

EDITORIAL

Desafíos en la gestión de personas en el ámbito de la salud en el nuevo contexto

*Challenges in managing people
in the field of health in the new context*

*Desafios na gestão de pessoas
na área da saúde no novo contexto*

José Marcelo Machuca¹

<https://orcid.org/0000-0001-6637-9437>

Sin lugar a dudas, la pandemia por COVID-19 que el mundo experimentó durante 2020 y 2021, y todavía hoy se ven sus consecuencias, llegó para poner al desnudo un sinfín de situaciones en todos los ámbitos de nuestras vidas.¹

Esto implicó también un brusco cambio en la vida organizacional y laboral, mostrando que la gestión de personas enfrenta grandes desafíos en este nuevo contexto, sobre todo en el sector de la salud, puesto que en todos los países del mundo este sector fue protagonista en la lucha con la enfermedad, sufriendo cuantiosas pérdidas en torno a su quehacer diario.¹

Estas pérdidas no solo fueron en relación con los médicos, enfermeros y demás trabajadores que dejaron su vida, sino también con relación a que se puso por encima el cumplimiento de sus obligaciones, dejando de lado sus derechos como trabajadores.

Esto no quiere decir que las situaciones planteadas hayan sido el desencadenante, porque estas falencias en los sistemas de salud existen desde hace mucho tiempo, pero fueron expuestas y agudizadas por la contingencia.

En palabras de Maureen Birmingham, representante de la Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS) en Argentina, durante un conversatorio virtual sobre Gestión del Trabajo, Salud y Seguridad de los Trabajadores de la Salud: «la pandemia desnudó la subinversión crónica desde décadas en estas funciones clave, y ahora estamos pagando en vidas y en nuestras economías por este descuido».²

Estas crudas declaraciones ponen de manifiesto que la salud no es prioridad en diferentes países, sobre todo en Latinoamérica, donde se priorizan otras cuestiones que no resultan esenciales.

Los especialistas en gestión de personas advierten que la respuesta a la COVID-19 trajo consigo un mayor grado de complejidad para la proyección, gestión y coordinación del componente de los recursos humanos en salud, con base en una marcada variabilidad de respuestas desde diferentes perspectivas (individuales o grupales, regionales o nacionales, de los gobiernos, el sector salud y de las comunidades).³

Mientras los trabajadores de la salud se preparaban para dar respuesta a la pandemia, quedaron en evidencia un cúmulo de limitaciones de recursos humanos para la salud en los diversos niveles de atención. Sumado a esto, hubo reducción del personal de salud activo por causa de enfermedad personal o de familiares, por factores de vulnerabilidad, o simplemente porque se negaban a trabajar en condiciones inadecuadas de seguridad.

¹ Universidad Nacional de La Rioja. Rioja, Argentina.

Dicho esto, los recursos humanos en el sector de la salud tienen un alto significado como nudo crítico en el avance hacia la salud universal. Por ello, se considera que las situaciones de crisis, muchas veces, se erigen como generadoras de oportunidades para implementar cambios profundos que ayuden a resolver problemas y establecer prioridades en función de las necesidades de las comunidades, pero también tomando en cuenta y atendiendo las necesidades específicas de los trabajadores.⁴

No solo se trata de inversión, sino también de prestar «atención plena» a todo aquello que tiene que ver con los trabajadores y su bienestar, tanto en cuestión de políticas de gestión de personas que se encuentren alineadas con estrategias efectivas, como en las prácticas que propicien el éxito de esas políticas.⁵

El mundo del trabajo cambió y se hace necesario un refresh en los paradigmas reinantes para lograr una verdadera transformación tendiente a una mejora significativa y continua de la vida laboral de los profesionales de la salud.

Estamos a tiempo de lograrlo y resulta menester mirar y tomar los aportes que surgen del ámbito académico y de investigación para hacer de la salud un mundo más humano y efectivo.

Referencias

1. OIT (Organización Internacional del Trabajo). Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición, 29.4.2020.
2. Leduc S y Z Liu. Can Pandemic-induced Job Uncertainty Stimulate Automation? Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper 2020-19, [en línea] <https://www.frbsf.org/economicresearch/publications/working-papers/2020/19/>
3. Lee T. The pandemic is bringing us closer to our robot takeout future. ArsTechnica, 24.4.2020, [en línea]. https://arstechnica.com/tech-policy/2020/04/the-pandemic-is-bringing-us-closer-to-our-robot-takeoutfuture/?utm_source=nl&utm_brand=biz&utm_campaign=aud-dev&utm_mailing=thematic_business_042720&utm_medium=email&bxid=5cc9e1292ddf9c1a7ade2919&cndid=56243569&utm_content=Final&utm_term=Thematic_Business
4. Rodrik D. Will COVID-19 Remake the World?, Project Syndicate, 6.4.2020 [en línea] https://www.project-syndicate.org/commentary/will-covid19-remake-the-world-by-dani-rodrik2020-04?utm_source=Project+Syndicate+Newsletter&utm_campaign=aa811cf03acovid_newsletter_09_04_2020&utm_medium=email&utm_term=0_73bad5b7d8-aa811cf03a107070053&mc_cid=aa811cf03a&mc_eid=eeefcc02ec
5. Serič A, H Görg y S Möhle. Managing COVID-19: How the pandemic disrupts global value chains”, 17 abril 2020, [en línea] <https://www.greengrowthknowledge.org/blog/managing-covid-19-howpandemic-disrupts-global-value-chains>, bajada 20.5.2020

Correspondencia

mmachuca@unlar.edu.ar