

Retención

¿Qué motivará a los trabajadores de salud a permanecer en las zonas rurales?

Según datos de la Organización Mundial de la Salud, aunque la mitad de la población mundial vive en las zonas rurales, estas poblaciones son atendidas por menos de un 25% de los médicos y sólo un 38% de las enfermeras. En muchos casos, los médicos, enfermeras y demás personal de salud no se sienten motivados para trabajar o permanecer en puestos en las zonas rurales y remotas. ¿Y quién los puede culpar? Por lo general, los empleos en las zonas urbanas (o en los países más ricos) ofrecen salarios más altos, mejores condiciones laborales y de vida, más servicios sociales y mejores oportunidades de educación para las familias.

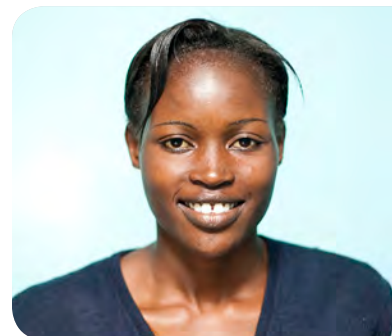


¿Qué significa esto?

- Las personas que viven en las zonas rurales tienen menos acceso a personal de salud, por lo que no logran recibir servicios esenciales preventivos y curativos y servicios que salvan vidas. Este problema es particularmente grave en los países donde la población vive predominantemente en las zonas rurales.
- La inversión en el desarrollo de médicos y enfermeras se desperdicia si los países no pueden ubicarlos o mantenerlos en las zonas donde se les necesita más.
- Si una gran parte de la población carece de acceso a servicios de salud de alta calidad, los países no pueden alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

¿Qué se puede hacer?

- Entender y poner a prueba los factores e incentivos que influyen en las decisiones de los trabajadores de salud de aceptar empleos en las zonas rurales y permanecer en ellos, y desarrollar esquemas de retención que se ajusten a contextos específicos.
- Priorizar los esquemas y estrategias de retención en las zonas rurales en los planes nacionales de la fuerza laboral de salud.
- Involucrar a los colegios profesionales de médicos y enfermeras en la labor de incidencia a favor de la retención.
- Fortalecer y hacer más eficientes los sistemas de gestión de recursos humanos que pueden tener un impacto positivo en la retención; por ejemplo, utilización, planilla, supervisión de apoyo, desarrollo profesional, ambiente laboral y seguridad.
- Abordar los temas de discriminación por género en la gestión de recursos humanos y violencia de género en los establecimientos de salud.
- Reclutar a los trabajadores de salud que proveen servicios de atención primaria en sus propias comunidades y en las zonas rurales.
- Situar colegios de profesionales de la salud en las regiones rurales.
- Subsidiar la educación de los trabajadores de salud a cambio de que éstos presten servicios en las zonas rurales.



Principales consideraciones

- Se requieren sistemas más sólidos de gestión de recursos humanos para poder implementar exitosamente muchos tipos de esquemas de retención.



- La escasez y deficiencias en la distribución de personal de salud no siempre se deben a un alto nivel de rotación; otros factores pueden incluir el absentismo y los problemas relacionados con los sistemas de contratación.
- Las motivaciones de los trabajadores de salud son complejas, y el salario sólo es una parte de esto. Hay muchos otros incentivos económicos y no económicos que pueden ser factores importantes que influyen en la retención. Probablemente la mejor estrategia es ofrecer “paquetes” de incentivos económicamente sostenibles que se ajusten a los diferentes contextos.

Recursos de CapacityPlus

- La **Herramienta rápida de experimentos de elección discreta** se utiliza para realizar encuestas sistemáticas al personal de salud (o a los estudiantes de las escuelas de formación de profesionales de la salud) para evaluar la importancia relativa de diferentes factores relacionados con la elección de empleos y determinar cuál es el paquete de incentivos más eficaz para atraer y retener a los trabajadores de salud en las zonas rurales.
- **iHRIS Retain**, que forma parte de la serie iHRIS de software gratuito de código abierto, sirve para calcular los costos de las estrategias de retención a implementarse a nivel local, regional o nacional.
- La **Herramienta rápida de evaluación de la gestión de recursos humanos** ayuda a formuladores de políticas, gerentes y profesionales de recursos humanos a abordar los temas subyacentes y desafíos relacionados con la gestión de recursos humanos que pueden afectar la retención de personal de salud.
- El **Centro global de recursos para los recursos humanos para la salud (HRH Global Resource Center)** ofrece estudios de investigación, buenas prácticas y ejemplos de los países sobre el tema de retención para apoyar la toma de decisiones basadas en la evidencia.

Recursos adicionales

- En 2010, la Organización Mundial de la Salud publicó recomendaciones mundiales en materia de políticas, *Aumentar el acceso al personal sanitario en zonas remotas o rurales mejorando la retención*. CapacityPlus trabaja en colaboración con la OMS para aplicar estas recomendaciones en los contextos específicos de diferentes países.

CapacityPlus IntraHealth International, Inc.

1776 I Street, NW, Suite 650
Washington, DC 20006
Estados Unidos
T +1.202.407.9425

6340 Quadrangle Drive
Suite 200
Chapel Hill, NC 27517
Estados Unidos
T +1.919.313.9100

info@capacityplus.org
www.capacityplus.org

El consorcio de CapacityPlus



Socios asociados

African Population & Health Research Center (APHRC)
Asia-Pacific Action Alliance on Human Resources for Health (AAAHH)

West African Institute of Post-Graduate Management Studies (CESAG)
Partners in Population and Development (PPD)

CapacityPlus es el proyecto mundial financiado por USAID que se centra de manera única en el personal de salud requerido para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Las opiniones expresadas en esta publicación no necesariamente reflejan las opiniones de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional o el Gobierno de los Estados Unidos.