

Consejo Internacional de Enfermeras

Foro Internacional sobre la Fuerza Laboral de Enfermería 2026

Comunicado

3-4 de febrero de 2026

Introducción

El Foro Internacional sobre la Fuerza Laboral de Enfermería 2026 (IWFF), coanfitrión: el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) y la Asociación Japonesa de Enfermería, se celebró en Yokohama (Japón) los días 3 y 4 de febrero de 2026. Al Foro asistieron líderes de enfermería de ocho asociaciones nacionales de enfermeras (ANE), que representan en conjunto a un total de 3,7 millones de enfermeras en sus respectivos países. Las mujeres constituyen el 85 % del personal de enfermería.

El foro se celebró pocos días después de que el Director General de la Organización mundial de la salud (OMS) declarara: «Una de las principales razones por las que las personas no acceden a los servicios de salud es porque no tienen acceso a un profesional sanitario. El mundo se enfrenta a una escasez de 11 millones de trabajadores sanitarios para 2030, más de la mitad de los cuales son profesionales de enfermería». Esta declaración, realizada en el Consejo Ejecutivo de la OMS, se produjo poco después de que el CIE y otros miembros de la Alianza Mundial de Profesiones de la Salud (WHPA) enviaran una [carta](#) al Dr. Tedros en la que apoyaban la labor de la OMS e instaban a que se siguiera dando prioridad a la inversión en profesionales de la salud.

La demanda de personal de enfermería es cada vez mayor, ya que constituye una solución clave en la respuesta del personal sanitario al aumento sostenido de la demanda de atención sanitaria, impulsado por el profundo y persistente impacto de la COVID-19, el crecimiento y el envejecimiento de la población, unas necesidades de salud cada vez más complejas —incluido el aumento de las enfermedades no transmisibles (ENT)— y los efectos del cambio climático y los desastres naturales relacionados. Es evidente que los países deben hacer caso a las palabras del Dr. Tedros y abordar con carácter de urgencia la escasez de enfermeras. Si esto no ocurre, se verá socavada la capacidad de muchos países para alcanzar los objetivos de la cobertura sanitaria universal (CSU). El foro se centró en esta grave y fundamental situación de escasez, así como en identificar respuestas eficaces y coordinadas a los retos del personal de enfermería, y concluyó que se requieren más inversiones y estrategias en el ámbito de la enfermería.

1. Escasez de profesionales de enfermería

La población mundial está envejeciendo y el número de personas que requieren atención de enfermería va en aumento. Sin embargo, la mayoría de los países se enfrentan a dificultades cada vez mayores para conseguir y retener al personal de enfermería necesario para satisfacer esta creciente demanda de atención de enfermería. La escasez, tanto en términos numéricos como de competencias, se debe a varios factores que se combinan para generar este impacto. Entre ellos se incluyen el aumento de las jubilaciones de profesionales de enfermería, vinculado al envejecimiento del personal de enfermería; el importante impacto físico y mental del aumento y la intensidad de la carga de trabajo, que se ha visto agravado en muchos sistemas de salud por los efectos duraderos de la pandemia de la COVID-19; una remuneración inadecuada en relación con la carga de trabajo y las responsabilidades; y la falta de opciones, autonomía, control u oportunidades de carrera profesional para los profesionales de enfermería. Los participantes en el foro también expresaron su preocupación por los indicios de una disminución del interés por la enfermería como carrera profesional entre los posibles candidatos en algunos países, vinculada a estas cuestiones de elevada carga de trabajo, salarios bajos y posibilidades de carrera profesional limitadas.

Las restricciones presupuestarias y la incapacidad de algunos sistemas de atención de salud para convertir la lucha contra la escasez de enfermeras en una prioridad política necesaria han socavado aún más las respuestas eficaces. La actual escasez de enfermeras, destacada por el Director General de la OMS, ha suscitado preocupación por el riesgo de que se produzcan ciclos continuos de bajos niveles de retención, así como por el impacto negativo de la escasez de enfermeras en la seguridad del paciente y la calidad de la atención.

2. Dotación de personal segura, combinación de competencias y turnos de trabajo para el personal de enfermería

Los participantes reafirmaron que mantener un sistema de prestación de asistencia sanitaria seguro y sostenible es fundamental para lograr y mantener la CSU, y que ello requiere una adecuación sistemática de los niveles y la composición de la plantilla de enfermería a las necesidades identificadas y a la demanda de atención. Esto implica garantizar que haya suficientes profesionales de enfermería disponibles tanto en la actualidad como en el futuro. Esto incluye políticas de apoyo para garantizar la incorporación de un número suficiente de nuevos profesionales de enfermería competentes al sector, así como la inversión en el personal actual mediante la provisión de estructuras profesionales gratificantes y el apoyo continuo al aprendizaje permanente. También requiere una planificación y una implementación adecuadas de una combinación de competencias apropiada dentro del personal de enfermería, lo que evita la dilución de las competencias y garantiza la seguridad del paciente.

Garantizar la disponibilidad de profesionales de enfermería adecuados para prestar una atención segura las 24 horas del día, los 7 días de la semana, sigue siendo un reto especialmente difícil. Existen ahora pruebas sólidas de los efectos perjudiciales de los turnos de noche y los patrones de trabajo por turnos en la salud del personal de enfermería, así como de los riesgos para la seguridad del paciente, lo que debe reflejarse en el diseño de los sistemas de turnos. En particular, para que los turnos de noche cuenten con suficiente personal de enfermeras registradas con formación profesional, los participantes destacaron la urgente necesidad de mejorar las condiciones de

trabajo, incluyendo incentivos económicos para los turnos de noche, jornadas más cortas para el personal de noche, días libres adicionales y otras compensaciones.

En la actualidad existen pruebas significativas sobre los efectos perjudiciales del trabajo nocturno y por turnos en la salud del personal de enfermería, así como sobre los riesgos para la seguridad del paciente, y esto debe tenerse en cuenta en el diseño de los sistemas de turnos.

3. Migración internacional y movilidad del personal de enfermería

El Foro expresó su profunda preocupación por las medidas adoptadas por algunos países de ingresos altos, que no invierten lo suficiente en la formación y la retención de su propio personal de enfermería y, en su lugar, «resuelven» su escasez de enfermeras mediante niveles elevados y sostenidos de contratación internacional activa. Si bien la migración internacional puede ser una opción profesional relevante para los profesionales de enfermería a título individual, los participantes expresaron su profunda preocupación por el hecho de que la marcada tendencia al alza en el aumento de la contratación activa por parte de los países de ingresos altos, destacada en informes recientes de la OCDE, está impidiendo que algunos países de ingresos bajos y medios mantengan y presten incluso servicios básicos de salud, seguros y accesibles. Los representantes de la IWFF hicieron hincapié en la necesidad de enfoques sostenibles y éticos para la contratación internacional activa, y reafirmaron su apoyo al *Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud*, pero destacaron la necesidad de reforzar su promoción y aplicación. También instaron a los gobiernos a desarrollar y aplicar estrategias a largo plazo para su personal de enfermería nacional, así como a trabajar a nivel internacional en la provisión de recursos y en modelos de coinversión que puedan mejorar la sostenibilidad del empleo del personal de enfermería en los países de «origen» de bajos ingresos.

4. La enfermería en la atención primaria de salud

El Foro señaló que, a pesar de la grave escasez de profesionales de enfermería, se espera que estos sean el núcleo de las respuestas del sistema de salud al aumento de la demanda de atención sanitaria en todos los países. Destacó que muchos países se están centrando en un mayor uso del personal de enfermería para la prestación eficaz de la atención primaria, con el fin de satisfacer las demandas de una población que envejece y la creciente necesidad de respuestas al aumento de la incidencia de las enfermedades no transmisibles. Los participantes subrayaron la creciente importancia y las pruebas cada vez más evidentes de que el personal de enfermería desempeña eficazmente funciones de guardianas y coordinadoras comunitarias en la atención primaria, así como funciones de práctica avanzada, ejerciendo liderazgo en la coordinación con los proveedores y entornos de atención de salud para garantizar la continuidad de la atención.

El foro puso de relieve las disparidades en la prestación de asistencia sanitaria y los recursos entre las zonas urbanas, rurales y remotas de todos los países, y reconoció que las enfermeras de práctica avanzada pueden ser fundamentales para salvaguardar la salud de la comunidad y de las personas, especialmente en las regiones y comunidades desatendidas. El foro identificó los obstáculos que impiden este progreso necesario en la prestación de una atención primaria óptima y eficaz, relacionados con limitaciones legales y normativas obsoletas, restricciones políticas y tradiciones anticuadas de larga data que son, lo que dificulta la expansión y el acceso a enfermeras de práctica avanzada altamente capacitadas. Los participantes subrayaron la importancia de revisar y actualizar los marcos normativos y legales, así como los mecanismos de pago y reembolso, para permitir que las enfermeras ejerzan plenamente su experiencia en la atención sanitaria primaria y comunitaria y contribuyan de la manera más eficaz a las personas y las comunidades.

5. Bienestar del personal de enfermería

Reconociendo que el personal de enfermería es una persona con una vida propia, el foro subrayó la necesidad de promover entornos de trabajo saludables que protejan el bienestar personal del personal de enfermería, al

tiempo que les permitan fortalecer sus competencias profesionales y atender de la manera más eficaz a sus poblaciones. Se centró en la importancia del bienestar del personal de enfermería, tanto para el personal de enfermería como para los sistemas de atención de salud que sustentan. La construcción de una sociedad en la que las personas puedan vivir de la forma más independiente posible requiere que el personal de enfermería pueda desempeñar su papel de apoyar y sostener la vida, el bienestar y la dignidad humanos, y de proporcionar un apoyo a lo largo de toda la vida que valore la individualidad. Para lograrlo, es fundamental garantizar que el personal de enfermería pueda trabajar en condiciones saludables, seguras y satisfactorias.

6. Violencia y acoso contra los profesionales de enfermería

El foro expresó su profunda preocupación por el hecho de que la violencia, el acoso y las agresiones hacia el personal de enfermería y otros trabajadores sanitarios constituyen un problema cada vez mayor en muchos países, lo que exige respuestas políticas urgentes y eficaces. Esto es necesario tanto para proteger a los trabajadores de cualquier daño como para garantizar que el personal de enfermería reciba el apoyo y los medios necesarios para seguir prestando asistencia. El acoso y la violencia afectan gravemente al bienestar del personal, ya que los problemas de salud mental, las lesiones y el agotamiento contribuyen a una mayor rotación del personal y a una menor estabilidad de la plantilla. Los países y los organismos internacionales deben actuar para proporcionar entornos de trabajo seguros y protegidos, así como salvaguardias sólidas. Entre ellas se incluyen sistemas adecuados de salud, seguridad y protección dentro de los servicios de atención de salud, el mantenimiento de niveles de dotación de personal seguros y políticas de tolerancia cero en el lugar de trabajo, tal y como se establece en la [Carta: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes, publicada por la OMS en 2020](#).

7. Salarios y remuneraciones justos

El personal de enfermería debe prestar una atención sanitaria segura las 24 horas del día, día y noche, los 365 días del año, para garantizar que las

personas reciban una atención de la máxima calidad, que se satisfagan sus necesidades individuales y/o que reciban una mejor atención, lo que les permita vivir la vida al máximo, con tranquilidad. El personal de enfermería también debe participar en el aprendizaje permanente para mantenerse al día con la práctica clínica en constante evolución y las nuevas tecnologías. A pesar de ello, muchos profesionales de enfermería siguen recibiendo salarios bajos que no reflejan adecuadamente el valor de su contribución ni siquiera proporcionan un salario digno, no fomentan su retención ni su progresión profesional, y que a menudo reflejan una discriminación de género continuada.

Los gobiernos deben establecer sistemas de fijación de salarios para el personal de enfermería que garanticen que la remuneración refleje de manera justa la contribución y el valor de la enfermería como profesión, y que motiven a las enfermeras a permanecer en la profesión. Los niveles salariales también deben reflejar que muchas enfermeras se enfrentan actualmente a cargas de trabajo continuas y excesivas —incluidos los turnos de noche— sin el apoyo adecuado ni el reconocimiento de su experiencia.

8. La IA y la transformación digital

Los participantes en el foro señalaron un mayor uso de tecnologías como las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para facilitar la prestación de cuidados, especialmente, aunque no de forma exclusiva, en zonas remotas y rurales, y destacaron la necesidad de que la toma de decisiones y la prestación de servicios se basen en datos. Los participantes dejaron claro que la labor del personal de enfermería se ve mejor respaldada cuando este participa en el proceso de identificación e implementación de nuevas tecnologías, además de recibir formación para hacer un uso óptimo de ellas. Sin embargo, se expresó la preocupación de que, sin una implementación y financiación adecuadas de las nuevas tecnologías, la carga administrativa sobre el personal de enfermería podría aumentar, desviándolas o apartándolas de sus funciones esenciales de enfermería, que se basan en el criterio profesional.

Los participantes hicieron hincapié en que, al introducir la inteligencia artificial (IA), la robótica y otras tecnologías, el personal de enfermería se encuentra

en una posición ideal para evaluar el impacto real de las herramientas impulsadas por la IA, contribuir a la vigilancia posterior a la comercialización y abogar por la adopción de tecnología avanzada centrada en el paciente, segura y protegida. Además, subrayaron la importancia de que los empleadores garanticen la participación significativa del personal de enfermería en la toma de decisiones organizativas sobre la elección de tecnologías, las estrategias de implementación y formación del personal, las adaptaciones del entorno y otros asuntos relacionados.

Además, los participantes reafirmaron que los aspectos profesionales y asistenciales fundamentales de la enfermería nunca podrán ser sustituidos por la IA o las tecnologías digitales, y que contar con personal de alta calidad es vital para optimizar el personal de enfermería. Esto requiere un marco tanto para la formación inicial en enfermería como para el desarrollo profesional continuo (CPD) que respalde el uso eficaz de la tecnología y la IA.

Si bien la tecnología y la IA tienen un inmenso potencial para mejorar el acceso a la atención sanitaria, la calidad y los resultados, también presentan riesgos muy significativos para la confidencialidad de la información de los pacientes, la confianza pública y el papel del personal de enfermería. Es vital que el personal de enfermería, como implementador y usuario de la tecnología y los datos, también se incluya en el diseño y la implementación de los sistemas de IA y tecnología, en la toma de decisiones y en los marcos éticos y de gobernanza necesarios para respaldar las nuevas tecnologías y formas de trabajo. Como profesionales de la salud de confianza, las enfermeras deben participar activamente en la configuración de los marcos de gobernanza de la IA, desarrollar normas reguladoras e impulsar la integración ética y práctica de la IA en la atención sanitaria.

9. Liderazgo

El foro coincidió plenamente en que la presencia de enfermeras jefas en funciones de formulación de política y aplicación de políticas es indispensable. A este respecto, los participantes destacaron la incorporación de enfermeras jefas (CNO) en organizaciones internacionales y a nivel nacional y regional como un mecanismo crucial para reflejar sistemáticamente la perspectiva de la enfermería en las políticas de la salud

y en las políticas relativas al personal de enfermería a todos los niveles. Los participantes hicieron hincapié en que esto no solo promovería la salud de las personas, sino que también beneficiaría a la sociedad y tendría un impacto positivo en el desarrollo económico. Además, afirmaron que las CNO desempeñan un papel vital a la hora de demostrar el valor añadido que la enfermería aporta a la sociedad y de mejorar el bienestar del personal de enfermería.

Además, los participantes señalaron que la presencia de líderes en los entornos del ejercicio de la enfermería contribuye a mejorar los resultados de los pacientes, a aumentar la calidad de la atención y a avanzar hacia la CSU. Subrayaron la importancia de establecer programas integrales de desarrollo del liderazgo que permitan la formación continua de profesionales de enfermería con capacidades de liderazgo en materia de políticas, gestión, investigación y ámbitos relacionados.

10. Inversión

Las enfermeras y los servicios y modelos de atención dirigidos por enfermeras son una solución clave para hacer frente a las crecientes demandas sanitarias dentro de las limitaciones con las que operan los sistemas de salud. Sin medidas decisivas en relación con las condiciones de trabajo y la remuneración de las enfermeras, junto con oportunidades de educación básica en enfermería, desarrollo profesional continuo y desarrollo del liderazgo, seguirá siendo difícil retener a las enfermeras y atraer a nuevos profesionales al sector de la atención sanitaria. Como resultado, persistirá la escasez de enfermeras, lo que socavará tanto la calidad de la atención al paciente como el bienestar de las propias enfermeras.

Durante el Foro, los participantes identificaron la necesidad urgente de una inversión mayor y mejor orientada en el personal de enfermería como algo esencial para contribuir a una mejor salud mundial y alcanzar la CSU y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). También destacaron que dicha inversión es vital para garantizar la seguridad del paciente, lo que contribuye a la salud de las personas, sostiene los sistemas de atención de salud y constituye un medio importante para promover el crecimiento económico. Los participantes instaron a los gobiernos a realizar inversiones adecuadas

basadas en estrategias a largo plazo que identifiquen la necesidad y la oferta sostenible de personal de enfermería.

Colaboración con la OMS

Las asociaciones nacionales de enfermeras (ANE) reafirmaron su compromiso de colaborar con los interesados y los gobiernos para acelerar las inversiones en el personal de enfermería, promover el apoyo a la coinversión para los países de bajos ingresos y participar activamente en los esfuerzos por reforzar la fiabilidad de los datos oficiales sobre el personal de enfermería. Esto incluye datos actualizados periódicamente del informe [sobre el estado de la enfermería en el mundo](#) (SoWN), que sirve de base fundamental para la formulación de política a seguir, así como la recopilación continua de datos.

Las ANE reconocieron además la importancia de seguir supervisando y revisando los avances en las medidas políticas necesarias esbozadas en [las orientaciones estratégicas mundiales de sobre enfermería y partería \(2021-2025\)](#) de la OMS (SDNM), cuya prórroga hasta 2030 ha sido aprobada por la Asamblea Mundial de la Salud.

Sin embargo, el foro compartió la preocupación de que los actuales recortes de personal y la reducción de la capacidad de la OMS corran el riesgo de socavar la capacidad de la organización e para mantener incluso los niveles básicos de seguimiento de los datos sobre el personal de enfermería, las tendencias en enfermería y los avances hacia la CSU y los objetivos de las SDNM, y destacó la necesidad fundamental de mantener una capacidad suficiente en la OMS, incluido el mantenimiento del cargo de enfermera jefe de administraciones de la OMS. Reafirmó que el cargo de enfermera jefe de administraciones es un facilitador fundamental para el avance de la profesión, a nivel nacional, regional y mundial.

Conclusión

Los líderes de enfermería que participaron en el foro se mostraron unánimes en su compromiso de apoyar la consecución de la CSU en todos los países,

haciendo frente a la creciente escasez de enfermeras; mejorando la inversión en el personal de enfermería; y aplicando medidas políticas eficaces para abordar las cargas de trabajo persistentes y excesivas, los horarios laborales perjudiciales, la falta de opciones profesionales y la falta de pleno aprovechamiento de su potencial como profesionales. En particular, acordaron colaborar con los gobiernos y los interesados para promover una evaluación y unos salarios justos —ambos, cuando son inadecuados, pueden dificultar la retención del personal— y para reforzar la formación, el desarrollo profesional continuo, el desarrollo de la carrera y el liderazgo, al tiempo que se promueve el bienestar del personal de enfermería.

El Foro Internacional sobre la Fuerza Laboral de 2026 se centró en los contextos, retos y estrategias nacionales que ayudan a aclarar y determinar qué se necesita, a nivel nacional e internacional, para mantener al personal de enfermería y apoyar los sistemas de prestación de asistencia sanitaria. El CIE y el personal de enfermería de todo el mundo se comprometen a colaborar con los gobiernos y todos los socios para aplicar estas recomendaciones. Juntos, podemos lograr mejoras duraderas en el acceso, la calidad, la equidad y los resultados de salud, impulsadas por todo el potencial de la profesión de enfermería.