

# Experiencias en IPE y el impacto de los servicios de salud

FACULTAD DE ENFERMERÍA  
UNIVERSIDAD DE LA  
REPÚBLICA



John H. V. Gilbert, C.M., Ph.D., LL.D., FCAHS  
Professor Emeritus, University of British Columbia.  
Adjunct Professor, Dalhousie University.  
DR. TMA Pai Endowment Chair in  
Interprofessional Education &  
Practice, Manipal University.  
Adjunct Professor, University of Technology, Sydney  
Senior Scholar, WHO Collaborating Centre on Health  
Workforce Planning & Research, Dalhousie University.  
Founding Chair, Canadian Interprofessional  
Health Collaborative.



# IP Trabajo en equipo Colaborativo

## Presentación de hoy

---

1. IPE/IPC – algunos asuntos importante
2. IP trabajo en equipo - importa
3. IP trabajo en equipo - criterio
4. IP trabajo en equipo - barreras
5. IP trabajo en equipo – el camino a recorrer

# IP Trabajo en equipo Importa - ¿Por qué?

---

Un sistema de salud que apoya eficazmente

IP trabajo en equipo puede:

- Mejorar la calidad de atención del paciente,
- Mejorar la seguridad del paciente, y
- Reducir los problemas de carga de trabajo que causan agotamiento entre los profesionales de la salud

# IP Trabajo en equipo importa ¿Por qué?

---

- Es más receptivo y centrado en el paciente
- Es más efectivo clínicamente y más rentable
- Evita duplicación y fragmentación
- Mejora la planificación de la organización
- Mejora la satisfacción laboral o el entrenamiento cruzado
- Mejora la admisión, rechazo/transferencia del cuidado y planificación del alta

# IP Trabajo en equipo - Criterio 1: Alcance

---

- Que muchas disciplinas cubren una diversidad de distintos conocimientos y habilidades necesarias para el cuidado del paciente
- Que el plan de atención refleje un conjunto integrado de objetivos
- Que los miembros de un equipo compartan información y coordinación de servicios

*(after Schmitt, Farrell and Heinemann;  
1988)*

# IP Trabajo en equipo – Criterio 2: Aprendizaje

El aprendizaje en el aula NO es igual a la práctica en el lugar del trabajo.

*IP trabajo en equipo colaborativo debe ser enseñado y aprendido.* No se logra por algún medio milagroso.

La cultura de trabajo en equipo de IP debe ser construída estratégicamente:

- todos los días,
- con cada paciente,
- cada proveedor de servicio – los profesionales y la familia.

# IP Trabajo en equipo – Criterio 3: Las Personas

- Las personas son el capital más importante de cada compañía.
- Las personas hacen funcionar el Sistema.
- Los últimos sistemas no van a hacer todo, y a todos más eficientes ni más económico.





# IP Trabajo en quipo – Criterio 4: Planificación

---

Entendiendo los roles y las responsabilidades ocupacionales

*A través del cuidado de salud y social continuo*



# IP Trabajo en equipo – Criterio 5: Miembros efectivos del equipo

---

Cuando él /ella está interesado y se preocupa por los demás

- Él / ella está alineado con los objetivos del equipo.
- Él / ella escuchan a los otros, valoran su contribución.
- Él / ella es inclusivo/a.
- Él / ella acepta y respeta la diversidad.
- Él / ella está dispuesto a compartir ideas y material.
- Él / ella reconoce y valora el esfuerzo del equipo.
- Él / ella aborda el conflicto de manera abierta y asertiva.

## **IP Trabajo en equipo - Criterio 6: Se produce el trabajo en equipo colaborativo efectivo**

---

### ***Cuando hay:***

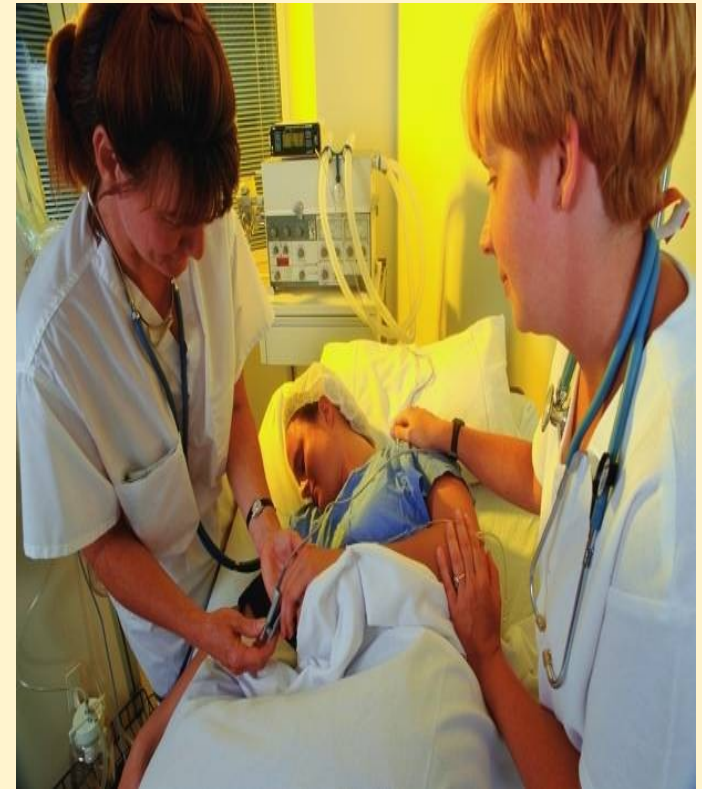
- Un propósito claro y una visión compartida.
- Buena comunicación.
- Coordinación efectiva.
- Participación activa de todos los miembros.
- Protocolos y procedimientos de apoyo.
- Mecanismos efectivos para resolver conflictos.

# IP Trabajo en equipo: Criterio 7: Pacientes y familias

---

Los pacientes necesitan aprender:

- Cómo participar en el equipo;
- Cómo obtener información sobre su condición; y
- Cómo, cada profesional de la salud va a contribuir a su cuidado.



# IP Trabajo en equipo – Criterio 8: Compromiso

---

## ELEMENTOS DE ACCIÓN      ELEMENTOS DE COMPORTAMIENTO

*Planificar y compartir – valores, metas y objetivos*

*Demostrar – respeto y confianza mutuo*

*Definir – tareas, procedimientos, y protocolos claramente*

*Comunicar – regularmente y honestamente*

*Proveer – retroalimentación informada sobre el rendimiento*

*Entender y respetar – roles complementarios*

*Cooperativamente – evaluar y reflexionar sobre el progreso*

*Manejo apropiado del conflicto, y emociones*

# IP Trabajo en equipo: Barreras 1: Roles

---

- Falla en apreciar el valor de los diferentes roles.
- Las luchas de poder inhiben la comunicación.
- ¡El “virus de actitud”!
- Cambios frecuentes en el personal complican el aprendizaje del personal.
- El conflicto y el compromiso pueden ser causados por el predominio de trabajadores menos experimentados
- Mala comunicación – la maldición de las siglas.

# IP Trabajo en equipo: Barreras 2: Dominios que compiten

---

## Personal

- *Miedo al cambio*
- *Malentendido sobre otros profesionales*
- *Diferencias en poder, ingresos y estatus*
- *Lenguaje: profesionales y género*

## Institucional

- Modelos de práctica
- Estructuras y prioridades institucionales



# IP Trabajo en equipo

## El camino por delante 1:

---

Nutrir el trabajo IP en equipo colaborativo requiere una nueva manera de pensar y un cambio cultural.

- Debe ser una forma profundamente arraigada de aprendizaje interprofesional y de práctica interprofesional.
- Requiere tiempo, agudeza y tenacidad para sostenerlo.
- Fallará si no se le da suficiente importancia a sostenerlo más allá del entusiasmo inicial.
- *No se resolverá necesariamente con dinero.*



## IP Trabajo en equipo. El camino por delante 2: Reformando la cultura

---

***Trata a otros como te gustaría que te  
traten***

No hay lugar para exepcionalismo  
profesional en el trabajo colaborativo  
interprofesional

# Trabajo en equipo

