



Movilidad en la carrera profesional y reclutamiento ético de enfermeras a nivel internacional

La dispensación de atención de salud de calidad y la consecución de la cobertura sanitaria universal dependen de una fuerza laboral sanitaria con un número adecuado de enfermeras cualificadas, motivadas y bien apoyadas. Es importante que las enfermeras puedan tener movilidad en su carrera al objeto de profundizar en su desarrollo profesional, cumplir sus objetivos personales de carrera y aprovechar al máximo sus habilidades y cualificaciones para contribuir a la prestación de cuidados seguros y eficaces. La movilidad en la carrera puede abarcar el desplazamiento de enfermeras (o, en algunos casos, estudiantes de enfermería) entre distintas especialidades, así como en el seno de organizaciones, sectores, regiones y países, al igual que entre ellos.

Los flujos de enfermeras entre países – a menudo denominados migraciones internacionales – son una característica siempre presente en los mercados laborales de la enfermería cuya magnitud se ha visto incrementada notablemente en los últimos años a la par que los retos políticos que plantean en términos de salud, formación, migración y reglamentación.¹ Entre los factores que subyacen o posibilitan este crecimiento se encuentran la escasez de habilidades, las diferencias en la remuneración, las oportunidades de formación y carrera, la seguridad laboral y personal, los acuerdos comerciales internacionales, los acuerdos de reconocimiento mutuo y las mejoras en el transporte y las comunicaciones. El CIE respeta y sostiene los derechos de las enfermeras de perseguir su éxito profesional y mejorar las circunstancias en las que viven y trabajan. La migración de profesionales tiene el potencial de ofrecer resultados beneficiosos como una práctica multicultural y mejores oportunidades de aprendizaje.

La tendencia hacia una mayor movilidad ha contribuido a un mercado laboral de la salud a nivel global que se caracteriza por niveles desiguales de profesionales sanitarios entre países y regiones, lo cual provoca una grave escasez de enfermeras y otros trabajadores de la salud en numerosos países. En este sentido, se han denunciado desajustes alarmantes entre las necesidades, la oferta y la demanda.² Asimismo, se



prevé que los países de renta media-alta y la región del Pacífico Occidental experimenten una fuerte demanda económica de trabajadores sanitarios que generará una mayor competencia en relación con los recursos humanos de enfermería disponibles en los países de renta baja y media baja, que a menudo no pueden competir económicamente para retener a este personal, además de contribuir a un incremento continuado de la movilidad internacional.² Hay una serie de factores de ‘empuje’ y ‘atracción’ que hacen que las enfermeras busquen empleo fuera de su país de origen.³ Entre los ejemplos de factores de empuje se encuentran sueldos bajos, discriminación salarial, sistemas de salud con escasa financiación y condiciones laborales desfavorables, en particular algunas situaciones preocupantes en materia de seguridad. Los países de destino a menudo experimentan factores de atracción como mejores sueldos y condiciones laborales, además de oportunidades para desarrollar la carrera profesional. Algunos países de renta alta han llegado a considerar la migración internacional hacia ellos como una solución permanente para su escasez de enfermeras.^{4,5}

Se han denunciado abusos en los procesos de reclutamiento internacional. Las agencias y los empleadores en este ámbito pueden recurrir a estrategias de reclutamiento poco éticas dirigidas a la consecución de cifras elevadas de reclutados o la contratación de gran cantidad de enfermeras recién graduadas de un determinado instituto de formación, debilitando así la institución o centro de salud en cuestión. Las enfermeras también pueden ser reclutadas facilitándoles información falsa o confusa sobre sus términos y condiciones laborales, remuneración y beneficios. También pueden verse discriminadas en relación con el empleo y el acceso a formación y oportunidades de carrera. Las enfermeras reclutadas internacionalmente también pueden correr el riesgo de explotación o abuso por dificultades debidas a la distancia, barreras lingüísticas y el coste de comprobar la licencia y la información regulatoria, así como en términos de empleo.

La pérdida de enfermeras altamente cualificadas por el reclutamiento por parte de países de renta alta está poniendo en peligro la capacidad de algunos países de lograr y sostener mejoras de sus sistemas de salud y proporcionar acceso universal a atención sanitaria de calidad.⁶ Además, para los países que mantienen niveles elevados de



reclutamiento internacional activo existe el riesgo de que se retrasen medidas locales que mejorarían el reclutamiento, la retención y la planificación de recursos humanos a largo plazo y apoyarían la estabilidad de la fuerza laboral. El Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud establece y promueve principios y prácticas de carácter voluntario para el reclutamiento ético internacional del personal de salud, así como para el fortalecimiento de los sistemas de salud, en particular para una planificación eficaz de la fuerza laboral sanitaria, además de estrategias de formación y retención.⁶ Tal y como señala dicho Código, el objetivo de los países debe ser disponer de una fuerza laboral nacional de enfermería sostenible y centrada en un conjunto estable de enfermeras formadas a nivel nacional reconociendo y posibilitando la contribución de las enfermeras y otros profesionales de la salud de ámbito internacional.

Posición y recomendaciones del CIE

En calidad de la voz mundial de la enfermería, el Consejo internacional de enfermeras (CIE):

- Insta a los gobiernos y las organizaciones a adoptar sistemáticamente los siguientes principios fundacionales, considerando las necesidades de distintos grupos de interés, para guiar una toma de decisiones informada que desemboque en procesos de contratación regulados, éticos y rentables, tanto a nivel nacional como internacional:
 - **Reglamentación de enfermería completa y eficaz:** la legislación ha de autorizar al órgano regulador a determinar los estándares de formación, competencias y práctica de las enfermeras, independientemente de dónde se hayan formado y dónde hayan obtenido su licencia. Los órganos reguladores han de garantizar que solo se permite ejercer como enfermeras a aquellas personas que cumplen con dichos estándares.
 - **Acceso a oportunidades plenas y flexibles de empleo:** la prestación de cuidados de calidad se basa en la disponibilidad de enfermeras para satisfacer la demanda de dotación de personal. Se debe informar a las



enfermeras en busca de empleo presentes en una región/país contratante acerca de las oportunidades laborales. En caso necesario, los grupos de interés del ámbito de la salud (especialmente, el gobierno y los empleadores) han de explorar políticas que faciliten la participación activa de las enfermeras en la fuerza laboral como por ejemplo la creación de entornos compatibles con la familia y programas de reinserción.

- **Libertad de movimiento:** las enfermeras deben tener el derecho a migrar si cumplen con las políticas de inmigración/trabajo en el país contratante (por ejemplo, permiso de trabajo), así como con las obligaciones en su país de origen (por ejemplo, responsabilidades afectivas, pago de impuestos).
- **Libertad frente a la discriminación:** las enfermeras tienen derecho a esperar un trato justo e igualitario en temas laborales como por ejemplo en las condiciones de trabajo, así como en la promoción y el acceso a oportunidades de desarrollo de la carrera profesional y formación continuada.
- **Contratación en buena fe:** las enfermeras y los empleadores han de estar protegidos frente a información falsa, la retención de información pertinente, reclamos confusos y explotación (por ejemplo, debe haber descripciones precisas de los puestos de trabajo, información escrita completa y específica sobre los beneficios/asignaciones/bonificaciones, así como registros educativos autenticados). Hay que garantizar el acceso a información laboral objetiva, en particular a información de la vida social o cotidiana (por ejemplo, acceso a alojamiento, bajas por motivos laborales o por enfermedad). El concepto de consentimiento informado ha de aplicarse a todas las partes implicadas en la negociación del contrato laboral.
- **Igualdad salarial por trabajo de igual valor:** no debería haber discriminación alguna entre ocupaciones/profesiones con el mismo nivel de responsabilidad, cualificación educativa, experiencia laboral, requisitos de habilidades y dificultades (por ejemplo, sueldo, clasificación). De manera similar, no ha de haber discriminación entre personas en la misma profesión con el mismo nivel de responsabilidad, cualificación educativa, experiencia, requisitos de habilidades y dificultades.



- **Acceso a procedimientos para la presentación de quejas:** cuando los derechos o beneficios contratados o adquiridos por las enfermeras o los empleadores se ven amenazados o infringidos, ha de haber mecanismos adecuados para escuchar cualquier queja de manera oportuna y a un coste razonable.
- **Entorno laboral seguro:** las enfermeras han de estar protegidas frente a lesiones ocupacionales y peligros para su salud, así como ante la violencia en el trabajo (por ejemplo, abuso físico y verbal, acoso sexual) y ser informadas de los peligros existentes en el lugar de trabajo. Ha de haber mecanismos eficaces de prevención, monitorización y denuncia. Es necesario establecer protocolos para la retirada de servicios en situaciones de peligro que amenacen la vida de la enfermera.
- **Orientación/mentorazgo/supervisión eficaces:** la prestación de cuidados de calidad en el actual entorno sanitario altamente complejo y a menudo estresante depende de una infraestructura supervisora que apoye. Las enfermeras tienen derecho a esperar una orientación adecuada junto con una supervisión constructiva en el entorno laboral.
- **Periodos de empleo de prueba:** los contratos laborales han de especificar un periodo de prueba en el que las partes firmantes tengan la libertad de manifestar su insatisfacción y rescindir el contrato sin ninguna penalización. En el caso de las migraciones internacionales, la responsabilidad de cubrir el coste de la repatriación se ha de indicar con claridad.
- **Libertad de asociación:** las enfermeras tienen derecho a afiliarse y estar representadas por una asociación profesional y/o sindicato al objeto de salvaguardar sus derechos como profesionales y trabajadores de la salud. Las alianzas entre asociaciones/sindicatos en los países contratantes y objeto de contratación podrían facilitar el intercambio de información de manera oportuna y segura. Asimismo, garantizarían la continuidad de un entorno profesional que apoye y proporcione la asistencia necesaria.
- **Reglamentación del reclutamiento:** las agencias de reclutamiento (públicas y privadas) deben estar reguladas y los datos efectivos de su monitorización



- deben ser transparentes y de dominio público (por ejemplo, rentabilidad, volumen, índice de éxito en el tiempo, tasas de retención, criterios de igualdad, satisfacción del cliente). Se han de introducir medidas disciplinarias sancionando aquellas agencias cuyas prácticas no sean éticas.
- La autosostenibilidad nacional debe lograrse mediante estrategias de planificación, gestión y desarrollo de recursos humanos en los niveles local, nacional e internacional sujetas a revisión y mantenimiento periódicos.
 - Denuncia prácticas de reclutamiento poco éticas que explotan a las enfermeras o las confunden para que acepten responsabilidades y condiciones laborales que son incompatibles con sus cualificaciones, habilidades y experiencia.
 - Aprueba el 'Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud'; la 'Estrategia mundial de recursos humanos para la salud: personal de aquí a 2030'; las recomendaciones políticas y las acciones prioritarias establecidas en el informe de la Comisión de alto nivel sobre el empleo en el ámbito de la salud y el crecimiento económico 'Trabajando para la salud y el crecimiento, invirtiendo en el personal de salud'; y el Pacto mundial de Naciones Unidas para la migración; además de trabajar para alinear sus recomendaciones pertinentes con el tema de la movilidad internacional de la carrera profesional y el reclutamiento ético de enfermeras.^{6,7,8,9}
 - Sostiene la labor de la recién establecida 'Plataforma internacional sobre la movilidad de los trabajadores de la salud' para mejorar la monitorización de los flujos de enfermeras y otros profesionales de la salud, además de promover buenas prácticas en materia de reclutamiento, integración y empleo de los profesionales sanitarios que se desplazan.¹
 - Reconoce los derechos de las enfermeras a título individual de migrar y cree que las enfermeras en todos los países tienen el derecho a migrar si así lo eligen, independientemente de su motivación.
 - Condena el reclutamiento de enfermeras de países o áreas de países que estén experimentando una escasez crónica de enfermeras y/o una crisis de salud temporal en la que hagan falta enfermeras.¹⁰



- Reconoce los efectos adversos que la migración internacional de enfermeras y otros profesionales de la salud pueden tener en la calidad de la atención sanitaria en países gravemente privados de su fuerza laboral de enfermería.
- Condena el reclutamiento de enfermeras hacia países en los que las autoridades contratantes no han implementado una planificación sólida en materia de recursos humanos y no han abordado adecuadamente los problemas de la retención.
- Aboga por salvaguardas que protejan los intereses y derechos adquiridos de las enfermeras y garanticen trabajo decente cuando la carrera profesional se desplaza o transfiere y se produce una migración internacional.
- Reconoce los beneficios potenciales de la migración circular y solicita mecanismos para apoyar a las enfermeras que deseen regresar a sus países de origen.
- Insta a los gobiernos y a los organismos regulatorios y de acreditación a eliminar barreras innecesarias a la migración a la par que garantizan la existencia de sistemas para mantener cuidados seguros y de calidad para los pacientes salvaguardando al público.

El CIE anima a las asociaciones nacionales de enfermeras (ANE), en colaboración con sus respectivos gobiernos, a:

- Difundir información sobre las condiciones laborales de las enfermeras y los problemas de la migración en un esfuerzo por informar a las enfermeras y los grupos de interés del sector de la salud, incluido el público.
- Hacer pública cualquier información sobre prácticas abusivas de reclutamiento del personal de enfermería en su país y abogar por la eliminación de las mismas.
- Sostener y participar en la investigación para documentar el impacto de la inmigración y la emigración de enfermeras en la calidad de los cuidados prestados; la demanda de personal de enfermería; el nivel y la calidad de la preparación educativa, así como las enfermeras que se desplazan.



- Cooperar con organismos responsables de la toma de decisiones y agencias gubernamentales y no gubernamentales para lograr una planificación adecuada de los recursos humanos, así como estrategias éticas de reclutamiento y políticas nacionales sólidas en materia de inmigración y emigración de enfermeras.
- Contribuir al diseño de planteamientos nacionales eficaces para la planificación del personal de enfermería sobre la base de información estándar, completa y adquirida sistemáticamente; políticas basadas en la evidencia; y proyecciones de escenarios que tengan en cuenta los flujos internacionales.
- Apoyar la investigación sobre la escasez, así como sobre la mala distribución y utilización de las enfermeras en los niveles nacional y regional; analizar los datos en las situaciones sociales, políticas y económicas específicas de su área; y aplicar los descubrimientos correspondientes en la planificación de los recursos humanos.
- Contribuir al diseño de un conjunto mínimo de datos estándar con fines de trazabilidad y comparación de distintos flujos de enfermeras.
- Colaborar activamente con los empleadores para garantizar que las enfermeras migrantes tienen condiciones laborales tan favorables como las de las enfermeras del país, en puestos que requieren el mismo nivel de competencia y con las mismas obligaciones y responsabilidades.

Referencias

¹ Organización Internacional del Trabajo, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Organización Mundial de la Salud. *The international platform on health worker mobility: Elevating dialogue, knowledge, and international cooperation*. [Internet]. Geneva: ILO, OECD, WHO; 2018 [consultado el 18 de octubre de 2018]. Disponible en: <http://www.who.int/hrh/migration/International-platform-HW-mobility.pdf?ua=1>

² Scheffler RM et al. Forecasting imbalances in the global health labor market and devising policy responses. *Human Resources for Health* [Internet]. 2018 Jan [consultado el 13 de septiembre de 2018];16:5. Disponible en: doi.org/10.1186/s12960-017-0264-6

³ Dywili S, Bonner A, O'Brien L. Why do nurses migrate? – a review of recent literature. *J Nurs Manag* [Internet]. 2013 [consultado el 21 de noviembre de 2018] 21(3), 511-20. Disponible en: [10.1111/j.1365-2834.2011.01318.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01318.x).

⁴ Organización Mundial de la Salud, Consejo Internacional de Enfermeras, Royal College of Nurses. *International nurse mobility: trends and policy implications*. [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2003 [consultado el 18 de octubre de 2018]. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/68061/WHO_EIP_OSD_2003.3.pdf?sequence=1



- ⁵ Masselink LE, Jones, CB. Immigration policy and internationally educated nurses in the United States: A brief history. Nurs Outlook [Internet]. 2013 [consultado el 18 de octubre de 2018] 62(1), 39–45.
- ⁶ Organization Mundial de la Salud. Código de prácticas mundial sobre contratación internacional de personal de salud. [Internet]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; Mayo 2018 [consultado el 13 de septiembre de 2018]. Disponible en: http://www.who.int/hrh/migration/code/code_en.pdf?ua=1
- ⁷ Organization Mundial de la Salud. Estrategia mundial de recursos humanos para la salud: personal sanitario 2030. [Internet]. Ginebra: Organization Mundial de la Salud; 2016 [consultado el 13 de septiembre de 2018]. Disponible en: http://www.who.int/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/en/
- ⁸ Organization Mundial de la Salud. Working for health and growth: investing in the health workforce. [Internet]. Ginebra: Organization Mundial de la Salud; 2016 [consultado el 13 de septiembre de 2018]. Disponible en: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/250047/97892415?sequence=1>
- ⁹ Naciones Unidas. The Global Compact for safe, orderly, and regular migration. [Internet]. New York City: United Nations; 2017. Disponible en: https://refugeemigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf
- ¹⁰ Alliance for Ethical International Recruitment Practices. Health care code for ethical international recruitment and employment practices. [Internet]. Philadelphia: CGFNS International; 2017 Sept [consultado el 18 de octubre de 2018]. Disponible en: http://www.cgfnalliance.org/wp-content/uploads/2017/09/Health-Care-Code-for-EIREP-Sept-2017_FINAL.pdf