



ENTORNOS POSITIVOS PARA LA PRÁCTICA PROFESIONAL

Atravesamos una crisis mundial de los recursos humanos de salud - crisis que se caracteriza por unos graves desequilibrios. En muchos países se plantea el problema del desempleo de las enfermeras y, a la vez, el problema de una grave escasez de ellas. Los motivos de la crisis son diversos y complejos, pero uno de los principales son los entornos poco saludables y el desfavorable ambiente de la organización, característicos de muchos lugares de trabajo. Las desinversiones que tienen lugar en el sector de salud, unidas a unas condiciones y políticas de empleo deficientes (como la exposición a riesgos ocupacionales, la discriminación y la violencia física y psicológica; la remuneración insuficiente; unos equilibrios inestables entre el trabajo y la vida; las cargas de trabajo excesivas; las posibilidades limitadas de desarrollo profesional, etc.) han dado lugar a un deterioro de las condiciones de trabajo en muchos países. En todo el mundo hay pruebas claras de que esto influye de manera gravemente negativa en la contratación y retención de los profesionales de salud, en la productividad y en los resultados de las instituciones de salud, y en último término, en los resultados obtenidos en los pacientes.

Definición de los entornos positivos para la práctica profesional

Los Entornos positivos para la práctica profesional son contextos que favorecen la excelencia y el trabajo honrado. En particular, tratan de asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de su personal, promueven los cuidados de calidad para los pacientes y mejoran la motivación, la productividad y los resultados de las personas y de las organizaciones.¹

Elementos de los Entornos positivos para la práctica profesional

Los Entornos positivos para la práctica profesional se caracterizan por:

- Las políticas de salud, seguridad y bienestar en el trabajo, con las que se tratan los riesgos laborales, la discriminación, la violencia física y psicológica y las cuestiones de seguridad personal.
- Unas cargas de trabajo y unas demandas/tensiones del puesto que son equitativas y soportables.
- Un ambiente de la organización que es consecuencia de unas prácticas eficaces de gestión y dirección, de un buen apoyo de los compañeros, de la participación de los trabajadores en la adopción de decisiones, y de unos valores compartidos.
- Un equilibrio saludable entre trabajo y vida.

- La igualdad de oportunidades y de trato.
- Oportunidades de desarrollo y avance en la carrera profesional.
- Identidad profesional, autonomía y control de la práctica.
- Seguridad del puesto de trabajo.
- Salario y beneficios adecuados.
- Niveles seguros de dotación de personal.
- Apoyo y supervisión.
- Comunicación abierta y transparencia.
- Programas de reconocimiento
- Acceso a equipos, suministros y personal de apoyo adecuados ²

Ventajas de los Entornos positivos para la práctica profesional

Los efectos beneficiosos que los entornos positivos para la práctica ejercen sobre la prestación de los servicios de salud, los resultados de los trabajadores de salud, los resultados en los pacientes y la innovación están bien documentados:

- Los cambios positivos del entorno laboral producen índices más elevados de retención de los empleados, con lo que mejora el trabajo en equipo y la continuidad de los cuidados dispensados al paciente y, en último término, mejoran los resultados obtenidos en los pacientes.
- Los entornos positivos para la práctica profesional demuestran un compromiso para con la seguridad en el trabajo, que produce una satisfacción laboral general.
- Cuando las enfermeras se sienten satisfechas con su trabajo disminuyen los índices de ausentismo y de rotación, aumenta la moral de trabajo y la productividad del personal y mejora los resultados laborales en su conjunto.³
- Fomentan un sentido de comunicación y de dirección en el entorno laboral, con lo que se consigue un nivel de confianza de las enfermeras en su trabajo, que también contribuye a la satisfacción general de los empleados.⁴
- Mantener el nivel de autonomía en su trabajo permite a las enfermeras sentirse miembros respetados y valorados en sus lugares de empleo.
- Los estudios demuestran que las enfermeras se sienten atraídas a permanecer y permanecen en sus empleos cuando hay oportunidades de avance profesional, de conseguir autonomía y de participar en la adopción de decisiones, al tiempo que reciben una compensación equitativa.⁵
- El trabajo eficaz en equipo es esencial para las organizaciones de atención salud.⁶ Mejora la calidad de la vida de trabajo de la enfermería y la atención a los pacientes.⁷
- En un importante número de estudios, el aumento del número de enfermeras y una más variada combinación de enfermeras cualificadas se relaciona con disminuciones de la mortalidad de los pacientes, de los índices de incidencia de las enfermedades respiratorias, heridas e infecciones del tracto urinario, número de caídas de pacientes, incidencia de llagas por presión y errores de medicación.⁸

Costo de los lugares de trabajo poco saludables e inseguros

Los entornos poco saludables afectan a la salud física y psicológica de las enfermeras por el estrés de las pesadas cargas de trabajo, las largas horas, el bajo estatus profesional, las difíciles relaciones en el trabajo, los problemas del desempeño de las funciones profesionales y la variedad de los riesgos laborales. Los costos que estos lugares de trabajo poco saludables e inseguros conllevan para las enfermeras están bien documentados:

- Las pruebas indican que los largos periodos de presión laboral afectan a las relaciones personales y hacen que aumenten las bajas por enfermedad, los conflictos, la insatisfacción en el trabajo, la rotación del personal y la ineficiencia.
- La desconexión entre el trabajo que se pide a las enfermeras y lo que ellas pueden razonablemente hacer amenaza su salud y ponen en peligro a los pacientes.
- Las pruebas indican que una tercera parte de las enfermeras recientemente tituladas en el Reino Unido no se colegian; parece que las experiencias negativas en el trabajo o en los puestos clínicos apartan de la profesión a los nuevos titulados.⁹
- Un estudio sobre las enfermeras en los Estados Unidos, el Canadá, Inglaterra, Escocia y Alemania mostró que el 41% de las enfermeras de los hospitales estaban insatisfechas con sus puestos de trabajo y que el 22% preveía dejarlos en menos de un año; las constataciones confirmaron la relación que hay entre el estrés en el trabajo y la moral, la satisfacción laboral, el compromiso con la organización y la intención de abandonar, de las enfermeras.
- En otro estudio se ha constatado que, en una determinada unidad, la carga de trabajo óptima para una enfermera son cuatro pacientes. Al aumentar esa carga hasta seis pacientes resultó que éstos tenían un 14% más de probabilidades de morir dentro de los 30 días siguientes a su ingreso. Un carga de ocho pacientes frente a cuatro pacientes estaba relacionada con un aumento de la mortalidad en un 31 por ciento.¹⁰
- Las enfermeras sobrecargadas de trabajo pueden tener reacciones más lentas, estar menos alerta a los cambios del estado de los pacientes y a los errores de medicación, lo que se traduce en riesgos para los pacientes.¹¹
- Una fuerte rotación, síntoma de un entorno de trabajo deficiente, probablemente producirá costos más elevados para el dispensador - por ejemplo, en la contratación y formación de nuevo personal, más horas extraordinarias y el recurso a personal temporero de agencias de trabajo para sustituciones. En los costos de la rotación se incluyen también la disminución inicial de la eficiencia del personal nuevo, la pérdida de moral de trabajo y la disminución de la productividad del grupo.¹²

Hacer que los entornos positivos para la práctica sean una realidad

Desarrollar, promover y mantener los entornos positivos para la práctica son actividades multifacéticas, se realizan a múltiples niveles de la organización y en ellas intervienen diversos agentes (por ejemplo, las administraciones, los empleadores, las organizaciones de enfermería, los órganos de reglamentación, los sindicatos, las escuelas de enfermería, etc.). Por su parte, las enfermeras y sus organizaciones representativas pueden impulsar el desarrollo de entornos positivos para la práctica profesional de las maneras siguientes:

- Mejorando la contratación y la retención de las enfermeras mediante:
 - La promoción continua de las funciones de la enfermería.
 - La definición del ámbito de la práctica de enfermería de manera que las enfermeras trabajen a su plena capacidad en la atención a los pacientes. Este marco jurídico puede utilizarse para hacer más conscientes a las otras disciplinas, y al público, de las competencias y de la evolución de la profesión.
 - El ejercicio de influencia a favor del reconocimiento y la remuneración profesionales.

- Elaborando y difundiendo una declaración de posición sobre la importancia de un entorno laboral seguro.
- Creando capacidades en las enfermeras y demás personas que participan en puestos de gestión del sector de salud y de elaboración de políticas.
- Cerciorándose de que se oye la voz de las enfermeras:
 - Fortaleciendo las organizaciones de enfermería.
 - Teniendo acceso a los órganos decisorios.
- Apoyando la investigación, reuniendo datos para las mejores prácticas, y difundiendo datos en cuanto se encuentren disponibles.
- Alentando a las instituciones de formación a que impulsen el trabajo en equipo ofreciendo oportunidades de colaboración e insistiendo en la teoría del trabajo en equipo.
- Premiando a las instituciones de atención de salud que demuestren la eficacia de los entornos favorables para la práctica profesional mediante iniciativas de contratación y retención, índices más bajos de abandonos, el influjo en la opinión pública, mejores cuidados y mayor satisfacción de los pacientes.
- Estableciendo alianzas con otros profesionales de salud y personas interesadas del sector de salud, por ejemplo las asociaciones de pacientes/consumidores.
- Consiguiendo que otras disciplinas participen en la elaboración de políticas para entornos de trabajo seguros.
- Preparando un “Llamamiento a la acción” en el que se detallen los elementos principales de un entorno positivo para la práctica que puedan firmar y apoyar las organizaciones y las personas.
- Hacer que las personas interesadas sean más conscientes, comprendan mejor y favorezcan más las consecuencias positivas que los entornos de trabajo favorables tienen para la contratación y la retención del personal, para los resultados obtenidos en los pacientes y en el conjunto del sector de salud.

Para obtener más información, pónganse en contacto con:
ichrn@secretariat.org

El Consejo Internacional de Enfermeras es una federación de 129 asociaciones nacionales de enfermeras, que representa a los millones de enfermeras de todo el mundo. Dirigido por enfermeras y para las enfermeras, el CIE es la voz internacional de la enfermería y trabaja para conseguir unos cuidados de calidad para todos y unas políticas de salud acertadas en todo el mundo.

El Centro internacional para los recursos humanos de enfermería fue establecido en 2006 por el Consejo Internacional de Enfermeras y su principal fundación la Fundación Internacional Florence Nightingale. El Centro está dedicado a fortalecer los recursos humanos de enfermería en todo el mundo mediante la preparación, la vigilancia constante y la difusión de información exhaustiva y de instrumentos relativos a la política de recursos humanos, la gestión, la investigación y la práctica de enfermería.

Referencias

- ¹ Asociación de enfermeras especialistas de Ontario (2006). *Healthy work environments best practice guidelines (BPGs) overall project background*. Toronto, Canadá: RNAO.
<http://www.rnao.org/Page.asp?PageID=122&ContentID=1195&SiteNodeID=241>
- ² Consejo Internacional de Enfermeras (2007). *Entornos de práctica favorables Lugares de trabajo de calidad = atención de calidad al paciente. Conjunto de instrumentos para información y actuación*, elaborado por Andrea Baumann para el CIE. Ginebra, Suiza: Consejo Internacional de Enfermeras <http://www.icn.ch/indkit2007.pdf>
- ³ Ibid. Consejo Internacional de Enfermeras (2007).
- ⁴ Asociación de enfermeras especialistas de Ontario (2006). *Healthy Work Environment Best Practice Guidelines: Collaborative Practice Among Nursing Teams*. Toronto, Canadá: RNAO
http://www.rnao.org/Storage/23/1776_BPG_Collaborative_Practice.pdf
- ⁵ Irvine and Evans 1995 and Shields and Ward 2001, citado en Consejo Internacional de Enfermeras (2004). *La escasez mundial de enfermeras especialistas,: visión general de los problemas y actuaciones, pág. 34*, preparado por James Buchan y Lynn Calman para el CIE. Ginebra, Suiza: Consejo Internacional de Enfermeras.
- ⁶ Ibid. Asociación de enfermeras especialistas de Ontario (2006).
- ⁷ Joanna Briggs Institute 2005, citado en Asociación de enfermeras especialistas de Ontario (2006): *Health Work Environments Best Practice Guidelines: Collaborative Practice Among Nurses Teams*. Toronto, Canadá: RNAO.
- ⁸ West E, Rafferty AM and Lankshear A (2004). *The future nurse: evidence of the impact of registered nurses*. Londres, Reino Unido: Royal College of Nursing.
- ⁹ Tovey and Adams 1999, citado en Consejo Internacional de Enfermeras (2007): *Entornos de práctica favorables: Lugares de trabajo de calidad = atención de calidad al paciente. Conjunto de instrumentos para información y actuación*
- ¹⁰ Aiken Linda, et al. 2002, citado en Consejo Internacional de Enfermeras: *La enfermería importa: Coeficientes de pacientes/enfermera*. Ginebra, Suiza: Consejo Internacional de Enfermeras.
- ¹¹ Consejo Internacional de Enfermeras. *La enfermería importa: Las enfermeras y el trabajo en horas extraordinarias*. Ginebra, Suiza: Consejo Internacional de Enfermeras.
- ¹² Consejo Internacional de Enfermeras (2005). *Contratación y retención de las enfermeras: formación de unos recursos humanos motivados*. Elaborado por Pascal Zurn, Carmen Dolea, y Barbara Stilwell para el CIE. Ginebra, Suiza: Consejo Internacional de Enfermeras y Organización Mundial de la Salud.

ICN/NdC/Abril/2007

Reservados todos los derechos, incluido el de traducción a otros idiomas. Queda prohibida la reproducción de la presente publicación en su totalidad o en parte (por impresión, fotocopia, microcopia u cualquier otro medio), su almacenamiento en sistemas de recuperación y su transmisión en cualquier forma, sin la autorización expresa del Consejo Internacional de Enfermeras. No obstante, pueden reproducirse sin autorización extractos breves (menos de 300 palabras) a condición de que se cite la fuente.