



Propuesta de decálogo para desarrollar la bioética en las organizaciones sanitarias

DECALOGUE PROPOSAL TO DEVELOP BIOETHICS IN HEALTH ORGANIZATIONS

Jesús Martín Treviño Theriot

OSI Ezkerraldea-Enkarterri-Cruces, Osakidetza - Bizkaia

jesusmartin.trevinotheriot@osakidetza.eus  0000-0001-9149-762X

Josu Urbieto Mancisidor

OSI Basurto Bilbao, Osakidetza - Bizkaia

josu.urbietamancisidor@osakidetza.eus  0000-0002-0462-0464

Recibido: 01 de noviembre de 2022 | Aceptado: 30 de noviembre de 2022

RESUMEN

Los principios de Beneficencia, Autonomía, No maleficencia y Justicia son a día de hoy, la base que ha permitido desarrollar los sistemas sanitarios y limitando el ejercicio paternalista favoreciendo la relación médico paciente. Sin embargo, no se ha conseguido un completo desarrollo de la bioética a nivel de organización sanitaria ni políticas sanitarias.

Proponemos 3 niveles: el nivel fundamental: Respeto, Transparencia, Veracidad y Coherencia; el intermedio: Dignidad, Legalidad, Justicia, Confianza y el superior: Integridad y Ecología.

La capacidad de poder llevar a cabo este compendio de valores a nivel personal y trasladarlo a nuestras instituciones, sistemas de organización y viceversa, permitirá obtener mejores resultados cualitativos en la atención de paciente y con el resto de miembros del equipo, y a nivel cuantitativo, optimizando los recursos materiales, económicos, limitando así los posibles conflictos de interés.

ABSTRACT

The principles of Beneficence, Autonomy, Non-maleficence and Justice are to this day, the basis that has allowed the development of our health systems, and restrain the paternalistic exercise in the doctor-patient relationship. Nonetheless, a complete development of bioethics has not been yet achieved in a health organization or health policies

We propose 3 levels: the fundamental: Respect, Transparency, Veracity and Coherence; the intermediate: Dignity, Legality, Justice, Trust and the superior: Integrity and Ecology.

PALABRAS CLAVE

Bioética
Organización Sanitaria
Valores

KEYWORDS

Bioethics
Health Organisation
Values.

Our capacity to carry out this compendium of values on a personal level and transfer it to our institutions, organizational systems and viceversa, will allow us to obtain better qualitative results in patient care and with the rest our team members, and at a quantitative level, optimizing material and economic resources, thus limiting potential conflicts of interest.

I. INTRODUCCIÓN

La relación médico-paciente suele recibir el nombre de bioética clínica, y es la que ha alcanzado mayor desarrollo hasta el momento. No obstante, la bioética también involucra la relación médico-personal sanitario abarcando hasta el campo de a la ética de las organizaciones sanitarias. A nivel más universal, adopta la forma de una bioética global, referente a la ética de los sistemas y de las políticas de salud. Cada nivel favorece la participación –a manera de engrane– de todos los escalones desde lo individual a lo colectivo y de lo colectivo a lo general. Este último nivel de bioética aún no ha conseguido su entero desarrollo, y sin embargo, ejerce directamente su acción sobre las organizaciones sanitarias involucrando así a los profesionales sanitarios y finalmente en los pacientes.

Por ejemplo, una organización sanitaria fuerte en profesionalidad y comunicación pondrá mucho más énfasis en la búsqueda de profesionales que tengan los mismos valores y actitudes, siendo recíprocamente fuertes en su profesionalidad y la comunicación con los pacientes. Del mismo modo, una política de salud basada en la reducción de deshecho de material médico, favorecerá vías para que los profesionales puedan realizar mejoras en su práctica clínica y conseguirá también educar a los demás agentes que participan en las organización sanitarias.

Con el fin de establecer las estrategias de la asistencia sanitaria y diagnósticos de salud comunitarios que integren la bioética en todos sus niveles, debemos tener presente aspectos como los determinantes de salud y aspectos sociales incluyendo las tradiciones, valores, economía, etc., pues variables como la esperanza de vida, causas de mortalidad, tasa de natalidad o fertilidad entre otros, no son los mismos entre cada estado o país. Por ello, el desarrollo de organismos transnacionales y planes estratégicos como los realizados por la Organización Mundial de la Salud, la Organización de las Naciones Unidas o la Unión Europea, favorecen a que las políticas sanitarias se asemejen entre sí a pesar de los diferentes contextos sociales, permitiendo poco a poco desarrollar la bioética en todas sus esferas.

Uno de los mayores beneficios de la bioética es la limitación de la práctica paternalista, reducida ya por efecto de a la educación y conocimientos de los pacientes, así como las existencia de las políticas sanitarias. Ejemplos a destacar son: el consentimiento informado, las leyes en cuanto a toma de decisiones sobre la salud, igualdad de género, leyes contra la violencia, las certificaciones o actualización de conocimientos impulsada por organizaciones como los colegios de médicos. Estas acciones buscan homogeneizar aptitudes de los profesionales para con ellos mismos y los pacientes.

El establecimiento de directrices más neutrales podría acelerar, o por lo menos a manera orientativa, dirigir el desarrollo de la bioética, desde la relación médico-paciente, médico-organización sanitaria, hasta médico-sistema político sanitario, e incluso beneficiaría el desarrollo de la relación pacientes-organización sanitaria y pacientes-políticas sanitarias.

II. JUSTIFICACIÓN

Para realizar una verdadera atención sanitaria, es fundamental que todo el conjunto de actores, incluyendo los pacientes, se impliquen. La mayor limitante a nuestro punto de vista, son variables bastante heterogéneas en las que se desarrolla la atención sanitaria y para la cual las organizaciones sanitarias deben establecer estrategias de actuación. Buscando el pleno estado de salud de los pacientes, proponemos un decálogo de valores para integrar en los planes estratégicos de los diferentes niveles de acción, y conseguir así el desarrollo de la bioética en las organizaciones sanitarias desde el nivel elemental hasta un nivel intermedio y superior.

El empoderamiento de los pacientes nunca se conseguirá fielmente si los profesionales no encuentran valor en dar voz a los pacientes. De igual manera, si las organizaciones sanitarias no encuentran un valor en el empoderamiento de los profesionales ni tampoco de los pacientes, existirá siempre esta limitante impidiendo a modo realista escuchar sus necesidad o propuestas de mejora. Este empoderamiento será clave para los profesionales, ya que estarán más receptivos a las circunstancias de las organizaciones sanitarias y la razón de existir de las políticas sanitarias.

El decálogo está dividido en 3 niveles y entre los mismos, se crea una congruencia para desarrollar la bioética desde lo más primordial hasta lo más general, teniendo como objetivo la búsqueda de un funcionamiento racional de todos los activos y recursos de las organizaciones sanitarias. Así mismo, está pensado como una manera en la que el aprendizaje y desarrollo se podrían implementar sin representar un gran cambio o esfuerzo de todas las partes.

III. DECÁLOGO

3.1. Responsabilidad

La mejor manera de conseguir que un miembro del equipo o la organización sea responsable, es conociendo los valores fundamentales de la institución y que concuerden con los del individuo a la hora de realizar su actividad. En este punto nos enfocamos en la responsabilidad y las necesidades de las personas con las que se trabaja, ya que finalmente aportará lo que el destinatario desea si éste ya lo sabe. De no ser así, tenemos el deber de instruirlo y guiarlo previo a realizar la actividad. Somos responsables de lo que ofrecemos mas no de lo que la gente espera. Si desde el comienzo queda claro y reflejado nuestros valores e intereses, no estaríamos faltando con nuestra responsabilidad, fortaleciendo los otros valores en el decálogo, la justicia y la confianza.

3.2. Transparencia

Posiblemente uno de los aspectos que son más complicados a realizar. Debemos de preguntarnos hacia quién o para qué se muestra esa transparencia. Éticamente, se busca la transparencia en prácticamente cualquier nivel profesional. Desde la publicación de sus procedimientos hasta sus resultados e igualmente destacando los conflictos de interés. Sin embargo, a pesar de que se publiquen voluntariamente, deben ser documentos claros. Tener presentes las evidencias y los documentos para hacerlos constar ante cualquier persona, empresa o entidad, o contar con ellos para resolver un problema, fortalecerá la confianza de manera muy eficaz.

3.3. Veracidad de acciones y protocolos

Aunque pudieran formar parte en la transparencia, pensamos que se forma bajo un criterio sobre todo personal y se considera más una actitud. Y es por esta última, que toma importancia en la selección y participación en equipo enlazándose con los valores de la organización y del profesional. Por un lado, la profesionalidad *per se* puede hacernos creer que ésta es suficiente para establecer cierta confianza y además, ser muy transparente, reforzaría esta situación. Pero no siempre se es veraz mostrando la transparencia. A su vez, no todas las situaciones pueden estar explicadas dentro un protocolo. Es entonces cuando la veracidad en la toma de decisiones, explicaciones o propuestas toma lugar. La veracidad es una actitud más fluida y la transparencia una actitud más rígida.

3.4. Coherencia de participación

Es imprescindible la posibilidad de diálogo y consenso entre los diferentes grupos implicados. Saber cuándo y cómo participar permite un funcionamiento de toda la organización. Si la organización no se involucra ni con el equipo ni con la sociedad o comunidad dónde participa, no puede crecer ni producir un impacto. Por esta razón, adaptarse a las necesidades del actor directo con la de los objetivos de las organizaciones sanitarias o políticas sanitarias es como se consigue su desarrollo. Es importante favorecer esa participación, donde no solo está la cooperación ni el aprendizaje, sino también la crítica y la reflexión.

3.5. Dignidad

Está intrínsecamente relacionada con la profesionalidad de cada participante. La profesionalidad abarca cualquier sector de la organización y estar regidos bajo los mismos criterios permite que la organización trabaje de una manera digna. La profesionalidad no solo se encuentra en las aptitudes (transparencia, legalidad, coherencia de participación) sino también en las actitudes (veracidad, responsabilidad, integridad) y por ello, contar con un personal capaz y altamente profesional lleva sin problema a alcanzar

la dignidad del conjunto. Sobre este punto, nos enfocamos también en la dignidad de la organización sanitaria. Otras responsabilidades como el necesario respeto a los derechos humanos, ser agentes directos en la toma de decisiones de las organizaciones sanitarias, el cumplimiento de la normativa vigente o la elaboración de propuestas de mejora aportan profesionalidad y permiten resaltar la dignidad en los demás.

3.6. Legalidad

Una vez que se ha planteado cómo la organización implementará su función en la comunidad, región o sociedad, lo siguiente es estudiar y analizar los protocolos y normas establecidas, para elaborar nuestro plan estratégico de manera que garantice el cumplimiento de las leyes establecidas y compromiso cívico de contribuir al desarrollo del equipo y de la población de destino. Este valor reforzaría los criterios de responsabilidad e integridad establecidos previamente en el primer nivel.

La legalidad conlleva un vínculo con la coherencia de participación. Sin embargo, la legalidad se contempla a un nivel superior y la coherencia de participación en un nivel meramente intermedio.

3.7. Justicia

Pensamos en justicia mirando hacia la institución y organización sanitaria más que la justicia dirigida de manera externa en el punto de bioética clínica o de primer nivel. En este punto, buscaríamos un ambiente de trabajo correcto, sin saturar las funciones de cada uno de los miembros del equipo para que se mantengan fluidas. Existe un equilibrio entre cargas y beneficios. También es un punto que permite fortalecer la confianza, pues un trabajador que entiende de la justicia, sabe apreciar su trabajo y su retribución esperada. En la lógica de la justicia podemos entender que a más trabajo, se obtienen más beneficios. Paralelamente, esto mismo ocurre con la organización. Un acuerdo contractual rígido, busca las mismas aportaciones y otorga compensaciones similares, mientras que un acuerdo en común basado en las aptitudes, aunque con las mismas compensaciones, habrá un mayor valor en las mismas consiguiendo mayor eficiencia en el trabajo por este beneficio en común.

3.8. Confianza

La confianza se puede entender a varios niveles, pero nos centramos en la confianza para y con la institución. Una institución sanitaria merecedora de confianza, otorgará beneficios como credibilidad y reputación entre sus miembros de trabajo y entre las personas a las que sirve, mientras que hablar solo de la confianza desde la institución hacia los actores sanitarios, no aportará este beneficio adicional.

A diferencia del resto de los valores, es importante entender la confianza como un valor “negociable” y probablemente basado en niveles, por ejemplo: plena confianza, suficiente confianza, poca confianza, escasa confianza, etc. Tener confianza en los resultados no es lo mismo que en la metodología. Una organización puede ser muy confiable a la hora de rendir cuentas finales, pero no necesariamente por sus procesos de desempeño. La mejor manera de apreciarla es a través de la resolución de problemas cuando estos surjan, ya que, aprovechando la transparencia se podrá apreciar tanto su metodología como sus resultados.

3.9. Integridad

Implica tener una coherencia entre el fin propuesto y las acciones para alcanzarlo. Una manera útil para alcanzarla, es visualizando trabajar a través de la clasificación y conocimiento total de los valores de la organización. Este tipo de acciones, permiten establecer un marco sólido y estructurado bajo las mismas bases, partiendo desde cada función de los trabajadores, tanto si es cara al público como ejecutivo en un marco directivo. Va muy de la mano de la dignidad, solo que la integridad, además de llevar implícito la profesionalidad y la dignidad con sus aptitudes y actitudes, abarca los aspectos de los apartados anteriores en el primer y segundo nivel de bioética, trasladando todos sus beneficios a la creación y mejora de políticas sanitarias produciendo un impacto en la sociedad y población donde se desempeña. Es un muy similar a la coherencia de participación, solo que la integridad está enfocada a los aspectos más globales y transversales.

3.10. Ecología

La prioridad de realizar acciones correctas para respetar el medio ambiente y uso de recursos con los que contamos. Trabajar en capacitaciones constantes a todos los miembros de las organizaciones sanitarias estableciendo no solo normativas sino nuevas políticas y propuestas sobre la utilización de los recursos, es una manera de visualizarla. No obstante, también podríamos desarrollarla, informando cómo deben de eliminarse, los costos que genera su traslado y eliminación, o cómo buscar alternativas en la ruta de eliminación de residuos, etc., todo esto contribuye a sensibilizar y a comprender la magnitud de este valor y su coste. Su presencia en el día a día, ayudarían a desarrollar nuevas estrategias para limitar el desperdicio de material produciendo un cuidado ambiental y un ahorro al sistema sanitario.

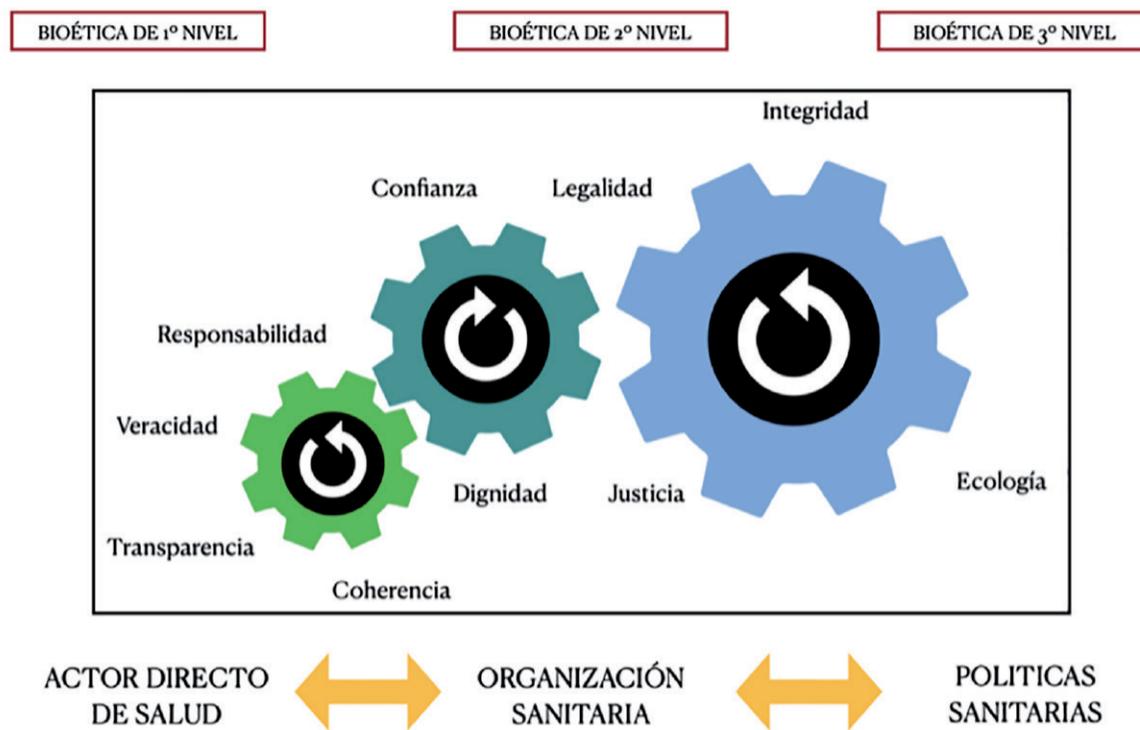


Figura 1

4. CONCLUSIÓN

Un desarrollo exitoso a cualquier nivel de la bioética se basa en múltiples factores. En nuestro caso, pensamos que el hecho de mejorar el enlace, disminuir fronteras y empoderar a los diferentes actores de la atención sanitaria permitirá el desarrollo integral de la bioética y en consecuencia, la mejoría en la atención sanitaria.

De cierta manera, entre los apartados del decálogo, la confianza parece ser el punto de inflexión que valora si una organización es efectiva en todos los niveles de relación de bioética. A pesar de ello, como proponemos, requeriría del resto de valores descritos para iniciar el proceso de desarrollo constante.

Nuestros valores si bien pueden ser similares a los de una organizaciones no sanitarias, como lo sería una entidad bancaria, pero deben de ir enfocados a la normativa sanitaria vigente y atendiendo a los usuarios como pacientes y no bajo la etiqueta de clientes o dependientes; en cuanto al resto de actores, su integración en un mismo marco de equipo de trabajo sería ideal para su fortalecimiento.

Debemos actuar con Respeto, Transparencia, Veracidad y Coherencia para alcanzar la profesionalidad. Una vez que se tiene la profesionalidad, podremos realmente ejercer cualquier actividad con Dignidad, y de la mano de la Legalidad, ejercer la Justicia y generando Confianza para actuar en nuestro entorno. Hacerlo de manera Integral, conseguirá alcanzar el último eslabón y más urgente: una actividad sanitaria donde el punto inicial y final se encuentren, además de su mejora continua en la asistencia sanitaria, también en la Ecología.

Agradecimientos

A Karnele e Iker por su disposición y apoyo.

Conflictos de Interés

Los autores declaran no tener conflicto de interés.

BIBLIOGRAFÍA

- Joana Mora, Patricia Arratibel y Rafael Bengoa (2019) Cómo avanzar con el paciente. Modelo Afectivo-Efectivo. The Institute for Health and Strategy S.L. (Si-Health).
- Constantino González Quintana. (2015). Ética de las Organizaciones Sanitarias. Revista CONAMED, vol. 20, núm 2, págs. 74-77.
- Hardy-Pérez, A. & Roveló-Lima, J. (2015). Moral, ética y bioética. Un punto de vista práctico. Medicina e Investigación, 3(1), 79-84. <https://doi.org/10.1016/j.mei.2015.02.007>
- Organización Mundial de la Salud. (2014) Documentos Básicos. Constitución. http://apps.who.int/gb/bd/s/s_index.html.