

*El escenario en que actuamos se caracteriza por la complejidad y la incertidumbre y las transformaciones que estamos viviendo son las más rápidas y profundas que se han presenciado en la historia de la humanidad. Al mismo tiempo el ser humano nunca antes había tenido instrumentos científicos y técnicos tan poderosos ni tanto conocimiento acumulado.*

*Si la humanidad avanza verdaderamente hacia la sabiduría será conciente cada día de su propia ignorancia y será humilde frente a la abismal diferencia entre lo que se conoce y lo que se aplica efectivamente para el bienestar humano'.*

## **RECURSOS HUMANOS DE ENFERMERÍA: DESAFÍOS PARA LA PRÓXIMA DÉCADA**

En los últimos años la salud ha adquirido un lugar privilegiado en la agenda global al entenderse como cuestión central y condición del desarrollo. El aumento de la pobreza y las inequidades en el mundo globalizado, el aumento de riesgos debido a cambios ecológicos, demográficos y socio-económicos, la comprensión de los macro-determinantes, los efectos negativos de las reformas y su impacto en la salud pública, han definido esta prioridad así como la generación de alianzas globales para el desarrollo social, el control de enfermedades y una renovada acción a favor de la atención primaria de salud.

En este contexto, adquieren relevancia los recursos humanos en salud, aspecto desfavorecido por las reformas sectoriales de los '90, con consecuencias negativas en la atención. Actualmente, tanto en el mundo como en las Américas, la situación de recursos humanos en salud atraviesa por una triple problemática que reúne viejos problemas, junto a los derivados de la Reforma de los '90 y los consecuentes de la globalización.

La distribución, la composición y competencias de la fuerza laboral en salud, perpetúan inequidades y acceso limitado a los servicios, requiriéndose de políticas y planificación de recursos humanos que apoyen normas y nuevos estilos de gestión de la fuerza laboral.

Las condiciones de trabajo son precarias, influyendo en la motivación, eficiencia y estabilidad de los trabajadores y en la calidad de los servicios y la conflictividad general. Así mismo, se destaca la desarticulación entre las capacidades de los profesionales y técnicos, los requerimientos de los servicios y las prioridades de salud de las naciones.

La educación profesional y la educación permanente representan componentes centrales para la adecuación de las prácticas de atención y enfrentan los desafíos y oportunidades invaluable que les ofrecen las nuevas tecnologías de información y comunicación.

Los procesos de integración subregional influyen también las políticas de recursos humanos y plantean discusiones sobre la movilidad y la necesidad de establecer mecanismos de regulación comunes entre los países. Mientras tanto, las migraciones del personal ocasionan dificultades en países con poblaciones pequeñas, instando a crear estrategias de equilibración.

Por todo ello, se está generando un movimiento mundial a favor de enfrentar con decisión, responsabilidad y creatividad, la problemática de los recursos humanos en salud proponiéndose una década de desarrollo para cumplir con los Objetivos del Milenio y la Salud para Todos.

En este marco se inscribe la crisis de la fuerza de trabajo en Enfermería que, atravesada por dificultades de toda índole, demanda análisis complejos, sinergias y alianzas para asegurar servicios de Enfermería calificados y accesibles a las poblaciones.

*"El futuro del cuidado de la salud en las Américas depende mucho del rol que jueguen las Enfermeras. Sin Enfermeras y sin Enfermería, será imposible lograr una atención adecuada en cantidad y calidad"* (Grace, H. 2000). La Enfermería ha alcanzado grandes logros en los últimos 20 años, sin embargo, en materia de recursos humanos, participa de la problemática antes planteada.

Estudios de la OPS muestran la persistencia de debilidades y desfasajes que es necesario priorizar a riesgo de perder una capacidad institucional cuyo potencial es enorme. Resaltan como principales **áreas críticas**, las siguientes:

- La *complejidad del campo de los recursos humanos de Enfermería* que incluye transiciones en el mercado de trabajo, la producción de conocimientos, la educación, las competencias y perfiles ocupacionales y la acción sindical y profesional organizada.
- La *debilidad de las políticas y planificación de recursos humanos en salud*.
- Los *desbalances e inequidades en la composición, distribución y dinámica de la fuerza de trabajo*, destacándose los problemas de escasez, migraciones y bajo nivel de formación profesional en la mayoría de los países de la Región. Ellos impactan severamente en la calidad y pertinencia de los servicios y en la cobertura necesaria para una atención equitativa.
- La enorme *diversidad de programas educacionales*, sus contrastes en los planes de estudio, en las titulaciones y en los perfiles educacionales, su desarticulación con las cambiantes demandas de los servicios y con las necesidades de salud de las poblaciones.
- La gran *debilidad en materia de producción de información y evidencias* sobre la fuerza de trabajo y el trabajo de Enfermería.
- Las transformaciones en las *condiciones de empleo y trabajo*, la manera cómo ellas están arriesgando y aún dañando la salud de las Enfermeras y los riesgos a que ello expone a las poblaciones bajo cuidado. Simultáneamente, los nuevos sistemas de gestión que, por un lado implican el trabajo de Enfermería y por otro excluyen la participación de las Enfermeras en las decisiones, al mismo tiempo que los estilos de organización de servicios de Enfermería se mantienen rígidos y verticales.

Este complejo panorama exige análisis inteligentes y decisiones estratégicas para incrementar la capacidad de los sistemas de salud nacionales a fin de alcanzar la meta de Salud para Todos y contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo del

Milenio, priorizando grupos y áreas geográficas desprotegidas y acciones orientadas a los principales problemas de salud.

Ante ello es necesario que las Enfermeras, los gobiernos, los sectores de salud, educación y trabajo, las organizaciones profesionales y sindicales y los organismos multilaterales, generen agendas concertadas e integrales para avanzar en los siguientes **desafíos**:

- *Realizar análisis estratégicos, diseñar políticas y generar mecanismos de planificación de recursos humanos de Enfermería*: se requiere producir información sobre recursos humanos de Enfermería y ordenar los análisis hacia una visión compleja de la salud, de la dinámica social y de la articulación orgánica de la Enfermería en ellos, visión que permita entender la capacidad de impacto de las Enfermeras en la salud; se requiere idear políticas y planes de desarrollo a favor de la provisión del personal adecuado y del mejoramiento de las condiciones científicas, educacionales, laborales y profesionales de la Enfermería.
- *Proveer a una composición y distribución equitativa y efectiva de la fuerza de trabajo en Enfermería*: el modelo actual exige ser repensado y establecidos los criterios, las políticas y las estrategias para proveer a los países de un conjunto suficiente y calificado de Enfermeras que presten servicios de calidad, equitativos y oportunos, que enfrenten los desbalances y reviertan el bajo nivel de profesionalización. Existen evidencias y experiencias suficientes que respaldan la necesidad de favorecer la profesionalización general de la fuerza de trabajo en Enfermería y asegurar una distribución acorde a las necesidades de salud.
- *Incidir en la dinámica de la fuerza de trabajo en Enfermería*. La escasez, las migraciones y el desgranamiento de Enfermeras guardan relación con procesos tales como la movilidad poblacional creciente, las condiciones de desarrollo de los países, las políticas de recursos humanos, las precarias condiciones de empleo y de trabajo y las dificultades en la educación de Enfermeras, entre otros. Este aspecto requiere acuerdos para mejorar las condiciones de empleo y trabajo de las Enfermeras, aumentar su participación en las decisiones, modernizar, calificar y administrar mejor los programas educativos y desarrollar estrategias multilaterales de administración responsable de las migraciones.
- *Recrear los sistemas de gestión de recursos humanos de Enfermería*: la modernización y adecuación de la gestión supone medidas de:
  - a) transformación de la "estructura y dinámica funcional de los servicios de Enfermería hacia un enfoque gerencial de carácter horizontal cooperativo que favorezca las relaciones de carácter profesional, la conducción participativa y el trabajo en equipo." (Salas, S y Zárate R 1999);
  - b) análisis del trabajo y definición de criterios de dotación de personal y asignación de funciones y su articulación con los mecanismos de acreditación institucional y recertificación profesional;
  - c) adopción de la educación permanente en servicio como estrategia de garantía de calidad y motivación de las Enfermeras, basada en pedagogías problematizadoras que vinculen educación y trabajo.;

d) mejoramiento de las condiciones de empleo y trabajo de las Enfermeras que aborden los problemas conflictividad laboral, salarios, jornada de trabajo, beneficios sociales, estímulos, apoyo al progreso y garantía de seguridad para el personal de Enfermería.

- *Generar procesos de adecuación de la educación en Enfermería y su articulación con los servicios y las prioridades de salud:* la educación juega un papel central en la composición y dinámica de la fuerza de trabajo en Enfermería, en la calidad y pertinencia de los cuidados y en el desarrollo de capacidad institucional en salud. Pero necesita transformaciones que se convierten en **desafíos**:

a) reformulación de los sistemas educativos tendiendo articular los distintos niveles de formación, el logro de perfiles internacionalmente competitivos y la posibilidad del trabajo en red;

b) reorientación de los contenidos curriculares hacia los conocimientos, prácticas y ética de los cuidados de Enfermería basados en las necesidades de salud, la condición del sujeto como ser cultural, con énfasis en la salud pública y la atención primaria, la formación ciudadana y la construcción de políticas públicas saludables, de salud y de Enfermería;

c) modernización pedagógica hacia modelos que consideren las condiciones de aprendizaje de adultos, que integren la teoría, la práctica, la investigación y las prioridades de salud, que promuevan el pensamiento complejo y el trabajo interdisciplinario y aprovechen las oportunidades de las nuevas tecnologías de información y comunicación;

d) promoción de procesos de acreditación que aseguren la calidad y pertinencia educativas.

- *Promover el desarrollo de la investigación en Enfermería:* es una dimensión central del desarrollo de recursos humanos en Enfermería, ya que la racionalización del saber es lo que principalmente nutre los progresos hacia la profesionalización y es por el conocimiento pertinente, singular y oportunamente entregado que una profesión adquiere relevancia social. El enorme progreso de la investigación en Enfermería, sin embargo, necesita de un esfuerzo mayor que la aclare y posicione frente a las ciencias, al conocimiento universal y a la salud. En tal sentido, se requieren iniciativas y mayores esfuerzos para:

a) aclarar la finalidad, establecer la base ético-política de la investigación en Enfermería, definir su contribución al desarrollo nacional y regional, identificar su aporte a la ciencia y entenderla como aporte a la salud;

b) aclarar el objeto de estudio de la Enfermería y definir líneas de investigación;

c) ampliar y profundizar métodos complejos de investigación en Enfermería;

d) mejorar y aumentar las condiciones de realización y productividad de la investigación en Enfermería

La Enfermería es una profesión del campo de las ciencias sociales, cuyo objeto de estudio e intervención es el cuidado humano en cuanto implicado en la constitución, vivencia, desarrollo, protección y recuperación de la salud y tiene como beneficiarios al sujeto humano como ser cultural, a la familia, a los grupos, a las comunidades y a la sociedad como unidades de cuidado.

Las Enfermeras constituyen sujetos de cultura y afecto, educados para desempeñar su misión profesional en carácter de actores sociales que participan, a través de sus relaciones de poder, en la construcción de la historia nacional, en la estructuración y dinámica de los campos de la salud y de la ciencia en el contexto de la dinámica social y en la edificación del futuro como instancia constituyente de la identidad subjetiva y social.

La formulación de políticas para la conformación de una fuerza de trabajo de Enfermería suficiente, calificada y pertinente en las Américas, es crítico a los fines del cuidado humano. Es preciso una intensa acción de sensibilización sobre el problema, en función de su impacto para la vida y la salud de las personas. Dicha acción debe cubrir un amplio rango de actores, el más importante de ellos es la población para generar opinión pública y demanda de mejores servicios, los gobiernos, ministerios y alta gerencia de los servicios de salud, seguridad social, educación, trabajo y economía, los organismos internacionales, las agencias multilaterales y de cooperación internacional y las organizaciones de Enfermería.

Es preciso promover alianzas y establecer agendas compartidas entre actores para producir cambios dirigidos a intervenir a favor del desarrollo de los recursos humanos de Enfermería para que puedan contribuir significativamente a la salud y el desarrollo de los pueblos de América.

En el Prefacio a las Orientaciones Estratégicas para Enfermería y Partería 2002 - 2008, la OMS sostiene que "la falta de disponibilidad de Enfermeras y parteras para prestar servicios básicos de salud, el éxodo de este personal, las condiciones laborales inadecuadas y la inapropiada integración de estos profesionales a los servicios, tendrá graves consecuencias en la calidad y alcance de la atención en salud". Sin profesionales de Enfermería suficientes en calidad y cantidad, serán expresiones retóricas los Objetivos del Milenio y la Salud para Todos.

*Silvina Malvárez  
Asesora Regional de Desarrollo de Recursos Humanos  
de Enfermería y Técnicos en Salud de la OPS/OMS*

<sup>1</sup> Mirta Roses. Directora de la OPS/OMS.