



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

La prestación de una asistencia sanitaria de calidad y el logro 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 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, han sido una característica siempre presente en los mercados laborales de la enfermería cuya magnitud se ha visto incrementada notablemente en los últimos años. La migración global de enfermeras presenta retos en relación con las políticas de salud, educación, inmigración y regulación y, a su vez, estos retos repercuten en sus dinámicas (por ejemplo, retención y sostenibilidad).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 las enfermeras tiene el potencial de ofrecer resultados beneficiosos como una práctica multicultural y mejores oportunidades de aprendizaje.

La creciente movilidad del personal de salud es uno de los numerosos factores que contribuyen a un mercado laboral de la salud a nivel global que se caracteriza por niveles desiguales de trabajadores sanitarios entre países y regiones, lo cual provoca una grave escasez de enfermeras y otros trabajadores de la salud en numerosos países. A nivel global, se han denunciado desajustes alarmantes entre la necesidad, la demanda y la oferta – siendo la necesidad el número requerido para abordar cuestiones prioritarias de salud, siendo la demanda el número que puede ser sostenido económicamente y siendo la oferta el número a disposición – a causa de fallos en el mercado.² En los países de renta baja y media-baja, en particular, la oferta de trabajadores sanitarios no está satisfaciendo las necesidades y la demanda. 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 formadas internacionalmente (EFI) (enfermeras formadas fuera del país en el que están ejerciendo) 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 EFI 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 activo 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 a largo plazo 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 para todos los países debería ser contar con una fuerza laboral nacional de enfermería sostenible y centrada en un conjunto estable de enfermeras formadas a nivel nacional reconociendo y posibilitando al mismo tiempo la contribución de las EFI y otros profesionales de la salud.

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 organizaciones, en particular a los empleadores, reclutadores y organizaciones no gubernamentales, a adoptar sistemáticamente los siguientes principios fundacionales, considerando las necesidades de distintos grupos de interés, para guiar una planificación de la fuerza laboral y una toma de decisiones informadas que desemboquen 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 requisitos de registro para el acceso a la práctica, en particular los estándares de formación, competencia y práctica de las enfermeras, y tener acceso a información sobre delitos y/o mala conducta, 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 estos requisitos de registro. Los empleadores tienen un papel importante en la regulación y, allá donde no hay órgano regulador, son responsables de la evaluación de las credenciales.
- **Acceso a oportunidades plenas y flexibles de empleo:** se debe informar a las EFI en una región/país contratante y que buscan empleo 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 formulación de políticas 'favorables a las familias' y entornos de trabajo seguros y que apoyen.
- **Libertad de movimiento:** las enfermeras deben tener el derecho a migrar y trabajar si cumplen con las políticas de inmigración y trabajo en el país de destino (por ejemplo, permiso de trabajo, requisitos de visado), 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. Ello implica que 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 sobre la vida social o cotidiana, por ejemplo, acceso a alojamiento, bajas por motivos personales 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 debe 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 y ser informadas de los peligros existentes en el lugar de trabajo. Ha de haber mecanismos eficaces de prevención, gestión y denuncia apoyados por legislación.
 - **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 clínica y cultural adecuadas junto con una supervisión continuada que apoye en el entorno laboral.
 - **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 oportuna y precisa. 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 para sancionar a las agencias cuyas prácticas no sean éticas. Las iniciativas voluntarias, como el Código de atención sanitaria para las prácticas de contratación ética y de empleo internacionales de CGFNS, pueden utilizarse para colmar las lagunas de los regímenes jurídico.⁷
 - **Autosostenibilidad nacional:** en colaboración con las enfermeras, los gobiernos han de tener sistemas y políticas de planificación de recursos humanos robustos, válidos y basados en la evidencia en los niveles nacional, regional e internacional que, a través de la demanda, ajusten la oferta de enfermería a las necesidades de salud del paciente y la población.
- Trabaja a través de su alianza en el Centro Internacional para la Migración de Enfermeras al objeto de establecer políticas y prácticas de migración globales y nacionales, dinámicas y eficaces que faciliten la prestación de cuidados seguros al paciente y entornos positivos para la práctica de las EFI.⁶
 - 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.^{8,9,10,11}

- 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 trabajadores 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 trabajar y cree que las enfermeras en todos los países tienen este derecho si así lo eligen, independientemente de su motivación.
- Condena el reclutamiento dirigido a 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.⁷
- 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, así como a garantizar la existencia de sistemas para mantener cuidados seguros y de calidad para los pacientes salvaguardando al público.
- Recomendamos que los países, al diseñar políticas de formación y capacitación para los trabajadores sanitarios, inviertan en la fuerza laboral de atención primaria y la amplíen, con un enfoque hacia los servicios en entornos rurales y comunitarios, además de proporcionar incentivos económicos para modelar la demanda y la oferta de formación y capacitación para los trabajadores sanitarios.¹²

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 de personal de enfermería en su país y la información sobre a quién contactar en caso de experimentar abusos en tema de reclutamiento, además de abogar por la eliminación de dichas prácticas.
- Sustener 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 características y la demografía de 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, así como aplicar los descubrimientos correspondientes a 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 EFI 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.
- En los países contratantes, diseñar estrategias nacionales para admitir y reconocer la contribución de las EFI que trabajan en sus países y para promover un entorno que respete la diversidad y las perspectivas multiculturales.

Adoptada en 2019
Previamente “La contratación ética de las enfermeras” y “Retención y migración de las enfermeras”



Referencias

- ¹ International Labour Organisation, Organisation for Economic Co-operation and Development, World Health Organization. The international platform on health worker mobility: Elevating dialogue, knowledge, and international cooperation [Internet]. Ginebra: ILO, OECD, WHO; 2018 [consultado el 10 de oct de 2019]. Disponible en: www.who.int/hrh/migration/International-platform-HW-mobility.pdf?ua=1
- ² Scheffler R, Campbell J, Cometto G, Maeda A, Liu J, Bruckner TA, et al. Forecasting imbalances in the global health labor market and devising policy responses. Hum Resour Health [Internet]. Enero 2018 [consultado el 13 de sept de 2019];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]. Nov 2011 [consultado el 10 de octubre de 2019];2(3):511-520. Disponible en: 10.1111/j.1365-2834.2011.01318.x.
- ⁴ Siyam A, Dal Poz MR, editores. Migration of health workers: the WHO code of practice and the global economic crisis [Internet]: Ginebra: Organización Mundial de la Salud; mayo 2014 [consultado el 19 de nov de 2019]. 220 pp. Disponible en: https://www.who.int/hrh/migration/migration_book/en/
- ⁵ Masselink L, Jones, C. Immigration policy and internationally educated nurses in the United States: A brief history. Nurs Outlook [Internet]. Enero-feb 2014 [consultado el 10 de oct de 2019];62(1):39–45. Disponible en: 10.1016/j.outlook.2013.10.012
- ⁶ International Centre on Nurse Migration. ICNM [Internet]. Filadelfia, PA: International Centre on Nurse Migration; 2018 [consultado el 10 de oct de 2019]. Disponible en: <https://www.intlnursemigration.org>
- ⁷ Alliance for Ethical International Recruitment Practices. Health care code for ethical international recruitment and employment practices [Internet]. Filadelfia, PA : Alliance for Ethical International Recruitment Practices ; sept 2017 [consultado el 10 de oct de 2019]. 11 pp. Disponible en: http://www.cgfnalliance.org/wp-content/uploads/2017/09/Health-Care-Code-for-EIREP-Sept-2017_FINAL.pdf
- ⁸ Organización Mundial de la Salud. The WHO global code of practice on the international recruitment of health personnel [Internet]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; Mayo 2010 [consultado el 10 de oct de 2019]. 12 pp. Disponible en: http://www.who.int/hrh/migration/code/code_en.pdf?ua=1
- ⁹ Organización Mundial de la Salud. Global strategy on human resources for health: Workforce 2030 [Internet]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2016 [consultado el 10 de oct de 2019]. 64 pp. Disponible en: www.who.int/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/en/
- ¹⁰ High-Level Commission on Health Employment and Economic Growth. Working for health and growth: investing in the health workforce. [Internet]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2016 [consultado el 10 de oct de 2019]. Disponible en: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/250047/97892415?sequence=1>
- ¹¹ Global Compact for Migration. Global compact for safe, orderly, and regular migration [Internet]. Nueva York, NY : Naciones Unidas ; 2018 [consultado el 10 de oct de 2019]. Disponible en:



https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf

¹² McPake B, Squires A, Mahat A, Araujo EC. The economics of health professional education and careers: Insights from a literature review [Internet]. Washington, DC: World Bank; oct 2015 [consultado el 7 de jun de 2019]. Disponible en: 10.1596/978-1-4648-0616-2.

Reservados todos los derechos, incluido el de traducción a otros idiomas. Queda prohibida la reproducción de la presente publicación en su totalidad o en parte (por impresión, fotocopia, microcopia u cualquier otro medio), su almacenamiento en sistemas de recuperación y su transmisión en cualquier forma, sin la autorización expresa del Consejo Internacional de Enfermeras. No obstante, pueden reproducirse sin autorización extractos breves (menos de 300 palabras) a condición de que se cite la fuente.

Copyright © 2019 por el CIE - Consejo internacional de enfermeras
3, place Jean-Marteau, 1201 Ginebra, Suiza