

DÉCADA DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD: 2006-2015

Isabel Amélia Costa Mendes¹

Maria Helena Palucci Marziale²

El modelo competente de gestión de personas para la actualidad es aquel orientado hacia la solución de problemas, el enfrentamiento de los desafíos de la organización y la presentación de resultados. Inversiones en recursos humanos deben enfocar la fuerza intelectual, ya que la creación y la manutención de ventajas competitivas sostenibles dependen de este activo.

La alta valorización de ideas, de respuestas diversificadas, de innovación y de resultados esperados proviene de la optimización de la productividad cerebral; así, ha sido frenética la búsqueda de talentos para actuar en diferentes campos de trabajo. Por eso, hoy, los activos organizacionales más importantes son las personas.

En el campo de salud nos deparamos con una crisis resultante de problemas relacionados a sus recursos humanos con respecto al contexto y al contenido del trabajo, o sea: escasez, mala distribución, condiciones inadecuadas de trabajo, conocimiento y competencias limitados, estrategias equivocadas de gestión de recursos humanos ante las realidades de los servicios y demandas de la población, redundando en estrés, infelicidad y baja auto-estima del trabajador, aliados a la atención insuficiente y de calidad muy cuestionada.

Está en curso una llamada de acción inmediata que dé abasto de responder a la crisis y valorizar, invertir y conferir poder a los recursos humanos del área de la salud. Ese movimiento exige participación amplia e involucramiento en su planificación y acciones estratégicas. Y, por cierto, se debe adecuarlo a contextos específicos.

En esta perspectiva, la VII Reunión Regional de los Observatorios de Recursos Humanos en Salud, realizada en Toronto en 2005, determinó que el período 2006-2015 se constituye en "Una Década de Recursos Humanos en Salud"⁽¹⁾.

Tal determinación es debida a la necesidad de enfrentar los serios desafíos con relación al desarrollo de esos recursos en la región de las Américas.

Entre las orientaciones estratégicas se incluyeron temas referentes a la formación y capacitación de las personas; así, se destacaron las siguientes cuestiones: fortalecimiento de los liderazgos, mayor valorización y inversión en recursos humanos, coordinación e integración de las acciones en los diversos ámbitos, manutención de políticas e intervenciones, empeño en la oferta de información más cualificada para apoyar la toma de decisiones⁽¹⁾.

Los desafíos a ser superados abarcan a la adopción de políticas y programas capaces de:

- alinear a las personas con los cambios en los sistemas de salud;
- garantizar su distribución equitativa y adecuada;
- instituir mecanismos que regulen la migración de profesionales de salud;
- promover interacción entre las instituciones de enseñanza y de servicio de salud de modo que los recursos humanos en formación incorporen los valores, las actitudes y las competencias del modelo de atención universal fundamentado en la calidad y equidad⁽¹⁾.

A cada país de la región de las Américas le cabe ahora concretizar las referidas orientaciones estratégicas para que se alcance las Metas de Desarrollo del Milenio y para que hasta 2015 - final de esa década que prioriza los recursos humanos - toda población tenga acceso universal a los servicios cualificados de salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Pan American Health Organization. [homepage on the internet]. Washington: PAHO; 2004. [cited 2006 January 20]. Observatory of Human Resources. [about 1 screen]. Available from: http://www.observatoriorh.org/Toronto/29SetAgenda_PT.pdf