



World Confederation
for Physical Therapy

Características esenciales de los entornos positivos para la práctica de los profesionales de atención de salud

Antecedentes

Los entornos de trabajo deficientes son una de las características de muchos sistemas de atención de salud en todo el mundo. Esos entornos debilitan la capacidad del empleador para alcanzar los objetivos de resultados de la organización y hacen más difícil atraer, motivar y retener al personal. Las cargas de trabajo excesivas, las instituciones de salud mal equipadas, las condiciones laborales inseguras y los salarios no equitativos son algunos de los principales factores que hoy afectan a la vida de trabajo y a los resultados de los profesionales y trabajadores de atención de salud.

En el lugar de trabajo hay algunos elementos importantes que fortalecen y favorecen a los recursos humanos y, a su vez, influyen de manera positiva en los resultados obtenidos en los pacientes, y en la eficiencia económica de la organización. Estos factores, cuando actúan y se apoyan en unos recursos (financieros y humanos) adecuados, son muy importantes para asegurar el establecimiento y el mantenimiento de unos recursos humanos integrados por profesionales de salud eficaces y, en definitiva, la calidad global de los sistemas de salud. Estos factores son la matriz de los entornos positivos para la práctica profesional (EPP).

Establecer entornos positivos para la práctica profesional en los sectores de salud de todo el mundo es de absoluta importancia para garantizar la seguridad de los pacientes y el bienestar de los trabajadores de salud. Todos los interesados en el sector de salud, trátense de los empleadores o los empleados, públicos o privados, gubernamentales o no gubernamentales, tienen sus funciones y responsabilidades respectivas y específicas para fomentar un entorno que sea positivo y favorable para la práctica profesional. Deben colaborar de manera concertada al objeto de poder conseguir **Lugares de trabajo de calidad para dispensar cuidados de calidad.**

La que sigue es una lista de las principales características de los lugares de trabajo de calidad para los profesionales de atención de salud. La lista está destinada a ser utilizada por los empleadores, las organizaciones de profesionales, los órganos de reglamentación, las entidades gubernamentales y los profesionales del sector de salud. Está pensada como instrumento de referencia que permita a esos grupos evaluar la calidad del entorno en que ejercen su profesión, identificar cualesquiera deficiencias y elaborar estrategias para resolver los principales inconvenientes. Cada una de estas características conlleva una serie de derechos y responsabilidades para los interesados de que se trate, bien sean los empleadores, los empleados o los directivos. El respeto y la consideración recíprocos son elementos básicos del ambiente de la organización, que deben establecerse y mantenerse con rigor.

Entornos positivos para la práctica de los profesionales de salud:

Reconocimiento profesional

- √ Reconocer toda la gama de las competencias que aportan los profesionales de atención de salud y concederles autonomía para que las utilicen plenamente.
- √ Fomentar la autonomía profesional y el control de la práctica y del ritmo de trabajo.
- √ Dar reconocimiento y recompensar la contribución y resultados del empleado.
- √ Evaluar periódicamente la satisfacción de los empleados y actuar en función de los resultados.

Prácticas de gestión y dirección

- √ Mantener la igualdad de oportunidades y el trato justo.
- √ Conceder una compensación adecuada y oportuna según la formación, la experiencia y las responsabilidades profesionales.
- √ Mantener sistemas eficaces de gestión de los resultados.
- √ Ofrecer conjuntos de ventajas adecuados y flexibles.
- √ Implicar a los empleados en la planificación y en la adopción de las decisiones que afecten a su práctica profesional, a su entorno de trabajo y a sus pacientes.
- √ Fomentar la comunicación abierta, la colegialidad, el trabajo en equipo y las relaciones de apoyo.
- √ Fomentar una cultura de confianza, equidad y respeto recíprocos.
- √ Adoptar políticas y procedimientos que fomenten positivamente la comunicación del mal comportamiento profesional, la conducta inadecuada o la infracción de las leyes o reglamentos.
- √ Facilitar descripciones o especificaciones claras y completas del puesto de trabajo.
- √ Promover la transparencia de los procesos de adopción de decisiones (cuando proceda)
- √ Garantizar la aplicación de unos procedimientos eficaces de presentación de quejas o reclamaciones.
- √ Demostrar prácticas de gestión y dirección eficaces.

Prestar apoyo a las estructuras

- √ Invertir en los entornos de salud y laborales.
- √ Fomentar unas sólidas relaciones laborales entre el empleador y el empleado, y entre los trabajadores y con los pacientes.
- √ Respetar marcos reglamentarios que aseguren unas condiciones laborales seguras.
- √ Proporcionar acceso a equipos, suministros y personal de apoyo adecuados.
- √ Implicar a los empleados en la evaluación y mejoramiento continuos del diseño y la organización del trabajo.
- √ Promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida mediante políticas y programas que favorezcan las cargas y demandas de trabajo y un estrés equitativos y soportables y unas disposiciones laborales flexibles.
- √ Ofrecer seguridad en el empleo y previsibilidad laboral.
- √ Cerciorarse de que los empleados ejercen su profesión en el marco de un código de ética general.
- √ Comunicarse claramente y mantener las normas de la práctica profesional.
- √ Revisar periódicamente los ámbitos de la práctica y las competencias profesionales.

Formación

- √ Favorecer las oportunidades de formación y desarrollo, y de avance en la carrera profesional.
- √ Ofrecer programas completos de orientación para los nuevos empleados.
- √ Favorecer la aplicación de unos programas eficaces de supervisión, de mentores y de instrucción por los compañeros.

Salud y seguridad en el trabajo

- √ Favorecer unos niveles seguros de dotación de personal.
- √ Adoptar políticas y programas de salud, seguridad y bienestar en el trabajo que tengan en cuenta los riesgos laborales, la discriminación, la violencia física y psicológica y los problemas relacionados con la seguridad personal.

Referencias

Coats D and Max C (2005). *Healthy work: productive workplaces Why the UK needs more "good jobs"*. The Work Foundation and the London Health Commission
http://www.theworkfoundation.com/Assets/PDFs/Healthy_Work.pdf

International Council of Nurse (2007). *Positive practice environments: quality workplaces = quality patient care. Information and Action Tool Kit* developed by Andrea Baumann for ICN. Geneva: International Council of Nurses <http://www.icn.ch/indkit2007.pdf>

Koehoorn M, Lowe G, Rondeau KV, Schellenberg G and Wagar TH (2002). *CPRN discussion paper: creating high-quality health care workplaces*. Canadian Policy Research Network Discussion paper No. W/14. http://www.cprn.org/documents/8984_en.PDF

Looi PW, Marusz T and Baumruk R (2007). *What Makes a Best Employer? Insights and Findings From Hewitt's Global Best Employers Study*. <http://was7.hewitt.com/bestemployers/pdfs/BestEmployer.pdf>

Lowe G. High-Quality healthcare workplaces: A vision and action plan. *Hospital Quarterly*, Summer 2002, 49-56. <http://www.grahamlowe.ca/documents/23/HQ54GLowe.pdf>

Lowe and Schellenberg (2001). *What's a Good Job: The Importance of Employment Relationships*. Canadian Policy Research Networks
<http://www.grahamlowe.ca/documents/44/Good%20job%20-%20exec%20summary.pdf>

Manion J (2005). *Create a positive health care workplace!: practical strategies to retain today's workforce and find tomorrow's*. Chicago, Health Forum, Inc.