

Práctica profesional de excelencia

Lic. María del Carmen Jiménez y Villegas*

* Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez.

Desde hace treinta años que ejerzo la enfermería, he escuchado primero y constatado después el problema de la falta de distribución de los recursos humanos de Enfermería, grave desequilibrio que caracteriza esta crisis, en algunas regiones escasez de enfermeras, en otras exceso en el número de profesionales, la primera entre muchas otras, causa la improvisación de personas para realizar las funciones de enfermería, en la segunda al existir mucha oferta para la realización de la tarea, causa sueldos miserables, no propios de profesionales. Algunos investigadores sociales interesados en estos temas, han encontrado que para modificar de alguna forma estas desigualdades se deben tomar en cuenta los *entornos* para el desarrollo de la práctica profesional de enfermería, consideran que éstos deben ser *positivos* y favorecer la alta calidad del cuidado, así como el desarrollo profesional de enfermería, que lleve a estos agentes de la salud hacia la excelencia.

Es de todos conocido, que atravesamos una crisis mundial de los recursos humanos de salud. 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 son diversos y complejos, pero uno de los principales son los entornos poco saludables y el desfavorable ambiente de las instituciones de salud, unas condiciones de empleo deficientes: la exposición a riesgos ocupacionales, la discriminación y la violencia física y psicológica; la remuneración insuficiente; inestabilidad entre el trabajo y la vida; las cargas de trabajo excesivas; las posibilidades limitadas de desarrollo profesional, entre otras han dado lugar al deterioro de las condiciones de trabajo. Existe evidencia de que esto influye de manera negativa en la contratación y retención de los profesionales de enfermería, en la productividad y en los resultados de las instituciones de salud.

Los entornos positivos para la práctica profesional son contextos que favorecen la excelencia y el trabajo productivo, 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 instituciones.

Los elementos de un entorno positivo para la práctica profesional de enfermería se caracterizan por contar con políticas de salud, seguridad y bienestar en el trabajo, con las que se tratan los riesgos laborales, que eviten la discriminación, la violencia física y psicológica, y que favorezcan cuestiones de seguridad personal; con respecto a las cargas de trabajo, tensiones y demandas del puesto que sean equitativas y soportables; un ambiente de la organización que favorezca una práctica eficaz de gestión y dirección, de un buen apoyo de los compañeros, de la

Recibido para publicación: 14 de octubre 2007
Aceptado para publicación: 30 de octubre 2007

Dirección para correspondencia:

Lic. María del Carmen Jiménez y Villegas

Subdirección de Planeación. Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez. Juan Badiano Núm. 1 Sección XVI Tlalpan, D.F. 14080
Tel. 55 73 29 11 Ext. 1117

E-mail: jimmar@cardiologia.org.mx
carmenjmnez@medigraphic.com.mx

participación de los trabajadores en la adopción de decisiones y de unos valores compartidos; que propicie un equilibrio saludable entre trabajo y vida; que exista igualdad de oportunidades y de trato; que se tengan oportunidades de desarrollo y avance en la carrera profesional; que la enfermera tenga identidad profesional, autonomía, control de la práctica, seguridad del puesto de trabajo, salario y beneficios adecuados y que donde desarrolle su práctica profesional se tengan niveles seguros de dotación de personal, apoyo, supervisión, comunicación abierta, transparencia y programas de reconocimiento.

Los entornos positivos provocan efectos beneficiosos para el desarrollo de la práctica profesional de enfermería y sobre el nivel de calidad de los cuidados que se prestan a los pacientes, existen numerosos indicios de los resultados obtenidos en las enfermeras, en los pacientes y en las innovaciones de la práctica profesional:

a) 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 otorgados al paciente, con la consecuente disminución de la morbilidad y la mortalidad. b) El incremento del compromiso profesional y la seguridad en el trabajo, sin duda produce una satisfacción laboral general. c) La enfermera satisfecha evita el ausentismo y solicita menos rotación. d) El entorno laboral positivo incrementa el nivel de confianza de las enfermeras en su trabajo, que también contribuye a la satisfacción general de los empleados. e) El nivel de autonomía en su trabajo permite a las enfermeras sentirse miembros respetados y valorados en sus lugares de empleo. f) Los estudios demuestran que las enfermeras se sienten atraídas a permanecer y mantenerse 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. g) El trabajo eficaz en equipo es esencial para las organizaciones de atención de la salud. h) Mejora la calidad de la vida de trabajo de la enfermería y la atención a los pacientes. i) En un importante número de estudios, el aumento del número de enfermeras, a índices aceptables así como de niveles de competencia variados se relaciona con disminuciones de la mortalidad de los pacientes y de los indicadores de calidad a niveles de excelencia en la incidencia de las enfermedades respiratorias, complicaciones en heridas, infecciones del tracto urinario, número de caídas de pacientes, casos con úlce-

ras por presión, manejo de vías intravenosas, de diálisis peritoneal y de trato digno al paciente.

Al contrario, los entornos poco saludables afectan a la salud física y psicológica de las enfermeras por el estrés de las pesadas cargas de trabajo, las jornadas de trabajo largas, 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: uno de los síndromes que se han estudiado frecuentemente en grupos de enfermería es el síndrome de Burnout, éste se presenta cuando la enfermera sufre un desgaste psicológico importante.

Los costos de las instituciones con entornos de trabajo poco saludables e inseguros pueden ser los siguientes:

a) Los largos períodos de presión laboral afectan las relaciones personales y hacen que aumenten las incapacidades por enfermedad, los conflictos, la insatisfacción en el trabajo, la rotación del personal y la ineficiencia. b) El desequilibrio entre el trabajo solicitado y los que una enfermera puede realizar razonablemente sin ver amenazada su salud y poner en peligro a los pacientes. c) La sobrecarga de trabajo afecta a las enfermeras, pueden provocar reacciones más lentas, estar menos alerta a los cambios del estado de los pacientes y a los errores en la aplicación de medicamentos, lo que se traduce en riesgos para los pacientes. d) Una fuerte rotación, síntoma de un entorno de trabajo deficiente, probablemente producirá costos más elevados para la institución: ejemplos de ello, son la necesidad de contratar más personal y más horas extras.

Finalmente, la fórmula es desarrollar entornos positivos en nuestras instituciones de salud, desarrollar, promover y mantener entornos positivos para la práctica profesional de enfermería, ¿cómo podemos hacerlo?:

- Mejorar la contratación y la retención de las enfermeras con experiencia, definiendo los lineamientos de la práctica de enfermería de acuerdo a su formación y nivel profesional, de manera que las enfermeras trabajen a su plena capacidad en la atención a los pacientes. Este marco jurídico se puede utilizar para hacer más conscientes a las otras disciplinas, y al público, de las competencias y de la evolución de la profesión de enfermería, con ello el ejercicio de influencia a favor del reconocimiento y la remuneración profesional.

- Elaborar y difundir una declaración de posición sobre la importancia de un entorno laboral seguro. Garantizar que se escuche la voz de las enfermeras, a través del fortalecimiento de las organizaciones de enfermería; apoyar la investigación, reuniendo evidencia para mejores prácticas y tener foros de difusión y discusión de los nuevos conceptos, conocimientos y valores de enfermería.
- Establecer alianzas con otros profesionales de salud.
- Participar con otras disciplinas en la elaboración de políticas para entornos de trabajo seguro.
- Dar a conocer a quienes realizan las gestiones de selección, contratación y administración de los recursos humanos la importancia de los entornos de trabajo favorables para el desarrollo del personal de enfermería e incrementar la calidad del cuidado al paciente.