



SALUD

Faltan enfermeras: la provincia de Alicante en la cola de la Comunitat Valenciana

Diario de Alicante

22 de septiembre de 2022



El Colegio de Enfermería de Alicante quiere pedir a la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública que adopte medidas urgentes para solucionar **la falta de enfermeras/os en la provincia de Alicante**.

- Advertisement -

Una situación que, según los datos aportados ayer por el Consejo General de Enfermería (CGE), sitúa a nuestra provincia como **la última en número de**



Así, mientras que **la provincia de Valencia cuenta con 600 enfermeras/os/100.000 habitantes y Castellón con 576, Alicante dispone únicamente de 478**. En el contexto nacional, Pontevedra cuenta con 402, Guadalajara con 423, Murcia con 463 y Ourense con 465, tras la cual está situada Alicante en el quinto puesto por el final con las citadas 478. Por tanto, y a tenor de estos datos, Alicante necesita 2.797 enfermeras/os más para alcanzar la media de enfermera/o/100.000 habitantes y 6.641 para llegar a la media europea de 827.



- Advertisement -





27.938 enfermeras/os le otorgan un coeficiente de 551 frente al 625 de la media de  España, superando únicamente a Andalucía, (529), Galicia (517) y a la Región de Murcia (463). En la Comunidad Valenciana se necesitarían 3.726 enfermeras más para alcanzar la media nacional y 14.000 para llegar a la media de la UE de 827 citada anteriormente.

Además, no hay que perder de vista que, según los datos aportados por el CGE, **España ocupa el sexto lugar por la cola de Europa en cuanto al número de enfermeras/os por cada 100.000 habitantes con 572 frente a las 827 citadas.** Por debajo de nuestro país solo están Eslovaquia, Italia, Hungría, Bulgaria, Grecia y Letonia. España necesita más de 95.000 enfermeras/os para alcanzar la media de Europa.

El déficit de enfermeras/os es un problema que la Organización Colegial de Enfermería de la Comunidad Valenciana lleva años poniendo de manifiesto y reclamando una solución al respecto, destacando asimismo los pobres datos de nuestra comunidad autónoma y la necesidad de incrementar el número de enfermeras/os.

Para paliar dicho déficit de profesionales de Enfermería **es necesario diseñar un plan de retorno de aquellos que tuvieron que marchar al extranjero a trabajar ante la falta de oportunidades en nuestro país.**

Junto a ello, habría que realizar también rigurosos estudios para que las universidades provean al sistema sanitario del número de enfermeras y enfermeros necesarios en los próximos años, adecuando el número de estos nuevos profesionales a sus posibilidades de integración plena en el mercado laboral para no crear bolsas de paro como las de años atrás que no están muy lejanos en el tiempo.

Riesgo para los pacientes

Este déficit estructural en nuestro sistema sanitario supone un grave riesgo para la seguridad de los pacientes de los centros sanitarios y sociosanitarios, pues al no disponer de unas plantillas suficientes de enfermeras y enfermeros que puedan ofrecer una atención y cuidados de calidad a los pacientes y al conjunto de la ciudadanía hay una mayor probabilidad de riesgos, complicaciones, reingresos, efectos adversos, e incluso, fallecimientos, como constatan numerosos estudios científicos nacionales e internacionales publicados a lo largo de los últimos años.



diferentes ocasiones. Desde el CIE se ha destacado su total acuerdo con las conclusiones del informe de la OMS Health and Care Workforce in Europe: Time to Act (Personal sanitario y asistencial en Europa: es el momento de actuar) sobre fuerza laboral, que señala carencias que el director regional de la OMS para Europa, Hans Kluge, describe como una ‘bomba de relojería’.



Desde el CIE se señala que “el informe reconoce la obligación que tienen las naciones de aumentar el acceso a la atención sanitaria, pero únicamente podremos mantener y retener al personal de Enfermería y sanitario si apoyamos su formación y capacitación y les permitimos avanzar en sus carreras”.

El citado informe de la OMS incide en la necesidad de contemplar el siguiente **plan de diez puntos**:

- Alinear la formación con las necesidades de la población y los requisitos del servicio de salud.
- Fortalecer el desarrollo profesional para dotar a la fuerza laboral de nuevo conocimiento y competencias.
- Ampliar el uso de instrumentos digitales que apoyen a la fuerza laboral.
- Diseñar estrategias para la contratación y retención de trabajadores sanitarios en áreas rurales y remotas.
- Crear condiciones laborales que promuevan un equilibrio sano entre vida laboral y personal.
- Proteger la salud y el bienestar mental de la fuerza laboral.
- Construir la capacidad de liderazgo con fines de gobernanza y planificación de la fuerza laboral.
- Mejorar los sistemas de información de salud para una mejor recopilación y análisis de datos.
- Aumentar la inversión pública en formación, desarrollo y protección de la fuerza laboral.
- Optimizar el uso de fondos para políticas de fuerza laboral innovadoras.