

EDITORIAL

Con ocasión de esta nueva edición de la Revista Horizonte de Enfermería, en que el tema abordado es "Gestión en Salud", abordo algunas reflexiones sobre las competencias que en la actualidad son necesarias tanto en la formación de la enfermera(o) y enfermera(o) Matrona(ón) como en los equipos de salud.

El año 1997, el Código Sanitario en su artículo 113 establece que el ámbito de acción de los servicios profesionales de la enfermera es la gestión del cuidado. Y la nueva ley de autoridad sanitaria (Ley n° 19.937, art. 25) determina en forma explícita la importancia de la gestión del cuidado como pilar de la prestación de servicios que se otorgan en los hospitales de mayor y menor complejidad.

Asimismo, la reforma de salud que se está llevando a cabo en el país incluye cambios en el modelo de atención, uno de ellos es la formulación de un modelo de gestión del cuidado para los servicios públicos de salud, cuya materialización es de responsabilidad de enfermería.

Lo anterior exige nuevas funciones, nuevos modelos de atención, y también nuevas organizaciones al interior del sistema de salud.

La gestión del cuidado de enfermería se entiende como un *"proceso creativo, dirigido a movilizar los recursos humanos y los del entorno con la intención de mantener y favorecer el cuidado de la persona que, en interacción con su medio, vive experiencias de salud"* (Kérouac, 1996).

Actualmente, nuestro país necesita enfermeras(os) que puedan traducir la esencia de la profesión –el cuidado de las personas– en soluciones técnicas, innovadoras, bien pensadas, aplicables y medibles.

Es evidente entonces que se requieren competencias profesionales de nivel superior con una formación universitaria, que otorgue, además del título profesional, el grado de licenciado. Así se logran las competencias necesarias para ser agentes locales de desarrollo científico y tecnológico en salud, la formación apropiada para seguir aprendiendo por sí mismos y para enfrentar estudios avanzados de nivel de magíster y doctorado.

Finalmente, es importante contar también con el número correcto de personas en el equipo de salud, esto es esencial para la eficiencia, la seguridad y la eficacia en el cuidado de los pacientes. Y más aún, contar con una amplia gama de profesionales del área de la salud que aporten a la visión holística y a la atención integral de los pacientes.

Una de las conclusiones del informe del año 2000 de la Organización Mundial de la Salud, indica que determinar y alcanzar la combinación adecuada del personal de salud en su totalidad, y en especial del personal de enfermería, es un desafío prioritario para la mayor parte de organizaciones de asistencia médica y sistemas de salud.

Un concepto innovador que aporta a la administración de recursos humanos es el *skill mix*, que se refiere a la combinación de habilidades del equipo de salud, conformado por

personal profesional y no profesional que, en conjunto, logra complementarse para dar respuesta a las necesidades de salud de la población. Según lo anterior, no existe una combinación de habilidades estándar, sino que estas deben determinarse según las necesidades específicas de los usuarios o enfermos a cargo, lo cual varía según el nivel de atención y de la unidad o programa específico en que estos son atendidos, y las características de la institución de salud en particular (Buchan & Dal Poz, 2002).

Nuestro desafío es formar enfermeras(os) competentes, en número adecuado, y generar un modelo de gestión de recursos humanos en salud que permita determinar el *skill mix* según las necesidades locales y regionales del país.

Paz Eugenia Soto
Enfermera Matrona
Mg. Administración en Salud
Profesora Adjunta
Directora Escuela de Enfermería
Pontificia universidad Católica de Chile