

## Fin da OPE: Unha Oportunidade

Veras Castro, R.

Médico de Familia. Centro de Saúde de Narón. A Coruña.

CAD. ATEN. PRIMARIA 2005; 12: 142-142

Hai en Galiza un cambio de goberno que permite albiscar a esperanza dun impulso á atención primaria.

Atrás quedan aqueles anos escuros iniciais, nos que o PP paralizaba a reforma da atención primaria mediante un recurso ao Tribunal Constitucional. Como anécdota, lembrar cando os directivos xunteiros da época denominaban 'cubanos' aos do INSALUD galego, polo seu obxectivo de creación de equipos de atención primaria.

Posteriormente, convírtense a un modelo propio de atención primaria, no que o cambio e a modernización consisten fundamentalmente en pasar de traballar dúas horas e media a sete e, iso sí, no feito transcendental da implantación paulatina da historia clínica. Paralelamente, no resto do Estado primeiro, e despois tamén aquí, abrázanse con entusiasmo a separación de funcións financiamento-compra-provisión, o desenvolvemento dunha carteira de servizos e a figura do contrato programa como a nova estratexia de xestión. Ao mesmo tempo, avanza os fundholder en Gran Bretaña.

Durante estes anos de extensión do modelo de equipos de sete horas, abandonouse a concepción de traballo en equipo, fomentouse a incentivación individual, minusvalorouse a función da enfermaría e rexeitouse o acercamento á comunidade. Paseniñamente, a masificación instalouse nos centros de saúde, aumentou o traballo burocrático e reduciuse o tempo de consulta por paciente, contribuíndo, deste xeito, ao aumento de socios no club burn out.

Coincide a chegada do novo goberno, no tempo, cunha situación irrepitible en recursos humanos: o final da OPE e a toma de posesión e cambio de moitos médicos e outros profesionais de atención primaria. A diferenza dos hospitais, onde a mobilidade de facultativos foi excepcional, en moitos centros de saúde podemos atopar que o 50-100% de médicos e practicamente o 100% do persoal de enfermaría que ocupe prazas vacantes serán novos. A isto hai que sumarlle os cambios de persoal nas áreas de administración e unidades de apoio como fisioterapia.

O instrumento máis poderoso do sistema sanitario é o persoal, e probablemente o momento no que unha persoa está con mellor disposición para o rendemento, en calquera cousa, é cando inicia unha nova etapa. Conscientemente ou non, aínda que os motivos de cambiar de posto de tra-

ballo sexan ir máis cerca da casa ou ter mellor horario ou mellorar, en xeral, as condicións de traballo, vaise iniciar unha nova xeira na vida e sempre se sitúa un con boa actitude. Incluso aínda que o cambio sexa forzado e, dalgún modo, empeore a súa situación, ninguén empeza algo novo con ánimo destructivo, salvo excepcións.

O final da OPE e os múltiples cambios poden ser observados dende a xestión como un risco de desorde e con temor, pero deberían ser vistos como unha grande oportunidade para relanzar a reforma da atención primaria, recuperar a ilusión e baleirar o club do burn out. Aínda que haxa centros con pouca mobilidade de persoal, se cambian as políticas, tamén se verán arrastrados polos novos ventos.

É bo momento para esquecer estes últimos anos de seca, nos que a dirección iba por un lado -cuns obxectivos que eles pensaban que eran os obxectivos de todos, polo simple feito de ser asinados polos profesionais- e a maior parte do persoal iba por outro, intentando facer o seu traballo, sen preocuparse moito por ese documento que o era todo para a dirección. A vía de diálogo fundamentalmente pasaba polo filtro particular do xefe de servizo. A dirección, máis que dirixir, o que facía era administrar un presuposto, amañar desperfectos e auditar, con pouco rigor, o cumprimento do seu xoguete, o documento de obxectivos.

É un bo momento para acender as luces e recuperar moitas cousas: a forza do traballo en equipo, a comunicación como elemento integrador nos centros e para mellorar a práctica clínica, o enfoque comunitario dos problemas, a promoción de saúde, o pacto como instrumento de xestión, a participación dos profesionais na elaboración dos obxectivos (poucos e claros) e a flexibilidade e autonomía para adaptar a organización dos centros tanto ás necesidades dos cidadáns como ás peculiaridades dos propios profesionais. Finalmente, trátase de recuperar o discurso, que se saiba cara onde vai a nosa organización, cales van ser os ritmos dos cambios e facer que todos nos sintamos remadores do mesmo barco.

Sí, todos sabemos que é imprescindible aumentar recursos en atención primaria, pero iso só non é suficiente, e o fin da OPE, ben aproveitado, pode ser unha grande oportunidade.