



Reunión del Grupo de trabajo de la ISP sobre el nivel **seguro y eficiente** de **dotación de personal**

Informe de referencia

Londres, 11 y 12 de mayo de 2015, UNISON

Establecer el marco

El propósito del encuentro es reunir a sindicatos para que intercambien opiniones sobre diversas cuestiones relativas al nivel seguro y eficaz de dotación de personal y los distintos

medios para alcanzar este nivel, así como proponer opciones y enfoques políticos para la ISP y sus afiliadas.

La meta de un nivel seguro y eficiente de dotación de trabajadores/as en la asistencia sanitaria: una definición de trabajo

El nivel de dotación de personal sanitario se considera seguro y eficiente cuando el resultado es la contratación, la asignación y la retención de una plantilla sanitaria suficiente en cuanto

a cantidad y calidad para ejercer un impacto positivo en los pacientes y la eficacia de la organización, todo ello en un contexto de trabajo decente (Lawless y Lowe, 2015).

Nivel seguro y eficiente de dotación de personal y el programa general de la ISP para los servicios sanitarios y sociales

La labor de la ISP en materia de dotación segura y eficiente de personal está relacionada con el programa más amplio de la ISP en el área de atención sanitaria y social:

1. El nivel de dotación de personal está relacionado con la calidad de servicio y la misión de los Servicios Públicos de Calidad
2. El nivel de dotación de personal es fundamental para promover mejores condiciones de trabajo para el personal sanitario
3. El nivel de dotación de personal puede convertirse en un elemento fundamental para los sistemas de acreditación para las propias estructuras de asistencia sanitaria
4. El nivel de dotación de personal puede estar relacionado con las diferencias salariales entre el sector público y el privado y la disparidad de acceso a protecciones en materia de salud y seguridad en el trabajo entre los dos sectores
5. El nivel de dotación de personal sanitario se puede comparar con las normas para los/las trabajadores/as

de servicios sociales cuando se benefician de cupos, en concreto en el cuidado infantil y el trabajo con personas mayores y las condiciones de trabajo para la totalidad de los/las trabajadores/as en servicios sanitarios y social se pueden defender y promover conjuntamente

6. El nivel de dotación de personal se puede utilizar para ejercer influencia en la reglamentación internacional, en particular sobre cuestiones como la migración de personal sanitario y el turismo de salud y en conexión con el *dumping* social
7. Los requisitos de control del nivel de dotación de personal pueden incluirse en los indicadores desarrollados para medir el progreso con respecto a las metas en materia de salud de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para la salud, en concreto el ODS 3.c *Aumentar sustancialmente la financiación de la salud y de la contratación, el desarrollo y la formación y retención de los trabajadores de la salud en los países en desarrollo*

Integrar los intereses de los sindicatos en el programa de dotación segura y eficiente de personal

Las cuestiones relativas a la dotación adecuada de personal sanitario ocupan un lugar prominente en el programa de los sindicatos que representan a trabajadores/as sanitarios/as en todo el mundo. Nos preguntamos cuál es el motivo, ya que la dotación y distribución apropiadas de recursos humanos para

la salud son responsabilidad de la organización empleadora, p.ej. las administraciones nacionales y locales en el caso de los/ las trabajadores/as de los servicios públicos. Esta discrepancia se puede explicar en parte a través del modelo siguiente.

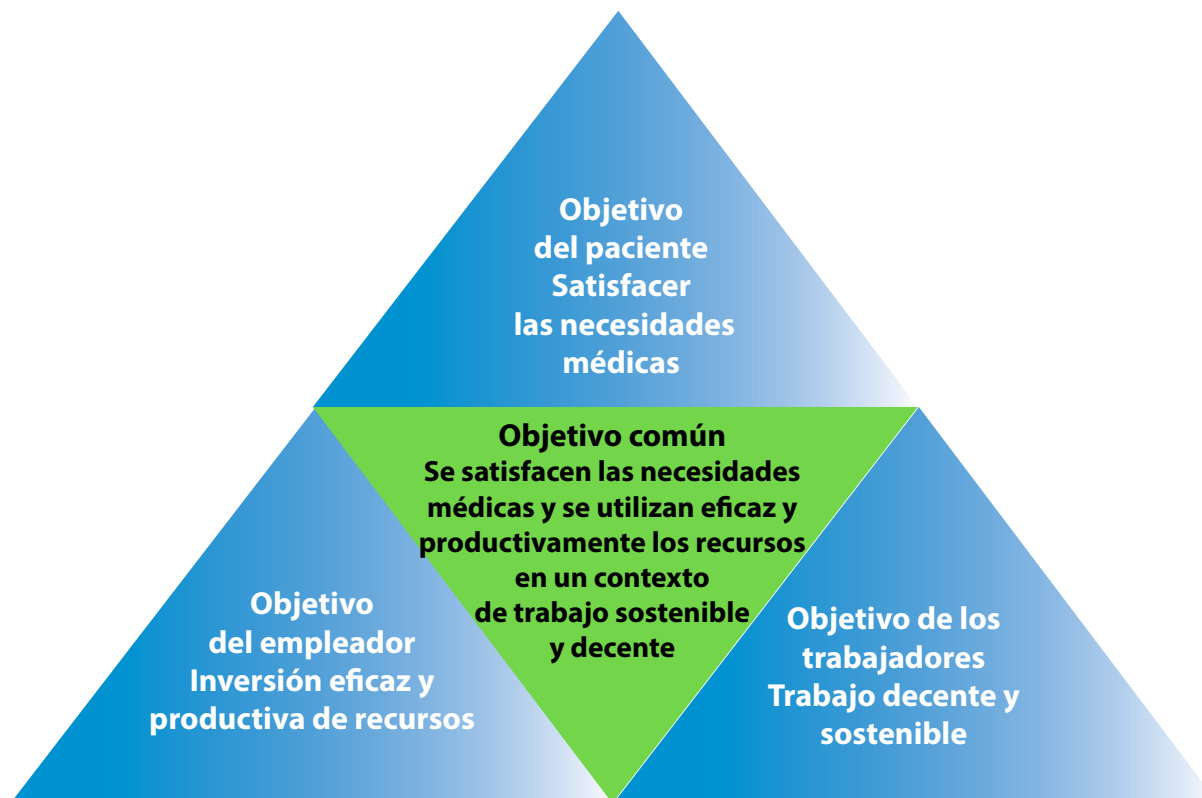


Gráfico 1: Lawless, 2015

Los actores principales en el sistema sanitario son los/ las pacientes, los/ las trabajadores/as sanitarios/as y las organizaciones que prestan servicios de atención sanitaria. El objetivo común es que se satisfagan las necesidades médicas de los/ las pacientes de modo que el uso de los recursos sea eficaz y productivo, todo ello en un contexto de trabajo decente y sostenible.

Aunque los/ las trabajadores/as sanitarios/as tienen un interés profesional en el bienestar de los/ las pacientes y comparten el interés de contar con un sistema sanitario eficiente y eficaz, también tienen el interés igualmente legítimo de lograr el trabajo decente y sostenible. Estos factores – bienestar del paciente, eficiencia y trabajo decente – deben coexistir como factores igualmente importantes, no como una jerarquía en la que el trabajo decente se convierte en una meta que solamente se intenta alcanzar una vez se han alcanzado las otras dos.

La existencia de niveles eficaces de dotación de personal es fundamental para la definición y el logro del objetivo común por motivos muy prácticos:

1. Sin niveles eficaces de dotación de personal, las necesidades médicas de los pacientes no serán satisfechas
2. Sin niveles eficaces de dotación de personal, el sistema no será completamente eficiente ni productivo
3. Sin niveles eficaces de dotación de personal, los/ las trabajadores/as sanitarios/as serán objeto de presiones desmedidas que afectarán negativamente a su salud y bienestar, y, por lo tanto, su capacidad de prestar asistencia de manera eficaz y productiva
4. Sin niveles eficaces de dotación de personal, los/ las trabajadores/as sanitarios/as serán objeto de presiones que ponen en peligro la sostenibilidad de los recursos sanitarios en general

A primera vista, estos hechos indican que el suministro de niveles eficaces de dotación de personal sería lo lógico. Por desgracia, los sistemas de salud están sometidos a múltiples presiones contrapuestas; cuando también existen recursos limitados, la toma de decisiones sobre su asignación deja de

seguir una lógica única y ya no es sencilla. Así, la dotación de personal sanitario, que a menudo representa la mayor partida presupuestaria de las estructuras sanitarias, se convierte en objeto de controversias.

El papel de los/las trabajadores/as sanitarios/as y sus sindicatos en el programa de dotación de personal

Aunque los sindicatos que representan los intereses de los/las trabajadores/as sanitarios/as tienen un interés legítimo en garantizar el suministro de niveles suficientes de dotación de personal para realizar el trabajo de manera efectiva, ni los/las trabajadores/as ni sus sindicatos son responsables de garantizar niveles suficientes de dotación de personal ni se encuentran en la posición de dirigir cómo se asignan los recursos.

Esto significa que los/las trabajadores/as sanitarios/as y sus sindicatos desean obtener un resultado sobre el que en general tienen poco control, lo que les obliga a buscar formas para influir en el resultado. Pueden colaborar, guiar, ejercer presión y en ocasiones usar su influencia sobre las

organizaciones sanitarias para proporcionar configuraciones óptimas de dotación de personal que:

1. Maximicen la probabilidad de resultados positivos para los pacientes
Y
2. Exijan un esfuerzo de trabajo razonable del personal para completar el trabajo requerido
Y
3. Se desarrollen en entornos que cuenten con los recursos físicos necesarios para que los/las trabajadores/as sanitarios/as realicen su trabajo con éxito
Y
4. Sean, en definitiva, eficientes y productivas.

Las responsabilidades de los/las trabajadores/as sanitarios/as y sus sindicatos en el programa de dotación de personal

El primer punto que se debe considerar es la relación esencial entre los/las trabajadores/as sanitarios/as y los/las pacientes. La mejor manera de representarla es como un pacto social en el que la sociedad reconoce las profesiones de los/las trabajadores/as sanitarios/as, los/las pacientes 'permiten' que se les atienda y cuide y los/las trabajadores/as sanitarios/as hacen uso plenamente de sus competencias, atención, compasión y esfuerzos en cada encuentro y acción.

El segundo punto es la relación entre los/las trabajadores/as sanitarios/as y sus organizaciones empleadoras. Los/las trabajadores/as sanitarios/as son responsables de ejercer su profesión eficaz y éticamente y defender las normas y los valores de la organización, mientras que el empleador es responsable de proporcionar un contexto en el que se pueda

dispensar atención sanitaria con éxito y que cumpla con los parámetros del 'trabajo decente'. El conflicto surge donde y cuando los/las trabajadores/as sanitarios/as consideran que una organización no les ayuda a cumplir con su responsabilidad profesional de velar por el bienestar de los/las pacientes o la organización viola su derecho al trabajo decente.

La negociación y la promoción necesarias para apoyar a los/las trabajadores/as sanitarios/as en las relaciones con sus empleadores, que pueden ser al mismo tiempo colaborativas y conflictivas, son el ámbito de trabajo de los sindicatos. Esto nos lleva a la cuarta relación importante en el "triunvirato" patente de pacientes, trabajadores/as sanitarios/as y organizaciones empleadoras.

Los sindicatos se encuentran en una situación privilegiada para lograr resultados

Los sindicatos están integrados por trabajadores/as y tienen el objetivo principal de proteger y promover los derechos e intereses de sus miembros. Los sindicatos a menudo poseen una serie de derechos y responsabilidades consagrados en la legislación. Los sindicatos permiten una colaboración, una influencia, una protección y una presión más eficaces que si cada miembro presionara de manera individual en su propio nombre.

Muchos miembros de muchos sindicatos han señalado claramente que la dotación de personal es un área que requiere atención y acción. Los sindicatos de todo el mundo se han visto incluidos en conversaciones, debates y

acciones sobre el tema. Los sindicatos están promoviendo y defendiendo la necesidad de niveles seguros y efectivos de dotación de personal e intentan cada vez más influir en políticas, legislación y reglamentación y negociar la inclusión de requisitos específicos de dotación de personal en los convenios colectivos. Son tipos legítimos de acción pero se deben considerar dos puntos adicionales:

1. Cuando un sindicato negocia requisitos específicos que influyen en la dotación de personal, es recomendable que el sindicato tenga confianza en que se puede mostrar que la intervención tiene un beneficio neto, por ejemplo, dará lugar a una dotación de personal segura y efectiva



o al menos será una mejora apreciable con respecto a la situación actual. Esto da credibilidad y confianza al sindicato. El sindicato puede basar su reputación para trabajar en otras áreas en este punto fuerte.

2. Asimismo, es aconsejable que los sindicatos consideren las consecuencias imprevistas, por ejemplo, los efectos potenciales en otras condiciones o el hecho de que los recursos invertidos en una parte del sistema de atención

sanitaria dejen de estar disponibles en otras partes del sistema sanitario, con el riesgo consiguiente de desplazar las deficiencias en lugar de resolverlas. La previsión permite al sindicato planear con antelación y garantizar que la dotación segura y eficaz de personal no suponga una sorpresa y una nueva carga. En otras palabras, los sindicatos deben comprender las estructuras financieras y operativas del empleador.

Establecer el programa para los sindicatos de la salud

Los sindicatos de los/las trabajadores/as sanitarios/as tienen un interés y un papel legítimos en nombre de sus miembros en el programa relativo a la dotación de personal. Esto va acompañado de la responsabilidad de actuar de tal manera que haya un beneficio neto y se eviten consecuencias imprevistas. Consideramos que se logrará cuando los sindicatos cumplan cuatro requisitos:

1. La necesidad de utilizar y contribuir a la obtención de pruebas sólidas para apoyar las acciones
2. La necesidad de garantizar que cualquier método propuesto para apoyar la dotación de personal sea adecuado al objetivo
3. La necesidad de ejercer influencia sobre el sistema utilizando la totalidad de estrategias disponibles
4. La necesidad de garantizar que la estructura y la capacidad del sindicato de mantener los logros sean lo suficientemente sólidas

Marco de acción sindical para la dotación segura y eficiente de personal



Gráfico 2: Modelo de pilares para dotación segura y eficiente de personal (Lawless, 2015)

