

El cambio de lugar de trabajo

M. Morente Páez

Médico de Familia. EAP San Andrés II. Área 11. Madrid.

Podemos considerar el cambio de centro de trabajo como un acontecimiento vital estresante y nuestra capacidad de adaptación se verá modulada tanto por factores internos como externos. Un traslado voluntario y bien meditado previamente tendrá más posibilidades de éxito que un cambio no voluntario y sin posibilidad de elección. El grado de conocimiento previo que cada persona tiene del nuevo centro de trabajo llega a ser muy variable (desde un desconocimiento prácticamente total a un conocimiento profundo por haber trabajado previamente en él o por tener referencias amplias y directas). Todo esto genera unas expectativas, más o menos reales, ante el nuevo lugar de trabajo, que más tarde pueden verse satisfechas, superadas o, por el contrario, no llegar a un mínimo deseable.

En mi caso concreto, cambié de Centro de Salud (CS), tras haber aprobado un concurso-oposición y lo hice con vivencias ambivalentes: por una parte, dejar de trabajar en un CS que no deseaba abandonar y, por otra, empezar a disfrutar de las ventajas de tener una plaza fija. Esta ambivalencia me llevó a no visitar previamente el nuevo CS hasta mi primer día de trabajo. La única referencia previa procedía de un médico de familia de ese centro que conocí unas semanas antes en un curso. El cambio suponía dejar de trabajar junto a mis compañeros de trabajo-amigos, para ir a otra plaza del mismo turno (tarde), trasladarme del centro de Madrid (CS General Moscardó) a un barrio periférico de la misma localidad (CS Gómez Acebo-San Andrés II) al que tardaba 45 minutos en llegar desde mi domicilio (antes no precisaba más de 10 minutos paseando). Mis primeras expectativas parecían estar cubiertas: plaza en propiedad, transporte público para acceder al CS y no necesitar vehículo para realizar los avisos y visitas domiciliarias, no tener que realizar guardias por las noches, fines de semana y festivos y, además, era un Equipo con "buena prensa" y acreditado para la docencia post-grado en Medicina Familiar y Comunitaria. Las diferencias de un lugar de tra-

bajo a otro, a priori, no debían ser muy manifiestas: el mismo puesto de trabajo, el mismo turno, la misma empresa (INSALUD) y la misma localidad.

Sin embargo, las peculiaridades de cada centro pueden llegar a ser muy llamativas y los factores que puede influir y modular las condiciones laborales y las emociones personales son múltiples y variables. Inicialmente, el clima laboral, la organización interna y la carga de trabajo pueden ser los factores más determinantes. Comenzar a trabajar con un cupo nuevo siempre supone mayor carga de trabajo hasta conocer a las personas asignadas al mismo, adaptar las historias clínicas a las peculiaridades individuales de cada profesional, organizar la consulta, conocer la burocracia, los nuevos compañeros y la organización del Equipo, etc. Esto se agrava si la presión asistencial es tan elevada que deja poco tiempo "libre" y si la organización del Equipo no está bien establecida ni documentada.

La acogida o recibimiento de los nuevos profesionales que se incorporan a los Centros de Salud es un aspecto generalmente descuidado en nuestro ámbito: habitualmente no se realiza una presentación formal a las personas del Equipo, no existe un manual de acogida ni un reglamento de régimen interno actualizado que facilite su integración. Nos limitamos a enseñar la sala de consulta, informar de aspectos clave como horario de consulta, rotaciones para turnos de avisos a domicilios, urgencias y asistencia durante los sábados, entregar el sello y recetas y ... ¡a pasar consulta! Poco a poco, preguntando y agudizando nuestra capacidad de observación, vamos conociendo más nuestro entorno laboral a costa de cometer más errores y ser menos eficientes, gastando tiempo y esfuerzo personal. Un grupo de profesionales cohesionados, bien organizados y con buena interacción personal (que llegue incluso a hacer compartir actividades lúdicas fuera del ámbito laboral) puede favorecer la adaptación de los nuevos profesionales que se incorporan, amortiguar los efectos de la carga de trabajo, aumentar la eficiencia y calidad de los servicios prestados y la satisfacción de los trabajadores.

El grado de envejecimiento y del nivel socio-cultural y económico de la población, la presencia de extranjeros o grupos étnicos minoritarios, el ámbito rural o urbano, el

Correspondencia: M. Morente Páez.
Centro de Salud San Andrés II.
C/ Alberto Palacios, 22.
28021 Madrid.
Correo electrónico: mmorente@papps.org

entorno físico, el tipo directivo y de liderazgo de los gestores y otros muchos aspectos, generalmente, pueden ser relativamente bien modulados si la actitud personal previa al traslado es positiva y si el clima laboral, la organización del Equipo y la carga de trabajo alcanzan unos niveles aceptables-óptimos.

Situaciones opuestas llegan a perturbar el proceso del cambio. Valgan como ejemplo las siguientes: si uno se ve abocado a trabajar en el medio rural cuando detesta este ámbito, difícilmente se sentirá satisfecho con el cambio aunque el resto de las condiciones sean favorables; trabajar en una zona con elevado número de personas ancianas o inmigrantes puede ser vivenciado positivamente si uno tiene la sensibilidad suficiente para trabajar con estas personas, pero puede ser un obstáculo difícil de salvar si la presión asistencial es excesiva; trabajar con unos compañeros con una escala de valores ético-morales y con un grado de responsabilización e implicación en el trabajo muy diferentes a los propios difícilmente se llegará a compensar con otros aspectos más positivos como población no conflictiva, moderada-baja carga de trabajo o un edificio o equipamiento del CS óptimos; si uno no puede elegir el/la enfermero/a ni el resto de los compañeros de trabajo y la relación no llega a ser fluida, tenderá al aislamiento y a la insatisfacción laboral, a no ser que encauce sus inquietudes

y expectativas profesionales por otras vías (colaboración en grupos de trabajo relacionados con la investigación, sociedades científicas u otros ámbitos de acción).

En definitiva, las condiciones laborales pueden variar ampliamente de un lugar a otro, aún trabajando en la misma empresa y en el mismo puesto, y nuestra capacidad de adaptación ante los eventuales cambios de centro de trabajo que puedan surgir durante nuestra vida profesional se van a ver condicionadas por nuestros recursos personales y por una amplia serie de factores externos. A nivel individual existen técnicas para mejorar los recursos de protección o de resistencia individual para afrontar de forma más eficiente los estresores propios del cambio y de la función laboral particular. Los integrantes de los Equipos de Atención Primaria no debemos olvidar el importante papel que tenemos a la hora de favorecer la integración de los nuevos compañeros que se incorporan a trabajar con nosotros. Por último, la Administración, o la empresa en la que trabajamos, puede actuar a diversos niveles para apoyar el proceso del cambio. En la medida en que nuestras expectativas se vean cumplidas gracias a un sistema ágil y flexible de elección de centro y compañeros de trabajo, lograremos que estos cambios de lugar de trabajo, más que traumáticos, sean pequeños pasos que nos vayan enriqueciendo personal y profesionalmente.