



Consejo Internacional de Enfermeras
La voz global de la enfermería

CGFNS
INTERNATIONAL
Global Credibility

Sostener y retener en 2022 y más allá:



LA FUERZA LABORAL DE ENFERMERÍA GLOBAL Y LA COVID-19

Enero de 2022

Autores

James Buchan, Profesor Adjunto, Universidad de Tecnología, Sydney

Howard Catton, Director general, Consejo Internacional de Enfermeras

Franklin A. Shaffer, Presidente y Director General, CGFNS International, Inc,
Secretaría del ICNMM

www.intlnursemigration.org



3600 Market Street, Suite 400
Philadelphia, PA 19104 USA

Resumen ejecutivo

Finalidad del informe

El presente informe se centra en la fuerza laboral de enfermería en un momento en el que la pandemia mundial está causando estragos en todo el mundo. El año que acaba de finalizar, 2021, ha infligido daños sin precedentes a los sistemas de salud y a la fuerza laboral de enfermería. Este año que acaba de comenzar, 2022, no marca ningún cambio en la presión implacable que la pandemia sigue ejerciendo sobre las enfermeras a título individual y sobre la fuerza laboral de enfermería global.

Este informe ha sido encargado por el Centro Internacional de Migraciones de Enfermeras (ICNM). Ofrece una valoración ilustrativa global del impacto de la pandemia de COVID-19 en la fuerza laboral de enfermería concentrándose específicamente en cómo los cambios en los patrones de la oferta y la movilidad de las enfermeras pondrán en jaque la sostenibilidad de la fuerza laboral de enfermería global. Asimismo, establece la agenda urgente para la acción y el plan de acción global para 2022 y más allá necesario para apoyar la sostenibilidad de la fuerza laboral de enfermeras mejorando la capacidad de reacción y la resiliencia del sistema de salud ante la COVID-19.

La COVID-19 y su impacto en la oferta de enfermeras

- En 2019-20 se calculaba que la fuerza laboral de enfermería global ascendía a 27,9 millones de enfermeras.¹
- Antes de la pandemia, la escasez global de enfermeras se estimaba en 5,9 millones de enfermeras, y casi toda esa carencia se concentraba en los países de renta baja y media-baja. La pandemia ha agravado el déficit existente en la oferta de enfermeras y ha obligado a dar respuestas políticas rápidas y "de emergencia" para incrementar dicha oferta, a nivel de sistema, en todos los países.
- Cada vez es mayor la base de evidencia sobre el impacto de la pandemia, tanto en el plano personal (estrés, carga de trabajo, riesgo de contagio, exigencias realizadas a las enfermeras para que "aguanten" y sean "resilientes" y preocupación sobre "lesión moral") como en el plano de las implicaciones de las respuestas del sistema (reubicaciones, nuevas responsabilidades, acceso a EPI, etc.).
- La escasez de enfermeras previa a la pandemia se ha visto agravada por su impacto. Las enfermeras agotadas están dejando su trabajo o están de baja.
- Con que solo se marchara un 4% más de la fuerza laboral de enfermería global como resultado de la pandemia, se produciría un flujo de salida superior al millón de

1 - Sostener y retener en 2022 y más allá:

enfermeras, y la escasez estimada a nivel mundial ascendería a siete millones de enfermeras.

- Cada sistema de salud y país deben realizar periódicamente evaluaciones de impacto en relación con la fuerza laboral de enfermería con el fin de alertar sobre los daños de la pandemia tanto en enfermeras a título individual como en la fuerza laboral de enfermería en general y los sistemas sanitarios.

Autosuficiencia y oferta de enfermeras

- La pandemia ha incrementado la necesidad inmediata de enfermeras en todos los países y aumentará aún más la demanda en los próximos años.
- Muchos países han de centrarse en incrementar la oferta de "enfermeras nuevas", tanto para satisfacer la demanda creciente y cambiante generada por la pandemia como a causa de la menor oferta existente en la actualidad.
- El tamaño relativo de la nueva oferta de enfermeras formadas a nivel nacional varía enormemente en los países de renta alta de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).
- Numerosos países de renta baja y media han entrado en la pandemia con una oferta de enfermeras inadecuada.
- Existe evidencia emergente de contratación internacional activa y "por la vía rápida" desde algunos países de renta alta de la OCDE que podría menoscabar la capacidad de algunos de los países "de origen" de responder eficazmente a los retos de la pandemia.
- La pandemia ha aumentado los riesgos asociados a la contratación internacional: algunos países de renta alta "de destino" recurren a la oferta internacional a corto plazo, al mismo tiempo que aumentan los factores "de empuje" y el probable flujo de salida desde países de renta baja "de origen".
- Cada vez hay más énfasis político en el potencial de los acuerdos bilaterales entre gobiernos para "gestionar" la contratación internacional de enfermeras, acuerdos que han de monitorizarse de forma independiente para asegurar su pleno cumplimiento por todas las partes.
- Existe la necesidad urgente de monitorizar las tendencias en materia de flujos de contratación internacional utilizando un índice de autosuficiencia que pueda señalar hasta qué punto dependen los países de los flujos de entrada internacionales y establecer los cambios en los patrones de los flujos y el impacto.

Retener para sostener: agotamiento y menor retención de enfermeras durante la pandemia

- La pandemia de COVID-19 ha sido un gran factor de interrupción de la retención de enfermeras que también contribuye a un mayor agotamiento y a los riesgos relacionados con una mayor tasa de renovación de enfermeras.
- Los empleadores han de responder a los retos derivados del agotamiento y la retención de enfermeras porque tienen el deber de cuidar de su fuerza laboral y porque es en su propio interés.
- Han salido a la luz las limitaciones preexistentes en materia de dotaciones de personal y recursos insuficientes, que se han visto agravadas por la pandemia y se han sumado al estrés y a la carga de trabajo de las enfermeras en activo. Además, la pandemia ha afectado directamente a las enfermeras como personas, que han sufrido más que la media la incidencia de las tasas de contagio, enfermedad y mortalidad.
- El análisis del impacto de la pandemia en la retención de enfermeras está creciendo, con conclusiones extremadamente preocupantes. La retención de enfermeras será menor por la mala salud derivada de la COVID-19, el agotamiento, el horario laboral reducido y la jubilación anticipada, lo cual agravará la escasez de fuerza laboral existente.
- Los empleadores y las organizaciones han de asumir responsabilidad y ofrecer condiciones que apoyen, al igual que las intervenciones políticas deben centrarse en la mejora de los entornos de trabajo, así como en garantizar niveles adecuados de dotación de personal y en proporcionar condiciones laborales, paga y oportunidades de carrera profesional atractivas.
- Una intervención política fundamental que mejorará la retención y demostrará que las organizaciones contratantes están apoyando a su personal es garantizar que las enfermeras tienen acceso prioritario a la pauta de vacunación completa.
- El éxito sostenido en la mejora de la retención de enfermeras es probable que esté relacionado con una serie de intervenciones políticas planificadas y secuenciadas llamadas “paquetes” de políticas en lugar de guardar relación con intervenciones individuales.
- Para establecer el equilibrio más eficaz en las políticas destinadas a mejorar la retención de enfermeras en parte hay que tener en cuenta el impacto de la pandemia, así como las experiencias y las motivaciones de las enfermeras. Por eso, un planteamiento en el que se realice una valoración del impacto en la fuerza laboral de

enfermeras constituye una base importante para una eficaz retención y sostenibilidad del personal.

Agenda y plan de acción para 2022 y más allá: recomendaciones para sostener y retener a la fuerza laboral de enfermeras durante la pandemia de COVID-19

La fuerza laboral de enfermería ha jugado un papel central en eficacia de la respuesta a la COVID-19 en todos los países. El presente informe pone de manifiesto que los efectos de la COVID-19 están incrementando la demanda de enfermeras a la par que están teniendo un efecto nocivo tanto directo como indirecto en las enfermeras a título individual y en la oferta de enfermeras en general. Cuando llegó la pandemia a principios de 2020, el déficit global de enfermeras ascendía a seis millones. La COVID-19 ha expuesto las vulnerabilidades de los flujos de oferta de enfermeras a nivel tanto nacional como internacional. En el momento de publicar este informe en enero de 2022, es más que evidente que la última variante ómicron está causando estragos en todo el mundo, provocando más efectos graves en una fuerza laboral de enfermería global con menor dotación de personal de la necesaria y que no da más de sí.

El riesgo creciente es que la COVID-19 está incrementando el déficit global previo a la pandemia de 5,9 millones de enfermeras y que también podría agravar las desigualdades en su distribución e impulsar los flujos internacionales de enfermeras de países de renta baja/media hacia países de renta alta. Todo ello menoscabará el progreso de los países en materia de reconstrucción tras el golpe de la pandemia y podría impedir la consecución de la cobertura sanitaria universal en algunos países, además de comprometer la respuesta global a la variante ómicron y a cualquier ola de la pandemia en el futuro.

Para mitigar estos efectos nocivos y mejorar la sostenibilidad de la fuerza laboral de enfermeras a más largo plazo, es urgente contar con respuestas políticas eficaces y coordinadas en los niveles nacional e internacional. En este sentido, hay que contemplar tanto una actuación inmediata para hacer frente a los retos urgentes señalados en el presente informe como la elaboración de una visión y plan compartidos a más largo plazo para la fuerza laboral de enfermería global con el fin de garantizar que el mundo se encuentre en una posición mejor en el futuro para enfrentarse a grandes crisis de salud.

A nivel de país:

- **Actuación: compromiso de apoyar niveles seguros de dotación de personal.** Sobre la base de la aplicación consistente de métodos de dotación de personal, la asignación de los recursos necesarios y una buena gobernanza del sistema de salud.
- **Actuación: compromiso de sostener el acceso temprano de todas las enfermeras a la pauta de vacunación completa.**

- **Actuación: realizar evaluaciones periódicas del impacto en relación con la fuerza laboral de enfermeras** para generar evidencia y desarrollar una mejor comprensión de las repercusiones de la pandemia en las enfermeras a título individual y en la fuerza laboral de enfermería en general.
- **Plan: revisar/ampliar la capacidad del sistema nacional de formación de enfermería**, que debe basarse en datos generados a partir de evaluaciones de impacto y análisis periódicos y sistemáticos del mercado nacional de enfermeras.
- **Plan: evaluar/mejorar la retención de enfermeras y el atractivo de la enfermería como carrera** garantizando el abordaje del efecto nocivo del agotamiento provocado por la COVID-19, así como una paga y condiciones de trabajo justas, oportunidades estructuradas de carrera y acceso a formación continua.
- **Plan: implementar políticas para optimizar la contribución de la fuerza laboral de enfermería a la respuesta a la pandemia** apoyando las figuras de práctica avanzada y especializada, una combinación de habilidades y patrones de trabajo eficaces, trabajo en equipo y dotando de la tecnología y el equipamiento apropiados, así como impartiendo formación sobre su uso.
- **Plan: monitorización y trazabilidad de la autosuficiencia de enfermeras** utilizando el indicador de autosuficiencia del porcentaje de dependencia de enfermeras nacidas en el extranjero o formadas en el extranjero.

A nivel internacional, los grupos de interés clave han de actuar ahora y también han de diseñar y consensuar una visión y plan a largo plazo para sostener a la fuerza laboral de enfermería global:

- **Actuación: apoyar una actualización inmediata del análisis sobre la Situación de la Enfermería en el Mundo (informe SOWN).** A medida que entramos en el tercer año de la pandemia, urge contar con un perfil global actualizado de la fuerza laboral de enfermería para evaluar el daño provocado y el espacio para una actuación en materia de sostenibilidad y renovación.
- **Plan: compromiso de sostener el acceso temprano de todas las enfermeras a la pauta de vacunación completa en todos los países.** Se requiere cooperación internacional para proteger a la fuerza laboral de enfermería en todos los países.
- **Plan: compromiso de implementar y evaluar planteamientos eficaces y éticos para la gestión de la oferta internacional de enfermeras a través de un enfoque colectivo enmarcado en una implementación más completa del Código de prácticas mundial de la OMS sobre la contratación internacional de personal sanitario.²** Ha de centrarse en una mejor monitorización de los flujos internacionales de enfermeras, así como en una monitorización independiente de la utilización de los acuerdos bilaterales entre

países y las agencias de colocación para garantizar el cumplimiento de las normas y una contratación y prácticas de empleo justas y transparentes.

- **Plan: compromiso de apoyar evaluaciones periódicas y sistemáticas del impacto en la fuerza laboral de enfermeras**, en particular en países con limitaciones de recursos, ofreciendo asesoramiento técnico, mejora de los datos, análisis independientes y diálogos políticos con distintos grupos de interés para consensuar acciones políticas prioritarias en materia de oferta y retención nacional de enfermeras.
- **Plan: compromiso de invertir en la sostenibilidad de la fuerza laboral en estados pequeños, estados de renta baja y estados frágiles, la mayoría de ellos vulnerables a los flujos de salida de enfermeras y afectados por la pandemia**, construyendo sobre la base de las lecciones extraídas de la Comisión de Alto Nivel de la ONU sobre Empleo en el Ámbito de la Salud y Crecimiento Económico³ y las Directrices Estratégicas de la OMS sobre Enfermería y Partería, que demuestran los beneficios económicos, sociales y para la salud de la población de invertir en el personal de enfermería.

Actuación y planificación. Es necesario tanto actuar urgentemente como una visión y plan a largo plazo compartidos para la fuerza laboral de enfermería global. La pandemia de COVID-19 ha causado daños sin precedentes en la fuerza laboral de enfermería global, y sigue haciéndolo en 2022. El sistema de salud global no puede funcionar sin suficientes enfermeras bien motivadas y apoyadas. Hace falta urgentemente una respuesta política coordinada tanto a nivel de país como a nivel internacional para cumplir con la Agenda de Acción 2022 y diseñar un plan a más largo plazo con el fin de mejorar la retención de enfermeras y ofrecer esperanzas para la sostenibilidad de la profesión en el futuro.

¹ Situación de la enfermería en el mundo: invertir en educación, empleo y liderazgo. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; (2020)

² OMS (2020) Managing health workforce migration - The Global Code of Practice. OMS, Ginebra. <https://www.who.int/hrh/migration/code/practice/en/> (Último acceso el 18 de mayo de 2020)

³ OMS (2016) Working for health and growth: investing in the health workforce. Report of the High-Level Commission on Health Employment and Economic Growth. Geneva. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/250047/9789241511308-eng.pdf?sequence=1>