

índice alfabético

A

- absentismo 109, 149
- acción
 - plan a diez años 151
 - prioridades nacionales 151–152
- “acoplamiento” del programa de control 23
- acreditación, enseñanza de la medicina 46
- admisión, políticas de, en la enseñanza de la medicina 46–48
- África
 - déficits críticos de personal sanitario, por regiones 13
 - distribución de los trabajadores sanitarios, por sexo 6
 - edad reglamentaria de jubilación 110
 - gasto sanitario y carga de morbilidad 9
 - número de trabajadores sanitarios, por densidad xvii, 5
 - preparaciones farmacéuticas 81
 - razones por las que migran los trabajadores 99
 - véase también* África subsahariana
- África subsahariana
 - densidad de fuerza laboral sanitaria necesaria para la atención cualificada en el parto 12–13
 - médicos/enfermeras que migran a países de la OCDE 100
 - preparaciones farmacéuticas 81
 - razones por las que migran los trabajadores 99
 - sector privado, cifras 5
 - VIH/SIDA, seguridad de las enfermeras y los agentes de salud 107
 - véase también* África
- agentes de salud comunitarios, prioridades de investigación 140
- Alemania, médicos/enfermeras formados en el extranjero 98
- Alianza Mundial para Vacunas e Inmunización (GAVI) 146–147
- alianzas de interesados mundiales y nacionales xxvi, 148–152
 - Consultas de Oslo 149
- América del Sur *véase* América Latina
- América Latina
 - distribución de los trabajadores sanitarios, por sexo 6

- enseñanza privada de la medicina 46
- número de trabajadores sanitarios, por densidad xvii, 5
- Organización Panamericana de la Salud (OPS) 130
- véase también* Américas

Américas

- déficits críticos de personal sanitario, por regiones 13
- gasto sanitario frente a carga de morbilidad 9
- número de trabajadores sanitarios, por densidad xvii, 5

Angola

- autorregulación de la gobernanza 123–124
- médicos/enfermeras que migran a países de la OCDE 100
- aptitudes políticas, liderazgo, y creación de capacidad 126
- Argentina, enseñanza privada de la medicina 46
- armonización de aptitudes, optimización del desempeño 74–75

Asia Sudoriental

- déficits críticos de personal sanitario, por regiones 13
- distribución de trabajadores sanitarios, por sexo 6
- edad reglamentaria de jubilación 110
- instituciones de formación en salud pública 45
- número de trabajadores sanitarios, por densidad xvii, 5
- preparaciones farmacéuticas 81
- atención a largo plazo, competencias básicas 25
- Atención Integrada a las Enfermedades de los Adolescentes y los Adultos (IMA), formación 24
- Atención integrada a las enfermedades prevalentes de la infancia (AIEPI) 52
- auditoría, y retroalimentación (ensayos controlados aleatorizados) 138
- Australia, médicos/enfermeras formados en el extranjero 98
- autorregulación 123–124

B

- bajas de personal sanitario xxiii, xxiv, 97–113
 - cambio de ocupación 108–110
 - jubilación 110–112
 - migración 98–105

riesgos ocupacionales 105–107
 vías 98
 bioética, en situaciones de conflicto 35
 Botswana
 enfermeras/parteras que migran a países de la OCDE 100
 VIH/SIDA, seguridad de las enfermeras y los agentes de salud 107
 Brasil, Observatorio de Recursos Humanos en Salud 130

C

Cabo Verde, valores profesionales 74
 cambio de ocupación 108–110
 Camerún
 médicos/enfermeras que migran a países de la OCDE 100
 razones por las que migran los trabajadores 99
 Canadá, médicos/enfermeras formados en el extranjero 98
 capacidad, aumento de
 formulación de políticas 129
 instrumentos 128, 129
 cifras mundiales
 déficits críticos de personal sanitario xviii
 por regiones 13
 gasto sanitario 7
 número de trabajadores sanitarios, por densidad xvii, 5
 clasificación de los trabajadores sanitarios 3
 Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU) 3
 Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), codificación 3
 Cochrane, revisiones sistemáticas 138–139
 auditoría y retroalimentación 138
 médicos reemplazados por enfermeras 138
 trabajadores sanitarios legos 138
 códigos de conducta, y profesionalismo 72–73
 colaboración 135–152
 acuerdos de cooperación 143, 150
 alianzas de interesados directos 148–152
 catalización de los conocimientos y del aprendizaje 135–142
 esferas de preocupación (imperativos) 135
 respuesta a la crisis de personal laboral 144–148
 trabajadores sanitarios/pacientes 28
 Colombia
 equipo del cambio 127
 recuperación de las inversiones de los estudiantes 58
 competencias básicas, atención a largo plazo 25
 computadoras portátiles 80
 comunicación de los riesgos 30

confianza y expectativas
 fuerza laboral 122–123
 público 128
 conflicto, situaciones de 34–36
 protección de los sistemas de salud 35
 traumatismos 25–29
 Congo, República Democrática del, enseñanza privada de la medicina 46
 conocimientos,
 base de 135–142, 150, 151
 especializados 141
 falta de información 139
 Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), Liderazgo para el Cambio 85
 Consultas de Oslo, alianzas de interesados directos 149
 consumidores
 grupos 125
 organizaciones de defensa de los 125
 contratación de trabajadores sanitarios 41–42
 abandono 58
 autocontratación 59
 desastres/emergencias 29
 evaluación del desempeño y las políticas 55
 formulación de políticas 55–59
 mejora del desempeño 58
 modelo del recorrido 41–42, 53
 recuperación 109–110
 resultados en materia de desempeño 55–57
 ventajas de la contratación local 60
 véase también migración
 cooperación *véase* colaboración
 Côte d'Ivoire, formación técnica privada 46
 Cuba, “brigadas médicas” 104
 Chile, enseñanza privada de la medicina 46

D

delegación de tareas 23–24
 delitos médicos 36
 densidad de trabajadores sanitarios xvii, 5
 tasa de mortalidad infantil xvi, 68
 umbral para la atención cualificada en el parto 12
 dentistas, cifras 5
 desarrollo profesional 82–83
 auditoría y retroalimentación 138
 autorregulación 123–124
 desastres/emergencias 22–36
 capacitación para la respuesta a emergencias 31
 coaliciones para los planes nacionales 144
 conflicto y posconflicto, situaciones de 34–36

contratación de trabajadores 29
 contratación insuficiente de trabajadores sanitarios 29
 equipo de preparación 29
 estrategias de planificación 22–31, 144–147
véase también fuerza laboral sanitaria
 descentralización 126, 127
 descripciones de funciones 72, 74
 destinos de los trabajadores sanitarios 8–13
 distribución rural/urbana 9
 distribución de los trabajadores sanitarios, por sexo xvi, 6

E

edad de la población, cambios demográficos, Europa y Japón 143
 edad de los trabajadores sanitarios 6
 edad reglamentaria de jubilación 110
 elaboración de escenarios y planificación 130
 empleadores, poder de los 123–124
 empleados fantasma 109, 148, 149
 enfermedades crónicas xix–xx, 25–30
 competencias básicas 25
 enfermeras/parteras
 instituciones de formación, por regiones de la OMS 44
 Liderazgo para el Cambio 85
 OCDE, personal formado en el extranjero 98, 100
 proporción respecto a los médicos xvii, 4
véase también fuerza laboral sanitaria; enseñanza de la medicina; formación
 enseñanza
 basada en la práctica, y práctica centrada en los pacientes 49
 finanzas y excelencia 50
 enseñanza de la medicina
 admisión, políticas de 47
 Campaña Internacional para Revitalizar la Medicina Académica (ICRAM) 43
 estudiantes, abandono 47
 futuro de la enseñanza académica 43
 historia 43
 instituciones de formación
 funciones clave 44
 por regiones de la OMS 44
 privadas 46
 nuevas tendencias 49
 programas de acreditación e instituciones privadas 46
 programas de formación del profesorado 51
 requisitos de los planes de estudios 48
véase también fuerza laboral sanitaria; formación
 epidemiología, cambios en los planes de estudios 47

escuelas de odontología, cifras, por regiones de la OMS 44
 Estados Unidos
 desequilibrio de aptitudes 73
 edad de los trabajadores sanitarios 110
 edad reglamentaria de jubilación 110
 gestión total de la calidad 85
 médicos/enfermeras formados en el extranjero 98
 estrategias de planificación en desastres 22–36
 planificación avanzada 34
 estrategias nacionales en materia de fuerza laboral 121–130
 confianza/expectativas 122–123
 cooperación, ministerios e instituciones 126
 gobernanza justa 123–125
 información estratégica 127
 inversión en instituciones 129–131
 liderazgo xxiv, 126–127
 políticas 126
 resumen de los objetivos 128–130
 Etiopía, médicos/enfermeras que migran a países de la OCDE 100
 Europa
 cambios demográficos 143
 distribución de los trabajadores sanitarios, por sexo 6
 edad reglamentaria de jubilación 110
 gasto sanitario y carga de morbilidad 9
 número de trabajadores sanitarios, por densidad xvii, 5
 European Health Management Association 73
 evaluación y desarrollo, instrumentos de, THE connection 141

F

farmacéuticos
 cifras, por regiones de la OMS 44
 formación (Ohio) 49
 Filipinas
 enseñanza privada de la enfermería 46
 migración temporal y reintegración de los migrantes 101
 financiación 146–151
 asistencia internacional para el desarrollo centrada en la salud, flujos totales 147
 contratación externa 148
 crisis en los países más pobres 144–145, 150
 estimación del costo del déficit (por países/regiones) 13–14
 gasto sanitario y carga de morbilidad 9
 incentivos pecuniarios/no pecuniarios 85
 normas/restricciones de la financiación pública 148
 ODM
 expansión e inversión anual por país 146
 modelos de cálculo de los costos 146–147

- orientaciones mundiales 147
- proporción del GGGS dedicada a remunerar al personal sanitario 7
- recomendaciones 147, 149
- sostenibles, fondos de donantes a largo plazo 148
- véase también* sueldos y salarios
- Finlandia, médicos/enfermeras formados en el extranjero 98
- Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria, número de propuestas 145–146
- formación
 - cursos intensivos en desastres/emergencias 34
 - de parteras tradicionales, y mortalidad materna 24
 - desarrollo profesional 82–84
 - en el servicio 20–21
 - comparación con la formación previa al empleo (AIEPI) 52
 - IMAI 24
 - para emergencias 31
 - profesionales formados en el extranjero en países de la OCDE 98
 - programas de formación de profesorado 51
 - recuperación de la inversión de los estudiantes (Colombia) 58
 - relación con la creación de instituciones 129
- formación previa al empleo (AIEPI) 52
- formulación de políticas 142–152
 - aumento de la capacidad 129
 - desarrollo/diversidad de aptitudes técnicas 142
 - medidas de regulación 129
 - políticas de contratación 53
- fórmulas para influir en el desempeño 71, 86–89
 - véase también* fuerza laboral sanitaria
- Francia, médicos/enfermeras formados en el extranjero 98
- fuerza laboral sanitaria 1–16, 41–65, 67–95
 - absentismo y empleados fantasma 109–110
 - administradores 4
 - agentes de salud comunitarios 140
 - apoyo a los recursos humanos 104
 - auditoría y retroalimentación (revisiones Cochrane) 138
 - cambio de ocupación 108–110
 - cifras
 - déficits 144
 - diversidad y competencias 41–42
 - escaseces xviii, 19–21
 - por densidad xvii, 5
 - talentos desaprovechados xix
 - cifras mundiales de trabajadores sanitarios 4–6
 - clasificación 3
 - inconvenientes 136
 - colaboración con los pacientes 27
 - confianza/expectativas 122–123
 - contratación 41–42
 - y desastres naturales 29
 - crisis en los países más pobres 144–145, 150
 - criterios definitorios 1–4
 - déficits 19–21
 - déficits críticos, por regiones xix, 13
 - densidad
 - cifras xvii, 5
 - y tasa de mortalidad de lactantes 68
 - y tasas de supervivencia xvi
 - desarrollo
 - instrumentos de evaluación y 141
 - marco técnico común para los recursos humanos 137
 - desastres/emergencias
 - estrategia de despliegue 32
 - estrategias de planificación 22–32
 - Red de Respuesta para la Acción en Emergencias Sanitarias 32
 - trabajadores de primera línea 32
 - destinos 8–13
 - determinantes xvii
 - dispensadores de atención frente a personal auxiliar xvi, 2, 4
 - distribución por gasto sanitario / carga de morbilidad 9
 - enseñanza basada en la práctica 49
 - entrada – etapa laboral – salida, ciclo de vida laboral xx–xxiii
 - formación 43–55
 - formación en el servicio 20–21
 - fórmulas para influir en el desempeño xxi, 71–89
 - armonización de aptitudes 73–75
 - códigos de conducta 72–73
 - descripciones de puestos 72, 74
 - información y comunicación 80–81
 - infraestructura y suministros 81–82
 - medición de la productividad 80–81
 - políticas facilitadoras 82–87
 - remuneración 76–80
 - responsabilidad y rendición de cuentas 86
 - supervisión de apoyo 74, 75, 83
 - véase también* sueldos y salarios
 - gestión de equipos 84–86
 - gestión, sistemas e instrumentos 142
 - indicadores de buen desempeño 67–70
 - información estratégica 127–128
 - información, límites y efectos 135–136
 - innovaciones 129–130

- jubilación 110–112
 - médicos, reemplazados por enfermeras (revisiones Cochrane) 138
 - médicos/enfermeras que migran a países de la OCDE 98, 100
 - mercados de la educación, el trabajo y los servicios de salud 57
 - microinnovaciones 129–130
 - normas / restricciones de la contratación / financiación públicas 147
 - Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) 11, 19–24, 145–146
 - optimización del desempeño 58, 67–86
 - competencia 68–69, 71, 87
 - determinantes 70–71
 - diferencias de género 70
 - dimensiones deseables 68–69, 71, 86–88
 - disponibilidad 68–69, 71, 86–87
 - evaluación 71
 - productividad 68–69, 71, 80–81, 87
 - respuesta a las necesidades 69, 70, 71, 87
 - resultados de desempeño 54–56
 - pérdidas *véase* bajas de personal sanitario
 - prácticas atentas a las necesidades de los trabajadores 145
 - riesgos ocupacionales 106–109
 - selección 41–43
 - solución de problemas, cuatro áreas 127–128
 - sostenible 137
 - sueldos y salarios 75–81
 - proporción del gasto público 7
 - trabajadores sanitarios legos 138
 - función en los servicios locales 23, 26, 146
 - revisiones Cochrane 138
 - véase también* recursos humanos; estrategias nacionales en materia de fuerza laboral; instituciones de formación
 - fuerzas políticas y fuerza de trabajo 126
 - Fundación para el adelanto de la investigación y la educación médicas internacionales (FAIMER) 51
- G**
- garantía de la calidad, supervisión y seguimiento, Uganda 83
 - gasto del gobierno general en salud (GGGS), proporción dedicada a remunerar al personal sanitario 7
 - género
 - sueldos 76
 - y desempeño de la fuerza laboral sanitaria 70
 - y edad de los trabajadores sanitarios 6
 - gestión de equipos, fuerza laboral sanitaria 84–86
- Ghana
 - empleados fantasma 109
 - médicos/enfermeras que migran a países de la OCDE 100
 - sistema de información sanitaria (SIS) 136
 - supervisión de apoyo del personal sanitario 75
 - voluntarios en servicios locales 23, 26
 - Global Atlas of the Health Workforce 4
 - gobernanza 123–126
 - autorregulación 123–124
 - mando y control 124
 - modelo de 125–126
 - políticas nacionales sobre la fuerza laboral, cooperativas, 126
 - vigilancia y activismo 124
 - gripe aviar, Turquía, despliegue/distribución de personal sanitario 33
 - guerras *véase* conflicto, situaciones de
 - Guinea-Bissau, enfermeras/parteras que migran a países de la OCDE 100
 - Guyana, políticas de jubilación 106
- I**
- ICRAM (Campaña Internacional para Revitalizar la Medicina Académica) 43
 - incentivos 79–80
 - no pecuniarios 85
 - sueldos y salarios 78–80
 - India
 - enseñanza privada de la medicina 46
 - informe Bhore 43
 - Indias occidentales, Universidad de las (UWI) 54
 - Indonesia, descripciones de puestos 73
 - información
 - estratégica sobre indicadores básicos 127–129
 - estratégica, situaciones de desastre 34
 - límites y efectos de la, 135–136
 - sistema de información sanitaria (SIS) 136
 - y comunicación 80–81
 - Iniciativa InterRedSalud de Acceso a la Investigación (HINARI) 53
 - inmunización
 - Alianza Mundial para Vacunas e Inmunización 146–147
 - instituciones de formación 48
 - y densidad de la fuerza laboral sanitaria 139
 - innovaciones 129–131
 - instituciones
 - cooperación con ministerios 126
 - creación de, en relación con la formación 129
 - cuestiones de liderazgo xxiv, 126–127

- inversión en 129–131
 - véase también* instituciones de formación
- instituciones de formación
 - abandono de los estudiantes 47
 - cifras
 - por regiones de la OMS 44
 - recopilación de datos 56
 - evaluación del desempeño y las políticas 55
 - funciones clave 44
 - infraestructura y tecnología 53
 - investigación sobre los resultados de la formación y el desempeño 54–56
 - privadas 46
 - regionalización de las universidades 54
 - véase también* enseñanza de la medicina
- instituciones de formación en salud pública
 - Asia Sudoriental 45
 - por regiones de la OMS 44
- instituciones nacionales de personal sanitario 129
- intercambios entre países 127
- inversión, vínculo con la creación de instituciones a través de la formación 129
- investigación
 - Cumbre de México, prioridades para la acción 140
 - prioridades relacionadas con los agentes de salud comunitarios 140
 - sobre los resultados de la formación y la contratación 55–57
- Irlanda
 - gestión de la salida del mercado laboral 106
 - médicos/enfermeras formados en el extranjero 98

J

- Japón, cambios demográficos 143
- Joint Learning Initiative (JLI) 11, 141
- jubilación 110
 - edad reglamentaria de jubilación 110
 - gestión 112
 - planificación de las sucesiones 112
 - políticas en Guyana 106

K

- Kenya, enfermeras/parteras que migran a países de la OCDE 100
- Kirguistán, Fondo Obligatorio de Seguro Médico, mejora de la calidad y el valor 84

L

- Lady Health Workers, Pakistán 60

- Lesotho
 - edad de los médicos 111
 - enfermeras/parteras que migran a países de la OCDE 100
 - VIH/SIDA, seguridad de enfermeras/trabajadores sanitarios 107
- liderazgo
 - estrategias nacionales en materia de fuerza laboral xxiv, 127
 - plan de acción a diez años 151–152
 - prioridades nacionales 149–150
- Liderazgo para el Cambio 85
- límites sectoriales 30

M

- malaria, función de los voluntarios 24–25
- Malawi
 - enfermeras/parteras que migran a países de la OCDE 100
 - Plan de Emergencia para los Recursos Humanos 144, 146
 - programa de urgencia para la contratación 22
 - sistema de contrato de desempeño 86
 - solución de problemas por los trabajadores sanitarios 127–128
 - VIH/SIDA, seguridad de las enfermeras/trabajadores sanitarios 107
- Malí, remuneración según el desempeño 78
- manejo integrado de casos 52
- Mapeo de la Disponibilidad de Servicios 10
- marco técnico de salud, fuerza laboral sanitaria sostenible 137
- marco técnico para los recursos humanos 137–142
 - cooperación 141–142
 - instrumentos (THE connection) 141
- maremoto, respuesta de Tailandia 31
- Mauricio, enfermeras/parteras que migran a países de la OCDE 100
- medicalización, cesáreas 125
- medicina basada en la evidencia 123
- médicos/enfermeras *véase* fuerza laboral sanitaria; enfermeras/parteras
- Mediterráneo Oriental, Región
 - déficits críticos de personal sanitario, por regiones 13
 - distribución de trabajadores sanitarios, por sexo 6
 - edad reglamentaria de jubilación 110
 - enseñanza privada de la medicina 46
 - gasto sanitario y carga de morbilidad 9
 - número de trabajadores sanitarios, por densidad xvii, 5
 - mejora / análisis crítico del desempeño
 - Malawi y Zambia 86
 - sistema de información sanitaria (SIS) 136

- véase también* fuerza laboral sanitaria, optimización del desempeño
- México, Cumbre Ministerial sobre Investigación en Salud, prioridades para la acción 140
- microinnovaciones 129–130, 140
- migración 98–106
- apoyo a los recursos humanos 104–105
 - instrumentos internacionales 105–106
 - contención del flujo hacia los países de la OCDE 149
 - estrategias para gestionar la 101–102
 - ajustar la capacitación a las necesidades y demandas 102
 - mejorar las condiciones locales 103
 - políticas de contratación responsables 104
 - factores atrectores/impulsores, 99
 - profesionales empleados en países de la OCDE pero formados en el extranjero 98
 - regreso y reintegración de los migrantes 101
 - repercusiones 101, 149
- ministerios de salud, frenos y contrapesos 126
- mortalidad infantil
- Viet Nam 68
 - véase también* nacimientos
- mortalidad materna, formación de las parteras 24
- Mozambique
- ayudantes quirúrgicos 130
 - estrategias avanzadas de planificación 34
 - médicos/enfermeras que migran a países de la OCDE 100
 - microinnovaciones 129
 - valores profesionales 73
- N**
- nacimientos
- capacitación de las parteras, y mortalidad materna 24
 - densidad de fuerza laboral sanitaria necesaria para la atención cualificada 11–12
- Namibia, enfermeras/parteras que migran a países de la OCDE 100
- necesidades de emergencia *véase* desastres/emergencias
- Nigeria, médicos/enfermeras que migran a países de la OCDE 100
- Nueva Zelandia, médicos/enfermeras formados en el extranjero 98
- O**
- Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) xx, 11, 19–24, 145–146
- costo de alcanzar los 146
 - limitaciones de la ayuda y la fuerza de trabajo 144
 - sueldos 15
- OCDE
- médicos/enfermeras que migran del África subsahariana 100
 - profesionales formados en el extranjero 98
- oncocercosis, acoplamiento del programa de control, 23
- Organización Mundial del Comercio, Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios 105
- Organización Panamericana de la Salud (OPS) 130
- Observatorio de Recursos Humanos en Salud 130
- P**
- pacientes
- colaboración con personal sanitario en la autoasistencia 27
 - seguridad 28
- Pacífico Sur, Universidad del (USP) 53
- Pacífico Occidental, Región
- déficits críticos de personal sanitario, por regiones 13
 - distribución de trabajadores sanitarios, por sexo 6
 - edad reglamentaria de jubilación 110
 - gasto sanitario y carga de morbilidad 7, 9
 - número de trabajadores sanitarios, por densidad xvii, 5
- Países Bajos, elaboración de escenarios y planificación 131
- Pakistán, Lady Health Workers 60
- Perú, enseñanza privada de la medicina 46
- plan de acción a diez años (2006–2015) 151
- planes de estudios
- naturaleza de las competencias 48
 - requisitos 48
- planificación
- a largo plazo, elaboración de escenarios 130
 - plan de acción decenal (2006–2015) 151–152
- poliomielitis 23
- políticas facilitadoras 151
- fórmulas para influir en el desempeño 82–86
- Portugal, médicos/enfermeras formados en el extranjero 98
- preparación
- brote de SRAS 29
 - enfoque de mando y control 30
 - enfoque de reparación y preparación 35
- preparaciones farmacéuticas, África y Asia Sudoriental 81
- prioridades nacionales para la acción 149–152
- plan a diez años (2006–2015) 151–152
 - solidaridad mundial xxv, 150
- profesionalidad
- códigos de conducta 72–73
 - y poder de los empleadores 123–124
- Programa PALTEX 53

psiquiatras

capacitación, infraestructura y tecnología 52–54

déficits 26–27

Q

quintiles de riqueza, definición 20

R

recursos humanos

cooperación 141–142

formulación de políticas 142–152

aptitudes técnicas 142

desarrollo/diversidad 142

instrumentos (THE connection) 141

marco técnico común 137–142

suministro de apoyo 104

véase también fuerza laboral sanitaria

recursos humanos, creación de una red de especialistas 141

recursos, Iniciativa InterRedSalud de Acceso a la Investigación (HINARI) 53

Red de Respuesta para la Acción en Emergencias Sanitarias 32

Red Mundial de Alerta y Respuesta ante Brotes Epidémicos 30

Reino Unido

edad reglamentaria de jubilación 110

gestión integral de la calidad 85

médicos/enfermeras formados en el extranjero 98

tolerancia cero contra la violencia, campaña 107

y Sudáfrica, acuerdo sobre las políticas de contratación responsable 104

remuneración según el desempeño 78

remuneración *véase* sueldos/salarios

rendición de cuentas, con responsabilidad 86

República Unida de Tanzania

desequilibrio de aptitudes 73

médicos/enfermeras que migran a países de la OCDE 100

sistema de mejoras salariales 77

respuesta a las crisis, crisis de financiación en los países más pobres 145–146, 150, 151

riesgos ocupacionales 106–108

violencia 106–107

S

salarios *véase* sueldos y salarios

sector privado

cifras 5

instituciones de formación 46

sueldos, en comparación con el sector público 7, 76

seguridad del empleo 128

servicios de alta prioridad 19–24

servicios de salud mental 25–26

combinación óptima 26

simplificación de los servicios 23–24

sinergias, acoplamiento del programa de control 23

sistema de información sanitaria (SIS), desempeño (Ghana y Tailandia) 136

sociedad civil, organizaciones 125, 126

solidaridad mundial

plan a diez años (2006–2015) xxvi, 151

prioridades nacionales para la acción (2006–2015) xxv, 150

solución de problemas, cuatro áreas 127–128

SRAS, equipo de preparación y respuesta a brotes 29

Sudáfrica

clasificaciones de las ocupaciones (censo de 2001) 3

importancia de una buena gestión 85

médicos/enfermeras que migran a países de la OCDE 100

razones por las que migran los trabajadores 99

y Reino Unido, acuerdo sobre políticas de contratación responsable 104

Suecia, la violencia como riesgo ocupacional de los trabajadores sanitarios 105

sueldos y salarios 75–81

comparaciones entre países 76

diferenciales 76

diferencias de género 76

incentivos 78–81

incentivos no pecuniarios 85

no pagados 78

proporción del gasto público 7

remuneración según el desempeño 78

sector privado frente a sector público 77

servicios en dos niveles 21

suficiencia basada en las necesidades 11–13

Suiza, edad de los médicos 111

supervisión de apoyo del personal sanitario 74, 75, 83

Swazilandia

campaña por la seguridad en el trabajo 106

enfermeras/parteras que migran a países de la OCDE 100

T

Tailandia

Asociación de Médicos Rurales 123

elaboración de escenarios y planificación 130

remuneración según el desempeño 78

respuesta a epidemias/desastres 31

sistema de información sanitaria (SIS) 136

tecnología, instituciones de formación 52–53
THE connection, instrumentos de evaluación y desarrollo de la fuerza laboral sanitaria 141
tolerancia cero contra la violencia, campaña en el Reino Unido 107
trabajadores sanitarios legos
 función en los servicios locales 23, 26
 prioridades de investigación 140
 revisiones Cochrane 138
traumatismos 24–29
Turquía, gripe aviar, despliegue del personal de salud 33
tutorías 127

U

Uganda
 autorregulación de la gobernanza 123–124
 descentralización 128
 garantía de la calidad, supervisión y seguimiento 83, 86
 médicos/enfermeras que migran a países de la OCDE 100
 memorando de entendimiento 142
 razones por las que migran los trabajadores 99

V

Viet Nam, mortalidad infantil, densidad de trabajadores sanitarios 68
vigilancia y activismo 125
VIH/SIDA
 contratación y desgaste de la fuerza laboral sanitaria 24, 57–59, 107
 déficit del número de trabajadores 11
 limitaciones de la ayuda y la fuerza de trabajo 144
 seguridad de enfermeras/trabajadores sanitarios 106–107
 directrices de la OIT/OMS 109
 sueldos, dos niveles 21
violencia, riesgo ocupacional 106–107
voluntarios, función en los servicios locales 23, 26

Z

Zambia
 análisis de la mejora del desempeño 86
 campaña por la seguridad en el trabajo 106
 enfermeras/parteras que migran a países de la OCDE 100
 mapeo de la disponibilidad de servicios 10
 VIH/SIDA, seguridad de las enfermeras y los agentes de salud 106–107
Zimbabwe
 descentralización 128
 médicos/enfermeras que migran a países de la OCDE 100
 razones por las que migran los trabajadores 99