Gómez

DIRECTORA DE PROFESIONALES

“El reto es doble: Cubrir las jubilaciones y el déficit”

“Las dificultades del déficit se producen en determinados puestos y zonas. La Atención Primaria es la más afectada, especialmente la Pediatría. El reto es doble: cubrir las jubilaciones y el déficit. En los años 80 contábamos con 250 centros de salud; y ahora son 1.500. Las necesidades han aumentado”.

ración. Este año 2018 se han ofertado 81 plazas MIR más que en 2017 para Andalucía. Los gestores andaluces esperan recuperar en 2020 las plazas en formación en todas las especialidades de la salud que se ofertaron en 2010 para la comunidad autónoma.

“Ante el gran problema del envejecimiento llevamos muchos años trabajando en medidas para paliar las necesidades de especialistas. Es un problema nacional, que afecta más a otras comunidades”, añade Rafael Solana, secretario de Investigación, Desarrollo e Innovación en el SAS.

Las dificultades obligan a una reordenación de la oferta MIR y al diseño de incentivos para los profesionales. “Estamos negociando incentivos en la mesa sectorial. Ya

Rafael Solana

SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN

“Intentamos que Andalucía sea atractiva para los que se forman”

“Intentamos que Andalucía sea atractiva para los médicos que se forman en Andalucía, pero también en otras comunidades autónomas. La movilidad geográfica es muy frecuente entre los MIR. Llevamos muchos años trabajando la necesidad de profesionales y las medidas para paliarlo. El déficit es un problema nacional y europeo”.

existen algunos, como el aumento de un porcentaje en las retribuciones de las guardias en zonas de especial aislamiento y en lugares de transformación social. Ahora analizamos, además de la retribución, otros incentivos para impedir la ruptura profesional en zonas más alejadas”, asevera Gómez. “Que el hecho de ocupar un puesto en un lugar alejado no sea un impedimento para investigar o para mantener el contacto con compañeros; y que el puesto resulte atractivo”, añade Teresa Molina, directora general de Investigación, Gestión y Conocimiento en el SAS.

Otra fórmula son las convocatorias anuales de ofertas públicas de empleo (la próxima comenzará en junio) y los concursos de traslado.

Teresa Molina

DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN

“Influyen factores demográficos, cambios en la asistencia y roles”

“En el déficit y en la planificación influyen muchos factores: desde los demográficos (envejecimiento y jubilaciones en las plantillas), hasta los cambios asistenciales (ampliación de la cartera de servicios y los avances científicos), y en los roles de los especialistas. Todos estos cambios hay que tenerlos en cuenta”.

“El hecho de que la movilidad aumente mediante concursos de traslado abiertos y permanentes, cada año es otro incentivo”, asevera la secretaria de personal. En el marco del Sistema Nacional de Salud, los concursos de traslado se vienen celebrando cada diez años.

Los responsables del SAS también abogan por intensificar la formación en las áreas más deficitarias de candidatos, con más presencia de la Atención Primaria en las asignaturas y plazas de profesores para médicos de familia. También apuestan por la rotación de los pediatras en formación en los centros de salud. “Los pediatras, cuando terminan, quieren puestos en los hospitales y esto se debe en gran medida a su formación”, concluye Celia Gómez.