

# Cuidar a las enfermeras: pilar de la atención y la promoción de la salud global

## *Caring for nurses: a pillar of global health care and promotion*

Andrés Castillejo-del-Río,<sup>1</sup> Javier Fagundo-Rivera,<sup>1</sup> Nadine Badillo-Sánchez<sup>2</sup> y Juan Gómez-Salgado<sup>3,4</sup>\*

<sup>1</sup>Centro Universitario de Enfermería Cruz Roja, Universidad de Sevilla, Sevilla, España; <sup>2</sup>Escuela de Doctorado, Universidad de Huelva, Huelva, España; <sup>3</sup>Departamento de Sociología, Trabajo Social y Salud Pública, Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de Huelva, Huelva, España;

<sup>4</sup>Programa de Posgrado en Seguridad y Salud, Universidad Espíritu Santo, Guayaquil, Ecuador

En los últimos años se ha observado un aumento significativo en la tasa de abandono de la enfermería, debido a las malas condiciones laborales y la falta de desarrollo profesional, lo que ha llevado a la migración y el abandono de la profesión. Factores como la corta duración de los contratos y la parcialidad laboral afectan la estabilidad del sector.<sup>1</sup> En los últimos 5 años, más de 40,000 enfermeras han dejado la profesión en España. En el Reino Unido, unos 40,000 enfermeros abandonaron sus puestos en 2020, mientras que en Alemania el abandono alcanza el 20%, lo que equivale a unos 100,000 profesionales. En Francia, cerca de 80,000 enfermeros consideran dejar la profesión, mientras que en Italia se reportan aproximadamente 15,000 bajas. En Suecia, un 25% de los enfermeros tienen intención de abandonar, afectando a unos 20,000 profesionales, y en Grecia, cerca del 10% han dejado la profesión, lo que representa unos 5000 enfermeros.<sup>2</sup>

Entre las principales causas, existe una falta alarmante de reconocimiento profesional. La enfermería sigue siendo percibida como una profesión de menor relevancia dentro del sistema sanitario, lo que genera una escasez notable de respeto y reconocimiento tanto por parte del personal médico como del público general. Esta situación se refleja claramente en la escasa representación femenina en puestos directivos dentro del sistema sanitario.<sup>3</sup> Por otro lado, la falta de personal y la alta rotación hospitalaria no solo representan un problema cuantitativo, sino también

cuantitativo, ya que afecta a las enfermeras que permanecen en sus puestos y tiene un impacto directo y devastador en la calidad del cuidado que se brinda a los pacientes.<sup>4</sup> Una fuerza laboral adecuada y bien distribuida es esencial para garantizar unos servicios sanitarios efectivos. Por el contrario, una carga de trabajo excesiva puede llevar a errores terapéuticos y a una atención deficiente. Esto, a su vez, puede afectar negativamente a los resultados de salud, las complicaciones clínicas y las tasas de mortalidad evitable.<sup>5</sup> En este sentido, para hacer frente a la falta de personal muchas enfermeras se ven atrapadas en jornadas laborales excesivas y continuadas, aumentando notablemente el estrés laboral y conduciendo al agotamiento.<sup>6</sup> Este impacto psicológico no debe ser subestimado, ya que muchas enfermeras sufren un deterioro emocional significativo y se ha podido demostrar que el apoyo social insuficiente dentro del entorno laboral contribuye de manera significativa a este deterioro.<sup>7</sup> Esto crea un círculo vicioso donde cada vez menos enfermeras están dispuestas a asumir roles críticos dentro del sistema sanitario.

Es fundamental actuar con determinación y efectividad para evitar que la situación laboral se vuelva insostenible. Primero, es necesario mejorar las condiciones laborales mediante políticas que reduzcan la carga de trabajo, estabilicen el personal y mejoren el ambiente de trabajo de las enfermeras.<sup>4</sup> También es clave aumentar los salarios, ajustándolos a las responsabilidades, lo que ayudaría a retener el talento y

### \*Correspondencia:

Juan Gómez-Salgado  
E-mail: salgado@uhu.es

0016-3813/© 2025 Academia Nacional de Medicina de México, A.C. Publicado por Permanyer. Este es un artículo *open access* bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Fecha de recepción: 28-03-2025

Fecha de aceptación: 08-04-2025

DOI: 10.24875/GMM.25000132

Gac Med Mex. 2025;161:582-583

Disponible en PubMed

[www.gacetamedicademexico.com](http://www.gacetamedicademexico.com)

evitar la fuga de profesionales capacitados, en especial si se equilibran los salarios entre regiones para los mismos roles.<sup>8</sup> Además, es esencial fomentar el reconocimiento profesional; se deben crear iniciativas que promuevan la interacción y la equidad entre los empleados. El liderazgo en enfermería debe contribuir a establecer un ambiente colaborativo, favoreciendo el desempeño de las tareas y la coordinación intersectorial.<sup>9</sup> Implementar programas psicológicos para el bienestar emocional también podría reducir el estrés y lograr un entorno laboral más saludable. Finalmente, flexibilizar la dedicación laboral ayudaría a equilibrar la vida profesional y familiar, aumentando la satisfacción de los trabajadores.<sup>1</sup>

El abandono masivo de enfermeras amenaza seriamente a los sistemas sanitarios y requiere atención urgente de los gobiernos y del sector privado. Los países que logran retener talento en enfermería, como Noruega, Suiza, los Países Bajos y Canadá, ofrecen altos salarios, buenas condiciones laborales y un enfoque en el bienestar del personal, lo que reduce el agotamiento y promueve un equilibrio entre vida laboral y personal.<sup>8</sup> Estos países también brindan oportunidades de desarrollo profesional, como formación continua. Desde el punto de vista de la microgestión, los «hospitales magnéticos» destacan por crear un entorno laboral positivo, lo que mejora la calidad de la atención al paciente.<sup>10</sup> Estos hospitales fomentan la autonomía, el liderazgo compartido y la colaboración entre enfermeras y otros profesionales, lo que aumenta la satisfacción laboral y reduce la rotación. En los Estados Unidos de América, el Magnet Recognition Program certifica los hospitales que cumplen con estos estándares, impulsando la retención de enfermeras cualificadas e inspirando a otros países a adoptar prácticas similares para mejorar el bienestar del personal y la calidad del servicio.

A pesar de los desafíos actuales, existe un camino hacia la solución. Si se implementan políticas adecuadas que mejoren las condiciones laborales, el reconocimiento y el bienestar de las enfermeras, es posible revertir la crisis. Siguiendo el ejemplo de países y hospitales exitosos, se puede garantizar una atención de calidad, reducir el abandono y fortalecer el sistema sanitario. La acción conjunta de gobiernos, regiones y entornos locales puede transformar este desafío en una oportunidad para crear ambientes laborales más saludables y sostenibles, asegurando

el futuro de la enfermería y la excelencia en el cuidado de los pacientes.

## Financiamiento

Este estudio no ha recibido financiación alguna, por parte de organismos públicos ni privados, para su desarrollo.

## Conflicto de intereses

Los autores no tienen conflicto de intereses.

## Consideraciones éticas

**Protección de personas y animales.** Los autores declaran que para esta investigación no se han realizado experimentos en seres humanos ni en animales.

**Confidencialidad, consentimiento informado y aprobación ética.** El estudio no involucra datos personales de pacientes ni requiere aprobación ética. No se aplican las guías SAGER.

**Declaración sobre el uso de inteligencia artificial.** Los autores declaran que no utilizaron ningún tipo de inteligencia artificial generativa para la redacción de este manuscrito.

## Referencias

- Galbany-Estragués P, Millán-Martínez P. Escasez de enfermeras en España: del caso global a la situación particular. Informe SESPAS 2024. *Gac Sanit.* 2024;38(Supl 1):102376.
- Ren H, Li P, Xue Y, Xin W, Yin X, Li H. Global prevalence of nurse turnover rates: a meta-analysis of 21 studies from 14 countries. *J Nurs Manag.* 2024;2024:5063998.
- Pérez-Sánchez S, Madueño SE, Montaner J. Gender gap in the leadership of health institutions: the influence of hospital-level factors. *Health Equity.* 2021;5:521-5.
- Pérez-Francisco DH, Duarte-Clímets G, Del Rosario-Melián JM, Gómez-Salgado J, Romero-Martín M, Sánchez-Gómez MB. Influence of workload on primary care nurses' health and burnout, patients' safety, and quality of care: integrative review. *Healthcare (Basel).* 2020;8:12.
- Peutere L, Pentti J, Ropponen A, Kivimäki M, Härmä M, Krutova O, et al. Association of nurse understaffing and limited nursing work experience with in-hospital mortality among patients: a longitudinal register-based study. *Int J Nurs Stud.* 2024;150:104628.
- Al-Ghraiyyah T, Lago L, Fernández R, Sim J. Effects of the nursing practice environment, nurse staffing, patient surveillance, and escalation of care on patient mortality: a multi-source quantitative study. *Int J Nurs Stud.* 2024;156:104777.
- Brook J, Aitken L, Webb R, MacLaren J, Salmon D. Characteristics of successful interventions to reduce turnover and increase retention of early career nurses: a systematic review. *Int J Nurs Stud.* 2019;91:47-59.
- Williamson L, Burrog W, Taylor RM. A scoping review of strategies used to recruit and retain nurses in the healthcare workforce. *J Nurs Manag.* 2022;30:2845-53.
- Zhao Y, Lu H, Zhu X, Xiao G. Job satisfaction among hospital nurses: an updated literature review. *Int J Nurs Stud.* 2024;162:104964.
- Lal MM. Updated Magnet® Certification Requirements. *J Nurs Adm.* 2024;54:1-2.