

CARTA a la DIRECCIÓN

Profesionalcentrismo: el nuevo paradigma de la gestión humanizada

¹ Pedro Jaén Ferrer

² Albert Cortés Borra

¹ Enfermero. Técnico Superior en Coaching Personal. Formador de Formadores. Máster en gestión de servicios de enfermería. Máster en gestión de Organizaciones no Lucrativas. Máster en Geriátría. Secretario de HUGES -Humanizando la gestión. Codirector de J&C Gestión Sanitaria. La Manga del Mar Menor, Murcia (España).

² Enfermero. CAP Vila de Gràcia-Cibeles. Barcelona (España). Coordinador del grupo de trabajo de humanización de la AEC. Director de HUGES -Humanizando la gestión. Codirector de J&C Gestión Sanitaria. Máster en gestión de servicios de enfermería. Máster Universitario en dirección y gestión de personas. Profesor colaborador Escuela Superior de Enfermería del Mar, UPF. Barcelona (España).

E-mail: admin@jaen-cortes.es

Fecha de recepción: 24 de abril 2023.

Fecha de aceptación: 30 de abril de 2023.

En la última década ha habido un cambio significativo en la forma en que las empresas gestionan a sus empleados. Históricamente, las empresas se centraban en aumentar la productividad y la eficiencia, sin prestar mucha atención al bienestar de sus empleados. Sin embargo, en los últimos años, ha surgido un nuevo paradigma de gestión: el profesionalcentrismo (1).

El profesionalcentrismo se enfoca en poner a los empleados en el centro de la gestión empresarial. Se trata de una gestión humanizada que tiene en cuenta el bienestar y el desarrollo de los empleados, no solo como trabajadores, sino también como individuos con necesidades y deseos personales (2).

Este enfoque de gestión se basa en la idea de que los empleados felices y satisfechos son más productivos y comprometidos con la empresa. Al poner a los empleados en el centro de la gestión, las instituciones pueden crear un entorno laboral en el que los empleados se sientan valorados, motivados y apoyados en su crecimiento profesional. El profesionalcentrismo es un enfoque de gestión que se puede aplicar en cualquier tipo de organización, incluyendo las organizaciones sanitarias (3).

A continuación, se indican algunas claves sobre cómo el profesionalcentrismo puede ser implementado en las organizaciones sanitarias, y en la enfermería comunitaria en particular:

- Fomentar la formación y el desarrollo profesional: las organizaciones sanitarias pueden ofrecer oportunidades de formación y desarrollo profesional para sus empleados, incluyendo cursos de formación continua, talleres y programas de mentoría. Esto puede ayudar a mejorar la calidad del trabajo que realizan los empleados y su satisfacción laboral.
- Mejorar la comunicación: la comunicación abierta y transparente es clave para el éxito del profesionalcentrismo. En las organizaciones sanitarias, los directivos deben establecer canales de comunicación abiertos y fáciles de usar para que los empleados puedan expresar sus inquietudes y sugerencias.
- Apoyar el bienestar emocional de los empleados: el trabajo en las organizaciones sanitarias puede ser estresante y emocionalmente agotador. Por ello deben ofrecer servicios de asesoramiento y apoyo emocional para sus empleados, así como programas de bienestar para ayudarles a manejar el estrés y prevenir el agotamiento.

- Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo: las organizaciones sanitarias pueden fomentar la colaboración y el trabajo en equipo entre los empleados para mejorar la calidad del servicio que ofrecen a sus pacientes. Esto puede incluir la creación de equipos multidisciplinares que trabajen juntos para abordar las necesidades de los pacientes.
- Reconocer y valorar el trabajo de los empleados: mediante la creación de programas de reconocimiento y recompensa. Estos programas pueden incluir bonificaciones, reconocimientos públicos y otros incentivos para motivar a los empleados a realizar su trabajo de manera efectiva y eficiente.

La gestión humanizada y el profesionalcentrismo comparten valores y principios comunes, pero se diferencian en el enfoque y la filosofía detrás de cada uno de ellos. Por lo tanto, surge la pregunta de qué diferencias hay entre una gestión humanizada y la gestión basada en el profesionalcentrismo:

- La gestión humanizada se enfoca en el bienestar de todos los miembros de la organización, incluidos los empleados y los clientes o usuarios, mientras que el profesionalcentrismo se enfoca específicamente en la importancia de los profesionales en el éxito de la organización.
- La gestión humanizada se basa en la filosofía de que el éxito sostenible de la organización depende de la felicidad y satisfacción de sus empleados y clientes, mientras que el profesionalcentrismo se basa en la filosofía de que los profesionales son los principales agentes de cambio en una organización.
- La gestión humanizada busca ofrecer una atención personalizada y centrada en el usuario, mientras que el profesionalcentrismo se enfoca en el desarrollo y bienestar de los profesionales para lograr una atención de alta calidad.
- El profesionalcentrismo pone un énfasis especial en la formación y desarrollo continuo de los profesionales, mientras que la gestión humanizada se enfoca en la formación y desarrollo continuo de todos los empleados de la organización.

Por todo ello, el profesionalcentrismo es un nuevo paradigma de gestión que se enfoca en poner a los empleados en el centro de la gestión, con lo que este modelo encaja también perfectamente en la gestión de la Atención Primaria, sus profesionales y la población. Al enfocarse en el bienestar, el desarrollo profesional y la inclusión de los empleados, los centros de salud pueden crear un ambiente laboral en el que los empleados se sientan valorados y motivados, lo que a su vez puede llevar a una mayor productividad, ofreciendo una mayor calidad asistencial.

Bibliografía

1. Caballero J, Álvarez E. Profesionalcentrismo: Un enfoque para el desarrollo de competencias. *Revista de Investigación Académica* 2019; 78:1-13.
2. Gómez-Batiste X, Martínez-Muñoz M, Blay C, Amblàs-Novellas J, Vila L. Atención centrada en la persona, modelo organizativo y profesionalcentrismo. *Medicina Paliativa* 2017; 24(2):46-51.
3. Rainbird H. A professionalcentric approach to change management. *J. Organ. Chang.* 2018; 31(1):135-45.