

-MONITOREO ESTRATEGICO Y FORMACION DE REFERENTES EN SALUD LABORAL

Una experiencia en marcha. Una alianza entre Facultad de Medicina y FUS.

-PROPUESTAS DEL FRENTE SOCIAL DE LA SALUD PARA LAS POLITICAS DE PERSONAL

Ponencia del IFSEB en Jornadas de Personal de Sa



"Instituto de Formación Sindical
Enrique Barrios"

- La formación de referentes en salud laboral es otro de los objetivos prioritarios de la FUS para esta etapa. La creación y el fortalecimiento de las Comisiones de Salud y Seguridad requiere de una masa crítica de activistas capaz de promover el diagnóstico y las acciones oportunas para proteger la salud de los trabajadores.
- -En esa dirección la FUS procuró alianzas con la Udelar para desarrollar la formación continua de los trabajadores, y acordó con la Facultad de Medicina un importante Curso de Formación que se está llevando adelante actualmente.

-En este contexto consideró positivamente la iniciativa planteada por el Prof. Fernando Tomasina decano de Facultad de Medicina de crear un Monitoreo Estratégico de Salud Laboral. En su idea inicial este Monitoreo implica el seguimiento de problemas priorizados como por ejemplo problemas osteo-articulares, problemas de salud mental, y accidentes con corto-punzantes. Aunque esa selección de problemas puede variar de acuerdo a la información y el diagnóstico que vaya realizando. Fus hizo gestiones con el BPS para obtener la información sobre certificaciones médicas que permita poner en funcionamiento el Monitoreo.

- -El apoyo económico de Inefop para la realización de este curso, como parte de una propuesta más amplia de formación continua de los trabajadores de la salud. Su aprobación y las dificultades posteriores.
- -Metodologías utilizadas: jornadas presenciales con exposiciones y talleres. Trabajo on line a través de la plataforma EVA. Un diálogo interesante con comentarios de los participantes y docentes.

POLITICAS DE PERSONAL Y PROTAGONISTAS

- En las jornadas del año 2017 Hernán Sepúlveda de OPS propuso dos líneas centrales para las políticas de personal que compartimos plenamente :
 - a) la planificación debe apoyarse en los Objetivos Sanitarios Nacionales, es decir en los problemas prioritarios definidos por mecanismos participativos.
 - b) Debemos construir una política nacional de personal de salud donde participen todos los actores, lo que significa generar compromisos claros de cada uno de ellos.

- -Por eso destacamos la importancia de que todas las principales organizaciones sociales de la salud hayan acordado un conjunto de propuestas también en lo relacionado con las políticas de personal.
- En 2017 la creación del Frente Social de la Salud con la participación del PitCnt, FUS, FFSP, ONAJPU, SMU, Movimiento Nacional de Usuarios, Espacio Participativo y Organización de Usuarios del Cerro, fue un paso importante hacia la unidad de las fuerzas sociales y su capacidad de propuesta para profundizar el SNIS.

- Entre otros aspectos esta plataforma incorpora una serie de propuestas sobre Personal de Salud que recogen planteos que hizo la FUS en el Dialogo Nacional de Salud y en estas mismas Jornadas el año pasado.

Políticas más fuertes y consistentes en materia de RRHH

- “En el marco de la definición de políticas y líneas claras de acción en materia de RRHH entendemos imprescindible el establecimiento de metas concretas con indicadores de cumplimiento, en las siguientes propuestas:

1) Plan para Completar Estudios dirigido a todos los funcionarios para que puedan completar bachillerato. Dicho Plan tendrá un plazo de tres años, con compromisos concretos para cada año. La formación en este plano es un estímulo y una motivación para los trabajadores, que incrementa la capacidad de encarar múltiples problemas y situaciones, calificando su rol laboral .

2) Proceso de profesionalización en enfermería
con los RRHH que ya integran el sistema cuya meta sea alcanzar a 1000 nuevas licenciadas a nivel nacional por año. En el resto de las áreas como la alimentación, servicio, administración, mantenimiento y otras , establecer trayectorias de desarrollo profesional. Esta propuesta constituye un inicio para llegar a la cantidad y calidad de RRHH necesarios en el sector . Deben preverse los recursos para su puesta en práctica.

3) Plan de Formación Continua que contemple dos prioridades :

- A) respuestas actualizadas a los problemas principales de salud
- B) estimular el desarrollo de un modelo integral de atención a la salud.
- La priorización de problemas de salud debe contemplar la situación socioepidemiológica general y local, así como la participación social en su definición. Generar estímulos para la formación continua y asegurar su aplicación efectiva en la prevención, atención, rehabilitación y re inserción.

4)Desarrollar políticas de valorización , satisfacción y dignificación del trabajo y las tareas específicas.

- a) Monitorear el cumplimiento de las coberturas de dotaciones necesarias según complejidad del área, desarrollo del Primer Nivel de Atención en consonancia con los Objetivos Sanitarios.
- b) Promover una investigación sobre los factores de enfermedad, insatisfacción y stress en el trabajo, así como sobre los factores protectores. Con los resultados diseñar y aplicar los correctivos necesarios para combatir los primeros y promover los segundos. Incluyendo la aplicación de un régimen jubilatorio bonificado para algunos sectores.

- c) Implementar mecanismos de fortalecimiento del trabajo en equipo, reuniones periódicas de todo el personal, diagnóstico de cada servicio, formulación de planes y objetivos anuales, reconocimiento y valorización del trabajo. Cuidar al cuidador.
- d) Definición de medidas que mitiguen la afectación de trabajadores y sus familias por las condiciones de trabajo, y en particular las mujeres trabajadoras.

- 5) Elaboración y aprobación de un Plan Estratégico de RRHH** para los próximos 25 años, tanto en cantidad como calidad de los mismos”.
- Quizá el horizonte 2030 es el más adecuado hoy porque suma hacia una planificación internacional que son los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los Objetivos Sanitarios Nacionales son un plan hasta 2020. Necesitamos actualizarlos y ampliarlos pensando en el 2030.

“La salud es un derecho humano, un bien público y una construcción social que requiere estrategias y acciones claras para su concreción. En esa dirección la creación del SNIS fue el inicio de un cambio estructural positivo, que permitió avances significativos en la cobertura, las prestaciones y la equidad. Es una bandera histórica y una propuesta programática de los trabajadores y del movimiento popular. Hemos luchado por ella y estamos dispuestos a seguir peleando para que no retroceda ni se estanque.

Como todo proceso complejo está lejos de haber culminado. La atención, la gestión y la financiación de la salud requieren mayores acciones transformadoras. A 10 años del comienzo de esos cambios es necesario identificar donde están los nudos centrales de la salud y cuales son las medidas prioritarias para su profundización en esta etapa.

El intercambio y la movilización social son un camino fermental para que toda la sociedad asuma como protagonista los desafíos de la salud. Estos son nuestras propuestas para un amplio debate social y político que genere compromisos y acciones en ese rumbo.”

Introducción a la Plataforma Programática Común
del Frente Social de la Salud aprobada en el 18
Congreso de la Federación Uruguaya de la Salud



FEDERACIÓN URUGUAYA DE LA SALUD PIT- CNT

GRACIAS



“Instituto de Formación Sindical
Enrique Barrios”

