

RESUMEN DE EVIDENCIA PARA POLÍTICAS DEL CONSEJO INTERNACIONAL DE ENFERMERAS



Escasez mundial de enfermería y retención de enfermeras



Credito de imagen: Nazila Ghomian, Tehran Heart Center, Iran

MENSAJES CLAVE

- El **90%** de las ANE está un tanto o extremadamente preocupado porque las pesadas cargas de trabajo y la insuficiente dotación de recursos, así como el agotamiento y el estrés relacionados con la respuesta a la pandemia, sean los factores que están impulsando el mayor número de enfermeras que abandona la profesión, y por el aumento señalado en las tasas de intención de marcharse este año y cuando acabe la pandemia.
- El **20%** de las Asociaciones Nacionales de Enfermeras (ANE) del CIE ha señalado una mayor tasa de abandono de la profesión por parte de las enfermeras en 2020, y estudios realizados por asociaciones de todo el mundo han puesto repetidamente de manifiesto mayores tasas de intención de marcharse.
- **Más del 70%** de las ANE indica que sus países están comprometidos para incrementar el número de estudiantes de enfermería pero señala que cuando lo hagan aún habrá una laguna de tres a cuatro años hasta que las nuevas enfermeras graduadas estén preparadas para formar parte del personal sanitario. Durante ese periodo, el temor es que se produzca un éxodo de enfermeras experimentadas.
- A causa de la escasez de enfermería existente, el envejecimiento del personal de enfermería y el creciente Efecto COVID-19, el CIE calcula que harán falta hasta **13 millones** de enfermeras para colmar la brecha de escasez mundial de enfermeras en el futuro.
- Es imprescindible que los gobiernos actúen ahora para mitigar el riesgo de una mayor renovación de enfermeras y mejorar su retención.

ANTECEDENTES

Pasado un año del comienzo de la pandemia, la COVID-19 ha cambiado el mundo y sigue afectando a nuestra vida cotidiana. Ha puesto de manifiesto lagunas existentes en los sistemas sanitarios y el personal de salud se ha visto desproporcionadamente expuesto al virus. A lo largo de todo este año, las enfermeras han demostrado su voluntad y flexibilidad para adaptarse a nuevas modalidades de trabajo. Se han registrado millones de contagios de COVID-19 entre los trabajadores sanitarios en todo el mundo y, trágicamente, el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) ha registrado casi 3 000 muertes de enfermeras relacionadas con la COVID-19 en 60 países. Es probable que la cifra real sea mucho mayor pero sigue siendo imposible calcular con precisión el número de contagios y fallecimientos de trabajadores sanitarios porque muchos sistemas y países no han realizado un seguimiento de esta cuestión fundamental. A largo plazo, las repercusiones de la COVID-19, en particular la “COVID prolongada” y el trastorno de estrés postraumático (TEPT), podrían tener efectos perjudiciales potencialmente significativos, en particular en la fuerza laboral de enfermería.

Desde el comienzo de la pandemia de COVID-19, el CIE ha puesto de relieve sus efectos adversos en el personal de enfermería y ha enfatizado la importancia de proteger y sostener a las enfermeras. Tras un año

de pandemia, los informes de nuestras Asociaciones Nacionales de Enfermeras (ANE) indican que la labor de las enfermeras en muchos entornos sanitarios sigue siendo agotadora emocional y físicamente. Las enfermeras en distintos países de todo el mundo señalan su preocupación por el mayor riesgo que supone para su salud contagiarse de COVID-19 en el trabajo, así como la elevada demanda generalizada de trabajo a causa del mayor número de pacientes con necesidades críticas y los niveles inadecuados de dotación de enfermeras para responder de forma segura y eficaz a la pandemia.

Evidencia proveniente de varios estudios¹ indica que el creciente Efecto COVID-19, que hemos descrito como trauma colectivo de la fuerza laboral de enfermería, tendría el potencial de exacerbar la escasez de enfermeras en todo el mundo. El CIE señala que la pandemia podría desencadenar un éxodo masivo de la profesión en el futuro inmediato y calcula que la escasez mundial de enfermeras se podría ampliar a casi 13 millones tras la crisis.

El presente resumen pretende ilustrar los continuos retos a los que se enfrentan las enfermeras, así como resaltar las repercusiones potenciales a medio y largo plazo en el personal de enfermería y servir como fuente de información para las respuestas políticas que hay que adoptar para retener y fortalecer al personal de enfermería.

ESCASEZ MUNDIAL DE ENFERMERAS ANTES DE LA COVID-19

- La escasez mundial de enfermería era un problema bien reconocido antes de la pandemia. En 2020, el primer informe sobre la situación de la enfermería en el mundo (informe SOWN)², publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), reveló que la fuerza laboral de enfermería estaba en 27,9 millones y calculó que había un déficit mundial de 5,9 millones de enfermeras. La evidencia mostró que el 89% de esta carencia de enfermeras se concentraba en países de renta baja y media y que había lagunas

enormes en los países de las regiones de la OMS de África, Sudeste Asiático y Mediterráneo Oriental. Con el envejecimiento del personal de enfermería, se espera que en los próximos diez años se jubile el 17% de las enfermeras en todo el mundo y que hará falta formar y contratar a 4,7 millones más solo para mantener las actuales cifras de personal, sin contar el abordaje de la escasez. En total, harán falta 10,6 millones de enfermeras más en 2030³.

PASADO UN AÑO DE PANDEMIA DE COVID-19

- La pandemia ha amplificado y exacerbado los problemas relativos a la escasez global de enfermería y obviamente ha incrementado los riesgos para el personal sanitario, en particular los contagios en el lugar de trabajo, el estrés y el agotamiento derivados de meses al cuidado de pacientes de COVID-19. En algunos países,

las enfermeras se han enfrentando además a agresiones físicas y estigma psicosocial. Una encuesta reciente realizada por la Asociación Americana de Enfermeras⁴ ha concluido que al menos el 69% de las enfermeras estadounidenses ha afirmado estar de acuerdo o muy de acuerdo en que se ponga la salud y la seguridad de sus

pacientes por encima de la suya propia. Según las cifras de NHS Digital en Reino Unido, en abril de 2020 más de un tercio de la totalidad de bajas por enfermedad de enfermeras y visitantes de salud estuvo relacionado con la COVID-19⁵.

- Una encuesta realizada por el CIE en diciembre de 2020 concluyó que **cerca del 90% de las ANE encuestadas ha afirmado estar un tanto o extremadamente preocupado porque las pesadas cargas laborales y los recursos insuficientes, el agotamiento y el estrés sean los factores que impulsan el abandono de las enfermeras**. La demanda en los sistemas sanitarios ha aumentado drásticamente en el último año pero los países no han logrado cubrir las crecientes necesidades con el incremento

ESCASEZ Y RETENCIÓN DE ENFERMERAS EN EL CONTEXTO DE LA COVID-19

- **El 20% de las ANE encuestadas ha señalado un aumento en el número de enfermeras que abandona la profesión** como resultado de la pandemia. En enero de este año, el CIE ha manifestado una preocupación considerable por el trauma colectivo que están experimentando las enfermeras durante la pandemia de COVID-19 y los efectos a medio y largo plazo que este tendrá en la fuerza laboral de enfermería. Estos problemas y riesgos combinados no son un buen augurio para la retención de enfermeras a largo plazo en una fuerza laboral ya al límite y vulnerable. La pandemia de COVID-19 tiene el potencial de incrementar el número de enfermeras que alcanza el punto de agotamiento y el número que abandona la profesión, lo cual podría tener una repercusión perjudicial ya en la segunda mitad de 2021.
- Los datos de los países en relación con la retención de las enfermeras o su intención de marcharse durante la pandemia siguen siendo escasos. Sin embargo, estudios de todo el mundo apuntan a que la pandemia ha incrementado las tasas registradas de enfermeras con intención de marcharse y algunas ya lo han hecho el año pasado. En **Reino Unido**, un informe ha concluido que el Servicio Sanitario Nacional (NHS) tenía casi 40 000 vacantes de enfermería y el 36% de la fuerza laboral actual ha considerado marcharse en 2021.⁸ La investigación realizada en **Corea del Sur**⁹ ha concluido que la intención de las enfermeras de permanecer en su puesto de trabajo actual era

de personal de enfermería correspondiente. Las enfermeras están siendo trasladadas a otras áreas de cuidados o especialidades⁶ y muchas de ellas han tenido que trabajar turnos más largo o cubrir turnos adicionales. Como respuesta a las exigencias urgentes, algunos países han incrementado su fuerza laboral de enfermería mediante un retorno voluntario u obligatorio a la práctica de las enfermeras jubiladas o inactivas. Esta medida puede servir como solución temporal pero es improbable que estas enfermeras permanezcan en la fuerza laboral a largo plazo. Además, la escasez de personal significa que en algunos países a las enfermeras que han dado positivo por COVID-19 se les ha pedido que regresen al trabajo si no tienen síntomas de la enfermedad⁷.

baja en el caso de las enfermeras con experiencia en el cuidado de pacientes de COVID-19 y en el de otros trabajadores en divisiones relacionadas con esta enfermedad. En la primera fase de la pandemia en Corea del Sur, más del 10% de sus enfermeras señaló su intención de abandonar.¹⁰ Las conclusiones alcanzadas en **Filipinas**¹¹ muestran agotamiento y angustia prolongada a causa de la pandemia, así como mayor ansiedad psicológica e intención de marcharse por parte de las enfermeras. Además, un estudio similar realizado en **Pakistán**¹² apunta a que la percepción de la amenaza de la COVID-19 es un factor importante para predecir la intención de las enfermeras de marcharse. En **Egipto**, un estudio ha revelado que más del 95% de las enfermeras tenía intención de dejar su actual puesto de trabajo en un hospital de triaje de COVID-19, mientras que aproximadamente el 25% tenía intención de abandonar la profesión por completo.¹³ En **Qatar**, la intención de marcharse por parte de las enfermeras que habían trabajado más de tres meses en una instalación de COVID-19 era considerablemente superior respecto a la de las que no trabajaban en este tipo de instalaciones.¹⁴

- Según informes de nuestras ANE, en Suecia, la **Asociación de Enfermeras de Suecia (Vardförbundet)**, ha anunciado los resultados de una encuesta que señala que el 7% del personal de enfermería (5 700 enfermeras) ha considerado abandonar por el aumento de la presión y las cargas de trabajo en la pandemia.¹⁵

En **Dinamarca**, una encuesta realizada por la **Organización de Enfermeras de Dinamarca** en 2020, concluyó que nueve de cada diez enfermeras en municipios y regiones habían considerado dejar su puesto de trabajo. De ellas, más de un tercio estaba considerando abandonar la profesión por completo. En **Japón**, un estudio efectuado por la **Asociación de Enfermeras**

de Japón ha mostrado que aproximadamente uno de cada seis (15,4%) jefes de departamento de enfermería había señalado el abandono del puesto de trabajo por parte de miembros de la plantilla durante el periodo en cuestión, mientras que el porcentaje era del 21,3% cuando se limitaba a las instituciones médicas establecidas para enfermedades infecciosas¹⁶.

ACCIÓN URGENTE NECESARIA PARA RETENER Y FORTALECER EL PERSONAL DE ENFERMERÍA GLOBAL

- En la encuesta del CIE, el **74% de las ANE ha señalado que sus países se han comprometido a incrementar el número de enfermeras, y el 54% de los países se ha comprometido a mejorar la retención de las enfermeras que en la actualidad trabajan para contribuir a paliar el déficit actual o futuro de personal de enfermería.** Sin embargo, algunas ANE han indicado que sus gobiernos no habían resuelto cuestiones salariales y remunerativas, que son grandes factores de cara a una mejor retención. Algunas ANE son escépticas respecto al compromiso de sus gobiernos y a si las intenciones que han declarado se traducirán en inversiones a largo plazo para optimizar la capacidad y aptitud del personal de enfermería.
- Para responder a la pandemia, algunos países han intentado reclutar más enfermeras y evitar que otras dejen sus puestos de trabajo o abandonen la profesión por completo. Han mejorado las condiciones laborales, han animado a las enfermeras a regresar a la profesión y han incrementado el número de estudiantes de enfermería que está recibiendo formación. En

general, la duración de los programas educativos para enfermeras es de tres a cuatro años. Formar a más estudiantes de enfermería para aumentar el personal sanitario puede ser una solución a largo plazo pero existe la necesidad urgente de que los gobiernos y los líderes de los sistemas de salud prioricen la retención de enfermeras formadas a nivel nacional para mejorar la escasez de enfermería inmediatamente. Las habilidades, los conocimientos y la experiencia de las enfermeras veteranas son de gran valor en la profesión de enfermería. Es necesario introducir ahora respuestas políticas eficaces para mejorar los salarios, las condiciones laborales y las perspectivas de carrera. Los países de renta alta han aumentado su personal de enfermería incrementando su dependencia de la contratación internacional de enfermería. Aunque eso haya funcionado en el pasado, un informe reciente del CIE¹⁷ ha mostrado que dicha práctica puede exacerbar aún más las desigualdades globales e incrementar las lagunas en sistemas de salud frágiles en países de renta baja y media-baja.

La pandemia de COVID-19 ha brindado al mundo una oportunidad de valorar de nuevo la contribución y el valor del personal de enfermería. Sin embargo, mientras la reputación de la profesión ha mejorado, en realidad la salud y la seguridad de las enfermeras y otros trabajadores sanitarios ha seguido estando en peligro puesto que las medidas de mitigación han sido insuficientes en numerosos países. Para colmar esta brecha fundamental, el CIE insta a los gobiernos a proteger la seguridad y el bienestar de las enfermeras, además de proporcionar apoyo psicosocial adecuado a la luz de los traumas a los que se enfrentan y comprometerse a realizar estrategias a largo plazo para incrementar la reserva mundial de personal de enfermería. Es crucial realizar inversiones sostenidas en la formación, el reclutamiento y la retención de enfermeras para satisfacer las necesidades durante la actual pandemia y las futuras necesidades de la población, como por ejemplo un sueldo justo, trabajo decente y una estructura de carrera atractiva. El fortalecimiento de los sistemas de salud resolviendo las carencias de personal de enfermería será un paso importante para generar resiliencia contra futuras pandemias y promover el crecimiento económico. Las enfermeras han de estar en el centro de los esfuerzos de reconstrucción de una mejor atención de salud para todos después de la pandemia, para lo cual hará falta centrarse en la salud pública y la atención primaria, con enfermeras cualificadas y experimentadas que trabajen en roles de práctica avanzada, para salvaguardar a las comunidades frente a lo que pueda venir después.

REFERENCIAS

- 1 La fuerza laboral de enfermería ha experimentado un trauma colectivo en todo el mundo. Ginebra: Consejo Internacional de Enfermeras; 2020
- 2 Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2020
- 3 Ageing well? Policies to support older nurses at work. International Centre on Nurse Migration; 2020
- 4 American Nurses Association. 2020. Disponible en: https://www.healthynursehealthynation.org/globalassets/all-images-view-with-media/about/2020-hnhn_sup-8.pdf
- 5 Nursing in Practice. 2021. Covid-19 responsible for a third of nurse absences in April- Nursing in Practice. Disponible en: <https://www.nursinginpractice.com/latest-news/covid-19-responsible-for-a-third-of-nurse-absences-in-april/>
- 6 National Institute for Health Research. 2020. Lessons from the frontline: The impact of redeployment during COVID-19 on nurse well-being, performance and retention. Disponible en: <https://njl-admin.nihr.ac.uk/document/download/2035256>
- 7 D. Renwick, 2020. Anger After North Dakota Governor Asks COVID-Positive Health Staff to Stay on Job. Kaiser Health News. Disponible en: <https://khn.org/news/anger-after-north-dakota-governor-asks-covid-positive-health-staff-to-stay-on-job/>
- 8 The Independent. 2020. 'Emerging crisis' in nursing as one third look to leave profession within year. Disponible en: <https://www.independent.co.uk/news/health/nursing-crisis-coronavirus-royal-college-public-accounts-committee-b539488.html>
- 9 Kim, Y., Lee, S. and Cho, J., 2020. A Study on the Job Retention Intention of Nurses Based on Social Support in the COVID-19 Situation. Sustainability, 12(18), p.7276.
- 10 Jang, Y., You, M., Lee, S. and Lee, W., 2020. Factors Associated With the Work Intention of Hospital Workers' in South Korea During the Early Stages of the COVID-19 Outbreak. Disaster Medicine and Public Health Preparedness, pp.1-8.
- 11 De los Santos, J. and Labrague, L., 2021. The impact of fear of COVID-19 on job stress, and turnover intentions of frontline nurses in the community: A cross-sectional study in the Philippines. Traumatology,
- 12 International Journal of Mental Health Nursing, 2020. How perceived threat of Covid-19 causes turnover intention among Pakistani nurses: A moderation and mediation analysis. 30(1), pp.350-350.
- 13 Said, R. and El-Shafei, D., 2020. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. Environmental Science and Pollution Research, 28(7), pp.8791-8801.
- 14 Nashwan, A.J., Abujaber, A.A., Villar, R.C., Nazarene, A. and Al-Jabry, M.M., 2021. The Impact of COVID-19: A Comparison of Nurses' Turnover Intentions Before and During the COVID-19 Pandemic in Qatar.
- 15 Vardförbundet.se. 2020. Var fjärde sjuksköterska överväger säga upp sig. Disponible en: <https://www.vardforbundet.se/engagemang-och-paverkan/aktuellt/nyheter/var-fjarde-sjukskoterska-overvager-saga-upp-sig2/>
- 16 The Mainichi. 2021. Japan nurses faced discrimination, quit jobs amid COVID-19 'first wave': survey - The Mainichi. Disponible en: <https://mainichi.jp/english/articles/20201223/p2a/00m/0dm/009000c>
- 17 La COVID-19 y la oferta internacional de enfermeras, Ginebra: Consejo Internacional de Enfermeras; 2020