

RECURSOS HUMANOS EN SALUD

Comisión Salud

1. Diagnóstico

Desarrollar un Estado que sea el mejor empleador es un gran desafío para el sector público, y en especial para los trabajadores del sector salud. Establecer sistemas de incentivos, un desarrollo de carrera que inspire una permanencia en el sector, junto con el cuidado de la calidad de vida, son ejes básicos para comenzar la tarea. Así mismo, desarrollar un sistema donde la gestión de recursos humanos gire en torno a la selección de las mejores personas para integrar nuestros equipos de trabajo, centrandó nuestra tarea en la selección objetiva y el uso de criterios técnicos, de transparencia y probidad, se hace indispensable para retomar la confianza de la ciudadanía.

Si el rol de los funcionarios de la salud es entregar calidad de atención a la ciudadanía, es fundamental diseñar políticas públicas para los recursos humanos que nos permitan dar una continuidad de atención, con la mejor calidad y oportunidad. Sabemos bien que muchos de los problemas no aparecen durante el diseño de una política pública, sino que, en la implementación de ella. Es por ello que el mejoramiento en la calidad de atención en salud- que permita una continuidad de la gestión en todos sus niveles- pasa por el desarrollo de competencias en nuestros equipos de trabajo, la mantención y atracción de personas competentes y con convicción en el servicio público, y a los mejores líderes que permitan que estas políticas públicas se puedan implementar exitosamente.

Es por ello que las propuestas detalladas a continuación buscan -precisamente-, el cuidado y desarrollo de los trabajadores que forman nuestras redes de salud, el fortalecimiento técnico de nuestros cuerpos profesionales y directivos, y la implementación de estrategias específicas para proveer al sector de salud de las personas y equipos que la salud chilena necesita, y la ciudadanía exige.

2. Objetivos

- Atraer, desarrollar y mantener a las mejores personas para el sector salud, a través de estrategias que permitan desarrollar al máximo todas sus competencias y recursos, velando por la dignidad y reconocimiento de su trabajo.
- Contar con funcionarios altamente competentes y comprometidos con la salud pública, dispuestos a brindar la mejor atención.
- Velar por la calidad de los funcionarios de la salud pública, a través de estrategias que permitan asegurar un óptimo desempeño en su atención.
- Velar por la oportunidad y cercanía de la atención en salud, en todos sus niveles.

3. Propuestas

PROPUESTA

Limitar el número de directivos de confianza política, con el objetivo de potenciar técnicamente el sector con personas con competencias profesionales, integridad y probidad y asegurar la continuidad de las políticas públicas, más allá de los cambios de gobierno.

PROPUESTA

Fortalecer el rol del Sistema de Alta Dirección Pública, para que vele por la objetividad e idoneidad en los procesos de selección y evaluación de los cuadros profesionales para el sector.

PROPUESTA

Exigir formación de postgrado en gestión pública en forma obligatoria para cualquier persona que aspira a ser Directivo de Salud.

PROPUESTA

Definir convenios de desempeño para directivos, coherentes con la planificación del sector.

PROPUESTA

Establecer un estricto sistema de evaluación del desempeño para directivos y trabajadores públicos, que dé cuenta del cumplimiento de los compromisos y estrategias sectoriales, por sobre

criterios políticos, incluyendo dentro de este sistema, la evaluación de la atención por parte de la ciudadanía.

PROPUESTAS

- Proponer un nuevo marco regulatorio que reglamente las condiciones laborales de los funcionarios, para transformar de esta forma al Estado en el mejor empleador. Así contaremos y podremos atraer a funcionarios motivados, con vocación de servicio, de excelencia y probos en su actuar. Es necesario reinstalar una cultura de hacer bien las cosas en el Estado. Esto implica la revisión y mejoramiento de los sistemas de calificación funcionaria, y sistemas de incentivos para los trabajadores de la salud.
- Diseñar un levantamiento de necesidades de trabajadores y trabajadoras de salud a nivel nacional, con énfasis en el fortalecimiento de la Atención Primaria de Salud y criterios territoriales.
- Establecer un nuevo sistema de certificación de competencias para trabajadores y trabajadoras de salud, que garantice la no discriminación y criterios mínimos para desempeñarse en el sector, y en concordancia a las necesidades reales que cada nivel de atención necesita.
- Diseñar un plan en establecimientos hospitalarios que permita planificar adecuadamente la agenda de horas de especialistas, su seguimiento y evaluación (ej. Pérdida de horas, déficit de especialistas, etc.), bajo el liderazgo de los propios directores de establecimientos.
- Eliminar la compra de servicios médicos a sociedades, a través de la provisión de cargos necesarios en establecimientos de alta complejidad.
- Implementar un plan de formación a profesionales de la salud no médicos, para el diagnóstico y prescripción de medicamentos de enfermedades crónicas en la Atención Primaria, para disminuir el impacto de profesionales médicos en el sector.
- Desarrollar un programa intersectorial para regular el número y calidad de carreras de la Salud, así como programas de becas, alineados con las necesidades reales por nivel de atención.
- Proponer un mecanismo que garantice la provisión de servicios médicos en todo Chile, resolviendo la falta de especialistas en zonas extremas, a través de una nueva modalidad contractual, junto con el fortalecimiento de la telemedicina.