



REFLEXIONES SOBRE RISS Y RHUS

Dr. Carlos Rosales
Consultor Internacional

SERVICIOS DE SALUD y TRABAJO

Sector “mano de obra” intensivo

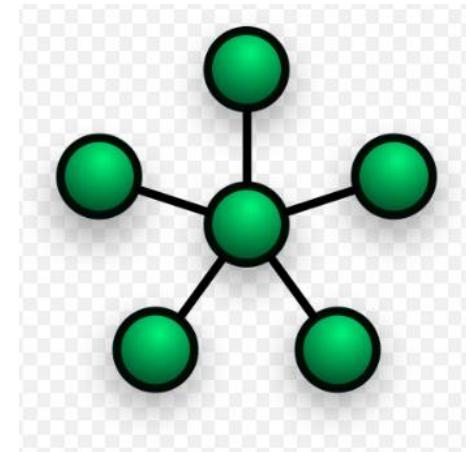
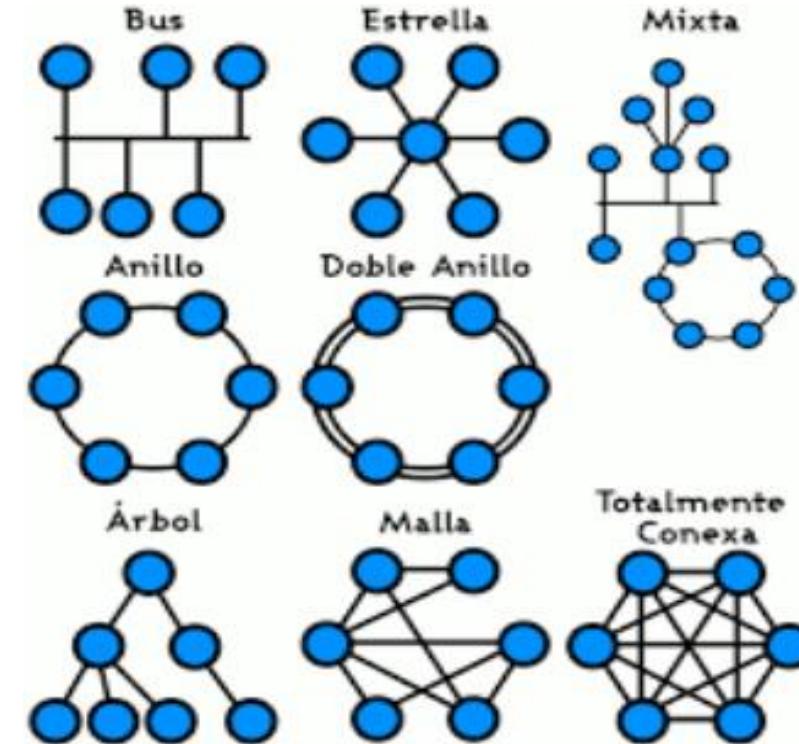
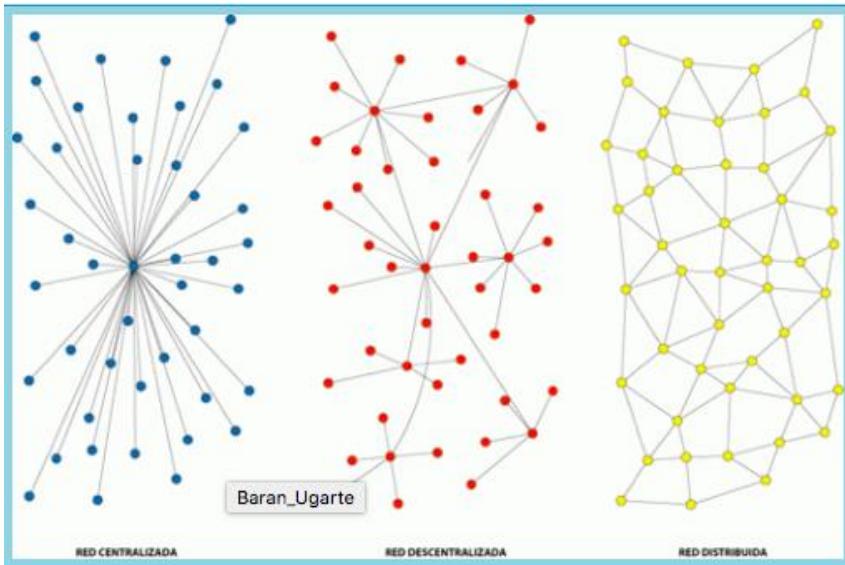
Mayor productividad no ahorra mano de obra

Alta complejidad y diversidad de procesos de trabajo - Profesiones

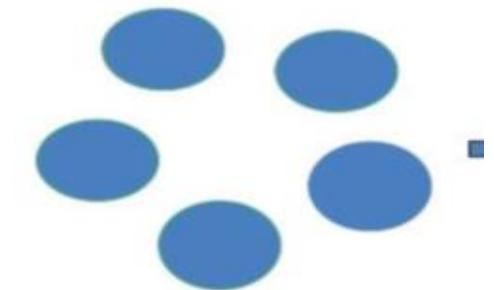
Factor crítico: conocimiento e información, trabajadores del conocimiento

Alto dinamismo tecnológico

Redes Organizacionales y Servicios de Salud

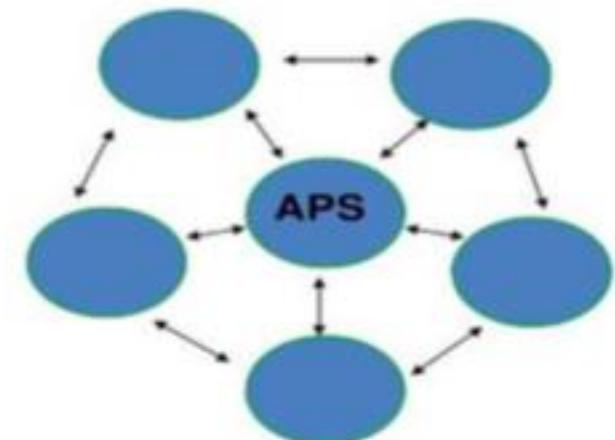


Sistema fragmentado



¿LOS SISTEMAS DE SALUD SON NECESARIAMENTE REDES?

Un sistema de salud es la suma de todas las organizaciones, instituciones y recursos cuyo objetivo principal consiste en mejorar la salud....



FUENTE: <http://www.who.int/features/qa/28/es/>

Algunas Precisiones

- La **organización en red** es un modelo organizativo en la que las acciones son coordinadas por acuerdos en lugar de por una estructura centralizada (Organización Jerárquica).
- La red está formada por una serie de nodos que pueden ser individuos, grupos de individuos u organizaciones.
- Se basa en un modelo de comunicación fluida entre sus partes/componentes.
- No están necesariamente divididas en función de una jerarquía/especialidad, prevaleciendo la integración de estas.
- Operan de manera dinámica e integrada tomando decisiones que influyen e integran a múltiples áreas de la prestación de servicios de salud

¿Qué es gestionar una RISS?

La gestión de una RISS consiste en la organización y aplicación de la ciencia y tecnologías de salud en una forma que maximice sus beneficios para la salud sin aumentar en forma proporcional sus riesgos.

Debe tomar en cuenta la existencia de un organigrama formal y otro informal de las organizaciones.



Este ultimo funciona como una estructura **organizacional social paralela** que emerge gracias a interacciones sostenidas en el tiempo, resultantes de las conexiones entre los miembros de la organización.

Esta red de relaciones e influencias no previstas por el diseño racional de la organización es lo que conforma la estructura informal de la misma y es un componente de suma importancia en la gestión de RHUS.

Dimensiones de gestión en las RISS

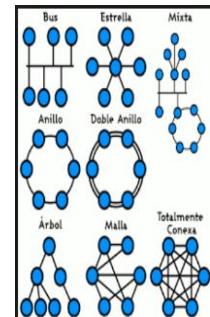
Humana



Tecno/organizativa



Del entorno

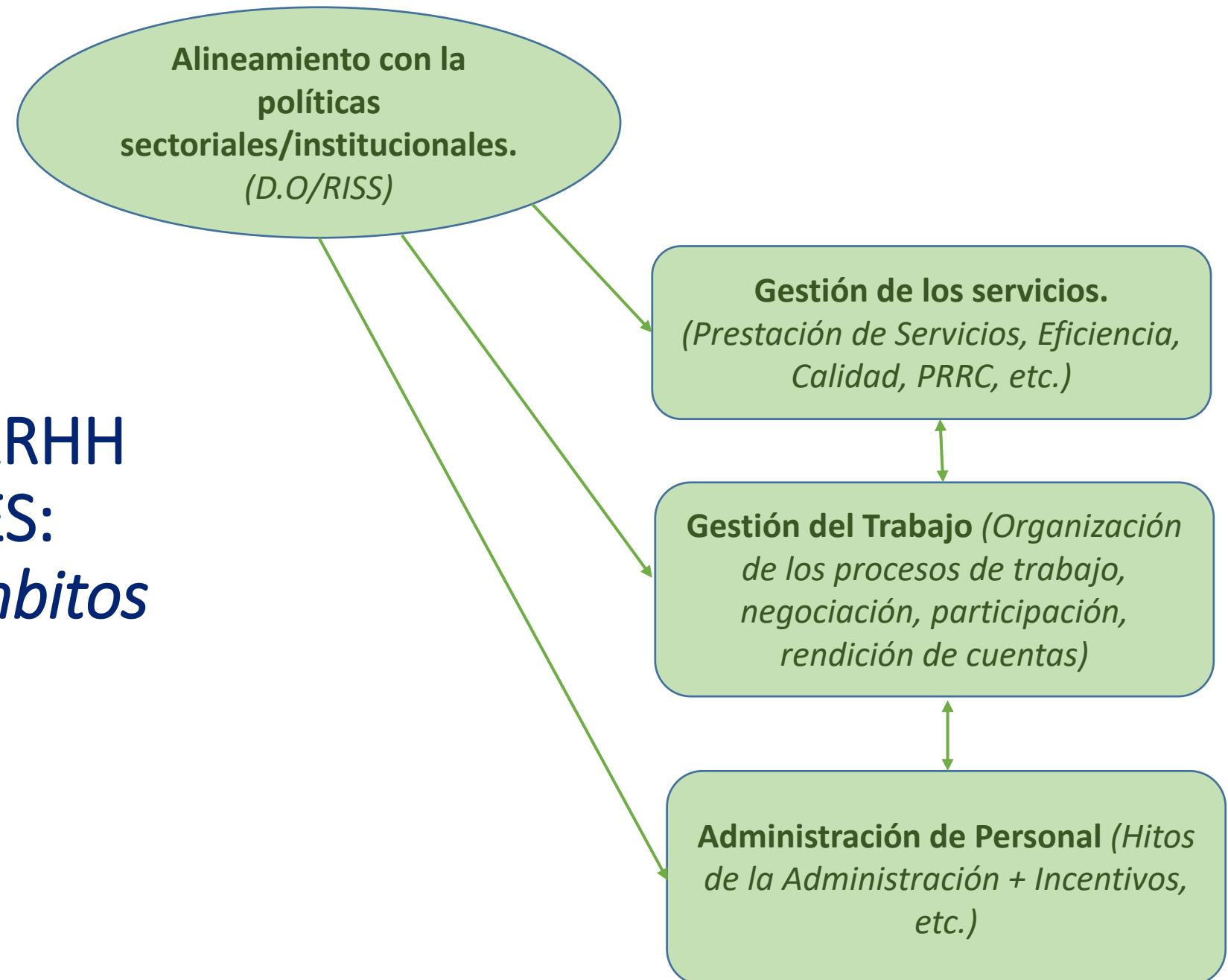




Gestión de las RISS incluye:

- **Expresión de modernidad:** expresa la permanente tensión entre la homogeneización de procesos y la diversidad que reconoce al sujeto y sus diferencias.
- **Enfoque Gerencial de RHUS:** avanza en el reconocimiento del otro como elemento fundamental de la organización moderna.
- **Estrategia de Fortalecimiento de los Servicios de Salud:** Facilita la renovación del contrato social entre la población y los servicios de salud.

GESTION DE RRHH EN HOSPITALES: *Principales ámbitos de acción*





COMPLEJIDAD Y RECURSOS HUMANOS EN SALUD

Peter Drucker: “ Las organizaciones más complejas de la economía son los hospitales....por la gran cantidad, variedad y complejidad de las tecnologías y de los procesos humanos y laborales....”

Ernest Lluch: “tan difícil como gestionar la salud publica es el **hospital universitario** ya que constituye la institución social de máxima dificultad gestora”

Miguel Asenjo: En mi hospital tengo 6.432 problemas, perdón 6.432 empleados, aunque con una visión más optimista podría haber comenzado manifestando que tenía 6.432 **posibles soluciones para los problemas habituales del hospital** que dirigía.



COMPLEJIDAD Y RECURSOS HUMANOS EN SALUD

Sistema adaptativo complejo

Conjunto de partes o agentes relacionados / interdependientes (incluye RRHH y pacientes) unidos por propósito común y actuando sobre la base de su propio conocimiento, con alto nivel de incertidumbre.

Complejidad

Gran número de interconexiones dentro y entre sistemas de atención menores.

Adaptabilidad

A diferencia de los sistemas mecánicos, los SAC están compuestos de personas -pacientes y RRHH- que poseen la capacidad de aprender y cambiar como resultado de la experiencia.

DIAGRAMA ACUERDO-CERTIDUMBRE

Alto

Bajo

Grado de Acuerdo

Ordenado

Simple

Complejo

Caótico

Alto

Grado de Certidumbre

Bajo

TEMAS CRITICOS DE ABORDAJE DE RRHH EN EL AMBITO HOSPITALARIO

Trabajo de equipo

Los equipos se construyen, se les dedica tiempo, se generan objetivos comunes y se complementa saberes de sus miembros.

Organización de mini redes por ámbito de actuación

Al igual que en la organización sectorial dada la complejidad de procesos de trabajo la articulación en redes de trabajo es imprescindible.

Comunicación

Es el elemento central para poder alinear a todo el personal y debe ser de doble vía



Algunas Precisiones

- La **organización en microrred** es un modelo organizativo en la que las acciones son coordinadas con una preponderancia de acuerdos en lugar de por una estructura centralizada (Organización Jerárquica).
- Está formada por una **serie de nodos** que pueden ser individuos, grupos de individuos, servicios específicos u organizaciones.
- Se basa en un modelo de **comunicación fluida** entre sus partes/componentes.
- No están necesariamente divididas en función de una jerarquía/especialidad, sino de **un objetivo común** prevaleciendo la integración de estas.
- Operan de manera dinámica e integrada tomando decisiones que influyen e integran a múltiples áreas de la prestación de servicios de salud



GRACIAS!!