

VII CONFERENCIA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN EN ENFERMERÍA

II SIMPOSIO INTERNACIONAL DE POLÍTICAS Y REGULACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE ENFERMERÍA

*Coordinador:
Silvina Malvárez
Asesora Regional de Recursos Humanos de Enfermería y
Desarrollo de Técnicos en Salud OPS/OMS, Washington D.C.*

Medellín, Octubre 6, 7 y 8 de 2003

Introducción

Este Simposio tiene como contexto la línea de políticas y regulación de recursos humanos de enfermería que (RHEn) lleva adelante la Unidad de Recursos Humanos en salud de la OPS; su realización se enmarca asimismo en el Plan de Acción de la ALADEFE y contribuye a los objetivos de la VII Conferencia Iberoamericana de Educación en Enfermería.

El primer Simposio de esta serie se realizó en agosto de 2003 en Asunción (Paraguay), previéndose para el 2004 su continuación en otras subregiones de las Américas.

Participaron 28 enfermeras líderes de 11 países de América quienes, en sucesivas presentaciones, analizaron los avances y dificultades de desarrollo de políticas y regulación de RHEn en la región. Los participantes se reunieron en tres grupos de trabajo, identificaron las principales áreas críticas y propusieron recomendaciones para diseñar e implementar políticas de desarrollo.

Un grupo estuvo integrado por enfermeras de la subregión andina, otro por enfermeras provenientes de Centro América y el Caribe, y el tercero por enfermeras colombianas. La similitud y complementariedad de las conclusiones y recomendaciones permiten realizar el siguiente consolidado.

Áreas críticas del desarrollo de RHEn

Estudios sobre RHEn

- Hay pocos estudios de oferta y demanda de personal de enfermería.
- Faltan evidencias que permitan orientar las políticas de RHEn y que respalden los cambios necesarios.

Políticas y planificación de RHEn

- Persisten crecientes desbalances en cantidad y calidad de recursos de RHEn, lo que determina la urgente necesidad de planificación y regulación del trabajo y la formación.
- Existe falta planificación de recursos humanos en enfermería, en formación y empleo.
- No hay seguimiento ni evaluación de los compromisos adquiridos en materia de políticas de desarrollo de RHEn.

Educación

- La formación de recursos humanos de enfermería es realizada por diferentes sectores.
- Existen debilidades y dificultades en los procesos de certificación y re-certificación de profesionales de enfermería y en la acreditación de escuelas y programas, en particular de las escuelas técnicas.
- La educación de enfermería se desvincula a menudo de las necesidades de salud de los países.
- Existe desactualización de los procesos de selección de aspirantes a ingreso en los programas de enfermería.
- Los currícula y planes de estudio han sido débiles en la formación sobre desarrollo humano lo que no ha favorecido el fortalecimiento de la esfera política, de los niveles de autoestima y de liderazgo en el ejercicio profesional.

Trabajo

- El cuidado de enfermería se encuentra predominantemente a cargo de personal de enfermería no profesional.
- Existen deficientes condiciones de empleo, trabajo y vida del personal de enfermería.

Articulación docencia servicio

- Se evidencia desvinculación entre grupos actividades y desarrollo de docencia, servicio y gremio en enfermería.

Recomendaciones para el desarrollo de políticas y regulación de RHEn

Los participantes en el simposio recomiendan a los Ministerios de Salud, Educación y Trabajo de los países de América Latina, a la OPS, a la ALADEFE, a los organismos internacionales, a las universidades y servicios de salud y a las organizaciones académicas y gremiales de enfermería lo siguiente:

- Desarrollar un sistema estandarizado de datos para el análisis de RHEn en la Región de las Américas
- Promover y apoyar la realización de investigaciones sobre recursos humanos de enfermería
- Realizar estudios multicéntricos de RHEn estableciendo consenso entre países

- Analizar y delinear de manera consensuada las políticas de formación, empleo y trabajo de RHEn
- Conformar comisiones intersectoriales destinadas a la planificación y regulación de la formación, empleo y trabajo de los RHEn
- Reformular las políticas de formación de RHEn y generar procesos conducentes a la planificación consensuada de RHEn que den respuesta a las necesidades sociales y sanitarias en cuanto a cantidad y niveles de formación
- Proveer a la definición de perfiles ocupacionales y educativos y a la delimitación de funciones del personal de enfermería
- Establecer políticas de retención de profesionales de enfermería en los países de América Latina tomando en cuenta las directivas del CIE al respecto
- Establecer lineamientos y estrategias que orienten el desarrollo hacia la educación de RHEn conducida por enfermeras y en las universidades
- Desarrollar programas alternativos de educación para la profesionalización de auxiliares de enfermería
- Propender al cierre progresivo de programas de educación en enfermería de nivel auxiliar según las realidades, necesidades y posibilidades de cada país
- Revisar los procesos de selección y los perfiles de aspirantes al ingreso a escuelas y programas de enfermería
- Revisar, actualizar y modernizar los planes de estudio de enfermería
- Informar y adecuar los procesos de certificación y re-certificación en enfermería articulándolos con las necesidades sociales y de desarrollo profesional en enfermería
- Delinear, implementar y fortalecer los procesos de acreditación de programas y escuelas de enfermería incluyendo las escuelas técnicas
- Establecer mecanismos de re-certificación a través de actividades de educación continua, de calidad, accesibles a las posibilidades de los profesionales y de duración breve
- Actualizar la vigencia de las resoluciones de la OIT referidas a condiciones de vida y de trabajo del personal de enfermería
- Promover la formulación de leyes que regulen el trabajo de enfermería
- Establecer estrategias para mejorar las condiciones de trabajo del personal de enfermería con especial atención a la protección social y a la prevención de riesgos laborales
- Proveer al mejoramiento de salarios y a la flexibilización horaria
- Desarrollar estrategias de coordinación entre docencia servicio y gremio en enfermería
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de las políticas de RHEn a través de la medición de indicadores, publicación de resultados, identificación de apoyo a los responsables de liderar los procesos.