



**CONSEJO INTERNACIONAL  
DE ENFERMERAS**

3, place Jean-Marteau  
1201 Ginebra, Suiza  
Tfno. +41 22 908 01 00  
Fax +41 22 908 01 01

Correo el.: [icn@icn.ch](mailto:icn@icn.ch)  
Web: [www.icn.ch](http://www.icn.ch)

**Directrices  
Movimientos  
profesionales  
y migración:  
Preguntas  
esenciales**



**MOVIMIENTOS PROFESIONALES Y  
MIGRACIÓN:  
PREGUNTAS ESENCIALES  
DIRECTRICES**

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, su almacenamiento en sistemas de recuperación, o su transmisión en cualquier forma, sin autorización expresa y por escrito del Consejo internacional de enfermeras. Pueden reproducirse sin autorización extractos breves (menos de 300 palabras) a condición de que se cite la fuente.

Copyright © 2010 by ICN - International Council of Nurses  
3, place Jean-Marteau, 1201 Ginebra, Suiza

ISBN: 978-92-95094-20-8

Impreso: Imprimerie Fornara, Ginebra

**MOVIMIENTOS PROFESIONALES** ■  
**Y MIGRACIÓN:**  
**PREGUNTAS ESENCIALES**  
**DIRECTRICES**

<b>ANTECEDENTES</b>	<b>2</b>
<b>VENTAJAS Y RIESGOS QUE COMPORTAN PARA LAS ENFERMERAS LOS MOVIMIENTOS PROFESIONALES Y LA MIGRACIÓN</b>	<b>4</b>
<b>ABUSOS EN LA CONTRATACIÓN</b>	<b>7</b>
<b>TENDENCIAS DE LA MIGRACIÓN DES LAS ENFERMERAS</b>	<b>9</b>
<b>MARCO ÉTICO PARA LA CONTRATACIÓN DE LAS ENFERMERAS</b>	<b>11</b>
<b>PREGUNTAS ESENCIALES</b>	<b>13</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>17</b>

Las enfermeras han buscado siempre, y seguirán buscando, oportunidades de desarrollo profesional. A partir de la formación de enfermería y a lo largo de la formación superior y continua, como la especialización, las enfermeras buscan experiencias de aprendizaje estimulantes (teóricas y prácticas). La aplicación de los conocimientos, capacidades y comportamientos recientemente adquiridos se convierte entonces en una meta personal. Sin embargo, muchas veces esas oportunidades requieren movimientos en la carrera profesional: traslado a una nueva unidad, contexto profesional, institución, contexto cultural, o país.

Con estas directrices, el Consejo internacional de enfermeras (CIE) trata de:

- Poner de relieve las posibles ventajas y riesgos que tienen para las enfermeras la migración y los movimientos en la carrera profesional.
- Describir algunas de las principales tendencias de la migración de las enfermeras.
- Establecer una lista de las cuestiones esenciales que han de considerarse antes de aceptar un nuevo puesto.

## ANTECEDENTES

Para los fines del presente documento, el **desarrollo profesional** en la enfermería se define como el establecimiento de niveles más elevados de competencia en la gama de los conocimientos y capacidades necesarios para desempeñar las tareas o prestar apoyo a las intervenciones en la práctica clínica, la gestión, la formación, la investigación, la reglamentación o la elaboración de la política general.

**El desarrollo de la carrera profesional** está relacionado con el contexto laboral o de empleo del profesional, e implica avance o ascenso. Generalmente se demuestra por un mayor reconocimiento (es decir, título) y remuneración (es decir, salario y prestaciones) que se dan por prestar los servicios especificados en los sucesivos contratos de trabajo de la persona.

**Los movimientos de la carrera profesional** son cambios en el empleo, por ejemplo cambios de empleador, de

puesto, de la descripción del puesto o de la categoría, como en el caso de una enfermera que sigue una formación superior en dedicación completa. Los movimientos de la carrera profesional pueden ser descensos de categoría, ascensos y movimientos laterales. Son el paso de las enfermeras a niveles diferentes, a distintos sectores del ejercicio de la enfermería o a puestos en los que predominan funciones diferentes. **La movilidad profesional** indica la facilidad con que se realizan esos movimientos.

El desarrollo profesional y de la carrera del personal de enfermería han de evolucionar en el contexto global del sistema de salud y debe permitir la movilidad profesional horizontal y vertical.<sup>1</sup> Con frecuencia los movimientos de la carrera profesional revisten una importancia esencial para las enfermeras –pues les hacen avanzar profesionalmente- y para la sociedad, pues hacen que la enfermería se adapte a las necesidades de salud cambiantes y responda a ellas. Unas enfermeras mejor preparadas contribuirán a mejorar los cuidados de calidad y los resultados en los pacientes.

En su búsqueda del desarrollo y la plenitud profesional, las enfermeras pueden considerar diversos movimientos profesionales que pueden ser de largo o de corto plazo (por ejemplo, sustituciones, permisos sabáticos). Entre los más frecuentes y pertinentes para nuestra exposición figuran los siguientes:

- Inscripción en una institución de formación;
- Entrada en el mundo laboral o vuelta a él;
- Movimiento lateral en el mismo entorno de trabajo o para el mismo empleador;
- Movimiento lateral a un entorno de trabajo diferente en el mismo distrito, provincia o país;
- Movimiento vertical en el mismo entorno de trabajo o para el mismo empleador;
- Movimiento vertical a un entorno de trabajo diferente en el mismo distrito, provincia o país;
- Emigración a otro país diferente;
- Transferencia de sector (por ejemplo, del público al privado);

- Cambio de función o del periodo de tiempo de preparación para el retiro o los cambios con él vinculados en las responsabilidades familiares; y
- Situación de empleado (por ejemplo, trabajador asalariado frente a empresario).

Cada uno de estos movimientos de la carrera profesional comporta distintas ventajas e inconvenientes, oportunidades y desafíos. Frecuentemente las enfermeras ignoran muchos de los aspectos financieros de los movimientos de la carrera profesional (véase *infra*). Aun cuando esos factores no predominen, sus repercusiones deben examinarse con cuidado. Para adoptar decisiones informadas se requiere un estudio a fondo de las opciones y condiciones.

### VENTAJAS Y RIESGOS QUE COMPORTAN PARA LAS ENFERMERAS LOS MOVIMIENTOS PROFESIONALES Y LA MIGRACIÓN

Frecuentemente los movimientos dentro de la profesión permiten a las enfermeras conseguir metas profesionales personales y contribuyen a la profesión de enfermería pues hacen a sus miembros más competentes. Esos movimientos permiten a la enfermería responder a los cambios científicos, tecnológicos, sociales, políticos y económicos modificando o ampliando las funciones, la composición y el número del personal de enfermería para satisfacer necesidades de salud identificadas.

En la mayoría de los casos, los movimientos profesionales ofrecen oportunidades de:

- Desarrollo profesional;
- Oportunidades para aplicar capacidades especiales;
- Desarrollo o avance dentro de la profesión;
- Mejor calidad de vida;
- Mayor satisfacción en el trabajo;
- Reconocimiento de experiencia y capacidad profesional;

- Mayor autoestima;
- Ampliar la esfera de influencia;
- Importantes oportunidades de aprendizaje; y
- Planteamientos multidisciplinarios.

En resumen, los movimientos profesionales frecuentemente permiten y facilitan el desarrollo personal y profesional y aportan beneficios a los pacientes cuidados por las enfermeras. Esto, a su vez, hace que aumente la satisfacción en el trabajo y la excelencia en la práctica de la enfermería al tiempo que favorece la contratación y la retención de las enfermeras.

Con frecuencia, la movilidad profesional se percibe como factor positivo para la persona, y se acepta como tal (véase *supra*). Sin embargo, hay pruebas de que los movimientos profesionales pueden afectar negativamente a la vida de trabajo de las enfermeras jubiladas y en activo. En el plano internacional, las enfermeras que emigran pueden ser especialmente vulnerables a estos peligros, habida cuenta de la dificultad de verificar los términos básicos del contrato de trabajo y la situación de empleo real en otro país. Los posibles peligros han de reconocerse y considerarse antes de todo movimiento profesional. En el cuadro que sigue se ponen de relieve algunos de los principales problemas.

<i>Problema</i>	<i>Causas posibles</i>
<i>Menores ingresos</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pérdida de prestaciones de pensión.</li> <li>• Pérdida de primas de antigüedad.</li> <li>• Pérdida de bonificaciones de "fidelidad" o por años de servicio.</li> <li>• Pérdida de bonificaciones "por especialidad".</li> <li>• Pérdida de bonificaciones por "trabajos de riesgo" (por ejemplo en horas nocturnas, condiciones peligrosas).</li> <li>• Pérdida de bonificaciones por formación de una especialidad que ya no se reconoce.</li> <li>• Cambio de plan de pensiones.</li> <li>• Modificación de la cobertura de la pensión dentro del mismo plan.</li> <li>• Pérdida de las inversiones en el plan nacional de seguro de jubilación.</li> </ul>

AND MIGRATION FOR INDIVIDUAL NURSES

Problema	Causas posibles
<i>Menores ingresos</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incapacidad para participar en el plan nacional de seguro de jubilación.</li> <li>• Pérdida de asignaciones por hijos o personas a cargo.</li> <li>• Retraso o negligencia en rellenar los formularios de transferencia (por ejemplo, de la pensión).</li> </ul>
<i>Situación profesional más baja</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No reconocimiento de las capacidades especializadas que no se precisan específicamente para el puesto actual.</li> <li>• No reconocimiento de títulos o diplomas obtenidos en el extranjero.</li> <li>• No reconocimiento de créditos de formación continua.</li> <li>• No reconocimiento de la experiencia laboral o de la ampliación de capacidades.</li> </ul>
<i>Seguridad personal amenazada</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de trabajo deficientes.</li> <li>• Escasez de personal.</li> <li>• Personal de gestión y personal auxiliar inadecuados.</li> <li>• Equipos inadecuados.</li> <li>• Aplicación deficiente de las precauciones universales.</li> <li>• Alojamiento deficiente.</li> <li>• Gestión financiera inadecuada o poco ética por parte del empleador.</li> <li>• Incompatibilidad cultural.</li> <li>• Mayor vulnerabilidad ante la violencia física y el abuso emocional (por ejemplo, acoso sexual, acoso racial, abuso verbal, intimidación).</li> </ul>

En respuesta a la escasez crónica (y a menudo cíclica) de enfermeras en todo el mundo, ha aumentado considerablemente el volumen de la contratación de enfermeras en los planos local e internacional. Los servicios nacionales de salud pública, empleadores y organismos independientes de atención de salud intervienen en los procedimientos de contratación. Aun cuando el porcentaje de las enfermeras formadas en

el extranjero puede ser estable en muchos países, los números absolutos aumentan cada año. Por ello, los negocios y las posibilidades de beneficio de las empresas privadas directa e indirectamente implicadas en el proceso de contratación también van en aumento. Las agencias privadas establecidas con fines lucrativos han aumentado su participación en la búsqueda de personal de enfermería. En algunos casos, empleadores y agencias o agentes de contratación carentes de escrúpulos abusan de las enfermeras mal informadas.

### ABUSOS EN LA CONTRATACIÓN

Las campañas de contratación agresivas son cada vez más frecuentes. Este tipo de contratación tiene como consecuencia un aumento de los números de contratados y algunas veces se vacía de personal a una determinada institución de salud o se contrata un importante número de enfermeras recientemente tituladas por un determinado instituto de formación. Generalmente no hay un órgano designado que regule o vigile el contenido de los contratos que se ofrecen. Puede ser que se emplee a las enfermeras bajo falsos pretextos o que se les informe mal de las condiciones de trabajo y de la posible remuneración y prestaciones.<sup>2</sup> Las enfermeras contratadas en el plano internacional pueden correr determinados riesgos de explotación o de abuso; la dificultad de verificar las condiciones de empleo aumenta por la distancia, las barreras del idioma, los costos, etc.

Entre los ejemplos de tales abusos pueden mencionarse los siguientes:

- Cargos ocultos (por ejemplo, los derechos que cobra la agencia)
- Cargos duplicados (por ejemplo, derechos de contratación cobrados por la agencia y por el empleador)
- Información falsa o que induce a error (por ejemplo, sobre alojamiento, orientaciones, etc.)
- Costos de alojamiento indebidos

- Impago o incumplimiento de los términos y condiciones del contrato (por ejemplo, el vuelo de vuelta)
- Denegación del acceso reconocido a procedimientos de reclamación
- Periodo de orientación obligatorio no pagado
- Condiciones de trabajo no especificadas (por ejemplo, horario, vacaciones, duración del contrato, seguros)
- Asignación de trabajo no especificada (por ejemplo, salas de enfermos contagiosos que no cuentan con el equipo adecuado)
- Trato abusivo (por ejemplo, retención de documentos de viaje, renegociación forzosa del contrato a la llegada)
- Cláusulas de penalización ocultas o poco claras (por ejemplo, pago de una multa si no se respeta el periodo de empleo)
- Falta de cláusula de rescisión.

En muchos casos, los movimientos profesionales (con inclusión de las experiencias de empleo internacional) mejoran la calidad de vida de las enfermeras y brindan oportunidades positivas de desarrollo personal y profesional. Sin embargo, los movimientos profesionales de las enfermeras deben ser resultado de decisiones informadas. Las enfermeras empleadas o que buscan empleo deben tener acceso a organizaciones que las representan (es decir, a asociaciones profesionales y sindicatos) para que les ayuden a conseguir que se respeten sus derechos humanos y laborales.

## TENDENCIAS DE LA MIGRACIÓN DE LAS ENFERMERAS

La corriente migratoria tiende a ir de las zonas rurales a las urbanas, de las zonas de ingresos más bajos a las barriadas urbanas de ingresos más elevados, y de los países en desarrollo a los países industrializados. Se ha observado también en muchos países un movimiento del sector público al sector privado que incluye el empleo orientado a proyectos. La corriente migratoria internacional está cambiando en el sentido de que los países “abastecedores” se encuentran cada vez más entre los países de ingresos bajos. La contratación no se hace ya sólo entre países y regiones relativamente ricos (América del Norte y Europa Occidental) sino que también incluye a Asia, África, y el Caribe. La migración entre los países de una región geográfica tiene frecuentemente causas económicas, por ejemplo, en el África Subsahariana. La causa única y más generalizada de la migración en muchos países en desarrollo es económica.<sup>3</sup>

Se acepta en general que las enfermeras emigran en busca de incentivos que generalmente son de tres categorías:

- Mejores oportunidades de aprendizaje y de ejercicio de la profesión,
- Calidad de vida, salario y condiciones de trabajo mejores, y
- Seguridad personal.<sup>4</sup>

La migración internacional ha existido siempre. Actualmente viene motivada además por la escasez de trabajadores capacitados en los países industrializados, la privatización de la formación de enfermería (frecuentemente dirigida a preparar enfermeras para la práctica profesional en otros países) y un creciente número de acuerdos de reconocimiento recíproco vinculados a menudo con acuerdos comerciales internacionales. A continuación se resumen las ventajas y los inconvenientes de la migración internacional:

**MIGRACIÓN INTERNACIONAL DE LAS ENFERMERAS**

**VENTAJAS**

- Oportunidades de formación
- Oportunidades de práctica profesional
- Seguridad personal y laboral
- Mejores condiciones de trabajo
- Mejor calidad de vida
- Mayor satisfacción en el trabajo
- Carácter transcultural de los recursos humanos de enfermería (por ejemplo, diversidad racial y étnica)
- Sensibilidad y competencia cultural en la prestación de los cuidados
- Estímulo para la contratación y las condiciones contractuales favorables a las enfermeras
- Desarrollo personal
- Desarrollo económico mundial
- Mejor base de conocimientos y mejoramiento de los conocimientos
- Esfera más amplia de influencia
- Mantenimiento y desarrollo continuado de los miembros de la familia en el país de origen
- Difusión de los conocimientos

**INCONVENIENTES**

- Fuga de cerebros y de capacidades
- Mal uso de los conocimientos, falta de reconocimiento de las capacidades de especialización
- Falta de reconocimiento de los títulos o diplomas y de la experiencia de trabajo
- Falta de reconocimiento de los créditos de formación continua
- Cierre de instituciones de salud por escasez de enfermeras en una determinada región
- Exceso de trabajo de las enfermeras que ejercen en zonas pobres
- Prácticas de contratación y empleo potencialmente abusivas
- Situación vulnerable de las personas migrantes
- Pérdida de inversiones económicas nacionales en desarrollo de los recursos humanos
- Pérdida de ventajas de las pensiones
- Pérdida de bonificaciones, por ejemplo duración del servicio, especialidad y primas por hijos
- Incompatibilidad cultural

Al considerar la migración internacional, debe mantenerse un delicado equilibrio entre los derechos humanos y los derechos laborales de la persona y ha de haber una preocupación colectiva por la salud de la población de la nación “exportadora”. Hay en todo lo publicado una coincidencia general en que “es probable que la globalización del comercio y la creciente falta de mano de obra capacitada en los países ricos aceleren la fuga de cerebros de los países del sur durante algún tiempo”.<sup>5</sup> El éxito de las intervenciones encaminadas a favorecer los efectos positivos de la migración internacional, si bien reduce las consecuencias negativas de ésta, depende del nivel de desarrollo socioeconómico y tecnológico de cada país y de que los dirigentes profesionales y políticos se comprometan a aplicar una estrategia de largo plazo.<sup>6</sup> El CIE reconoce el derecho de cada enfermera a la migración y confirma los posibles resultados beneficiosos de una práctica multicultural y las oportunidades de aprendizaje que favorece la migración. El CIE reconoce también los posibles efectos adversos que la migración internacional puede tener para la calidad de la atención de salud en los países cuyos recursos humanos de enfermería han disminuido gravemente.<sup>7</sup>

**MARCO ÉTICO PARA LA CONTRATACIÓN DE LAS ENFERMERAS**

Cada vez con más frecuencia se pide un marco ético para la contratación de las enfermeras. Los principios en que se basa ese marco son aplicables a la contratación nacional e internacional. La credibilidad, fortaleza y universalidad de esos principios dependerán directamente de la voluntad política de los principales interesados del sector de salud y de los mecanismos reglamentarios que se utilicen para su aplicación y vigilancia.

El CIE denuncia las prácticas de contratación contrarias a la ética por las que se explota a las enfermeras o se les induce con engaño a aceptar responsabilidades y condiciones laborales que son



## FOR NURSE RECRUITMENT

incompatibles con sus calificaciones, sus capacidades y su experiencia. El CIE y las asociaciones nacionales de enfermeras que son sus miembros han pedido un procedimiento de contratación reglamentado y basado en los principios éticos que orienten la adopción de decisiones informadas y refuercen unas sanas políticas de empleo de parte de los gobiernos, los empleadores y las enfermeras, en favor de unas prácticas de contratación y retención económicas y justas.<sup>8</sup>

Entre esos principios esenciales pueden mencionarse los siguientes:

1. Planificación y desarrollo eficaz de los recursos humanos que conduzcan a la autosostenibilidad nacional;
2. Reglamentación fiable de la enfermería;
3. Acceso al pleno empleo;
4. Libertad de circulación;
5. Ausencia de discriminación;
6. Contratación de buena fe;
7. Salario igual por trabajo de igual valor;
8. Acceso a procedimientos de reclamación;
9. Entorno seguro de trabajo;
10. Orientación, ayuda de mentores y supervisión eficaces;
11. Periodos de prueba en el empleo;
12. Libertad de asociación;
13. Reglamentación de la contratación.

## PREGUNTAS ESENCIALES

La calidad de la vida de trabajo y el entorno de la práctica en muchas instituciones de salud deben mejorarse para que disminuyan en medida importante el número de puestos vacantes y los índices de rotación del personal. La migración y los movimientos profesionales de las enfermeras continuarán y, en un contexto ético, deben favorecer a la sociedad y a las propias enfermeras. Los movimientos profesionales deben decidirse sobre la base de una información fiable acerca de las principales personas que están interesadas en ellos, el proceso de contratación, las condiciones de empleo, las prestaciones, los gastos posibles y las repercusiones que ejercerán sobre la calidad de la vida actual y futura de las enfermeras.

Se ofrece a continuación una lista de las preguntas más importantes para orientar a las enfermeras en el acopio de toda la información necesaria:

### 1. *¿Cuáles son las credenciales o referencias de la entidad de contratación o de empleo?*

- ¿Cuál es su historia?
- ¿Qué reputación tiene?
- ¿Está esa entidad legalmente registrada para poder contratar?
- ¿Cuál es su historial, por ejemplo, índice de colocaciones eficaces, nivel de satisfacción de los clientes?
- ¿Qué viabilidad financiera tiene la empresa, por ejemplo, ingresos frente a costos de funcionamiento?
- ¿Quiénes son los propietarios, directores y acreedores de la entidad?
- ¿Qué referencias ofrecen?
- ¿Con qué categorías de empleadores contrata esta entidad?
- ¿Qué tipo de honorarios carga esta entidad y a quién?

### 2. *¿Cuáles son las credenciales o referencias del empleador?*

- ¿Cuáles son las características de la población de los pacientes, por ejemplo, categorías, números?

- ¿Cuáles son las características del entorno de trabajo, por ejemplo, edificio, unidades de los pacientes?
- ¿Cómo consideran las enfermeras locales su propia condición social, y sus condiciones salariales y de trabajo en esta región o país?
- ¿Qué antecedentes tiene el empleador en materia de seguridad?
- ¿Qué políticas y medidas se adoptan para garantizar la seguridad del personal, por ejemplo, control de infecciones, equipos de protección, medidas contra la violencia?
- ¿Cuál es el contexto financiero del empleador, por ejemplo, sector privado, sector público, ambos?
- ¿Qué viabilidad financiera tiene el empleador, por ejemplo, sus fuentes de ingresos, camas vacantes, déficit presupuestarios en años recientes?
- ¿Cuáles son las características del personal empleado, por ejemplo, categorías, números, rotación?
- ¿Dónde está situada la institución que da empleo, por ejemplo rural, urbana?
- ¿Cuál es el nivel de seguridad en las cercanías del lugar?
- ¿De qué medios de transporte se dispone para ir al trabajo y volver de él en las horas requeridas?
- ¿Qué posibilidades se ofrecen para satisfacer las necesidades de los miembros de la familia?
- ¿De qué procedimientos de reclamación dispone el personal?
- ¿Cuáles son las actitudes del empleador hacia las organizaciones de los trabajadores?
- ¿Qué referencias se exigen?

### 3. ¿Cuáles son las condiciones de empleo?

- ¿Cuáles son los requisitos para la autorización de la práctica profesional en el país, estado o provincia?
- Si se precisan otras cualificaciones, ¿qué apoyo se presta cuando se necesitan formación o exámenes?
- Si se requiere el registro profesional, ¿cuánto cuesta y quién lo paga?
- ¿Se requiere un permiso de trabajo? En caso afir-

mativo, ¿cuál es el procedimiento para obtenerlo y quién se encarga del proceso de su aplicación y de la posible cuota?

- ¿Se puede prorrogar el permiso de trabajo? ¿En qué condiciones?
- ¿Cuál es el salario? ¿Cómo es en comparación con el salario mínimo? ¿Cuál es el salario medio de las enfermeras contratadas en el plano local para un puesto de trabajo similar?
- ¿Cuál es el nivel del impuesto sobre la renta que ha de pagarse?
- ¿Cuáles son las condiciones laborales, por ejemplo horario, periodos de descanso, turnos?
- ¿Cuáles son las prestaciones, por ejemplo, vacaciones, permiso de estudios, formación continua o superior, permiso de maternidad, seguro médico, pensión, transporte, vivienda, vestido, lavado de la ropa, cuidado de los niños?
- ¿Hay posibilidad de acceso a comidas calientes, salas de descanso y vestuarios en el lugar de trabajo?
- ¿Qué posibilidades de ascenso hay?
- ¿De qué personal auxiliar podrá disponerse en el lugar de trabajo?
- ¿Hay bonificaciones por contratación? ¿En qué condiciones?
- ¿Hay gastos de contratación? ¿En qué circunstancias?
- ¿Se exigirán uno o varios exámenes médicos previos al empleo? En caso afirmativo, ¿dónde se hacen y quién los paga?
- ¿Hay un periodo organizado de orientación para conocer el lugar y las responsabilidades de trabajo?
- ¿Hay un periodo de prueba obligatorio? ¿En qué condiciones? ¿Cuáles son las consecuencias si el periodo de prueba resulta negativo?
- ¿Han de desarrollarse o certificarse algunas competencias lingüísticas?
- ¿Cuáles son los requisitos de aviso (para la rescisión)?
- ¿Se estipulan algunas condiciones en relación con el transporte inicial al lugar de trabajo y la repatriación en caso de distancias largas o de viajes internacionales?

- ¿Se tiene acceso a las asociaciones profesionales y los sindicatos locales o nacionales?

#### 4. ¿Cuál es la descripción del puesto de trabajo?

- ¿Cuál es la población de pacientes o clientes?
- ¿Qué competencias se necesitan?
- ¿Cuál es el promedio de pacientes por enfermera en la unidad del lugar de trabajo?
- ¿Cuál es la jerarquía de la autoridad?
- ¿Cuál es el título de usted?

#### 5. ¿Cuáles son las consecuencias de este movimiento profesional?

- ¿Cuáles son las repercusiones sobre los ingresos?
- ¿Cómo se compagina este cambio de empleo con el plan profesional individual?
- ¿Qué consecuencias tiene para el avance profesional en el futuro?
- ¿Qué consecuencias tiene para los derechos de pensión adquiridos o futuros?
- ¿Cómo influirá en la reintegración en el actual contexto de trabajo si se desea volver a él, por ejemplo, ¿habrá pérdida de antigüedad?
- ¿Cuáles son las consecuencias en cuanto a seguridad social, por ejemplo, seguro médico, y prestaciones por incapacidad?
- Si va a alejarse de la familia, ¿será la añoranza un problema grave?

Si el movimiento profesional implica un programa de formación, han de hacerse preguntas acerca de:

- El índice de éxito del programa;
- El acceso a subsidios financieros;
- Concesión y posibilidad de transferencia de los créditos;
- Reconocimiento del diploma/título;
- Desigualdades en contra de los estudiantes extranjeros, por ejemplo el proceso de selección, los gastos;
- Acreditación del aprendizaje anterior y experimental.

## RESUMEN

Los movimientos profesionales son importantes fuentes de satisfacción en el trabajo y facilitan el desarrollo profesional. En muchos casos, también representan un mejoramiento de la calidad de vida. Cada uno de los movimientos profesionales, inclusive los que conllevan la migración internacional, comportará claras ventajas e inconvenientes, oportunidades y desafíos.

Sin embargo, puede haber peligros de explotación y abuso, que deben evitarse en la medida de lo posible. Los movimientos de la carrera profesional pueden afectar negativamente a las enfermeras durante su vida activa, pero también en la jubilación. En algunos casos, los cambios de empleo pueden tener como resultado una disminución de los ingresos, una situación profesional peor, o amenazas para la seguridad personal. Las decisiones bien informadas forman parte de la solución. Antes de aceptar un nuevo empleo, es necesario investigar a fondo las opciones y las condiciones.

Las organizaciones profesionales y sindicales de las enfermeras deben asegurar y facilitar el acceso a la información. La cooperación entre las secciones locales y los órganos nacionales favorecerá el acopio de datos fiables y la búsqueda de posibilidades satisfactorias. A estos grupos de enfermería corresponde una función fundamental en la salvaguardia de los intereses de las enfermeras y de la enfermería.

La migración de las enfermeras guarda relación, como mínimo, con uno de los siguientes factores:

- Mejores posibilidades de aprendizaje y de ejercicio profesional,
- Mejor calidad de vida y mejores condiciones salariales y laborales, y
- Seguridad personal.

La migración internacional ha existido siempre y es probable que continúe, habida cuenta de la global-

ización del comercio y de la escasez, cada vez mayor, de mano de obra capacitada en los países industrializados. Las ventajas para las enfermeras y para el conjunto de la sociedad son numerosas. El CIE reconoce el derecho de cada enfermera a emigrar y confirma los posibles resultados beneficiosos de la práctica multicultural y las oportunidades de aprendizaje que favorece la migración y reconoce también los efectos adversos que la migración internacional puede tener para la calidad de la atención de salud en países que experimentan una gran escasez de recursos de enfermería.

El CIE y sus asociaciones miembros solicitan un proceso de contratación regulado y basado en principios éticos que guíen una adopción de decisiones informadas y refuercen unas políticas de empleo sólidas de parte de los gobiernos, los empleadores y las enfermeras (véase *supra*).

Los movimientos de la carrera profesional deben decidirse sobre la base de una información fiable acerca de los principales interesados que están involucrados, el proceso del contrato, las condiciones de empleo, las ventajas, los gastos impuestos y sus condiciones sobre la calidad de la vida actual y futura de las enfermeras.

Las enfermeras que consideran un cambio de empleo han de saber:

- **¿Cuáles son las credenciales de la entidad de contratación/empleo?**
- **¿Cuáles son las credenciales del empleador?**
- **¿Cuáles son las condiciones del empleo?**
- **¿Cuál es la descripción del trabajo?**
- **¿Cuáles son las repercusiones de este movimiento profesional?**

## REFERENCIAS

- 1 Consejo internacional de enfermeras (2007a). *Desarrollo de la carrera profesional en la enfermería*. Declaración de posición, [www.icn.ch/PS\\_C02\\_Career%20Dev.Nsg.pdf](http://www.icn.ch/PS_C02_Career%20Dev.Nsg.pdf)
- 2 Kingma M (2006). *Nurses on the Move. Migration and the Global Health Care Economy*. Ithaca: Cornell University Press.
- 3 Olayinka Ojo K (1990). *International Migration of Health Manpower in Sub-Saharan Africa*. *Soc Sci Med* 31 (6) 631-7.
- 4 Kingma M (2006). *Op. cit.*
- 5 Gaillard A & Gaillard J (2001). *Brain Drain to Brain Gain*, UNESCO Sources 132:4-6
- 6 Kingma M (2006). *Op. cit.*
- 7 Consejo internacional de enfermeras (2007b). *La contratación ética de las enfermeras*. Declaración de posición. [www.icn.ch/psrecruit01.htm](http://www.icn.ch/psrecruit01.htm)
- 8 Consejo internacional de enfermeras (2007b). *Ibid.*

### **Para otras referencias véase:**

Consejo internacional de enfermeras ([www.icn.ch](http://www.icn.ch))  
 Centro Internacional para la Migración de las enfermeras ([www.intlnursemigration.org](http://www.intlnursemigration.org))  
 Centro Internacional para los Recursos Humanos en la Enfermería ([www.ichrn.org](http://www.ichrn.org))