

# Salarios en salud: brecha salarial y pérdida adquisitiva

Materia: Modelos analíticos – TP grupal 1er parcial – 2do Cuatrimestre 2023

Profesor: Javier Di Salvo

Estudiantes: Federico Gauna, Jonathan Megra, Christian Toledo y Juan Torossi.

## Introducción y contexto

La salud, que por definición refiere al estado en que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones, con el pasar de las décadas se ha visto acosada y afectada por diversos factores: ambientales, climáticos y pandémicos. Si bien la ciencia ha logrado avances importantísimos e impensados hasta hace pocos años, cómo ser intervenidos quirúrgicamente por un robot controlado de manera remota, en lo que respecta a la gestión y administración de la salud lamentablemente se ha podido evidenciar que los salarios de quienes acompañan en el ejercicio de la medicina, no sólo no son acordes a la importante tarea que implica el bienestar físico y psíquico, sino que día a día continúan deteriorándose.

En el presente trabajo, de acuerdo a datos oficiales, se puede observar cómo se efectiviza la pérdida adquisitiva y la brecha salarial existente, ya sea por detrimento de los salarios frente al contexto inflacionario o frente al resto de los rubros asalariados. Cabe recordar que el sector salud (público y privado) es financiado por las obras sociales, las empresas de medicina prepaga y el Estado.

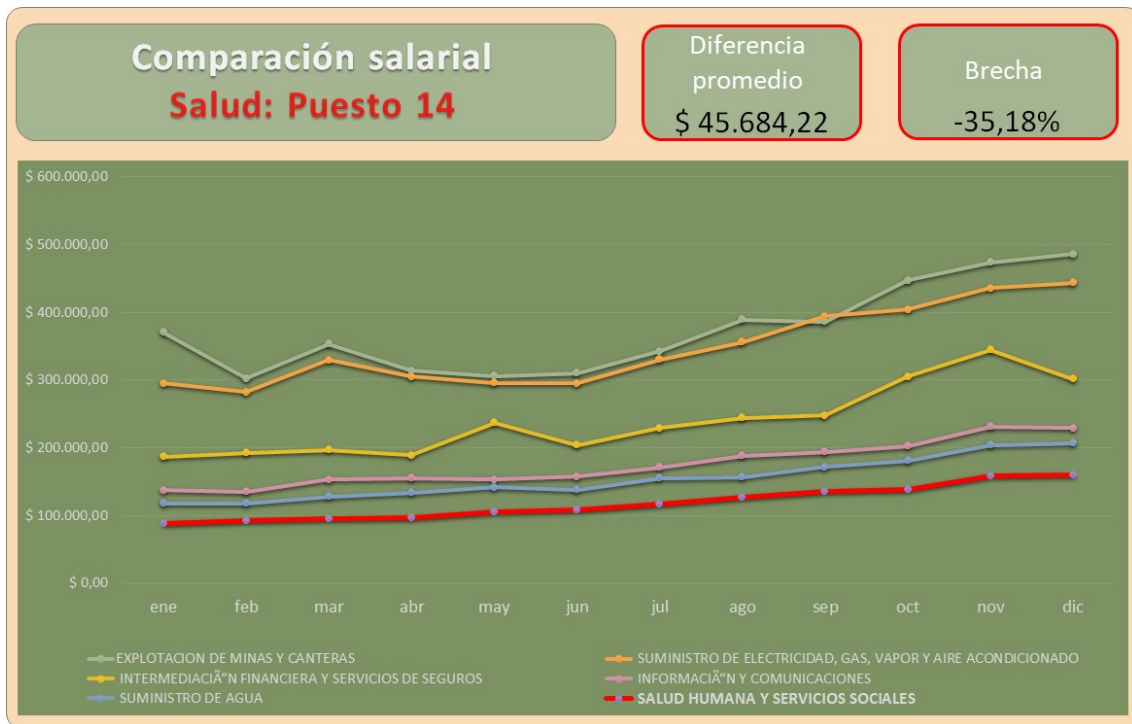
Problema	Soluciones	Resultados
Brecha salarial negativa respecto de los rubros más importantes.	Mayor regulación por parte del Estado.	Mejorar el poder adquisitivo de los empleados no médicos del sector salud para obtener un impacto en la atención y calidad de los usuarios finales
Influye directamente sobre el RRHH de las instituciones que brindan atención médica.	Aumentar retención del 3% (actual) o generar nueva retención destinada exclusivamente a salud	
Empleados con más de un trabajo.	Eximir de impuestos provinciales.	

## Estudio de caso: factores y actores intervinientes

La pérdida adquisitiva del personal del sector de salud constituye un problema estructural a lo largo de toda la nación Argentina generando un malestar general de los prestadores del servicio de salud que puede afectar directamente a la atención que se brinda al público, aumentando las ausencias de personal o dobles turnos del mismo personal, empeorando así el cuidado de los pacientes y dificultando la gestión de los tratamientos requeridos.

A través de un breve análisis exploratorio de los datos brindados por el Gobierno Nacional en el año 2022 es posible identificar que los aumentos mensuales que autoriza la Superintendencia de Servicios de Salud para la medicina prepaga se encuentran en niveles similares al índice de Salarios informado en la plataforma web del INDEC pero con meses donde no se otorgan aumentos salariales en favor del empleado.

A su vez, se puede constatar un comportamiento similar desfavorable en cuanto al salario del empleado del sector de salud no médico utilizando como variable comparativa el IPC (Índice de Precios al Consumidor) suministrado también mensualmente en el año 2022 por el INDEC. Ante estos indicadores, podemos inferir que los aumentos autorizados por la Superintendencia de Servicios de Salud no son aplicados directamente a los salarios de los empleados de salud no médico. Con el fin de evidenciar la brecha salarial del sector de salud no médico, se procedió a realizar un análisis comparativo con el resto de los sectores de las actividades con puestos de trabajo registrados, pudiendo identificar que el salario promedio de trabajadores del sector de salud no médico se encuentra por debajo del salario promedio en un 35%.



En toda negociación de aumento de salarios se dan conflictos de intereses entre la organización y el empleado, ya que ambos buscan mejorar su condición actual de ingresos, por lo que nunca se llegará a un acuerdo mutuo donde ambas partes se encuentren completamente de acuerdo. Tanto el asalariado como la organización buscarán maximizar sus beneficios perjudicando económicamente a la otra parte. Dentro del rubro de salud, la Superintendencia de Servicios de Salud sólo regula los incrementos de las Entidades de Medicina Prepaga, por lo que indirectamente también regula los incrementos de las prestaciones en el sector privado que acaparan el más del 80% de la atención en todo el país (según datos no oficiales) y en consecuencia limitan la capacidad de reclamo del empleado.

Ante este escenario actual de los empleados del sector de salud no médico, caben destacar distintas oportunidades que pueden beneficiarlos para mejorar su nivel de salario a nivel comparativo a través de posibles acoplamiento a reclamos externos generalizados que impulsen otras agrupaciones sindicales con el fin de ejercer mayor presión sobre el gobierno y que puedan ser escuchadas sus demandas.

Una solución para mejorar la situación actual, sería plantear una redistribución de las cuotas de los asalariados registrados a nivel general donde el porcentaje retenido en los sueldos para enviar a las obras sociales (actualmente cerca del 3%) se vea incrementado y se instituya un control para que este aumento sea efectivamente distribuido inequívocamente para que los salarios del sector de salud se vean beneficiados.

Otra posible resolución para que se pueda ver incrementado el poder adquisitivo de los empleados de salud no médico sería promover una política de exención de impuestos provinciales (Ej: ABL / Impuesto

Automotor / Impuesto Inmobiliario, etc) que aplique únicamente a aquellos empleados registrados en el sector de salud y se encuentren inscriptos en el padrón de AFIP.

Adicionalmente se puede proponer que el actual organismo que solamente regula los incrementos de la medicina prepaga y honorarios para tratamientos especiales, la Superintendencia de Servicios de Salud, amplíe su alcance para incluir también al personal no médico de las instituciones de atención (privado y público), con el fin de regular y controlar de forma centralizada y efectiva los salarios.

Finalmente, mejorando las condiciones laborales del personal de salud, principalmente a través de un aumento salarial, se podría beneficiar sustancialmente la atención al usuario y mejorando la calidad del servicio de salud.

### **Sobre los datos analizados**

De acuerdo a datos abiertos de la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo, las fuentes de datos analizados, tanto en la cantidad de empleados por sector como en las remuneraciones percibidas por los mismo, tienen origen en el formulario N° 931 de la AFIP, correspondiente a la declaración jurada que cada empleador realiza sobre la nómina de personal en relación de dependencia. Comprende la totalidad de relaciones laborales registradas en la economía, o sea, incluye al sector público y al sector privado. Todo este conjunto de datos está caracterizado por:

- Estar completos, ya que no presentan ningún faltante de información, además de ser coherentes.
- Están organizados en un mismo formato. Primero, cabe aclarar que se hizo una intersección de dos tablas: la tabla original con todos los datos fuente junto con otra externa que se utiliza para filtrar los datos a analizar, en este caso, los datos relacionados con Salud.
- Estos datos ya filtrados se organizan en forma de tabla y presentan, por un lado, datos cualitativos nominales (provincias), y por otro, datos cuantitativos continuos (fecha, clave y salario).
- Son datos de buena confiabilidad debido a la fuente de datos que se utiliza, representando la realidad en el lapso de tiempo sobre el cual trabajamos. Tampoco presentan datos en blanco ni duplicados.
- Los datos están actualizados, aunque cabe aclarar que, ante el retraso con que pudieran ocurrir las declaraciones, en cada nuevo mes es posible que se modifiquen los datos históricos.

Sobre las variaciones porcentuales en el índice de salarios, provenientes del INDEC y teniendo en cuenta lo anterior, se analizó la variación porcentual de empleo registrado, tanto del sector público como del sector privado. Estos se caracterizan por:

- Ser datos completos y coherentes.
- Conforman un mismo formato. Se organizan en una tabla y son datos cuantitativos continuos (porcentaje y entero).
- Son datos precisos y consistentes, presentando valores reales no nulos ni redundantes que reflejan la realidad y actualizados.

Por último, y a fin de establecer comparaciones respecto de los actores que financian el rubro salud en el país, se incorporó los incrementos establecidos para entidades de medicina prepaga regulados por la Superintendencia de Servicios de Salud. Con respecto a las características de estos datos se puede decir que:

- Están completos, no hay espacios en blanco ni datos nulos, y tienen coherencia entre ellos.
- Presentan el mismo formato, estando agrupados en una misma tabla y siendo representados por datos cuantitativos continuos (fecha y porcentaje).
- Por la fuente de los datos, podemos asegurar que son datos confiables ya que representan con precisión la realidad, además de estar actualizados al día de la fecha. Aunque para aclarar, en este análisis están acotados al año 2022.
- Los datos son consistentes, no presentan duplicados ni redundancias.

## **Análisis de situación**

A continuación, presentamos un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) del problema planteado:

### **Fortalezas:**

- Datos Oficiales: El análisis se basa en datos oficiales, lo que proporciona una base sólida para evaluar la situación de los salarios en el sector de la salud en Argentina.
- Contexto Claro: El texto establece claramente el contexto al hablar de la importancia de la salud y cómo factores externos han afectado a este sector.
- Identificación del Problema: Se identifica el problema central, que es la pérdida adquisitiva y la brecha salarial en el sector de la salud no médico.
- Exploración de Causas: Se exploran las posibles causas del problema, como la regulación gubernamental y los conflictos de intereses en las negociaciones salariales.

### **Oportunidades:**

- Presión Externa: Existe la oportunidad de aprovechar la presión de otras agrupaciones sindicales para impulsar cambios y mejoras en los salarios del sector de la salud.
- Redistribución de Cuotas: La redistribución de cuotas retenidas en los sueldos podría ser una solución efectiva para aumentar los salarios del sector.
- Exención de Impuestos: La exención de impuestos provinciales específicamente para empleados de salud podría mejorar el poder adquisitivo de estos trabajadores.
- Ampliación de la Regulación: Ampliar el alcance del organismo regulador podría llevar a una regulación más efectiva del sector de la salud no médica.

### **Debilidades:**

- Conflictos de Intereses: La presencia de conflictos de intereses en las negociaciones salariales puede dificultar la búsqueda de soluciones mutuamente beneficiosas.
- Dependencia de Datos Mensuales: La dependencia de datos mensuales puede hacer que el análisis sea susceptible a cambios en los datos históricos.
- Al ser personal de la salud, y como la salud y la medicina en general es un servicio esencial, no pueden realizar paros como gremios de otros rubros.

### **Amenazas:**

- Impacto en la Atención al Paciente: La pérdida adquisitiva y las tensiones laborales pueden afectar directamente la atención médica al público, aumentando las ausencias de personal y reduciendo la calidad del servicio de salud.
- Turismo Sanitario: Pacientes extranjeros llegan al país exclusivamente para la atención de alguna patología en particular, lo cual genera una sobrecarga al sistema y en especial a la atención pública.
- Limitaciones Regulatorias: La regulación gubernamental y la limitación en los canales de reclamo pueden obstaculizar los esfuerzos por mejorar los salarios del sector.
- Resistencia al Cambio: Puede haber resistencia al cambio tanto por parte de las organizaciones como de los empleados en el sector de la salud, lo que podría dificultar la implementación de soluciones.
- En resumen, el análisis FODA destaca la necesidad de abordar el problema de la pérdida adquisitiva y la brecha salarial en el sector de la salud en Argentina. Se identifican oportunidades para mejorar la situación, pero también se señalan desafíos significativos, como los conflictos de intereses y las limitaciones regulatorias. La atención a estos factores es esencial para avanzar hacia soluciones efectivas y mejorar las condiciones laborales en este sector crítico.

## Métrica

Con el fin de establecer una métrica para realizar un seguimiento de los resultados mensuales en base al incremento del salario medio de los trabajadores del sector de salud no médico, se propone la siguiente métrica de “Diferencia de Salarios de Salud” con los parámetros indicados debajo:

KPI: Diferencia Salarios Salud	
	-6% o menos
	-5%
	0% o más
Atributo	Descripcion
Nombre	Diferencia Salarios Salud
Tipo	Indicador de resultado
Proposito	Monitorear las fluctuaciones del salario promedio de los empleados de salud no medico en comparacion con los salarios de todos los salarios registrados de la economía.
Objetivo	Mejorar el poder adquisitivo de los empleados de salud no medico impactando asi en la mejora de la calidad y atencion a los usuarios del sistema de salud.
Meta	Lograr cerrar la brecha salarial con respecto al promedio de salarios registrados.
Unidad de Medida	Porcentaje (%)
Formula Operacional	$(\%) \text{ Diferencia Salarios Salud} = (\text{Promedio de salarios salud} / \text{Promedio de todos los salarios}) * 100$
Frecuencia	Mensual
Fuente de Datos	Datos Salario Promedio de la pagina web de datos.gob.ar
Responsable	Federico Gauna, Jonathan Megra, Christian Toledo y Juan Torossi.

## Conclusión

Ante los datos analizados provenientes de la información publicada por el gobierno de la nación, es evidente que el sector de salud no médico se encuentra en una situación desfavorable en términos de su salario medio. Comparando este sector con el resto de industrias en base a sus empleados registrados, se evidencia la diferencia de salarios de los empleados de salud no médico en uno de los sectores más críticos de la población argentina. Con el fin de mejorar la situación actual para beneficiar el poder adquisitivo de los empleados de salud y teniendo en cuenta que este problema es multicausal, será necesario realizar una investigación profundizando con mayor detalle en las variables que influyen directa e indirectamente sobre el salario medio del sector de salud no médico para encontrar soluciones viables a esta problemática .

## **Bibliografía**

### **Evolución de salarios sector salud**

<https://datos.produccion.gob.ar/dataset/salarios-promedio-y-mediano-por-provincia-y-sector-de-actividad/archivo/19b1db6d-8606-4c25-8190-3136d8e6ed85>

### **Diccionario de claves**

<https://datos.produccion.gob.ar/dataset/salarios-promedio-y-mediano-por-provincia-y-sector-de-actividad/archivo/d306d2b6-e758-4d2a-a1c1-d58e24282fd3>

### **Índice de salarios**

<https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-31-61>

### **Índice de precios al consumidor**

<https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-3-5-31>

### **Aumento prepagas**

<https://www.argentina.gob.ar/sssalud/usuarios/aumentos-entidades-de-medicina-prepaga>