

Invertir en el personal de enfermería en la Región de las Américas



Hay aproximadamente

9 MILLONES

de profesionales de la enfermería en la Región de las Américas, que representan más del 56% de los recursos humanos para la salud.

En la actualidad, el personal de enfermería desempeña un **papel fundamental en la respuesta a la pandemia de COVID-19**, y este es el momento indicado para aprovechar la oportunidad de **traducir nuestro reconocimiento de los enfermeros y las enfermeras en apoyo gubernamental e institucional.**

Invertir en:

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) hace un llamamiento a considerar la importancia de invertir en la **formación, el empleo, el liderazgo y la práctica de la enfermería.**



01 Formación

- La formación en enfermería varía mucho entre los distintos países. La falta de docentes con formación avanzada y la mala distribución de los programas de grado presentan un obstáculo considerable la hora de formar adecuadamente al personal de enfermería y ampliar sus funciones.
- La inversión en la formación en enfermería fortalece el aporte de los profesionales de esta área, asegura un acceso más equitativo a la atención y mejora los resultados.
- Los programas de formación transformadores, basados en competencias y colaborativos son fundamentales para preparar al personal de enfermería.
- Diez de los 33 países de América Latina y el Caribe ofrecen programas de doctorado, y más del 75% de estos programas se encuentran en Brasil.



02 Empleo

- Hay una escasez apremiante de personal de enfermería y persisten las dificultades para contratar nuevos profesionales y retener a los que ya están trabajando.
- Esta escasez tiene un efecto negativo en los resultados de salud y dificulta la prestación de atención primaria.
- Es necesario aumentar el salario y mejorar las condiciones laborales para promover el desarrollo y la retención del personal de enfermería.
- Es necesario crear incentivos, incluidas las vías de desarrollo profesional y oportunidades de educación continua, para promover el desarrollo profesional y la retención del personal de enfermería.
- Es necesario revisar y reorganizar el alcance de las funciones que desempeña el personal de enfermería para optimizar la capacidad de repartir tareas.



03 Práctica

- El personal de enfermería será clave para acelerar la recuperación de la pandemia de COVID-19 y construir sistemas de salud resilientes que estén mejor preparados para afrontar las crisis futuras.
- Es necesario poner en marcha un sistema de seguimiento que defina y estandarice las funciones y las responsabilidades, regule el alcance de las funciones y establezca las inversiones financieras realizadas para aumentar el número de profesionales de enfermería que trabajan en la atención primaria y retenerlos.



04 Liderazgo

- De las profesiones vinculadas a la salud, la enfermería es la menos representada en nivel más alto de los gobiernos y los ministerios de salud de la Región.
- El 79% de los Estados Miembros tiene un puesto de director de enfermería, pero solo el 46% cuenta con programas de liderazgo en enfermería.

Prioridades

1

Armonizar la formación, las funciones formales y las necesidades de salud de la población.

1

Poner en práctica iniciativas de planificación de la fuerza de trabajo y proyección del mercado laboral en el ámbito de la salud.

1

Fortalecer los sistemas nacionales de datos sobre el personal de salud.

1

Establecer puestos directivos superiores y fortalecerlos para mejorar la gobernanza y la gestión del personal de enfermería y partería, como también su contribución a la formulación de políticas en materia de salud.

2

Aumentar la cantidad de graduados en enfermería calificados para satisfacer la demanda en aumento.

2

Asegurar una cantidad suficiente de puestos de enfermería para los servicios de atención primaria de salud.

2

Fortalecer los sistemas de regulación de los profesionales.

3

Actualizar los planes de estudio para cumplir con las normas de calidad y centrarse en la atención primaria de salud.

3

Abordar la migración de los profesionales de la enfermería desde una perspectiva ética.

3

Apoyar la creación de capacidades en las entidades regulatorias.

2

Invertir en el desarrollo de habilidades de liderazgo para el personal de enfermería.

4

Promover las competencias de los docentes, la educación basada en competencias y el aprendizaje permanente.