

Unión Europea: El reto de conseguir una distribución equilibrada de profesionales sanitarios

En muchos países de la UE, según informa el Boletín Europa al Día nº 433, se han manifestado dificultades tanto en el reclutamiento como en la retención de personal sanitario. Estas vienen a menudo ligadas con el reto de conseguir una distribución equilibrada de profesionales sanitarios con las habilidades necesarias en los lugares geográficos adecuados para dar respuesta a las necesidades cambiantes de la población y los sistemas de salud

Madrid, 23 de julio 2015 (medicosypacientes.com)

La Comisión Europea ha publicado un estudio sobre el reclutamiento y retención de personal sanitario el cual es un asunto de interés generalizado dado que todo el mundo asume el papel de paciente en algún momento de su vida.

Los pacientes se merecen tener acceso a una provisión de servicios sanitarios de buena calidad por parte de profesionales debidamente cualificado. Asimismo, el personal sanitario merece desarrollar su trabajo en ámbitos que aseguren un apoyo adecuado con niveles de dotación de personal que permitan promover una atención segura y de alta calidad.

En muchos países de la UE se han manifestado dificultades tanto en el reclutamiento como en la retención de personal sanitario. Estas vienen a menudo ligadas con el reto de conseguir una distribución equilibrada de profesionales sanitarios con las habilidades necesarias en los lugares geográficos adecuados para dar respuesta a las necesidades cambiantes de la población y los sistemas sanitarios.

Los problemas relacionados con el reclutamiento y la retención son cada vez más urgentes a medida que se acrecienta la demanda de servicios de salud y disminuye el número de profesionales sanitarios, al acercarse muchos trabajadores a la edad de jubilación, poniendo en riesgo la sostenibilidad de los sistemas de salud europeos y el acceso a servicios sanitarios en el futuro. Las previsiones sobre las tendencias del Mercado de trabajo predicen que a medio plazo no podrá ser cubierta la demanda de personal cualificado en el sector de la atención sanitaria y social¹. En la reunión del Consejo de Julio de 2012, los ministros de salud de la UE discutieron el alto potencial como generador de empleo del sector sanitario y la necesidad de enfoques y estrategias innovadoras para atraer a jóvenes hacia el sector y dotarlos de las habilidades necesarias (Comisión Europea, 2012).

Este estudio, resultado de una licitación otorgada hace un par de años por la Comisión Europea, tiene como objetivo identificar y analizar estrategias efectivas para el reclutamiento y retención de profesionales sanitarios.

Asimismo, pretende servir de apoyo e inspiración en el desarrollo de estrategias organizacionales y políticas de recursos humanos en Europa. Para desarrollarlo se llevó a cabo una revisión de la literatura, ocho casos de estudio ? cubriendo 40 intervenciones en 21 países ? y dos talleres en los que se reunió a expertos y actores del ámbito del reclutamiento y retención de profesionales sanitarios.

Los ocho temas de estudios de caso cubren toda la trayectoria de la carrera de los profesionales sanitarios y son:

-Atracción de jóvenes hacia el sector sanitario

-Atracción y retención de médicos de familia para reforzar la atención primaria en áreas poco dotadas.

-Provisión de formación, educación y oportunidades de investigación para la carrera profesional vitalicia.

-Atracción de enfermeros a través de la ampliación de prácticas y el desarrollo de roles avanzados.

-Provisión de ambientes laborales Buenos a través de la autonomía profesional y la participación de los trabajadores.

-Hacer de los hospitales lugares de trabajo más atractivos a través de la mejora de las prácticas respetuosas hacia la familia.

-El retorno a la práctica de profesionales sanitarios.

Provisión de ambientes laborales favorables a una fuerza laboral en proceso de envejecimiento.

Las respuestas al problema del reclutamiento y retención de personal varían enormemente de un país a otro. Las intervenciones más frecuentes están ligadas a la educación de los profesionales sanitarios, por ejemplo actuar sobre el contenido, estructura y duración del currículo y educación continuada para atraer a profesionales hacia grupos de ocupación determinados o a comprometerse a trabajar en áreas rurales o remotas.

Otras actuaciones se centran en las condiciones y ambiente de trabajo, incluyendo las compensaciones, beneficios, calendarios laborales, desarrollo de la carrera profesional, gestión y supervisión. Otros dos aspectos importantes son el apoyo profesional y personal y la regulación.