

LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

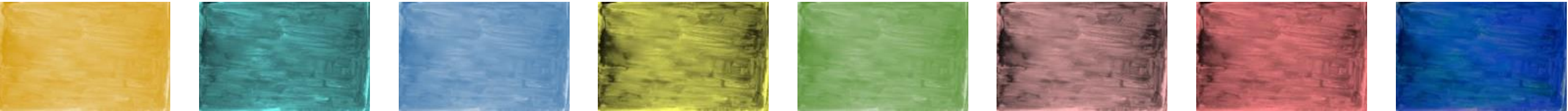
Dr. Carlos Rosales
Consultor Internacional



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.



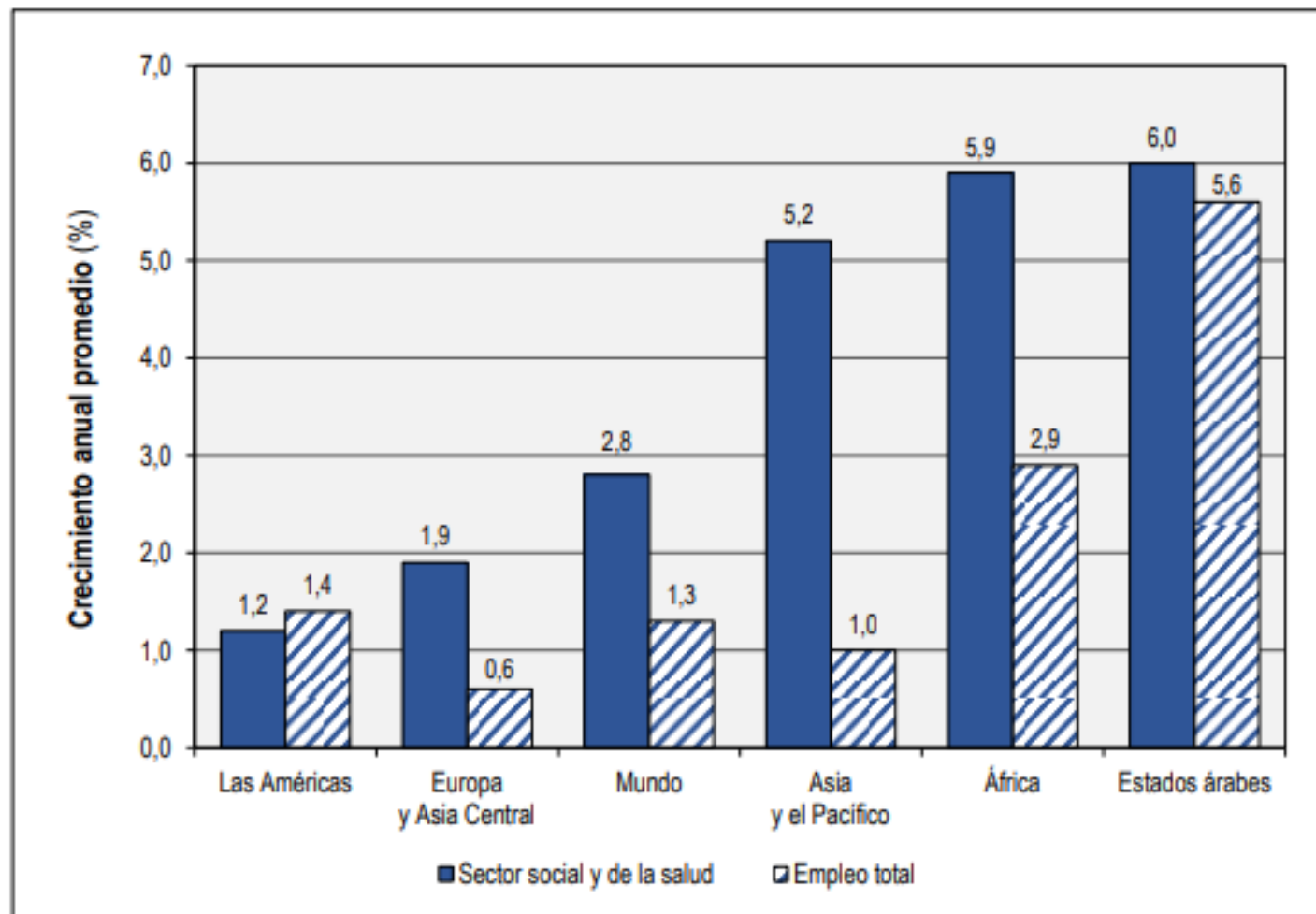


EL EMPLEO EN EL SECTOR DE LA SALUD

- ❑ 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

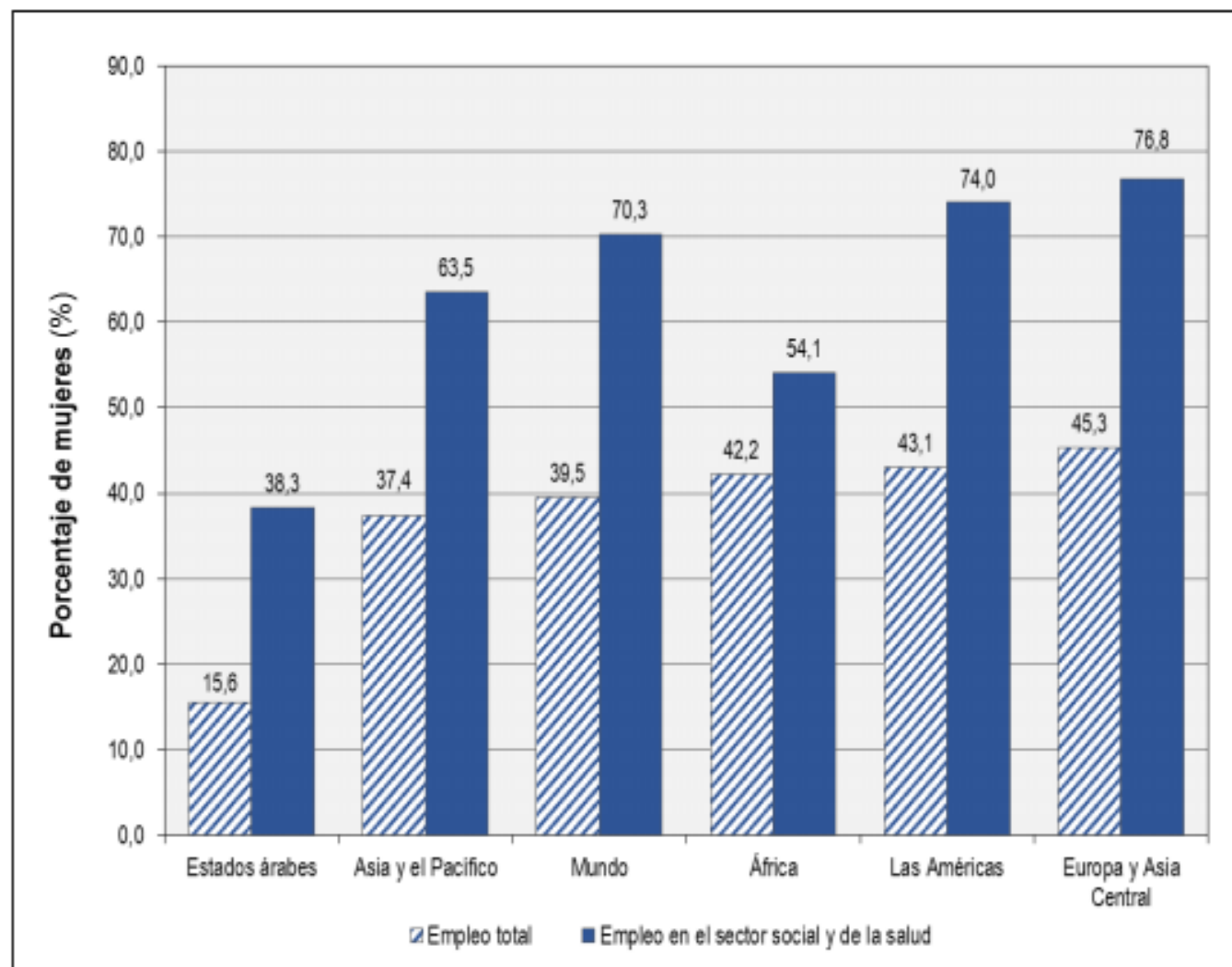
- Crecimiento anual promedio del empleo (en términos porcentuales), por región de la OIT, 2005-2013



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

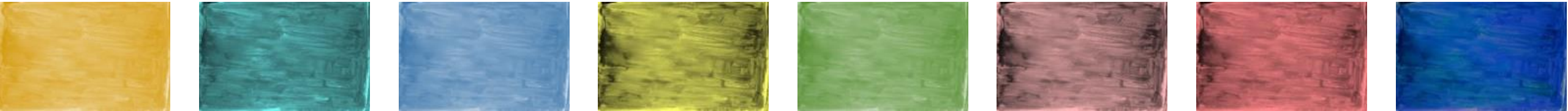
EMPLEO EN SALUD

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



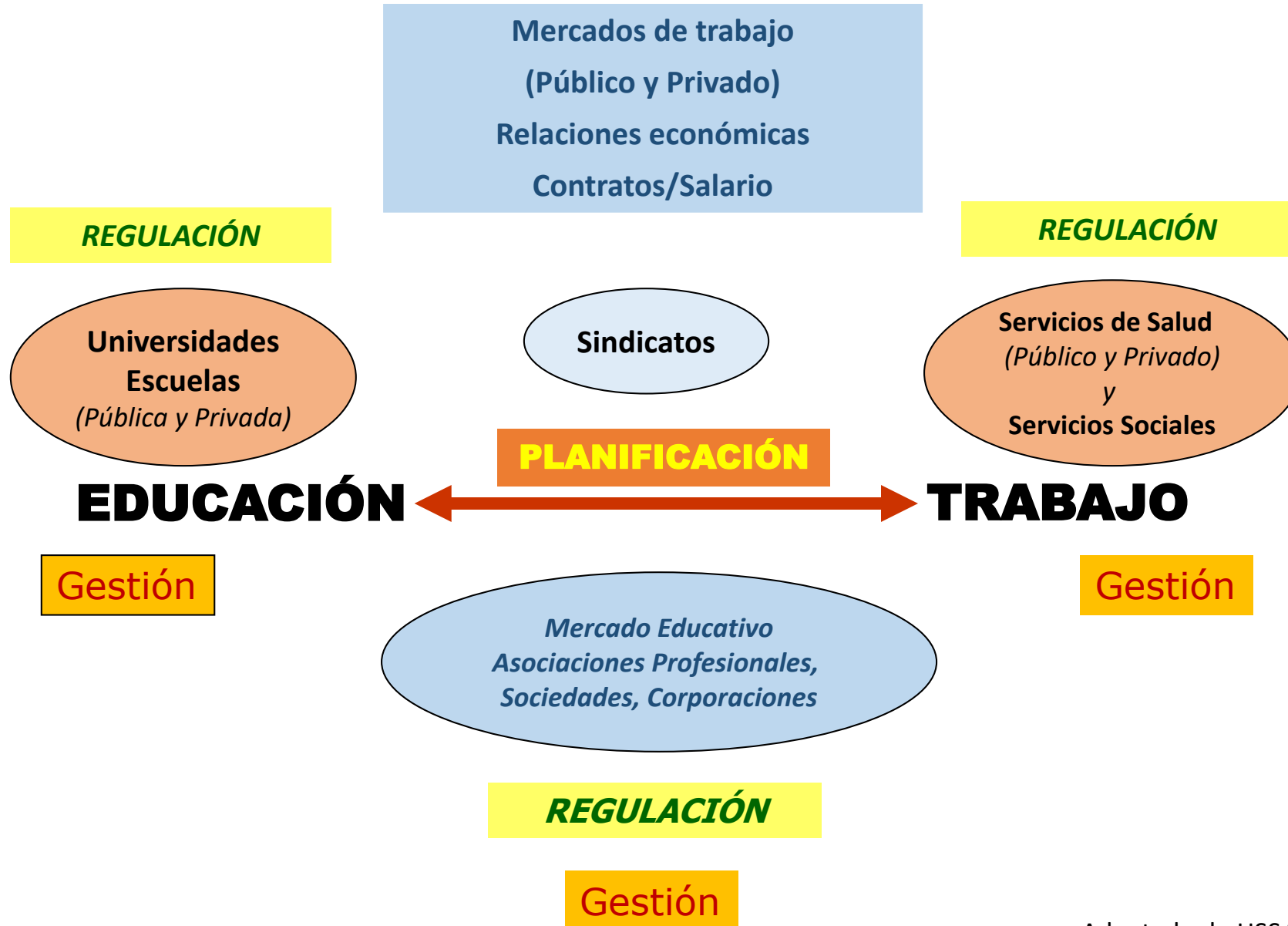
- **Autoridad Sanitaria Nacional: Ministerio de Salud que gobierna en tres niveles territoriales (nacional, regional, local)**
- **Función eminentemente POLÍTICA , es función de GOBIERNO (gestiona por delegación del poder del Estado)**
- **Gestión Estratégica .. es la función de Gobierno del Campo de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

(Triángulo de Gobierno, de Carlos Matus)

Organización y Gestión del Sistema Nacional de Salud



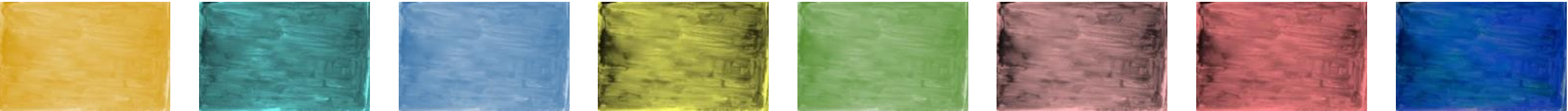
El campo de desarrollo de los RRHH de salud





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

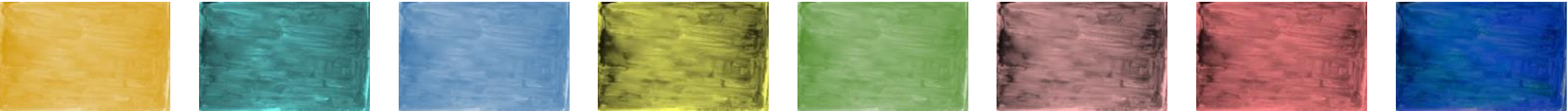
Financiamiento:

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



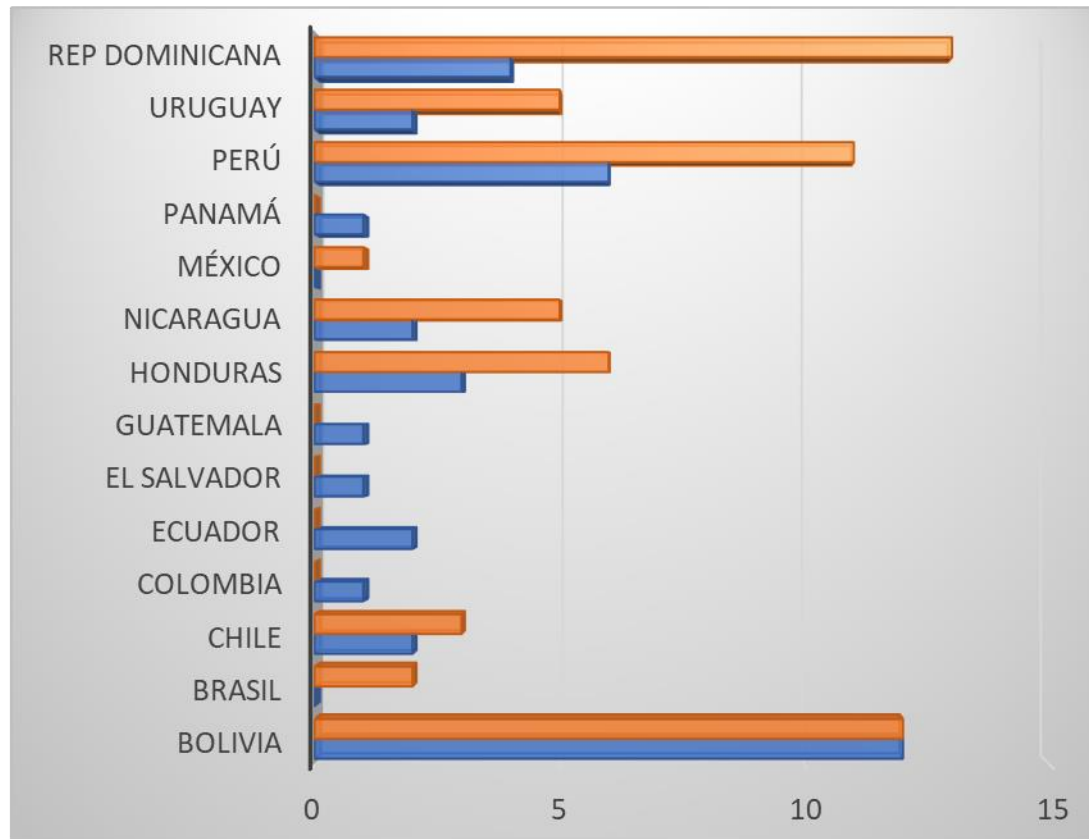
CONDICIONES DE TRABAJO EN SERVICIOS DE SALUD FRAGMENTADOS

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 Descentra)	Servicios de Salud Pública Servicios ambulatorios Hospitales públicos Proyectos Extensión Cobertura Outsourcing (cooperativas)	Dependiente (asalariados protegidos y no registrados) Semi dependiente.	Tiempo indeterminad Corta duración (flexible).	Por tiempo Por servicio Per cápita Por metas	En pocos países Con tendencia a crecer (*)	Sindicalización. No C.C. (#)
Seguridad Social	Servicios Propios	Dependiente (protegidos)	Tiempo indeterminado Corta duración	Por tiempo Por servicio Per cápita	Muchos países	Sindicalización. C.C. (tendencia a la baja por outsourcing)
	Servicios contratados / outsourcing (cooperativas)	Dependiente Semi Depend.	Corta duración	Por tiempo Por servicio Per cápita		
Privados	Servicios de empresas aseguradoras	Dependiente Semi depend Independiente	Corta duración	Por tiempo Por servicio		Sindicalización C.C.
	Empresas médicas	Dependiente Semi depend Independiente	Tiempo indeterminado Corta duración	Por tiempo 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 Por servicio		Incipiente sindicalización
	Outsourcing y otras modal.	Dependiente Mix	Corta duración	Por tiempo Por servicio		

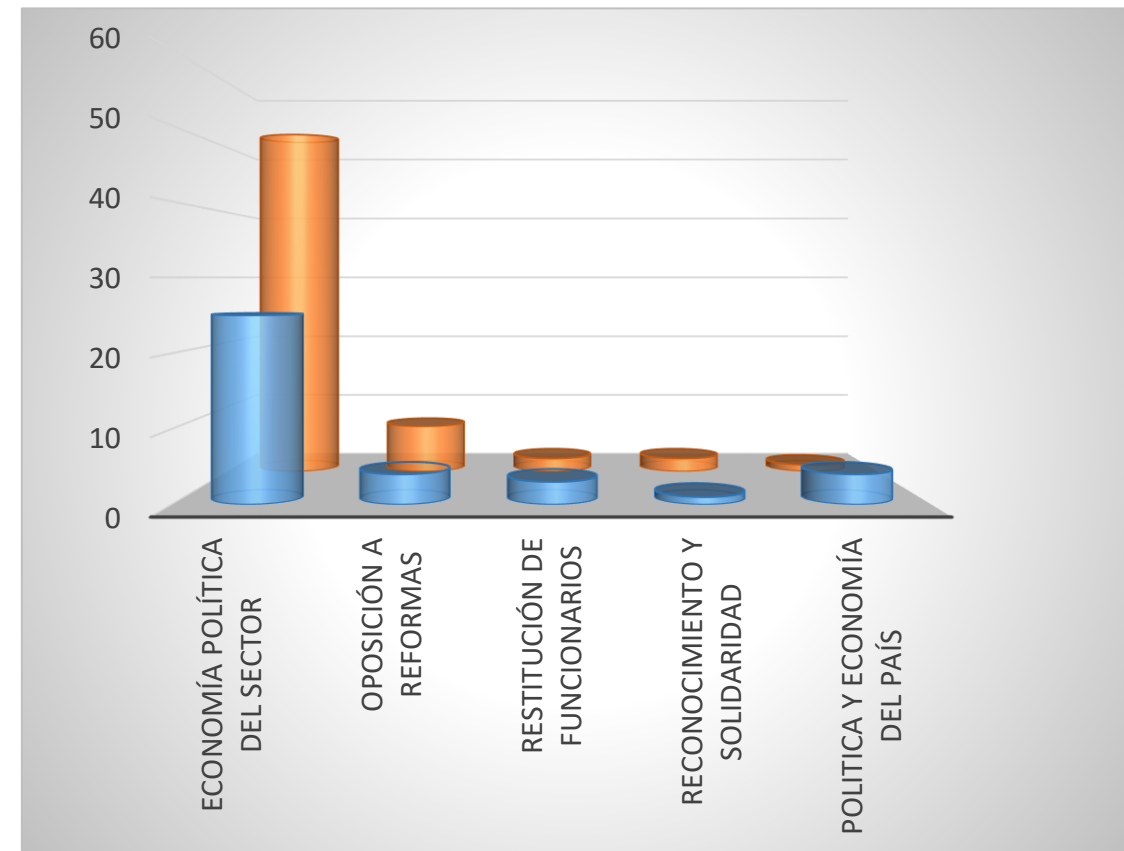
CONFLICTIVIDAD LABORAL

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