



## Bienvenida de la Directora Turismo de salud



Hay una larga historia de peregrinaciones a lugares lejanos en busca de curación: ciudadanos de todo el Mediterráneo que acudían a Epidauró, en la antigua Grecia, peregrinos que van a Lourdes, Francia, desde el siglo XVIII los europeos ricos viajan a los

balnearios, desde Alemania hasta el Nilo. En los tiempos modernos, los pacientes se dirigen a hospitales de referencia bien considerados de los Estados Unidos, Suiza y otros países.

Aun cuando los viajes médicos (pacientes que viajan a otros países para recibir atención de salud) son ya milenarios, han evolucionado en los últimos tiempos, tienen un aspecto nuevo y reciben el nombre de turismo médico o turismo de salud. Si bien en otros tiempos los viajes médicos eran accesibles solamente a los más ricos o los más desesperados, el turismo de salud es ahora un modo generalizado de buscar cuidados baratos con ocasión de unas vacaciones, frecuentemente en países exóticos.

Con la globalización han aumentado los dispensadores, y los consumidores y se han expandido los mercados de trabajo. Los adelantos técnicos en la medicina, en el transporte y en las comunicaciones favorecen la movilidad de los pacientes en busca de cuidados y curación. Actualmente se reconoce que el sector de la atención de salud está en crecimiento. El envejecimiento de la generación de los nacidos en la época del aumento repentino de los nacimientos representa una creciente población de pacientes deseosos de conservar su vigor, su productividad y su independencia.

El aumento de la privatización en este sector no es sorprendente cuando los posibles beneficios son tan grandes (se prevé que ascenderán a 40.000 millones de dólares en 2010). Las empresas privadas que tratan de expandirse crean grandes y poderosas corporaciones transnacionales radicadas en los países en desarrollo y en los países industrializados, por ejemplo, Netcare (Sudáfrica), Apollo (India).

Entre los nuevos países receptores están la India, Tailandia, Sudáfrica, Hungría, Cuba, Costa Rica, Argentina, Jamaica, Jordania, Malaysia, Letonia y Estonia. Los servicios, que frecuentemente se ofrecen por un costo entre un 10 y un 25% inferior al que tienen en los países industrializados, van desde la compleja cirugía del corazón y el trasplante de órganos hasta procedimientos de odontología, tratamiento de la drogadicción, cirugía para el cambio de sexo y tratamientos de fertilidad.

¿Cuáles serán las repercusiones del turismo de salud? En el mejor de los casos, podríamos asistir a creación de puestos de trabajo y retención de los profesionales de salud en los países de origen, mejores salarios y condiciones de trabajo, oportunidades de desarrollo profesional, difusión de la práctica basada en pruebas, entrada de monedas sólidas que ayuden a la economía nacional, y mejor acceso a los cuidados para los pacientes extranjeros que no tengan cobertura de seguros.

Y ¿dónde están los peligros? El riesgo para la seguridad de los pacientes y la garantía de la calidad, la competencia por unos profesionales de salud escasos que debilita la cobertura local y amenaza la reglamentación profesional, la frecuente falta de recurso legal en caso de mala práctica, la dificultad para acceder a los cuidados de seguimiento, un movimiento laboral debilitado con resistencia de los empleadores de las transnacionales y las desviaciones del presupuesto sanitario del sector público hacia el sector privado.

El turismo de salud, aunque reciente, será duradero. Sus consecuencias para la gestión de los recursos humanos y para el mercado de trabajo deben vigilarse aplicando salvaguardias para proteger los derechos de los trabajadores y los derechos de los pacientes.



Dra. Mireille Kingma  
Directora, CIRHE  
Consejo internacional  
de enfermeras

### Contenido

- Bienvenida de la Directora
- Novedades en el CIRHE
- Noticias
- Informaciones de investigación
- Anuncios

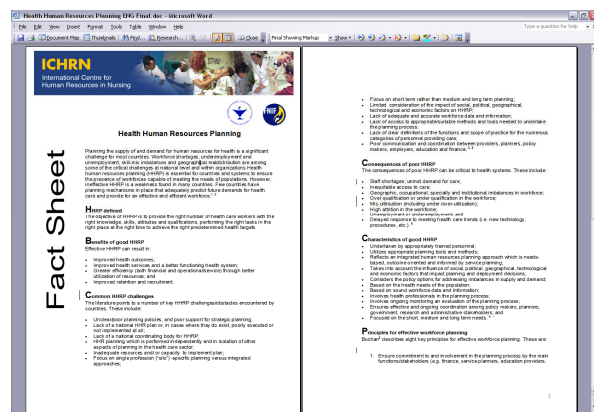
## Novedades en el CIRHE

### El CIRHE de la bienvenida a un nuevo miembro de su Grupo estratégico asesor

El CIRHE tiene el agrado de dar la bienvenida al Dr. Mubashar Sheikh como miembro de su Grupo estratégico asesor. El Dr. Sheikh es el recientemente nombrado Director ejecutivo de la Alianza mundial para los recursos humanos de salud (AMRHS).

Asimismo, deseamos hacer extensivo nuestro sincero agradecimiento al miembro saliente, Dr. Francis Omaswa, ex-Director ejecutivo de la AMRHS.

### Se encuentra ya disponible el nuevo boletín del CIRHE



El CIRHE ha publicado el cuarto de una serie de boletines sobre temas relacionados con la planificación de los recursos humanos; en ellos se exponen las ventajas y las características de una buena planificación de esos recursos, se ponen de relieve los problemas y se estudian las consecuencias de una planificación deficiente de los recursos humanos. También se establecen los principios para una planificación eficaz de los recursos humanos.

Esté atento al nuevo boletín: Consejos de trabajadores, que se publicará en breve.

El Centro también ha publicado dos boletines [*Entornos positivos para la práctica de los profesionales de atención de salud y Sistemas de incentivos para los profesionales de atención de salud*] como parte de una iniciativa conjunta del Consejo internacional de enfermeras, la Federación internacional de

hospitales, la Federación farmacéutica internacional, la Confederación mundial de fisioterapia, la Federación odontológica mundial y la Asociación médica mundial, que tiene por objeto fomentar los entornos favorables para la práctica de los profesionales de salud en todo el mundo.

Los boletines puede bajarse de la red en la dirección: [www.ichrn.org](http://www.ichrn.org)

### Joy Phumaphi –Entrevista destacada del CIRHE

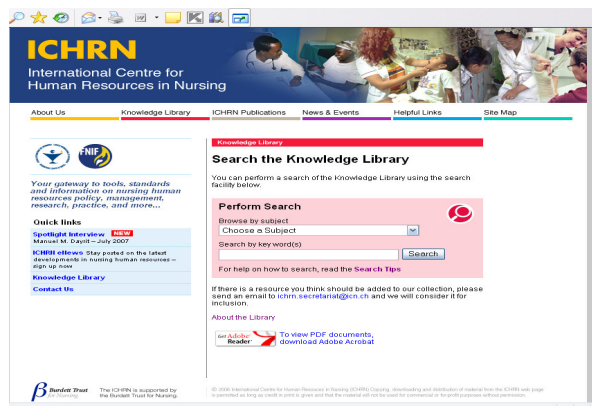
Joy Phumaphi es la Vicepresidenta de la red para el Desarrollo humano, del Banco Mundial. Antes de entrar en el Banco Mundial en 2007, fue Directora general adjunta de Salud de la familia y de la comunidad en la Organización Mundial de la Salud. Antes ocupó el cargo de Ministra de Sanidad de Botswana.

En una entrevista hecha en el CIRHE, Joy Phumaphi describe las políticas y actividades actuales del Banco Mundial en el sector de los recursos humanos de salud y pone de relieve lo que están haciendo para resolver los problemas que se plantean en la planificación y desarrollo de los recursos humanos de salud.

Esperen con atención la entrevista hecha en septiembre al Dr. Mubashar Sheikh, nombrado recientemente Director ejecutivo de la Alianza mundial de los recursos humanos de salud. Hace poco, el Dr. Sheikh era el representante de la Organización Mundial de la Salud en Irán y, anteriormente fue Asesor regional del departamento de Sistemas de salud en la Oficina Regional del Mediterráneo Oriental de la Organización Mundial de la Salud.

*La Entrevista destacada* es una de las secciones que aparecen regularmente en el sitio web del CIRHE y que trae las últimas opiniones de los expertos sobre los recursos humanos de salud. Para leer esta entrevista y otras anteriores, visite el sitio web [www.ichrn.org](http://www.ichrn.org)

## Últimas adquisiciones de la Biblioteca de Conocimientos, del CIRHE



La Biblioteca de Conocimientos, del CIRHE, sigue ampliándose y consta ya de más de 450 recursos. Alentamos a ustedes a aportar para que los examinemos, los materiales y documentos de referencia que consideren útiles para su trabajo y en su lugar de trabajo. Para ello pónganse en contacto con la Secretaría del CIRHE ([ichrn.secretariat@icn.ch](mailto:ichrn.secretariat@icn.ch)).

Algunas de las últimas adiciones son las siguientes:

*Estudio de casos por países - Ghana: Aplicación de un plan nacional para los recursos humanos de salud.*

*Vigilancia de los recursos humanos de salud: Problemas e instrumentos de medición seleccionados.*

*Nuevos datos sobre los profesionales de salud africanos en el extranjero.*

*Recursos humanos de la próxima generación.*

*La migración de retorno de las enfermeras.*

*Intensificar los esfuerzos, salvar vidas: Grupo especial para la ampliación de la preparación y la formación de los trabajadores de salud, Alianza mundial de los recursos humanos de salud*

*Dotación de personal a las regiones rurales remotas de los países de renta media y baja: Examen de las publicaciones sobre atracción y retención de las enfermeras.*

*Cambio de tareas: Redistribución racional de las tareas entre los equipos de los recursos humanos de salud - Recomendaciones y directrices mundiales.*

*Costos y beneficios de la rotación de las enfermeras: Defensa empresarial de la retención de las enfermeras.*

*La relación entre las características de los recursos humanos de enfermería y los resultados en los pacientes.*

Estos recursos y otros muchos se encuentran en el sitio web del CIRHE.

## Noticias

### **La Iniciativa de defensa de los recursos humanos de salud responde a los compromisos adquiridos por el G8, en 2008, en relación con los recursos humanos de salud**

La Iniciativa de defensa de los recursos humanos de salud (HWA) es una red dirigida por la sociedad civil y afiliada a la Alianza mundial de los recursos humanos de salud. Su misión consiste en “dedicarse a la defensa, basada en pruebas, para impulsar iniciativas locales, regionales, y mundiales que permitan a todas las personas, en el plazo más breve posible, tener un acceso equitativo y sostenido a unos recursos humanos de salud capacitados, motivados, bien equipados, informados y gestionados, que tengan unos salarios decentes y buenas condiciones de trabajo y estén integrados en sistemas de salud que funcionen bien”.

El CIE es miembro participante de la iniciativa HWA y, en los preparativos de la Cumbre de Toyako, en Hokkaido, contribuyó a elaborar un lenguaje y una estrategia para animar al G8 a comprometerse a fortalecer los recursos humanos de salud [véase *Ensuring Accountability on Health Workforce Targets Key points and G8 proposed communiqué language*, en la dirección: [http://www.healthworkforce.info/advocacy/G8\\_2008\\_HCWs.doc](http://www.healthworkforce.info/advocacy/G8_2008_HCWs.doc)]. La Cumbre del G8 “es una reunión anual a la que asisten los dirigentes de los ocho países siguientes: Canadá, Francia, Alemania, Italia, Japón, Rusia, el Reino Unido y los Estados Unidos de América, y el Presidente de la Comisión Europea.”

En respuesta a los compromisos y declaraciones del G8 sobre los recursos humanos de salud, la

iniciativa HWAI reconoció que los compromisos eran un paso adelante, pero instó a los países del G8 a “transformar las promesas imprecisas y sin dotación de recursos en compromisos firmes respaldados por una financiación suficiente y una estrategia clara”.

La respuesta completa puede descargarse en la dirección:

[http://www.healthworkforce.info/advocacy/G8\\_2008\\_HWAI\\_Response.pdf](http://www.healthworkforce.info/advocacy/G8_2008_HWAI_Response.pdf)

Fuente: Iniciativa de defensa de los recursos humanos de salud (2008). *Respuesta dada por la Iniciativa de defensa de los recursos humanos de salud a los compromisos asumidos por el G8 en la Cumbre de Hokkaido de 2008. Disponible en la dirección:*

[http://www.healthworkforce.info/advocacy/G8\\_2008\\_HWAI\\_Response.pdf](http://www.healthworkforce.info/advocacy/G8_2008_HWAI_Response.pdf), Ministerio de Asuntos Exteriores del Japón (2008). Disponible en la dirección: <http://www.g8summit.go.jp/eng/info/g8.html>

### **Publicación de las primeras Directrices sobre incentivos para los profesionales de salud**

*Extracto de la AMRHS.* Encargadas por la Alianza mundial de los recursos humanos de salud como parte de su labor para identificar y aplicar soluciones a la crisis de los recursos humanos de salud, las Directrices sobre Incentivos para los profesionales de salud son el resultado de la colaboración entre el Consejo internacional de enfermeras, La Federación internacional de hospitales, la Federación farmacéutica internacional, la Confederación mundial de fisioterapia, la Federación odontológica mundial y la Asociación médica mundial.

Insistiendo en que los incentivos financieros y no financieros son de importancia esencial para una contratación, retención y resultados eficaces de los trabajadores de salud en todo el mundo, las Directrices describen los distintos planteamientos adoptados por varios países. Entre los ejemplos de incentivos financieros que se citan están las exenciones fiscales, las primas (por ejemplo, para vivienda, vestido, cuidados de los niños, ponderación por distancia de la vivienda al trabajo, etc.), los seguros y las primas por resultados. Ejemplos de incentivos no financieros son la garantía de entornos de trabajo favorables, disposiciones de flexibilidad en el trabajo y apoyo al desarrollo profesional.

En el informe se expone la manera en que los

incentivos son factores positivos importantes que las organizaciones pueden emplear para atraer, retener y motivar al personal y mejorar sus resultados en todas las profesiones y coyunturas de la vida. En el informe se afirma que son especialmente y urgentemente necesarios en el sector de la atención de salud, donde el creciente desfase entre el número de los profesionales de salud y la demanda de sus servicios alcanza niveles de crisis en muchos países. En las Directrices sobre los incentivos se ofrecen soluciones prácticas que pueden mejorar la situación. Las asociaciones profesionales aplicarán las Directrices y recurrirán al estudio para apoyar las reclamaciones y hacer que sean más conscientes todos los interesados, incluidos los pacientes.

En mayo de 2008 se lanzó una versión de las Directrices previa a la publicación; esa versión se encuentra disponible en el sitio web del CIRHE [www.ichrn.org](http://www.ichrn.org) o AMRHS [www.who.int/workforcealliance/documents/Incentives\\_Guidelines%20EN.pdf](http://www.who.int/workforcealliance/documents/Incentives_Guidelines%20EN.pdf)

Fuente: Extracto del comunicado de prensa de la AMRHS (2008). *Publicación de las primeras Directrices sobre incentivos para los profesionales de salud.* Disponible en: [www.who.int/workforcealliance/news/incentives-guidelines/en/index.html](http://www.who.int/workforcealliance/news/incentives-guidelines/en/index.html)

### **La dotación de personal de enfermería repercute en la calidad de los cuidados dispensados a los pacientes, según una encuesta de la ANA**

Una encuesta realizada por la Asociación de enfermeras de los EE.UU. revela importantes preocupaciones por la calidad de los cuidados dispensados a los pacientes. La encuesta, en la que participaron más de 10.000 enfermeras especialistas de los Estados Unidos, examinaba la manera en que los niveles de dotación de personal influyen en el entorno de trabajo. Las principales conclusiones fueron las siguientes:

- El 73% de las enfermeras interrogadas no creen que la dotación de personal de su unidad o de su turno sea suficiente;
- El 59,8% de los interrogados dijeron que conocían a alguien que abandonó la atención directa de enfermería por problemas relacionados con la seguridad de la dotación de personal;
- Del 51,9% de los que respondieron están considerando la posibilidad de abandonar

su puesto actual, el 46% aducen que el motivo es lo inadecuado de la dotación de personal;

- El 51,7% de los que respondieron dicen que piensan que la calidad de los cuidados de enfermería en su unidad ha descendido en el último año;
- El 48,2% no sentirían confianza si alguna persona cercana a ellos recibiera cuidados en la institución en que ellos trabajan”.

Un acervo cada vez mayor de estudios demuestra que con unos bajos niveles de dotación de personal de enfermería se deterioran la calidad de los cuidados dispensados y las condiciones laborales ofrecidas al personal. La seguridad de la dotación de personal es una de las primeras preocupaciones del Consejo internacional de enfermeras y fue el tema del Conjunto de materiales para el Día internacional de la enfermera de 2006: *Personal fiable, vidas salvadas* [véase la dirección <http://www.icn.ch/indkit2006.htm>]

Fuente: ANA (2008). *Nurse staffing impacts quality of patient care: ANA poll reveals serious concerns about quality of care.*

### **El estudio de los recursos humanos de enfermería en 15 países comenzará en 2009**

La Dra. Linda Aiken, de la Universidad de Pennsylvania, EE.UU., y el Dr. Walter Sermeus, de la Universidad Católica de Lovaina, Bélgica, van a dirigir el más amplio estudio de los recursos humanos jamás realizado en Europa. En el estudio, titulado *Previsiones de la enfermería: La planificación de los recursos humanos de enfermería (RN4CAST)*, participa un “consorcio de 15 partícipes que tratarán las deficiencias de los modelos de previsión y mejorarán la planificación de los recursos humanos de enfermería en Europa. En el RN4CAST se cuantificarán en una muestra de 11 países europeos (Alemania, Bélgica, España, Finlandia, Grecia, Irlanda, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, Suecia y Suiza) importantes factores que no se miden en los modelos de previsión, entre ellos la manera en que las características de los entornos laborales hospitalarios y las cualificaciones de los recursos humanos de enfermería repercuten en la contratación, la retención y la productividad de las enfermeras y en los resultados conseguidos en los pacientes. Tres partícipes de fuera de Europa –China, Sudáfrica y Botswana– facilitan otra perspectiva

que tiene por objeto “dar mayor precisión a los modelos de previsión y generar nuevos métodos para una gestión más eficaz de los recursos de enfermería en Europa”.

El estudio está financiado por el Séptimo Programa Marco de la Unión Europea y se completará en 2011. para obtener más información, visítese la dirección:

<http://www.rn4cast.eu/0000009ac00d5d103/index.html>

Fuente: RN4CAST (2008). Disponible en la dirección: <http://www.rn4cast.eu/index.html>

### **Foro de Ginebra sobre la Salud, Hacia un acceso universal a la salud: Fortalecer los sistemas de salud y los recursos humanos de salud en todo el mundo.**

**25 a 28 de mayo de 2008 / Centro Internacional de Conferencias. Ginebra**

Varios centenares de participantes asistieron al segundo Foro de Ginebra sobre la Salud, que se celebró en mayo de 2008. Organizado por los hospitales universitarios y la Facultad de Medicina de la Universidad de Ginebra y por varios organismos internacionales representados en el Comité organizador del Foro, los principales temas que trató fueron el fortalecimiento de los sistemas de salud y los recursos humanos de salud en el mundo.

El Foro 2008 se centró en las principales iniciativas y en las mejores prácticas y abordó cuestiones tales como la motivación, el entorno de trabajo, la migración y las deficiencias de las competencias. También se hizo un examen de la función que desempeñan en este campo las universidades, los hospitales y las instituciones de formación, y su responsabilidad y contribuciones en lo referente al establecimiento de sistemas de salud equitativos que respondan a las necesidades de las poblaciones. El Foro adoptó un enfoque multisectorial e incluyó al sector privado, la sociedad civil y el sector del desarrollo. Se prestó especial atención a vincular la política con la práctica y viceversa, y se procuró patrocinar a los participantes procedentes de países de renta baja y media para que participasen en el Foro.

Mireille Kingma, Consultora de Política de enfermería y salud del Consejo internacional de

enfermeras, presentó un póster titulado *Lista: Entornos positivos para la práctica de los profesionales de atención de salud* [véase la dirección

[http://www.ichrn.com/publications/training/PPE\\_Poster\\_en\\_pdf](http://www.ichrn.com/publications/training/PPE_Poster_en_pdf)]. Elaboraron la lista conjuntamente el Consejo internacional de enfermeras, la Federación internacional de hospitales, la Federación internacional de farmacia, la Confederación mundial de fisioterapia, la Federación mundial de odontología y la Asociación médica mundial como parte de su labor para promover los entornos positivos para la práctica de los profesionales de salud en todo el mundo. M. Kingma también hizo una presentación sobre el turismo de salud y copresidió una sesión plenaria sobre los recursos humanos de salud en el mundo.

David Benton, Consultor del Consejo internacional de enfermeras (Reglamentación) hizo una presentación sobre el cambio de tareas. La totalidad del programa y muchos de los documentos y pósteres de las sesiones plenarias pueden consultarse actualmente en el sitio web: <http://www.genevahealthforum.org/documents>

Fuente: Contribución de James Buchan.

### **Demasiado pocos trabajadores de salud están recibiendo formación**

El número de trabajadores de salud que reciben formación es insuficiente según un reciente informe publicado por el Grupo especial de Fomento de la formación y capacitación de los trabajadores de salud, de la Alianza mundial de los recursos humanos de salud. En el informe, titulado, "*Con el incremento se salvan vidas*", se señala que es necesario ampliar rápidamente la formación y capacitación de los trabajadores de salud como parte de una iniciativa más amplia para fortalecer los sistemas de salud. Además, se pone de relieve la necesidad de una formación acorde con las necesidades de salud nacionales. Sobre la base de pruebas, se describen en el informe los factores y estrategias que se precisan para ampliar eficazmente la formación y la capacitación. Asimismo, se exploran en él "los antecedentes económicos y las decisiones que han de adoptarse, y se hacen estimaciones que indican que costará 2.600 millones de dólares más cada año educar y formar a 1,5 millones de nuevos trabajadores de salud solamente en África".

El informe concluye con 10 recomendaciones de actuación por parte de los gobiernos y de las organizaciones locales, regionales e internacionales.

El informe se encuentra en la dirección [http://www.who.int/workforcealliance/documents/Global\\_Health%20FINAL%20REPORT.pdf](http://www.who.int/workforcealliance/documents/Global_Health%20FINAL%20REPORT.pdf)

Fuente: Grupo especial de Fomento de la formación y capacitación de los trabajadores de salud (2008), de la Alianza mundial de los recursos humanos de salud. *Con el incremento se salvan vidas.*

### **Otras noticias breves**

- El Ministerio de Bienestar Social y Consumo, de Austria, va a cambiar la calificación de los fondos para los cuidados de enfermería.
- El Grupo especial sobre el Fomento de la formación y capacitación de los trabajadores de salud, de la Alianza mundial de los recursos humanos de salud, ha publicado dos estudios de casos de países, titulados: *Programa de urgencia para los recursos humanos en Malawi* [\[http://www.who.int/workforcealliance/documents/GHWA%20Malawi%20Case%20Study\\_Final\\_30May08.pdf\]](http://www.who.int/workforcealliance/documents/GHWA%20Malawi%20Case%20Study_Final_30May08.pdf) y en Ghana: *Aplicación de un plan nacional de recursos humanos de salud.* [\[http://www.who.int/workforcealliance/documents/Ghana%20Case%20Study\\_Final.pdf\]](http://www.who.int/workforcealliance/documents/Ghana%20Case%20Study_Final.pdf).
- La Dirección General de Salud y Consumo, de la Comisión Europea, está preparando un Libro Verde sobre los recursos humanos de salud, cuya publicación está prevista para finales de 2008.
- NHS Employers ha publicado un manual sobre lugares de trabajo saludables, que trata diversas cuestiones, entre ellas "la reducción de las ausencias por enfermedad, mediante intervenciones tempranas" y "entender los motivos por los que las empresas desean lugares de trabajo saludables y productivos". Véase la dirección: <http://www.nhsemployers.org/aboutus/aboutus-2466.cfm>
- La Comisión de Atención de Salud ha publicado su informe anual sobre el personal del NHS, en el que se exponen las actitudes y experiencias de ese personal en el plano nacional e individual. Véase la dirección: [http://www.healthcarecommission.org.uk/db/documents/National\\_NHS\\_staff\\_survey\\_2007\\_summary\\_of\\_key\\_findings\\_200804183620.pdf](http://www.healthcarecommission.org.uk/db/documents/National_NHS_staff_survey_2007_summary_of_key_findings_200804183620.pdf)

- El Royal College of Nursing ha dado instrucciones a sus representantes sobre aspectos que afectan al equilibrio entre el trabajo y la vida -*Spinning Plates: Establishing a Work/life Balance*. Véase la dirección: [http://www.rcn.org.uk/\\_data/assets/pdf\\_file/0007/156166/003214.pdf](http://www.rcn.org.uk/_data/assets/pdf_file/0007/156166/003214.pdf)
- La Asociación de enfermería del Japón ha difundido varias publicaciones relativas al sector de los recursos humanos. Entre ellas se cuentan las siguientes:
  - Shokuba Support Book: Manual para establecer entornos de trabajo saludables para las enfermeras gestoras y administradores. Véase la dirección: <http://www.nurse.or.jp/kakuho/pc/shokuba/>
  - Promover estilos de trabajo flexibles para las enfermeras. Véase la dirección: <http://www.nurse.or.jp/kakuho/pc/various/index.html>
  - Encuesta de 2007 sobre la situación de los hospitales y de las enfermeras. Véase la dirección: <http://www.nurse.or.jp/home/opinion/newsrelease/2008pdf/20080228-2.pdf>

## Informaciones de investigación

### La intención de emigrar entre los estudiantes de enfermería de Uganda: medida de la fuga de cerebros en la próxima generación de profesionales de salud

“Es causa de importante preocupación la migración mundial de los profesionales de enfermería de los países de renta baja hacia los países ricos, pues las enfermeras se sienten tentadas a llenar el gran número de puestos vacantes que hay en los países de ingresos altos. En este estudio se exploran las opiniones de los estudiantes de enfermería de Uganda para evaluar lo que piensan sobre las opciones que ofrece la práctica profesional, y sus intenciones de emigrar. Mejorar la remuneración de las enfermeras es el cambio de política prioritario que, según nuestro estudio, desean los estudiantes de enfermería. Quizá las escuelas de enfermería deseen reclutar estudiantes que quieran trabajar en los sectores rurales o en la

práctica pública para conseguir unos recursos humanos más estables en Uganda”. Extracto de los autores.

Fuente: Nguyen L, Ropers S, Nderitu E, Zuyderduin A, Luboga S and Hagopian A (2008). Intent to Migrate Among Nursing Students in Uganda: Measures of the Brain Drain in the Next Generation of Health Professionals. *Human Resources for Health*, 6:5. Disponible en: <http://www.human-resources-health.com/content/6/1/5/abstract>

### Satisfacción laboral entre las enfermeras de cuidados intensivos de la República Popular de China

“...este estudio descriptivo tenía la finalidad de determinar, entre las enfermeras de cuidados intensivos de la República Popular de China, qué combinación de factores de estrés en el trabajo, estrategias de solución y características demográficas eran los mejores elementos para predecir la satisfacción en el trabajo”. Según las conclusiones, “los mejores elementos para predecir la satisfacción laboral son la carga de trabajo, los años de experiencia en la enfermería, la incertidumbre en cuanto al tratamiento de los pacientes, el despego en el comportamiento y la reformulación positiva”. Los autores afirmaban que “las conclusiones facilitan información sobre los factores que han de tenerse en cuenta y tratarse en el lugar de trabajo para facilitar la satisfacción laboral entre las enfermeras chinas de cuidados intensivos.” Extracto de los autores.

Fuente: Li J and Lambert VA (2008). Work Attitudes of Older RNs. *International Nursing Review*, 55:1, 34-39. Disponible en la dirección: <http://www.blackwell-synergy.com/doi/full/10.1111/j.1466-7657.2007.00573.x?cookieSet=1> behavioural disengagement and positive reframing.” The authors concluded “the findings provide information about what factors need to be considered and addressed in the workplace to facilitate job satisfaction among Chinese intensive care nurses.” – Excerpt from authors.

Source: Li J and Lambert VA (2008). Work Attitudes of Older RNs. *International Nursing Review*, 55:1, 34-39. Available : <http://www.blackwell-synergy.com/doi/full/10.1111/j.1466-7657.2007.00573.x?cookieSet=1>

## Anuncios

### **Conferencia internacional sobre la violencia laboral en el sector de salud**

22 a 24 de octubre de 2008

Ámsterdam, Países Bajos

[www.oudconsultancy.nl/](http://www.oudconsultancy.nl/)

### **Conferencia anual 2008 de los empleadores del NHS**

4 a 6 de noviembre de 2008

Birmingham, Reino Unido

[www.nhsemployers.org/aboutus/aboutus-3249.cfm](http://www.nhsemployers.org/aboutus/aboutus-3249.cfm)

La suscripción al Boletín electrónico del CIRHE es gratuita. Firme hoy para recibir actualizaciones semestrales de los últimos acontecimientos relacionados con los recursos humanos de enfermería. Para más detalles, visite la dirección. [www.ichrn.org](http://www.ichrn.org).

*El Centro internacional para los recursos humanos de enfermería fue establecido en 2006 por el Consejo internacional de enfermeras (CIE) y su principal fundación, la Fundación internacional Florence Nightingale (FIFN).*

*El Centro está dedicado a fortalecer los recursos humanos de enfermería en todo el mundo mediante la preparación, la vigilancia constante y la difusión de información completa y de instrumentos relacionados con la política, la gestión, la investigación y la práctica de los recursos humanos de enfermería.*

### **Consejo internacional de enfermeras • Centro internacional para los recursos humanos de enfermería**

3 place Jean Marteau ■ 1201 Ginebra, Suiza ■ Tfno.: +41 22 908 0100 ■ Fax: +41 22 908 0101

■ C. elect.: [ichrn.secretariat@icn.ch](mailto:ichrn.secretariat@icn.ch) ■ URL: [www.ichrn.org](http://www.ichrn.org)