



# LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

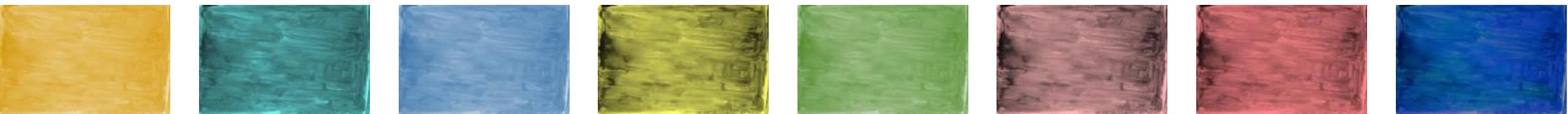
Dr. Carlos Rosales  
Consultor Internacional



# Índice

- 1. Empleo en salud y su impacto en la economía regional.**
- 2. Autoridad Sanitaria , gobierno en RRHH y campo de RRHH en salud.**
- 3. Las funciones esenciales de RRHH en salud**
- 4. Gestión del trabajo y de la educación**

# 1. Empleo en salud y su impacto en la economía regional.



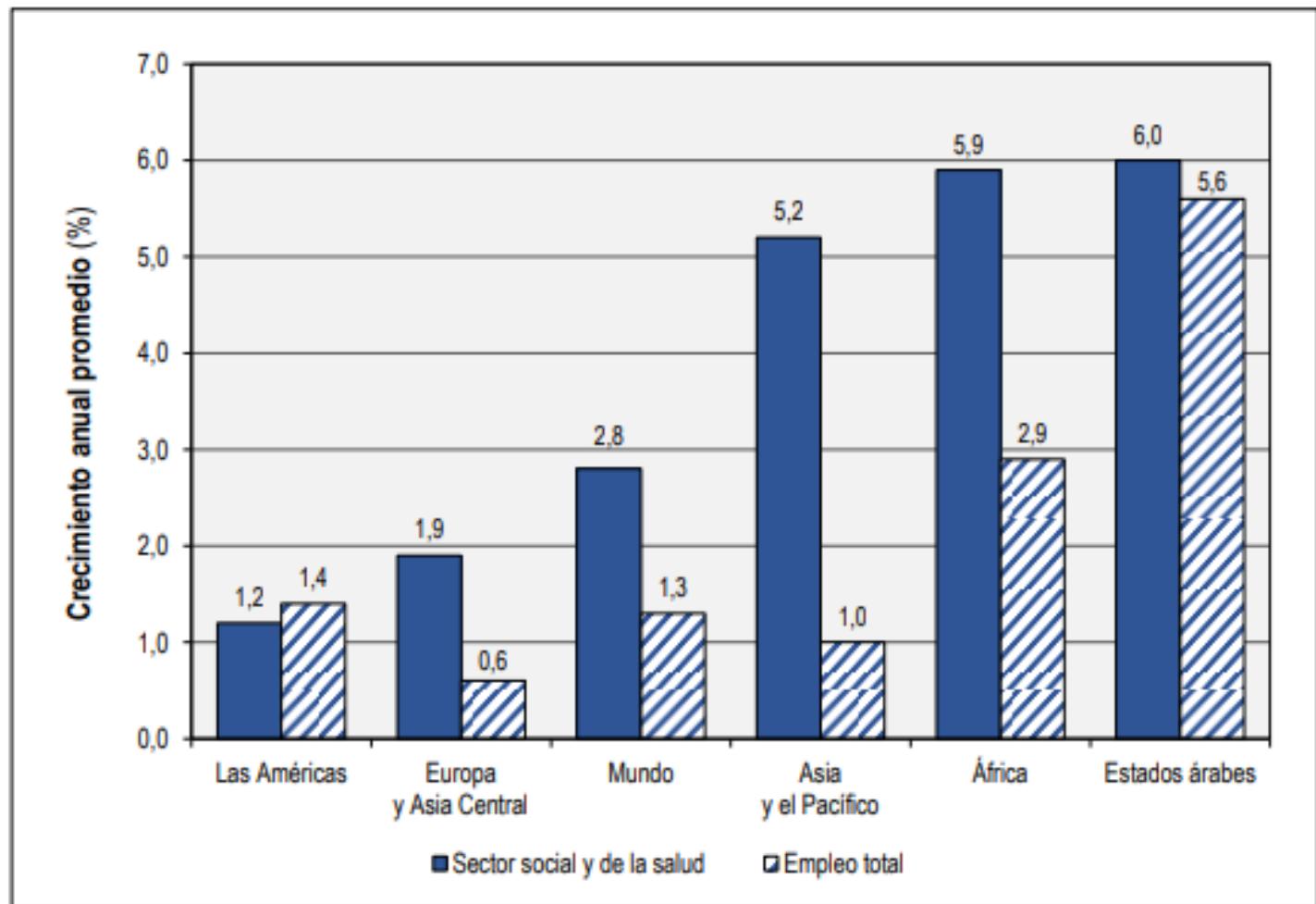


# EL EMPLEO EN EL SECTOR DE LA SALUD

- ❑ Mercados altamente segmentados, según la segmentación institucional del sistema
- ❑ 24 millones de Trabajadores en la Región de las Américas
- ❑ 5% de la población económicamente activa y el 7% en promedio del Producto Interno Bruto.
- ❑ Conflictividad (vieja y nueva agenda de conflictos)
- ❑ Influencia de culturas organizacionales (comportamiento corporativo y como corporación)
- ❑ FT de base femenina: 65 -70% (estudio en 13 países - sobre 2.5 mill de trabajadores de salud, 17% menos salario a mismo trabajo)
- ❑ Enfermería: empleo dependiente, no liberal, horarios rígidos
- ❑ Flexibilidad y persistencia aunque con disminuciones de la precariedad (desprotección)

# EMPLEO EN SALUD

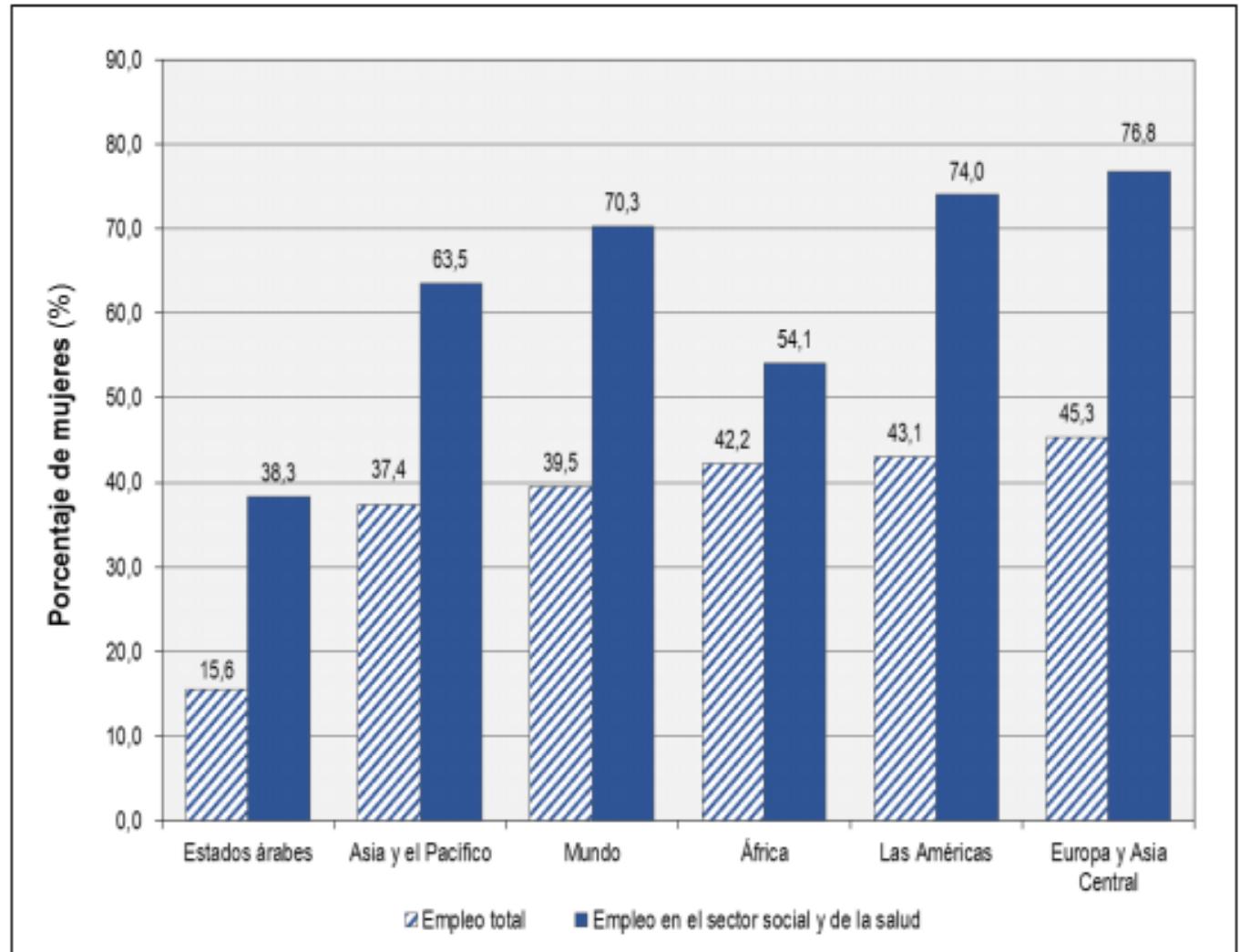
- Crecimiento anual promedio del empleo (en términos porcentuales), por región de la OIT, 2005-2013



Fuente: OIT: *Perspectivas Laborales y Sociales en el mundo – Tendencias 2015* (base de datos de la OIT).

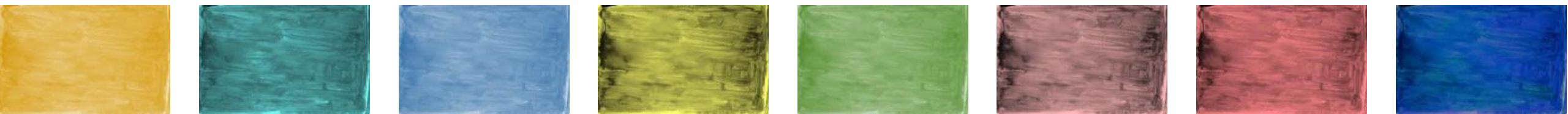
# EMPLEO EN SALUD

Porcentaje de mujeres que trabajan en el sector social y de la salud, en comparación con el porcentaje de mujeres en el empleo total, por región de la OIT, 2013

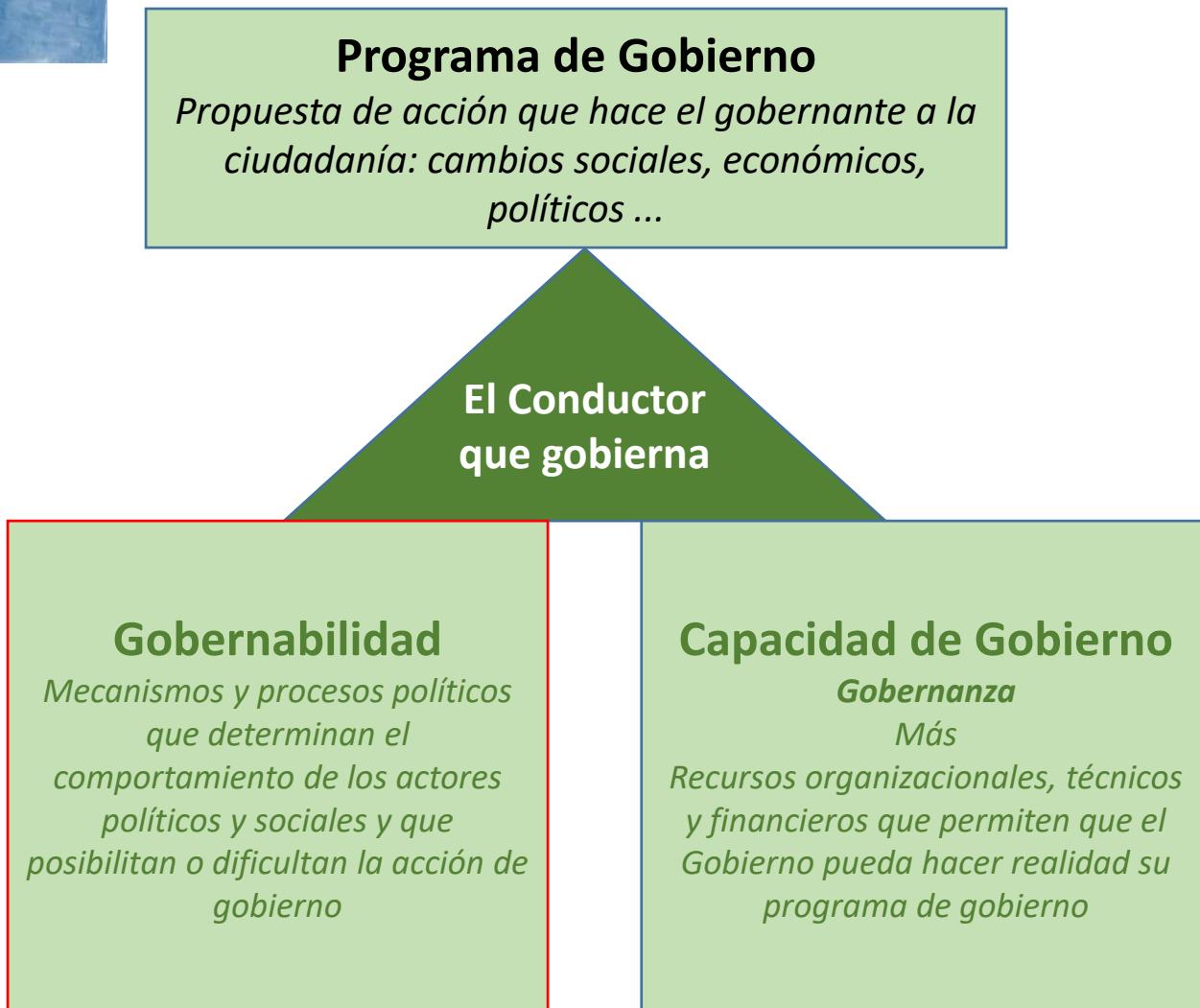


Fuente: OIT: *Perspectivas Laborales y Sociales en el mundo – Tendencias 2015* (base de datos de la OIT).

## 2. Autoridad Sanitaria , gobierno en RRHH y campo de RRHH en salud.



# Autoridad Sanitaria



- **Autoridad Sanitaria Nacional: Ministerio de Salud que gobierna en tres niveles territoriales (nacional, regional, local)**
- **Función eminentemente POLÍTICA , es función de GOBIERNO (gestiona por delegación del poder del Estado)**
- **Gestión Estratégica .. es la función de Gobierno del Campo de RRHH, y le corresponde al Ministerio de Salud**

**(Triángulo de Gobierno, de Carlos Matus)**

# Organización y Gestión del Sistema Nacional de Salud



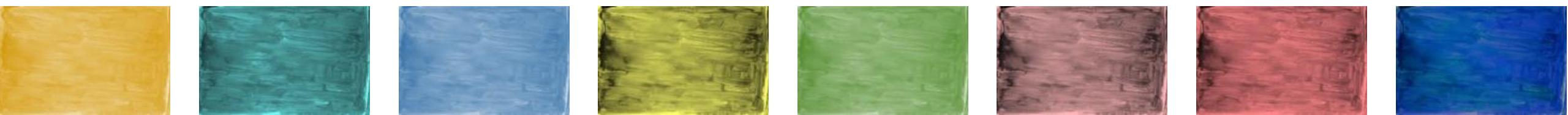
# El campo de desarrollo de los RRHH de salud



## ACTORES Y CONSENSO

|  |  |
|--|--|
| <b>A. Estado/agencias supranacionales</b>    | <p><b>Ministros/Departamentos de</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Salud (central, regional, provincial, periférico).</li><li>▪ Servicio Civil.</li><li>▪ Finanzas.</li><li>▪ Trabajo.</li><li>▪ Seguridad Social.</li></ul> <p><b>Organismos de control internos y auditoría.</b><br/><b>Auditores independientes.</b><br/><b>Comisiones públicas de servicios.</b><br/><b>Legislatura.</b><br/><b>Agencias de servicios de salud/ Intermediaria.</b></p> |
| <b>B. Empleadores</b>                        | <p><b>Gobiernos centrales y locales.</b><br/><b>Agencias semi públicas.</b><br/><b>Compañías privadas y Aseguradoras.</b><br/><b>Organizaciones voluntarias.</b><br/><b>Empleados autónomos.</b></p>   |
| <b>C. Formadores</b>                         | <p><b>Escuelas de formación de personal de salud (médicas, enfermería y otras).</b><br/><b>Colegios técnicos.</b><br/><b>Esquemas de formación vocacional.</b><br/><b>Agencias/Empresas sub contratadas (por el estado).</b><br/><b>Otras agencias públicas o privadas.</b><br/><b>Departamento/Ministro de educación superior.</b></p>  |
| <b>D. Reguladores</b>                        | <p><b>Cuerpos estatutarios (consejos médicos, enfermería, psicología, microbiología, farmacia, etc.).</b><br/><b>Asociaciones profesionales y de Especialidades.</b><br/><b>Autoridades de formación y superestructuras de gobernanza.</b></p>   |
| <b>E. Proveedores de servicios</b>           | <p><b>Personal de salud.</b></p>   |
| <b>F. Organizaciones de los trabajadores</b> | <p><b>Sindicatos.</b><br/><b>Asociaciones profesionales.</b></p>   |
| <b>G. Consumidores</b>                       | <p><b>Usuarios individuales de servicios. Grupos de consumidores.</b></p>  |
| <b>H. Financiadores externos</b>             | <p><b>Bancos de desarrollo.</b><br/><b>Agencias bilaterales/multilaterales de servicios.</b><br/><b>Organizaciones de la sociedad civil.</b></p>   |

### 3. Las funciones esenciales de RRHH en salud



# Las funciones “esenciales” del Gobierno del campo de RRHH en salud (funciones de la Gestión Estratégica)

## Conducción política:

*Políticas de Desarrollo de RRHH para el cumplimiento de los objetivos de gobierno en Salud y para el óptimo funcionamiento del sistema sanitario*

## Planificación de RRHH:

*Identificación + Previsión (futuro) de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal de salud para satisfacer la demanda de fuerza de trabajo del sistema de salud en un plazo determinado*

## Regulación de RRHH:

*Definición de reglas de funcionamiento, marcos normativos, estándares, resultados, etc. que orientan y controlan la acción de agentes del sistema de salud, y la competencia mercantil entre ellos, en lo referente a la formación, desempeño, empleo, organización y resultados de RRHH y su acción profesional*

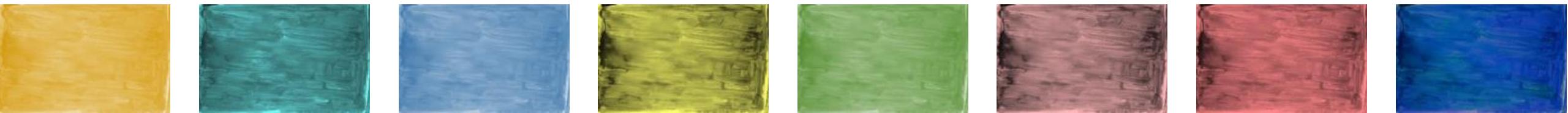
## Financiamiento:

*Aseguramiento de los recursos financieros para garantizar la disponibilidad, desempeño, condiciones de trabajo y la protección del empleo de los trabajadores de la salud (relaciones laborales individuales y colectivas – trabajo decente (OIT).*

## Gestión del desempeño:

*Aseguramiento de las competencias necesarias para un adecuado cuidado de la salud de la población bajo responsabilidad, según naturaleza, objetivos y resultados de la red de servicios y del establecimiento en el sistema sanitario.*

## 4. Gestión del trabajo y de la educación



## ¿Gestión del Trabajo, Salud y Seguridad de los Trabajadores de la Salud?

### Gestión del trabajo:

Es desde la concepción de la organización y gestión de los procesos de trabajo que se determina el rol de los trabajadores y las condiciones de salud y seguridad. Estas se expresan en tres componentes:

#### 1. Condiciones del Contrato de trabajo:

Precarización y Flexibilización del contrato

- contratos temporales,
- pago por servicios,
- pago por prestaciones,

#### 2. Condiciones de Trabajo:

Precarización de las condiciones de trabajo

- Carga de trabajo y horaria,
- Participación en la toma de decisiones de procesos de trabajo,
- Estrés,
- Violencia laboral,
- Acoso laboral

#### 3. Salud y Seguridad en el Trabajo:

- Salud ocupacional,
- Vigilancia de la Salud y Análisis de Situación
- Condiciones de aseguramiento
- Análisis de los determinantes

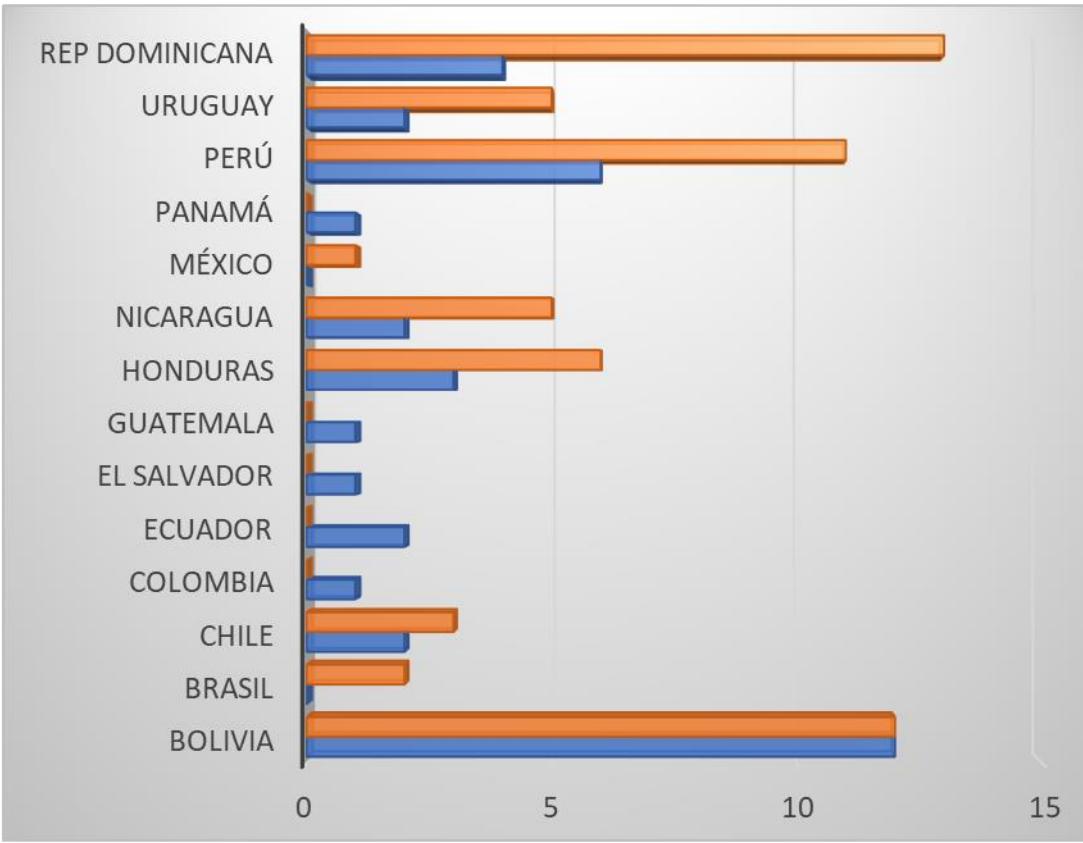
# CONDICIONES DE TRABAJO EN SERVICIOS DE SALUD FRAGMENTADOS

| Organización de la prestación de servicios            |   | Modalidad de empleo (práctica)   | Contratos  | Modos de Pago   | Carrera funcionaria                           | Sindicalización Negociación Colectiva                       |
|---|---|--|--|---|---|---|
| Públicos (Min. de Salud Y Entidades Descentralizadas) | Servicios de Salud Pública<br>Servicios ambulatorios<br>Hospitales públicos<br>Proyectos<br>Extensión Cobertura<br>Outsourcing (cooperativas) | Dependiente (asalariados protegidos y no registrados)<br>Semi dependiente. | Tiempo indeterminado<br>Corta duración (flexible). | Por tiempo<br>Por servicio<br>Per cápita<br>Por metas | En pocos países<br>Con tendencia a crecer (*) | Sindicalización. No C.C. (#)                                |
| Seguridad Social                                      | Servicios Propios   | Dependiente (protegidos)   | Tiempo indeterminado<br>Corta duración             | Por tiempo<br>Por servicio<br>Per cápita              | Muchos países                                 | Sindicalización. C.C. (tendencia a la baja por outsourcing) |
|   | Servicios contratados / outsourcing (cooperativas)  | Dependiente<br>Semi Depend.  | Corta duración                                     | Por tiempo<br>Por servicio<br>Per cápita              |   |   |
| Privados  | Servicios de empresas aseguradoras  | Dependiente<br>Semi depend<br>Independiente                                | Corta duración                                     | Por tiempo<br>Por servicio                            |   | Sindicalización C.C.  |
|   | Empresas médicas  | Dependiente<br>Semi depend<br>Independiente                                | Tiempo indeterminado<br>Corta duración             | Por tiempo<br>Por servicio                            |   | Sindicalización. C.C.                                       |
|   | Práctica liberal (médicos)  | Independiente.   | Cuenta Propia                                      | Por servicio  | N/A   | N/A   |
| ONGs  | Servicios propios   | Dependiente  | Corta duración                                     | Por tiempo<br>Por servicio                            |   | Incipiente sindicalización                                  |
|   | Outsourcing y otras modal.  | Dependiente<br>Mix   | Corta duración                                     | Por tiempo<br>Por servicio                            |   |   |

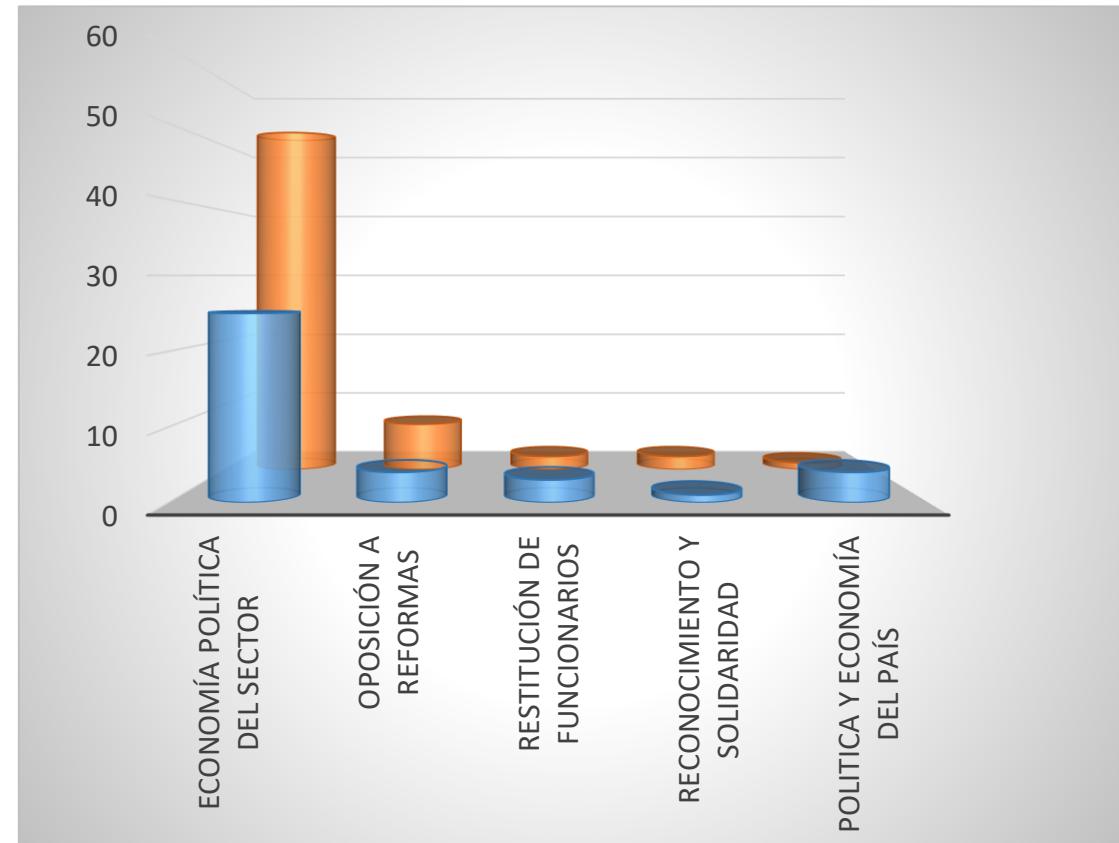
# CONFLICTIVIDAD LABORAL

## 14 Países de América Latina

### Numero de Huelgas



### Motivos de Huelga





# La Gestión de la Educación: *Función crítica de la gestión de recursos humanos en Salud*

- ARMONIZACION DE LOS PROCESOS DE FORMACION DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR A LOS REQUERIMIENTOS DE LOS SISTEMAS DE SALUD
- PLANIFICACION DE LA FORMACION ACORDE CON LOS REQUERIMIENTOS DEL MERCADO
- RESIDENCIAS
- SEGUIMIENTO DE LA CALIDAD DE LA FORMACION (todas las profesiones)
- REGULACIÓN DE NUEVAS PROFESIONES



Muchas gracias!

Dr. Carlos Rosales  
Consultor Internacional