

Comunicado:

Consejo Internacional de Enfermeras Foro Internacional de Recursos Humanos 2024

Estocolmo, Suecia, 28-29 de febrero de 2024

Dirigentes de 12 Asociaciones Nacionales de Enfermería (ANE) se han reunido en Estocolmo (Suecia) para debatir cuestiones relacionadas con los recursos humanos de enfermería a escala internacional, en particular la escasez mundial de personal.

Al Foro, auspiciado por el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) en colaboración con la Organización Virtual Conjunta de Enfermeras Suecas (JSNO), han asistido representantes de ANE de Australia, Austria, Canadá, Finlandia, Islandia, Irlanda, Italia, Japón, Noruega, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos de América.

El mensaje clave del Foro ha sido que la seguridad está en los números.

El mayor reto al que se enfrentan las ANE en todo el mundo es la escasez mundial de profesionales de enfermería, que se ha agravado y es objeto de enorme preocupación. Los miembros del Foro han compartido experiencias sorprendentemente similares en relación con los principales problemas de la fuerza laboral de enfermería, lo que ha reforzado el llamamiento del CIE del año pasado aludiendo a que el problema es de tal importancia que debería considerarse una emergencia sanitaria mundial.

Todas las ANE participantes han coincidido plenamente en la necesidad de un doble enfoque para responder a esta emergencia. En primer lugar, la seguridad de la población, los pacientes y el personal de enfermería debe estar en el centro de la respuesta política teniendo en cuenta el importante papel de las enfermeras gestoras en este sentido y que los gobiernos deben rendir cuentas de la aplicación y el cumplimiento de las políticas, legislación y reglamentación necesarias. En segundo lugar, es necesario introducir mejoras importantes en los datos y la evidencia a disposición sobre la dotación de personal de enfermería al objeto de definir, medir y seguir la evolución de estos aspectos críticos de la seguridad.

A menudo, a las enfermeras gestoras se les imponen responsabilidades y exigencias sin otorgarles los recursos ni el poder real necesario para cumplir lo que se les pide. El personal de enfermería es el grupo profesional sanitario más numeroso, y el papel y la importancia de la enfermera gestora deberían ser equivalentes a los de otros grupos de profesionales sanitarios.

El dicho de que **la unión hace la fuerza** es cierto y, aunque también lo es que el personal de enfermería es la profesión que goza de mayor confianza, los pacientes y los profesionales que los cuidan únicamente estarán seguros cuando haya suficiente personal a nivel global para atender la creciente demanda de atención de salud.

Todas las ANE presentes han informado de un conjunto "central" similar de retos críticos a los que se enfrenta la fuerza laboral de enfermería, en particular una serie de aspectos esenciales de su vida laboral diaria como la seguridad de la carga de trabajo, el horario, las condiciones y el entorno de trabajo. La mayoría de las ANE han comunicado escasez de personal de enfermería a nivel nacional en la actualidad.

Los profesionales de enfermería de todo el mundo deben tener derecho a participar en acciones laborales y negociaciones salariales. Los gobiernos podrían intentar restringir estos

dos derechos esenciales y justificados, lo cual es inaceptable, especialmente en el tipo de países democráticos que representan los miembros del Foro Internacional de Recursos Humanos.

Ha habido consenso sobre que, sin un planteamiento político eficaz y orientado al futuro para superar estos retos, seguirá habiendo grandes riesgos para la salud de las poblaciones en todo el mundo.

La mejora de la salud de la población y la seguridad del paciente debe ser el objetivo primordial de cualquier sistema de salud, lo cual no es posible sin dar prioridad a la seguridad del personal de enfermería y a una dotación segura del mismo.

La seguridad de los profesionales de enfermería abarca la salud y el bienestar individual de cada uno de ellos, lo cual se ha convertido en un problema más pronunciado desde la pandemia de COVID-19. Su legado ha sido un mayor número de notificaciones de estrés del personal de enfermería, así como un aumento de la carga de trabajo, agotamiento y un impacto significativo del daño moral de los profesionales por las decisiones que se vieron obligados a tomar durante su apogeo, daño que aún continúa a día de hoy. Además, cada vez se respetan menos los derechos de los profesionales de enfermería a la par que están aumentando los incidentes de violencia y las agresiones. Todo ello está contribuyendo a la mala salud psicológica del personal de enfermería y pone de relieve la importancia de garantizar su seguridad psicológica e inculcar y promover una "cultura de la seguridad" en las organizaciones sanitarias.

La respuesta política que se requiere no ha de centrarse únicamente en apoyar la resiliencia de los profesionales a título individual sino que debe consistir principalmente en que todas las organizaciones empleadoras cumplan con su deber para con el personal de enfermería que contratan de manera que este reciba todo el apoyo necesario y pueda trabajar con seguridad para prestar cuidados eficaces a la población. Es preciso supervisar la eficacia de los mecanismos de rendición de cuentas establecidos.

Las ANE han informado de respuestas políticas con diferentes niveles de eficacia en sus países manifestando en general cada vez más preocupación por sus efectos en los profesionales con carácter individual, como mayores tasas de abandono o intención de abandonar la profesión, reducciones de la jornada laboral, mayor número de bajas por enfermedad e incapacidad de retener al personal.

Todas las ANE se han mostrado convencidas de la urgente necesidad de que los países apliquen un paquete de soluciones políticas significativas dirigidas a las causas de la escasez de fuerza laboral de enfermería que permitan albergar esperanzas de que se produzcan mejoras sostenidas. Estos esfuerzos han de tener en cuenta la edad del personal y que este está compuesto principalmente por mujeres.

Los participantes han compartido experiencias de soluciones eficaces, que deben centrarse tanto en respuestas inmediatas a prioridades urgentes como en mejoras a más largo plazo en la contratación en la profesión de enfermería. A corto plazo, una prioridad común debe ser mejorar la retención mediante, entre otras cosas, ratios enfermera-pacientes obligatorios, participación en la toma de decisiones en el trabajo, estructuras salariales y profesionales justas y acceso a la formación y la capacitación pertinentes. Todo ello puede potenciarse y apoyarse con un uso adecuado de las nuevas tecnologías.

Las ANE participantes también han expresado su creciente preocupación por otras dos situaciones que se están manifestando en numerosos países en la actualidad: los intentos de sustituir a las enfermeras registradas por trabajadores sanitarios mucho menos cualificados y la creciente dependencia de la contratación internacional.

Existe evidencia preocupante de que la sustitución de enfermeras registradas por trabajadores sanitarios menos cualificados está asociada a un mayor riesgo para el paciente y a una menor eficacia. Siempre será necesario contar con un equipo multidisciplinar eficaz y bien integrado en la atención de salud, pero cualquier cambio en la combinación de

habilidades debe estar motivado por la intención de aumentar el acceso y mejorar los cuidados y no ser una medida provisional más económica para cubrir vacantes.

La contratación internacional no debe ser la respuesta

La creciente dependencia de la contratación internacional como "solución rápida" para "resolver" la escasez de personal de enfermería a nivel nacional es muy preocupante, por lo que el CIE sigue pidiendo que cada país sea autosuficiente y genere el número de enfermeras registradas que necesita.

La tendencia general al alza de la movilidad internacional de la fuerza laboral de enfermería en el mundo es motivo de gran preocupación. Muchas de las ANE presentes en el Foro representan a países cuyos gobiernos están a la cabeza del actual aumento de la contratación global de enfermeras, a pesar de representar a algunos de los países más ricos del mundo. Y aquellos países en los que la dependencia de la contratación internacional no era un problema, ahora han comunicado un aumento al respecto.

Las ANE participantes en el Foro apoyan firmemente el derecho de cada profesional de enfermería a desplazarse voluntariamente cruzando fronteras para mejorar su carrera y su vida, pero también reconocen los efectos del incremento general de la actividad de contratación. La situación actual, combinada con su ampliación a otros países de destino, podría ser perjudicial y potencialmente peligrosa para los sistemas de salud de algunos de los países "de origen" que son objeto de contratación internacional.

En particular, los participantes han destacado el evidente flujo de salida de profesionales de enfermería de algunos países presentes en la "lista roja" de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que son vulnerables por su escasa dotación de personal y no deberían ser objeto de contratación. Las ANE han señalado que cualquier acuerdo bilateral entre países debe contemplar medidas sólidas para proporcionar apoyo práctico y recursos a los países desde los que sale el personal de enfermería contratado al objeto de reforzar sus plantillas y sistemas de salud.

Los participantes en el Foro han apoyado la actual posición del CIE de que el Código de Prácticas Mundial de la OMS sobre Contratación Internacional requiere una aplicación más firme para resultar eficaz de cara a prevenir daños a los sistemas sanitarios de países con pocos recursos y no socavar sus perspectivas de alcanzar algún día la cobertura sanitaria universal.

Los colegas de la OMS han informado al Foro acerca de la próxima encuesta mundial en relación con el "Informe sobre la Situación de la Enfermería en el Mundo" (SOWN). Será la segunda edición de este informe puesto que la primera se publicó en 2020 en torno al inicio de la pandemia. El informe 2024-25 brindará la oportunidad de actualizar el perfil de los profesionales de enfermería en el mundo y será una importante plataforma para la formulación y aplicación de políticas, siempre que se utilicen datos fiables.

Las ANE desempeñan un papel esencial y crítico de cara a garantizar la integridad de los datos nacionales que se utilicen para elaborar el próximo informe SOWN. Deben tener la capacidad de trabajar con los recopiladores de datos del "punto focal" nacional designado por la OMS para el informe con el fin de que la información sobre el personal de enfermería sea exacta y completa, además de aportar estadísticas pertinentes y examinar/aprobar los datos que se presenten a la OMS.

Las ANE participantes también son conscientes del dinamismo del mercado laboral global de enfermería en la actualidad y reconocen que la segunda edición del informe SOWN será una actualización oportuna, aunque incompleta en el caso algunos países puesto que los datos relativos a los flujos de personal de enfermería entre sectores, puestos de trabajo, países, y dentro y fuera de la profesión, a menudo faltan o son menos completos y precisos que los datos sobre las cifras actuales.

Además, se han detectado carencias en los datos estandarizados para los informes SOWN sobre las vacantes de personal de enfermería en todos los países participantes, lo cual limita

gravemente la capacidad de evaluar y comparar la escasez de personal. Mientras colaboran con otras partes interesadas para mejorar los datos del informe SOWN, las ANE también seguirán examinando sus resultados para registrar cambios y dinámicas en lugar de limitarse a hacer hincapié en las cifras de personal modificadas "en un determinado momento".

El año pasado, el CIE publicó su [Carta para el cambio](#), que expone la necesidad de que todos valoremos, protejamos, respetemos e invirtamos en nuestro personal de enfermería para un futuro sostenible de la profesión y la asistencia de salud. Es tan pertinente ahora como el año pasado, o incluso más.