

El papel estratégico de los jefes de enfermería y partería de gobierno en América Latina y el Caribe

Forma de citar

Moreno Dias B, Puertas EB. El papel estratégico de los jefes de enfermería y partería de gobierno en América Latina y el Caribe. *Rev Panam Salud Publica*. 2025;49:e48. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2025.48>

Al editor:

El año 2025 es estratégico para las acciones orientadas a fortalecer los recursos humanos de enfermería y partería, con oportunidades para aumentar el compromiso y la abogacía en acciones dirigidas a este grupo. En este año se publicará el informe *Situación de la enfermería en el mundo 2025* de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y se evaluarán los logros de los países en la implementación de las *Orientaciones estratégicas mundiales sobre enfermería y partería 2021-2025*, que siguen vigentes y podrán prorrogarse para el período 2026-2030 en la 78ª Asamblea Mundial de la Salud, tal como recomendó el 156º Consejo Ejecutivo de la OMS.

A pesar de ser un componente esencial de los sistemas de salud, los recursos humanos para la salud, representados en su mayoría por el personal de enfermería y partería, enfrentan a una crisis relacionada con su disponibilidad, distribución y calidad, con un déficit crónico en la inversión en acciones destinadas a gobernanza, educación y condiciones de trabajo.

En la Región de las Américas existen alrededor de 7,4 millones de profesionales de enfermería y partería; sin embargo, esta fuerza laboral enfrenta desafíos relacionados con la inequidad en la distribución y disponibilidad de profesionales, heterogeneidad en la educación, falta de oportunidades de desarrollo y posiciones de liderazgo, condiciones de trabajo inadecuadas, baja adopción de roles de práctica avanzada y elevada migración. Estos factores limitan su capacidad para hacer frente a los retos actuales y futuros de los sistemas de salud, además de contribuir a la baja retención del personal de enfermería en el mercado laboral y al escaso poder de atracción de futuros profesionales.

Para abordar estos desafíos, la *Política sobre el personal de salud 2030: fortalecimiento de los recursos humanos para la salud a fin de lograr sistemas de salud resilientes* de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) ofrece a los Estados Miembros líneas estratégicas para fortalecer la gobernanza, desarrollar y consolidar mecanismos regulatorios, estimular la conformación de equipos interprofesionales, potenciar el desarrollo de capacidades, y promover condiciones de trabajo decente y la protección física y mental de los trabajadores de la salud (1).

Asimismo, con el fin de establecer y fortalecer las funciones de liderazgo de alto nivel de enfermeros y parteros, la

resolución WHA 74.15 de la Asamblea Mundial de la Salud insta a los Estados Miembros a considerar el nombramiento de jefes de enfermería y partería de gobierno (GCNMO, por su sigla en inglés) (2).

Los GCNMO son profesionales con funciones políticas y de gestión, responsables de apoyar a los gobiernos en el fortalecimiento de los recursos humanos de enfermería y partería; además, brindan liderazgo y asesoría para apoyar a los países en la consecución de sus objetivos de salud con la participación de este personal (3).

La implementación de este papel resulta importante para garantizar que las políticas de salud consideren la experiencia y los conocimientos de enfermeras y parteras, aumentar la representación femenina en puestos de liderazgo, fortalecer la gobernanza en recursos humanos para la salud a través de la coordinación entre niveles y de acciones interprofesionales e intersectoriales, implementar acciones y programas que fortalezcan el marco regulatorio, la educación y las condiciones de trabajo; e implementar programas que mejoren la salud de la población (4).

Además, la participación de personal de enfermería y partería en todos los niveles de desarrollo y de implementación de las políticas de salud garantiza su aceptabilidad, viabilidad, eficacia y sostenibilidad; por lo tanto, la ausencia de contribuciones de los GCNMO a las políticas y la ausencia de las mujeres en los procesos de formulación de políticas debilitan el progreso hacia la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible y de la cobertura universal de salud (2).

Este rol existe en 29 de los 35 países de la Región de las Américas, con una fuerte presencia en los países del Caribe y una baja presencia en los países de América del Sur. Sin embargo, a pesar de la proporción de países que han nominado un GCNMO, existe el riesgo de que este profesional no se integre de manera eficaz en la formulación de políticas y la toma de decisiones, y no tenga la autonomía, la autoridad, las competencias y los recursos necesarios para este puesto.

Para ello, es necesario crear oportunidades de liderazgo para enfermeras y parteras que tengan en cuenta la perspectiva de género, y apoyar el desarrollo o el fortalecimiento de competencias y atributos de liderazgo, política y gestión, incluida la

capacidad de generar, analizar y utilizar datos y evidencias, habilidades de comunicación y de participación en el proceso político y de toma de decisiones, y en el seguimiento y la evaluación de programas y políticas, así como en la aplicación y el uso de tecnologías y recursos de salud digital.

Asimismo, se hace un llamado a los tomadores de decisiones para que fomenten el debate e implementen o fortalezcan el papel de los GCNMO con la implementación formal de este cargo, con un mandato que garantice el cumplimiento integral de sus funciones, la implicación deliberada en la toma de decisiones y en el proceso político, y el apoyo y los recursos para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades, para que su labor se convierta en acciones e impacto a nivel de país.

La OPS, a través de su cooperación técnica a los Estados Miembros, apoya el fortalecimiento de los recursos humanos para la salud en la Región de las Américas, con acciones específicas para el personal de enfermería y partería. Se

espera que más países puedan contar con un GCNMO, de modo que puedan apoyar los esfuerzos para avanzar en las áreas prioritarias para enfermería y partería, y para que estos profesionales, integrados en equipos interprofesionales, potencien al máximo su contribución a los sistemas de salud.

Bruna Moreno Dias

Unidad de Recursos Humanos para la Salud, Departamento de Sistemas y Servicios de Salud, Organización Panamericana de la Salud, Washington, D.C., Estados Unidos de América.

✉ morenobru@paho.org

E. Benjamín Puertas

Unidad de Recursos Humanos para la Salud, Departamento de Sistemas y Servicios de Salud, Organización Panamericana de la Salud, Washington, D.C., Estados Unidos de América.

REFERENCIAS

1. Organización Panamericana de la Salud. CD60/6 - Política sobre el personal de salud 2030: fortalecimiento de los recursos humanos para la salud a fin de lograr sistemas de salud resilientes. Washington D.C.: OPS; 2023. Disponible en: <https://www.paho.org/es/documentos/cd606-politica-sobre-personal-salud-2030-fortalecimiento-recursos-humanos-para-salud-fin>
2. Organización Mundial de la Salud. Technical brief on strengthening the nursing and midwifery workforce to improve health outcomes: Government Chief Nursing and Midwifery Officers (GCNMOs) in the WHO European Region. Ginebra: OMS; 2022. Disponible en: <https://www.who.int/europe/publications/i/item/WHO-EURO-2022-5975-45740-65795>
3. Organización Mundial de la Salud. Roles and responsibilities of government chief nursing and midwifery officers: a capacity building manual. Ginebra: OMS; 2015. Disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/351684/9789241509473-eng.pdf>
4. Langins M, Llop-Gironés A. The role of government chief nursing and midwifery officers in addressing the social determinants of health inequalities in the WHO European region. *Int J Equity Health*. 2024;23(1):214. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12939-024-02175-7>