INFORME DE POLÍTICAS

Julio de 2026

ESCASEZ DE DOCENTES EN LA FORMACIÓN EN ENFERMERÍA

CIE
Consejo Internacional de Enfermeras
La voz global de la enfermería

Resumen ejecutivo

El personal docente de enfermería es esencial para preparar a la futura fuerza laboral de enfermería mediante la formación de estudiantes, la generación de evidencia y el desarrollo profesional. Sin embargo, **la escasez mundial de enfermeras y enfermeros amenaza la disponibilidad de docentes calificados, mientras que el personal docente actual enfrenta desafíos como el envejecimiento, la remuneración inadecuada y el apoyo institucional limitado.** Muchos profesionales de enfermería afrontan obstáculos al pasar a desempeñar funciones académicas, entre ellos la falta de formación pedagógica y el agotamiento.

A pesar de la atención constante que se ha prestado a este tema en las políticas, persisten obstáculos significativos para reclutar y retener al personal docente de enfermería y ampliar la capacidad de la formación en enfermería. Tanto el informe «El estado de la enfermería en el mundo 2025» como la Carta para el Cambio del CIE identifican los sistemas educativos de alta calidad y la autosuficiencia de la fuerza laboral como elementos fundamentales para satisfacer las futuras necesidades de personal de salud. Este informe de políticas ofrece una visión general de los temas clave y describe consideraciones de política para apoyar un flujo estable y sostenible de personal docente de enfermería a través de estándares de competencia, una remuneración justa y el desarrollo profesional continuo.

Antecedentes

Formadores de enfermería: esenciales para ampliar la fuerza laboral de enfermería

El personal docente de enfermería desempeña un papel vital en la formación y preparación de la próxima generación de enfermeras y enfermeros. Su capacidad y disponibilidad cobran mayor relevancia a medida que aumentan las expectativas de formar y graduar a más profesionales para hacer frente a la actual escasez mundial. Lee et al. (2024) señalan la escasez de educadores académicos de enfermería como una de las principales causas de la escasez mundial de personal de enfermería. El informe «El estado de la enfermería en el mundo 2025» de la Organización Mundial de la Salud estima una escasez global de 4,1 millones de enfermeras y enfermeros para 2030 (OMS, 2025), un déficit agravado por la escasez de personal docente de enfermería. Preparar a nuevos profesionales para la práctica requiere docentes capacitados para facilitar la transferencia de conocimientos a la práctica mediante la enseñanza y las experiencias clínicas (Sedgwick y Harris, 2012). Suponiendo una proporción mínima de un docente por cada 15 estudiantes, se necesitarían 273 333 docentes para formar a otros 4,1 millones de enfermeras y enfermeros y cubrir así el déficit (Sedgwick y Harris, 2012).



Se estima que se necesitan 273 333 docentes de enfermería adicionales para capacitar a suficientes enfermeras y enfermeros para cubrir las carencias de personal.

La magnitud de la demanda y la falta de datos a nivel mundial

Con base en el informe «El estado de la enfermería en el mundo 2025», que señala una proporción global de graduados de enfermería respecto a la fuerza laboral que oscila entre 5,3 y 8,3 graduados por cada 100 profesionales de enfermería en activo, y una fuerza laboral total de enfermería de 29,8 millones, se estima que cada año se gradúan entre 1,6 y 2,5 millones de estudiantes de enfermería a nivel mundial (OMS, 2025). Estos datos ponen de relieve la considerable demanda de personal docente; sin embargo, no se recopilan datos estandarizados sobre el personal docente de enfermería, lo que evidencia una omisión crítica en la planificación mundial del personal de salud y refuerza la necesidad de indicadores específicos, como las proporciones entre docentes y estudiantes. Según las Orientaciones Estratégicas Globales para la Enfermería y la Partería, muchos países cuentan con sólidos mecanismos de acreditación y estándares educativos. Sin embargo, no pueden cumplir con las prioridades estratégicas globales de la OMS para el sector educativo debido a la escasez generalizada de personal docente, especialmente en el nivel de licenciatura (OMS, 2021). Esta amenaza, junto con otras preocupaciones, está afectando al número de docentes de enfermería, quienes son fundamentales para preparar a estudiantes con habilidades clínicas, de investigación y de liderazgo.

Presiones que afectan al personal docente de enfermería

El personal docente de enfermería está envejeciendo rápidamente, y esta especialidad se vuelve menos atractiva debido a una remuneración insuficiente, elevadas cargas de trabajo y exigentes requisitos educativos, como la búsqueda de pasantías clínicas para estudiantes de enfermería, así como el reclutamiento y la formación de un cuerpo estudiantil diverso capaz de brindar atención de salud equitativa y culturalmente competente (Brown et al., 2025; Consejo Asesor Nacional, 2021; Wakefield et al., 2021). Las y los docentes de enfermería influyen en las políticas de salud y mantienen el rigor académico de la práctica de la enfermería. Su escasez amenaza tanto la calidad como la disponibilidad de la formación en enfermería, lo que crea un cuello de botella en la trayectoria de desarrollo del personal de salud (OMS, 2016).

En respuesta a estos desafíos, este informe de políticas describe estrategias clave para abordar los problemas críticos que enfrenta el personal docente de enfermería. El informe resalta el valor de las y los docentes de enfermería para garantizar la calidad y la cantidad del personal de enfermería, explora la necesidad de estándares de competencia e identifica estrategias para retener y reclutar personal docente de enfermería en esta especialidad.

La preparación educativa del personal docente de enfermería respalda la capacidad de ofrecer programas académicos rigurosos que preparen a las enfermeras y los enfermeros para incorporarse al mercado laboral con las habilidades necesarias para responder a las demandas cambiantes de la atención de salud (OMS, 2016). Aunque el personal docente de enfermería es esencial para preparar a la próxima generación de profesionales, enfrenta desafíos significativos que amenazan la calidad y la disponibilidad de la formación en enfermería.

La escasez de educadores de enfermería pone en riesgo tanto la calidad como la disponibilidad de la formación en enfermería, lo que genera un cuello de botella en la trayectoria de desarrollo del personal de salud.

Ejemplos de países con escasez de personal docente

A nivel mundial, se cuenta con muy poca información sobre el personal docente de enfermería. Por ejemplo, el informe «El estado de la enfermería en el mundo 2025» se centra en las cifras globales del personal de enfermería, su distribución, la capacidad educativa y las carencias previstas, pero no aborda explícitamente la escasez de personal docente de enfermería —como las vacantes docentes, las jubilaciones, la dotación de personal con título de doctorado o las limitaciones en la enseñanza clínica—.

Aunque otros países notifican una escasez generalizada de personal de enfermería, rara vez se cuenta con datos específicos sobre el número de docentes de enfermería. Sin embargo, Estados Unidos constituye una excepción, ya que la Asociación Estadounidense de Facultades de Enfermería (AACN) informa de una escasez nacional de personal docente de enfermería (AACN, 2024; Brown et al., 2025). Entre los factores que contribuyen a ello se encuentran las jubilaciones del personal docente, la financiación limitada para la contratación, la competencia laboral, la baja remuneración, la falta de diversidad, la insuficiencia de candidaturas calificadas y las pesadas cargas de trabajo. La Liga Nacional de Enfermería también señala que la escasez casi se ha duplicado, lo que ha obligado a los programas a restringir las admisiones y ha agravado la escasez de personal de enfermería (Fang y Kesten, 2017; Mazinga, 2023). Fang y Kesten (2017) proyectaron que un tercio del personal docente de los programas de licenciatura y posgrado se jubilaría para 2025. La encuesta de la AACN de 2023 identificó 1 977 vacantes de tiempo completo en 922 instituciones, además de 103 puestos adicionales necesarios para satisfacer la demanda, lo que refleja una tasa de vacantes del 7,8 %; casi el 80 % de estos puestos requiere o prefiere un título de doctorado. Entre los factores que agravan la situación se encuentran la disminución de la matrícula en programas de maestría y doctorado, y el rechazo de solicitantes calificados debido a la escasez de profesorado, preceptores y centros clínicos (AACN, 2024).



Riesgos de retención y sostenibilidad de la fuerza laboral

El agotamiento y la deserción son comunes entre el personal docente de enfermería debido a cargas de trabajo excesivas, agotamiento emocional y apoyo institucional limitado. Estas carencias llevan a muchas personas, especialmente a quienes tienen doctorado y ocupan puestos de liderazgo intermedio, a abandonar el ámbito académico (Tower et al., 2024). Además, los entornos laborales negativos, caracterizados por un liderazgo deficiente, la falta de respeto y la falta de reconocimiento, contribuyen a la insatisfacción laboral y a la rotación de personal (Tower et al., 2024). Estos desafíos se ven agravados por estándares educativos inconsistentes y requisitos poco claros para convertirse en docente, así como por la falta de reconocimiento del rol docente como especialidad de enfermería (Quay et al., 2023). Además, la migración global y la «fuga de cerebros» de los países con pocos recursos contribuyen a la escasez, ya que muchas enfermeras y enfermeros con experiencia buscan oportunidades en el extranjero (Nardi y Gyurko, 2013). Un análisis de la OMS sobre las tendencias del personal de salud proyectó que los países subdesarrollados y en desarrollo avanzarán más lentamente en la reducción de la escasez de personal para 2030, en gran parte debido a la limitada capacidad educativa nacional (Boniol et al., 2022).

Implicaciones políticas

Fortalecer los datos, las normas y el reconocimiento

Actualmente no existe un sistema global para dar seguimiento al número de docentes, sus calificaciones o la proporción de docentes por estudiante. Abordar esta brecha en los datos sobre el personal de salud es esencial para planificar y ampliar la formación en enfermería a fin de satisfacer las futuras necesidades de personal. Los esfuerzos realizados en el pasado para abordar la creciente escasez de personal docente de enfermería han incluido iniciativas para ampliar los programas de desarrollo docente, mejorar la remuneración e incentivar a profesionales clínicos de enfermería a incorporarse al ámbito académico. Sin embargo, estas medidas a menudo han resultado insuficientes debido a barreras sistémicas como el agotamiento, las disparidades salariales y el reconocimiento insuficiente del rol docente. Estos desafíos persistentes resaltan la necesidad de soluciones integrales, incluyendo el establecimiento de competencias básicas para el personal docente de enfermería, calificaciones estandarizadas y estrategias para mejorar el reclutamiento y la retención.

Un marco global para estandarizar las calificaciones y competencias del personal docente de enfermería podría proporcionar una base útil para lograr una mayor coherencia, claridad en las funciones y comparabilidad internacional. Las Competencias Básicas para Educadores de Enfermería de la OMS y las Competencias Básicas de la Liga Nacional de Enfermería (NLN) ofrecen fundamentos valiosos (Fitzgerald et al., 2020; OMS, 2016). Estas competencias básicas abarcan ámbitos como el diseño curricular, el desarrollo del estudiantado, el uso de la evidencia y el profesionalismo, lo que garantiza que el personal docente de enfermería esté preparado para satisfacer tanto las exigencias académicas como las clínicas. Formalizar las funciones docentes con trayectorias profesionales claras y alinear las calificaciones con los estándares nacionales e internacionales aportará claridad y reconocimiento a la formación en enfermería como especialidad (Nardi y Gyurko, 2013; Quay et al., 2023).

Mejorar el reclutamiento, la retención y la inclusión

Las estrategias de reclutamiento acompañadas de incentivos tangibles, como mejores salarios y condiciones de trabajo flexibles, apoyarían el reclutamiento y la retención de personal docente calificado (Tower et al., 2024). Los puestos de tiempo parcial con apoyo adecuado, los sistemas de promoción equitativos y las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar la satisfacción laboral y reducir el agotamiento contribuirían a crear una cantera para la contratación de docentes de tiempo completo. La mentoría estructurada, en particular para docentes nuevos y en etapas intermedias de su carrera, puede apoyar el desarrollo de habilidades y promover la retención (Quay et al., 2023; Tower et al., 2024). Además, el apoyo específico a grupos raciales y étnicos subrepresentados, que incluya mentoría, recursos de salud mental y redes de pares, es crucial para fomentar un personal docente inclusivo y sostenible (Adynski et al., 2023; Bravo et al., 2023).

Apoyar el desarrollo profesional y la preparación digital

La incorporación de un desarrollo profesional sostenido que ayude al personal docente a mantenerse al día ante los rápidos avances en la tecnología de la atención de salud, los modelos de atención en constante evolución, la creciente complejidad del sistema, la participación en la investigación y la integración de herramientas de simulación y digitales mejorará tanto las competencias docentes como los resultados del estudiantado (Nardi y Gyurko, 2013; OMS, 2016).

En última instancia, el reclutamiento y la retención del personal docente de enfermería requieren estrategias multifacéticas que mejoren la remuneración, definan estándares claros y construyan entornos académicos inclusivos y de apoyo. Estas áreas están estrechamente vinculadas con la preparación de la próxima generación de enfermeras y enfermeros y con el fortalecimiento de la resiliencia de los sistemas de salud en todo el mundo.

Consideraciones estratégicas de política

Contar con un personal docente de enfermería sostenible es esencial para ampliar la formación en enfermería, fortalecer la autosuficiencia del personal de salud y proteger la calidad de la atención. El aumento del número de enfermeras y enfermeros no puede lograrse únicamente mediante la ampliación de la matrícula de estudiantes. Los países también necesitan docentes, supervisores clínicos, entornos de aprendizaje, sistemas de datos y trayectorias profesionales adecuados para preparar al personal de enfermería de manera segura y eficaz.

En esta sección se describen seis consideraciones de política relevantes para fortalecer el personal docente de enfermería. Se presentan como áreas para un mayor debate, adaptación e implementación de acuerdo con el contexto nacional, los marcos normativos, la capacidad educativa y los recursos disponibles. Se centran en seis áreas de política interrelacionadas: alinear la capacidad educativa con las necesidades del personal, comprender las condiciones laborales y la retención del personal docente de enfermería, salvaguardar la calidad de la educación a medida que crece la capacidad, desarrollar sistemas de datos para la rendición de cuentas y la planificación, utilizar la tecnología y la innovación para apoyar al personal docente y al estudiantado, y desarrollar la experiencia, el liderazgo y las trayectorias profesionales del personal docente.

1. Capacidad educativa y necesidades del personal de enfermería

La inclusión del personal docente de enfermería en los planes nacionales del personal de enfermería fortalecería la visibilidad de los requisitos docentes, incluyendo los puestos financiados, las calificaciones del personal docente, el riesgo de jubilación, la capacidad de supervisión clínica, la demanda estudiantil, la distribución regional y las futuras necesidades de servicio.

Las instituciones educativas y los empleadores pueden considerar una serie de medidas para fortalecer el flujo de personal docente de enfermería, entre ellas la planificación de la sucesión, las vías de transición al ámbito académico, los nombramientos clínico-académicos, las opciones de jubilación gradual y el reclutamiento específico de profesionales clínicos con experiencia para desempeñar funciones de enseñanza y supervisión.

Es más probable que el aumento del número de estudiantes sea sostenible cuando haya suficiente personal docente, supervisión clínica, capacidad de aprendizaje práctico y apoyo a los estudiantes para mantener la calidad de la educación.

2. Condiciones laborales y retención del personal docente de enfermería

Los sistemas académicos y de salud deben evaluar y mejorar las condiciones laborales que afectan al reclutamiento y la retención del personal docente de enfermería, lo que incluye garantizar cargas de trabajo seguras y sostenibles, una cultura organizacional positiva, una remuneración justa y adecuada, seguridad laboral, reconocimiento profesional y oportunidades de desarrollo profesional.

Entre las medidas pertinentes para las instituciones educativas se incluyen modelos de carga de trabajo justos, vías de promoción transparentes, tiempo protegido para la preparación de la enseñanza y la investigación, mentoría estructurada, apoyo de liderazgo y medidas para prevenir la falta de civismo y la violencia.

El reconocimiento nacional de la educación en enfermería como una especialidad tanto clínica como académica podría fortalecer la claridad de funciones, la identidad profesional, la planificación de la fuerza laboral y la armonización de las calificaciones, las trayectorias profesionales y las estructuras de remuneración.

La comparación de salarios y cargas de trabajo podría proporcionar una base útil para comparar las funciones del personal docente de enfermería con las funciones clínicas avanzadas de enfermería, así como con otras profesiones académicas de la salud y funciones que requieran niveles similares de experiencia y responsabilidad.

3. Salvaguardar la calidad de la educación a medida que crece la capacidad

Los organismos reguladores y de acreditación desempeñan un papel importante para garantizar que el crecimiento de la educación en enfermería mantenga la competencia de los graduados, el bienestar de los estudiantes y la seguridad de los pacientes.

Los estándares de acreditación pueden abordar la disponibilidad de personal docente calificado en número suficiente, proporciones seguras entre educadores y estudiantes, supervisión clínica adecuada, recursos de aprendizaje adecuados, educación interprofesional, determinantes sociales de la salud, apoyo a los estudiantes y mejora continua de la calidad.

El seguimiento periódico por parte de las instituciones educativas de la calidad de los planes de estudio, los métodos de enseñanza, los estándares de evaluación, el aprendizaje clínico, el avance de los estudiantes, las tasas de finalización, la preparación de los graduados y los comentarios de los empleadores contribuiría a la mejora de la calidad y a la rendición de cuentas.

4. Sistemas de datos para la planificación y la rendición de cuentas

Las organizaciones internacionales pueden desempeñar un papel importante en el apoyo al desarrollo de un conjunto mínimo de datos sobre el personal docente de enfermería, que incluya el número de docentes, las vacantes, las calificaciones, la carga de trabajo, las proporciones entre docentes y estudiantes, la capacidad de supervisión clínica, el riesgo de jubilación, la deserción, la remuneración y la migración.

El fortalecimiento de los sistemas de datos sobre el personal facilitaría el seguimiento de las trayectorias profesionales de entrada y salida de los puestos de formadores de enfermería, con una gobernanza adecuada de los datos, la protección de la privacidad y el uso transparente de la información sobre el personal.

El seguimiento de la contratación y la movilidad internacionales de los educadores de enfermería ayudaría a evaluar la alineación con el Código de Prácticas Mundial de la OMS sobre el reclutamiento internacional de personal de salud y reduciría el riesgo de debilitar la capacidad educativa en los países de origen.

5. Tecnología e innovación digital como apoyos facilitadores

La tecnología y la innovación digital pueden respaldar la calidad de la educación, mejorar el acceso y reducir cargas administrativas evitables para el personal docente cuando cuentan con los recursos adecuados y están bien integradas.

Las áreas relevantes para la inversión incluyen la simulación, las plataformas de aprendizaje digital, el análisis de datos de aprendizaje, el apoyo administrativo basado en inteligencia artificial y la infraestructura digital. Estas herramientas deben posicionarse como apoyos para el personal docente y el estudiantado, y no como sustitutos del personal docente calificado ni del aprendizaje clínico supervisado de alta calidad.

Los planes de estudios de enfermería pueden preparar a estudiantes y docentes para la práctica contemporánea, incluyendo la salud digital, la informática clínica, la alfabetización en datos, la ciberseguridad y el uso seguro de las tecnologías emergentes.

6. Experiencia, liderazgo y trayectorias profesionales del personal docente

Las organizaciones internacionales y los socios educativos podrían contribuir al desarrollo de un marco global de competencias para los educadores de enfermería, basándose en modelos existentes, como las Competencias Básicas para Educadores de Enfermería de la OMS, y fomentando el consenso internacional sobre las normas.

El acceso a un desarrollo profesional continuo y estructurado a lo largo de la carrera del personal docente de enfermería respaldaría la calidad, la retención y el avance profesional. Las áreas relevantes para el desarrollo profesional incluyen la pedagogía, el diseño curricular, la evaluación, la supervisión clínica, la simulación, la educación digital, la investigación, el liderazgo, la equidad, el bienestar del estudiantado y la mejora de la calidad.

Los programas nacionales de mentoría para docentes podrían emparejar a docentes nuevos y en etapas intermedias de su carrera con líderes académicos de mayor experiencia para apoyar la transición al ámbito académico, la retención, el desarrollo del liderazgo y el crecimiento profesional.

Una orientación formal para docentes noveles, junto con el desarrollo del liderazgo, la educación de posgrado, las vías de doctorado y las oportunidades para mantener la experiencia clínica, serviría de apoyo tanto al personal docente nuevo como al experimentado.

CONCLUSION

El personal docente de enfermería es fundamental para construir una fuerza laboral de enfermería sólida, calificada y sostenible. Abordar la escasez de personal docente implica mucho más que aumentar la matrícula de estudiantes; también requiere planificación de la fuerza laboral, sistemas de datos, condiciones laborales adecuadas, calidad de la educación, uso de la tecnología y desarrollo profesional. Un personal docente de enfermería más sólido ayudaría a los países a ampliar de manera segura la formación en enfermería, retener a docentes con experiencia, fortalecer el aprendizaje clínico y preparar a las personas graduadas para responder a las necesidades cambiantes de salud. Estos temas están estrechamente vinculados con la resiliencia de los sistemas de salud, la seguridad del paciente y el acceso universal a una atención de calidad.

Elaborado por: Comité Asesor de Expertos en Educación del CIE – Simposio de Liderazgo Educativo
Subcomité de Planificación para el Congreso del CIE de 2025

- **Patricia Sharpnack**, DNP, RN, CNE, NEA-BC, ANEF, FAAN, decana y profesora Strawbridge, Escuela Breen de Enfermería y Profesiones de la Salud, EE. UU.
- **Nuhad Yazbik Dumit**, RN, MA, PhD – Profesora y decana asociada; presidenta de los Programas en Línea; directora fundadora del Grupo SAIL for Change, Escuela de Enfermería Hariri, Universidad Americana de Beirut, Líbano
- **Erna Snelgrove-Clarke**, RN, PhD – Profesora, Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud Universidad de Queen's, Canadá
- **Lydia Aziato**, Doctora, Enfermera Registrada – Vicerrectora, Universidad de Ciencias de la Salud y Afines de Ghana
- **Ann Bonner**, PhD, RN, MACN – Profesora y directora de la Escuela de Enfermería y Obstetricia, Universidad Griffith, Australia
- **Gillian Adynski**, PhD, MHS, RN – Analista de políticas de salud, Consejo Internacional de Enfermeras

Referencias

American Association of Colleges of Nursing (2024). AACN Report: 2023-2024 Salaries of
Instructional and Administrative Nursing Faculty.

Encuesta especial sobre puestos docentes vacantes para el año académico 2023-2024. Disponible en: https://www.aacnnursing.org/Portals/0/PDFs/Data/Vacancy23.pdf (solo en inglés)

Adynski, G. I., Bravo, L. G., Emmanuel, C. J., Ledford, A., Ikharo, E., Zaragoza, S., Harris, L. K., Rodgers, S., & Woods-Giscombe, C. (2023). Barriers and facilitators to recruitment and retention of underrepresented racial and ethnic minoritized students to PhD programs in nursing: A qualitative descriptive study. Nursing Outlook, 71(3), 101962

Boniol M, Kunjumen T, Nair TS, Siyam A, Campbell J, Diallo K. The global health workforce stock and distribution in 2020 and 2030: a threat to equity and 'universal' health coverage? BMJ Glob Health. 2022 Jun;7(6):e009316. doi: 10.1136/bmjgh-2022-009316. PMID: 35760437; PMCID: PMC9237893.

Bravo, L. G., Ledford, A., Adynski, G. I., Ikharo, E., Emmanuel, C. J., Harris, L. K., Garcia, S., Rodgers, S., & Woods-Giscombe, C. (2023). Mental health-related barriers and facilitators to PhD program retention among Underrepresented Racial and Ethnic Minoritized (UREM) nursing students: A qualitative inquiry. Issues in Mental Health Nursing, 44(8), 767-777.

Brown, F., Pajarillo, E., Baker, J., Kabigting, E., Bajwa, M., Dowling-Castronovo, A., Kaufman, D., Santee, R., Seibold-Simpson, S. & Lee, J. (2025). Addressing the Shortage of Academic Nurse Educators. JONA: The Journal of Nursing Administration, 55 (2), 76-82. DOI: 10.1097/NNA.000000000000153

Christianson, Jacqueline; Zemlak, Jessica L.; Malin, Kathryn J.; and Grabert, Lisa M., "Does Money Matter? Exploring Pay Disparities for Nursing Faculty Educators" (2024). College of Nursing Faculty Research and Publications. 1076. https://epublications.marquette.edu/nursing_fac/1076

Fang, D., & Kesten, K. (2017). Retirements and succession of nursing faculty in 2016-2025. Nursing Outlook, 65 (5), pp. 633-642. https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.03.003

Fitzgerald, A., McNelis, A. M., & Billings, D. M. (2020). NLN core competencies for nurse educators: are they present in the course descriptions of academic nurse educator programs? Nursing Education Perspectives, 41(1), 4-9.

Consejo Internacional de Enfermeras (2023). Informe del Día Internacional de la Enfermería 2023: Carta para el Cambio. Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-07/ICN_IND_2023_Report_SP.pdf

Boniol M, Kunjumen T, Nair TS, Siyam A, Campbell J, Diallo K. The global health workforce stock and distribution in 2020 and 2030: a threat to equity and 'universal' health coverage? BMJ Glob Health. 2022 Jun;7(6):e009316. doi: 10.1136/bmjgh-2022-009316. PMID: 35760437; PMCID: PMC9237893.

Lee, J.L., Logan, L., Pajarillo, E.J.Y., Kubanick, V.E., Brown, Jr., F., Kabigting, E-N.R., Santee, R., Doria, J.B., Seibold-Simpson, S., Bajwa, M., (May 31, 2024) "Addressing the Shortage of Academic Nurse Educators: Enlisting Public and Business Sectors as Advocates" OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing Vol. 29, No. 2. DOI: 10.3912/OJIN.Vol29No02Man02 https://doi.org/10.3912/OJIN.Vol29No02Man02)

Mazinga, G. (2023). NLN Annual Survey of Schools of Nursing Academic Year 2021–2022: Executive Summary. Nursing Education Perspectives, 44 (5), 328-329. DOI: 10.1097/01.NEP.0000000000001187.

Nardi, D. A., & Gyurko, C. C. (2013). The global nursing faculty shortage: Status and solutions for change. Journal of Nursing Scholarship, 45(3), 317-326.

National Advisory Council on Nurse Education and Practice 17th Report to the Secretary of Health and Human Services and the U.S. Congress January 2021, Preparing Nurse Faculty, and Addressing the Shortage of Nurse Faculty and Clinical Preceptors. Available at https://www.hrsa.gov/sites/default/files/hrsa/advisory-committees/nursing/reports/nacnep-17report-2021.pdf

Quay, C., Kabigting, E.-N. R., Wall, C. L., Farrell, R., Suzan, Z., Washington, S., Pajarillo, E. J., Seibold-Simpson, S. M., & Bajwa, M. (2023). The Academic Nurse Educator Shortage: A Qualitative Study and a Call for Collaboration with Professional Nursing Organizations. Journal of the American Nurses Association-New York, 3(1).

Rosseter, R. (2015). Nursing faculty shortage fact sheet. American Association of Colleges of Nursing.

Sedgwick, M., & Harris, S. (2012). A critique of the undergraduate nursing preceptorship model. Nursing research and practice, 2012(1), 248356.

Tower, M., Muir, R., Zimmerman, P.-A., Carter, A. G., Maude, R., Hollaway, K., Geia, L., Massey, D., & Elder, E. (2024). Should I stay or should I go? Nursing and midwifery academics intention to stay in or leave academia: A scoping review. Nurse Education Today, 106352.

U.S. Bureau of Labor Statistics (2025). Nurse Anesthetists, Nurse Midwives, and Nurse Practitioners. Occupational Outlook Handbook. Available at: https://www.bls.gov/ooh/healthcare/nurse-anesthetists-nurse-midwives-and-nurse-practitioners.htm#tab-1

Wakefield, M., Williams, D. R., & Le Menestrel, S. (2021). The future of nursing 2020-2030: Charting a path to achieve health equity. National Academy of Sciences.

Organización Mundial de la Salud (2016). Competencias básicas de los educadores de enfermería. En Competencias básicas de los educadores de enfermería.

Organización Mundial de la Salud (2021). Orientaciones estratégicas mundiales para la enfermería y la partería 2021–2025. Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/2026-07/Orientaciones%20Estrat%C3%A9gicas%20Mundiales%20sobre%20Enfermer%C3%ADa%20y%20Parter%C3%ADa%202021-2025.pdf

Organización Mundial de la Salud (2025). El estado de la enfermería en el mundo 2025: Invertir en educación, empleo, liderazgo y prestación de servicios. Disponible en: https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/9d542d32-5a4e-4be2-bb0a-230826d2bb27/content