**Gestión Estratégica del Recurso Humano en Salud**

QUÉ ES IPEGSA

IPEGSA es una organización sin fines de lucro dedicada al estudio, investigación y diseño de políticas públicas en salud, con foco en el desarrollo de una Argentina más equitativa.

Las fluctuaciones en la historia reciente de la Argentina han impedido consensuar políticas de Estado de salud a largo plazo y eso ha hecho mella sobre la equidad, solidaridad y calidad de nuestro sistema. Ello es evidente hoy, cuando la agenda política nacional e internacional, impone cambios sustanciales en nuestra organización sanitaria.

## IPEGSA surgió con la idea de sumar una voz informada al debate colectivo y promover la interacción entre actores relevantes del sector público, privado y referentes académicos nacionales e internacionales.

Proponemos el pleno involucramiento sectorial para incidir en el diseño y la gestión de los asuntos públicos en salud, y desde IPEGSA aportar soluciones basadas en la evidencia y la investigación, analizar las mejores experiencias locales y extranjeras y observar e interpretar el contexto poniendo a disposición de todos los actores la información y la evidencia científica que contribuya a reducir y eliminar las principales inequidades sociales y los vacíos que se observan en el campo de los derechos sanitarios

El mundo de la salud pública es un área de confluencia de contenidos técnicos y voluntad de acción.Por ello, conformamos un espacio abierto integrado por académicos, hacedores y gestores de políticas de los niveles macro, meso y micro.

Creemos que hoy, más que nunca, es necesario repensar saberes, políticas y quehaceres. Impulsar la formación y discusión colectiva que incida sobre las decisiones sectoriales, ya sea en la cotidianeidad de la tarea, como en los grandes lineamientos político sanitarios

Queremos aportar a una Argentina equitativa, solidaria, inclusiva y justa. A esa tarea colectiva está orientada IPEGSA.

## FUNDAMENTACIÓN Y OBJETIVOS DEL CURSO

**Porque es importante la gestión de recursos humanos en salud.**

Un sistema de salud necesita contar con recursos acordes a sus objetivos y necesidades. Ese sistema debe disponer tanto de bienes como de personas que unan sus competencias en miras de elevar el bienestar de la población a la cual se debe. La administración bien equilibrada de todos estos elementos se resume en una sola denominación: Gestión. La gestión de recursos humanos en salud cobra especial relevancia por varios motivos. Entre otros, la incorporación de los avances científicos y tecnológicos, de la necesidad de que el sector privado, el seguro y la sanidad pública, y los diferentes dispositivos asistenciales colaboren entre sí, en consonancia con el paradigma del tratamiento integral de las personas, que permite recuperar y mantener la salud de una población en el marco del respeto a las personas, la equidad en su acceso y la igualdad en los resultados.

Desde ya una décadas se acepta de que existe características y especificidades en la gestión del personal a partir del reconocimiento de que el personal de salud constituye el más importante medio que dispone la administración para alcanzar sus objetivos de salud. Si bien es cierto que este principio vale para cualquier administración, su importancia aumenta en el sector sanitario, ya que el personal juega un papel esencial en la satisfacción de las necesidades de salud de la población. De ahí la necesidad de contar con un personal motivado, competente y comprometido con los objetivos de la organización. En este sentido, hay que recordar que la eficiencia y eficacia de la gestión de los recursos humanos en salud ocupa un lugar destacado entre los problemas que desde siempre han inquietado a quienes han asumido responsabilidades gerenciales en el ámbito sanitario. Por su parte, todos los trabajos que se publican al respecto destacan la importancia estratégica de la función de los recursos humanos en las organizaciones sanitarias de nuestro medio.

La eficacia de la gestión y la calidad de los servicios prestados a la población dependen en gran medida de una dimensión inmaterial: la calidad de los recursos humanos: su compromiso, competencia, esfuerzo y trabajo en equipo, con objetivos comunes, actitudes, necesidades, expectativas y valores; en suma, la cultura de las organizaciones o el clima laboral. El personal debe reunir una serie de habilidades, conocimientos, actitudes y motivaciones que les capaciten para el óptimo desempeño de sus responsabilidades; y el estilo y cualidades de todos los niveles gerenciales deben estar orientados, fundamentalmente, hacia el mantenimiento de un clima laboral motivante y dirigido a la existencia de conductas y prácticas en salud, adaptadas a las necesidades de la organización, independientemente de las normas burocráticas establecidas.

**Importancia del Liderazgo en el Ámbito de la Salud**

La gestión de recursos humanos en salud se ha constituido como una poderosa herramienta que permite identificar las dinámicas del capital humano y, a su vez, aportar al fortalecimiento de la gestión del talento humano en salud en los diferentes niveles del sistema. Esta sólida formación le aporta al talento humano en salud un mejor desempeño, fidelización del personal y mayores niveles de satisfacción, lo que redunda en una mejor atención a la población. Sin embargo, pese a la importancia de las acciones en la toma de decisiones basadas en evidencia y en la importancia de las buenas prácticas en el ámbito gerencial, pocas intervenciones están dedicadas a integrar estos aspectos desde la perspectiva gerencial, esencial para cambiar el modelo de atención a la salud y a las expectativas y necesidades de las organizaciones con énfasis en el liderazgo y la fidelización del personal.

El tema de la fidelización del personal sanitario es un aspecto crítico en la gestión de los recursos humanos en salud, interesando cada vez más a gerentes, dirigentes, estudiosos y educadores. De fácil constatación es el elevado número de estudios dedicados a indagar las motivaciones de los profesionales, con especial incidencia en los determinantes que llevan a abandonar el trabajo en cuanto a las condiciones que contribuyen a que el profesional desee permanecer o abandonar la institución. Éstas, en tanto permiten, si se dilucidan, mejorar el grado de satisfacción de las personas, su compromiso, garantizando la sostenibilidad de las aplicaciones destinadas a mejorar las condiciones de trabajo, y evitando la fuga y la consiguiente carencia de profesionales que afecta directamente a las organizaciones de salud y como consecuencia a la población de referencia que demanda servicios en cantidad y calidad.

Los propósitos de la gestión de recursos humanos deben estar centrados en la búsqueda de la satisfacción de los trabajadores a través del sentido del deber cumplido, considerando que este es uno de los valores éticos de la persona y facilita la generación de un liderazgo efectivo y humanizador en las organizaciones y redes de servicios de salud.

* **Objetivo General**: Capacitar a los participantes en la gestión efectiva de recursos humanos en el sector salud, con enfoque en liderazgo y estrategias para fidelizar al personal.
* **Objetivos Específicos**:
  + Comprender los principios de la gestión de recursos humanos en el contexto sanitario.
  + Desarrollar habilidades de liderazgo para equipos de salud.
  + Aprender estrategias para retener y fidelizar al personal.
  + Analizar casos prácticos y buenas prácticas en el sector.

## DESTINATARIOS

* Directivos y gerentes de instituciones de salud.
* Supervisores y coordinadores de equipos médicos y administrativos.
* Profesionales de recursos humanos en el sector salud.
* Líderes de equipos multidisciplinarios en hospitales y clínicas.

## DIRECCIÓN:

Dr. Carlos Rosales

## COORDINACIÓN:

Dr. Mario Glanc

## MODALIDAD DE CURSADA Y ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA

* **Duración**: 6 semanas
* **Modalidad**:
  + Virtual.
  + Sesiones teóricas, talleres prácticos y estudios de caso.

**Metodología del Curso**

* **Enfoque teórico-práctico**: Combinación de clases magistrales, talleres y estudios de caso.
* **Participación en las actividades del curso:**Asistencia a sesiones, dinámicas grupales, debates y ejercicios prácticos.
* **Evaluación continua**: Proyectos, presentaciones y pruebas de comprobación de lecturas.

## CARGA HORARIA

12 Hs.

## FECHA DE INICIO:

Mayo 2025

## DIAS Y HORARIOS DE CURSADA

Martes 18.00 a 20.00 Hs

## VALOR DEL CURSO: $75.000, Matrícula $25.000

## PROGRAMA ACADÉMICO

**Módulo 1: Introducción a la Gestión de Recursos Humanos en Salud**

* Conceptos básicos de gestión de RR.HH. en el sector salud.
* Desafíos específicos del sector: políticas de personal, asalariamiento, pluriempleo, escasez de personal, burnout, rotación.
* Marco legal y normativo.

**Módulo 2: Liderazgo en el Ámbito Sanitario**

* Estilos de liderazgo y su aplicación en equipos de salud.
* Habilidades clave para liderar equipos multidisciplinarios.
* Comunicación efectiva y manejo de conflictos.

**Módulo 3: Fidelización del Personal en Salud**

* Estrategias para retener talento: clima laboral, reconocimiento y desarrollo profesional.
* Programas de bienestar y salud mental para el personal.
* Incentivos no económicos y planes de carrera.
* Enfoques innovadores para la fidelización:
  + Mentoring y coaching en el sector salud.
  + Programas de bienestar y salud mental para el personal.
  + Flexibilidad laboral y adaptación a nuevas formas de trabajo.

**Módulo 4: Herramientas Prácticas para la Gestión de RR.HH.**

* Sistemas de evaluación del desempeño.
* Técnicas de reclutamiento y selección en el sector salud.
* Uso de tecnología en la gestión de RR.HH. (software, análisis de datos).

**Módulo 5: Casos Prácticos y Buenas Prácticas**

1. Análisis de casos reales en instituciones de salud.
2. Experiencias de liderazgo y fidelización.
3. Diseño de un plan de intervención en los ámbitos de trabajo de los participantes.

**Recursos Adicionales**

* Bibliografía especializada en gestión de RRHH y liderazgo en salud.
* Herramientas digitales para la gestión del personal (software de RRHH, plataformas de e-learning).
* Acceso a Webinar y conferencias con expertos en el tema.

## REQUISITOS DE APROBACIÓN DEL CURSO

Participación

Entrega de tareas

Trabajo final

## DOCENTES: BIO- RESUMIDA

Dr. Carlos Rosales, medico, psicólogo, especialista en salud publica materno infantil, con maestría y doctorado en administración y economía.

Estudios de posdoctorado en gestión de redes de salud mental, economía de la salud y políticas y sistemas de salud.

Ha trabajado como consultor en la Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS). En este rol, se ha desempeñado como Asesor Regional en Gestión de Recursos Humanos en Salud, colaborando en la planificación y gestión de recursos humanos en el ámbito de la salud en América Latina y el Caribe.

También ha coordinado múltiples cursos virtuales en la Región de las Américas vía Campus Virtual de Salud Publica de OPS/OMS entre los que se destacan el Curso Virtual de Liderazgo en Gestión de Recursos Humanos, Desarrollo Competencias para los equipos de Atención Primaria de Salud, Planificación de Recursos Humanos entre otros.

En el ámbito de la gestión recientemente ha trabajado como gerente técnico del proyecto OPS/BRASIL, Mais Médicos para Brasil (2017-2018) y coordinador del equipo funcional del proyecto de Atención Primaria de Salud con OPS/Unión Europea en Guatemala (2022-2024).

## BIBLIOGRAFÍA SUGERIDA

1. <https://www.google.co.cr/books/edition/9_claves_para_una_gesti%C3%B3n_humana_estrat/5dQsEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Gesti%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+del+talento+humano+en+el+sector+salud&printsec=frontcover>
2. [www.scielo.org.mx/pdf/amga/v19n4/1870-7203-amga-19-04-477.pdf](http://www.scielo.org.mx/pdf/amga/v19n4/1870-7203-amga-19-04-477.pdf)