



Los recursos humanos de enfermería que envejecen

En 2020 habrá en el mundo más de mil millones de personas de 60 años o más.¹ Esta tendencia demográfica tiene muchas consecuencias, tanto para la demanda de cuidados como para la demanda y la disponibilidad de dispensadores de esos cuidados. Y afectará a todos los segmentos de la sociedad.

En relación con las políticas eficaces de recursos humanos, la atención y las referencias al envejecimiento de los recursos humanos han aumentado mucho en el último decenio. Por ejemplo, en la Unión Europea las preocupaciones por la sostenibilidad de las pensiones, el crecimiento económico y los suministros futuros han suscitado diversos procesos de política y recomendaciones encaminados a promover la salud y la capacidad de trabajo de los trabajadores a medida que envejecen; a desarrollar las capacidades y las posibilidades de empleo de los trabajadores de cierta edad; a examinar la posibilidad de elevar la edad de la jubilación; y a proporcionar condiciones laborales y oportunidades de empleo adecuadas para unos recursos humanos que envejecen.²

En la enfermería, los recursos humanos de muchos países industrializados están envejeciendo. En los 10 a 15 años próximos esos países experimentarán un gran éxodo de enfermeras de sus recursos humanos, porque éstas se jubilarán en un momento en que la demanda de atención de enfermería y de salud irá en aumento; uno de los motivos de ello será el crecimiento de la población de más edad.

Si esta tendencia no se aborda, aumentará la escasez actual de enfermeras empleadas, especialmente en los países en que entran en el mercado de trabajo pocas enfermeras nuevas. También tendrá un efecto traumático para los países en desarrollo en los que el perfil de edades puede ser muy diferente pero en los que iniciativas muy agresivas de contratación internacional pueden drenar los recursos de enfermeras en el ejercicio activo de su profesión.

Datos, cifras y tendencias

En muchos países la edad media de la enfermera supera los 40 años. Véase el cuadro siguiente.

Edad media de las enfermeras empleadas ^{3,4}	Edad media de jubilación obligatoria ^{5,6}
Canadá – 44,6	Canadá - 65
Dinamarca – 43,8	Dinamarca - 65
Islandia - 44	Islandia - 67
Irlanda – 41,4	Irlanda - 65
Alemania – 39,4	Alemania - 65
Japón – 37,9	Japón - 60
Nueva Zelandia - 44	Nueva Zelandia - 60**
Singapur - 35	Singapur - 62
Tailandia - 41	Tailandia - 60
Reino Unido - 42	Reino Unido - 65
Estados Unidos – 46,8*	Estados Unidos - N/A

* Edad media de *todas* las enfermeras especialistas en los Estados Unidos, no solo de las empleadas.

** Edad media de jubilación sólo de las enfermeras especialistas en ejercicio.

N/A= No se aplica.

- La edad legal de la jubilación no es necesariamente la edad media a la que una enfermera dejará de formar parte de los recursos humanos. Por ejemplo, en el Canadá, Irlanda y Singapur la edad media de jubilación “en la práctica” son los 60 años, mientras que en Islandia, la edad media son los 64 – varios años antes de la edad legal de la jubilación.^{7 8}
- En el Reino Unido, según las estimaciones llegarán a la edad de jubilación en el próximo decenio unas 180.000 enfermeras.⁹
- Las predicciones indican que, para 2010, el 40% de las enfermeras de los Estados Unidos tendrán más de 50 años.¹⁰ Una encuesta de 1m000 enfermeras (principalmente gestoras) indica que más del 55% de las que respondieron prevén retirarse entre 2011 y 2020.¹¹
- Cifras recientes del Canadá revelan que las enfermeras especialistas de edades comprendidas entre 50 y 54 años constituyen el 17% de los recursos humanos, frente al 11% en 1994.¹²
- En algunos países (como los Estados Unidos y Ghana) el envejecimiento afecta al profesorado de enfermería que imparte formación teórica y práctica a la próxima generación de enfermeras.¹³ Por ejemplo, se prevé que en los 10 próximos años¹⁴ habrá en los Estados Unidos una oleada de jubilaciones de profesores; si ese problema no se trata, se verán cada vez más limitadas las inscripciones en los programas de enfermería.

- En ciertos países, como el Reino Unido y los Estados Unidos, se da la tendencia al aumento del número de personas que entran en la profesión a una edad más madura (por ejemplo, al final de la veintena y principios de la treintena). Por ello, las proyecciones indican que para el año 2010 los Estados Unidos tendrán en el grupo de los 50 años más enfermeras que en ningún otro grupo de edades.¹⁵
- Ha habido casos en los que las enfermeras han ido a la huelga porque se ha puesto en entredicho su derecho a una jubilación anticipada. Por ejemplo, antes de 1999, las enfermeras de Panamá tenían derecho a una jubilación anticipada a la edad de 50 años, con prestaciones equivalentes a la cuantía de los ingresos del último año – el mismo porcentaje que se concede a todos los empleados públicos (por ejemplo, bomberos, administrativos, sanitarios, etc.). Sin embargo, en 1999 se cambió la ley y ahora las enfermeras han de trabajar hasta la edad de 57 años y entonces sólo reciben un porcentaje de sus ingresos del último año. Dicho de otro modo, han sido suprimidos sus derechos adquiridos y se han reducido sus prestaciones de pensión.
- Un representante del Ministerio de Sanidad de Zambia comunicó recientemente que, entre otras estrategias para abordar la escasez de enfermeras en el país, se ampliará 10 años la edad de la jubilación; al mismo tiempo las enfermeras recientemente tituladas no pueden conseguir empleo porque los puestos se han congelado y se aplican políticas financieras de crecimiento cero.¹⁶
- En los resultados de un estudio de 290 instituciones de atención de salud en los Estados Unidos se constató que, aun cuando la mayoría de los administradores eran conscientes del envejecimiento de los recursos humanos y deseaban retener a sus enfermeras de más edad, sólo el 6% aplicaban políticas para resolver las necesidades de las enfermeras de más edad. El ochenta y siete (87) por ciento no tenían planes inmediatos para tratar el problema del envejecimiento de los recursos humanos de enfermería.¹⁷
- En los Estados Unidos, la enfermería ocupa el tercer lugar entre los 10 puestos de trabajo en que las lesiones son más probables.¹⁸ Los estudios indican que las enfermeras (14,7%) experimentan una incidencia anual mayor (11,5%) de los dolores de espalda que las demás personas y que esa incidencia aumenta con la edad.¹⁹
- En un estudio de 308 enfermeras de más de 50 años de edad, cerca de una cuarta parte comunicaron que habían experimentado una lesión relacionada con el trabajo en los cinco últimos años, y más de una tercera parte sufrían problemas de salud relacionados con el trabajo (por ejemplo, dolor de espalda, ansiedad, depresión, etc.).²⁰
- En muchos países (por ejemplo el Canadá y los Estados Unidos) están introduciéndose nuevos diseños y modificaciones del entorno laboral. Por

ejemplo, se limitan las cargas de trabajo excesivas, se rediseñan los métodos de manipulación de los pacientes para reducir las lesiones de espalda, y se les concede mayor flexibilidad en la planificación, lo que permite a las enfermeras con experiencia reducir las demandas físicas de cuidados de enfermería y, al mismo tiempo, se amplía su función de mentores e instructoras clínicas.

- En un estudio de las enfermeras y médicos de Australia, se comunicó que los tres factores más importantes para decidir la jubilación anticipada eran los ingresos previstos para la jubilación, la disponibilidad de un horario flexible, y el estado de salud.²¹

Estrategias para atraer y retener a enfermeras de más edad y experiencia

Las enfermeras de cierta edad son un rico acervo de recursos humanos. En muchos países representan el segmento de los recursos humanos de enfermería que tiene un mayor crecimiento. Su salida, prematura o forzosa, de los recursos humanos o la reducción de su horario laboral comporta una pérdida de enfermeras muy necesarias y experimentadas para cuidar a los pacientes. Cuando se jubilan, se pierden sus conocimientos, su sabiduría y su experiencia clínica, como se pierde también su contribución a la formación y a la función de mentores de la siguiente generación de enfermeras. La adaptación de las estrategias de empleo a este grupo es de gran importancia para su retención. Las publicaciones sugieren que es más probable que las enfermeras de más edad y experiencia prolonguen su vida laboral cuando se dan las condiciones siguientes:

- Disposiciones y prácticas laborales favorables y flexibles (por ejemplo, quehaceres nuevos, opciones de horarios flexibles, reducción del horario laboral, etc.)
- Una cultura de la organización que fomente la participación en la adopción de decisiones y la autonomía con preferencia a la práctica.
- Reconocimiento del trabajo, aliento y comentarios positivos de parte de los supervisores.
- Entornos ergonómicos, seguros y eficaces.
- Acceso a actividades de desarrollo profesional dirigidas a satisfacer las necesidades que experimentan las enfermeras.^{22, 23, 24}

Actuaciones del CIRHE/CIE

El Consejo Internacional de Enfermeras y su Centro internacional para los recursos humanos de enfermería:

- Abogan/hacen campañas a favor de entornos positivos para la práctica de los profesionales de salud de todos los grupos de edades, para poner fin a toda discriminación relacionada con la edad y mejorar las condiciones de trabajo.

- Publican material especializado sobre la gestión de unos recursos humanos de enfermería multigeneracionales y sobre la supervisión y la función de mentores de estos recursos humanos con el fin de conformar y mejorar la política y la práctica en este sector.
- Reunir, comparar, analizar y difundir datos sobre los recursos humanos de enfermería (por ejemplo, los perfiles de los recursos humanos de enfermería del CIE) para evaluar mejor el perfil de las enfermeras de los distintos países, regiones y sectores.
- Hacer a las personas más conscientes mediante declaraciones de posición, y en reuniones y otros foros sobre cuestiones específicas que se planteen a las enfermeras mayores, como la promoción de una pensión actualizada.
- Desarrollar y fomentar las competencias de gestión de los recursos humanos de enfermería con el fin de que mejore la capacidad de los gestores para elaborar y aplicar políticas relativas a esos recursos, en las que se aborden eficazmente las necesidades de unos recursos humanos de enfermería que envejecen.
- Evaluar y difundir una buena práctica de gestión de los recursos humanos en este sector para que mejore la política general. Esto se consigue mediante presentaciones en reuniones y otros foros y mediante el sitio Web del CIRHE/CIE y los estudios de casos publicados.
- Presentar y discutir estudios y análisis de cuestiones relacionadas con la edad en conferencias y congresos internacionales y en foros regionales.
- Publicar materiales especializados y hacer accesible la información en el sitio Web del CIRHE/CIE para prestar apoyo a las asociaciones nacionales de enfermeras en sus iniciativas de promoción de políticas eficaces para unos recursos humanos de enfermería que van envejeciendo.
- Dialogar, en las reuniones del Foro de los recursos humanos, sobre un nuevo diseño de los puestos de trabajo, las prestaciones de pensión y las estrategias de retención especialmente importantes para unos recursos humanos de enfermería que envejecen.

Referencias

- ¹ Consejo Internacional de Enfermeras (1999). *El CIE y el envejecimiento saludable: Problema de salud pública y de enfermería*. CIE. Disponible en la dirección: http://www.icn.ch/matters_aging.htm
- ² Fundación Europea para el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo (2007). *Employment initiatives for an ageing workforce (Iniciativas de empleo para un población que envejece)*. Disponible en la dirección: <http://www.eurofound.europa.eu/research/0296.htm>
- ³ Consejo Internacional de Enfermeras (2006a). *Perfil de los Recursos Humanos de Enfermería*. CIE. Disponible en la dirección: <http://www.icn.ch/SewDatashet06.pdf>
- ⁴ Consejo Internacional de Enfermeras (2006b). *Perfil de los recursos humanos de enfermería de Asia*. CIE. Disponible en la dirección: http://www.icn.ch/sew_awprofile06.pdf
- ⁵ Ibid. Consejo Internacional de Enfermeras (2006a).
- ⁶ Ibid. Consejo Internacional de Enfermeras (2006b).
- ⁷ Ibid. Consejo Internacional de Enfermeras (2006a).
- ⁸ Ibid. Consejo Internacional de Enfermeras (2006b).
- ⁹ Reino Unido, Royal College of Nursing (2006). *Majority of new nurses unable to find jobs in the NHS, says RCN*. Disponible en la dirección del RCN: <http://www.rcn.org.uk/news/mediadisplay.php?ID=2199&area=Press>
- ¹⁰ Buerhaus, P.I., Staiger, D.O. & Auerbach, D.I. (2000). Implications of an aging registered nurse workforce. *Journal of the American Medical Association*, 283.
- ¹¹ Orlovsky C (2006). *Mass nurse retirement expected in 2011: Survey*. AMN Healthcare, Inc. Disponible en la dirección : <http://www.amnhealthcare.com/News.aspx?id=15444>
- ¹² Instituto Canadiense de Información de Salud (2006). *Number of nurses in Canada increasing slightly*. CIHI. Disponible en la dirección: http://secure.cihi.ca/cihiweb/dispPage.jsp?cw_page=media_18oct2006_e
- ¹³ Consejo Internacional de Enfermeras (2006). *La escasez mundial de enfermeras: Sectores de intervención prioritarios*. CIE. Disponible en la dirección: <http://www.icn.ch/global/report2006.pdf>
- ¹⁴ Asociación Estadounidense de Colegios de Enfermeras (2004). *Number of nurses in Canada increasing slightly*. CIHI. AACN. Disponible en la dirección: <http://www.aacn.nche.edu/Media/Backgrounders/facultyshortage.htm>
- ¹⁵ Centro Médico de la Universidad de Vanderbilt (2007). *Narrowing gap in nursing shortage due to influx of older first-time nurses*. Disponible en la dirección: <http://www.medicalnewstoday.com/medicalnews.php?newsid=60608>
- ¹⁶ CIE (2005). *La paradoja de la migración internacional de las enfermeras*. Noticias SEW nº 1 Enero- Marzo. Disponible en la dirección: <http://www.icn.ch/sewjan-marchsept05.htm>
- ¹⁷ Letvak, S. (2002). Retaining the older nurse. *Journal of Nursing Administration*, 32 (7/8).
- ¹⁸ Oficina de Estadísticas del Trabajo, citada en la obra de la Fundación Robert Wood Johnson (2006). *Wisdom at work: the importance of the older and experienced nurse in the workplace*. RWJF. Disponible en la dirección: <http://www.rwjf.org/files/publications/other/wisdomatwork.pdf>
- ¹⁹ Leighton DJ and Reilly (1995). Epidemiological aspects of back pain: the incidence and prevalence of back pain in nurses compared to the general population. *Occupational Medicine*, 45:263-267.
- ²⁰ Letvak S (2005). Health and safety of older nurses. *Nursing Outlook*, 53(2), 66-72.
- ²¹ Schofield D and Beard J (2005). Baby boomer doctors and nurses: demographic change and transitions to retirement *Medical Journal of Australia*, 183 (2). Disponible en la dirección: https://www.mja.com.au/public/issues/183_02_180705/sch10269_fm.pdf
- ²² Robert Wood Johnson Foundation (2006). *Wisdom at work: the importance of the older and experienced nurse in the workplace*. RWJF. Disponible en la dirección: <http://www.rwjf.org/files/publications/other/wisdomatwork.pdf>

²³ Wortsman A & Janowitz S (2006). *Taking steps forward: retaining and valuing experienced nurses*. Federación canadiense de sindicatos de enfermeras. Disponible en la dirección: <http://www.nursesunions.ca/cms/updir/2006-01-26-Experienced-Nurses-Brochure-En.pdf>.

²⁴ Steefel L (2001). Better with age. *Nursing Spectrum*. Disponible en la dirección: <http://community.nursingspectrum.com/magazineArticles/article.cfm?AID=4562>

ICN/PC/of/Enero de 2008

Reservados todos los derechos, incluido el de traducción a otros idiomas. Queda prohibida la reproducción de la presente publicación en su totalidad o en parte (por impresión, fotocopia, microcopia u cualquier otro medio), su almacenamiento en sistemas de recuperación y su transmisión en cualquier forma, sin la autorización expresa del Consejo Internacional de Enfermeras. No obstante, pueden reproducirse sin autorización extractos breves (menos de 300 palabras) a condición de que se cite la fuente.

Copyright © 2007 por el CIE - Consejo internacional de enfermeras
3, place Jean-Marteau, 1201 Ginebra (Suiza)