Gac Sanit. 2026;40(S4):2

Gaceta Sanitaria

https://www.gacetasanitaria.org

445 - CAPACIDADES Y RETOS EN LOS RECURSOS HUMANOS PARA LA VIGILANCIA EN SALUD PÚBLICA

S. Rivera, P. Soler, E. Gutiérrez, V. Pachón, M.D. Perea, G. Segrelles, M.J. Sierra

Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, Ministerio de Sanidad; Cooperativa APLICA.

Resumen

Antecedentes/Objetivos: La Estrategia de Vigilancia en Salud Pública (VSP) y la Declaración de Zaragoza de 2022 sobre VSP establecen la necesidad de una política de recursos humanos (RRHH) que garantice la efectividad y la calidad. En 2023 se realizó el Estudio del Marco de RRHH y Formación para la VSP, que fue la primera aproximación nacional al diagnóstico de la situación. El objetivo de este estudio es describir y evaluar la disponibilidad y adecuación de RRHH en VSP en el Sistema Nacional de Salud (SNS) e identificar necesidades para una vigilancia óptima.

Métodos: Estudio descriptivo transversal, basado en encuestas y entrevistas de validación (marzo-abril 2025) a comunidades autónomas (CC. AA.), Ministerio de Sanidad (MS) e Instituto de Salud Carlos III (ISCIII). Se analizó la plantilla y equivalentes a tiempo completo (ETC) reales e ideales, perfiles profesionales y necesidades formativas, entre otros, de los sistemas de vigilancia de las enfermedades transmisibles, cáncer, salud cardiovascular, enfermedades raras, salud mental, determinantes de salud, mortalidad y sistema de alertas/guardias. Se evaluó el estado de situación a 31/12/2024. La información se analizó con R Studio y Excel.

Resultados: El SNS cuenta con 960 profesionales dedicados a VSP, equivalentes a 797,5 ETC reales, frente a 1.433,3 ETC ideales, lo que supone una cobertura del 45,4% y un déficit de 782,1 ETC. La vigilancia de enfermedades transmisibles tiene una cobertura con respecto a lo ideal de 69,8%, la de cáncer 46%, la mortalidad 59,9% y la de las enfermedades raras de 38,3%. El 25% del personal en CCAA supera los 60 años siendo el 7% en el nivel central. En cuanto al régimen profesional el 34,7% es personal

0213-9111 © 2026 SESPAS. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Todos los derechos reservados

temporal. Predominan perfiles de medicina (39,9%) y enfermería (33,1%), con una baja representación de ciencia de datos e informática (TIC) (4,6%). Las estrategias señaladas para atraer y retener talento y consolidar equipos de VSP son la equiparación salarial y de reconocimiento profesional a profesionales asistenciales, salario competitivo, carrera profesional y estabilidad en el empleo.

Conclusiones/Recomendaciones: La VSP requiere un refuerzo estructural de plantillas, especialmente en la vigilancia de las enfermedades no transmisibles y en perfiles de ciencia de datos y personal TIC. Es necesario impulsar el relevo generacional y mejorar las condiciones laborales, especialmente la equiparación salarial a profesionales asistenciales. Es recomendable hacer una evaluación continua de los RRHH que permita diseñar políticas de mejora que redunden en una VSP de calidad.

0213-9111 © 2026 SESPAS. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Todos los derechos reservados