



Gestión Integrada de Recursos Humanos en Salud



De qué se Ocupa la Administración de Recursos Humanos en nuestras Instituciones

- Expeditación
- Nóminas
- Seguridad social
- Registro militar
- Disciplina laboral
- Otras de carácter burocrático

¿Qué es la Gestión de Recursos Humanos?

Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización, que permiten materializar la política laboral, que se aplica con la participación activa y efectiva de los trabajadores en la planificación, organización, dirección, control y evaluación de los recursos humanos, que determinan o inciden en el desempeño de la organización.

Fuerza de Trabajo en Salud

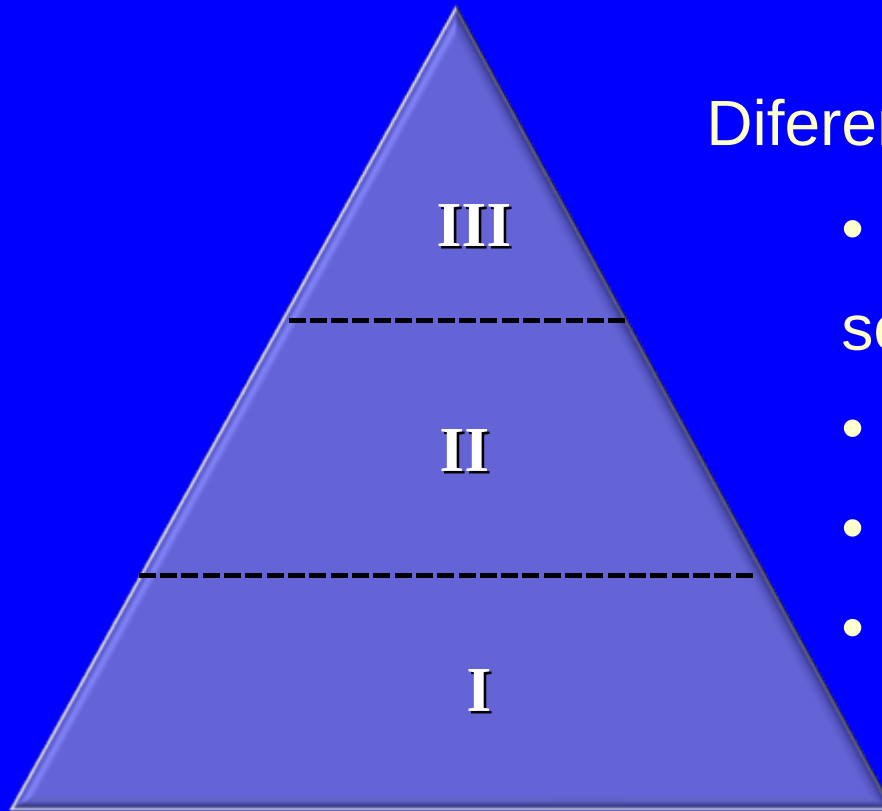
Todas aquellas personas que en una organización dada, asumen responsabilidades en la prestación de servicios de salud.

Proceso

Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados.



Proceso de Trabajo según Niveles de Atención



Diferencias en cuanto a:

- Complejidad del servicio
- Espectro de problemas
- Contenido de trabajo
- Población atendida



Características del Trabajo Gerencial en las Instituciones de Salud

Las instituciones de salud son organizaciones especializadas, cuyo funcionamiento depende en esencia de los miembros de más alto nivel.

Características del Trabajo en Salud

- Los trabajadores deben poseer Valores Humanos y Éticos.
- Gran autonomía de los profesionales y técnicos.

Características del Trabajo en Salud

- Existen dos estructuras jerárquicas, una para los profesionales y otra para el resto de los trabajadores.
- El objeto de trabajo tiene dimensiones bio-psico-sociales, cada problema se torna único e irrepetible.

Características del Trabajo en Salud

- Interrelación estrecha entre el que brinda el servicio y el que lo recibe.
- Se requiere de una alta vocación de servicio.

Características del Trabajo en Salud

- El trabajo es de naturaleza emergente y da poco margen a errores.
- Alcanzar salud depende también de los comportamientos habituales de las personas.

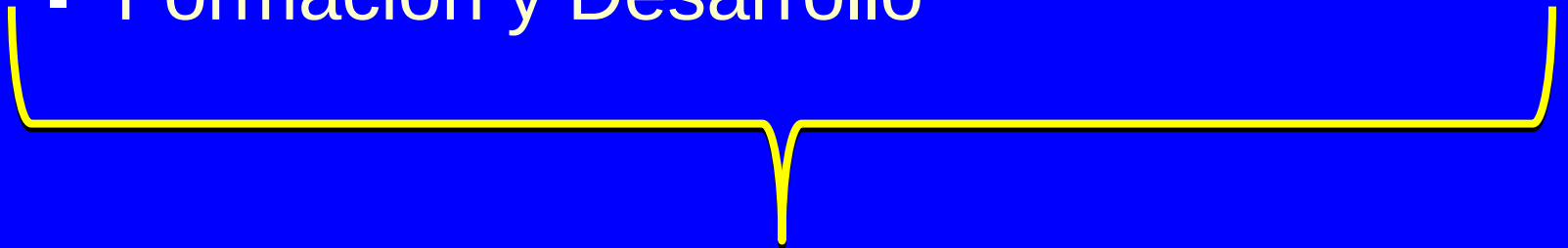
Características del Trabajo en Salud

- Confluyen intereses diversos: usuarios, profesionales, gestores, dirigentes políticos, gubernamentales, empresarios, suministradores de materias primas y la comunidad.



Componentes de la Gestión Integrada de RH

- Administración de Personal
- Organización del trabajo
- Clima Organizacional
- Formación y Desarrollo



SISTEMA

Administración del Personal

- Planificación
- Reclutamiento y selección
- Formación y desarrollo
- Evaluación del desempeño
- Sistemas de compensaciones

Planeación

- Considera los cambios en la composición de los trabajadores
- Las entradas y las salidas
- Debe tener carácter proactivo
- Sólido basamento científico

Reclutamiento

- Conjunto de procedimientos para atraer candidatos potencialmente capaces y calificados para la organización

Selección de personal

- Proceso de decisión que determina entre los candidatos, el de mayor ajuste a las exigencias del cargo y las estrategias de la organización.
- Función del equipo de dirección.

Evaluación del desempeño

- Comparación de los estándares con los niveles de desempeño real
- Resultados de los objetivos y tareas individuales

Evaluación del desempeño

- Comportamientos pertinentes al puesto de trabajo
- Disciplina laboral
- Satisfacción laboral y de la población

Sistemas de remuneración

- Salarios y otras formas de compensación
- Beneficios sociales
- Higiene y seguridad del trabajo

Clima Organizacional

Ambiente interno en que opera la organización incluye:

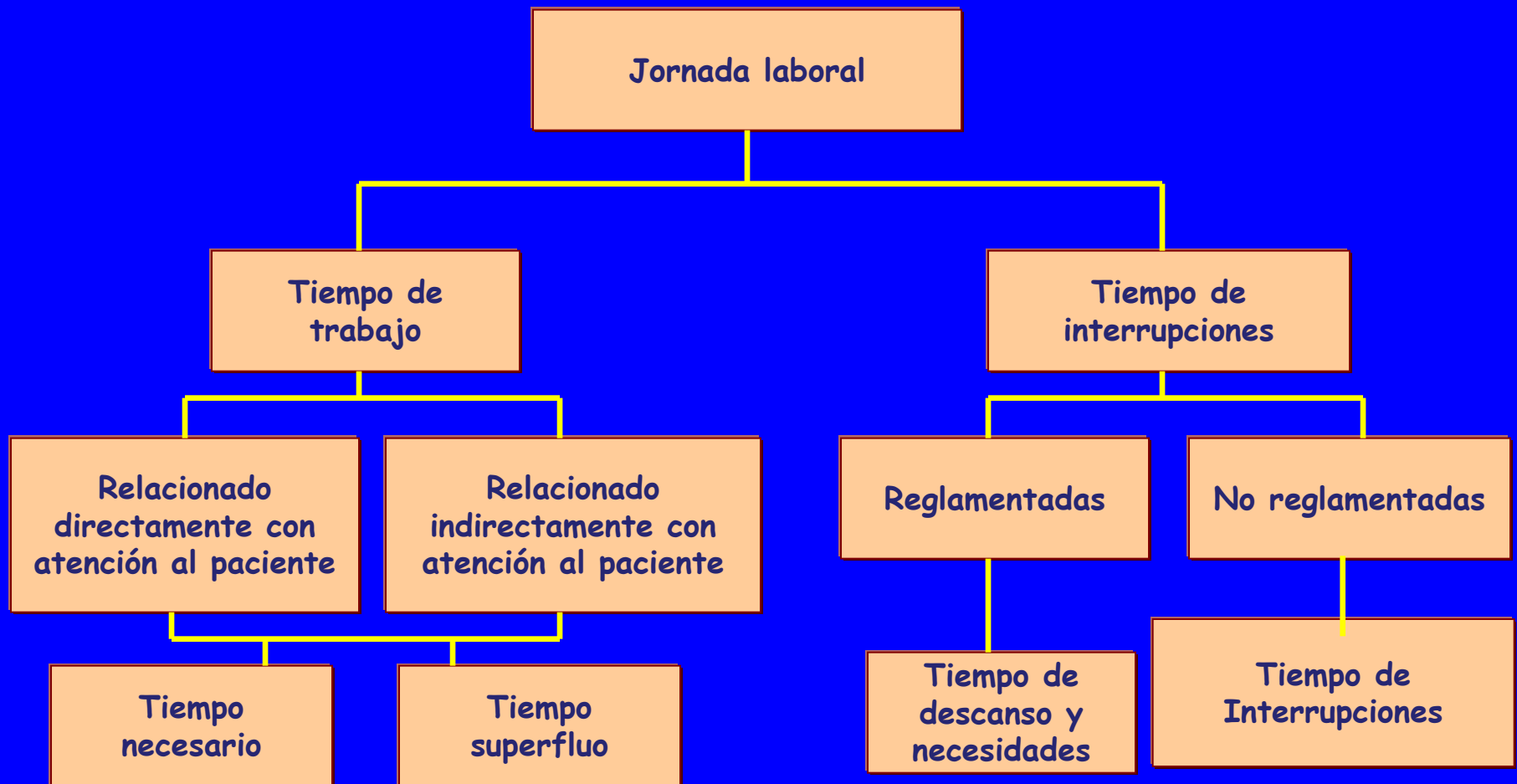
- formas y condiciones de trabajo
- los estilos de dirección,
- los sistemas de compensación,
- las relaciones interpersonales,
- los procesos comunicacionales.



Organización del Trabajo



Estructura de la Jornada Laboral para las Actividades de Salud



Gestión Laboral: Un Viejo y Vigente Concepto

Selecciona, ubica, mantiene y desarrolla a las personas adecuadas con la motivación adecuada la capacidad adecuada en el momento y el lugar precisos.

Proyecciones y Desafíos

Enfoque



ACTOR SECUNDARIO

- Reactivo
- Función de personal
- Nivel funcional

ACTOR PRINCIPAL

- Proactivo
- Función integradora
- Nivel estratégico

Algunas Conclusiones:

- La GRH demanda el enriquecimiento del trabajo (polivalencia) y la participación o implicación de todos los empleados en todas sus actividades
- No se hace desde ningún departamento, área o parcela de la organización , se hace como función integrada y de manera proactiva.

Algunas Conclusiones:

- Demanda concebirla con carácter científico técnico incluyendo bases tecnológicas en los análisis y diseños de puestos y áreas de trabajo
- Debe tener un soporte informático
- Su objetivo más inmediato es el aumento de la productividad del trabajo y la satisfacción laboral asociadas a las condiciones de trabajo.

Algunas Conclusiones:

- El trabajo con los RH requiere un vuelco total y es apremiante la necesidad que se comprenda ésta, en cada una de nuestras organizaciones; al lograr un cambio en la mentalidad de la gerencia, se le da el valor que tienen los RH, sobre todo en la esfera de los servicios.

*“No fructifica la educación si no es
continua y constante”*

José Martí Pérez

(1853-1895)