PROPUESTA DE ACTUACIÓN ESTATAL PARA LA RETENCIÓN DEL TALENTO ENFERMERO EN LA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA DE SALUD MENTAL

Documento de posicionamiento de la Asociación Española de Enfermería de Salud Mental (AEESME)

4 de noviembre de 2026

Introducción

La creciente prevalencia de los problemas de salud mental y las nuevas estrategias impulsadas por el Sistema Nacional de Salud requieren disponer de plantillas de profesiones con el 100 x100 de los puestos catalogados para enfermeras especialistas en Salud Mental para así responder a las necesidades asistenciales emergentes.

La Asociación Española de Enfermería de Salud Mental (AEESME) entiende que la retención del talento debe comenzar antes incluso de la incorporación al mercado laboral. La política más eficiente para garantizar profesionales cualificados es asegurar que las plazas de formación especializada se cubran íntegramente, que el sistema formativo responda a las necesidades actuales y futuras de la población y que exista una planificación estratégica a nivel estatal de los recursos humanos.

A pesar del esfuerzo que realiza el Sistema Nacional de Salud para formar enfermeras especialistas en Salud Mental, continúa produciéndose una pérdida evitable de profesionales tanto por la existencia de plazas formativas que no llegan a ocuparse como por abandonos durante el periodo de residencia. Esta situación reduce la capacidad de respuesta futura del sistema ante las crecientes necesidades de atención en salud mental y justifica la adopción de medidas específicas dirigidas a garantizar la cobertura efectiva de todas las plazas ofertadas y la finalización de los itinerarios formativos iniciados.

Propuestas dirigidas al Ministerio de Sanidad

1. Garantizar la cobertura del 100% de las plazas EIR de Enfermería de Salud Mental

La AEESME propone la implantación de un sistema de adjudicación por resultas que permita reasignar automáticamente las plazas vacantes generadas por renuncias o no incorporaciones durante el proceso de adjudicación.

El objetivo debe ser alcanzar una ocupación efectiva del 100% de las plazas acreditadas y financiadas en cada convocatoria, evitando que recursos formativos ya disponibles permanezcan sin utilizar.

2. Incremento progresivo de la oferta anual de plazas EIR

La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud debería impulsar una planificación plurianual que permita aumentar progresivamente el número de plazas de Enfermería de Salud Mental.

Las necesidades de atención derivadas de los problemas de salud mental en infancia y adolescencia, salud mental comunitaria, conductas adictivas, prevención del suicidio, patología dual, cronicidad y envejecimiento aconsejan una revisión al alza de la capacidad formativa actual.

3. Actualización urgente del programa formativo de la especialidad

El actual programa formativo requiere una revisión profunda para adaptarse a los nuevos escenarios asistenciales del siglo XXI.

Entre otros ámbitos, deberían incorporarse competencias avanzadas relacionadas con:

- Salud mental comunitaria.
- Intervención temprana.
- Atención a infancia y adolescencia.
- Prevención de la conducta suicida.
- Patología dual.
- Salud mental digital y teleasistencia.
- Atención domiciliaria intensiva.
- Recuperación y rehabilitación psicosocial.
- Coordinación sociosanitaria.
- Liderazgo clínico e investigación.

La actualización del programa facilitaría también la acreditación de nuevas unidades docentes y la ampliación de la capacidad formativa nacional.

4. Creación de un Observatorio Estatal de Enfermería de Salud Mental

A través del Registro Estatal de Profesionales Sanitarios y de los mecanismos de planificación de recursos humanos del Ministerio de Sanidad, debería desarrollarse un sistema específico de monitorización que permita conocer:

- Número real de especialistas en activo.
- Distribución territorial.
- Edad y previsión de jubilaciones.
- Demanda futura.
- Flujos migratorios.
- Incorporación efectiva tras la residencia.

La planificación eficiente exige disponer de datos actualizados y homogéneos para todas las comunidades autónomas.

5. Elaboración de un estudio estatal sobre el coste de la pérdida de talento enfermero

La evidencia internacional muestra que la rotación profesional genera costes directos e indirectos asociados a:

- Procesos de selección.
- Sustituciones.
- Formación inicial.
- Pérdida de productividad.
- Incremento de la carga asistencial.
- Impacto sobre la calidad y continuidad de los cuidados.

No obstante, en España apenas existen datos específicos que permitan cuantificar el coste económico real de la pérdida de enfermeras especialistas.

Por ello, se propone que la Subdirección General de Cohesión y Alta Inspección impulse un estudio estatal sobre los costes derivados de la no incorporación, abandono formativo, movilidad y rotación profesional de las enfermeras especialistas.

Disponer de esta información permitiría fundamentar futuras inversiones en especialización, fidelización y desarrollo profesional sobre criterios objetivos de eficiencia económica.

6. Impulso de recomendaciones comunes para el reconocimiento profesional de la especialidad

A través de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, el Ministerio podría promover acuerdos de consenso dirigidos a las comunidades autónomas para favorecer:

- La identificación homogénea de puestos de especialista.

- La utilización efectiva de la categoría profesional de Enfermera Especialista en Salud Mental.
- La incorporación de competencias avanzadas propias de la especialidad.
- La reducción de las desigualdades territoriales existentes.

Conclusión

La retención del talento en Enfermería de Salud Mental debe entenderse como una estrategia de Estado. Antes de plantear nuevas inversiones en captación de profesionales, resulta imprescindible maximizar el aprovechamiento de los recursos formativos ya existentes, garantizar que todas las plazas EIR ofertadas se cubran efectivamente, actualizar el programa formativo de la especialidad y disponer de información rigurosa sobre las necesidades futuras y el impacto económico de la pérdida de profesionales.

La AEESME considera que la Dirección General de Ordenación Profesional dispone de instrumentos estratégicos para liderar este proceso mediante la planificación de recursos humanos, la ordenación de la formación sanitaria especializada y la coordinación con las comunidades autónomas, contribuyendo así a fortalecer la respuesta del Sistema Nacional de Salud ante los desafíos actuales y futuros de la salud mental.