

LAS ENFERMERAS Y LA COVID19

UN ANTES Y UN DESPUÉS EN LA
PROFESIÓN ENFERMERA



AUTORES

Leticia Bernués Caudillo, Alda Recas Martín, Víctor Jiménez Fernández.

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a Mayte Moreno Casbas su apoyo y mentoría durante la realización de este estudio. Sin su ayuda este trabajo no hubiera sido posible.

ÍNDICE

1. Introducción.....	Página 4.
2. Resumen.....	Página 5.
3. Algunos datos sobre los participantes.....	Página 8.
4. La experiencia de las enfermeras durante el estado de alarma provocado por la pandemia.....	Página 12.
5. Percepciones generales de las enfermeras y de la enfermería como profesión.....	Página 20.
6. ¿Y ahora qué? Retos para construir un futuro mejor para las enfermeras.....	Página 23.
7. Bibliografía	Página 29.

INTRODUCCIÓN

La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto muchas de las carencias de nuestro sistema sanitario en general y de la enfermería en particular. Una vez que esta crisis sanitaria termine, **es urgente que afrontemos los retos y cambios** a los que se enfrenta nuestra profesión. Queremos construir, en la nueva normalidad que nos espera, una Enfermería fuerte que reciba el respeto y el reconocimiento que merece, tanto del gobierno y los políticos, como de la población en general.

Sin las enfermeras es imposible que los cambios que necesita nuestro sistema sanitario sean realizados con éxito. Somos fundamentales para brindar una atención segura y de calidad a la población, así como para aumentar su nivel de salud y bienestar. Pero, para que podamos aportar el máximo de nuestra capacidad, es imprescindible que solucionemos los problemas que las enfermeras españolas llevamos sufriendo años.

Para aportar luz sobre cómo hemos vivido las enfermeras los primeros meses de la pandemia, nuestras opiniones, perspectivas, problemas y posibles soluciones para un futuro mejor se realizó esta encuesta de 26 preguntas.

Para la recogida de datos se utilizó un cuestionario inspirado en “Building a Better Future for Nursing”¹, encuesta que el Royal College of Nursing en Reino Unido difundió entre mayo y junio de 2020, traducido y adaptado a la situación española.

Las preguntas relacionadas con los retos futuros se han basado en los objetivos de la campaña internacional Nursing Now² y el informe Triple Impacto³ en el que se basa dicha campaña.

Este cuestionario incluye variables que han permitido obtener datos sociodemográficos, situación laboral y condiciones laborales en general y durante el estado de alarma, satisfacción con la representación de las enfermeras durante el estado de alarma y reconocimiento percibido y factores relacionados con la valoración y la motivación de las enfermeras.

RESUMEN

El 2020 era el año que la Organización Mundial de la Salud (OMS) había decidido celebrar como el Año de la Enfermera y la Matrona en todo el mundo como culminación de la campaña Nursing Now, cuyo principal objetivo es el de elevar el perfil y el estatus de las enfermeras en todo el mundo y aprovechar todo su potencial para mejorar la salud y bienestar de la población.

Sin embargo, 2020 será más recordado por la pandemia de COVID19, que ha puesto de manifiesto muchas de las carencias de nuestro sistema sanitario en general y de la enfermería en particular.

Con el objetivo de conocer cómo hemos vivido las enfermeras españolas los primeros meses de la pandemia, nuestras opiniones, perspectivas, problemas y posibles soluciones para un futuro mejor, se realizó una encuesta, inspirada en la realizada por el Royal College of Nursing de Reino Unido y adaptada y completada a la realidad española.

Estos son algunos de los resultados clave que hemos extraído:

La experiencia de las enfermeras durante el estado de alarma provocado por la pandemia:

- El 17,7% de las encuestadas fueron trasladadas a un servicio diferente debido a las necesidades de la pandemia, la mayoría de ellas a Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) y hospitalización de pacientes con COVID19.
- De las enfermeras que fueron trasladadas, un 53,4% no tenían experiencia en el nuevo servicio; y de las que sí tenían experiencia previa, hacía más de 5 años que no trabajaban en ese servicio en el 38,2% de los casos y en un 22,4% de los casos, más de 10 años.
- El 81,6% de las que tenían experiencia en el servicio a las que se les trasladó, no habían realizado ningún reciclaje de conocimientos desde que salieron del mismo.
- En cuanto a la valoración de los representantes colegiales y profesionales, colegios y sindicatos suspenden, con más de la mitad de las encuestadas dándoles una nota menor que 5. Mientras que las sociedades científicas y otras asociaciones profesionales obtienen una nota media mayor que 5.
- La mayoría de los aspectos relacionados con el ambiente y las condiciones laborales (motivación personal, apoyo y liderazgo de la dirección/supervisión, capacidad de realizar descansos durante la jornada laboral, atención al paciente y su satisfacción han empeorado) han empeorado durante la pandemia; a la vez que la complejidad de los pacientes atendidos, el nivel de estrés y la preocupación por la salud propios y del resto de compañeros, han aumentado.
- Sobre la percepción de la valoración de la profesión, la mayoría de encuestadas afirmó que ésta había aumentado por parte de los pacientes/usuarios del sistema (51,9%), los medios de comunicación (43,1%) y el público en general (42,7%); se mantuvo igual de valorada por otros profesionales de la salud (53%), por las supervisiones (56,7%) y direcciones de los centros de trabajo (58,8%); y la disminuyó en el gobierno y los políticos en general.
- En cuanto a las condiciones que harían que las enfermeras se sintieran más valoradas encontramos que las más votadas son la mejora de los ratios (46,4%), mejores recursos (45,6%) y mejores condiciones laborales (40,3%); mientras que las menos votadas son mejor jubilación (7,8%), mejoras en las prestaciones económicas y condiciones de las bajas por enfermedad (5,8%) y más vacaciones anuales (2,8%).

Percepciones generales de las enfermeras y de la enfermería como profesión:

- Un 46,6% de las enfermeras tienen dificultades para conciliar su trabajo con sus responsabilidades familiares/domésticas.
- El 95% afirma estar muy de acuerdo o de acuerdo en que la población debería tener mayor conocimiento sobre su labor.
- El 64,7% de las enfermeras encuestadas están preocupadas o muy preocupadas por su salud física y un 75,8% por su salud psicológica. El 51,6% se manifestó preocupada por su economía. El 73,5% expresa mucha preocupación por el bienestar de las enfermeras.
- Un 61,4% dice estar muy apasionada con la profesión enfermera.
- Un 53,5% de las encuestadas nunca se había planteado dejar la profesión antes de la llegada de la pandemia a nuestro país, frente al 12,1% que lo habían pensado en mayor o menor medida.
- En cuanto a las expectativas sobre seguir ejerciendo como enfermera más allá del año 2020, un 43,8% de ellas tienen claro que nunca abandonarían su profesión, frente a un 17,8% que consideran la opción de renunciar.

¿Y ahora qué? Retos para construir un mejor futuro para las enfermeras.

Se ha querido relacionar parte de los resultados con los objetivos de la campaña internacional Nursing Now.

Relacionando los resultados con el objetivo Nursing Now “Mayor inversión para mejorar la educación, el desarrollo profesional, las normas, la regulación y las condiciones de empleo para las enfermeras” vemos como las especialidades, nuevos perfiles y formación profesional continuada son temas imprescindibles que nos preocupan a las enfermeras:

Especialidades y nuevos perfiles profesionales.

- Un 72,6% de las enfermeras están muy a favor de que se desarrollen nuevos perfiles de enfermeras para atender las necesidades de salud de la población (especialidades, práctica avanzada, etc.).
- El 64,2% vio muy necesaria la creación de nuevas especialidades.

Formación profesional continuada.

- El 51% vieron con muy buenos ojos que se creen programas de reciclaje de habilidades y conocimientos clave en emergencias sanitarias, mediante programas de rotaciones cíclicas por otras unidades/servicios.
- Un 76,4% afirmó que los centros sanitarios/sociosanitarios deberían contar con mayor oferta de formación multidisciplinar, especialmente sobre gestión de crisis.
- Un 80,8% revelan que se hace muy necesario que la oferta de formación continuada se adapte a las necesidades de las enfermeras.

Condiciones laborales.

- Un 80,3% ven muy mejorables las condiciones y el funcionamiento de las bolsas de empleo temporal.

Continuando con los Objetivos Nursing Now de “Mayor participación de las enfermeras en las políticas de salud global” y “Más enfermeras en puestos de liderazgo, y más oportunidades de desarrollo en todos los niveles,” muchas respuestas dejan claro la

necesidad de trabajar en el futuro con temas como la representación enfermera, nuestra influencia y liderazgo:

Influencia y representación de las enfermeras.

- Un 83,5% confiesan que es muy necesario que se incremente la influencia de las enfermeras en la toma de decisiones sobre salud de los pacientes/usuarios/población.
- El 79,2% creen que no tienen representación suficiente en los comités, comisiones y demás órganos de participación y gestión de los centros asistenciales.
- El 94,8% opina que las enfermeras deberían tener mayor implicación y presencia en medios de comunicación.
- Un 61,1% afirma que hay suficientes enfermeras competentes para representar y defender los intereses de la profesión enfermera.
- Un 90,3% de las encuestadas se muestra a favor o muy a favor de que mejoren la transparencia y los mecanismos de participación en los organismos colegiales de enfermería.
- Asimismo, un 85,3% de las encuestadas creen firmemente que existen enfermeras con capacidades y habilidades suficientes para defender los intereses de pacientes/usuarios a nivel político.

Liderazgo.

- Solo un 29,5% de las enfermeras creen que las direcciones y mandos intermedios de los centros de trabajo están comprometidas o muy comprometidas con el desarrollo de la enfermería y sus profesionales.
- El 94,6% de las encuestadas reconoce que sus mandos intermedios, direcciones y resto de profesionales del área de gestión deberían formarse en materias como liderazgo, gestión del cambio, innovación, etc.
- Así mismo, un 95,8% de las participantes cree firmemente que aquellas compañeras interesadas en los campos de liderazgo y gestión del cambio, deberían poder formarse y acceder a puestos de decisión en el ámbito asistencial, político y colegial.

Ante el último, pero no menos importante, objetivo de Nursing Now : “Más evidencias para los responsables políticos y de toma de decisiones, sobre dónde la enfermería puede tener mayor impacto, qué está impidiendo que las enfermeras alcancen su máximo potencial y cómo abordar estos obstáculos” parece obligado trasladar a todos los actores políticos de todos los niveles y otros estamentos de decisión los resultados de esta encuesta como aliciente para contar con las enfermeras, entender su potencial y actuar en consecuencia.

Lo vivido durante la pandemia y la evidencia generada sobre la necesidad de mejoras en el sistema y en nuestra profesión debe ser expuesta y analizada por todos aquellos que toman decisiones sobre la profesión y sobre la salud de la población a la que atendemos.

Como bien explica el informe en el que se basa la campaña Nursing Now, el Triple Impacto, invertir en nosotras es mejorar la economía de un país, la salud de la población y trabajar para mejorar la igualdad de género.

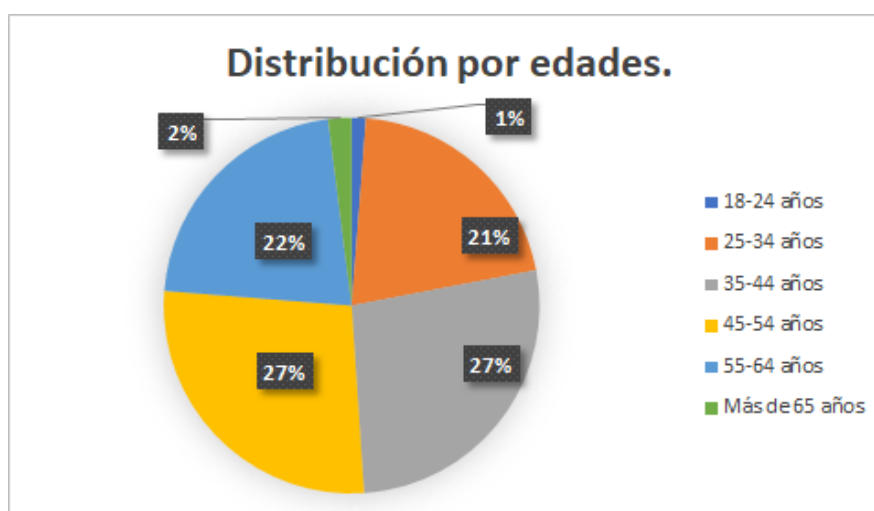
ALGUNOS DATOS SOBRE LOS PARTICIPANTES

La recogida de datos se realizó mediante una encuesta realizada con Redcap, difundida online por redes sociales entre el 19 de junio y el 12 de julio de 2020. Se obtuvieron 1025 encuestas.

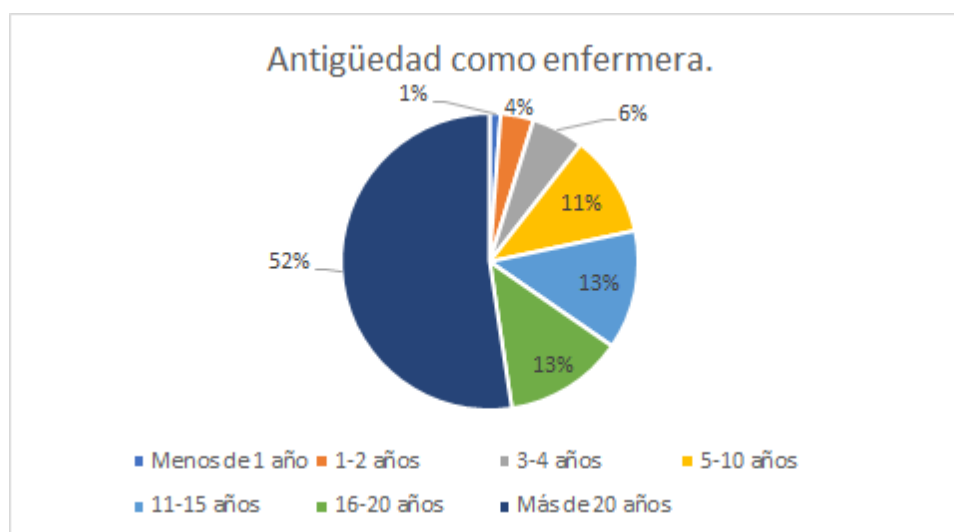
El 78,7% de los encuestados fueron mujeres y el 21,1%, hombres. Un 0,2% prefirió no responder o no se identificó como hombre ni como mujer.



En cuanto a la edad, el 23,8% tiene menos de 35 años, el 26,3% entre 35 y 44 años, el 26,6% de 45 a 54 años y el 21,2% más de 55 años.



El 21,6% lleva trabajando como enfermera 10 años o menos, el 26% entre 11 y 20 años y el 52,4%, más de 20 años.



La distribución de la muestra por Comunidades Autónomas puede verse en la siguiente tabla siendo Madrid la zona donde un mayor número de enfermeras ha contestado la encuesta:

CCAA	Porcentaje
Andalucía	5,7%
Aragón	10%
Asturias	2,1%
Balears, Illes	0,9%
Islas Canarias	3,1%
Cantabria	1,3%
Castilla La Mancha	2,2%
Castilla y León	6,4%
Cataluña	9,1%
Extremadura	1,7%

CCAA	Porcentaje
Galicia	2,5%
Rioja, La	0,4%
Madrid	49%
Navarra	2,6%
País Vasco	3,3%
Murcia	1,2%
Comunitat Valenciana	5,5%
Melilla	0,1%
Prefiero no responder	0,3%

Para conocer la situación laboral y lugar de trabajo, según el contratante en el momento de la encuesta, se han analizado los datos estando contratadas y trabajando para el sector público el 71,3%.

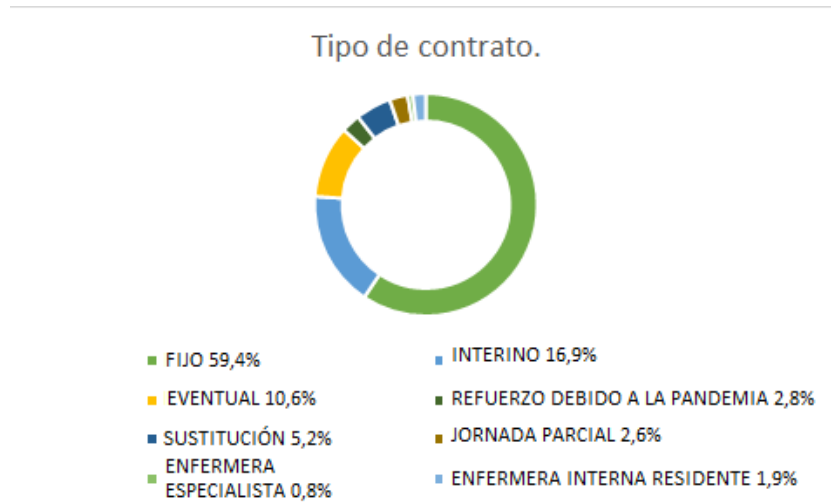
El porcentaje de enfermeras trabajando para el sector privado resultó ser del 5,9%.

El resto declara encontrarse en situación diferente de las anteriores (estudiantes, baja médica, etc.). En el momento de la encuesta, un 3,1% se encontraba de baja debido a la COVID19.

Situación laboral	Porcentaje
Contratada y trabajando en sector público	71,3%
Contratada y trabajando en sector privado	5,9%
Contratada, de baja debido a COVID19	3,1%
Contratada, de baja por otra razón diferente al COVID19	2,9%
Estudiante de enfermería	0,4
Estudiante de enfermería con contrato de Apoyo a Enfermería por la pandemia de COVID19	0,1%
Enfermera jubilada	2,3%
Desempleada	1,1%
Situación diferente a cualquiera de las de arriba	12,8%

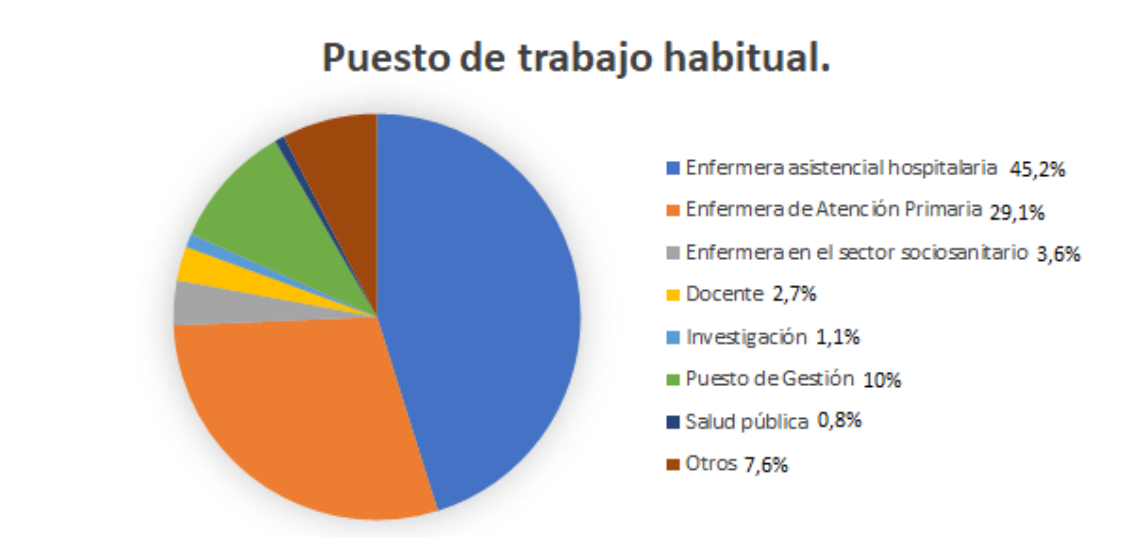
En cuanto al tipo de contrato, un 59,4% declararon ser fijas, un 16,9% interinas y un 10,6% eventuales. Encontramos un 0,8% de enfermeras trabajando como especialistas y un 1,9% de Enfermeras Internas Residentes.

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Fijo	539	59,4%
Interino	153	16,9%
Eventual	96	10,6%
Refuerzo debido a la pandemia	25	2,8%
Sustitución	47	5,2%
Jornada parcial	24	2,6%
Enfermera especialista	7	0,8%
Enfermera Interna Residente	17	1,9%



A la pregunta relacionada con el nivel y/o sector asistencial en el que trabajaban, el 45,2% contestó realizar su labor en hospitales, mientras que el 29,1% lo hacía en Atención Primaria. Solo un 3,6% trabajaba en el sector sociosanitario.

Las enfermeras que realizaban funciones de gestión representan el 10% de las encuestadas y el 1,1% realiza labores de investigación.



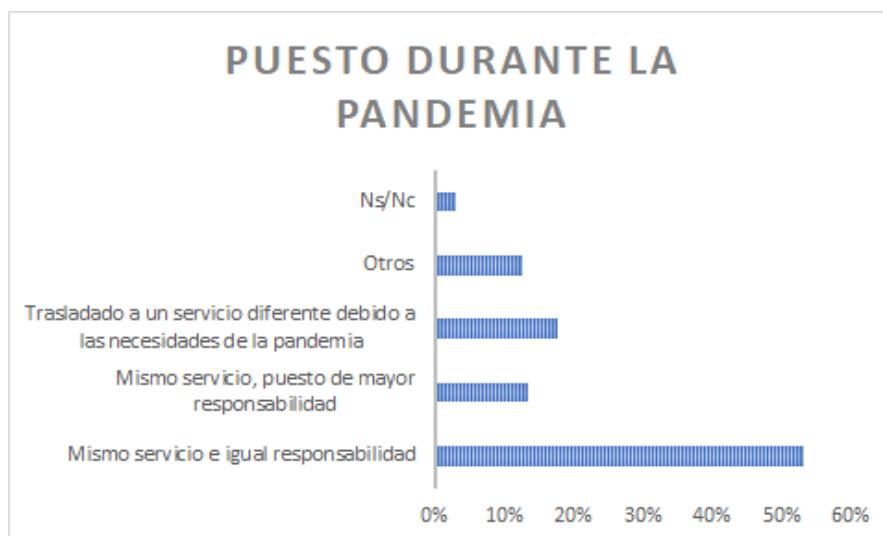
LA EXPERIENCIA DE LAS ENFERMERAS DURANTE EL ESTADO DE ALARMA PROVOCADO POR LA PANDEMIA

Situación laboral durante el estado de alarma:

La movilidad entre servicios siempre ha sido un tema preocupante para las enfermeras, pero, ¿qué ha pasado y cómo nos ha afectado durante la primera ola de esta pandemia?

Durante el estado de alarma, el 17,7% de las encuestadas fueron trasladadas a un servicio diferente debido a las necesidades de la pandemia, de las cuales, el 17,8% fueron ubicadas en las UCI-COVID19 y el 33,1% en plantas de hospitalización COVID19.

Puesto de trabajo durante la pandemia	Frecuencia	Porcentaje
Mismo servicio e igual responsabilidad	491	53,3%
Mismo servicio, puesto de mayor responsabilidad	123	13,3%
Trasladado a un servicio diferente debido a las necesidades de la pandemia	163	17,7%
Otros	117	12,7%
No sabe/No contesta	28	3,0%

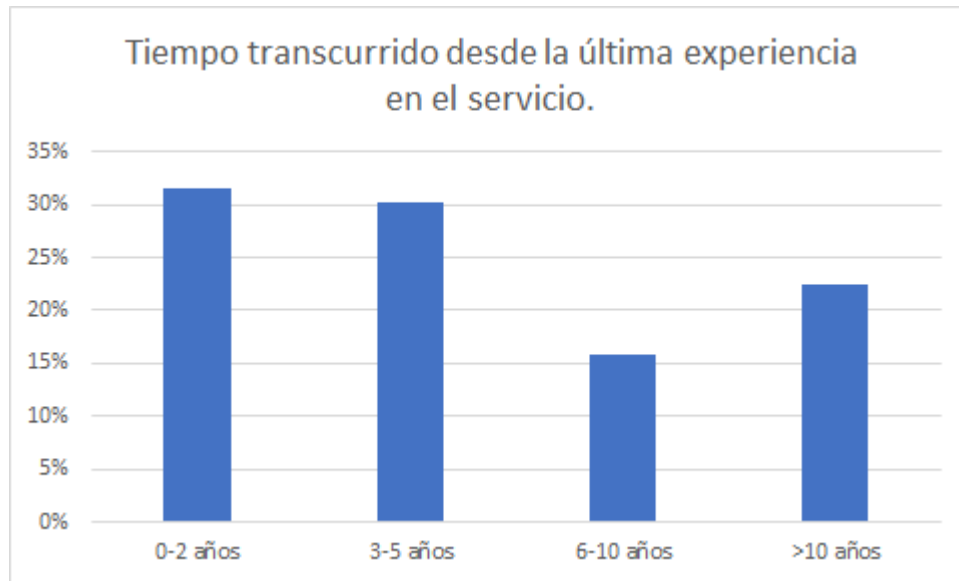


Lugar de traslado durante estado de alarma	Frecuencia	Porcentaje
Urgencias	9	5,5%
UCI con pacientes críticos ingresados debido a la COVID19	29	17,8%
UCI con pacientes críticos sin infección COVID19	4	2,5%
Servicio habilitado durante la pandemia como UCI para pacientes críticos con COVID19	9	5,5%
Servicio habilitado durante la pandemia como UCI para pacientes críticos sin COVID19	4	2,5%
Hospitalización planta COVID19	54	33,1%
Hospital de campaña para pacientes COVID19 (Incluido IFEMA)	14	8,6%
Residencias	3	1,8%
Otros (especificar cuál)	30	18,4%
Centros de atención primaria	5	3,1%
He permanecido en mi unidad/sitio habitual de trabajo	2	1,2%

Un factor importante relacionado con los traslados a otros servicios se centró en el lugar de destino, si se había tenido experiencia y formación previa en el nuevo servicio. Así, de las enfermeras que fueron trasladadas, un 53,4% no tenían experiencia en el nuevo servicio.

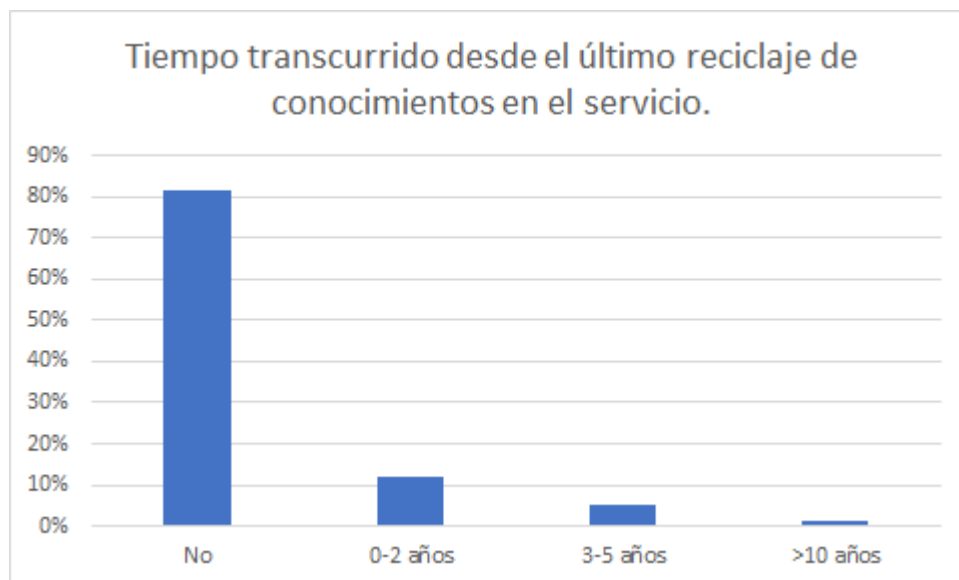


De las que sí tenían experiencia previa, hacía más de 5 años que no trabajaban en ese servicio el 38,2% de los casos y en un 22,4% de los casos, más de 10 años.



Mirando al futuro parecía importante saber si las enfermeras que fueron trasladadas a otra unidad o servicio habían recibido formación específica relacionada (reciclaje) y hacía cuánto de la última actualización.

Así encontramos que el 81,6% de las enfermeras trasladadas a otro servicio, con experiencia en el mismo, no habían realizado ningún reciclaje sobre sus conocimientos/prácticas en dicho servicio desde que salieron del mismo.



Actuación de los representantes colegiales y profesionales durante el estado de alarma:

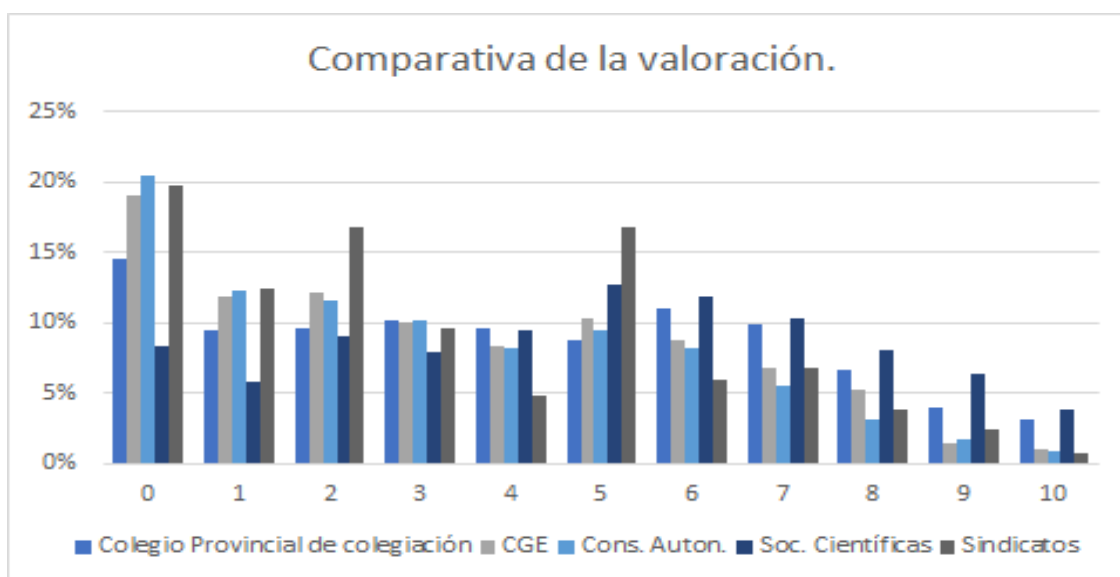
Los Colegios Oficiales de Enfermería (CGE), el Consejo General de Enfermería, las asociaciones profesionales o científicas y los sindicatos son los representantes de las enfermeras españolas.

Cómo actúan estos órganos en los momentos clave para las enfermeras (siendo la pandemia, probablemente uno de los más importantes en los últimos años), parecía un punto imprescindible y crucial para la construcción de un futuro mejor para la profesión; por ello se desarrollaron unas preguntas relacionadas con el trabajo realizado por estos actores.

En relación a la valoración de la actuación de los representantes colegiales y profesionales durante la crisis generada por la pandemia, la nota media de los Colegios Oficiales de Enfermería, los Consejos Autonómicos y el consejo General de Enfermería no superó el 5 en una escala de 0 a 10 (4.82, 3.97 y 4.16 respectivamente).

Las sociedades científicas obtienen un 5.30 y otras asociaciones profesionales un 5.32. La nota media más baja es la de los sindicatos: un 3.48.

Valoración de los representantes del 0-10	<5	5	>5	NS/NC
Colegio Oficial de Enfermería	53,5%	8,7%	34,4%	3,2%
Consejo General de Enfermería	61,5%	10,3%	23,1%	5%
Consejos Autonómicos de enfermería	62,8%	9,4%	19,2%	8,5%
Sociedades Científicas	40,7%	12,7%	40,4%	6,2%
Otras asociaciones Profesionales	38,6%	13,6%	39,1%	8,9%
Sindicatos	55,8%	16,7%	19,8%	7,82%



Cabe destacar que el cero es la nota más repetida en la valoración de los Colegios Oficiales de Enfermería (14.6%), el Consejo General de Enfermería (19%), los Consejos autonómicos de enfermería (20,4%) y los sindicatos (19.8%). Mientras para las sociedades científicas y otras asociaciones profesionales la nota más repetida es el 5 (12,7% y 13,6% respectivamente).

Condiciones laborales durante el estado de alarma:

La mayoría de los aspectos relacionados con el ambiente laboral por los que se pregunta en el cuestionario han experimentado cambios durante la crisis generada por la pandemia. Aspectos como la motivación personal, el apoyo y liderazgo de la dirección/supervisión, la capacidad de realizar descansos durante la jornada laboral, la atención al paciente y su satisfacción han empeorado; a la vez que la complejidad de los pacientes atendidos, el nivel de estrés y la preocupación por la salud propios y del resto de compañeros han aumentado.

Factores	Mejorado	Igual	Empeorado	NS/NC/NA
Motivación personal	16,9%	25,6%	54,1%	3,3%
Apoyo y liderazgo de dirección/supervisión	22,3%	28,8%	43,1%	5,8%
Habilidades/Competencias del personal	48,3%	37%	11,9%	2,9%
Descansos durante la jornada	7%	30,1%	52,6%	10,3%
Atención al paciente y satisfacción del paciente	19,8%	33,1%	37,8%	9,2%

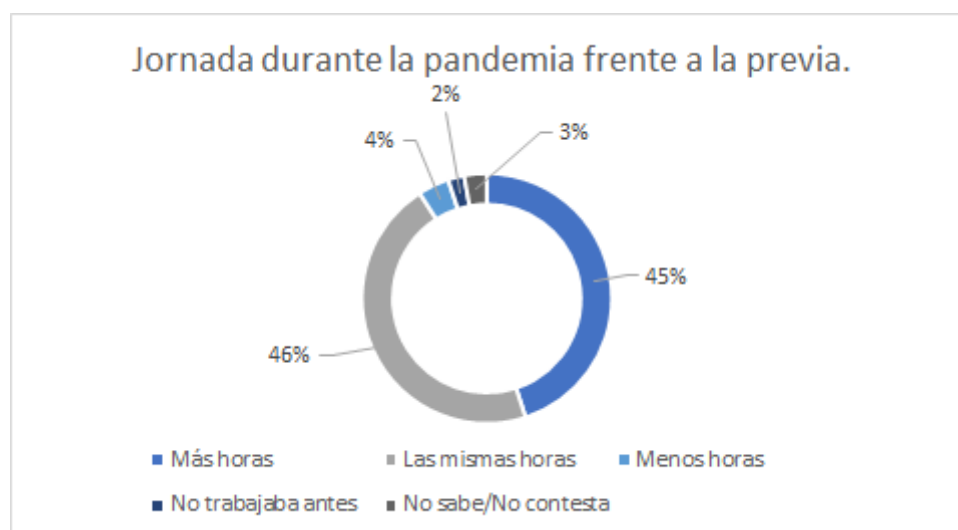
Cabe destacar que el 81,2% de las enfermeras encuestadas refieren haber aumentado su preocupación por la salud propia y la de sus compañeros. También queda reflejado el nivel de

estrés vivido, ya que un 87,7% de las encuestadas refiere que ha aumentado el nivel de estrés de sus compañeros un 78.2% el estrés propio.

La complejidad de los cuidados a los pacientes Covid19 positivos quedó reflejada en la respuesta afirmativa de casi un 60% de las encuestadas que expresaron que la complejidad de los pacientes atendidos había aumentado.

Factores	Aumentado	Igual	Disminuido	NS/NC/NA
Acoso laboral	15,3%	36,7%	10%	38,1%
Preocupación por mi salud y seguridad y por la de mis compañeras/os	81,2%	7,8%	9,5%	1,5%
Nivel de estrés de mis compañeras/os	87,7%	4,3%	6,6%	1,5%
Papeleo/Burocracia	44,6%	37,2%	12,2%	6%
Mi nivel de estrés	78,2%	13,5%	6,4%	2%
Expectativas de los pacientes/usuarios	41,1%	33,4%	19,7%	5,8%
Complejidad de los pacientes atendidos	59,7%	27,9%	8,7%	3,8%

Además, el 45% de las encuestadas afirma haber trabajado más horas de las habituales tras la irrupción del COVID19.



Impacto de la COVID19 en cómo nos sentimos de valoradas las enfermeras:

Las percepciones de las enfermeras sobre nuestra profesión, sobre cómo nos ven y nos valoran puede marcar el camino futuro y ver las prioridades donde trabajar para mejorar la profesión y el cuidado.

Los datos en cuanto a la valoración de la profesión percibida por las enfermeras, comparando con la situación anterior al COVID19, la mayoría de encuestadas afirmó que ésta había aumentado por parte de los pacientes/usuarios del sistema (51,9%), los medios de comunicación (43.1%) y el público en general (42.7%).

La valoración por parte de los actores que toman las decisiones debería ser crucial para valorar la situación presente y futura; las respuestas son claras: la mayoría se había mantenido igual de valorada por otros profesionales de la salud (53%), por las supervisiones (56,7%) y direcciones de los centros de trabajo (58,8%).

Si nos fijamos en la valoración de nuestro trabajo en esferas más elevadas de decisión, como son los gobiernos y políticos, encontramos el porcentaje más elevado de enfermeras, que responden que se sienten menos valoradas por estos actores (33,1%), respondiendo el 49,4% que se sienten igual de valoradas que antes del COVID19 por políticos y gobierno.

En el momento de la encuesta, el público en general continuaba aplaudiendo al personal esencial, incluido sanitarios, por lo que es interesante el porcentaje de enfermeras que respondieron sentirse igual de valoradas por la población (42,4%) o menos valoradas (12,7%).

Cómo nos ven y valoran los medios de comunicación en un momento como éste puede aportar valor para priorizar las acciones futuras. De las enfermeras encuestadas el 41,1% se sentía más valorada, el 35,2% igual valorada y el 19,6% menos valorada por dichos medios.

	Más valorada	Igual de valorada	Menos valorada	NS/NC
Pacientes/usuarios	51,9%	41,2%	5,8%	1,1%
Tus compañeras enfermeras	43,8%	48,9%	6,3%	1%
Otros trabajadores de la sanidad	38,2%	53%	7,8%	1%
Tu supervisor/a	28,7%	56,7%	10,2%	4,4%
La dirección de tu centro	17,8%	58,8%	20,4%	3%
El Gobierno y resto de políticos	14,7%	49,4%	33,1	2,1%
Los medios de comunicación	43,1%	35,2%	19,6%	2,1%
El público en general	42,7%	42,4%	12,7%	2,2%

Para mirar al futuro y, pretendiendo priorizar acciones, se preguntó qué nos hace sentir más valoradas como profesionales.

Según la cantidad de veces que fueron seleccionadas las opciones nos encontramos primero con “las mejoras en las ratios de personal/usuarios” (46,4%) como parte decisiva en sentirse más valoradas, seguido de la opción “tener recursos, equipos y uniformes adecuados” (45,6%) y “mejoras en las condiciones laborales” (40,3%).

En el extremo opuesto, con menor importancia, aparecen las mejoras en la prestación económica (5,8%) y el incremento de la duración de las vacaciones anuales (2,8%).

En la siguiente tabla pueden verse las mejoras en las condiciones laborales, que harían que las enfermeras se sintieran más valoradas, ordenadas según la cantidad de veces que han sido seleccionadas por las encuestadas:

En general, pensando en tu trabajo durante la pandemia y antes de la misma, ¿Cuáles de las siguientes condiciones hacen que te sientas más valorada como enfermera?	
Mejores ratios de personal	46,4%
Tener recursos, equipos y uniformes adecuados	45,6%
Mejores condiciones laborales	40,3%
Condiciones de trabajo más seguras	33,2%
Mejor comunicación/trabajo en equipo	32,9%
Mejor desarrollo profesional, posibilidades de progresar en mi carrera	28,3%
Más apoyo de la supervisión/dirección	25,7%
Mejoras en el salario	22,3%
Que se escuchen y solucionen mis preocupaciones	19,9%
Tener un referente que me apoye y mentoree	9,1%
Acceso a mejor pensión/jubilación	7,8%
Mejoras en la prestación económica y condiciones de las bajas por enfermedad	5,8%
Incremento de las vacaciones anuales	2,8%

PERCEPCIONES GENERALES DE LAS ENFERMERAS Y DE LA ENFERMERÍA COMO PROFESIÓN

A continuación, se redactaron una serie de afirmaciones para que las enfermeras respondieran con una escala que iba del “muy de acuerdo” a “muy desacuerdo” sobre las percepciones en relación a su salud y algunas condiciones personales y acerca de cómo pensaban que se veía la profesión en algunos aspectos.

Un 46,6% de las enfermeras están de acuerdo o muy de acuerdo en la afirmación de que tienen dificultades para conciliar su trabajo con sus responsabilidades familiares/domésticas.

El desconocimiento del trabajo de las enfermeras por parte de la población general parece tener una respuesta unánime ya que el 95% afirma estar muy de acuerdo o de acuerdo (83,9% muy de acuerdo) en que la población debería tener mayor conocimiento sobre su labor.

La salud, tanto física como psicológica, preocupa a las enfermeras encuestadas, mostrándose un 64,7% preocupadas o muy preocupadas por su salud física y un 75,8% por la psicológica.

La mitad de las enfermeras encuestadas (51,6%) manifestó estar preocupada por su economía.

A nivel profesional, un 61,4% de ellas admiten estar muy apasionadas con su profesión, aunque un 73,5% también opinan tener mucha preocupación por el bienestar del resto de sus compañeras enfermeras.

Por último, un 59,1% de las encuestadas sostienen que la actual pandemia de COVID19 ha empeorado sus condiciones de trabajo.

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	NS/NC
Tengo dificultades para conciliar con mis responsabilidades familiares/domésticas	8,3%	17,7%	26,1%	22,9%	23,7%	1,3%
La población debería tener mayor conocimiento sobre el trabajo que realizamos las enfermeras	2,3%	0,4%	2,2%	11,1%	83,9%	0,1%
Estoy preocupada por mi salud física	2,7%	9,6%	22,8%	36,4%	28,3%	0,3%
Estoy preocupada por mi economía	4,3%	15,4%	28,4%	32,1%	19,5%	0,3%
Me apasiona la profesión de enfermera	2,8%	4,8%	10,1%	20,1%	61,4%	0,8%

Me preocupa el bienestar de las enfermeras	2%	0,9%	2,4%	20,5%	73,5%	0,6%
Estoy preocupada por mi salud psicológica	2,8%	6,5%	14,6%	30,7%	45,1%	0,3%
La actual pandemia de COVID19, en general, ha empeorado mis condiciones de trabajo	4,5%	8,7%	25,7%	28,8%	30,3%	2%

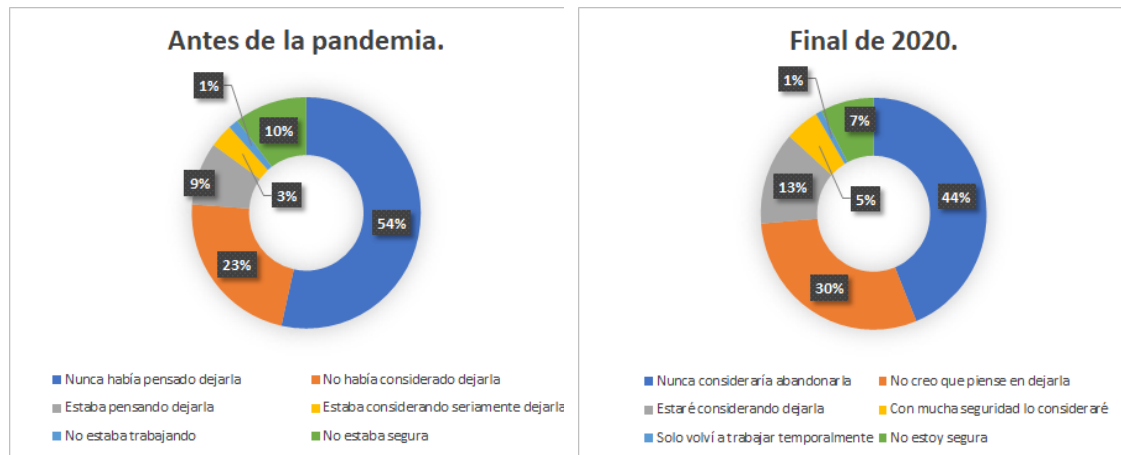
Ante una crisis, como la vivida durante la primera ola de la pandemia, se quiso analizar si esta experiencia podía influir en el deseo de dejar la profesión enfermera. Para ello se quiso saber las intenciones y consideraciones sobre este tema antes, durante y después de lo vivido.

Un 53,5% de las encuestadas nunca se había planteado dejar la profesión antes de la llegada de la pandemia a nuestro país, frente al 12,1% que lo habían pensado en mayor o menor medida.

¿Antes de la pandemia, te habías planteado alguna vez abandonar la profesión de enfermería?	Porcentaje
Nunca había pensado dejar la enfermería	53,5%
No había considerado dejar la enfermería (hasta la jubilación)	22,7%
Estaba pensando en dejar la enfermería	8,8%
Estaba considerando seriamente dejar la enfermería	3,3%
No estaba trabajando como enfermera antes de la pandemia	1,4%
No estoy segura	10,3%

En cuanto a las expectativas sobre seguir ejerciendo como enfermera más allá del año 2020, un 43,8% de ellas tienen claro que nunca abandonarían su profesión, frente a un 17,8% que consideran la opción de renunciar.

¿Cuál define mejor tus expectativas sobre seguir trabajando como enfermera o abandonar la profesión al final de 2020?	Porcentaje
Nunca consideraría abandonar la profesión (hasta la jubilación)	43,8%
No creo que piense en dejar la profesión	29,8%
Estaré considerando dejar la profesión	13%
Con mucha seguridad, estaré considerando dejar la profesión	4,8%
Solo he vuelto a trabajar como enfermera temporalmente	0,9%
No estoy segura	7,6%



Respecto a la pregunta ¿te has planteado abandonar la profesión? hay diferencias significativas en lo que pensaban las enfermeras encuestadas, antes de la llegada de la COVID19 a España y las expectativas que se plantean al final del año 2020. La aparición del COVID19 en la vida de las enfermeras encuestadas demuestra que hay menos que se plantean que nunca considerarían abandonar la profesión (53,5% antes de la pandemia vs 43,8% al fin del año 2020), así como aquellas que no están seguras (10,3% pre pandemia vs 7,6% a final de año) y la de aquellas que o bien no trabajaban o solo trabajaron temporalmente por la pandemia (1,4% vs 0,9%). En cambio, esta pandemia ha hecho aumentar el número de aquellas que ven poco probable abandonar la profesión (22,7% vs 29,8%), las que lo están considerando (8,8% vs 13%) y las que lo consideraban seriamente o con mucha seguridad (3,3% vs 4,8%).

¿Y AHORA QUÉ? RETOS PARA CONSTRUIR UN MEJOR FUTURO PARA LAS ENFERMERAS

En el año 2020 debería haberse celebrado el Año Internacional de la Enfermería y la Matrona, a través de la campaña Nursing Now, emprendida por el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo Burdett para la Enfermería, cuyo objetivo era pedir a los gobiernos, profesionales sanitarios y usuarios de los servicios sanitarios que valoren más a las enfermeras y aboguen por su liderazgo para mejorar la calidad de los cuidados y la mejora de la salud de la población.

Esta celebración se vio truncada por la llegada de la pandemia del virus COVID19 a nuestras vidas, y en particular a la de las enfermeras españolas, que nos puso en una situación sin precedentes por el rápido incremento de las necesidades asistenciales de la población española (tanto en hospitales, centros de salud, residencias de personas dependientes, servicios de salud laboral, etc.) y por el escandaloso número de contagios de enfermeras (alrededor de 100.000 contagios en España y 9 muertes hasta diciembre de 2020).

La primera ola de contagios de COVID19, entre los meses de marzo y mayo de 2020, en España trajo consigo un rápido y espectacular incremento de las necesidades de cuidados críticos de los usuarios que ingresaban en nuestros hospitales. Muchos centros tuvieron que adaptarse para incrementar el número de camas UCI, lo que implicaba que unidades de reanimación post quirúrgica, quirófanos e incluso plantas de hospitalización, se convirtieran en improvisadas UCI, pero la mayoría de las enfermeras que pasaron a trabajar en estas “UCI improvisadas” carecían de experiencia profesional o formación especializada en la atención al paciente crítico. Así se improvisaron, en el mejor de los casos, breves formaciones sobre cuidado y manejo del paciente crítico, para garantizar una mínima calidad asistencial a nuestros usuarios.

La atención primaria en muchas zonas de España, también se vio desbordada, perdiendo en muchos casos la longitudinalidad de los cuidados a la población y volviendo al trabajo por tareas, lo que supone un retroceso en la evolución de la enfermería de Atención Primaria. En algunos casos incluso fueron trasladadas a otras estructuras.

El drama en los centros sociosanitarios quedó más que evidente, demostrando la necesidad imperiosa de mejorar el sistema. La falta de personal en las residencias dio como resultado que estas se vieran absolutamente desbordadas. Quedó evidenciado que el número limitado de enfermeras en el sistema de cuidados sociosanitarios es muy limitado, lo que pudo haber dificultado el manejo de una epidemia como la vivida dentro de las residencias.

En los momentos más duros de la pandemia pareció que por fin la ciudadanía, las direcciones asistenciales, así como las distintas Consejerías y el Ministerio de Sanidad, eran conscientes de la necesidad de contar con un número suficiente de enfermeras y además un adecuado desarrollo de perfiles/especialidades que garanticen unos cuidados de calidad a nuestra población en todas las circunstancias.

Por todo ello, para finalizar la encuesta, y con la mirada puesta en poder construir un futuro mejor para las enfermeras, mejorando la calidad de nuestros cuidados a la ciudadanía y crecer como profesión, se realizaron una serie de afirmaciones donde las encuestadas debían contestar en la escala de “muy de acuerdo” hasta “muy en desacuerdo”.

	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Para poder atender las necesidades de salud de la población necesitamos desarrollar nuevos perfiles de enfermeras (especialidades, práctica avanzada, etc.)	1.5%	2.4%	5.6%	17.8%	72.6%
Las especialidades de enfermería actuales resultan insuficientes para atender la complejidad de los pacientes/usuarios	2.1%	4.2%	8.8%	20.1%	64.2%
La influencia de las enfermeras en la toma de decisiones sobre la salud de los pacientes/usuarios o población en general, debe ser mayor de lo que lo es actualmente	0.8%	0.8%	1.8%	12.9%	83.5%
Las enfermeras deberían tener la posibilidad de rotar por diferentes servicios cada cierto tiempo (volviendo después a su servicio) para reciclar habilidades y conocimientos que pueden ser clave en emergencias sanitarias	2.8%	4.4%	13.1%	27.9%	51%
Se deberían mejorar las condiciones y funcionamiento de las bolsas de empleo	0%	1.3%	4.1%	12.4%	80.3%
Los centros sanitarios y sociosanitarios deberían contar con mayor oferta de formación multidisciplinar, sobre todo en lo referente a la gestión de crisis	1%	0.4%	2.8%	18.6%	76.4%
La formación continuada debería adaptarse a las necesidades de las enfermeras	0.6%	1%	1.3%	15.9%	80.8%
La dirección y supervisión de mi centro de trabajo está claramente comprometida con el desarrollo de la enfermería	18.7%	25.2%	54.1%	17%	12.5%

En los comités, comisiones y demás lugares donde se toman las decisiones sobre el funcionamiento y la gestión de los centros sanitarios, hay una representación suficiente de enfermeras	37.8%	41.1%	8.9%	5%	4.1%
En Enfermería tenemos suficientes profesionales competentes para representar y defender los intereses de la profesión	12.7%	15.5%	9.8%	21.5%	39.6%
Los Organismos Colegiales de Enfermería deberían mejorar la transparencia y participación de sus miembros	2.5%	2.5%	3.7%	15.3%	75%
Existen enfermeras con capacidades y habilidades suficientes para defender los intereses de los pacientes/usuarios a nivel político	4.3%	4.6%	4.7%	19%	66.3%
Es preciso que las enfermeras tengamos una mayor implicación y presencia para comunicarnos con la prensa	1.2%	0.9%	2.6%	16.4%	78.4%
Se debería facilitar que las enfermeras interesadas en liderazgo y gestión del cambio puedan realizar formación y estancias tuteladas en los lugares donde se toman las decisiones que influyen en el sistema sanitario y en nuestra propia profesión	0.8%	1%	1.8%	15.5%	80.3%
Las supervisoras, directivas y el resto de personas implicadas en gestión, deberían recibir formación continuada frecuente sobre liderazgo, gestión del cambio, innovación, etc.	1%	0.8%	3%	19.1%	75.5%

Siguiendo los objetivos específicos de la campaña Nursing Now y teniendo en cuenta nuestros resultados, estas son las conclusiones de nuestra investigación para poder seguir construyendo un nuevo futuro para profesión:

Objetivo Nursing Now:

- **“Mayor inversión para mejorar la educación, el desarrollo profesional, las normas, la regulación y las condiciones de empleo para las enfermeras”.**

Especialidades y nuevos perfiles profesionales.

Un 72,6% de las enfermeras que respondieron a nuestra encuesta declararon estar muy a favor de que se desarrollen nuevos perfiles de enfermeras para atender las necesidades de salud de la población (especialidades, práctica avanzada, etc.).

Al preguntarles sobre las especialidades enfermeras, un 64,2% vio muy necesaria la creación de nuevas especialidades, ya que las actuales resultan insuficientes para atender la complejidad de nuestros pacientes/usuarios.

La creación de nuevas especialidades y el asentamiento de las ya existentes es, sin duda, uno de los puntos pendientes de la enfermería española y creemos que debería ser una de las prioridades en las que trabajar en los próximos años.

Formación profesional continuada.

En los apartados anteriores vimos como a las enfermeras que les cambiaron de servicio durante el estado de alarma, en la primera ola, no habían recibido formación o reciclaje ninguno. Dado el papel fundamental que los cuidados de las enfermeras tienen en la seguridad del paciente y la calidad asistencial⁴, nos parece imprescindible contar con enfermeras formadas y preparadas para actuar ante las emergencias sanitarias que puedan surgir, mediante formación continuada y/o rotaciones por los servicios clave (como urgencias o UCI) cada cierto tiempo. De hecho, ésta es una parte que las enfermeras encuestadas consideraron como importante ya que el 51% vieron con muy buenos ojos que se creen programas de reciclaje de habilidades y conocimientos clave en emergencias sanitarias mediante programas de rotaciones cíclicas por otras unidades/servicios y el 76,4% afirmó que los centros sanitarios/sociosanitarios deberían contar con mayor oferta de formación multidisciplinar, especialmente sobre gestión de crisis.

Respecto a la oferta de formación continuada existente actualmente un 80,8% revelan que se hace muy necesario que sea adaptada a las necesidades de las enfermeras.

Condiciones laborales.

En 2019 España tenía 5,3 enfermeras/1.000 habitantes, mientras la media de los países de la UE está en 8,5/1.000 habitantes⁵.

La mejora de las ratios enfermera/paciente, de los recursos y de las condiciones laborales fueron los tres factores que las enfermeras eligieron más como factores para sentirse más valoradas.

Las condiciones laborales y el entorno laboral han demostrado ser condiciones clave para la salud física y psicológica de las enfermeras y también para el aseguramiento de la calidad y la seguridad de los cuidados⁴. Por lo tanto, dada su importancia, la mejora de las condiciones laborales debe ser, sin duda, una de las prioridades de cualquier plan que quiera modernizar y mejorar el futuro de la Enfermería en España.

Una de las primeras acciones a tomar para mejorar estas condiciones podría ser el cambio en el sistema de contratación, ya que un 80,3% ven muy mejorables las condiciones y el funcionamiento de las bolsas de empleo temporal.

Objetivos Nursing Now:

- Mayor participación de las enfermeras en las políticas de salud global.
- Más enfermeras en puestos de liderazgo, y más oportunidades de desarrollo en todos los niveles

Un 83,5% confiesan que es muy necesario que se incremente la influencia de las enfermeras en la toma de decisiones sobre salud de los pacientes/usuarios/población. Este dato es muy parecido al de enfermeras encuestadas que creen que la población debería tener mayor conocimiento sobre su labor (83,9%). Parece imprescindible que la población tenga conocimiento sobre la importancia de las enfermeras para que éstas puedan tener influencia en las decisiones sobre su salud.

Por lo tanto, trabajar para aumentar el conocimiento de la población sobre el trabajo y las funciones de las enfermeras, junto con el aumento de la influencia de las enfermeras en la toma de decisiones que tengan que ver con la salud de la población, parece uno de los grandes retos a los que las enfermeras deberían enfrentarse para construir la enfermería del futuro.

En este sentido, un 79,2% creen que no hay una representación suficiente de estas profesionales en los comités, comisiones y demás órganos de participación y gestión de los centros asistenciales, así como un 94,8% opinan que las enfermeras deberían tener mayor implicación y presencia en medios de comunicación, creyendo además un 61,1% que hay suficientes enfermeras competentes para representar y defender los intereses de la profesión enfermera, y un 90,3% de ellas se muestran a favor o muy a favor de que mejoren la transparencia y los mecanismos de participación en los organismos colegiales de la enfermería (colegios provinciales, consejos autonómicos y Consejo General de Enfermería) lo que demostraría que hay muchas enfermeras dispuestas a participar en sus colegios profesionales.

Asimismo, un 85,3% de las encuestadas creen firmemente que existen enfermeras con capacidades y habilidades suficientes para defender los intereses de pacientes/usuarios a nivel político.

La participación de las enfermeras en los comités, comisiones y demás órganos de participación y gestión de los centros asistenciales, así como su implicación en el ámbito político, nos parece un punto primordial para aportar la visión y el enfoque único de la ciencia enfermera al cuidado de la población en todas sus dimensiones. Sin embargo, la presencia de las enfermeras en estos órganos de gestión y participación continúa siendo muy escasa, por lo que se debería trabajar en este sentido para aumentar el número de enfermeras que participan en ellos.

La falta de enfermeras en puestos de liderazgo y de representación se han visto relacionados en algunos estudios con el hecho de que la mayoría de profesionales de la enfermería seamos mujeres⁶ (84% en España). Los prejuicios y los estereotipos de género afectan a la enfermería al ser ocupada en su mayor parte por mujeres, ya que hacen pensar en este colectivo como menos preparado o capacitado para ocupar este tipo de puestos. Además, el hecho de que las mujeres seamos las que nos ocupamos en mayor medida de las responsabilidades familiares y domésticas también impide que muchas mujeres enfermeras lleguemos a puestos de responsabilidad. Superar el doble techo de cristal que afecta a las enfermeras y aumentar la corresponsabilidad de los cuidados dentro de la sociedad debe ser uno de nuestros retos prioritarios.

Sobre las direcciones y mandos intermedios de los centros de trabajo, solo un 29,5% de las enfermeras creen que están comprometidas o muy comprometidas con el desarrollo de la enfermería y sus profesionales. Las direcciones y supervisiones de enfermería tienen un papel fundamental, no solo en las organizaciones y las condiciones del entorno laboral de las enfermeras, sino también como mentoras y guías de los cambios tan necesarios que requieren las enfermeras. Que menos de un 30% de las enfermeras encuestadas creen que las direcciones y mandos intermedios de sus lugares de trabajo están comprometidas con el desarrollo de la enfermería nos parece un dato muy preocupante. Este dato nos hace pensar que urge adaptar el estilo de gestión de las direcciones y supervisiones de enfermería hacia un modelo capaz de inspirar y guiar el desarrollo de la enfermería y sus profesionales. De hecho, un 94,6% de las encuestadas reconoce que sus mandos intermedios, direcciones y resto de profesionales del área de gestión deberían formarse en materias como liderazgo, gestión del cambio, innovación, etc. Así mismo, un 95,8% de las participantes cree firmemente que aquellas compañeras interesadas en los campos de liderazgo y gestión del cambio deberían poder formarse y acceder a puestos de decisión en el ámbito asistencial, político y colegial. Una buena gestión del talento es muestra de la madurez de una profesión.

El futuro pasa por estudiar las causas de esta desconexión entre enfermeras de base y puestos de gestión y buscar mecanismos de colaboración y entendimiento mutuo para permitir el desarrollo de las enfermeras y mejorar los cuidados que recibe la población.

Ante el último, pero no menos importante, objetivo de Nursing Now: **Más evidencias para los responsables políticos y de toma de decisiones, sobre dónde la enfermería puede tener mayor impacto, qué está impidiendo que las enfermeras alcancen su máximo potencial y cómo abordar estos obstáculos** parece obligado trasladar a todos los actores políticos de todos los niveles y otros estamentos de decisión los resultados de esta encuesta como aliciente para contar con las enfermeras, entender su potencial y actuar en consecuencia.

Lo vivido durante la pandemia y la evidencia generada sobre la necesidad de mejoras en el sistema y en nuestra profesión debe ser expuesta y analizada por todos aquellos que toman decisiones sobre la profesión y sobre la salud de la población a la que atendemos.

Las enfermeras representamos casi la mitad de los profesionales del Sistema Sanitario. En 2020 la OMS presentó su informe “El estado de la Enfermería del mundo 2020”⁷ donde se recoge que en España el peso de la enfermería dentro de las profesiones sanitarias representa un 49% dentro del Sistema Nacional de Salud.

Como bien explica el informe en el que se basa la campaña Nursing Now, el Informe Triple Impacto³, invertir en nosotras es mejorar la economía de un país, la salud de la población y trabajar para mejorar la igualdad de género.

Desde la Asociación Madrileña de Enfermería y el grupo local NursingNow Madrid nos comprometemos a trabajar por el desarrollo de la enfermería en todos sus ámbitos y la consecución de todos estos retos que nos parecen fundamentales para mejorar las condiciones de las enfermeras en España y la salud de la población.

BIBLIOGRAFÍA

1. Antonia Borneo, Amy Dalrymple, Charli Hadden, Abbie Johnson, Siân Kiely, John Knape, Paul Oakley, Jade Oorthuysen-Dunne and Lisa Turnbull. Building a Better Future for Nursing, RCN members have their say. United Kingdom: Royal College of Nursing, 2020. Disponible en: <https://www.rcn.org.uk/get-involved/building-a-better-future-for-nursing>
2. NursingNow. What we do [Internet]. [citado 5 enero 2021]. Disponible en: <https://www.nursingnow.org/what-we-do/>
3. All-Party Parliamentary Group on Global Health. Triple Impact: How investing in nursing will improve health, improve gender equality and support economic growth. United Kingdom: All-Party Parliamentary Group on Global Health; 2016. Disponible en: <http://www.appg-globalhealth.org.uk/>
4. Institute of Medicine (US) Committee on the Work Environment for Nurses and Patient Safety. Keeping Patients Safe: Transforming the Work Environment of Nurses. Page A, editor. Washington (DC): National Academies Press (US); 2004.
5. World Health Organization. World health statistics 2020: monitoring health for the SDGs, sustainable development goals. World Health Organization, 2020. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/332070>
6. Constance Newman, Barbara Stilwell, Samantha Rick, Katia Peterson. Investing in the power of Nurse Leadership: What Will It Take? IntraHealth International, Nursing Now, Johnson & Johnson, 2019. Disponible en: https://www.nursingnow.org/resources/?doing_wp_cron=1611082448.4593560695648193359375 *
7. World Health Organization. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. Geneva: World Health Organization; 2020. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>

* Traducción del informe disponible en: <https://www.ameenfermeria.com/nueva-traducccion-del-informe-invertir-en-el-poder-de-liderazgo-de-las-enfeemeras-nursingnow/>