

JOSÉ JULIÁN ISTURITZ. DOCTOR EN DERECHO PÚBLICO. PROFESOR DE MODELOS INTEGRALES DE GESTIÓN: SEGURIDAD. ESCUELA DE PREVENCIÓN Y SEGURIDAD INTEGRAL DE LA UNIVERSIDAD AUTONÓMA DE BARCELONA



AS personas son el principal activo de una organización, también, o más aun en el entorno hospitalario. De ahí que la «significación en el trabajo» sea uno de los principales motivos de satisfacción y, por lo tanto, del rendimiento en el trabajo, pero esto no es posible sin la formación de los empleados. De ahí que éste sea un aspecto en el que debe existir un compromiso y complicidad entre los trabajadores y la empresa para lograr una excelencia asistencial en los procesos de salud.

El principal activo de las organizaciones radica cada vez más en su «capital humano» y, como consecuencia de ello, la organización debe estimular y desarrollar todas aquellas acciones que potencien el desarrollo de sus profesionales para la plena integración de estos en la organización.

Es una realidad constatable la necesidad que presentan las instituciones sanitarias de adecuarse a las exigencias que la sociedad demanda. La transformación de la gestión sanitaria, se ha orientado hacia la búsqueda de la eficacia, eficiencia, economía y calidad, al estímulo de la persona y de la participa-

La formación en seguridad hospitalaria

Un acercamiento hacia la excelencia asistencial

ción y al énfasis en la flexibilización de la organización. Para ello, la formación es un instrumento clave en la mejora de la prestación del servicio, caminando hacia la excelencia, tanto en el desarrollo profesional de las personas, como en la actividad que desarrollamos.

Para ello, en cada organización debe existir un «Plan de Docencia y Formación Continua», que defina las líneas de actuación formativa de los profesionales en el marco de la gestión por competencias, para el desarrollo estratégico y el avance de los profesionales de los centros sanitarios.

En este sentido, el valor clave a considerar ha de ser el «compromiso», entendido como el contrato psicológico que se establece entre la organización y su proyecto y el/la profesional que lo ha de llevar a cabo. Compromiso que se traduce, de una parte, en la oferta de oportunidades y establecimiento de un entorno y sistema de trabajo óptimo, interesante y motivador; y de otra parte, en una actitud positiva de participación y aportación no sólo de trabajo, sino de ideas, pensamiento e interés en el éxito común. De esta manera, la formación facilita la vertebración hacia la excelencia.

Sabemos desde hace décadas que «lo que es bueno para la atención ordinaria facilita la actuación en situación

excepcional». Además, estamos ante «nuevos tiempos» en los que el ciudadano/cliente es cada vez más assertivo, demanda cada vez más y aparecen nuevas formas de gobernanza en las organizaciones.

La formación como instrumento de cambio cultural

La formación tiene la finalidad de impulsar un cambio cultural en las organizaciones sanitarias, que estimule el liderazgo activo de los equipos directivos e implique a todos los profesionales en la gestión de la calidad. Además, pretende ser parte de los Planes de Calidad de los centros, garantizando la existencia en cada uno de ellos de un sistema para la monitorización y mejora continua de la calidad, que permita conseguir los mejores resultados posibles en términos de efectividad, eficiencia y satisfacción de todos los clientes.

Para traducir esta mejora en un aumento de la calidad de los servicios prestados, se hace necesario cambiar internamente y conseguir reflejar esta transformación hacia el exterior, siendo la formación una herramienta.

De ahí que el punto de partida es la formación, como instrumento no sólo de aprendizaje, sino como herramienta

ta básica que contribuya al cambio organizacional, formación no sólo como instrumento de competencia («saber hacer»), sino también como elemento que contribuya a un cambio de comportamientos y actitudes («saber ser») en un conjunto integrador.

En consecuencia, en la Gestión por Competencias la formación está encuadrada dentro de una política de adaptación de los profesionales al proceso de innovación y desarrollo profesional, impulsando el potencial humano y dotando a individuos y organización de las competencias necesarias para el adecuado desempeño del puesto, de modo que de respuesta a las exigencias del ciudadano.

«Es una realidad constatable la necesidad que presentan las instituciones sanitarias de adecuarse a las exigencias que la sociedad demanda»

Por ello ha de ser considerada como inversión en mejorar la cualificación de los profesionales, lo que redundará en beneficio de la sociedad, mejorando la asistencia que se presta al ciudadano; del propio trabajador, que se desarrolla profesionalmente y, por ende, en beneficio de la propia institución.

Por ello, las actividades de formación han de responder a las necesidades y objetivos de futuro de la organización en su hacer hacia la mejora continua y la excelencia profesional. Por tanto, adquiere sentido desde una proyección del presente hacia el futuro. Tiene una visión a medio y largo plazo; a medio plazo porque queda trazada la estrategia de desarrollo para su implantación y, a largo plazo, porque enmarcamos las líneas maestras para el desarrollo de éste.



Las personas son el principal activo de una organización, también, o más aún en el entorno hospitalario.

Desde esta visión, la formación de los profesionales deja de ser mera trans-

a cubrir por la organización y la consecución de una mayor empleabilidad de los profesionales.

Objetivos de la formación en seguridad hospitalaria

Los objetivos a conseguir son:

- Relanzar el papel de los profesionales de seguridad de los centros, como elemento clave para la consecución de los objetivos de la organización.
- Dotar a los profesionales de seguridad de las competencias necesaria-

misión de conocimientos y habilidades en un contexto académico, para transformarse en una política estratégica de todo el conjunto de la organización sanitaria, cohesionada con los objetivos

La formación tiene la finalidad de impulsar un cambio cultural en las organizaciones sanitarias.



rias para el adecuado desempeño del puesto, orientado a mejorar la calidad del proceso asistencial en su caso, y garantizar la seguridad del usuario.

c. Fomentar la empleabilidad de los pro-

aspectos científicos, éticos, sociales y económicos del sistema sanitario y singularmente del de seguridad.

f. Potenciar una cultura de la seguridad integral de la organización integrándola en el tejido social de la misma.

«Para que un sistema de seguridad sea excelente en el ámbito de las organizaciones de salud debe contar con un sistema de formación, adaptable, ágil...»

fesionales, mediante la programación de actividades formativas, dirigidas al desarrollo polivalente de funciones o responsabilidades diversas en aras a la promoción vertical u horizontal.

d. Facilitar y potenciar el cambio y la innovación, considerados como una dinámica de evolución y mejora continua.

e. Facilitar la adaptación de los profesionales a las innovaciones tecnológicas, de sistemas de información, legales o de otro tipo que se desarrollen en los puestos de trabajo, así como favorecer el conocimiento de

Profesorado

Pieza clave de esta formación es el profesorado, que ha de tener la capacitación suficiente para impartir la docencia y contar con al menos titulación igual o superior a la impartida, y contar con la experiencia acreditada en la materia objeto de la acción formativa y en cualquier caso en términos globales sobre la seguridad en organizaciones de salud.

Evaluación

Pero no debemos olvidar nunca que

Las actividades de formación han de responder a las necesidades y objetivos de futuro de la organización.

«todo sistema es perfecto hasta que se auditó», de forma que periódicamente debe realizarse una revisión de todos aquellos objetivos propuestos por el Plan de Formación, analizar todas aquellas fortalezas, amenazas, debilidades y oportunidades, e informar a la dirección para la apreciación de las áreas de desarrollo excelentes, así como aquellas que necesiten mejorar o reformular las acciones formativas propuestas.

Acreditación

Otro aspecto muy importante es la verificación de la formación impartida en el ámbito sanitario a los niveles de calidad establecidos por parte de una entidad evaluadora, de este modo, se garantiza la actualización de las competencias de los profesionales vinculados a los servicios de salud según los últimos avances tecnológicos y científicos.

Conclusión:

Para que un sistema de seguridad sea excelente en el ámbito de las organizaciones de salud debe contar con un sistema de formación, adaptable, ágil, que responda a las necesidades de cada momento, evaluable y acreditable.

Bibliografía

BALLBE, M., Seguridad integral. Un nuevo concepto, Instituto Superior de Estudios de Seguridad, Barcelona, 2003.

CEBALLOS, R., Formación continua en urgencias y Emergencias Sanitarias, Grupo Editor Rca, Madrid, 2007

ISTURITZ, J. J., "Planificación integral de la seguridad", en: Cuadernos de seguridad, nº 282, Madrid, 2013. ●

Fotos: Archivo.

