
Gestión de Recursos Humanos: Función Crítica del Desarrollo de los Sistemas de Salud

Dr. Carlos Rosales
Asesor Regional
Gestion de Recursos Humanos de Salud
AD/HSS/HR

Problemas y perspectivas de la planificación de recursos humanos para la salud en la América Latina (Plan Decenal de RRHH 1973)

- 1. Decisiones sobre recursos humanos fuera del contexto de la planificación general de salud*
- 2. Enfoque por grupos ocupacionales aislados.*
- 3. Disociación entre la planificación de salud y la planificación educacional.*
- 4. Inadecuada información.*
- 5. Inadecuada organización del sector salud.*
- 6. Condicionantes de la selección de carrera.*
- 7. Existencia de personal sin adiestramiento formal*
- 8. Resistencia a la transferencia de funciones.*
- 9. Indefinición de políticas y desestimación de aspectos socioculturales.*
- 10. Ausencia de unidades responsables de la planificación de recursos humanos para la salud.*

POLÍTICAS DE RRHH PARA LOS SISTEMAS DE SALUD: Implicaciones para la Gestión Estratégica de RRHH.



La Iniciativa de Políticas en el Ámbito de la Región de las Américas

Distribución y composición adecuadas



20 Metas Regionales hasta el 2015

20 METAS:

Plan Decenal de Recursos Humanos en las Américas

Al menos 25 RHUs / 10,000

Al menos 40% de médicos de APS

Equipos de APS en todos los países

Razón médico-enfermera: 1:1

Unidad de RHUs en el Gobierno

Políticas y planes

20 METAS

Plan Decenal de Recursos Humanos en las Américas

Brecha de distribución reducida a la mitad en 2015

70% trabajadores APS con competencias de salud pública e interculturales

70% enfermeras, auxiliares y Técnicos con capacidades y competencias perfeccionadas

30% personal APS reclutado de sus propias comunidades

Las personas adecuadas en los lugares adecuados

20 METAS

Plan Decenal de Recursos Humanos en las Américas

Reducción a la mitad del empleo precario

80% países con política de salud y seguridad de los trabajadores de salud

60% gerentes en salud con competencias de gestión y SP

100% países con mecanismos de negociación y leyes para prevenir, mitigar o resolver conflictos de trabajo

Creación de condiciones de trabajo dignas, saludables y estimulantes

Campo de RRHH y Gestión Estratégica



Ámbitos de la Gestión Estratégica de RRHH de Salud

Política de RRHH de
Salud

DIRIGE EL CAMPO DE RRHH
HACIA LAS NECESIDADES DEL
SISTEMA DE SALUD

GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RRHH DE SALUD

ASEGURA LA EJECUCIÓN DE
LA POLÍTICA DE RRHH

	Educación	Trabajo	Profesiones	Mercados de Trabajo
Planificación	XX	XX		
Regulación	XX	XX	X	X
Gestión y Organización	X	XX		
Financiamiento	XX	XX		

Planes

Reglas de Juego -
Normas - Incentivos

Estándares, Resultados

Presupuesto - Asignacion
de Fondos y Plazas

Regulación de los RRHH de Salud

<p style="text-align: center;">EDUCACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none">• Definición de perfiles de competencias• Acreditación de programas y escuelas• Autonomía universitaria con visión de Sistema• Instancias estatales y para estatales	<p style="text-align: center;">PROFESIONES</p> <ul style="list-style-type: none">• Autorregulación de profesiones vs R. estatal• Autonomía y soberanía de profesiones• Registro y Control• Certificación y re certificación
<p style="text-align: center;">MERCADOS LABORALES</p> <ul style="list-style-type: none">• Escasa y difícil regulación sectorial• Marcos regulatorios generales y externos• Salarios no competitivos• Incentivos y sostenibilidad. Ejemplo PSF - Brasil	<p style="text-align: center;">DESEMPEÑO</p> <ul style="list-style-type: none">• Objetivos de calidad y productividad y condiciones de trabajo• Rigideces normativas• Tema crítico: incentivos monetarios- no monetarios / indiv. vs colectivos
<p style="text-align: center;">CARRERA FUNCIONARIA</p> <ul style="list-style-type: none">• En pleno auge y desarrollo• Eje: Des precarización (OJO) pero también con las reivindicaciones profesionales• Tema crítico de la gobernanza del sector en muchos países	<p style="text-align: center;">RELACIONES DE TRABAJO</p> <ul style="list-style-type: none">• RRLL individuales: contrato y salario• RRLL colectivas: sindicalización y huelga• Cambios dinámicos: tensión entre flexibilidad y estabilidad• Preocupa la tendencia a precariedad de las condiciones de trabajo.

Definiciones: Carrera Sanitaria

- La carrera sanitaria constituye un medio para ordenar el accionar, la labor o el trabajo del personal de salud en el contexto del desarrollo del sistema de salud.
- Expresa y articula intereses de diferentes actores y en la Región es abordado desde tres perspectivas complementarias:
 - Los derechos del trabajador
 - Las necesidades del usuario de los servicios de salud
 - Los requerimientos institucionales

Niveles de Analisis

- **El plano político** (Coherencia con las políticas de Estado y del Sistema)
 - **El plano técnico** (Clasificación de puestos, cargos, salarios con racionalidad, Estándares de dotación por nivel de resolución, Sistemas de Incentivos, etc.)
 - **El plano económico** (Sostenibilidad financiera con margen para sistema de incentivos)
 - **El plano organizacional** (Modelo de atención)
-

Planificación y Gestión de Recursos Humanos en Salud

Desde la perspectiva de la función rectora:

- *... asegurar que haya suficiente personal disponible, motivado, con las competencias adecuadas para entregar una atención de salud de buena calidad a la población en los niveles que se requiera.*
- *intervención estratégica y necesaria para la factibilidad, viabilidad y ejecución de las políticas, orientación e intervención regulatoria que defina los marcos para la gestión de recursos humanos en las jurisdicciones descentralizadas y organizaciones de salud..*
- *Alinear los diversos actores institucionales públicos y privados, de la formación y la prestación de servicios a las personas y al ambiente para el logro de objetivos comunes en la calidad y cobertura de las acciones.*



*Gracias
Merci
Obrigado
Thanks!*



**Organización
Panamericana
de la Salud**



Oficina Regional de la
Organización Mundial de la Salud