

BAJO EMBARGO hasta el 12 de mayo a las 00:01 CEST

Mensajes de alto nivel sobre el informe «Estado de la enfermería en el mundo 2»

Copresidente de SOWN y director ejecutivo del CIE, Howard Catton

El CIE y el desarrollo de SOWN y SOWN 2

El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) desempeñó un papel fundamental en la incidencia y la elaboración del primer informe sobre el estado de la enfermería en el mundo (SOWN), publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2020. Este primer informe SOWN proporcionó datos exhaustivos sobre el personal de enfermería a nivel mundial antes de la pandemia de COVID-19, y puso de relieve tanto la enorme contribución de los profesionales de enfermería en todo el mundo como la urgente necesidad de abordar la grave escasez y los desafíos que enfrenta este colectivo.

El CIE abogó enérgicamente por un segundo informe SOWN que reflejara el impacto del aumento de las presiones sobre el personal de enfermería, que es motivo de grave preocupación, incluida la pandemia de COVID-19, los efectos crecientes del cambio climático, la escalada de los conflictos y los ataques contra los trabajadores y las instalaciones de salud en las zonas de conflicto, en violación del derecho internacional humanitario. Las publicaciones del CIE, entre ellas la [encuesta a los presidentes de las ANE de 2025](#), el [informe DIE 2025](#) y el informe [COVID-19 y el suministro internacional de enfermeras](#) han documentado continuamente las graves tensiones que sufre el personal de enfermería.

En respuesta a la labor de abogacía del CIE, el director general de la OMS, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, reconoció la necesidad crítica de actualizar los datos mundiales sobre enfermería y anunció la intención de elaborar un segundo informe SOWN de la OMS (SOWN 2) en el Congreso del CIE de 2023. Como director ejecutivo del CIE, fui nombrado copresidente del informe SOWN 2 y el CIE ha desempeñado un papel activo en la definición del enfoque estratégico y el alcance del informe.

SOWN 2: un panorama mixto de una fuerza de trabajo de enfermería mundial bajo presión

El primer informe SOWN se publicó en un momento de turbulencias en los sistemas de salud, al inicio de la pandemia de COVID-19, y SOWN 2 se presenta en un entorno mundial igualmente difícil. **SOWN 2 nos proporciona datos sobre enfermería extraordinariamente valiosos y sólidos.** El informe ha contado con una participación significativa: más de 190 países han aportado datos, lo que supone un aumento considerable con respecto a SOWN 1.

El nuevo informe SOWN **destaca los avances reales en ámbitos como la enfermería de práctica avanzada, el aumento de las funciones de los directores de enfermería, la mejora de la preparación de los graduados en enfermería** y la reducción de las asociaciones de género obsoletas y la atracción de más hombres a la profesión.

Sin embargo, también revela **preocupaciones muy importantes, críticas y urgentes**. Entre ellas figuran **los escasos avances en la emergencia sanitaria mundial que supone la escasez de personal de enfermería, los indicadores preocupantes sobre las condiciones de trabajo y los salarios inadecuados, los patrones inquietantes de desigualdad y migración del personal de enfermería, y los continuos fracasos a la hora de capacitar plenamente al profesional de enfermería como líder que trabaja en todo el ámbito de su práctica e influencia**.

Los datos de SOWN 2 refuerzan la **necesidad de invertir urgentemente para retener al personal de enfermería existente en todo el mundo, hacer de la enfermería una profesión atractiva para los nuevos aspirantes y crear una fuerza laboral sólida y sostenible**.

Conclusiones principales

- Persiste una grave escasez, el número de profesionales de enfermería no ha seguido el ritmo del aumento de la demanda sanitaria y no se observa un fuerte crecimiento de la fuerza laboral de enfermería.
- Observamos una alarmante falta de políticas y prácticas eficaces para garantizar condiciones de trabajo justas, proteger al personal de las agresiones y apoyar su salud mental.
- Los profesionales de enfermería siguen estando infravalorados, con salarios inaceptablemente bajos que no reflejan sus habilidades, su formación y su dedicación.
- Los profesionales de enfermería del mundo están distribuidos de forma extremadamente desigual y los altos niveles de migración hacia países de ingresos altos están agravando estas desigualdades.
- Se han observado avances en el crecimiento de las funciones de enfermería de práctica avanzada y de los directores de enfermería, pero a menudo se les impide ejercer plenamente sus funciones o no se les concede suficiente autoridad e influencia como líderes.
- Es necesario adoptar medidas urgentes para invertir en el fortalecimiento del personal de enfermería, mejorando sus condiciones de trabajo, su remuneración, el apoyo que reciben y sus oportunidades de liderazgo.

Escasez de personal y desequilibrios entre la oferta y la demanda

La **estimación de la escasez de profesionales de enfermería ha disminuido ligeramente en SOWN 2, situándose ahora en 5,8 millones (frente a los 5,9 millones anteriores)**, sobre la base de un aumento estimado de 27,9 millones a 29,8 millones de profesionales de enfermería. Sin embargo, **se trata de un avance frágil y el aumento del número de trabajadores se debe al incremento de los países** que han presentado informes, ya que muchos más países han aportado datos sobre la fuerza de trabajo a SOWN 2, en lugar de indicar un crecimiento constante y generalizado de la misma. Por ejemplo, la plantilla de enfermería en África muestra un aumento de 0,9 millones a 1,7 millones, lo que puede atribuirse en gran medida a que varios países africanos más pequeños han facilitado datos sobre la plantilla que no se habían incluido anteriormente. También hay inconsistencias entre las regiones, ya que **América ha experimentado un descenso preocupante de 8,4 millones a 7,5 millones de profesionales de enfermería y Europa ha descendido ligeramente de 7,3 millones a 7,2 millones** entre los informes SOWN 1 y SOWN 2. En otros

casos, los avances se concentran en países o regiones específicos, como el aumento sustancial registrado en China.

Si bien el informe prevé que la escasez de personal de enfermería se reducirá a 4,1 millones en 2030, esto depende del aumento de la plantilla de enfermería en regiones como América y Europa, donde el personal de enfermería ha disminuido desde 2019. **Es evidente que para reducir la escasez de personal de enfermería, incluso en esta medida, se necesitarán cambios importantes** y un compromiso firme y unificado para invertir en el personal de enfermería y facilitar su trabajo. También debemos recordar que las demandas sanitarias están aumentando, lo que significa que se necesitará aún más personal de enfermería. El envejecimiento de la población, el aumento de la carga de las enfermedades no transmisibles, las emergencias sanitarias relacionadas con el clima y los objetivos más ambiciosos de la cobertura sanitaria universal requieren una plantilla de enfermería considerablemente mayor.

Los insuficientes avances para subsanar estas graves carencias de personal han intensificado la presión sobre el personal de enfermería existente, lo que ha creado **importantes obstáculos para la retención y la contratación sostenibles**. En la reciente encuesta del CIE a los presidentes de las asociaciones nacionales de enfermeras (ANE), casi la mitad señalaron **una brecha cada vez mayor entre la oferta y la demanda**, mientras que la mitad también informó de un **aumento sustancial del número de enfermeras y enfermeros que abandonan la profesión** desde 2021, lo que aumenta el estrés del personal que permanece en ella. Casi un tercio de las ANE del CIE calificaron las políticas de dotación de personal como deficientes, lo que es alarmante si se tiene en cuenta que **la falta de personal en los sistemas de salud no solo aumenta la presión sobre el personal, sino que también pone en peligro la seguridad de los pacientes y la calidad de la atención**.

Los datos de SOWN 2 también suscitan preocupación por el hecho de que el envejecimiento del personal de enfermería en los países de ingresos altos podría dar lugar a una mano de obra con menos experiencia, ya que un gran número de enfermeras de más edad se jubilan, lo que refuerza la importancia de que los países planifiquen una combinación adecuada de competencias y unos niveles de dotación de personal adecuados.

Políticas sobre las condiciones de trabajo y la salud mental del personal

SOWN 2 revela una alarmante falta de protecciones básicas para el personal de enfermería a nivel mundial. Aunque los profesionales de enfermería constituyen la columna vertebral de los sistemas de salud en todo el mundo, **solo alrededor de la mitad de los países cuentan con normativas que regulan las condiciones y los horarios de trabajo**. Es impactante que **el 41 % no cuente con medidas para proteger a los trabajadores de la salud de las agresiones** y que **el 58 % no disponga de disposiciones para apoyar la salud mental y el bienestar**, una cifra extremadamente baja para una profesión que sufre niveles de estrés y agotamiento sin precedentes.

La encuesta de presidentas de las asociaciones nacionales de enfermeras (ANE) del CIE respalda estas conclusiones y pone de manifiesto las deficiencias de las políticas en muchos países. Incluso en los casos en que existen políticas, a menudo no está claro en qué medida están bien diseñadas o en qué medida se aplican, y menos del 40 % de las ANE califican de buenas o excelentes las políticas existentes en materia de dotación de personal, prevención de la violencia y apoyo a la salud mental.

Remuneración

Los nuevos datos de SOWN también muestran que los profesionales de enfermería están sistemáticamente infravalorados, con **niveles de remuneración inaceptablemente bajos que no reflejan sus habilidades, su nivel de formación y su intensa dedicación.**

El salario medio anual oscila entre **4320 dólares en los países de bajos ingresos y 27 624 dólares en los de altos ingresos.** Estos resultados coinciden con los últimos informes del CIE, en los que muchos profesionales de enfermería registrados (el 40 % de los países de ingresos altos y medios-altos y el 25 % de los países de bajos ingresos) informaron de una **disminución de los salarios en términos reales**, una vez ajustados por la inflación y el aumento del coste de vida.

Distribución desigual y migración

El informe SOWN 2 destaca la **distribución extremadamente desigual** de los profesionales de enfermería entre países y regiones, ya que el **80 % de los profesionales de enfermería del mundo se concentran en países que representan solo la mitad de la población mundial**, lo que deja a muchas comunidades con un acceso insuficiente a la atención de salud.

El informe también señala **patrones migratorios internacionales preocupantes que pueden exacerbar las desigualdades.** Los resultados sugieren que uno de cada siete profesionales de enfermería en todo el mundo es extranjero, y los niveles más altos (casi una cuarta parte) se encuentran en los países de ingresos altos. Cuando los países ricos contratan personal de países de bajos ingresos, corren el riesgo de agotar la ya frágil mano de obra de enfermería. La migración también puede estar impulsada por el subempleo de personal de enfermería en los países de bajos ingresos. En estos casos, el elevado número de profesionales desempleados puede no indicar un excedente real, sino más bien las limitaciones financieras que impiden a los sistemas de salud vulnerables contratar a suficiente personal.

La combinación de la escasez de mano de obra, las malas condiciones de trabajo y la remuneración, y la distribución desequilibrada alimentan el círculo vicioso de los patrones migratorios injustos.

Práctica avanzada y liderazgo

En el lado positivo, hemos observado mejoras en las funciones de práctica avanzada, ya que el **62 % de los países informan ahora de la existencia de funciones de enfermería de práctica avanzada** (frente al 53 % en el SOWN 2020). Sin embargo, las restricciones al ámbito de práctica de la enfermería siguen limitando este potencial en muchas regiones, lo que representa una importante oportunidad perdida para el fortalecimiento de los sistemas de salud.

Existen oportunidades perdidas y desigualdades similares a la hora de capacitar a los profesionales de enfermería de todo el mundo como líderes. El 66 % de los países del mundo informan de que cuentan con programas de liderazgo en enfermería, pero solo el 25 % de los países de bajos ingresos los tienen en marcha, lo que indica una diferencia significativa. Si bien el 82 % de los países cuentan ahora con directores generales de enfermería en muchos casos **no se les proporcionan los recursos y la autoridad adecuados**, o no se les incluye plenamente en las decisiones importantes. Los directores de enfermería deben participar en las decisiones clave en materia de política de salud y estar facultados para asumir responsabilidades en la gestión y la planificación del personal de enfermería.

Conclusión

El SOWN 2 ofrece información importante sobre el panorama mundial de la enfermería, y el CIE expresa su **sincero agradecimiento a los directores de personal y enfermería de la OMS y a sus equipos, así como al Comité Directivo del SOWN, por su inmenso trabajo y experiencia para elaborar este importante informe** y por su compromiso con el apoyo al personal de enfermería a nivel mundial.

El informe muestra que la persistente **escasez de personal**, las **condiciones de trabajo inadecuadas**, la **distribución desigual** de profesionales y las **limitadas oportunidades de liderazgo y de práctica avanzada** amenazan la sostenibilidad del personal de enfermería en un momento en que necesitamos más que nunca a nuestras enfermeras y enfermeros.

Estamos acostumbrados a que el personal de enfermería proteja a la sociedad cuando se producen catástrofes sanitarias, del mismo modo que los airbags se despliegan para protegernos en caso de colisión. Sin embargo, **nuestro mundo no está haciendo lo suficiente para que la enfermería sea una profesión atractiva para los nuevos aspirantes ni para retener a los valiosos profesionales que tenemos**. Si no se toman medidas inmediatas, **corremos el riesgo de un futuro en el que el airbag de la enfermería no se infle para ofrecer una protección vital a la salud de las personas y las poblaciones**. Los recientes recortes en la financiación mundial de la salud, la educación y la ayuda internacional no hacen sino aumentar este riesgo.

Los líderes mundiales deben actuar ahora para salvaguardar el futuro de la salud mundial. El CIE insta a los Estados miembros de la OMS a que **amplíen las Orientaciones estratégicas para la enfermería y la partería en la Asamblea Mundial de la Salud de este mes** y a que **se comprometan de manera significativa a mejorar las condiciones de trabajo, la remuneración, el apoyo y las oportunidades de liderazgo de los profesionales de enfermería**.

El fortalecimiento del personal de enfermería no es un gasto, sino una inversión vital con importantes beneficios en términos de mejora de la salud de la población y de estabilidad y crecimiento económicos. Cuidar del personal de enfermería hoy garantiza unos sistemas de salud resilientes mañana.