

# CONVIERTA LOS ENTORNOS DE ATENCIÓN DE SALUD EN ENTORNOS POSITIVOS PARA LA PRÁCTICA...

... usando nuestra lista de control basada en pruebas para evaluar la calidad de sus entornos para la práctica, identificar posibles deficiencias y desarrollar estrategias para abordar insuficiencias prioritarias.

## CONTEXTO

### Acerca de la crisis mundial del personal de salud

La actual crisis mundial del personal de salud reviste una gravedad extrema.

La Organización Mundial de la Salud estima que para el año 2030 habrá una carencia de 18 millones de trabajadores de salud.

Demasiados países, en particular en las regiones de África y Asia, presentan una acuciante escasez de profesionales de la salud, lo que repercute negativamente en los resultados de salud de las personas y el bienestar de los trabajadores de este sector. Las razones son complejas.

Una razón predominante es la mala calidad de la mayoría de los entornos laborales de la atención de salud, que está menoscabando la prestación de servicios sanitarios y alejando a los profesionales de la salud de su función de atención y de sus países.

### Una solución a la crisis mundial del personal de salud

Los entornos positivos para la práctica son entornos de atención de salud que apoyan la excelencia y unas condiciones de trabajo decentes. Tienen la capacidad de atraer y retener al personal, de mejorar la satisfacción, la seguridad y los resultados de salud de los pacientes y prestan servicios de atención de salud rentables y centrados en las personas.

Los profesionales de la salud son fundamentales para cumplir las ambiciosas metas definidas para la cobertura universal de salud y los objetivos de desarrollo sostenible. Se alienta a todos los agentes del sector de la salud —profesionales de la salud, gestores, pacientes, encargados de formular políticas y de la toma de decisiones, así como líderes comunitarios— a que se sumen al compromiso y la acción para crear lugares de trabajo propicios para ofrecer una atención de calidad. Las personas pueden marcar la diferencia a nivel local y todos juntos crear un cambio positivo en las políticas y prácticas regionales e internacionales.



DEFIENDA  
LOS ENTORNOS POSITIVOS  
PARA LA PRÁCTICA



Endorsed by



# LISTA DE CONTROL PARA ENTORNOS POSITIVOS PARA LA PRÁCTICA

## Reconocimiento y habilitación profesional

Mejorar el rendimiento y consolidar la autoestima profesional.

- Reconocer la gama completa de competencias y la combinación de habilidades que ofrecen los profesionales de la salud y capacitarlos para que estas competencias se aprovechen plenamente.
- Promover la autonomía profesional y el control sobre la práctica y el ritmo de trabajo.
- Reconocer y recompensar la contribución y el rendimiento de los empleados.
- Evaluar regularmente la satisfacción de los empleados.
- Actuar para capacitar a los profesionales de la salud para que trabajen con sus conocimientos y capacidades para hacer frente a las lagunas que deja la carencia de personal.
- Fomentar las prácticas de colaboración interprofesional para ofrecer la más alta calidad de atención en todos los entornos.



## PRÁCTICAS DE GESTIÓN E INCENTIVOS

### Permitir y alentar a los trabajadores de salud a permanecer en sus puestos de trabajo, en su profesión y en sus países.

- Comprometerse con la igualdad de oportunidades y el trato justo.
- Proporcionar una compensación adecuada y oportuna acorde con la educación, la experiencia y las responsabilidades profesionales.
- Mantener sistemas eficaces de gestión del rendimiento.
- Ofrecer incentivos y paquetes de beneficios decentes y flexibles.
- Implicar al personal en la planificación, gestión y toma de decisiones que afecten a su práctica, su entorno de trabajo y la atención al paciente.
- Implicar al personal en la evaluación y la mejora continua del diseño y la organización del trabajo.
- Fomentar la comunicación abierta, el compañerismo, el trabajo en equipo y las relaciones de apoyo en los entornos de atención de salud y la comunidad.
- Fomentar una cultura de confianza mutua, justicia y respeto.
- Adoptar políticas y procedimientos que fomenten positivamente la denuncia de conductas profesionales indebidas (como el acoso, la violencia, la discriminación y otras), de procesos inadecuados dentro del sistema de atención de salud o de la violación de leyes y reglamentos.
- Proporcionar descripciones/especificaciones de trabajo claras y completas.
- Promover la transparencia en los procesos de toma de decisiones (cuando proceda).
- Garantizar que se establezcan procedimientos eficaces de presentación de quejas y reclamaciones.
- Demostrar prácticas eficaces de gestión y liderazgo.
- Fomentar relaciones laborales sólidas entre el empleador, el personal, los compañeros de trabajo y los pacientes.

## SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**Garantizar la seguridad de los trabajadores para que estén sanos y motivados y sean productivos.**

- Cumplir unos niveles seguros de personal.
- Adoptar políticas y programas de salud, seguridad y bienestar en el trabajo que aborden los peligros del lugar de trabajo, la discriminación, la violencia física y psicológica y las cuestiones relativas a la seguridad personal.
- Invertir en entornos de salud y de trabajo.
- Respetar los marcos reglamentarios que garantizan unas condiciones de trabajo seguras.
- Proporcionar acceso a equipos, suministros y personal de apoyo adecuados.
- Promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada mediante políticas y programas que fomenten cargas de trabajo y exigencias de trabajo/estrés justas y

razonables, así como modalidades de trabajo flexibles.

- Promover la conciencia sobre la adaptabilidad cultural entre el personal y el empleador/personal/compañeros de trabajo/pacientes para fomentar un mejor ambiente de trabajo y mejores resultados.
- Ofrecer seguridad en el empleo y previsibilidad en el trabajo.
- Garantizar que el personal ejerza sus funciones con arreglo a un código ético general.
- Comunicarse claramente y consolidar las normas de la práctica.
- Examinar periódicamente los ámbitos de la práctica y las competencias.

## EDUCACIÓN E INFORMACIÓN

**Ofrecer oportunidades para aprender, desarrollarse, progresar y salvar vidas.**

- Apoyar las oportunidades de formación profesional, desarrollo y promoción de la carrera.
- Ofrecer programas de orientación exhaustivos para nuevos empleados
- Fomentar programas eficaces de supervisión, tutoría y asesoría entre compañeros.



## DEFIENDA LOS ENTORNOS POSITIVOS PARA LA PRÁCTICA

**Examine su entorno de trabajo sanitario.**

Con la ayuda de la lista de control de Entornos positivos para la práctica, entienda los puntos fuertes y débiles del lugar de trabajo, su ambiente organizativo y las condiciones de trabajo.

**Defienda** ante gestores, otros profesionales de la salud y pacientes unos entornos de trabajo saludables y favorables mostrando sus efectos positivos en la contratación y retención de personal, los resultados de los pacientes y el rendimiento del sector de la salud. Preséntelos, publíquelos y délos a conocer.

Establezca y aplique los principios de los entornos positivos para la práctica en su centro de salud y en el sector de la salud nacional, estableciendo y promoviendo modelos positivos e introduciendo políticas de apoyo. **Celebre el éxito** estrategias eficaces que promuevan sistemas de salud resistentes y sostenibles.

# DEFIENDA LOS ENTORNOS POSITIVOS PARA LA PRÁCTICA

## DEFIENDA

### EXAMINE SU ENTORNO DE TRABAJO DE ATENCIÓN DE SALUD.

Con la ayuda de la lista de control de Entornos positivos para la práctica, entienda los puntos fuertes y débiles del lugar de trabajo, su ambiente organizativo y las condiciones de trabajo.

ante gestores, otros profesionales de la salud y pacientes unos entornos de trabajo saludables y favorables mostrando sus efectos positivos en la contratación y retención de personal, los resultados de los pacientes y el rendimiento del sector de la salud. Preséntelos, publíquelos y delos a conocer.



### ESTABLEZCA Y APLIQUE

los principios de los entornos positivos para la práctica en su centro de salud y en el sector de la salud nacional, estableciendo y promoviendo modelos positivos e introduciendo políticas de apoyo.

## CELEBRE EL ÉXITO

en apoyo de estrategias eficaces que promuevan sistemas de salud resistentes y sostenibles.

Únase a otras personas, sensibilice y construya alianzas para cambiar las cosas y marcar la diferencia.

Ofrezca más pruebas sobre los entornos positivos para la práctica. Considere elaborar un catálogo de buenas prácticas en la gestión de recursos humanos, la salud y la seguridad en el trabajo, el desarrollo profesional, etc.

Comparta sus acciones positivas con nosotros para que podamos inspirar a otras personas. Envíenos un correo electrónico a: [info@whpa.org](mailto:info@whpa.org)



**Únase al compromiso y la acción para crear lugares de trabajo de calidad para conseguir una atención de calidad.**

## BIBLIOGRAFÍA

Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Lake, E. T., & Cheney, T. (2008). Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes. *The Journal of nursing administration*, 38(5), 223–229.

Aluttis C, Bishaw T, Frank MW. The workforce for health in a globalized context--global shortages and international migration. *Glob Health Action*. 13 de febrero de 2014; 7:23611.

Anand S, Bärnighausen T. Human resources and health outcomes: Cross-country econometric study. *The Lancet* 2004; 364: 1603–9.

Campbell J, Buchan J, Cometto G, David B, Dussault G, Fogstad H, Fronteira I, Lozano R, Nyonator F, Pablos-Méndez A, Quain EE, Stars A, Tangcharoensathien V. «Human resources for health and universal health coverage: fostering equity and effective coverage». *Bull World Health Organ*. 2013 Nov 1;91(11):853-63. 10.2471/BLT.13.118729. PMID: 24347710; PMCID: PMC3853950.

Coats D, Max C. Healthy work: productive workplaces Why the UK needs more “good jobs”. The Work Foundation and the London Health Commission. . 1 de diciembre de 2005. . Global Health Security Agenda. Workforce development action package. <https://ghsagenda.org/home/action-packages/workforce-development/> (1 de diciembre de 2005).

Jimba M, Cometto G, Yamamoto T, Shiao L, Huicho L, Sheikh M. Health workforce: the critical pathway to universal health coverage. Montreux: First Global Symposium on Health Systems Research; 2010. [http://healthsystemsresearch.org/hsr2010/images/stories/10health\\_workforce.pdf](http://healthsystemsresearch.org/hsr2010/images/stories/10health_workforce.pdf) (consultado el 19 de diciembre de 2019).

Kane RL, Shamliyan T, Mueller C, Duval S, Witt T (2007). *Nursing Staffing and Quality of Patient Care*. Rockville, MD: Agency for Healthcare Quality and Research; 07-E005.

Koehoorn M, Lowe G, Rondeau KV, Schellenberg G, Wagar TH. CPRN discussion paper: creating high-quality health care workplaces. Discussion paper. No. W/14. Canadian Policy Research Networks. 2002. <https://www.longwoods.com/content/18293> (consultado el 19 de diciembre de 2019).

OMS, Framework on integrated, people-centred health services. Ginebra: Organización Mundial de la Salud: 2016. [http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHA69/A69\\_39-en.pdf?ua=1](http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_39-en.pdf?ua=1) (consultado el 19 de diciembre de 2019).

OMS, Global strategy on human resources for health: workforce 2030. Ginebra: Organización Mundial de la Salud: 2016 ([https://www.who.int/hr/resources/pub\\_globstrathrh-2030/en/](https://www.who.int/hr/resources/pub_globstrathrh-2030/en/)) (consultado el 19 de diciembre de 2019).