

45°
ANIVERSARIO



ICBA Instituto
Cardiovascular

¿Como mantener talentos en el equipo de salud?

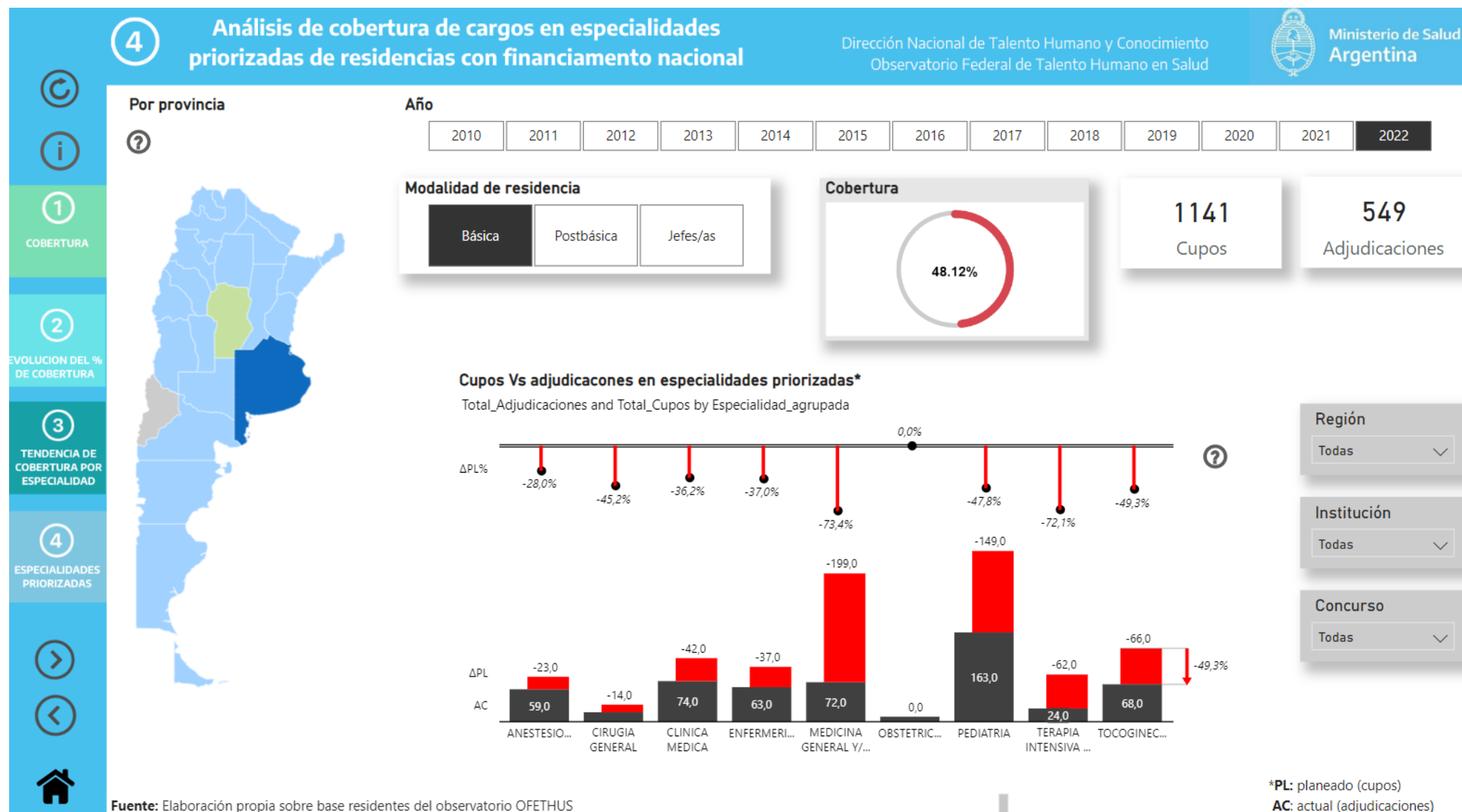
Alberto Alves de Lima

Resumen Contexto Nacional

- Existe un **éxodo de profesionales de la salud** en Argentina debido a problemas estructurales en el sistema sanitario.
- Médicos, enfermeros y otros profesionales de la salud enfrentan **horarios prolongados y salarios que no alcanzan**.
- Muchos profesionales de la salud deben buscar **empleos adicionales** para sostener sus ingresos en medio de la inflación.
- La **falta de descanso suficiente, el agotamiento y el estrés diario** son comunes entre el personal de salud.
- La crisis se agrava con la falta de **reemplazos para los cargos vacantes y la suspensión de servicios** en algunos lugares.
- La **falta de reconocimiento y la violencia laboral** también afectan al personal de salud.

Se requieren medidas para mejorar los salarios, las condiciones laborales y la calidad de vida de los profesionales de la salud en Argentina

Cobertura de cargos en residencias “priorizadas”





1

COBERTURA

2

EVOLUCION DEL %
DE COBERTURA

3

TENDENCIA DE
COBERTURA POR
ESPECIALIDAD

4

ESPECIALIDADES
PRIORIZADAS



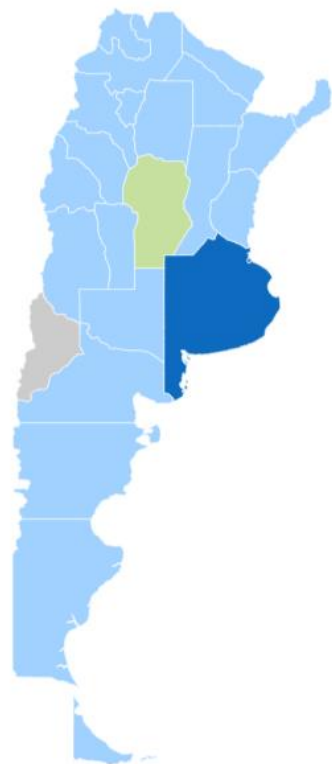
3 Tendencia de cobertura por especialidad en residencias con financiamiento nacional

Dirección Nacional de Talento Humano y Conocimiento
Observatorio Federal de Talento Humano en Salud



Ministerio de Salud
Argentina

Por provincia



Región: Todas ▼

Institución: Todas ▼

Concurso: Todas ▼

Modalidad de residencia

Básica

Postbásica

Jefes/as

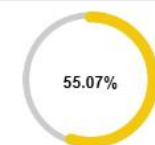
8339

Cupos

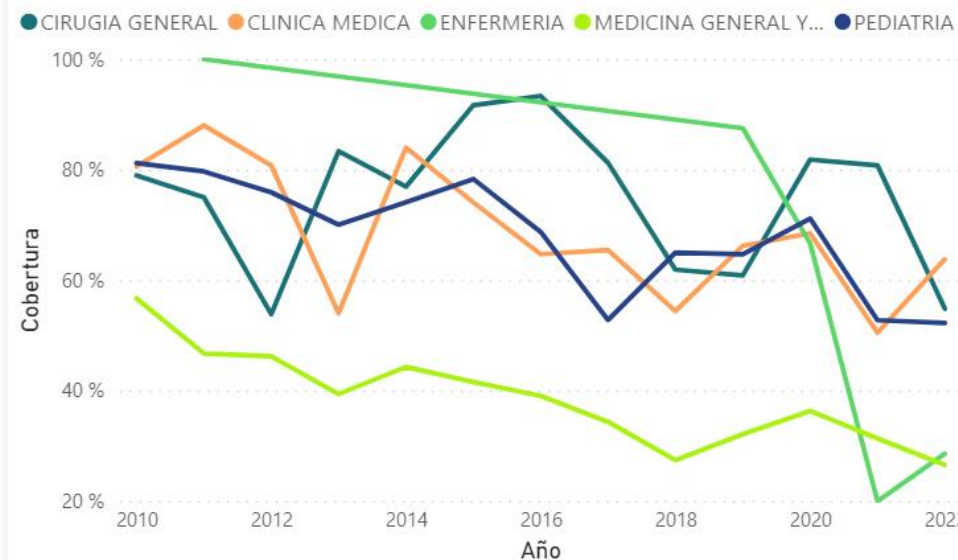
4592

Adjudicaciones

Cobertura



Cobertura por Año y Especialidad



Por especialidad

- ☐ CITOGENETICA
- ☒ CLINICA MEDICA
- ☐ CONTROL DE CALIDAD EN MEDIC...
- ☐ CUIDADOS PROGRESIVOS
- ☐ DERMATOLOGIA
- ☐ DIAGNOSTICO POR IMAGENES
- ☐ EMERGENTOLOGIA
- ☐ ENDOCRINOLOGIA
- ☐ ENDOCRINOLOGIA PEDIATRICA
- ☒ ENFERMERIA
- ☐ ENFERMERIA COMUNITARIA
- ☐ ENFERMERIA EN CUIDADOS CRITI...

Total adjudicaciones CABA 2022

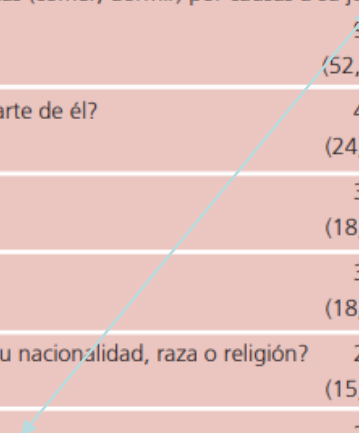
95% Adjudicacion inicial

93% Se mantenian en sus cargos

Estados de las residencias

- El **32.1%** realizaba más de **8** guardias al mes, en algunos casos llegó a **11** al mes.
- El **36%** refirió durante la guardia no tener posibilidad de consulta con un médico de planta
- El **21,7%** no realizaba atención de pacientes ambulatorios en consultorio y el **19,3%** no contaba con posibilidad de supervisión.
- El **51.5%** no era supervisado por un médico de planta en la toma de decisiones asistenciales. Solo el 9.6% era supervisado con poca frecuencia. El **1,7%** no fue supervisado nunca

Intimidación / hostigamiento	2018 Cardiología N = 183
¿Ha sido criticado por NO realizar tareas administrativas?	150 (82,4%)
¿Ha sentido falta de respeto al trabajo realizado?	134 (73,6 %)
¿Ha sido criticado o humillado por sus errores?	132 (72,5 %)
¿Ha recibido gritos?	122 (67%)
Instalaciones sanitarias y de descanso destinadas a residentes en malas condiciones de higiene y confort	122 (67%)
¿Ha corroborado que su trabajo ha sido utilizado en beneficio de otro?	104 (57%)
¿Ha sido privado de satisfacer sus necesidades fisiológicas (comer, dormir) por causas a su juicio irrelevantes?	96 (52,7 %)
¿Ha recibido comentarios sexuales sobre su cuerpo o parte de él?	45 (24,7%)
¿Ha recibido guardias como castigo?	34 (18,6%)
¿Ha sido amenazado con algún daño/agresión físico?	34 (18,6%)
¿Ha recibido comentarios desagradables en relación a su nacionalidad, raza o religión?	29 (15,9%)
¿Ha recibido golpes o empujones?	25 (13,7%)
¿Ha sido expuesto a material de contenido sexual o pornográfico ofensivo sin haberlo solicitado?	20 (10,9%)
¿Ha recibido otras formas de violencia física?	13 (7,1%)



Referencias: Cada residente podía marcar más de una opción.

Perpetradores	2018 Cardiología N = 183
Residente superior	124 (68%)
Familiar de paciente	116 (63,7%)
Médico de planta	106 (58,2%)
Paciente	102 (56%)
Jefe de residentes/ instructor	97 (53,2%)
Personal de enfermería	85 (46,7%)
Compañeros	80 (44%)
Personal administrativo	76 (41,7%)
Médico de otra especialidad	74 (40,6%)
Jefe de planta	72 (39,5%)
Personal de laboratorio/estudios complementarios	72 (39,5%)
Técnicos	54 (29,6%)

Referencias: cada residente podía marcar más de una opción.

Equipo de salud

Pacientes
y
Familiares

INTRODUCCIÓN

La sociedad global dedicó numerosos estudios antropológicos y sociológicos para lograr definir y caracterizar a los Millennials. Esta inquietud radica en el reconocimiento de que esta cohorte de individuos, son diferentes a las generaciones previas. Los residentes médicos de la generación Millennial han llegado para cuestionar y transformar los paradigmas de formación universitaria, demandando un abordaje pedagógico innovador.

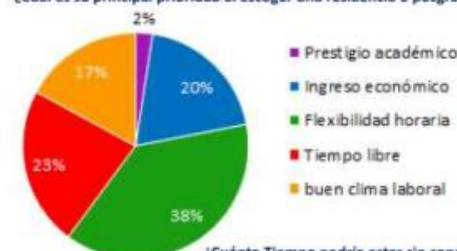
Se vuelve imprescindible analizar las características de los residentes Millennials y su nuevo paradigma. Con este objetivo fue realizada una encuesta a residentes y practicantes internos de la carrera Doctor en Medicina, puntapié inicial de futuros proyectos de investigación para la enseñanza de esta generación.

MATERIALES Y MÉTODOS

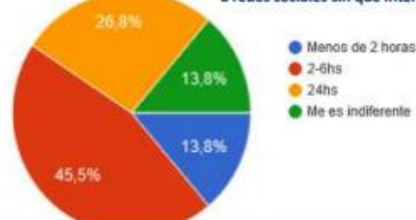
Se realizó una encuesta anónima en formato cuestionario online a residentes y practicantes internos de entre 20 y 30 años de edad, entre octubre de 2021 y mayo 2022.

- 35 preguntas de opción múltiple
- Datos patronímicos, regímenes de trabajo y de estudio, actividades extracurriculares y proyectos de desarrollo personal.

¿Cuál es su principal prioridad al escoger una residencia o posgrado?



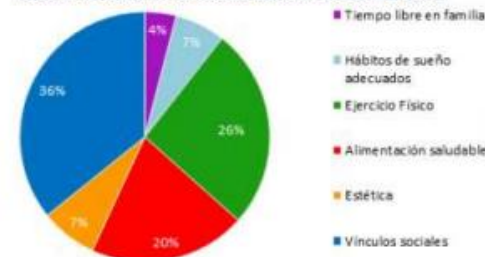
¿Cuánto Tiempo podría estar sin conexión a internet ni accesos a redes sociales sin que interfiriera con su dinámica diaria?



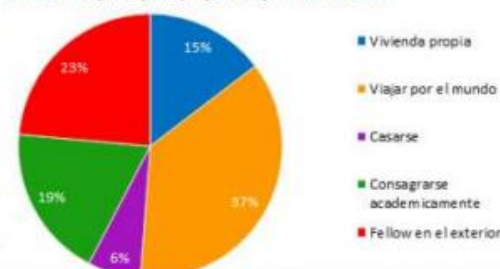
RESULTADOS

- 123 individuos contestaron el cuestionario
 - 20 de ellos practicantes internos
 - 103 residentes de diferentes especialidades.
- 50 individuos de sexo masculino
- 73 de sexo femenino
- Todos entre 20 y 29 años de edad.
- En relación al estado civil de los encuestados : 59,3% son solteros, 25,2% casados, 13,8% s encuentran en unión libre y 1,6% divorciados.
- La mayoría de ellos 69% no tiene hijos.
- 82% maneja asiduamente otro idioma además de su lengua materna.
- El 100% maneja redes sociales como herramienta laboral de estudio y para sus vínculos sociales.
 - Whatsapp
 - Instagram
 - facebook.
- Un alto porcentaje (58%) realiza o realizo terapia psicológica en algún momento de su vida.

¿Cuál de las siguientes actividades prioriza en su tiempo libre?



¿Cuál es su objetivo principal para los próximos 10 años?



DISCUSIÓN

Si bien varios son los puntos de corte temporales establecidos para definir a la generación Millennial, la mayoría de los autores la reconocen como aquellos individuos nacidos entre el año 1990 y 2000. Se describen características comunes de personalidad a la generación de Millennials como narcisistas, cuestionadores, socialmente comprometidos, asiduos con la tecnología, con periodos de atención y concentración cortos y demandantes de la inmediatez.

Los residentes Millennials eligen su formación y trabajo con principal importancia en la inserción laboral, flexibilidad horaria y ambiente de disfrute en el aprendizaje.

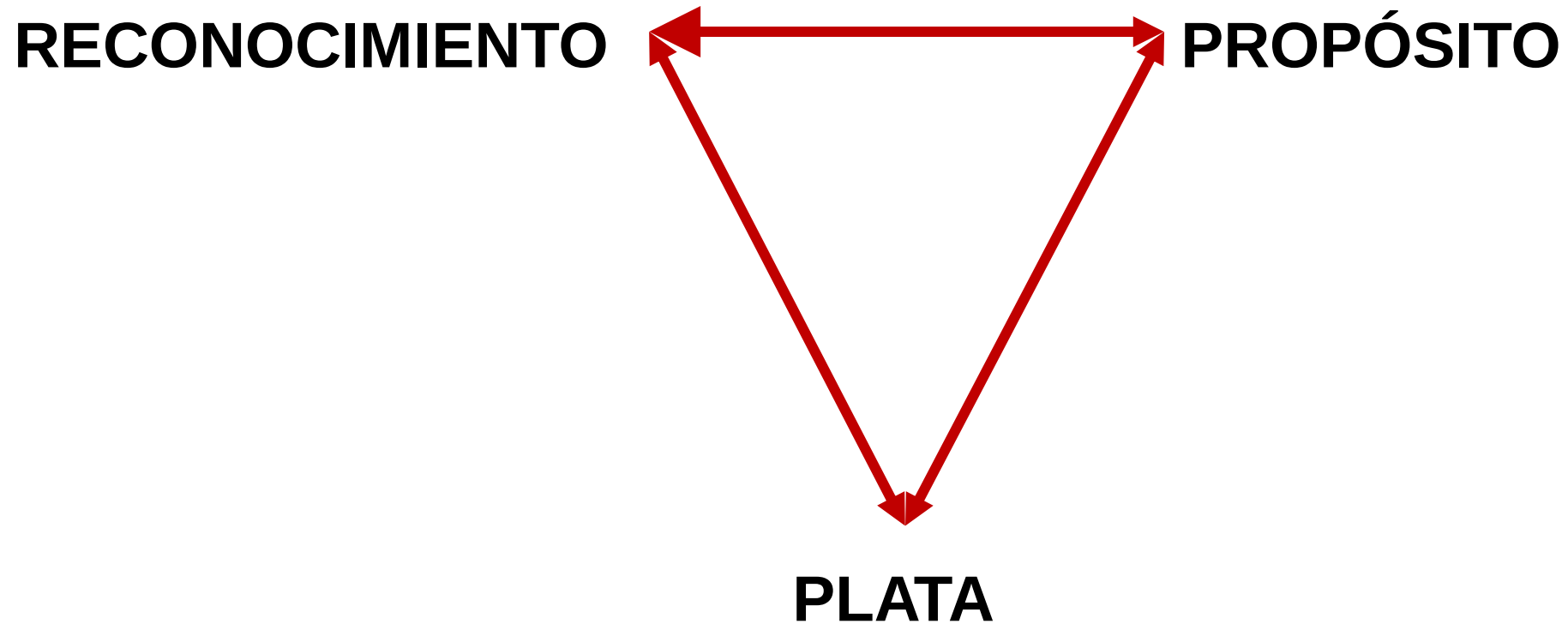
La generación de residentes Millennials es reconoce como pilar importante de su vida la preservación de la salud mental y el acceso a un espacio terapéutico. El manejo dificultoso de la frustración y la necesidad de inmediatez es quizás uno de los aspectos más cuestionados de los Millennials, en esta encuesta

La mayoría de los encuestados se proyecta a 10 años, realizando viajes por el mundo y formación académica en el exterior, esto junto a sus virtudes políglotas podría potenciar el intercambio entre centros docentes internacionales de jóvenes residentes.

CONCLUSIONES

La generación de residentes Millennials ha llegado para transformar el paradigma de sus precursores, donde la preservación de la calidad de vida, alimentación, deportes y tiempo libre constituye prioridades elementales, y la tecnología constituye una expansión de la realidad diaria incorporada a todas sus actividades. La complementariedad entre las virtudes de las generaciones previas y la innovación Millennial trae una perspectiva revolucionaria para la formación de profesionales de la salud.

3 áreas básicas



Cómo se aborda: 6 áreas

- **Reconocimiento**
- **Autonomía**
- **Carga laboral**
- **Comunidad. Vinculo social**
- **Transparencia**
- **Valores**

5 razones que atentan contra la fidelización

- **Trato inapropiado en el trabajo**
- **Carga de trabajo no manejable**
- **Falta de claridad en roles y funciones**
- **Falta de comunicación y apoyo desde sus jefes**
- **Presión no razonable para acortar tiempo**

10 tips para fidelizar Millennials

1. Calidad de la educación y experiencia clínica
2. Equilibrio entre trabajo y vida personal
3. Apoyo y ambiente de trabajo
4. Oportunidades de desarrollo profesional
5. Ambiente de diversidad e inclusión
6. Propósito y valores
7. Tecnología y herramientas digitales
8. Feedback y desarrollo continuo
9. Reconocimiento y progresión
10. Diversidad e inclusión

Gracias