

POLITICA DE RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD

*Prof. Dr. Alfredo Jadresic Vargas
Jefe del Departamento Recursos Humanos Ministerio de Salud
Profesor Titular de Medicina Universidad de Chile*

Cuad. Méd.-Soc., XXXII, 3, 1991/ 57-58

INTRODUCCION

La Política de Salud del Supremo Gobierno establece que "la salud constituye un derecho básico para todos los miembros de la sociedad" y que "el Estado debe garantizar el pleno ejercicio del derecho a la salud a toda la población".

Para el gobierno actual, esto significa la responsabilidad del Estado de promover la salud integral de la población dentro de un sistema mixto, estatal y privado, descentralizado, participativo, eficiente y flexible, adecuado a las diversas características regionales y geográficas, que proporcione una cobertura adecuada en los aspectos preventivo, curativo, de recuperación y rehabilitación.

La Política de Recursos Humanos, específicamente, está orientada a satisfacer, en cantidad y calidad, los requerimientos de personal de la salud del país.

En términos generales, la política tiende, fundamentalmente, a optimizar el funcionamiento de los equipos de salud en el Sector Público.

LA DOTACION DE LOS SERVICIOS

En el análisis de los recursos humanos, se introducirá una metodología que sirva para la evaluación permanente del funcionamiento de los equipos de salud y de sus necesidades cambiantes, de aplicación nacional.

Se capacitará a los Departamentos de Recursos Humanos de los Servicios de Salud en esta metodología, para asegurar la descentralización eficiente de esta gestión y su adecuada aplicación a las condiciones locales y regionales.

El estudio de los requerimientos estará basado en los equipos de salud, asistenciales y administrativos, en relación a la realidad epidemiológica y a los avances tecnológicos.

El análisis comprenderá la definición clara de los roles y funciones de los integrantes del equipo y la descripción de los cargos.

La evaluación estará centrada en la calidad de la atención y en la productividad frente a las tareas habituales y los programas específicos.

En íntima colaboración con las Universidades, a través de la Comisión Nacional Docente Asistencial, se espera orientar la producción de profesionales y técnicos, en calidad y cantidad adecuadas, para satisfacer las demandas del sector salud.

LA CAPACITACION Y EL PERFECCIONAMIENTO

Se garantizará el acceso de todos los funcionarios del S.N.S.S. a la educación continua, a la capacitación y al perfeccionamiento profesional y funcionario.

La capacitación funcionaria tendrá como objetivo principal mejorar el desempeño del recurso humano, considerando las necesidades de transformación de los servicios, los indicadores de la atención y las percepciones de los distintos actores interesados en el mejoramiento de la salud, incluyendo los usuarios y la comunidad.

La base para el desarrollo de los planes y programas de capacitación será la integración docente-asistencial en Salud.

El apoyo a la descentralización comprenderá la

capacitación en gestión a todos los niveles directivos y funcionarios, asistenciales y administrativos.

La capacitación técnico-administrativa deberá cubrir a todo el personal del sector salud.

Será responsabilidad de los Servicios de Salud la ejecución de planes y programas de educación continúa y perfeccionamiento del personal auxiliar.

Para favorecer la eficiencia de los equipos de salud y el grado de satisfacción en el trabajo, se realizará un Programa Nacional para mejorar las relaciones interpersonales y de trato al público, a través de talleres en todos los servicios de salud.

LA CARRERA FUNCIONARIA Y LAS REMUNERACIONES

En orden a promover la excelencia institucional, la política del Ministerio estará dirigida a establecer una carrera funcionaria para todo el personal, basada en la capacitación progresiva y el perfeccionamiento funcionario, la iniciativa personal y la creatividad, en que predomine el reconocimiento a la eficiencia sobre la antigüedad en el cargo.

Se estudiará la posibilidad de incorporar estos conceptos en un Estatuto para el personal de la Salud que permita superar la rigidez del Sistema de Escalafones, Grados y Plantas Esquemáticas actuales, así como las leyes históricas que lo complican, con participación de todos los colegios profesionales y las asociaciones de funcionarios técnicos, administrativos y auxiliares del S.N.S.S.

En lo que respecta a remuneraciones, se propone introducir una gran flexibilidad que permita recompensar adecuadamente la eficiencia del trabajo funcionario, a través de un sistema de asignaciones de mérito, estímulo, responsabilidad, jerarquía y otras, sobre un sueldo base común para cada estamento.

La carrera funcionaria deberá insertarse en la reorganización de los servicios con base en los sistemas locales de salud y tener por objeto optimizar los equipos de salud, para lograr la mayor eficacia posible en la atención otorgada, adaptándose permanentemente a las necesidades cambiantes de la comunidad.

LA ATENCION PRIMARIA

Se crearán incentivos para afianzar y desarrollar

la Atención Primaria, haciéndola atractiva para los profesionales y personal de la salud como un campo de actividad permanente y en el que puedan tener también acceso a niveles jerárquicos superiores, debidamente remunerados.

Se plantea establecer para el personal en Atención Primaria, asignaciones especiales de zona, ruralidad y aislamiento, junto a las asignaciones de mérito y responsabilidad y, en concordancia con las universidades, abrir esta práctica a la docencia de pregrado en todas las carreras de la salud.

Se proyecta crear la posibilidad de una carrera en Atención Primaria, mediante capacitación progresiva en Medicina General, a través de becas en medicina familiar y en las especialidades clínicas básicas orientadas a la práctica en la atención primaria, así como estadas de perfeccionamiento para todos los profesionales y técnicos de la salud en los hospitales tipo 2.

Se ofrecerá la opción de capacitarse en especialidades a los médicos integrales, al igual que existe para los médicos generales de zona.

LOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Se propone establecer que los Departamentos de Recursos Humanos de los Servicios de Salud dependan del director del servicio y no de la subdirección administrativa como actualmente.

Estos Departamentos contribuirán al perfeccionamiento institucional mediante la evaluación permanente de los requerimientos de personal, en cantidad y calidad, a través de una metodología adecuada, adaptada a las condiciones locales y a los programas de Salud y planes de gobierno, bajo el rol normativo y la supervisión del Ministerio, pero en forma descentralizada y flexible y con amplia participación de todos los estamentos.

La evaluación final de los recursos humanos y de su adecuada capacitación deberá hacerse en base a la calidad de la salud alcanzada por la población, la eficiencia y eficacia del sistema y el grado de satisfacción del personal.

Se elaborará una Política de Bienestar Integral del Personal que será incorporada a las funciones regulares de los Departamentos de Recursos Humanos.