



## GESTION DE LAS PERSONAS EN SALUD MENTAL EXTRAHOSPITALARIA DE BIZKAIA

Las **personas**, los profesionales, constituyen uno de los principales valores de SMEB, dada su alta cualificación técnica, así como el trabajo que desarrollan en equipo. En el Plan Estratégico de SMEB uno de los principales Objetivos está orientado a la mejora de la gestión de las personas de nuestra Organización, y en nuestra Visión hemos definido que deseáramos ser una Organización que procura el desarrollo profesional y la satisfacción de profesionales. Constituye también para SMEB un Factor Clave de Éxito disponer de profesionales de alto nivel técnico y una relación humana, con capacidad de escuchar al paciente, efectivos en la resolución de los problemas planteados, con valores sólidos y compartidos por el conjunto de los equipos de salud mental.

Con respecto a la política de personal de SMEB, al ser una Organización integrada en Osakidetza la planificación, regulación, y planes de recursos humanos, que afectan a la totalidad de los trabajadores de nuestra Organización están enmarcadas en la política de relaciones laborales de Osakidetza. En nuestra Organización, el personal supone el 89% de la estructura del gasto de explotación, siendo por lo tanto, la principal fuente de valor añadido en SMEB

Basándose en la planificación de necesidades derivadas de los Planes de Salud, Osakidetza dispone de procedimientos para **incorporar nuevas personas** a la Organización, tanto de manera estable como eventual, y SMEB, como Organización, las hace propias. Las personas aspirantes son incorporadas de manera estable a través de las Ofertas Públicas de Empleo (OPE) mediante fases de concurso y oposición para todas las categorías profesionales y especialidades.

Como mecanismos de desarrollo profesional y de adecuación del conocimiento y las competencias de las personas a las necesidades de SMEB, hay diversos mecanismos que posibilitan tanto la **movilidad horizontal como vertical** de las personas en nuestra propia Organización y entre los diferentes Centros de Osakidetza.

Para desarrollar la misión nuestra Organización debe contar con una serie de recursos, en especial recursos humanos, según el Objetivo Específico del Plan Estratégico, "contar con un personal cuyo perfil y número se adapten a las demandas y necesidades del servicio prestar", contemplando como un plan de acción "efectuar un estudio de las necesidades de personal a nivel del conjunto de la red de SMEB, por perfiles profesionales, por dispositivos especiales, por distribución geográfica y por actividad asistencial, comparándolos con otras realidades de nuestro entorno".

En aras a la consecución de este Plan de acción desde SMEB se ha participado y colaborado en la realización de tres estudios. Son los siguientes:

1. El estudio promovido por la Jefatura de Salud Mental de Osakidetza, en el que se proponen siguiendo, el modelo europeo denominado ESMS, analizar la plantilla y los dispositivos asistenciales.
2. Un estudio comparativo de los recursos y plantillas siguiendo el modelo anterior, por el Catedrático de Psiquiatría de Cádiz, estudio en que se compara las plantillas de



Comunidades Autónomas como Madrid, Cataluña, Andalucía y en nuestro caso Bizkaia.

3. El estudio de las plantillas siguiendo el modelo del Observatorio de Salud Mental de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, que ha sido revisado este año, de las plantillas, que nos permite una comparación de las mismas.

Señalaremos tan sólo que nuestra Comunidad Autónoma, también Bizkaia, está a la cabeza de los ratios de plantilla de personal por habitante, duplicando e incluso triplicando los ratios de otras Comunidades Autónomas.

La plantilla se ha incrementado a lo largo estos 14 años, en un 19%, habiendo tenido los incrementos más importantes en psiquiatras, enfermería y aux. administrativos

|                   | Psiquiatra | Psicólogo | Enfermería | T. Social | Advo. | Otros | S.M.E.B.    |
|-------------------|------------|-----------|------------|-----------|-------|-------|-------------|
| 1992              | 58         | 36        | 30         | 27        | 26    | 28    | 205         |
| 2005              | 73         | 36        | 40         | 27        | 36    | 31    | 243         |
| <b>Incremento</b> |            |           |            |           |       |       | <b>19 %</b> |

La **encuesta de satisfacción de las personas**, encuesta de Osakidetza constituye una herramienta que permite además de tener una valoración global de la satisfacción de los profesionales en toda la corporación, la comparación entre las diferentes Organizaciones de servicios.

También los **tiempos asistenciales** están definidos en la red por medio del consenso de los tiempos medios "ideales" del sector público consensuado por todos los líderes de nuestra Organización. Desde el año 1995 están definidas las cargas de trabajo de los diferentes profesores de la red. Este análisis se lleva a cabo a través del Registro de Casos Psiquiátricos, herramienta de información sanitaria de uso preferente en nuestros servicios. Las cargas de trabajo, es un instrumento útil de gestión que sirve para la evaluación y para la planificación las necesidades asistenciales. Así por ejemplo los refuerzos de psiquiatras en la red se han producido en aquellos Centros con las mayores cargas de trabajo, como por ejemplo Eskerraldea, Barakaldo, Gernika, etc....

La elevada cualificación técnica de los profesionales requiere que SMEB preste especial atención al área de formación continuada. De esta manera desarrolla y despliega planes y programas anuales de **formación** y desarrollo tanto a escala corporativa como de la propia organización de servicios. En ambos casos se realiza la detección de necesidades, a través de cuestionarios como de entrevistas, y se elaboran los programas anuales tanto para personal sanitario como no sanitario. Para dinamizar la gestión de la formación, se constituyó en SMEB la **Comisión de Docencia y Formación** cuya misión es planificar las actividades en esta área.



Otros mecanismos que permiten la actualización del conocimiento en áreas médicas son las sesiones clínicas y bibliográficas, además de la facilitación del acceso a fuentes bibliográficas en las bibliotecas de la red favorecido por la instalación de sistemas de consulta informática sobre información bio-médica en todos los centros (internet, intranet, Medline, etc). Resaltamos también como medio de promoción del conocimiento y capacidad de nuestros profesionales, los proyectos de investigación incluidos en el CP, actividades docentes ofrecidas a instituciones externas (universidad, asociaciones,...) en las que nuestros profesionales actualizan y revisan sus conocimientos y se implican en proyectos externos, fomentando al mismo tiempo la responsabilidad social de la Organización.

Los resultados de las actividades formativas a lo largo de los últimos años se han venido incrementando, tanto las organizadas por SMEB como las de Osakidetza que son distribuidas por SMEB Existente a lo largo de los años un incremento de los días dedicados a formación continuada fuera de los servicios. Además se desarrollan acciones de formación continuada que contemplan tanto la realización de Jornadas, como de Seminarios de formación continuada que se desarrollan en los servicios

Los convenios de colaboración para la realización de prácticas postgrado en nuestros Centros han permitido implicar a varios profesionales de la Organización que ejercen de tutores de los alumnos de las facultades de Psicología, Escuela de trabajo Social, así como la formación de postgrado, de los futuros especialistas: MIRde Psiquiatría y Psicología Clínica, especialidad de enfermería psiquiátrica, etc. La rotación de residentes de otras CCAA por nuestros CSMs, refleja el nivel de calidad y liderazgo de los profesionales de SMEB.

Osakidetza a partir del año 2005 ha comenzado a desarrollar la **carrera profesional**, comenzando por la de aquellos facultativos que cuentan con más de 16 años de antigüedad en la categoría y especialidad. A partir del año 2007 se incorporarán aquellos facultativos con una menor experiencia profesional y también los Diplomados en Enfermería. En nuestra Organización el 66% de los facultativos, han podido optar a la carrera profesional habiendo alcanzado **todos** el nivel máximo al que se podía acceder en esa convocatoria, el nivel II de especialista senior.

Como búsqueda del logro de estas líneas estratégicas y teniendo como referencia la Instrucción del Director General de Osakidetza, se protocolizó en el año 2003, por medio de una Resolución de la Dirección de SMEB., el mecanismo de recogidas de **sugerencias** por parte los profesionales así como el análisis, contestación, y puesta en marcha de los acciones que se entendían oportunas. En realidad el mayor número de sugerencias es recibidas por parte del Equipo Directivo a través de las encuestas de satisfacción de los profesionales, de las reuniones de JCSMs y las reuniones de Equipo de procesos.

Un apartado especial de la atención a las personas de Osakidetza y concretamente de SMEB lo constituye la **política de prevención de riesgos laborales**, destacando la constitución en el año 2002 del Comité de Seguridad y Salud, y Salud Laboral formado por la representación sindical y de la Administración. De esta manera se ha desarrollado e impulsado la formación en seguridad y salud de los miembros del comité



y de los técnicos correspondientes, la elaboración de mapas o evaluaciones de riesgos laborales, la actualización de planes de emergencia y evacuación, y el seguimiento de accidentes laborales, biológicos y enfermedades profesionales

En SMEB ante el incremento de amenazas de ciertos pacientes, también se ha desarrollado un Plan de prevención de las Incidencias (Amenazas ,..) en el trabajo . Las amenazas obedecen sobre todo a la permanencia en la red de un remanente de toxicómanos con trastornos de personalidad que, a pesar de los esfuerzos terapéuticos no logran salir de su adicción y amenazan a los profesionales en busca de “beneficios secundarios”. El protocolo se llevó a cabo por medio de la reflexión de un grupo de profesionales que elaboraron una guía de actuación, se reforzaron la seguridad de los Centros, se pusieron medidas de seguridad (alarmas,..) y se ha protocolizado su declaración.