

## Lograr la diversidad, la inclusión y la equidad en los trabajadores de enfermería

Brigit Carter<sup>1</sup>

 <https://orcid.org/0000-0002-2504-5382>



Las investigaciones han demostrado que las personas de grupos minoritarios en Estados Unidos tienen una salud inferior, prueban problemas adicionales al acceder a la atención y presentan una mayor probabilidad por no tener seguro de salud, e incluso cuando lo tienen, en su gran mayoría, reciben la atención médica de menor calidad con relación a las de grupos de no minorías. La salud materno-infantil, la detección del cáncer, la diabetes y el acceso a la atención son ejemplos en los que persisten disparidades en las poblaciones minoritarias y de bajos ingresos<sup>(1)</sup>. Es posible observar algunos indicadores de mejora en la atención de calidad para algunos grupos, aunque las medidas de calidad de las disparidades que son relacionadas con la edad, la raza/etnia y los ingresos no han demostrado los mismos niveles de mejora<sup>(2)</sup>.

La enfermería tiene la capacidad de ser la fuerza líder en la reducción de las desigualdades sanitarias. Se ha propuesto incrementar la diversidad racial y étnica de los trabajadores de enfermería como una estrategia importante para llevar la igualdad al acceso y la prestación de atención de la salud, y hay fuertes pruebas de apoyo en todo Estados Unidos para apoyar esta afirmación. Si bien el dominio cultural es importante para todas las enfermeras, la importancia de un trabajador de enfermería étnica y racialmente diversa permanece. Es más probable que las minorías raciales y étnicas regresen y sirvan a sus comunidades sub-representadas, escalonen las brechas culturales y lingüísticas en la educación de los pacientes y proporcionen una perspectiva cultural amplia y distinta a todos los diálogos dentro de la enfermería<sup>(3)</sup>. El impacto positivo del incremento de la diversidad del trabajador de enfermería reverbera en todas las áreas de educación, de investigación y clínicas.

<sup>1</sup> School of Nursing, Duke University, North Carolina, Estados Unidos da América.

### Como citar este artículo

Carter B. Achieving diversity, inclusion and equity in the nursing workforce. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2020;28:e3254. [Access   ]; Available in:  . DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.0000-3254>.

mes día año URL

## Educación

El papel de la academia en la dirección de la diversidad del trabajador de enfermería es multidimensional. A medida que una institución busca mejorar los esfuerzos de diversidad e inclusión, parece apropiado definir la diversidad y la inclusión dentro de esa comunidad y/o de ese entorno. Si bien hay definiciones estándares para la diversidad, se debe articular cuáles son los resultados que son esperados, cuando se logra la diversidad y cómo se apoyará la diversidad una vez que se haya desarrollado esta nueva y diversa comunidad. La construcción de un entorno inclusivo debe, a menudo, anteponerse al objetivo de la diversificación. Con el objetivo de crear un entorno inclusivo, es fundamental establecer procesos que fomenten conversaciones difíciles, aborden las mentalidades hacia la diversidad y desarrollen recursos de capacitación/educación que apoyen y mejoren nuestra capacidad de crear una cultura inclusiva.

Las condiciones que la academia crea deben fortalecer el conocimiento de todos los estudiantes sobre cómo evaluar a las poblaciones vulnerables para los determinantes sociales, las disparidades y las inequidades. El plan de estudios debe incluir las herramientas fundamentales que promuevan el desarrollo del estudiante y la capacidad de abordar las disparidades de salud a través del desarrollo de liderazgo y los mecanismos de política de salud. Los programas de tuberías (pipeline) que buscan identificar y apoyar a los profesores y a los estudiantes de minorías sub-representados deben crearse e integrarse en el ámbito de la escuela. Con el desarrollo de programas de tuberías (pipeline), es imperativo abordar las barreras que comúnmente dificultan la admisión, la inscripción y la graduación exitosa de los estudiantes sub-representados mediante el desarrollo de intervenciones académicas, financieras y de apoyo a la tutoría. Algunos componentes importantes que contribuyen al éxito de los estudiantes una vez que están inscritos en el programa de enfermería son recursos como tutoría, recursos de idiomas para estudiantes de inglés como segundo idioma, guías de cultura (guías de pares), asesores de facultades, y apoyo emocional, y apoyo financiero. También es importante preparar a estos estudiantes para el futuro liderazgo y fomentar la participación en las organizaciones estudiantiles. Los estudiantes también pueden necesitar de ayuda para crear los planes de desarrollo profesional o los mapas mentales para ayudarles a imaginarse a sí mismos logrando la educación de nivel superior y en roles de liderazgo. Los programas de tuberías (pipeline) de docentes deben incluir componentes pedagógicos y de tutoría de socialización, y en caso de permanencia, apoyo a la investigación.

## Investigación

Los programas de educación de enfermería deben identificar maneras creativas de incrementar el número de científicos de investigación racial y étnicamente diversos que representan la creciente diversidad de Estados Unidos. El desarrollo de programas de tuberías (pipeline) al principio de los programas de graduación que se centran en la tutoría de la próxima generación de investigadores es esencial para lograr este objetivo. De manera similar a otros programas de tuberías (pipeline), también es necesario abordar las barreras a la educación de nivel de posgrado, incluyendo el apoyo a los requisitos de ingreso, los recursos financieros y la socialización a otro entorno, posiblemente, nuevo.

Existe el objetivo de incrementar el número de investigadores minoritarios que tienen interés en abordar los problemas no resueltos que afectan desproporcionadamente a las poblaciones minoritarias. Es más probable que los investigadores minoritarios creen investigaciones participativas de la comunidad y amplíen la agenda de investigación de servicios clínicos y de salud para incluir las cuestiones específicas de las poblaciones minoritarias, desarrollando intervenciones, culturalmente, para poblaciones sub-representadas<sup>(2)</sup>.

## Clínica

La diversidad de trabajadores de enfermería clínica también es multidimensional. Los sistemas de salud deben tomar medidas para conectarse con los socios de la comunidad para entender las necesidades y los problemas importantes dentro de la comunidad con el objetivo de comprender mejor los recursos necesarios para mejorar el acceso a la atención. El regreso a nuestras raíces de misión social en modelos de prestación de atención médica orientados a la comunidad y el incremento de la atención primaria gestionada por enfermeras ayudará a incrementar el acceso de las poblaciones vulnerables.

La recomendación de los Institutos de Medicina (OIM) *Future of Nursing Report* (Institutos de Medicina, OIM, 2010)<sup>(4)</sup> es que la diversidad debe ser una prioridad para los trabajadores de enfermería. La Asociación Americana

de Colegios de Enfermería y la Liga Nacional de Enfermería han implementado estrategias para abordar la Campaña de la OIM<sup>(4)</sup>. La Administración de Recursos y Servicios de Salud (HRSA, por sus principales años, por sus principales servicios federales, por sus principales servicios para mejorar el acceso a los servicios de atención médica para los no asegurados, aislados o médicamente vulnerables, ha reconocido, durante mucho tiempo, la importancia de la diversidad, y ha creado programas de subvenciones a la diversidad de trabajadores para mejorar la comprensión de las barreras para lograr estos objetivos y estas estrategias abordados. Se requiere el apoyo de estas organizaciones de alto nivel y de los líderes institucionales para elevar la carga de incrementar la diversidad de los trabajadores de enfermería. Todos debemos abordar esta iniciativa con fervor y dedicación para tener un impacto en la eliminación de las disparidades sanitarias y el logro de la equidad sanitaria.

## Referencias

1. Purnell TS, Calhoun EA, Golden SH, Halladay JR, Krok-Schoen JL, Appelhans BM, Cooper LA. Health Affair. 2016;35(8):1410-5. doi: 10.1377/hlthaff.2016.0158.
2. Phillips JM, Malone B. Increasing racial/ethnic diversity in nursing to reduce health disparities and achieve health equity. Public Health Rep. 2014;129(Suppl 2):45-50. doi: 10.1177/00333549141291S209
3. Adams VW, Price-Lea PJ. A Critical Need for a More Diverse Nursing Workforce. N C Med J. 2004;65:98-100. PMID: 15239513
4. Institute of Medicine. Committee on the Robert Wood Johnson Foundation Initiative on the Future of Nursing. The future of nursing: Leading change, advancing health. Washington, DC: National Academy of Sciences; 2011. Available from: [http://books.nap.edu/openbook.php?record\\_id=12956&page=R1](http://books.nap.edu/openbook.php?record_id=12956&page=R1) doi: 10.17226/12956.

---

Autor correspondiente:  
Brigit Carter  
E-mail: [brigit.carter@duke.edu](mailto:brigit.carter@duke.edu)  
 <https://orcid.org/0000-0002-2504-5382>