



CENTRO DE ESTUDIOS DE ESTADO Y SOCIEDAD

# Incentivos, Mecanismos de Pago y Estructura de las Remuneraciones Médicas en Argentina

Daniel Maceira, Ph.D. (coordinador)

[danielmaceira@cedes.org](mailto:danielmaceira@cedes.org)

[www.danielmaceira.com.ar](http://www.danielmaceira.com.ar)

# Introducción

- La operatoria del **sistema de salud** descansa críticamente en las características de sus **recursos humanos**. Más allá de la **incorporación tecnológica**, el “**saber médico**” y la **relación médico-paciente** son **pilares** de cualquier estrategia sanitaria exitosa.
- Hablar de **condiciones laborales** del recurso humano en salud involucra ...la definición de una carrera profesional, los criterios de certificación, re-certificación, localización, capacitación continua y promoción, como también el conjunto de incentivos monetarios y no-monetarios que estimula e incentiva el diseño de trayectorias laborales (OPS, 2007; Ministerio de Trabajo 2008).
- Si bien se ha avanzado en la discusión de los **mecanismos de incentivos y del vínculo estructuras contractuales y desempeño**, el espacio de **análisis de las remuneraciones** sigue vacante.

# Salud + Mercado

- **Motivos Altruistas / Solidarios / Productivos:** Existe acuerdo sobre la necesidad de garantizar el acceso al **BIEN SALUD**.
- Bien Salud como parte de una estructura de **Garantías de Derechos**, Instrumento clave para la **Formación y Mantenimiento de Capital Humano**.
- Sin embargo, su operatoria se desenvuelve bajo condiciones de **Mercado/Estructuras de Contratos y Remuneración**.



- **Desafío de política: hacer operativo el compromiso de acceso eficaz a la salud, en un marco de recursos limitados, y caracterizado por “fallas de mercado”**
- **Cómo diseñar una estrategia de RRHH que sea consistente con ese objetivo de acceso, considerando creciente desvinculación Salud-Educación / Sesgo Curativo / Escaso espacio de Capacitación**

# Contratación y Pago

## Info Asimétrica/Incompleta

**Contratos** para Alinear Incentivos ante bajo M&E (Ellis & McGuire '86/ Hemenway et al. '90/ Barnum et al. '95, entre otros)

**Contención de Costos -y efectos sobre Equidad en Acceso-**  
(Mwabu '86, entre otros)

$$T = m + (1 - \alpha) S$$

$$m = I - G$$

$$= w - e^*q \quad \text{salario fijo}$$

$$= pq - e^*q \quad \text{pago x prestación}$$

$$= xn - e^*q \quad \text{cápita}$$

**subprestación**

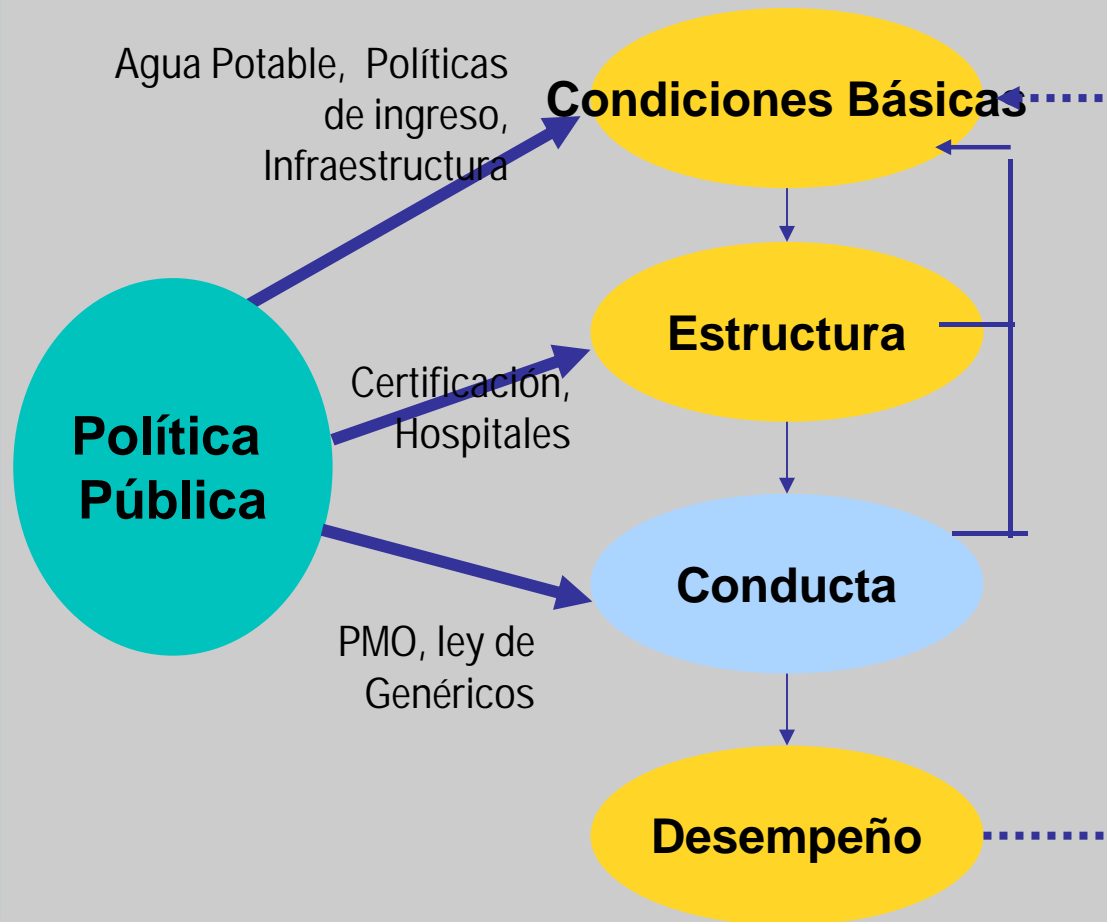
**sobreprestación**

**subprest+control**



Relación entre estructura de mercado y mecanismos de contratación y pago (Maceira, '98)

# Contratación y Pago III



- Determinantes Sociales de la Salud
- Acceso y Utilización con EdH
- Behavioral: Estimación de Funciones de Demanda, Patrones de Prescripción
- Impacto Regulatorio
- Gasto Público y Nivel de Ingreso, Impacto de Políticas

Paradigma Estructura-Conducta-Desempeño Modificado (Maceira '98)

# Contratación y Pago V

## Esquema de negociación con transferencia de riesgo

		Demanda: <i>Financiadores</i>	
		Baja Concentración	Alta Concentración
Oferta: <i>Prestadores</i>	Baja Concentración	<i>Mixto</i>	<i>Pago capitado</i>
	Alta Concentración	<i>Pago por prestación</i>	<i>Mixto</i>

# Financiamiento del Sistema de Salud Argentino

Gasto en Salud por Agente de Financiamiento, Año 2009

Agente	Millones \$ 2009	%	% en el GT	Participación en PBI
<b>Gasto Público y Seguridad Social en Salud</b>	<b>71.152</b>	<b>65%</b>	65%	6,21
<i>Atención Pública de la Salud</i>	29.420	27%	27%	2,557
Nacional	5.378	18%	5%	0,47
Provincial	20.046	68%	18%	1,75
Municipal	3.996	14%	4%	0,35
<i>Seguridad Social</i>	41.732	38%	38%	3,64
OSN	21.418	51%	20%	1,87
OSP	9.967	24%	9%	0,87
INSSJP	10.347	25%	10%	0,9
<i>Gasto Privado en Salud de los Hogares</i>	37.667	35%	35%	3,29
<b>Gasto Total en Salud</b>	<b>108.819</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>9,5</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Análisis de Gasto y Programas Sociales, Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, Ministerio de Salud y OMS (Observatorio Mundial de la Salud)

# Marco Teórico I

## Tres Cuerpos de Literatura:

- **Economía Laboral Neoclásica:** “la remuneración al trabajo se relaciona con la retribución a la productividad bajo condiciones de mercado” (**desempeño**).

Sin embargo, tal **productividad está influida por el contexto**

- Una *estructura* **tecnológica**,
- Un **marco normativo**,
- Una estructura de negociación en un marco de **puja distributiva**.

Así, se redefine el concepto de “igual remuneración por igual tarea”, ya que: **Heterogeneidad de calidades y necesidades**, dificultan caracterizar de homogeneidad en esfuerzos y productividad.

La presencia de un sistema de salud altamente descentralizado a nivel provincial, con capacidades financieras y perfiles demográficos y epidemiológicos diferenciados abona este argumento general de mercados segmentados, con actores de distinto poder de negociación.



## Marco Teórico II

**Teoría de principal-agente:** el salario es parte de un contrato que define alineamiento de intereses (el pagador y el trabajador) en un mundo de **incertidumbre** ante monitoreo imperfecto.

- Cuando los **mercados de trabajo se vuelven más específicos**, en términos de conocimiento técnico o profesional, especialización, geografía, etc.:
  - el mercado competitivo deriva en esquemas cerrados, “**mercados internos de trabajo**”,
  - y las **estructuras jerárquicas internas sustituyen a los mercados.**

## Marco Teórico III

### Teoría de la Administración Pública:

Al interior de las **burocracias públicas**, las estructuras contractuales tienen ingredientes especiales:

- la **estabilidad del empleado público** como derecho adquirido,
- la necesidad de *accountability* por parte de los gobiernos sobre el uso de recursos, hacen que los planes de erogaciones sean presupuestados y aprobados con anterioridad (**modelos prospectivos**).
- Esta estructura tiende a **cristalizar conductas**, estableciendo cierta inercia idiosincrática.

# Preguntas de Investigación

- Cuál es la estructura de contratación de los RRHH médicos, y sus mecanismos de construcción de la carrera profesional en Argentina?
- Existe una estructura normativa única en RRHH en salud o hay institucionalidades idiosincráticas por jurisdicción?
- Cuáles son los actores participantes? Qué papel juegan los sindicatos en cada jurisdicción?
- 
- Cuál es la importancia de los factores no monetarios en la construcción de la remuneración (carrera profesional, equipo de trabajo, satisfacción con las tareas desarrolladas)? Existen diferencias entre jurisdicciones?
- 
- Puede ser analizada la presencia de doble empleo en los médicos públicos como espacios de oportunidad de mayores ingresos o como modo de complementar ingresos bajos en el sector hospitalario?

# Metodología

El Plan de Trabajo para el abordaje de los Salarios Médicos en Argentina parte de una selección intencional de cinco jurisdicciones:

- **Salta (como integrante del NOA)**
- **La Rioja (como integrante del Cuyo ampliado)**
- Chaco (como integrante del NEA)
- Neuquén (como integrante de la Patagonia), y
- **la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.**

-En cada jurisdicción se escogieron tres **Hospitales Públicos**, con características diferenciales en términos geográficos/población objetivo.

-En cada caso, se recurrieron a tres fuentes principales en la provisión de datos:

- la mirada institucional desde los **Directores/as** en los tres hospitales de cada jurisdicción cubierta;
- la **percepción de los mismos médicos/as** en esas instituciones, mediante una muestra representativa del personal, y
- el estudio específico de las **grillas salariales**, provistas por los respectivos Ministerios de Salud.

# **Remuneraciones Monetarias y No-Monetarias. La Visión del Médico/a**

# Espacio Muestral

- La muestra de médicos incluyó **381 profesionales** en total, distribuidos en modo similar entre las tres jurisdicciones (**123 en CABA y 129 en las dos provincias, en idéntico número**).
- Los hospitales porteños contaron entre 39 y 43 respuestas válidas cada uno, en tanto que en Salta, las instituciones de mayor escala (Materno-Infantil y San Bernardo) registran 52 y 47 encuestas respectivamente, a las que se suman 30 en el Hospital Castellanos, en Güemes, fuera de la ciudad capital.
- Por su parte, en La Rioja se registran 36 respondentes en el nuevo hospital de la Madre y el Niño, seguidos por los Hospitales Motta y Barros, de 33 y 25 respuestas cada uno. La escala reducida de las instituciones de la Región Sanitaria V hizo necesario involucrar más prestadores a fin de llegar a un número comparable.

# Formalidad Contractual

Modalidad de contrato que el personal encuestado tiene en la institución. Valores expresados en porcentaje.

Jurisdicción	Hospital	Tiempo det. c/		Presentación		Total
		Permanente	aportes	factura	factura	
CABA	Durand	84,62	10,26	2,56	2,56	100
CABA	Fernández	62,16	37,84	0	0	100
CABA	Gutiérrez	90	10	0	0	100
<b>Total CABA</b>		<b>78,93</b>	<b>19,37</b>	<b>0,85</b>	<b>0,85</b>	<b>100</b>
Salta	J. Castellanos	70	20	0	10	100
Salta	Materno Infantil	60,87	32,61	6,52	0	100
Salta	San Bernardo	82	18	0	0	100
<b>Total Salta</b>		<b>70,96</b>	<b>23,54</b>	<b>2,17</b>	<b>3,33</b>	<b>100</b>
La Rioja	De la Madre y Niño	33,33	58,33	2,78	5,56	100
La Rioja	V. Barros (Zona I)	36,84	47,37	15,79	0	100
La Rioja	H. Motta (Zona III)	90,91	9,09	0	0	100
La Rioja	Zona V (Comp.)	89,12	11,88	0	0	100
<b>Total La Rioja</b>		<b>62,55</b>	<b>31,67</b>	<b>4,64</b>	<b>1,39</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>		<b>70,81</b>	<b>24,86</b>	<b>2,56</b>	<b>1,86</b>	<b>100</b>

Diferenciales de negociación por escala/especialidad

Mayor flexibilidad

Mayor formalidad en el interior

Alta formalidad promedio

# Jornada laboral

Jornada semanal habitual de trabajo del personal encuestado en la institución. Valores expresados en porcentaje.

Jurisdicción	Hospital	Menos de 20 hs.	Entre 20 y 24 hs.	Entre 25 y 36 hs.	Entre 37 y 44 hs.	Más de 45 hs.	Total
CABA	Durand	0	0	35,9	33,33	25,64	100
CABA	Fernández	2,56	10,26	51,28	20,51	12,82	100
CABA	Gutiérrez	0	2,5	30	37,5	22,5	100
<b>Total CABA</b>		<b>0,85</b>	<b>4,25</b>	<b>39,06</b>	<b>30,45</b>	<b>20,32</b>	<b>100</b>
Salta	J. Castellanos	6,9	10,34	34,48	37,93	10,34	100
Salta	Materno Infantil	0	4,26	10,64	55,32	25,53	100
Salta	San Bernardo	0	8,16	26,53	57,14	6,12	100
<b>Total Salta</b>		<b>2,3</b>	<b>7,59</b>	<b>23,88</b>	<b>50,13</b>	<b>14,00</b>	<b>100</b>
La Rioja	De la Madre y Niño	27,78	2,78	5,56	38,89	25	100
La Rioja	V. Barros (Zona I)	60	20	20	0	0	100
La Rioja	H. Motta (Zona III)	0	30,3	33,33	30,3	6,06	100
La Rioja	Zona V (Comp.)	2,8	5,72	31,35	52,54	8,60	100
<b>Total La Rioja</b>		<b>22,65</b>	<b>14,70</b>	<b>22,56</b>	<b>30,43</b>	<b>9,91</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>		<b>8,60</b>	<b>8,85</b>	<b>28,50</b>	<b>37,00</b>	<b>14,74</b>	<b>100</b>



# Relevancia de pagos desagregados

Condición de recepción de pagos en concepto de premio por parte del personal encuestado, según modalidad (1=Si).

Jurisdicción	Hospital	Productivi-					Prest. Horaria dif.	Cant. Guardias	Otra
		dad	Presentismo	Capacitación	Consultas	Cirugías			
CABA	Durand	0	0,027	0,3	0	0	0,028	0,056	0
CABA	Fernández	0,023	0,047	0,093	0	0	0,07	0,023	0
CABA	Gutiérrez	0,025	0,05	0,3	0	0	0,05	0,1	0
<b>Total CABA</b>		<b>0,02</b>	<b>0,04</b>	<b>0,23</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,05</b>	<b>0,06</b>	<b>0</b>
Salta	J. Castellanos	0	0	0	0	0	0	0,33	0
Salta	Materno Infantil	0,87	0,043	0	0	0	0,19	0,51	0
Salta	San Bernardo	0,9	0,059	0	0	0	0	0,24	0
<b>Total Salta</b>		<b>0,59</b>	<b>0,03</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,06</b>	<b>0,36</b>	<b>0</b>
La Rioja	De la Madre y Niño	0,43	0,57	0,14	0,09	0,03	0,03	0,6	0,07
La Rioja	V. Barros (Zona I)	0	0,12	0	0	0	0	0,24	0
La Rioja	H. Motta (Zona III)	0,06	0,59	0,06	0	0	0	0,55	0
La Rioja	Zona V (Comp.)	0,03	0,44	0	0	0	0,03	0,59	0
<b>Total La Rioja</b>		<b>0,13</b>	<b>0,43</b>	<b>0,05</b>	<b>0,02</b>	<b>0,01</b>	<b>0,01</b>	<b>0,49</b>	<b>0,02</b>
<b>Total</b>		<b>0,25</b>	<b>0,17</b>	<b>0,09</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,04</b>	<b>0,30</b>	<b>0</b>

# Ambiente Laboral

"La dirección o el departamento de Recursos Humanos del establecimiento no prestan atención a las necesidades personales de los trabajadores". Valores expresados en porcentaje.

Jurisdicción	Hospital	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
CABA	Durand	28,21	43,59	23,08	5,13	100
CABA	Fernández	23,81	38,1	38,1	0	100
CABA	Gutiérrez	39,02	41,46	12,2	7,32	100
<b>Total CABA</b>		<b>30,35</b>	<b>41,05</b>	<b>24,46</b>	<b>4,15</b>	<b>100</b>
Salta	J. Castellanos	13,33	36,67	36,67	13,33	100
Salta	Materno Infantil	19,57	54,35	23,91	2,17	100
Salta	San Bernardo	26	28	34	12	100
<b>Total Salta</b>		<b>19,63</b>	<b>39,67</b>	<b>31,53</b>	<b>9,17</b>	<b>100</b>
La Rioja	De la Madre y Niño	8,82	44,12	38,24	8,82	100
La Rioja	V. Barros (Zona I)	40	44	0	16	100
La Rioja	H. Motta (Zona III)	51,52	12,12	9,09	27,27	100
La Rioja	Zona V (Comp.)	40,86	21,05	15,16	23,93	100
<b>Total La Rioja</b>		<b>35,30</b>	<b>30,32</b>	<b>15,62</b>	<b>19</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>		<b>28,43</b>	<b>37,02</b>	<b>23,87</b>	<b>10,77</b>	<b>100</b>

# Remuneraciones no-Monetarias I

"En este establecimiento tengo posibilidades de tener crecimiento profesional". Valores expresados en porcentaje.

Jurisdicción	Hospital	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
CABA	Durand	10,53	63,16	15,79	10,53	100
CABA	Fernández	13,95	65,12	16,28	4,65	100
CABA	Gutiérrez	26,83	65,85	4,88	2,44	100
<b>Total CABA</b>		<b>17,10</b>	<b>64,71</b>	<b>12,32</b>	<b>5,87</b>	<b>100</b>
Salta	J. Castellanos	3,7	48,15	44,44	3,7	100
Salta	Materno Infantil	29,79	51,06	14,89	4,26	100
Salta	San Bernardo	23,08	40,38	21,15	15,38	100
<b>Total Salta</b>		<b>18,86</b>	<b>46,53</b>	<b>26,83</b>	<b>7,78</b>	<b>100</b>
La Rioja	De la Madre y Niño	28,57	62,86	5,71	2,86	100
La Rioja	V. Barros (Zona I)	16	48	8	28	100
La Rioja	H. Motta (Zona III)	6,25	6,25	37,5	50	100
La Rioja	Zona V (Comp.)	0	23,16	37,44	40,40	100
<b>Total La Rioja</b>		<b>12,71</b>	<b>35,07</b>	<b>22,16</b>	<b>30,31</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>		<b>16,22</b>	<b>48,77</b>	<b>20,44</b>	<b>14,66</b>	<b>100</b>

# Remuneraciones no-Monetarias II

"El establecimiento ha generado un buen sistema de reconocimiento profesional: distinciones, premios, otros". Valores expresados en porcentaje.

Jurisdicción	Hospital	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
CABA	Durand	5,13	7,69	48,72	38,46	100
CABA	Fernández	0	9,3	58,14	32,56	100
CABA	Gutiérrez	0	4,88	43,9	51,22	100
<b>Total CABA</b>		<b>1,71</b>	<b>7,29</b>	<b>50,25</b>	<b>40,75</b>	<b>100</b>
Salta	J. Castellanos	3,33	16,67	43,33	36,67	100
Salta	Materno Infantil	2,13	10,64	48,94	38,3	100
Salta	San Bernardo	3,85	13,46	40,38	42,31	100
<b>Total Salta</b>		<b>3,10</b>	<b>13,59</b>	<b>44,22</b>	<b>39,09</b>	<b>100</b>
La Rioja	De la Madre y Niño	5,71	25,71	48,57	20	100
La Rioja	V. Barros (Zona I)	8	4	12	76	100
La Rioja	H. Motta (Zona III)	6,06	6,06	15,15	72,73	100
La Rioja	Zona V (Comp.)	3,4	0	29,21	68,39	100
<b>Total La Rioja</b>		<b>5,79</b>	<b>8,94</b>	<b>26,23</b>	<b>59,28</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>		<b>3,54</b>	<b>9,94</b>	<b>40,23</b>	<b>46,37</b>	<b>100</b>

# Remuneraciones no-Monetarias III

"En mi área hemos conformado un buen equipo de trabajo". Valores expresados en porcentaje.

Jurisdicción	Hospital	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
CABA	Durand	23,08	48,72	15,38	12,82	100
CABA	Fernández	32,56	46,51	16,28	4,65	100
CABA	Gutiérrez	32,5	42,5	17,5	7,5	100
<b>Total CABA</b>		<b>29,38</b>	<b>45,91</b>	<b>16,39</b>	<b>8,32</b>	<b>100</b>
Salta	J. Castellanos	23,33	60	16,67	0	100
Salta	Materno Infantil	31,91	55,32	12,77	0	100
Salta	San Bernardo	35,29	52,94	11,76	0	100
<b>Total Salta</b>		<b>30,18</b>	<b>56,09</b>	<b>13,73</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
La Rioja	De la Madre y Niño	41,67	50	5,56	2,78	100
La Rioja	V. Barros (Zona I)	40	40	16	4	100
La Rioja	H. Motta (Zona III)	31,25	37,5	18,75	12,5	100
La Rioja	Zona V (Comp.)	8,65	37,84	20,98	33,53	100
<b>Total La Rioja</b>		<b>30,39</b>	<b>41,34</b>	<b>15,32</b>	<b>13,20</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>		<b>29,98</b>	<b>47,78</b>	<b>15,15</b>	<b>7,18</b>	<b>100</b>

# Remuneraciones no-Monetarias IV

"En términos globales siento una gran satisfacción con el trabajo que realizo en este establecimiento".  
Valores expresados en porcentaje.

Jurisdicción	Hospital	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
CABA	Durand	5,13	54,1	25,64	5,13	100
CABA	Fernández	9,3	58,14	32,56	0	100
CABA	Gutiérrez	12,5	45	37,5	5	100
<b>Total CABA</b>		<b>8,98</b>	<b>55,75</b>	<b>31,90</b>	<b>3,38</b>	<b>100</b>
Salta	J. Castellanos	20	56,67	23,33	0	100
Salta	Materno Infantil	19,15	63,83	12,77	4,26	100
Salta	San Bernardo	26,92	44,23	23,08	5,77	100
<b>Total Salta</b>		<b>22,02</b>	<b>54,91</b>	<b>19,73</b>	<b>3,34</b>	<b>100</b>
La Rioja	De la Madre y Niño	27,78	61,11	2,78	8,33	100
La Rioja	V. Barros (Zona I)	16,67	54,17	16,67	12,5	100
La Rioja	H. Motta (Zona III)	12,12	18,18	30,3	39,39	100
La Rioja	Zona V (Comp.)	5,72	37,69	20,03	37,56	100
<b>Total La Rioja</b>		<b>15,57</b>	<b>42,79</b>	<b>17,44</b>	<b>24,44</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>		<b>15,52</b>	<b>51,15</b>	<b>23,02</b>	<b>10,39</b>	<b>100</b>

# **Montos y Composición Salarial. Un análisis comparado**



# Salarios Brutos y Netos promedio, por Provincia por Hospital

Salarios bruto y neto promedio por hospital (en \$)

Jurisdicción	Hospital	Salario bruto	Salario neto
CABA	Durand	17.603	12.573
	Fernandez	17.329	11.430
	Gutierrez	16.306	11.017
Salta	Materno-Infantil	17.976	14.716
	Castellanos	18.230	16.047
	San Bernardo	14.682	12.825
La Rioja	Madre y Niño (Zona I)	17.625	14.727
	E. V. Barros (Zona I)	17.222	14.409
	E. H. Motta (Zona III)	17.441	14.840
	Luis Agote (Zona V)	17.291	14.653

Nota: Se incluye un promedio de 1 guardia pasiva y 2 guardias activas.

- No tiene un denominador común en horas de trabajo, el cual fluctúa entre categorías.
- Asociado a prácticas no-regladas de presentismo y cumplimiento de jornada en cada jurisdicción, e incluso al interior de cada hospital



# Factor Remunerativo entre Hospitales

Composición de los haberes salariales por hospital según su condición de remunerativos o no. Valores expresados en porcentaje.

Jurisdicción	Hospital	Remunerativo	No remunerativo	Total
CABA	Durand	80,70	19,30	100
	Fernandez	80,53	19,47	100
	Gutierrez	80,91	19,09	100
Salta	Materno-Infantil	82,82	17,18	100
	Castellanos	72,52	27,48	100
	San Bernardo	76,46	23,54	100
La Rioja	Madre y Niño (Zona I)	77,51	22,49	100
	E. V. Barros (Zona I)	77,01	22,99	100
	E. H. Motta (Zona III)	75,36	24,64	100
	Luis Agote (Zona V)	75,59	24,41	100

**Argumento clásico sobre calidad de empleo y elemento que sindicatos asocian con calidad de las condiciones de trabajo. Motivos: ingresos sustentables en el tiempo y su influencia sobre jubilaciones.**

**Se observa gran homogeneidad entre hospitales de igual jurisdicción y tampoco difieren marcadamente entre jurisdicciones, con una brecha de 10% entre puntas.**

**Peso significativo del rubro remunerativo, promedio 78% del ingreso. Mínimo en el Hospital Castellano, de Güemes, Salta, con un 72,52%.**

# Componente Remunerativo y Antigüedad

**Salta: Composición de los haberes salariales por antigüedad laboral según su condición de remunerativos o no. Valores expresados en porcentaje.**

Antigüedad laboral (años)	Remunerativo	No remunerativo
Residente	77,40	22,60
De 0 a 7	72,24	27,76
De 8 a 15	71,77	28,23
De 16 a 23	75,19	24,81
De 24 a 31	79,35	20,65
Más de 32	79,86	20,14

**CABA: Composición de los haberes salariales por antigüedad laboral según su condición de remunerativos o no. Valores expresados en porcentaje.**

Antigüedad laboral (años)	Remunerativo	No remunerativo	Total
Residente	83,31	16,69	100
De 0 a 7	79,29	20,71	100
De 8 a 15	80,46	19,54	100
De 16 a 23	79,51	20,49	100
De 24 a 31	80,65	19,35	100
Más de 32	81,81	18,19	100

**-En CABA la garantía remunerativa es constante a lo largo de la trayectoria médica, oscilando entre 79,3% y 83,3%, sin tendencia hacia mayor flexibilidad o estabilidad en el tiempo.**

**-En Salta, en cambio, y con excepción de los residentes, se identifica un incremento del factor remunerativo a lo largo de la carrera, aunque con incrementos marginales entre tramos de antigüedad.**

**- La Rioja : similar al caso salteño, con incrementos algo más relevantes entre puntas, aunque inferior al 5% entre los médicos jóvenes y aquellos de mayor antigüedad.**

# Doble Empleo

Cantidad de puestos de trabajo totales (incluye el que se desarrolla en el hospital), sector en el que se desarrollan tareas (no incluye el puesto en el hospital), y porcentaje que representa el ingreso obtenido en el sector público en relación al ingreso total del personal encuestado.

Jurisdicción	Hospital	Cant. Puestos totales	En qué sector?			Ingreso sector público (%)	
			Sólo público	Sólo privado	Ambos		
CABA	Durand	2,6	11,11	66,67	22,22	54	
CABA	Fernández	2,1	42,86	51,43	5,71	65	
CABA	Gutiérrez	2,2	28,57	57,14	14,29	60	
<b>Total CABA</b>		<b>2,3</b>	<b>27,51</b>	<b>58,41</b>	<b>72,48</b>	<b>14,07</b>	<b>59,67</b>
Salta	J. Castellanos	2,2	25	37,5	37,5	56	
Salta	M. Infantil	1,7	20,69	48,28	31,03	81	
Salta	San Bernardo	2	5,41	75,68	18,92	58	
<b>Total Salta</b>		<b>1,97</b>	<b>17,03</b>	<b>53,82</b>	<b>82,97</b>	<b>29,15</b>	<b>65</b>
La Rioja	De la Madre y Niño	1,7	13,33	66,67	20,00	87	
La Rioja	V. Barros (Zona I)	1,6	0,00	37,50	62,50	82	
La Rioja	H. Motta (Zona III)	2	14,29	61,90	23,81	69	
La Rioja	Zona V (Comp.)	1,90	10,21	37,9	20,83	76	
<b>Total La Rioja</b>		<b>1,80</b>	<b>9,46</b>	<b>51,01</b>	<b>82,80</b>	<b>31,79</b>	<b>78,42</b>
<b>Total</b>		<b>2,02</b>	<b>18,00</b>	<b>54,41</b>	<b>25,00</b>	<b>67,70</b>	

**Necesidad de  
doble empleo**

**Oportunidad  
de ingresos**

# Determinantes del Salario Médico

# Análisis Multivariado

Modelo de determinantes del nivel salarial

VARIABLES	Var. Dep.: Nivel salarial					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Jornada laboral (nivel)	0.241*** (0.0581)	0.263*** (0.0685)	0.254*** (0.0581)	0.270*** (0.0683)	0.259*** (0.0600)	0.259*** (0.0602)
Dummy Especialista, 1=Si	0.917*** (0.125)	1.041*** (0.145)	0.922*** (0.128)	1.038*** (0.146)	0.960*** (0.130)	0.951*** (0.131)
Experiencia en hospital (años)	0.0170*** (0.00581)	0.0146** (0.00588)	0.0154*** (0.00565)	0.0139** (0.00590)	0.0139** (0.00557)	0.0142** (0.00551)
Dummy Sexo, 1=Hombre	-0.0122 (0.0111)	0.0922 (0.111)	-0.00714 (0.103)	0.102 (0.112)	-0.0406 (0.105)	-0.0324 (0.112)
Dummy contrato con aportes, 1=Si	0.212 (0.266)	0.433 (0.298)	0.220 (0.266)	0.419 (0.297)	0.217 (0.259)	0.218 (0.261)
Dummy HPMI, 1=Si	0.828*** (0.149)	0.827*** (0.136)	0.928*** (0.149)	0.870*** (0.149)	0.792*** (0.137)	0.831*** (0.179)
Dummy Jefatura, 1=Si	0.274** (0.120)	0.374*** (0.120)	0.350*** (0.124)	0.386*** (0.123)	0.350*** (0.123)	0.355*** (0.125)
Proxy Desempeño académico	0.0531 (1.049)	-1.622 (1.733)	-0.816 (1.626)	-1.778 (1.696)	-0.860 (1.659)	-0.909 (1.645)
Proxy Motivación	0.117** (0.0508)	0.0817 (0.0580)	0.0887 (0.0591)	0.0891 (0.0581)	0.0829 (0.0598)	0.0824 (0.0598)
Conflicto (nivel)	0.219** (0.0906)	-	0.187** (0.0934)	-	0.135 (0.0971)	0.145 (0.0998)
Conflicto (cantidad)	-	0.0398*** (0.00989)	-	0.0241 (0.0205)	-	-
Est. Públicos c/ 10.000 hab.	-	-	-	-	-0.673** (0.317)	-
IPC	-	-	0.0728** (0.0347)	0.0680 (0.0766)	-	-
Salta	-	-	-	-	-	-0.244* (0.143)
La Rioja	-	-	-	-	-	-0.352* (0.189)
Constante	0.862* (0.493)	0.755 (0.500)	-5.368* (3.017)	-5.089 (6.632)	1.423*** (0.522)	1.332*** (0.508)
Observations	280	226	280	226	280	280
R-squared	0.339	0.400	0.349	0.402	0.350	0.351

Robust standard errors in parentheses  
 \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

# Conclusiones/Debate

- Creciente formalización laboral (planta permanente, componente remunerativo) en la mayoría de los hospitales.
- Diferencias marcadas en salarios por jurisdicción, más allá de vectores de precios locales, con implicancias en la capacidad de retención de RRHH en provincias rezagadas.
- Brechas en condiciones de trabajo, particularmente en localidades del interior.
- Gran informalidad en horarios de trabajo, complementados por empleo en el sector privado: influido por desarrollo y condiciones de mercado.
- Intensidad en la conflictividad, asociada con el mantenimiento de salarios reales.
- Debilidad en el diseño de carreras médicas comprehesivas (ascensos, formación, rotaciones, concursos, etc.).