

# POLÍTICAS DE VALORIZACIÓN, ORGANIZACIÓN Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Presentación en V  
Jornadas sobre  
Recursos Humanos en  
Salud del SNIS



# Motivación, satisfacción, stress

\* FUS entiende que además de la dotación, formación, capacitación y distribución de los RRHH, debemos insistir en factores como la motivación, la satisfacción, el stress, el desgaste emocional y físico, en el trabajo

\* Prestar atención a los vínculos dentro del equipo de salud y hacia afuera del equipo, como a la interrelación con los usuarios, como campos a priorizar,

con planes específicos y participación



# EJES DE ACCIÓN : *INVESTIGACIÓN*

\* Promover investigaciones sobre los factores de insatisfacción y stress en el trabajo del sector salud, incluyendo los modelos de gestión institucional, las interrelaciones dentro de las instituciones y con los usuarios, las condiciones de trabajo y el clima interno.

\*Existe bibliografía internacional pero escasos estudios nacionales y menos vinculados a políticas claras de campo en este terreno. Necesitamos más apoyo de las ciencias sociales al estudio de los



# *TRABAJO EN EQUIPO*

¿Quiénes integran el equipo de salud?  
¿Cómo funcionan los equipos?

Implementar mecanismos de fortalecimiento del trabajo en equipo, reuniones periódicas de todo el personal, diagnóstico de la situación de cada servicio, planes estratégicos y formulación de planes operativos con objetivos anuales.

La forma de organizar el trabajo es un elemento muy relevante. Muchas veces el trabajo en equipo es un discurso pe



# *RECONOCIMIENTO A LA LABOR*

El reconocimiento a la labor bien hecha es parte del estímulo necesario para toda organización y toda persona. Es la contrapartida imprescindible a la corrección de errores y malas prácticas. La creación de una cultura organizacional de calidad en la atención pasa por promover y reconocer las buenas prácticas. Para que haya crecimiento se requiere que las condiciones, la organización, los procesos de trabajo correspondan



con los objetivos planteados



# *SABERES Y PARTICIPACIÓN*

La participación del trabajador en la información y discusión de los objetivos y planes de su servicio es un factor fundamental.

Apuntamos a la creación de una cultura organizacional mas participativa, donde se rescate el saber del trabajador y se promueva su ampliación permanent



# *PLANIFICACIÓN PARTICIPATIVA*

Planificación estratégica. Planificación operativa anual. Planificación situacional.

Superar la mera atención a demanda. Pensar los problemas de salud de la población, definir planes intersectoriales, interinstitucionales, e intrainstitucionales.



# *EMPODERAMIENTO Y GOBERNANZA*

Un objetivo en este plano es el empoderamiento de todo el equipo de trabajo y de los usuarios como actor colectivo. Los instrumentos utilizados hasta el momento no han ido en esa dirección o resultan claramente insuficientes. Faltan políticas e iniciativas que apunten a transformar el modelo de gestión con contenidos, tanto en el primer nivel de atención como en el resto.

Una gobernanza de este tipo tiene efectos positivos sobre el funcionamiento de un





# *Instrumentos de gobernanza participativa*

El rol de los Consejos Asesores y Consultivos debe ser revalorado a la luz de las experiencias realizadas, los obstáculos encontrados y la necesidad de fortalecer su papel en este tipo de gobernanza.



# ***CUIDAR LA SALUD DEL TRABAJADOR***

Además de la dotación, formación, capacitación y distribución de los RRHH, debemos insistir en la importancia del medio ambiente físico e institucional en su impacto sobre la salud de los trabajadores de la salud. En ese campo hay que valorar la incidencia de las condiciones de trabajo, señalando la existencia de contradicciones entre lo que se promueve para la salud de toda la población y la realidad que enfrentan las cuidadoras y los cuidadores de la



Existencia de lactarios en los lugares

# *POLITICAS ACTIVAS DE PREVENCIÓN*

Hay dos planos complementarios en este punto.

Por un lado se trata de reducir el riesgo de accidentes y enfermedades profesionales. Para ello es imprescindible que funcionen las bipartitas de Salud y Seguridad Laboral, con diagnósticos claros que incorporen componentes técnicos y participación de las condiciones físicas y de las condiciones de funcionamiento del proceso de trabajo desde el ángulo de los riesgos que implican para el trabajador, para el usuario y para el



# *LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN TODAS SUS DIMENSIONES*

Por otro lado la salud de los trabajadores va más allá de la posibilidad de sufrir un accidente o una enfermedad profesional sino que involucran los hábitos y estilos de vida, en muchos casos condicionados por las características de la labor desarrollada. Debe haber políticas claras de prevención y promoción de la salud desde las autoridades de gobierno y desde las instituciones de salud.



## *Factores de enfermedad y factores protectores*

El contacto con la enfermedad y la muerte, los horarios extremos o rotativos, el trabajo en feriados y fines de semana, los componentes técnicos y humanos de la atención, el amplio predominio femenino y la ausencia de un sistema de cuidados, son factores que afectan la salud y la vida de los/as trabajadores y sus familias. De tenerse en cuenta para promover medidas concretas de prevención y protección con alcance individual y familiar.



# *Diálogo, Reflexión y Acción*

- La FUS ha participado activamente del Diálogo Nacional en Salud. Ha presentado análisis y propuestas en cada tema.
- Hemos sumado con todos los movimientos sociales de la salud: FFSP, Onajpu, PitCnt y Mov. De Usuarios
- Queremos concretar líneas de avance de la reforma.
- Ni estancamiento, ni piloto automático.
- GRACIAS





