UN ENTORNO POSITIVO PARA LA PRÁCTICA ES...

... un entorno de atención de salud que apoya la excelencia y unas condiciones de trabajo decentes, y que cuenta con la capacidad de atraer y retener al personal, de ofrecer una atención de calidad y de prestar servicios de atención de salud rentables y centrados en las personas.

CONTEXTO

Acerca de la crisis mundial del personal de salud

Conseguir la cobertura sanitaria universal es una de las metas que los países del mundo se fijaron al adoptar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2015.

La cobertura sanitaria universal permite que todas las personas tengan acceso a los servicios que abordan las causas más importantes de enfermedad y muerte, y asegura que la calidad de esos servicios sea lo suficientemente buena para mejorar la salud de las personas que los reciben.

Sin embargo, existe una brecha creciente entre la oferta de profesionales de la salud —las personas que trabajan en la profesión médica y ofrecen tratamiento y asesoramiento en materia de atención de salud— y la demanda de sus servicios. La Organización Mundial de la Salud estima que para el año 2030 habrá una carencia de 18 millones de trabajadores de salud, lo que privará a las personas de acceso a atención de salud. También informa de que países de todos los niveles de desarrollo socioeconómico se enfrentan, en diversos grados, a dificultades en la educación, el empleo, el despliegue, la retención y el rendimiento de su personal, al tiempo que abordan la creciente carga de las enfermedades no transmisibles, entre otros problemas relacionados con la salud.

Cómo abordar la crisis mundial del personal de salud

Los profesionales de la salud son la clave de los sistemas de salud sostenibles, tanto ahora como en el futuro.

Sin embargo, la mala calidad de la mayoría de los entornos laborales de la atención de salud está menoscabando la prestación de servicios de salud y alejando a los profesionales de la salud de su función de prestatarios de atención y también de sus países.

Las condiciones de trabajo inseguras son una característica de muchos sistemas de salud de todo el mundo. Las cargas de trabajo poco realistas, las instalaciones mal equipadas, la seguridad personal comprometida y las retribuciones injustas son algunos de los muchos factores que afectan al trabajo, la vida y la práctica de los profesionales de la salud en la actualidad. Esos entornos debilitan la capacidad del empleador para ofrecer lugares de trabajo propicios y dificultan más atraer, motivar y retener al personal.
Estos factores, cuando se les asignan los recursos adecuados, contribuyen en gran medida a garantizar la eficacia de los profesionales de la salud y, en última instancia, la calidad general de la prestación de la atención de salud.

DEFIENDA
LOS ENTORNOS POSITIVOS PARA LA PRÁCTICA

Endorsed by International Hospital Federation

COMPRENDER LOS ENTORNOS POSITIVOS PARA LA PRÁCTICA

Los entornos positivos para la práctica nos benefician a todos: pacientes, profesionales de la salud, empleadores y gestores, así como a los sistemas de atención de salud.

Hay elementos clave en el lugar de trabajo que tienen un impacto positivo directo en los resultados de salud de las personas y la rentabilidad organizativa.
Además, se considera que los centros de atención de salud impulsados por la atención centrada en las personas son más eficaces, menos costosos, mejoran los conocimientos sobre salud y el compromiso de los pacientes.

A continuación, se presentan las características basadas en pruebas de los lugares de trabajo de calidad para una atención de calidad.
La lista de control de entorno positivo para la práctica está destinada a ser utilizada por los empleadores, las organizaciones profesionales, los organismos reguladores, los organismos gubernamentales y los profesionales del sector de la salud. La lista está diseñada como un instrumento de referencia que permite a estos grupos evaluar la calidad de sus entornos para la práctica, identificar posibles deficiencias y desarrollar estrategias para abordar insuficiencias prioritarias. Cada una de estas características implica una serie de derechos y responsabilidades para las partes interesadas, ya sean empleadores, empleados o gestores, públicos o privados, gubernamentales o no gubernamentales.
El respeto y la consideración mutua son componentes básicos del ambiente organizativo que debe establecerse y mantenerse con rigurosidad.

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 vpara 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

La prestación de servicios sanitarios de alta calidad depende de la competencia de los trabajadores de salud y de un entornode trabajo que apoye la excelencia en el desempeño. La falta de inversión actual en el sector de la salud ha dado lugar a un deterioro de las condiciones de trabajo en todo el mundo. Esto ha tenido un grave impacto negativo en la contratación y retención de personal sanitario, la productividad y el rendimiento de los centros de salud y, en última instancia, en los resultados de los pacientes.

Es preciso establecer entornos positivos para la práctica en todo el sector de la salud si se quieren cumplir los objetivos nacionales e internacionales en materia de salud.

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

DEFIENDA
LOS ENTORNOS POSITIVOS
PARA LA PRÁCTICA

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. Febrero de 2014. 13;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.; Starrs, 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/
(consultado el 19 de diciembre de 2019).).

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
(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.

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
(consultado el 19 de diciembre de 2019).

OMS. Global Action Plan on Antimicrobial Resistance. Organización Mundial de la Salud. 2015. https://www.who.int/antimicrobial-resistance/global-action-plan/en/
(consultado el 19 de diciembre de 2019).

OMS. Global Action Plan for the prevention and control of Noncommunicable diseases. Organización Mundial de la Salud. 2013. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/94384/9789241506236_eng.pdf?sequence=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/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/en/
(consultado el 19 de diciembre de 2019).

OMS. Universal health coverage (UHC) Factsheet. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. 24 de enero de 2019. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/universal-health-coverage-(uhc)
(consultado el 6 de febrero de 2020).