

Resumen ejecutivo

El personal de cuidado a largo plazo de Minnesota está en crisis, y el COVID sacó a relucir y agudizó la grave escasez, el agotamiento y la alta rotación entre los cuidadores a largo plazo (en adelante, LTC, por sus siglas en inglés). La satisfacción laboral de los LTC se ha visto afectada negativamente por las reducciones de personal, las jornadas laborales más extensas y la mayor intensidad del trabajo,¹ y la escasez de personal y el agotamiento amenazan la calidad de la atención de los residentes en centros de atención a largo plazo.

En 2024, el Departamento de Salud de Minnesota (MDH, por sus siglas en inglés) llevó a cabo un estudio en profundidad sobre los LTC que trabajan en hogares de ancianos y centros de vida asistida. Basado en 19 entrevistas en profundidad y cuatro grupos focales con asistentes de enfermería certificados, asistentes de cuidado personal y enfermeros prácticos licenciados, este informe ofrece hallazgos importantes para informar las mejores prácticas sobre reclutamiento, retención, agotamiento y rotación entre esta fuerza laboral crítica.

Resultados clave

Reclutamiento: ¿Por qué los LTC eligen este trabajo? Entre las opiniones de los LTC sobre lo que les atrajo y motivó para trabajar en esta profesión se incluyen las siguientes:

- Exposición a experiencias de cuidados informales, como cuidar a miembros de su familia, vivir en hogares multigeneracionales, tener familiares que trabajan o residen en centros de cuidados de larga duración.
- Oportunidad para crear relaciones significativas y cuidar de las personas.
- Interés por desarrollar una carrera profesional y trabajar en el campo de la salud.

“Al volver la vista atrás, mi familia, mis abuelas y mi mamá... todos son cuidadores...”

Agotamiento y rotación: ¿Qué lleva a los LTC a agotarse y renunciar? Los LTC describieron una variedad de factores que provocan agotamiento:

- Sentirse agotado emocional y psicológicamente
- Falta de trabajo en equipo y un entorno laboral poco solidario, incluidas preocupaciones de seguridad en el lugar de trabajo
- Sentirse “deshumanizado” por administradores, enfermeros y compañeros
- Experimentar una falta de apoyo para abordar a los residentes, las familias o los compañeros de trabajo problemáticos
- Trabajar con poco personal

“Convivir con los residentes [y luego] presenciar su fallecimiento... eso tiene un gran impacto emocional”.

¹ Burns, D. J., Hyde, P. J., y Killelt, A. M. (2016). Cómo afectan los recortes financieros a la calidad del empleo y la atención a las personas mayores. Revisión de ILR, 69(4), 991-1016. <https://doi.org/10.1177/0019793916640491>

- **Retención: ¿Qué incentivaría la permanencia de los LTC?** Los LTC expresaron que la mejora de los beneficios en el lugar de trabajo (por ejemplo, centros de cuidado infantil), los incentivos (por ejemplo, vacaciones pagadas), y los entornos de trabajo favorables (por ejemplo, administradores atentos, reconocimiento verbal por el duro trabajo que los cuidadores realizan, mejora de los procesos de incorporación, asesoramiento/coaching, apoyo a la salud mental, equilibrio de la vida laboral y familiar) les motivarían a quedarse.

“Tenemos una administradora fantástica aquí, si alguien necesita ayuda o un departamento necesita ayuda, ella interviene y ayuda. Eso hace que las personas se sientan protegidas”.

Recomendaciones

Al principio, la gran mayoría de las personas reconocieron que la necesidad de aumentar los salarios y la remuneración de vacaciones era fundamental para la contratación y retención de cuidadores. Más allá del aumento de los salarios, a continuación se detallan recomendaciones adicionales que surgieron de los conocimientos ofrecidos por los participantes del estudio y los panelistas expertos para reclutar más LTC e incrementar la cantidad de candidatos, disminuir el agotamiento y la rotación, y aumentar el apoyo al personal actual para mejorar la retención.

Recomendaciones para contratar cuidadores a largo plazo

- Reclutamiento dirigido a **personas con vínculos estrechos con los servicios humanos o el sector de cuidados a largo plazo, como las personas expuestas a experiencias de cuidado informal, incluidos los nuevos estadounidenses en hogares multigeneracionales para los que esa forma cultural de vivir podría suponer un progreso potencial hacia la profesión de cuidador.**
- La exposición a **carreras de cuidados a largo plazo y la ubicación conjunta de programas de capacitación**, como ofrecer cursos de asistente de enfermería certificado (CNA, por sus siglas en inglés) en entornos de escuelas secundarias, alentaron la participación de personas más jóvenes en este tipo de personal.
- El mapeo explícito y la comercialización de **posibles trayectorias profesionales** dentro de la prestación de cuidados a largo plazo, de modo que se la considere una trayectoria profesional duradera en sí misma y como un trampolín hacia otras carreras de atención médica, como enfermería, medicina o administración de hogares de ancianos, fueron otras formas de atraer más trabajadores a este sector.

Recomendaciones para retener a los cuidadores a largo plazo

- Aliviar el agotamiento emocional y físico fue clave para la retención de trabajadores. Con ese fin, **se recomendó encarecidamente aumentar el número total de LTC capacitados y una cultura en el lugar de trabajo** que incluyera un **liderazgo y una gestión de apoyo**.

- Los **incentivos en el lugar de trabajo**, como el tiempo libre remunerado basado en el mérito, las bonificaciones por desempeño, el apoyo a la educación y los programas de condonación de préstamos, y los **beneficios** como la licencia parental remunerada y el apoyo a los programas de vales para el cuidado de los niños, también surgieron como clave para la retención del personal.
- Muchos participantes citaron como prioridad **procedimientos estandarizados en el lugar de trabajo y capacitaciones** para cuidadores y residentes, junto con un plan claro para la protección de los trabajadores.

El **avance profesional** en el lugar de trabajo a través de **tutorías, capacitación/educación y ascenso profesional** fueron formas de reducir la rotación.