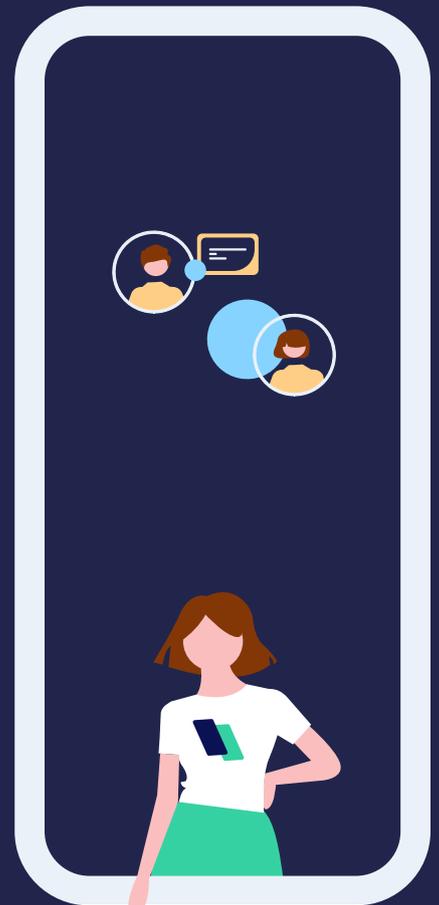
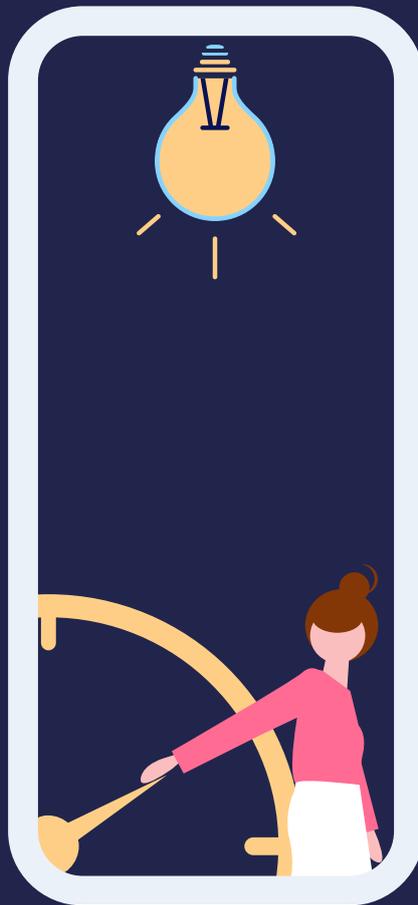
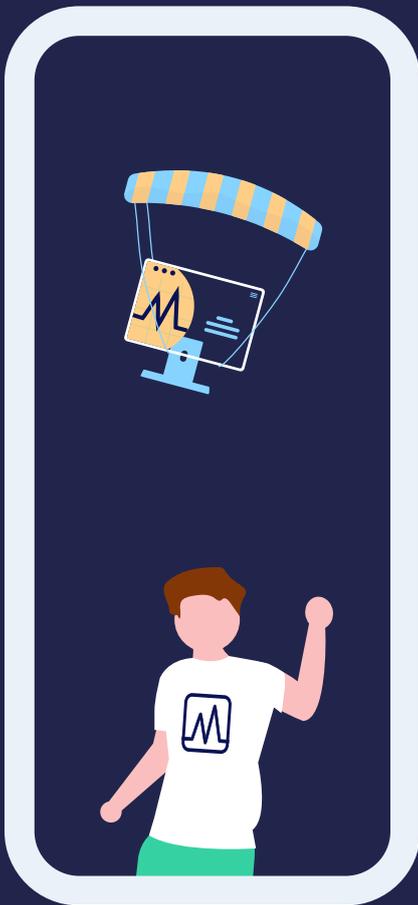


2022

# La digitalización, ¿una oportunidad para paliar a la escasez de trabajadores cualificados?



# Escasez de competencias

## ¿Dónde estamos hoy y hacia dónde vamos?

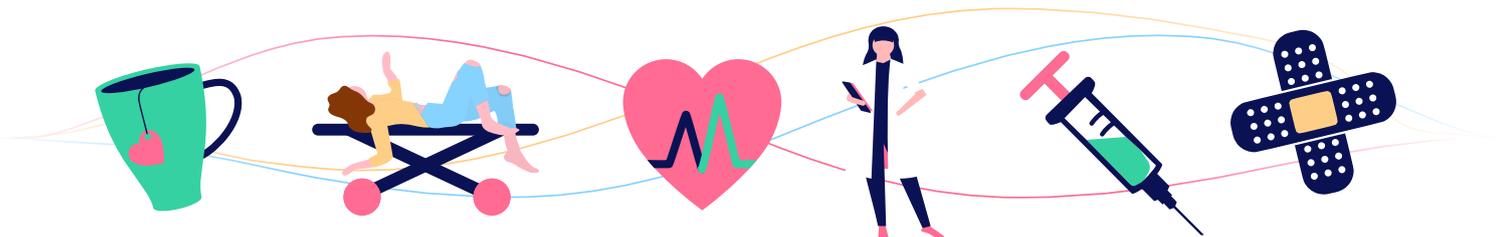
La escasez de trabajadores cualificados es uno de los mayores retos de nuestra generación. La demanda de servicios de asistencia y, por tanto, de profesionales de la asistencia, aumenta constantemente, pero la oferta de profesionales de la asistencia sólo se equipara lentamente. En consecuencia, la brecha de oferta ya existente se está ampliando.

La escasez de trabajadores cualificados es uno de los mayores retos de nuestra generación. La demanda de servicios de asistencia y, por tanto, de profesionales de la asistencia, aumenta constantemente, pero la oferta de profesionales de la asistencia sólo se equipara lentamente. En consecuencia, la brecha de oferta ya existente se está ampliando.

### 2022 - ¿Dónde estamos hoy?



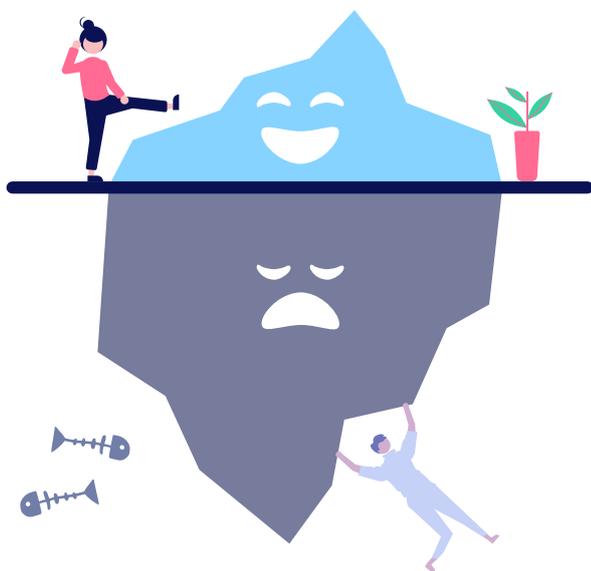
### 2030 - ¿Hacia dónde vamos?



## ¿Qué significa esto para los centros sanitarios alemanes?

El adelgazamiento de la plantilla obliga a redistribuir el trabajo derivado de las ausencias del personal entre el resto del personal de enfermería especializado. Mientras que esto era más fácil de resolver hace unos años, ahora es más difícil y es una tarea como cada vez más complicada.

Los centros se enfrentan así al gran reto de cumplir los límites mínimos de personal y garantizar una atención de alta calidad con una plantilla escasa. El estrés resultante lo sufren por igual el personal de enfermería y sus responsables.



A pesar de la elevada ética del trabajo entre los profesionales de la enfermería, la generación más joven, en particular, muestra una creciente exigencia hacia la familia y su propia vida privada; un dilema que, además de un mayor **riesgo de agotamiento y un aumento de las tasas de absentismo**, también fundamenta la idea de abandonar la profesión.

Los estudios demuestran que más del 30% de los profesionales de la enfermería se plantean abandonar definitivamente la profesión. Pero, ¿cuáles son exactamente las razones concretas para ello?

Además, una encuesta interna de Hublo con más de 300 directores de enfermería muestra que los directores de enfermería suelen dedicar **hasta el 60% de su tiempo de trabajo a gestionar la escasez de personal a corto plazo**. A menudo se descuidan otras tareas como la gestión de la calidad, el liderazgo del personal y la comunicación interpersonal, por lo que la relación entre los gestores de la asistencia y los profesionales de la misma es tensa en el 80% de los casos.



## Las instituciones tienen muchas ideas para retener y contratar personal. Pero, ¿hacen lo que los profesionales de la enfermería exigen?

De las más de 1.000 entrevistas realizadas a directores y profesionales de la enfermería se desprende que, además de una remuneración a menudo inadecuada, las malas condiciones laborales y generales son difíciles de soportar para muchos profesionales.

**El deseo de seguridad en el trabajo**, de compatibilidad entre trabajo y familia y de una relación saludable entre la carga de trabajo y la capacidad de enfermería se hace cada vez más fuerte.



Por ello, muchos hospitales han recurrido a diferentes modelos de gestión de personal (suplentes, pool management, recursos compartidos, personal de apoyo, grupos flexibles, servicios de guardia o standby), especialmente durante la pandemia.

A menudo se apoyan en atractivos sistemas de incentivos en forma de primas de sustitución o en forma de compensación de día, que permiten mejorar temporalmente la situación pero a menudo fracasan debido a la falta de aplicación coherente y de control específico.

Las centros sanitarios carecen de herramientas y medios para poner en pie muchos de estos cambios de manera sistemica, coherente y concertada, para que tanto la dirección como los profesionales se beneficien de ello.

Y así, a pesar de buenas ideas y grandes conceptos, la mayoría de los centros sanitarios vuelven a caer rápidamente en la vieja agenda y salvase quien pueda...

Así pues, ¿qué pueden hacer los centros para introducir un cambio positivo duradera en el día a día de los profesionales de la enfermería y de los gestores de la misma, para satisfacer las demandas de las generaciones más jóvenes, para poder ofrecer unos cuidados de enfermería de alta calidad y, al mismo tiempo, cumplir con los límites de personal más bajos y convertirse así en un **empleador atractivo** para el limitado número de profesionales involucrados?

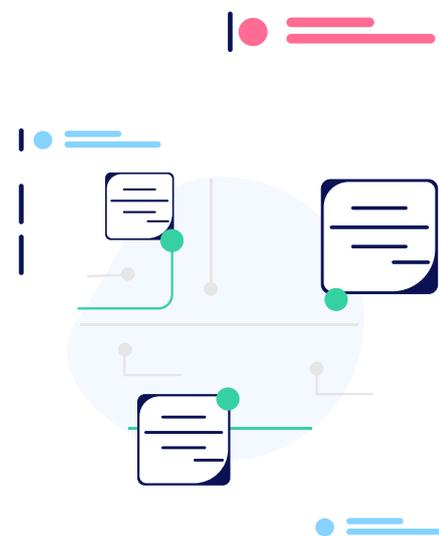
## Aunque la digitalización no pueda generar más personal mágicamente, puede ser un elemento importante para la satisfacción de los empleados a largo plazo, pero ¿cómo?

La petición de más personal de enfermería es fuerte. Y está claro que es necesario una iniciativa concertada a todos los niveles (público, privado, político, académico) para aliviar la penuria.

Pero mientras tanto, la digitalización y la tecnología pueden ser desde ya importantes herramientas para compensar la escasez de trabajadores cualificados y elevar la asistencia en España al siguiente nivel de calidad.



No se trata tanto de sustituir a los humanos por robots como cuidadores, sino de apoyar al personal con una caja de herramientas digitales para poder invertir **más tiempo en los pacientes** y en las relaciones con quienes necesitan cuidados.



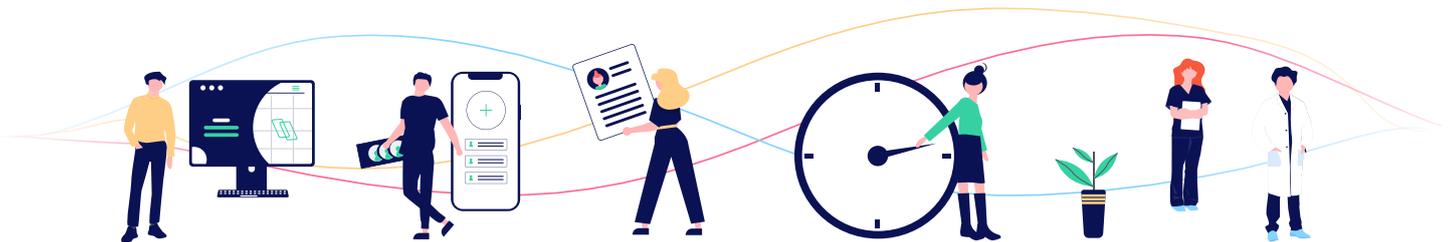
Si las innovaciones tecnológicas y la digitalización se utilizaran de forma generalizada, se podría contrarrestar un déficit de personal de hasta 50.000 trabajadores sanitarios. El objetivo es **utilizar la digitalización para simplificar y acortar los procesos de trabajo y hacerlos más efectivos** con el fin de mejorar el atractivo del trabajo diario y el atractivo del centro sanitario para los enfermeros.

En toda España, la digitalización en los centros sanitarios se considera sin excepción una oportunidad para la asistencia. Aunque ya existen muchas soluciones digitales, hasta ahora sólo se utilizan y se accede a unas pocas.

## ¿Cómo se puede utilizar la digitalización en términos concretos?

Los hospitales españoles tienen diferentes niveles de madurez digital. Mientras algunos hospitales esperan que mejoren los factores externos o aún no han encontrado la entrada adecuada a la digitalización, otros hospitales se centran en los factores internos y ya están tomando medidas. Los primeros hospitales ya están dando los primeros pasos activos hacia la digitalización de la asistencia, garantizando que el limitado personal especializado se despliegue de la mejor manera posible y esté equipado con soluciones digitales.

La historia de éxito del Hospital Friedrich Ebert muestra cómo las soluciones digitales pueden mejorar los cuidados de enfermería cotidianos y garantizar más diversión y satisfacción laboral tanto para los directores de enfermería como para el personal de enfermería. [Aquí](#) se puede encontrar un breve informe sobre cómo ha conseguido la FEK resolver los conocidos problemas de la gestión del absentismo y, al mismo tiempo, posicionarse como un empleador atractivo e innovador.



Uno de los pioneros es el **Hospital Friedrich Ebert de Neumünster**, que ha convertido en realidad la promesa de **«tiempo libre garantizado»** mediante conceptos de gestión del absentismo inteligente unidos a la digitalización de los procesos.

Si está interesado en un intercambio sobre el tema **«Gestión digital de vacantes / reemplazos»** o la experiencia de otros hospitales, póngase en contacto con nosotros en [info@hublo.com](mailto:info@hublo.com).