

Análisis de la Gestión del Trabajo, Salud y Seguridad de los Trabajadores de la Salud: Perspectiva de la OPS.

Fernando Menezes

Mayo 2020

PAHO



Pan American
Health
Organization



World Health
Organization

REGIONAL OFFICE FOR THE Americas

BE AWARE. PREPARE. ACT.

www.paho.org/coronavirus

Critical actions for **response** to COVID-19 pandemic in the Americas

SAVE LIVES

- Reorganize health services & plan workforce surge
- Maintain infection prevention & control (IPC) in all health services
- Optimize clinical management along a continuum of care
- Assure supply chain

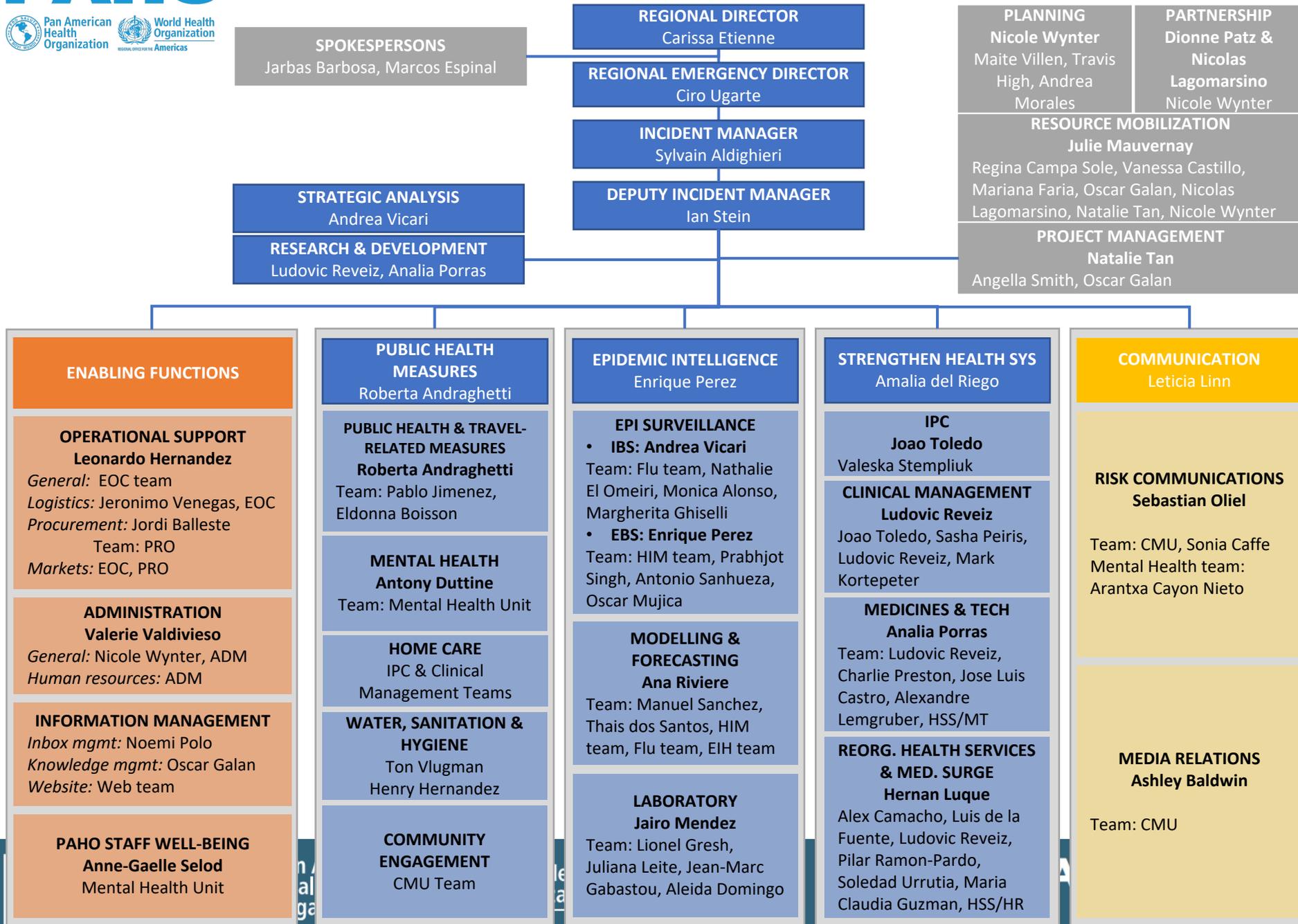
PROTECT HEALTH CARE WORKERS

At work
&
in
community

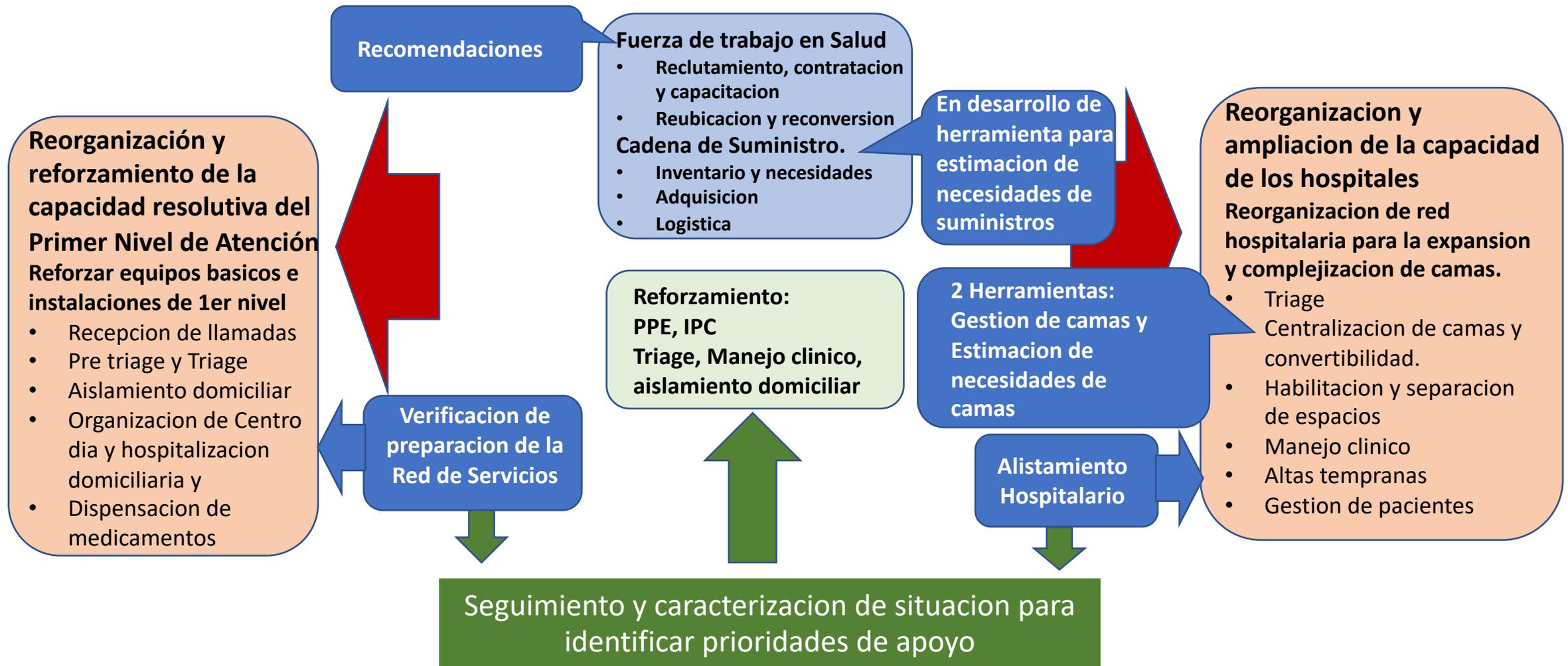
SLOW SPREAD

- Detect & isolate cases, trace & quarantine contacts
- Engage actively with community on hygiene & other measures
- Implement social distancing & travel-related measures

Surveillance & laboratory | Epidemic intelligence



Reorganization of health services and medical surge



Acceso universal a la salud y cobertura universal de salud:

Todas las personas y todas las comunidades tienen acceso, sin discriminación alguna, a servicios de salud integrales, adecuados, oportunos y de calidad, asegurando que el uso de esos servicios no exponga a los usuarios a dificultades financieras.



Valores:

- ✓ **Derecho a la salud**
- ✓ **Equidad**
- ✓ **Solidaridad**

HITOS EN RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD UNIVERSAL



Visión Panorámica de la Región (2017)

- **Realidad Heterogenea**
 - Sistemas políticos administrativos
 - Tamaño y población
 - Desarrollo económico
 - Institucionalidad

- **Organismos Subregionales (agendas)**
 - Unasur
 - ORAS/CONHU
 - Mercosur
 - OTCA
 - CARICOM

Principales Desafíos de RHS (2017)

- Disponibilidad de personal y falta de equidad en el acceso al personal
- Insuficientes mecanismos de concertación intersectorial para implementación de políticas de RHS de largo plazo
- Capacidad limitada para realizar estimaciones sobre las necesidades futuras de RHS (Planificación de RHS)
- Desarrollo incipiente de Sistemas de Información de RHS
- Predominio de la dinámica del mercado por sobre la planificación sanitaria, para determinar la provisión de RHS.

Principales Desafíos de RHS (2017)

- Limitado desarrollo de alternativas innovadoras para enfrentar el acceso al personal de salud (rotación/división/cambio de tareas, prácticas avanzadas, nuevos perfiles profesionales o la utilización de la telemedicina)
- Falta de cambios organizativos y curriculares significativos para avanzar hacia la Salud Universal por parte de las instituciones académicas
- Limitada capacidad para regular la calidad, en el marco del crecimiento de escuelas de ciencias de la salud

Introducción

1. Los países de la Región de las Américas reafirmamos recientemente su compromiso con el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud (1), reconociendo que, a pesar de los avances en el desarrollo económico y social y en el fortalecimiento de los sistemas de salud, persisten las inequidades y la exclusión en el acceso a servicios integrales, adecuados, oportunos y de calidad, particularmente en el caso de los grupos de población en condiciones de vulnerabilidad. La presente estrategia está dirigida a guiar las políticas nacionales de recursos humanos para la salud, teniendo en cuenta que la disponibilidad, accesibilidad, pertinencia, relevancia y competencia de dichos recursos son factores clave para alcanzar los objetivos de la Estrategia para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud (1, 3) y de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (4).

Antecedentes

2. La preocupación por el desarrollo de recursos humanos para la salud adecuados, disponibles y calificados para atender las necesidades de salud de la población ha sido parte central de las agendas mundiales, regionales y nacionales en las últimas décadas. En el 2006, el informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre la salud en el mundo, *Cuidarnos por la salud* (2), realizó un análisis de la crisis de recursos humanos en el ámbito de la salud a nivel mundial y desarrolló propuestas para abordar el problema en el plano de diez años. Además, hay numerosos iniciativas al respecto.

¹ La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera estos recursos humanos para la salud a "toda persona que tiene o cabe tener que tomar por principal finalidad promover la salud" (2). Se incluye en esta categoría a personas de distintas profesiones y ocupaciones que se forman y trabajan en la salud, ya sea como trabajadores o como voluntarios en el sector público y privado, a tiempo completo o a una jornada parcial, e independientemente de si prestan servicios de salud, poseen los servicios del sistema o dirigen los diferentes sectores de salud. Forman parte de un campo interseccional complejo y necesitan un compromiso con la salud y con las poblaciones a las que sirven.

POLÍTICAS INTERSECTORIALES

Se necesitan políticas intersectoriales para asegurar la disponibilidad, accesibilidad, pertinencia y competencia de los recursos humanos para la salud universal.

INVERSIÓN

Aumentar la inversión pública en recursos humanos para la salud promueve el empleo y mejora la salud de las personas, lo que contribuye al desarrollo económico de un país.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

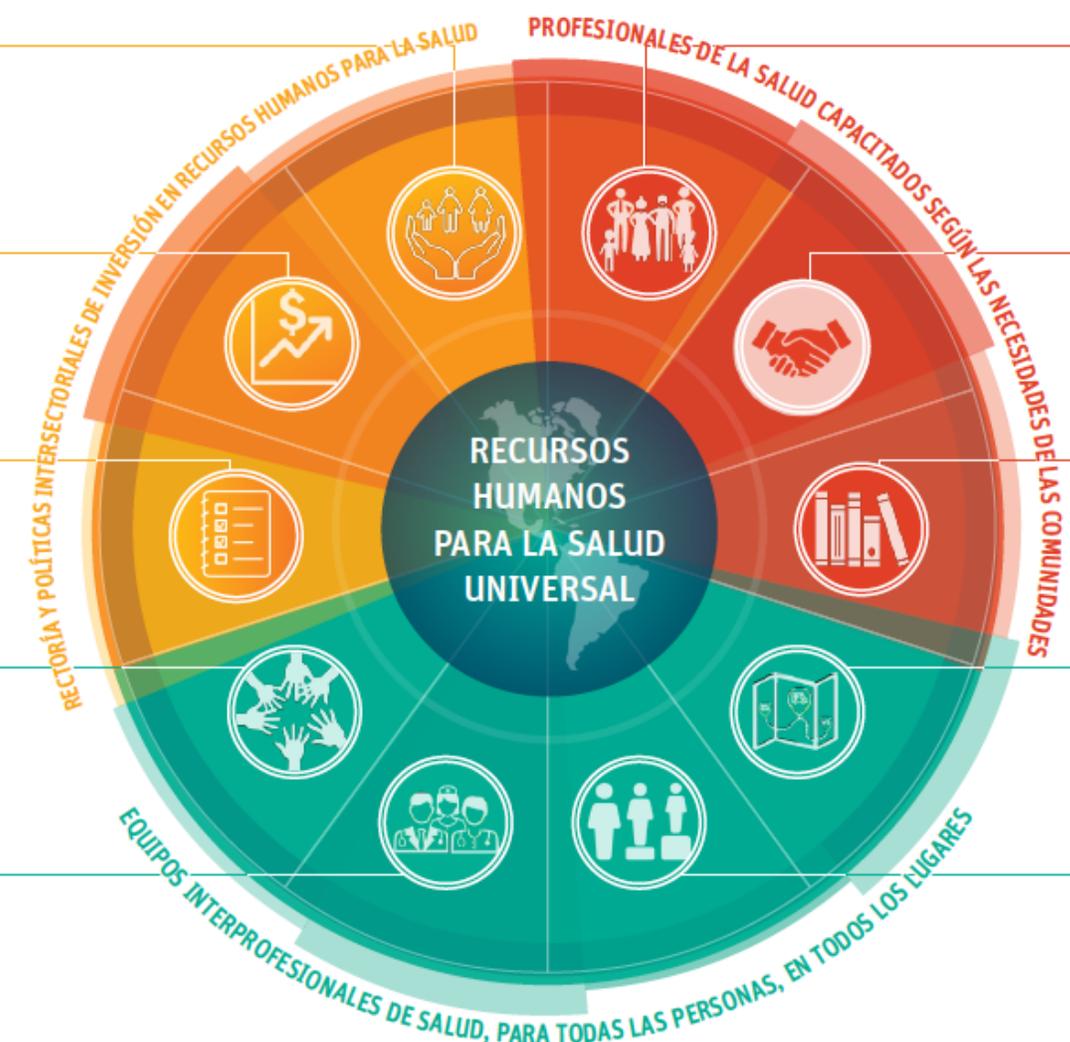
Fortalecer los procesos de planificación estratégica y contar con sistemas de información sobre recursos humanos para la salud es vital para poder planificar a largo plazo.

EQUIPOS INTERPROFESIONALES

Los equipos de trabajo interprofesionales, preparados y motivados, resultan esenciales para responder a las necesidades de salud de las personas, donde sea que vivan.

EMPLEO

Un empleo estable y digno para los trabajadores de la salud contribuye a fortalecer el sistema de salud y al desarrollo económico y social de un país.



EDUCACIÓN CON COMPROMISO SOCIAL

Los equipos de salud deben formarse trabajando activamente con las comunidades, lo que implica transformar su educación.

ACUERDOS INTERSECTORIALES

Los acuerdos de alto nivel entre los sectores de la educación y la salud permiten alcanzar estándares de calidad en la formación del personal de salud según las necesidades de las comunidades.

PROFESIONALES DE LA SALUD

La formación de profesionales de la salud debe planificarse en relación a las necesidades presentes y futuras de los sistemas de salud.

ZONAS REMOTAS

Implementar estrategias para motivar a los equipos de salud –a través de incentivos económicos, de desarrollo profesional y de calidad de vida– promueve su retención y permanencia en zonas remotas y desatendidas.

GÉNERO

Incorporar la perspectiva de género en los nuevos modelos de organización y contratación en los servicios de salud.

Introducción

1. La 29.ª Conferencia Sanitaria Panamericana aprobó en septiembre del 2017 la Estrategia de recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud (documento CS2010 (10) (2)). En la resolución aprobada (CS2010 (13) (2)), se solicita a los directores regionales para el año 2018 un plan de acción regional con objetivos específicos e indicadores, a fin de avanzar de manera más expedita en la ruta establecida en dicha estrategia.

Antecedentes

2. Teniendo en cuenta los marcos mundiales establecidos por la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible (3), la Estrategia Mundial de Transformación para la Salud (4) y el informe de la Comisión de Alto Nivel sobre Empleo y Crecimiento Económico en Salud (5), la estrategia de recursos humanos para la salud de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) se construye a partir de los valores y principios de la Estrategia para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud (estrategia de salud universal) (6), haciendo énfasis en el desarrollo y el fortalecimiento de las capacidades de los equipos de salud para asegurar el derecho al grado máximo de salud de la población, con equidad y sostenibilidad.

3. A partir de las líneas de acción de la estrategia de salud universal, y reafirmando las principales conclusiones de la década de los recursos humanos para la salud, en especial de la medición de las metas regionales en este ámbito (7), la estrategia de recursos humanos plantea un enfoque robusto, innovador y progresivo para conseguir que los servicios y sistemas de salud cuenten con los recursos humanos necesarios que aseguren el acceso y la cobertura en salud, utilizando como marco la Agenda de Salud Sostenible para las Américas 2018-2030 (8).

Tres líneas estratégicas de acción

1. Fortalecer y consolidar la gobernanza y rectoría en RHS;
2. Abordar las condiciones y el desarrollo de capacidades para ampliar el acceso y la cobertura, con equidad y calidad;
3. Reorientar el sector de educación para responder a las necesidades de los sistemas de salud en proceso de transformación hacia la salud universal.

1. Fortalecer y consolidar la gobernanza y la función rectora para los recursos humanos para la salud

La transición hacia la salud universal implica un conjunto de políticas, reglamentos e intervenciones relacionados con la capacitación, el empleo y las condiciones de trabajo, la movilidad interna y externa de los profesionales, la reglamentación de la educación y la práctica profesional, así como la distribución de la fuerza laboral, cada uno de los cuales incluye a actores diversos con responsabilidades, objetivos e intereses distintos y específicos.

2. Abordar las condiciones y las necesidades de desarrollo de capacidades para ampliar el acceso y la cobertura, con equidad y calidad

Ampliar el acceso a los servicios con equidad y calidad implica mejorar las condiciones del sistema, y las condiciones en que los RHS trabajan dentro el sistema.

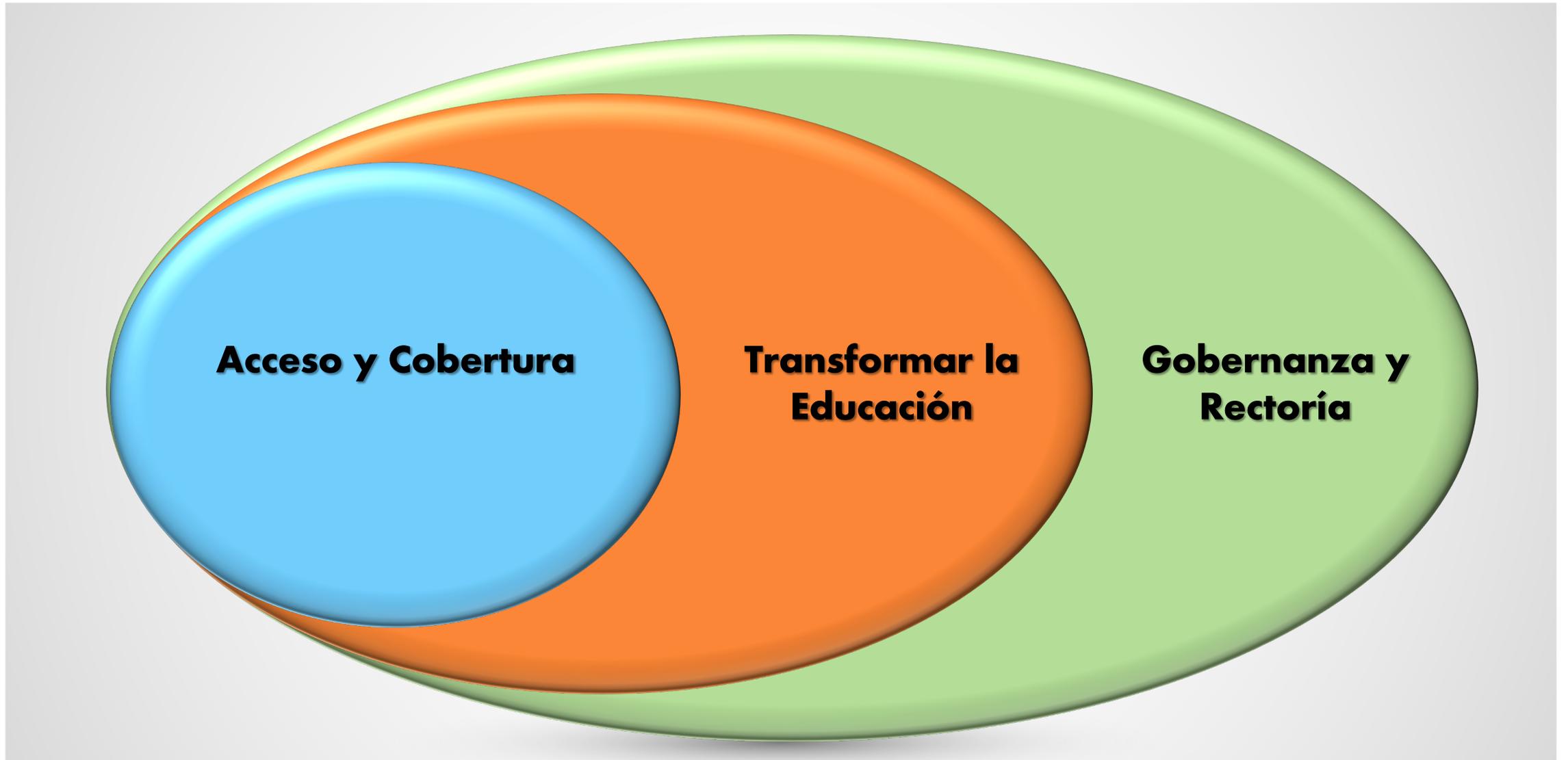
También implica cambios en el modo en que se ejecuten y comparten competencias dentro de los equipos interprofesionales, favoreciendo acciones para mejorar acceso al primer nivel de atención.

3. Reorientar el sector de educación para la salud universal

La formación de los RHS en las Américas no está en sintonía con las necesidades de un sistema de salud transformándose hacia la salud universal.

Es necesario un cambio paradigmático en la formación en ciencias de la salud, y en la administración pública (entre otros), bajo rectoría del sector de salud y del Estado.

Tres dimensiones estratégicas, simultáneas e interdependientes



Trabajo en el nivel global (OMS)

Las intervenciones en el entorno organizacional incluyen:

- Estrategias para mejorar la disponibilidad del personal de salud mediante la contratación y la redistribución;
- Racionalizar la distribución de la fuerza laboral de salud;
- Un entorno de trabajo de apoyo, que incluye una carga de trabajo manejable.

Las habilitaciones de todo el sistema requeridas incluyen:

- Evaluación y planificación de las necesidades del personal sanitario;
- Reformas de licencias y regulación;
- Fortalecimiento de los mecanismos de gobernanza y colaboración intersectorial;
- Mecanismos de monitoreo, incluido el seguimiento de las infecciones de la fuerza laboral de salud.

Trabajo en el nivel global (OMS)

Las intervenciones y herramientas para apoyar a los trabajadores de salud a nivel individual incluyen:

- Enfoques y herramientas para la prevención y el control de infecciones, incluida la provisión y el uso adecuado de equipos de protección personal;
- Condiciones de trabajo decentes, incluida la salud y seguridad en el trabajo;
- Salud mental y apoyo psicológico de los trabajadores de la salud;
- Remuneraciones e incentivos.

Las intervenciones para desarrollar capacidades y optimizar el papel de los trabajadores de la salud incluyen:

- Desarrollar competencias y habilidades a través de la educación y la capacitación;
- Políticas apropiadas para compartir tareas;
- Aprovechar el papel de los trabajadores de salud comunitarios.

Gracias

Fernando Menezes
menezesf@paho.org

PAHO



Pan American
Health
Organization



World Health
Organization
REGIONAL OFFICE FOR THE
Americas

BE AWARE. PREPARE. ACT.

www.paho.org/coronavirus