

# Perspectivas de la tendencia de la demanda laboral en el sector de Servicios de Salud por las Instituciones de Educación Superior.

**Catalina Latorre**

**Escuela de Medicina y Ciencias  
de la salud.**



UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

# Elementos para la reflexión

- Perspectiva de los estudio de Recursos Humanos: Calidad vs. Cantidad
- Escenarios para el ejercicio: El hospital y las redes de prestación de servicios como eje integrador en los procesos de formación .
- Demandas del Sector educativo para los programas de educación superior en Salud
- Tensiones entre la formación y el servicio.



# TENDENCIAS LA EDUCACIÓN EN SALUD

**GLOBALIZACIÓN:  
LA UNIVERSIDAD  
PROPICIA EL  
APRENDIZAJE  
EFECTIVO QUE  
CADA PERSONA  
REQUIERA SEGÚN  
SUS  
CIRCUNSTANCIAS**

**FORTALECIMIENTO  
ÁREAS CURRÍCULO**  
  
**CIENCIAS BÁSICAS  
INVESTIGACIÓN  
SALUD PÚBLICA  
FORMACIÓN SOCIO  
HUMANÍSTICA**

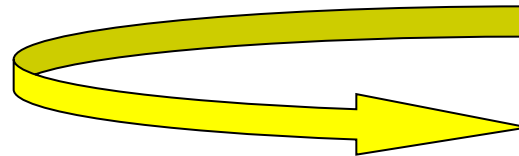
**AUTOAPRENDIZAJE Y  
PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL  
ESTUDIANTE  
USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS DE  
LA INFORMACIÓN**

**FLEXIBILIDAD EN  
LAS ESTRUCTURAS  
CURRICULARES  
PARA ADAPTARSE A  
AVANCES  
CIENTÍFICOS Y  
CAMBIOS  
SOCIALES.**

**EVOLUCIÓN DE CONCEPTOS Y  
METODOLOGÍAS PEDAGÓGICAS**

**SIMULACIÓN  
USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA  
INFORMACIÓN Y LA  
COMUNICACIÓN  
MEDICINA BASADA EN LA  
EVIDENCIA  
APRENDIZAJE BASADO EN LA  
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS  
TELE EDUCACIÓN**

**FORMACIÓN  
DIRECCIONADA  
A LA PRÁCTICA  
FORMACION  
POR  
COMPETENCIAS**



**EL NUEVO MÉDICO  
HECHOS**

# TENDENCIAS LA EDUCACIÓN EN SALUD

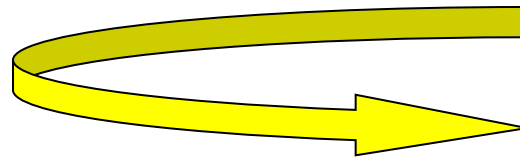
**CULTURA DE  
AUTOEVALUACIÓN  
PERMANENTE Y DE  
ACREDITACIÓN  
PERIÓDICA  
CUMPLIMIENTO DE  
ESTANDARES DE  
CALIDAD**

**UNIVERSIDAD ACTOR DE LA MEJORA  
DE LA CALIDAD DE IPS  
INTEGRACIÓN DE DOCENCIA-  
PRACTICA - ATENCIÓN DE LOS  
PACIENTES  
MEDIDA POR LA CALIDAD DE:  
PLAN DE ESTUDIOS  
CENTRO DOCENTE  
RESULTADOS DE LA ATENCIÓN**

**CAMBIOS EN LA  
RELACIÓN ENTRE  
LOS CENTROS DE  
ESTUDIO Y EL  
SISTEMA DE  
SALUD**

**REDEFINICIÓN DEL  
CONCEPTO  
HOSPITAL/CENTRO  
DE SALUD  
UNIVERSITARIO.**

**HOMOGENIZACIÓN DE LA  
CALIDAD DE ENSEÑANZA  
QUE PERMITA MOVILIDAD  
EN LA UNIÓN EUROPEA –  
AMERICA LATINA  
BOLOÑA  
TUNING  
6X4**



**EL NUEVO MÉDICO  
HECHOS**

## Fundamentación teórica

- Relación Educación - Innovación - Crecimiento - Competitividad en el contexto de la teoría de capital humano.
- Relacionamiento entre capital humano – conocimiento y mercados de trabajo.
- Segmentación de los mercados tanto desde la perspectiva de la oferta como de la demanda.
- La oferta y la demanda presentan un desfase en el tiempo frente a necesidades y requerimientos inmediatos de los mercados laborales.
- En los requerimientos de formación de recursos humanos los estudios y requerimientos deben evolucionar hacia el concepto y entendimiento de “*clusters*” de conocimientos.
- La competitividad y productividad de la sociedad dependen del comportamiento y la *segmentación de las instituciones* que proveen el recursos humano.



- El estudio en forma *dinámica* de los requerimientos y la necesidades de formación debe contemplar: (a) comportamiento del capital humano en las organizaciones/instituciones; (b) nivel de formación inicial y acumulación de conocimiento en el trabajo; (c) la relación entre el conocimiento codificado y el conocimiento tácito que circula en las firmas y organizaciones; (d) el valor agregado del capital humano antes de su incorporación al mercado de trabajo y el valor agregado dado por las organizaciones al mismo.
- El Stock de capital humano en “su nueva dimensión de medición”, está dado por el nivel de conocimientos, capacidades y competencias que tienen los individuos en un determinado momento del tiempo.
- Para el entendimiento dinámico de educación, crecimiento y competitividad es necesario estudiar y comprender la relación dinámica de los ámbitos de (a) la educación y organizaciones; (b) el papel desde la oferta y la demanda en la acumulación de capital humano; (c) la diferenciación de grados y niveles de formación requerida para mercados segmentados.



- Las personas con un nivel de formación dado son más productivas en ambientes de alto capital humano acumulado, que en un medio de bajo capital humano incorporado.
- El entendimiento del tema de recursos humanos desde la perspectiva de segmentación de mercados por el grado de innovación de las organizaciones, determinan una mayor o menor probabilidad de éxito en cuanto a la *duración y acumulación del stock* de capital humano formado.



# Capital de conocimiento: capital individual, capital intelectual, capital social

**Capital Humano**

**Capital Intelectual**

**Capital Social**

**Atributos y capacidades acumuladas Individualmente:**

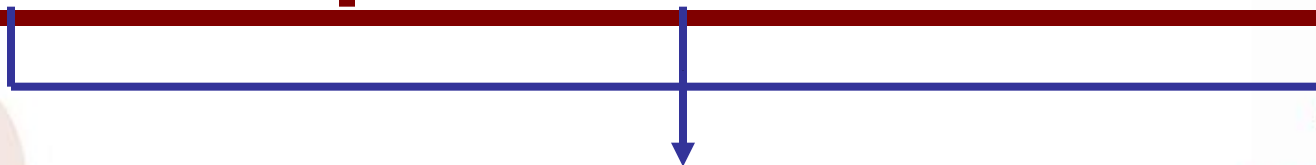
Esfuerzos individuales de quien recibe la educación y de las instituciones que la imparten

**Conocimiento distribuido entre los miembros de una organización que trasciende el capital humano:**

Valor agregado que dan las instituciones a los individuos para su tránsito hacia la investigación

**Acumulación de vínculos asociativos que se han construido entre los miembros de una sociedad, dentro de sus marcos organizacionales:**

Políticas, comportamiento institucional, complementariedad y sinergias con otros programas



**Capital de Conocimiento**



UNIVERSIDAD DEL ROSARIO



## Segmentación de mercados

- Desde la perspectiva de la oferta y la demanda y sus vínculos con los mercados laborales habría que avanzar en el estudio de la segmentación y requerimientos de los mercados laborales, considerando no solamente los atributos individuales del capital humano, sino su relación y diferenciación por la calidad de la educación de las instituciones de procedencia y por la diferencia del grado de innovación desde la demanda.
- Es importante resaltar el reconocimiento a la diferenciación de las instituciones de conocimiento responsables de la formación del capital humano desde la perspectiva de los diferentes grados de innovación que presentan a nivel de sectores, y más aún a nivel micro dentro de un mismo sector de mercado.
- Por no entenderse la diferencia de la forma organizacional y de formación de recursos humanos en el campo clínico frente a otros campos y disciplinas del conocimiento se tiende a no considerar como parte de la comunidad científica a quienes no transitaron por el camino de las maestrías o el doctorado sino por el camino de las especialidades y sub-especialidades, así como también no se considera comunidad científica a quienes no se dedican de tiempo completo a las actividades de enseñanza e investigación y que combinan el ejercicio de la especialización, con el ejercicio de la investigación y la publicación.

## Los Estudios de Recursos Humanos en Salud en Colombia

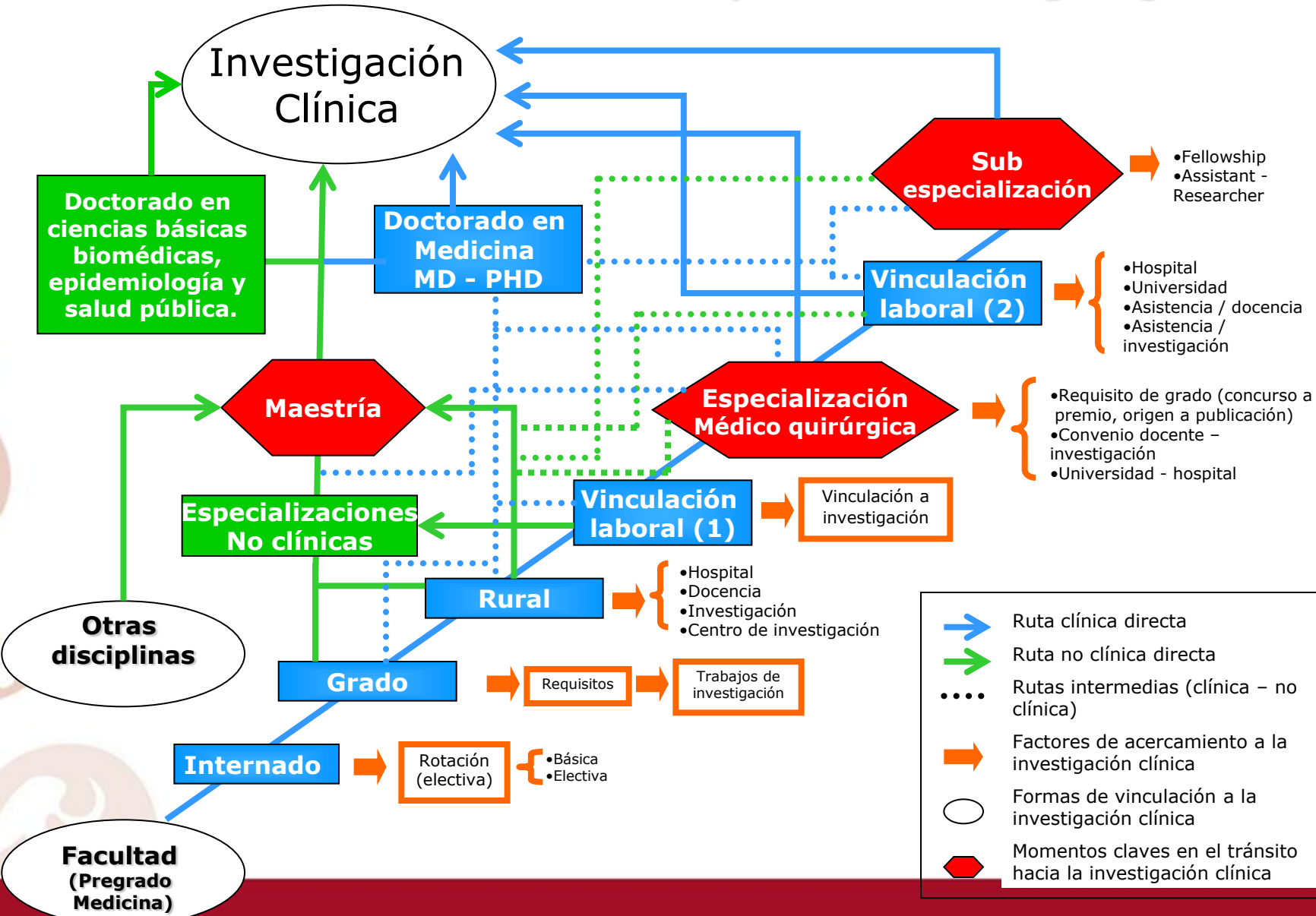
- Los estudios de recursos humanos en salud en Colombia se han concentrado en su relación con el mercado de trabajo inicialmente y con el mercado de servicios en particular ni en los estudios de primera generación ni en los de segunda generación.
- En estos estudios se puede resaltar la no inclusión del mercado de conocimiento-investigación en los requerimientos de formación y en las relaciones estudiadas entre oferta y demanda de mercados laborales.
- El resultado final para la sociedad en cuanto a su competitividad y productividad dependerá del comportamiento y la segmentación de las instituciones que proveen el recurso humano inicialmente formado y las instituciones que albergan el recurso humano formado y que deben continuar con su formación y su aprendizaje.



## Revisión General de la Literatura Internacional

- La literatura internacional sobre el tema de recursos humanos en salud, se encuentra que ella ha estado también centrada a nivel general, sin ahondar en el análisis de la segmentación de mercados existentes, aunque abordando temas específicos.
- **Recursos humanos en salud, planificación y evaluación:** énfasis en los sistemas de salud, su evaluación y monitoreo. En este sentido, la planeación del recurso humano en el marco de las reformas, es un componente indispensable para asumir y manejar cambios en nuevas competencia tanto a nivel asistencial como administrativo
- **Recursos humanos e investigación:** son de carácter general sin abordar el tema de la formación de recursos humanos para la investigación en salud. se centran en el reconocimiento de la investigación como un valor agregado para la competitividad del sector salud. En estos se presentan avances en temas sobre investigación en recursos humanos en salud. Además, algunos se concentran en la situación de la investigación
- Un tercer grupo de estudios de recursos humanos a nivel internacional se centra en el tema de las **carreras académicas y científicas** y su diferenciación con los aspectos meramente de ejercicios profesionales. Se incorporan en ellos los “valores” y los tránsitos hacia los mercados particulares de investigación y conocimiento.

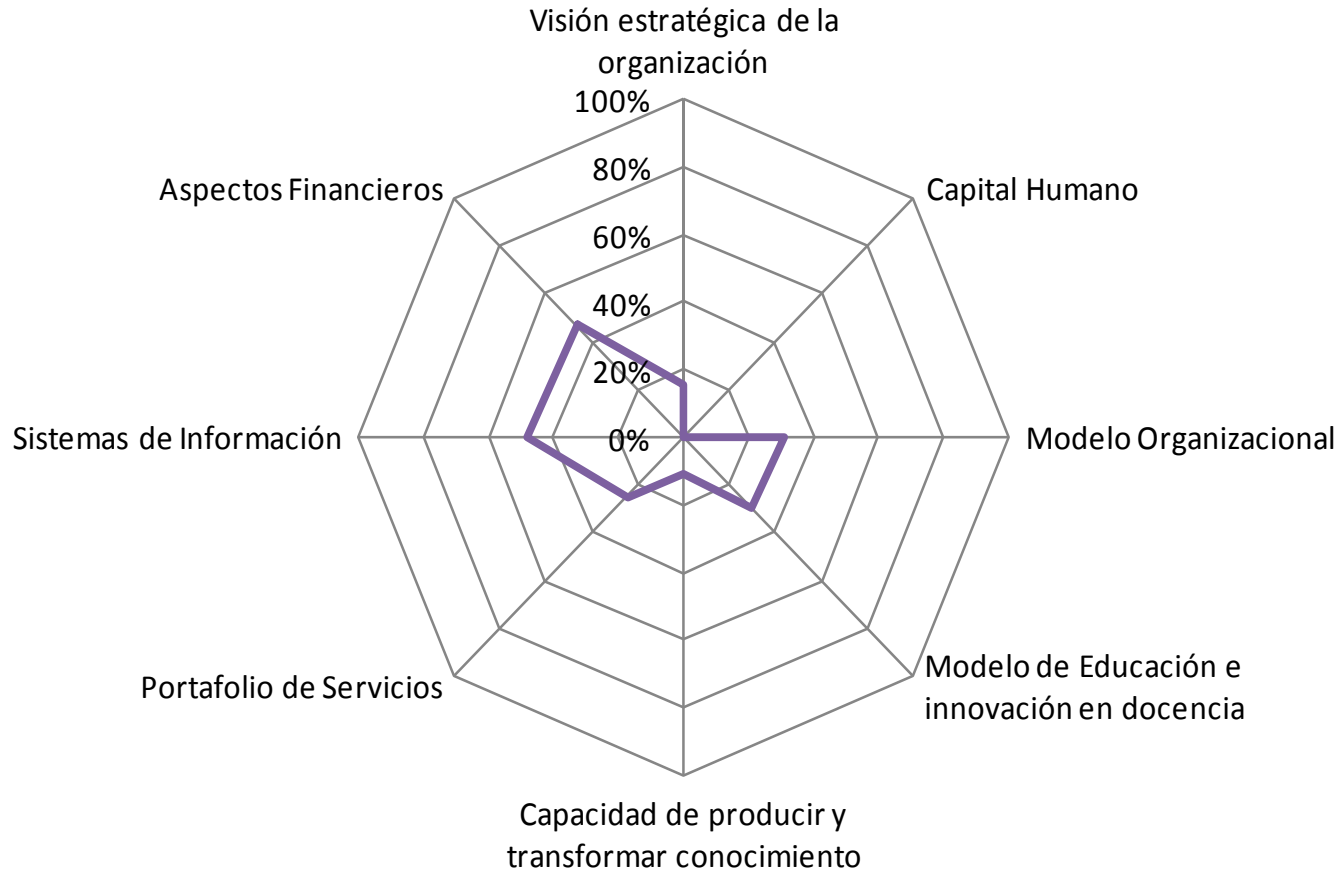
## Sendas de formación y sus valores agregados



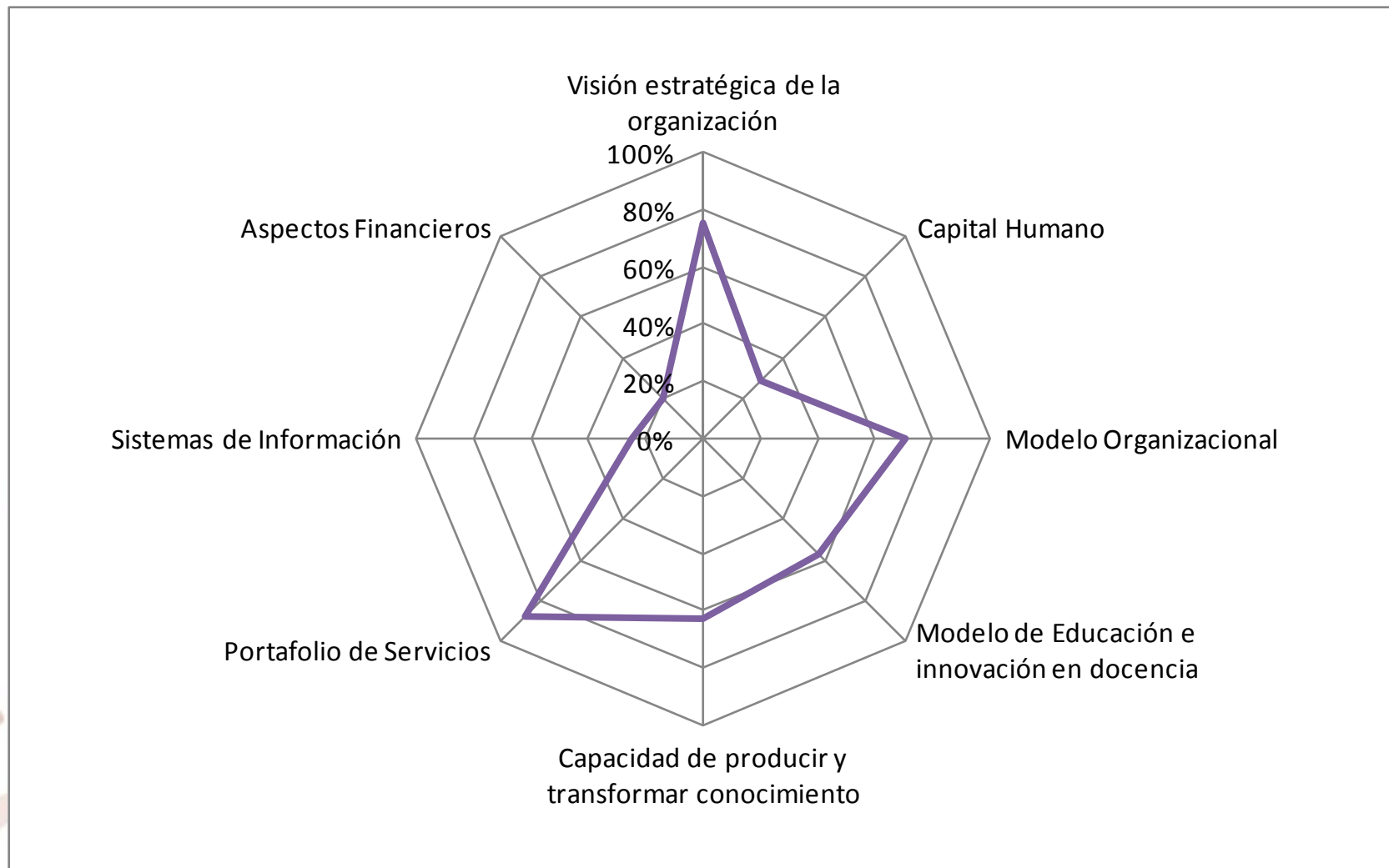
# Escenarios para el ejercicio en el marco de relaciones contractuales



# Valoración de factores críticos para la figura jurídica de Empresa social del Estado



# Valoración de factores críticos para la figura jurídica de Concesión



# Tensiones

## Prestación

- Prestación de servicios en el marco de relaciones contractuales diversas.
- Orientación a la productividad.
- El modelo de prestación de servicios.
- Incentivos
- Falta de acceso a tecnología adecuada
- ¿Técnicos en Salud?

## Formación

- Requisitos de programas de pregrado y posgrado
- Énfasis en formación integral, investigación y flexibilización
- Incentivos para la creación de Maestrías y Doctorados
- Movilidad de profesionales: requisitos de calidad.
- Colciencias y política de doctorados alto nivel

