

Gestión del trabajo en los sistemas nacionales de Salud

Seminario Latinoamericano y del Caribe

Brasilia 5,6 y 7 de julio de 2004

Carrera Sanitaria: los problemas de la flexibilización laboral y la heterogeneidad salarial en el Ecuador

Edmundo Granda
OPS/OMS Ecuador

La Comisión de Recursos Humanos en Salud, CONARHUS

- CONARHUS es una de las Comisiones Permanentes Asesoras del Consejo Nacional de Salud,
- Funciona desde hace cinco años
- Se halla integrada por representantes de:
 - Servicios de Salud: MSP, IESS, Militares, Policía, Junta de Beneficencia , Privados
 - Gremios Profesionales de la Salud: Enfermeras, Médicos, Odontólogos
 - Sindicatos de Trabajadores de la Salud
 - Educación: Consejo Nacional de Educación, Asociación de Facultades de Ciencias de la Salud
 - Regulación: Secretaría de Recursos Humanos, SENRES

Problemas “calientes” en RRHH en salud en Ecuador

- Calidad del empleo y régimen laboral
- Productividad del trabajo y calidad de los servicios
- Formación y capacitación de recursos humanos
- Gobernabilidad y conflictividad sectorial
- Desfase en la gestión de recursos humanos

Política de Recursos Humanos como parte de Política Nacional de Salud

- Establecer estrategias y normativas para el **desarrollo integral** del personal de salud que impulsen los valores éticos y mejore las capacidades del sector salud.
- Definir el **perfil y formación planificada** de recursos humanos, a través de un proceso participativo, en función de información y conocimientos válidos de las necesidades nacionales de salud, del modelo de atención y el desarrollo científico y tecnológico, en calidad y cantidad necesarias y suficientes para el adecuado funcionamiento del Sistema Nacional de Salud.

Política de Recursos Humanos como parte de Política Nacional de Salud

- Promover la calidad de la formación a través de la **acreditación de instituciones y programas de formación** de recursos humanos de conformidad con la ley.
- Impulsar la formación de recursos humanos multidisciplinarios para el desarrollo de la salud con carácter **intercultural**, que articule la medicina tradicional y otras medicinas alternativas a la práctica de los servicios de salud.
- Garantizar la calidad de atención a través de un proceso continuo de perfeccionamiento del recurso humano para conseguir la elevación permanente de su competencia técnica y profesional. Este proceso será verificado mediante los mecanismos de **licenciamiento, certificación y recertificación periódica**.

Política de Recursos Humanos como parte de Política Nacional de Salud

- **Distribuir equitativamente** los recursos humanos en todo el país, buscando la adecuación entre oferta y demanda en los espacios local, provincial, regional y nacional, entre lo urbano, urbano marginal y rural; atención ambulatoria y hospitalaria; la promoción de la salud, la prevención y atención de la enfermedad; las distintas profesiones y entre las diferentes prácticas y sabers de salud, respetando la diversidad cultural.
- **Retribuir** el trabajo según la formación, capacitación y evaluación del desempeño

Política de Recursos Humanos como parte de Política Nacional de Salud

- Crear un **sistema de gestión** moderno, descentralizado, desconcentrado, flexible, que estimule la creatividad, productividad, calidad y el compromiso social que refuerce la defensa de los derechos ciudadanos y de los trabajadores y que satisfaga los requerimientos técnicos de la salud.
- Establecer mecanismos orientados a lograr la satisfacción y compromiso del recurso humano de salud y que favorezcan su participación en las decisiones, velando por las condiciones de **bio-seguridad** del trabajo; y garantía de condiciones adecuadas de **retiro**.

Carrera Sanitaria

- LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

- Art. 27... “En el ámbito público, desarrollará la carrera sanitaria considerando los aspectos de calidad del empleo, régimen laboral y salarial, productividad del trabajo, calidad de los servicios, gobernabilidad, gestión del personal e incentivos basados en evaluación de desempeño, ubicación geográfica y manejo de riesgos”.

Carrera Sanitaria

- La Carrera Sanitaria constituye el esfuerzo por racionalizar el accionar del talento humano en salud. Las bases para dicha racionalización radican en el desarrollo del quehacer del recurso humano con miras a dar respuesta a:
 - Sus derechos en cuanto **trabajador**
 - Las necesidades del **usuario** de los servicios
 - Los requerimientos de la **institución** en la que trabaja

Carrera Sanitaria

- Derechos del trabajador
 - Reproducción de su fuerza de trabajo
 - Desarrollo de sus competencias y capacidades
 - Derechos civiles, políticos y sociales
- Necesidades del usuario
 - Calidad científico-técnica de atención
 - Calidez humana en la atención
- Requerimientos del servicio
 - Función técnica
 - Función organizativa y de gestión

Carrera Sanitaria: Ambitos de Intervención

FORMACIÓN

- INTERNADO
- RESIDENCIA
- SERVICIO RURAL
- POSGRADO

EJERCICIO

- SELECCIÓN
- CONTRATACIÓN
- DESARROLLO:
Remuneración
Incentivos
Educación;
Desempeño
Protección Laboral

CESACIÓN

- RETIRO

Contratación

Estudio “Estabilidad y Remuneraciones” solicitado por el CONARHUS y realizado por FESALUD:

- Administración de RRHH en Ecuador se rige por leyes rígidas
 - Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa
 - Código de Trabajo
- LSCCA: Eje profesionalización y selección por mérito (impedir que Administración Pública se transforme en botín político).
Realidad: Clientelismo, peso excesivo al tiempo de servicio.
- CT: Aplicación mecánica en sector salud de ley que regula relación obrero patronal: paralizaciones, puestos por herencia, etc.

- “El Estado ha perdido su rol, no es el ente rector ni el ente regulador de las prestaciones de salud... El gerente debe administrar sistemas de personal cuyo rango común es la estabilidad y la antigüedad... los concursos lo hacen los gremios, los sueldos o salarios los fija el Consejo Nacional de Remuneraciones, la clasificación y reclasificación de puestos la hace el Ministerio de Finanzas y los gestores dependen tutelarmente de la Secretaría de Recursos Humanos de la Presidencia de la República”.

- Baja exigencia en perfiles de reclutamiento y selección de personal
- Evaluación de desempeño no sistemática
- Falta de incentivos
- Baja calificación técnica de equipos de trabajo
- Pocas posibilidades de perfeccionamiento profesional complementario
- Falta de mecanismos de recertificación de profesionales de salud
- Multiplicidad de organizaciones que reclaman derechos de representación

Flexibilización

- El estudio propone un proceso de “Flexibilización Laboral”, entendido como “diseño y aplicación de disposiciones legales y de articulación de medios que permita tener al usuario como centro de su preocupación”, manteniendo los derechos alcanzados que conducen a un trabajo digno pero reconociendo que “no hay derechos por importantes que sean, entre ellos los gremiales y los laborales que no deban subordinarse al de la salud como bien público”.
- Se estudian ocho experiencias de provisión de servicios y vinculación de personal diferentes al tradicional en los servicios públicos y privados.
- Se inicia un proceso de reclasificación de personal con miras a dar respuesta a gestión por procesos y evaluación de desempeño.

Remuneraciones

- Distribución del ingreso: 10% más rico recibe el 40% del ingreso. 10% más pobre, el 1%.
- Remuneraciones bajas en sector salud.
- Diferencias notorias entre instituciones publicas “económico productivas” e instituciones dirigidas a lo social.
- Diferencias notorias en salarios en las distintas instituciones de salud: privadas lucrativas salarios más bajos.
- Las profesionales enfermeras presentan los salarios más bajos.

Remuneraciones

- Las remuneraciones fundamentadas en montos de tiempo de trabajo y no en productividad.
- El estudio recomienda adopción de esquemas regulatorios que garanticen calidad en la atención y eviten precarización de salarios, acortar distancias salariales y modificar las actuales prácticas y normas de administración de personal.