



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ENFERMERÍA**

“FACTORES ASOCIADOS A LA INTENCIÓN DE EMIGRAR DE LAS  
ENFERMERAS DE CAAGUAZÚ-PARAGUAY”

**T E S I S**

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:

**MAESTRA EN ENFERMERÍA**

(ORIENTACIÓN: ADMINISTRACIÓN DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA)

**PRESENTA:**

DOLLY MARLENE BLANCO BORJAS

DIRECTORA DE TESIS: MTRA. ROSA AMARILIS ZÁRATE GRAJALES  
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA

MÉXICO D.F, JULIO 2014



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

## MAESTRÍA EN ENFERMERÍA COORDINACIÓN

**DR. ISIDRO AVILA MARTÍNEZ**  
**DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN**  
**ESCOLAR, UNAM.**  
**PRESENTE:**

Por medio de la presente me permito informar a usted que en la reunión ordinaria del Comité Académico de la Maestría en Enfermería, celebrada el día 05 de mayo del 2014, se acordó poner a su consideración el siguiente jurado para el examen de grado de Maestría en Enfermería (Administración del Cuidado de Enfermería) de la alumna DOLLY MARLENE BLANCO BORJAS con número de cuenta 51145282-0, con la tesis titulada:

**“FACTORES ASOCIADOS A LA INTENCIÓN DE EMIGRAR DE LAS ENFERMERAS DE CAAGUAZÚ-PARAGUAY”.**

bajo la dirección del(a) **Maestra Rosa A. Zarate Grajales**

Presidente : Doctora Ana María Lara Barrón  
Vocal : Maestra Rosa A. Zárate Grajales  
Secretario : Doctora Silvia Crespo Knopfler  
Suplente : Doctor Juan Pineda Olvera  
Suplente : Doctora Carmen L. Balseiro Almario

Sin otro particular, quedo de usted.

**A T E N T A M E N T E**  
**“POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU”**  
**MÉXICO D, F. a 12 de junio del 2014.**

  
**MTRA. ROSA MARÍA OSTIGÜIN MELÉNDEZ**  
**COORDINADORA DEL PROGRAMA**

**EN ENFERMERÍA**

**AGRADECIMIENTOS.**

Agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), por el apoyo que me ha otorgado para concluir mi maestría.

Agradezco profundamente a mi Directora de Tesis, Mtra. Rosa A. Zárate Grajales, por su esfuerzo, dedicación para concluir la tesis y por ser la motivación para seguir el camino de la administración del cuidado.

A la Doctora Maite Vallejo Allende por su valiosa conducción en la parte estadística, por su enseñanza, empeño y paciencia.

A mis compañeros de la maestría y mis profesores, por brindarme ánimos y enseñanzas para concluir con esta tesis.

A la coordinadora del programa, Rosa María Ostiguín Meléndez por su compromiso y dedicación con el programa.

---

## DEDICATORIA

*A mi amado esposo, por su amor incondicional, sabiduría y consejo, ha sido el impulso durante todo este tiempo de la maestría y el pilar principal para la culminación de la misma, esto es el inicio de muchos sueños por cumplir.*

*A mis adorados padres Reinaldo y Graciela, porque ustedes me enseñaron que la vida se encausa con responsabilidad, compromiso y disciplina y que los sueños son posibles.*

*A mis queridos hermanos Rody, Yenny, Laura y a mis bellos tesoros Joshias y Elías.*

---

## TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	8
Introducción.....	9
I. Marco teórico.....	10
1.1 Teoría de la emigración.....	12
1.2 Emigración de enfermeras.....	17
1.3 Factores para la emigración de enfermeras.....	19
II. Planteamiento del problema.....	39
III Objetivo general.....	41
IV. Hipótesis.....	41
V. Metodología	41
5.1. Tipo de diseño.....	41

---

---

5.2. Población.....	41
5.3. Muestra.....	42
5.4. Criterios de inclusión.....	42
5.5. Variables de estudio.....	42
5.6. Operacionalización de variables.....	42
5.7. Instrumento de medición .....	58
5.7.1 Descripción.....	58
5.7.2 Puntos de corte .....	59
5.7.3 Validez y confiabilidad.....	60
5.7.4 Prueba piloto.....	62
5.8 Implicaciones éticas	63

---

5.8.1 Principio básicos para toda investigación.....	65
5.9 Recolección de datos .....	66
5.10 Análisis de datos.....	66
VI Resultados .....	67
VII Discusión.....	83
VIII. Conclusiones.....	98
IX. Recomendaciones.....	101
X. limitaciones del estudio .....	104
XI. Implicaciones del estudio.....	104
Referencias.....	105
Anexos.....	112

---

---

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>Cuadro1.</b> Teoría del Push and pull.....	16
<b>Cuadro2.</b> Estudios relacionados a la intención de emigrar de las enfermeras.....	28
<b>Cuadro3.</b> Operacionalización de variables.....	43
.	
<b>Cuadro4.</b> Panel de expertos para la validación del instrumento.....	60
<b>Cuadro 5.</b> Estadísticos de fiabilidad por dimensión de la escala tipo likert	61
<b>Cuadro6.</b> Estadísticos de fiabilidad por dimensión , sin la dimensión acceso a la formación .....	62
<b>Cuadro7.</b> Datos sociodemográficos del personal de enfermería encuestado.....	75
.	
<b>Cuadro 8.</b> Intención de emigrar del personal de enfermería según fuente de información.....	76
<b>Cuadro 9.</b> Datos sociodemográficos según la intención de emigrar del personal de enfermería.....	77
<b>Cuadro 10.</b> Intención de emigrar del personal de enfermería según fuentes de información.....	78
<b>Cuadro 11.</b> Comparación de cada una de las variables de los factores expulsos contra la intención de emigrar de las enfermeras.....	79
<b>Cuadro 12.</b> Comparación de cada una de las variables de los factores atractores contra la intención de emigrar de las enfermeras.....	80
<b>Cuadro 13</b> Modelo de efectos principales de factores expulsos ajustados por otras variables .....	82
<b>Cuadro 14.</b> Modelo de efectos principales de factores atractores ajustados por otras variables.....	82

---

## RESÚMEN.

**Antecedentes:** La salud de un país depende en gran medida de la competencia, calidad y suficiencia de sus recursos humanos, los servicios de enfermería en particular, son la plataforma que sustenta y respalda las acciones encaminadas a combatir las enfermedades que provocan pobreza, y deterioran la salud. Un fenómeno global y creciente sobre todo en los países desarrollados, es la creciente escasez de personal de enfermería, dicho fenómeno cobra relevancia, en función a las repercusiones que provoca en los países menos desarrollados, los cuales sufren el problema de migración de enfermeras hacia los países que ofrecen mejores condiciones de trabajo. En Paraguay, la migración de enfermeras es una problemática ya presente, es por eso la importancia de esta investigación.

**Objetivo:** Analizar los factores asociados a la intención de emigrar de las enfermeras de Caaguazú- Paraguay.

**Material y Métodos:** Es un estudio transversal, en una población de Enfermeras de 3 centros de salud y 4 clínicas privadas del Departamento de Caaguazú-Paraguay. El total de la población fue de 120 y se incluyó a todos los que quería participar, fueron 90, se aplicó un cuestionario auto administrado.

**Resultados:** Se encontraron diferencias significativas según la edad, entre los que tienen intención de emigrar que se encuentran el grupo más joven con una mediana de 26 años y los que no tiene intención de emigrar con una mediana de 29 años ( $P=0.0001$ ). En cuanto al ingreso mensual en dólares los que tienen intención de emigrar son los que perciben un menor ingreso con una mediana de 450 dólares con relación a los que no tienen intención de emigrar con una mediana de 700 dólares ( $p=0.001$ ), el personal de enfermería que cuenta con menor antigüedad son los que tienen mayormente intención de emigrar con una mediana de 24 meses, en contraste a los que no tienen intención de emigrar que reportan una mayor antigüedad con una mediana de 72 meses ( $p=0.0001$ ). Se construyó dos modelos para el análisis multivariado uno para factores atractores y otro para expulsores ajustados por las mismas variables, en los dos modelos se obtuvo resultados similares, tanto los factores atractores como expulsores refieren un alto riesgo para la intención de emigrar.

**Conclusiones:** Tomando en cuenta los hallazgos encontrados que sugieren como factores relacionados a la intención de emigrar del personal de enfermería se encuentran: los bajos salarios, la edad, la menor antigüedad, el tipo de institución, forma de trabajo temporal o permanente, familiares en el extranjero, mención sobre algún trabajo que pueda ejercer como enfermera y si conoce alguna empresa de reclutamiento. Los factores mayormente asociados a la intención de emigrar fueron los factores expulsores y atractores. Si bien es cierto que la migración tiene aspectos positivos, relacionados con la adquisición de una nueva cultura y la oportunidad de promoción económica, desde el punto de vista social afecta a todo el núcleo familiar y por ende a la sociedad entera y al país.

---

## **INTRODUCCIÓN.**

Un fenómeno global y creciente sobre todo en los países desarrollados, es la creciente escasez del personal de enfermería, que preocupa a países menos desarrollados ante la desventaja de no poder ofrecerle a sus enfermeras mejores condiciones de empleo.

La escasez y emigración del personal de enfermería está en el programa político de muchos países, desarrollados y en desarrollo, y el Consejo internacional de Enfermeras (CIE) ha establecido una iniciativa mundial de recursos humanos que ha puesto de relieve que los esfuerzos anteriores para abordar estas temáticas

Paraguay, al igual que muchos otros países de la región, está luchando con una escasez de enfermeras calificadas, actualmente el País tiene menos de 2 enfermeras por 10.000 habitantes, sumándose a esto el problema de la emigración que aproximadamente desde el 2006, son unas 800. Esto impacta fuertemente en la atención al paciente y el aumento de la mortalidad demostrado en diversos estudios.

Entre los principales motivos de emigración de enfermeras en países con escasez de enfermeras son los bajos salarios y la falta de reconocimiento profesional.

---

En Paraguay no existe estudio respecto a los factores asociados a la intención de emigrar de las enfermeras. La importancia de conocer dicha expectativa consiste en la oportunidad de disponer de un diagnóstico sobre el fenómeno en un contexto particular e impulsar investigación al respecto a escala nacional a partir de los resultados obtenidos. Es por ello importante abordar este tema que enriquecerá el análisis relativo a la planeación estratégica de los trabajadores de la salud en Paraguay y contribuirá a justificar, con base en evidencia, la formulación de políticas de retención y distribución de recursos humanos en el plano regional y nacional.

### **I. Marco teórico.**

La alianza mundial en pro de la fuerza laboral menciona que la emigración de personas de los países en vías de desarrollo a países desarrollados (o del norte al sur y del este al oeste), en especial la emigración de los recursos humanos en salud (RHS) es, desde hace décadas, es un tema de preocupación; sin embargo, en los últimos años, paradójicamente gracias al avance de las tecnologías de comunicación e interacción , este hecho se ha convertido en motivo de alarma, discusión y polémica en círculos académicos, medios de comunicación, gobiernos y organismos multilaterales.<sup>1</sup>

---

La globalización fundada en la mundialización del capitalismo no está ausente en Paraguay. Resultado de ello son la ampliación de la brecha entre pobres y ricos y la profundización de las desigualdades. La situación deficitaria del Paraguay en todos los órdenes forma parte del deterioro general de los pueblos de América Latina y del mundo, cada vez más empobrecidos y globalizados. Cerca de 2 millones 557 mil paraguayos viven en condiciones de pobreza.<sup>2</sup> Esta situación conlleva que una creciente proporción de la población paraguaya, compuesta por más mujeres que hombres, migre a la Argentina, España, los Estados Unidos y el Brasil en búsqueda de mayores ingresos, educación y otras oportunidades que mejoren la calidad de las familias. Esto evidencia las limitaciones del país en ofrecer a las personas condiciones para el desarrollo, en un contexto mundial caracterizado por la movilidad y la progresiva demanda de mano obra.

Según los censos de los principales países de destino, y las encuestas de la DGEEC, se estimaría en más de medio millón la cantidad de migrantes paraguayos y paraguayas en el exterior. Sólo en el periodo 2001-2007 emigraron cerca de 280 mil personas, lo que representaría alrededor de una de cada diez personas de la población económicamente activa, o una de cada veinte personas de la población total actual. Esta tendencia es común a países de bajos ingresos cuya población emigra hacia polos de mayor desarrollo. En el caso del Paraguay, el acelerado crecimiento de la migración de larga distancia,

---

especialmente a España se suma a la constante desde hace varios años del flujo migratorio mayor hacia Argentina.<sup>3</sup>

Uno de los gremios más afectados por la emigración son los profesionales de la salud y entre ellos enfermería, por eso es importante estudiar la temática a profundidad para lograr un conocimiento mayor sobre el fenómeno migratorio y sus repercusiones en los países de origen. En este estudio se incluye en la revisión del marco teórico los siguientes apartados:

I.1 La teoría del Push and Pull en la Emigración

I.2 La emigración de enfermeras

I.3 Los factores presentes en la emigración de enfermeras

### **1.1 Teoría de la Migración: Push and Pull**

Las teorías sobre la migración se han utilizado para explicar los movimientos de los grupos específicos de profesionales, pero el estudio de la migración de las enfermeras es un área relativamente nueva. Aunque limitada, existe un cuerpo incipiente de la literatura acerca de las motivaciones para la migración de las enfermeras. Según un artículo, en su marco teórico señala que la mayoría de los estudiosos coinciden en que los factores económicos, sociales y personales así como las razones profesionales son los más estudiados e identificados para entender el fenómeno.<sup>4</sup>

---

Ernest George Ravenstein,<sup>4</sup> de origen británico, fue uno de los primeros en sistematizar el estudio sobre las migraciones, analizando las causas, sus elementos, las consecuencias y características de los migrantes.

El decía que la principal causa de las migraciones, aunque no la única, hay que buscarla en la sobrepoblación de una parte del país, mientras que en otras partes la oferta de trabajo remunerado es mayor y también afirmaba que la demanda de trabajo en centros industriales y comerciales era la causa primordial de los flujos migratorios, y que la principal causa de las migraciones son las disparidades económicas y el móvil económico es el que predomina entre los motivos de las migraciones.

En su análisis sobre las migraciones el mismo autor Ernest George Ravenstein, señala un factor demográfico, diciendo que la sobrepoblación de una parte del país, y la demanda de trabajo en los centros urbanos eran causa de la migración con respecto al lugar de origen.<sup>5</sup> Consideraba así, las distintas causas que se observan de manera simultánea, para explicar el establecimiento de un flujo entre dos lugares concretos, haciendo referencia a las disparidades económicas, introducía así, el insustituible marco analítico de "atracción - repulsión" o "push-pull" en el cual, los factores de expulsión determinan la raíz de las migraciones y los factores de atracción su distribución entre los distintos destinos potenciales.

---

La contribución de Ravenstein, la utilización, quizá por primera vez, del tan conocido como insustituible marco analítico de “expulsión -atracción “ o *push-pull*. En efecto, la decisión de emigrar puede ser adoptada respondiendo a factores que operan en el lugar de residencia o partida, a factores que operan en el previsto lugar de destino o a una combinación de ambos. Frecuentemente es la interacción entre los dos polos de la migración, que son la principal determinante de la decisión de emigrar.<sup>6</sup> En ambos polos operan factores que el actor valora como positivos o negativos, también hay factores neutros, que producen indiferencia, pero, lógicamente, en las zonas de origen predominan los factores percibidos como negativos, llamados factores de expulsión o *push factors*, y en el lugar escogido como destino predominan, en la percepción del migrante potencial, los factores positivos, de atracción o *pull factors*. *Push* y *pull* son los términos venerables en torno a los cuales gira casi toda la copiosa literatura existente sobre migraciones. Los factores de expulsión determinan un estado de «privación relativa» o una incapacidad del entorno para satisfacer las necesidades de todos o parte de los componentes de la colectividad. Los factores de atracción ofrecen al migrante potencial la esperanza de hallar en el lugar de destino un mayor grado de satisfacción a sus insatisfechas necesidades o aspiraciones. En general, la decisión se adopta tras comparar, consciente o inconscientemente, las ventajas y desventajas de ambos polos, y el factor decisivo es la interacción entre ambos: diferencias salariales, posibilidad de mejorar de ocupación o simplemente de encontrar empleo,

---

distancia, o de desplazamiento, diferencias lingüísticas, culturales o étnicas entre los dos extremos, etc. Las diferencias previstas entre las satisfacciones que puede proporcionar el punto de destino respecto al de partida deben, normalmente, ser considerables para vencer la inercia y las fuerzas que inclinan a mantener la residencia. Frecuentemente, ambos polos están conectados y forman parte de algún sistema de orden superior<sup>6</sup>

Everett Lee retoma y desarrolla el marco "push-pull" desarrollado por Ravenstein y en 1966, propone factores que explican el proceso migratorio

a) Factores asociados con el área de origen.

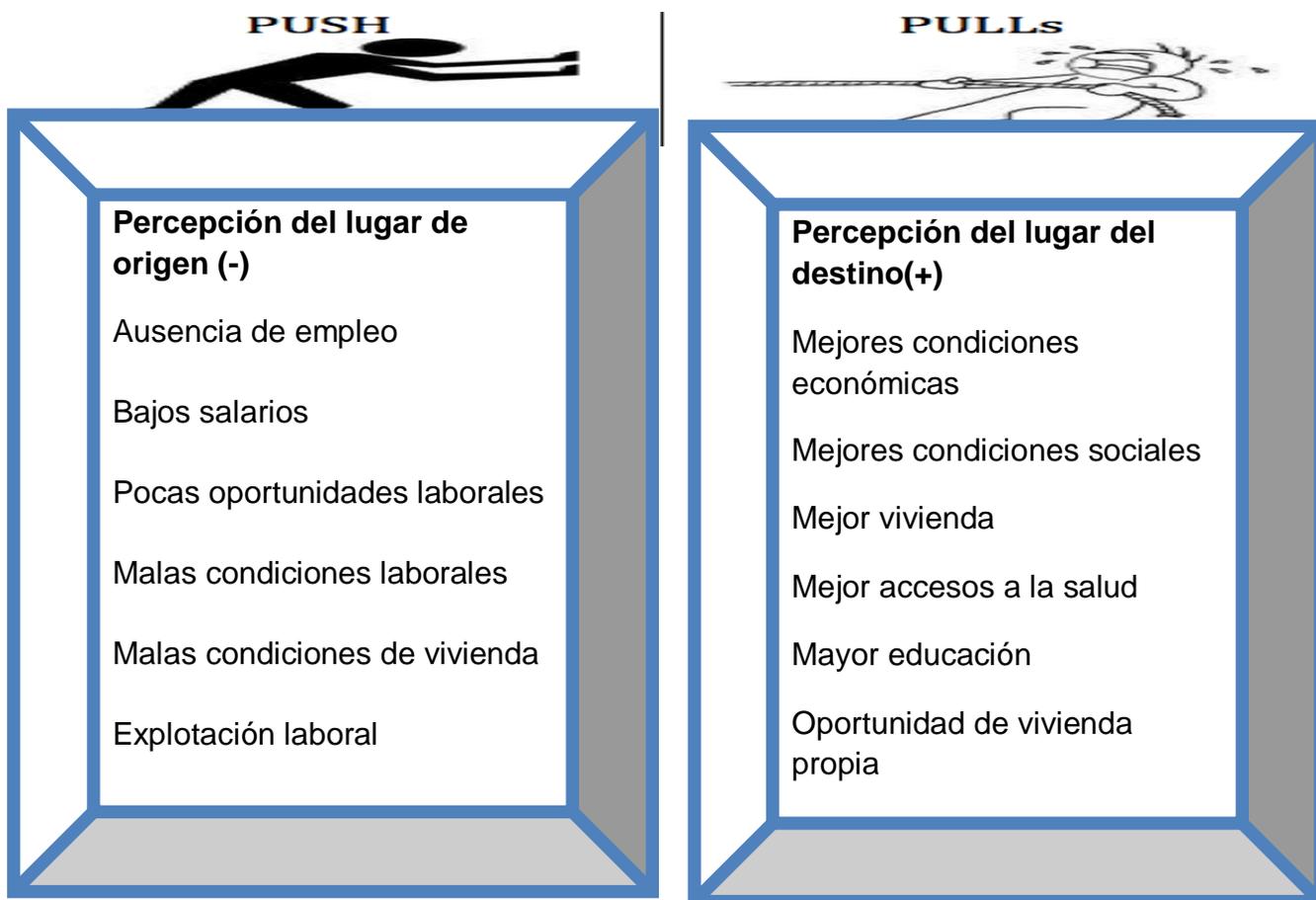
La percepción negativa o adversa de los migrantes en el lugar de origen que puede basarse en el aspecto económico tales como, ausencia de trabajo, bajos salarios, escasa oferta educativa, pocas oportunidades laborales, condiciones inadecuadas de empleo, malas condiciones de vivienda, explotación laboral, entre otros son aspectos que impulsan a la personas a emigrar a otros países en busca de mejores oportunidades

b) Factores asociados con el área de destino Si las principales causas para dejar un lugar son de tipo negativo, o de expulsión; los factores asociados con el lugar de destino, o de atracción, se pueden percibir como positivos y la manera cómo podemos identificarlas es por diferentes medios de información que pueden ser familiares o amigos de los potenciales migrantes que ya

---

residen en el lugar de destino en donde la información de mejores condiciones económicas, mayores oportunidades en relación con la educación, la vivienda, salud, empleo, etc., hacen que la realidad del lugar de destino y sus posibles aspectos negativos, importen menos que la percepción, la imagen, que tienen los candidatos migrantes.<sup>7</sup> (cuadro1)

**Cuadro 1. Representación de la teoría del Push and pull**



Un estudio de la OMS que cuatro países africanos mostró las razones principales detrás de la migración de trabajadores de la salud que son buscar una mejor remuneración, entorno más seguro, mejores condiciones de vida, mencionan que en el país de origen no hay futuro y hay una elevada sobrecarga de trabajo .Esto es similar a los factores de "empuje" que alientan las enfermeras del Caribe para emigrar: como son factores financieros, malas condiciones de trabajo, la falta de oportunidades de desarrollo profesional, no involucrarse en la toma de decisiones, y la falta de apoyo de los supervisores<sup>8</sup>

## **I.2 Emigración de enfermeras.**

La Migración es el cambio de residencia de una o varias personas de manera temporal o definitiva, generalmente con la intención de mejorar su situación económica así como su desarrollo personal y familiar. La emigración consiste en dejar el propio país o la propia región para establecerse en otro país o en otra región. Forma parte del concepto más amplio de las migraciones de población, las cuales abarcan tanto la emigración (salida de personas hacia otras partes) como la inmigración (personas venidas de otras partes).<sup>9</sup> Por ejemplo cuando una persona deja el municipio, el estado o el país donde reside para irse a vivir a otro lugar se convierte en un emigrante, pero al llegar a establecerse a un nuevo municipio, estado o país, esa misma persona pasa a ser un inmigrante.

---

El concepto de migración internacional comprende un amplio abanico de movimientos de población, las razones de esos movimientos y la condición jurídica de los migrantes determina por cuánto tiempo pueden permanecer en un país receptor y en qué condiciones. Comprende a los trabajadores migrantes temporales, permanentes, refugiados y solicitantes de asilo, pero no incluye al movimiento cada vez mayor de personas que migran en condiciones irregulares que caracterizan la migración mundial.<sup>10</sup>

En las últimas décadas el mundo ha experimentado una evolución demográfica y tecnológica, con un flujo continuo de la población en particular de la migración de profesionales de países en vías de desarrollo hacia países más desarrollados.

La migración se caracteriza además por una fuerte feminización, que ha reestructurado los mercados laborales, e impactado según los diferentes escenarios, en una mayor autonomía de las mujeres o en una profundización de patrones de desigualdad.<sup>11</sup>

Algunos autores están de acuerdo que la emigración del personal de enfermería de países en desarrollo a países industrializados es un fenómeno conocido y documentado.<sup>12 13 14</sup> y su resultado más estudiado se realiza a partir de la escasez de personal de enfermería en todo el mundo.

Desde una perspectiva política a nivel de país, la escasez del personal de enfermería es medida en relación a los recursos históricos y estimaciones de

---

ese país de la demanda de servicios de salud. Es la brecha entre la realidad de la disponibilidad actual de enfermeras y la aspiración a un nivel más alto de disposición, sin embargo definidos, es decir, la “ Escasez “ como tal, no es fácilmente cuantificable.<sup>15</sup>

La escasez puede ser un síntoma de la escasa satisfacción profesional, de mala gestión y falta de apoyo de la organización<sup>16</sup>. La escasez se está traduciendo en mayor volumen de trabajo para las enfermeras, estrés en el trabajo y el desgaste que también se han vinculado a la escasa satisfacción de pacientes y enfermeras.

Una escasez de enfermeras no es sólo un reto organizativo o un tema para el análisis económico, sino que además tiene un gran impacto en la atención de salud. Hay una escasez ampliamente reconocido de enfermeras especializadas, en particular, por ejemplo, en los cuidados intensivos, o áreas de emergencias en los Estados Unidos.<sup>17</sup>

Las enfermeras que emigran a los países industrializados a menudo dejan atrás un sistema ya en desventaja, lo que empeora las condiciones de trabajo. Las enfermeras que permanecen asumen las cargas de trabajo más pesadas y experiencia respecto a la baja satisfacción laboral.<sup>17</sup>

---

### **1.3 Factores para la emigración de enfermeras.**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere que los recursos humanos de enfermería participan de modo efectivo de la dinámica del poder en la salud, actuando para facilitar y potencializar objetivos sanitarios nacionales y regionales, contribuyendo de formas diversas para el alcance de las metas de salud para todos.<sup>15</sup>

La cuestión de los Recursos Humanos para la Salud (RHS) comenzó a ganar atención internacional después del Informe 2006 sobre la Salud Mundial, en este informe, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reportó cifras preocupantes acerca de la escasez internacional de personal de salud , especialmente de enfermeras en países en desarrollo. En su informe, la OMS recomienda que todos los países deben dar prioridad al desarrollo de estrategias efectivas de fuerza laboral que se centran en tres elementos básicos: la mejora de la contratación, ayudar al mejor desempeño del personal existente, disminuir el ritmo del abandono de la fuerza laboral de los trabajadores sanitarios.<sup>18</sup>

La Declaración de Kampala en 2008, también hizo hincapié en la importancia de desarrollar estrategias para combatir la escasez y la necesidad de eficacia de la contratación y retención de los enfoques para combatir la escasez y mejorar la retención.<sup>19</sup>

---

La Asociación de Enfermeras en la República Dominicana menciona que Bolivia, Paraguay y Haití, quienes de acuerdo a la Organización Panamericana de la Salud (OPS), tienen un indicador de 1.6, 1.2 y 1.1 enfermeras por cada 10,000 habitantes respectivamente. En esa misma relación, en la República Dominicana se tiene 3.0 enfermeras por 10,000 habitantes es decir, que para atender a una población de 9 millones de habitantes, sólo hay aproximadamente 2,700 enfermeras.”<sup>20</sup> Otro estudio sobre “la fuga de cerebros de enfermería de la India” que fue publicado en el 2009, cuyo propósito fue llamar la atención sobre la pérdida de fuerza de trabajo de enfermería de la India debido a la “migración circular”<sup>21</sup> que se basa en contrataciones en los países de origen con el compromiso de retornar al mismo al finalizar la temporada de contrato en el País de destino

Un artículo sobre “la formación de gastroenterólogos en la India comparado con Sudáfrica “hace mención sobre las enfermeras y los médicos que están emigrando en cifras significativas y que la satisfacción en el trabajo, la seguridad y garantizar la progresión en la carrera son importantes para retener a los médicos y enfermeras en la República de Sudáfrica.”<sup>22</sup>

Otro estudio realizado en los Estados Unidos presentó pruebas que demuestran que las enfermeras que estaban insatisfechas tenían 65% más probabilidades de tener la intención de dejar su lugar de trabajo en comparación con sus compañeras satisfechas .Otros indicadores de la intención de dejar el trabajo

---

varían entre los bajos salarios y beneficios marginales, horario de trabajo inflexible<sup>23 24 25</sup>

La intención de las enfermeras por abandonar su trabajo también se ha vinculado a las características demográficas tales como edad y sexo<sup>26</sup>, los factores situacionales tales como las obligaciones familiares, la jubilación anticipada, y la antigüedad en el servicio, los bajos niveles de motivación, el agotamiento emocional y físico, y la mala imagen social de la profesión de enfermería. Debemos señalar que la satisfacción laboral también se ha encontrado un mejor predictor de la intención de abandonar el trabajo en comparación con la disponibilidad de otras oportunidades de empleo. Sin embargo, no hay mucha evidencia de investigación en la literatura de enfermería sobre la relación entre la intención de emigrar y la migración de enfermeras.

Por otro lado, los factores de atracción incluyen oportunidades de formación y promoción profesional, mayores recompensas financieras y mejores condiciones de trabajo, la disponibilidad de puestos de trabajo, seguridad laboral y la satisfacción en el trabajo.<sup>27 28 29 30 31 32</sup>

Otro estudio sobre cuyo objetivo fue explorar un aspecto fundamental de los recursos humanos para la salud en África, presenta resultados relevantes de una serie de correlaciones que destaca la relevancia de la falta de recursos en

---

el entorno de trabajo, la insatisfacción en el trabajo, la insatisfacción con la profesión, pensando en abandonar el trabajo en los próximos 12 meses.<sup>33</sup>

Un estudio acerca de la intención de emigrar y la satisfacción en el trabajo en el Líbano: implicaciones para la política y la práctica, tuvo como objetivo examinar la relación entre la satisfacción laboral de las enfermeras y la intención de irse a otro país, entre sus resultados se puede observar que sólo 32,5% de las enfermeras informó la intención de permanecer en su empleo actual mientras que un alarmante 67,5% informó de un intento de dejar en los próximos 1 a 3 años. Cuando se le preguntó información de sus planes después de salir, el 36,7% reveló que su plan era salir del país. En el restante 63,3% de las enfermeras que informaron la intención de dejar el hospital, pero continuar la estancia en el Líbano, el 22,1% tiene planes de mudarse a una organización de salud diferente en el Líbano, el 29,4% tiene planes de dejar la profesión de enfermería.<sup>34</sup>

Un estudio en Canadá sobre expectativas e intenciones de migración de los graduados de enfermería en una ciudad fronteriza de este país refiere que a nivel internacional, la migración de enfermeras en las ciudades fronterizas ha recibido poca atención, las enfermeras que se gradúan de programas de enfermería en las comunidades fronterizas canadienses tienen la opción de trabajar en Canadá o los Estados Unidos.<sup>35</sup>

---

[Escribir texto]

En el año 2009 se publicó un artículo sobre el flujo internacional de enfermeras de Zambia que pretendió examinar el impacto de la política sobre los cambios en el personal de enfermería en ese país, incluyendo cambios sustanciales en los patrones de emigración de las enfermeras. Se utilizó el número de enfermeras, solicitando verificaciones del Consejo General de Enfermería (GNC) en el país como un indicador de la intención de las enfermeras a salir. Los datos primarios en el GNC fueron analizados en Zambia, se menciona como un hallazgo que cualquier enfermera que desee ejercer en el extranjero debe estar registrada ante la autoridad profesional de reglamentación del país de destino. En el caso del Reino Unido, por ejemplo, una carta de verificación del GNC en Zambia se requiere para confirmar que el solicitante es competente para proceder a la práctica segura y eficaz cuando las enfermeras solicitan el registro de Enfermería y Obstetricia del Consejo del Reino Unido (NMC). Como resultado por primera vez, los datos de este trabajo confirman la tendencia decreciente de la migración de enfermeras de Zambia a Sudáfrica 1994-1999. Esto apoya la afirmación de Arango que la entrada de las políticas restrictivas son actualmente mucho más influyentes que los salarios diferenciales en la determinación de la migración.<sup>36</sup>

Otro estudio publicado en el 2009, que trató sobre “la contratación internacional de enfermeras de la India y Filipinas en el Reino Unido: la decisión de emigrar”, desde una perspectiva individual, las enfermeras de este estudio reportaron razones económicas como el principal desencadenante de la migración en la primera instancia. Sin embargo, esto no explica totalmente la decisión de pasar de los anteriores destinos migratorios (por ejemplo, Arabia Saudita), donde las

necesidades económicas ya se han cumplido.<sup>37</sup>, En estos casos la migración se ve influenciada por las aspiraciones profesionales y sociales que ponen de relieve la influencia del entorno cultural, especialmente algunas cuestiones religiosas y de género. El apoyo familiar y el apoyo de las redes migratorias en el país de origen y de destino fueron también elementos importantes favorable y de apoyo de la migración.<sup>38</sup>

Un artículo acerca de la intención de permanecer en la enfermería: la migración interna y externa en Hungría en el 2011, que tuvo como objetivo estimar la proporción de enfermeras en Hungría que tienen intención de cambiar de profesión o quieran emigrar al extranjero, para comparar la proporción de enfermeras que tengan la intención de dejar la enfermería en Hungría y en algunos países europeos, y para describir los factores que predicen la intención de las enfermeras para trabajar en su puesto de trabajo en un año más. En comparación con Hungría, la proporción de enfermeras que tenían la intención de dejar la enfermería fue significativamente menor en Bélgica y los Países Bajos, pero fue mayor o igual en el resto de los países europeos. Hablar un idioma extranjero fue el predictor más importante de trabajar en el extranjero para las enfermeras húngaras. Número de turnos, la satisfacción con horarios flexibles y apoyo de gestión fueron los predictores de trabajar un año como enfermera. Las condiciones de trabajo y apoyo social / de gestión han sido factores claves identificados como predictores de la estancia en el mismo trabajo por un año más.

---

En comparación con otros países de Europa, Hungría no se encontraba en una situación peor en la proporción de enfermeras que desean dejar la enfermería.

Esta investigación concluye en que todos los directores de hospitales y jefes de enfermería deben ser conscientes de su papel en el mantenimiento de las enfermeras en la práctica clínica y evitar la migración del personal de enfermería de los sistemas de salud de Hungría.<sup>39</sup>

Otro estudio publicado en el 2010 por Rosales Martínez N. et al, sobre “expectativas de migración de estudiantes de enfermería en México, Distrito Federal”, tuvo como objetivo analizar los factores asociados con la expectativa de migrar al extranjero en estudiantes de licenciatura en enfermería de escuelas públicas en México, Distrito Federal. Las variables asociadas con la expectativa de migrar fueron: edad, ingreso, tener familiares en el extranjero y percibir malas condiciones laborales.<sup>40</sup>

Un estudio sobre la retención de la enfermera y la satisfacción laboral en el Ecuador: implicaciones para la administración de enfermería, analiza las características de los entornos de trabajo de enfermería profesionales que puedan afectar la retención de enfermería y la satisfacción dentro de un hospital ecuatoriano, dentro de los resultados obtenidos indican que el salario, el número insuficiente de enfermeras, la infravaloración de las enfermeras por el público y el

---

equipo médico, las oportunidades de progreso limitado , la falta de autonomía y falta de flexibilidad en el horario<sup>41</sup>

Linda Aiken líder en investigación de resultados en enfermería de los Estados Unidos ha realizado varios estudios respecto a la escases y migración de enfermeras, publicó en el 2004 una investigación sobre las “tendencias de migración de las enfermeras”, entre los principales países anfitriones se encuentran Nueva Zelanda, Estados Unidos, Reino Unido y los principales países que exportan enfermeras son Zambia, Filipinas y La India. Entre el número de factores que motivan a las enfermeras para emigrar lo relacionan con la incapacidad de crear suficientes empleos para los profesionales de la salud. En general se asume que los Estados Unidos es el mayor importador de enfermeras debido al tamaño de su sistema de atención de la salud, su estructura salarial favorable, y atención de los medios a las actividades de reclutamiento internacional por los hospitales de EE.UU.<sup>42</sup>

En los anteriores estudios se ha observado cómo influyen los aspectos económicos como motivo principal para que las enfermeras tengan intención de emigrar aunque estas no sean los únicos factores, también se ven influenciadas otras variables importantes.

---

Cuadro 2. Estudios relacionados con la intención de emigración de enfermeras

Autor	Objetivo	Población	Tipo de estudio	Hallazgos
<p>Zander B, Blumel M, Bruce R.</p> <p><b>2013</b> <sup>43</sup></p>	<p><b>Comprobar</b> si la combinación de datos cualitativos y cuantitativos sobre los motivos para emigrar y salir del hospital actual, respectivamente, proporciona información suficiente.</p> <p><b>Analizar</b> las condiciones de trabajo en Alemania en comparación con el cinco países de destino y tres países de origen, para aprobar o refutar la hipótesis de que las condiciones de trabajo en los países de destino son mejores que en los países de origen.</p>	<p>Grupos focales de enfermeras de diversos países</p>	<p>Incluye dos pasos principales. En primer lugar, una base de datos relevante ha sido identificado por la vinculación y la validación de los resultados de la investigación de dos grandes estudios mediante el análisis de datos multivariantes. En segundo lugar, la estadística descriptiva se han utilizado para ilustrar comparaciones entre países.</p>	<p>Todos los factores de empuje muestran una asociación positiva con el riesgo para las enfermeras a abandonar sus puestos de trabajo actuales, con "ambiente de trabajo pobres" que tiene la relación más pronunciada (OR 3,235, IC 95% 2,434-4,301). Los resultados sugieren que la manera de retener y atraer a las enfermeras en el corto plazo es invertir en los entornos de trabajo mejores.</p>

	<b>Identificar</b> estrategias adecuadas para la planificación de la plantilla			
<b>Benton DC, González-Jurado M a, Beneit-Montesinos J V.</b>  <b>2013<sup>44</sup></b>	Llevar a cabo una revisión sistemática de la literatura Inglesa y española en relación con la migración del profesorado de enfermería.	Revisión sistemática de la literatura	Una revisión sistemática de la literatura publicada, usando CINAHL, EMBASE, ERIC y MEDLINE, y la literatura gris, a través de Google y Yahoo los motores de búsqueda, utilizando una estrategia de búsqueda definida con términos clave, cadenas de comodines y	La enfermería es un tema descuidado y que justifica una investigación urgente si los sistemas de salud rediseño y la ampliación de las enfermeras asociado se quieren lograr. Lagunas particulares en el conocimiento se refieren a la planificación de la fuerza de trabajo de enfermería de la facultad, y la comprensión de la dinámica y de los flujos de los profesores, tanto

			<p>operadores lógicos, se llevó a cabo.</p> <p>En total, se identificaron, recuperaron y revisaron 18 estudios basados en la investigación.</p>	<p>dentro y entre países.</p> <p>No está claro en cuanto a la medida en que nuestro conocimiento de empujar y tirar los factores relacionados con la migración en enfermería clínica se pueden utilizar en la comprensión de la migración del profesorado de enfermería.</p>
<p>Carol S. Brewer , Christine T. Kovner (2014) <sup>45</sup></p>	<p>El propósito de este artículo es comparar los conceptos de una teoría de enfermería, <b>facturación integrada</b> con los conceptos de un</p>	<p>Análisis</p>	<p>Una rotación de teoría integrado se compara con un marco de migración utilizado con frecuencia el uso de</p>	<p>La teoría de rotación proporciona un marco para el examen de los conceptos de migración y teniendo en cuenta cómo estos conceptos</p>

	marco de la migración internacional		ejemplos de cada uno.	pueden relacionarse entre sí en un futuro la teoría de la migración. En última instancia, una mejor comprensión de las relaciones y los puntos fuertes de estos conceptos podría dar lugar a una política más efectiva.
Lauren Littlejohn *a, Jacquelyn Campbellb, Janice Collins-McNeilc, ThembisileKhayile (2012)	Describir lo que significa la escasez de enfermeros en tres países : Estados	escasez de enfermeras en los Estados Unidos, Filipinas y Sudáfrica.	Una revisión de la literatura fue realizada por cuatro investigadores usando una estrategia de	La escasez de enfermeras en los EE.UU. , Filipinas y Sudáfrica son cada una diferente , sin embargo ,

	Unidos (US) , Filipinas y		búsqueda revisada por pares.	todos ellos comparten efectos similares en los sistemas de atención de salud en cada país.
Maud M Heinen et al. ( 2012)	Determinar los factores asociados con la intención de enfermeras a abandonar la profesión en los países europeos.	Todas las enfermeras de las salas de los hospitales médicos y quirúrgicos participantes recibieron una encuesta. 23.159 enfermeras (64%) devolvieron la encuesta.	Estudio multicéntrico	Siete factores asociados con la intención de dejar la profesión a nivel europeo: la relación enfermera-médico (OR 0.86, IC 95% 0,79-,93), liderazgo (OR 0.78, IC del 95%: 0,70 a 0,86), la participación en los asuntos del hospital

				(0,68; IC 95% 0,61-0,76), mayor edad (OR 1.13, IC 95% 1.7 a 1.20), el sexo femenino (OR 0.67, IC del 95%: 0,55 a 0,80), trabajando a tiempo completo (OR 0.76, IC del 95%: 0,66 a 0,86) y burnout (OR 2.02, IC del 95%: 1,91 a 2,14).
--	--	--	--	---

---

Autor/ año/País.	Objetivo.	Población.	Tipo de estudio.	Hallazgos.
Costa y Palucci. 2006. <sup>46</sup>	Sistemas de salud en búsqueda de excelencia: los recursos humanos en foco.			Se verifica el éxodo de estos profesionales por <b>condiciones inadecuadas de trabajo</b> y de integración de estos profesionales a los servicios, concurriendo para graves consecuencias para la calidad y amplitud de la atención en salud.
Malvárez S M, Castrillón M. C. 2006. <sup>47</sup>  <b>América Latina.</b>	Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en <b>América Latina.</b>	Obtener una visión panorámica de la <b>fuerza de trabajo en enfermería en América Latina</b> , y ha sido elaborado por la Organización Panamericana de la Salud.		Las Condiciones locales que favorecen la emigración se encuentran <b>las insatisfactorias condiciones de empleo y trabajo</b> , así también las condiciones sociales, de vida y limitación en el progreso profesional. Dentro de las condiciones externas se encuentran, <b>mejores condiciones de trabajo</b> , especialmente salarios, mejores <del>condiciones sociales, de vida para sí</del> y la familia, acceso a formación, progreso profesional.

<p>McAuliffe E, et al.</p> <p>2009<sup>24</sup></p> <p><b>U.S.A</b></p>	<p>“Medir y gestionar el ambiente de trabajo del proveedor de nivel medio en el recurso humano descuidado”</p>	<p>153 miembros del personal de enfermería dieron su consentimiento para ser entrevistados. Los participantes completaron medidas de las percepciones del ambiente de trabajo, el burnout y la satisfacción laboral.</p>	<p>Estudio transversal, correlacional.</p>	<p>Una serie de correlaciones destaca la relevancia de la falta de recursos en el entorno de trabajo <b>de insatisfacción en el trabajo</b>, la insatisfacción con la profesión, pensando en dejar el trabajo uno y, más preocupante, a nivel de proveedores activos los planes a medio y buscar otro empleo <b>y emigrar en los próximos 12 meses.</b><sup>48</sup></p>
<p>Fadi E, et al.</p> <p>2009.<sup>25</sup></p> <p><b>Líbano.</b></p>	<p>Examinar la relación entre la satisfacción laboral de las enfermeras y la intención de irse a otro País.</p>	<p>1.793 enfermeras empleadas en 69 hospitales.</p>	<p>Estudio transversal.</p>	<p>67,5% informó de un intento de dejar su trabajo en los próximos 1 a 3 años y el 37 % intenta emigrar a otro País.Las enfermeras informaron de al menos estar satisfechos con las recompensas extrínsecas. Un indicador común de la intención de dejar el hospital y el país estaba relacionado con la inconformidad por los factores extrínsecos. Otros indicadores de la intención de abandonar (el país o en el hospital) fueron: edad, sexo, estado civil, tipo de medida, y la insatisfacción con la programación, las oportunidades de interacción, y el control y la responsabilidad.<sup>49</sup></p>
<p>NguyenL, RopersS, et al,</p>	<p>Este estudio explora las opiniones de los estudiantes de enfermería de Uganda para evaluar</p>	<p>Dos de las escuelas de enfermería de Uganda, participaron 139 alumnos.</p>	<p>Transversal.</p>	<p>Las expectativas compartidas por ambos grupos de estudiantes con la intención a emigrar al Reino Unido o los EE.UU. eran de tener un <b>efecto positivo perspectiva de las condiciones de trabajo en el extranjero</b>, incluida la búsqueda de un puesto de trabajo adaptado a la</p>

2008. <sup>50</sup> <b>Uganda.</b>	sus puntos de vista sobre las opciones de práctica y sus intenciones de migrar.			habilidad, capacidad para aumentar de rango, y el trabajo satisfacción ( $p \leq 0,01$ ).
Castillo N, Engberg J, Anderson H. 2006. <sup>51</sup> <b>U.S.A</b>	Satisfacción en el trabajo de los auxiliares de enfermería en las residencias geriátricas: Acción de salir y la Facturación.	Se tomaron los datos de una muestra aleatoria de 72 hogares de ancianos de 5 estados (Colorado, Florida, Michigan, Nueva York, y Oregón). A partir de estos hogares de ancianos, se recogieron 1.779 encuestas de las auxiliares de enfermería (una tasa de respuesta del 62%). Se utilizó un instrumento de satisfacción en el trabajo desarrollado específicamente para su uso con los auxiliares de enfermería.	Transversal, correlacional.	Alta satisfacción general en el trabajo se asoció con puntuaciones bajas en pensar en irse.
Abu-Al Omari, R, et al.2009. <sup>52</sup> <b>Jordania.</b>	Investigar la relación entre el apoyo social, satisfacción laboral y la intención de permanecer en el	Fue utilizado para investigar estas relaciones entre las muestras de conveniencia de las enfermeras de Jordania en público ( $n = 288$ ) y los hospitales privados ( $n = 195$ ).	Un estudio descriptivo correlacional.	Los resultados indicaron que cuando los niveles de apoyo social y la satisfacción en el trabajo aumenta, la intención de permanecer en el trabajo también aumentó. Las enfermeras con niveles altos de apoyo social indica altos niveles de satisfacción en el trabajo. Las enfermeras en los hospitales

	hospital, y comparar los resultados entre hospitales públicos y privados.	Los datos fueron recolectados a través de una serie de cuestionarios que incluían la Escala de Satisfacción McCloskey / Mueller, de la Escala de Apoyo Social, la intención de McCain para alojarse escala y una forma demográfica.		privados reportaron mayores niveles de satisfacción y la intención de permanecer que las enfermeras en los hospitales públicos.
Muhammad M A, Jamilha F M. 2010. <sup>53</sup>  <b>Malasia.</b>	Este estudio analiza el nivel de satisfacción en el trabajo y la intención de salir de entre las enfermeras de Malasia.	153 enfermeras en un hospital de sector público en Perlis se incluyeron en este estudio,	Transversal.	Los resultados de este estudio sugieren que el personal de enfermería se encuentran moderadamente satisfechos con su trabajo en todas las 6 facetas del trabajo, es decir, es decir, la satisfacción con el supervisor, la variedad de empleos, el cierre, la compensación, compañeros de trabajo y Gestión de recursos humanos / gestión de las políticas y por lo tanto presenta un nivel de percepción más baja de su intención de abandonar el hospital y el trabajo.
Hamada N, et al. 2009 <sup>26</sup>  <b>Zambia.</b>	Pretendió examinar el impacto de la política sobre los cambios en el personal de enfermería de Zambia, incluyendo	Número de enfermeras, solicitando verificaciones del Consejo General de Enfermería (GNC) en Zambia como un indicador de la intención de las enfermeras a salir del país.	Retrospectivo.	Como resultado por primera vez, los datos de este trabajo confirman la tendencia decreciente de la migración de enfermeras de Zambia a Sudáfrica 1994-1999. Esto apoya la afirmación de Arango que la entrada de las políticas restrictivas son actualmente mucho más influyentes que los salarios diferenciales en la determinación de la migración.

	cambios sustanciales en los patrones de emigración de las enfermeras de Zambia			
Ujvarine A, Zrinyi M, et al. 2011. <sup>29</sup> <b>Hungría.</b>	Estimar la proporción de enfermeras en Hungría que tienen intención de cambiar de profesión o quieran emigrar al extranjero.	Un millar de enfermeras fueron seleccionadas al azar y se envió un cuestionario por correo electrónico.	Se utilizó un diseño de investigación exploratorio y una encuesta por correo electrónico.	Número de turnos, la satisfacción con horarios flexibles y apoyo de gestión fueron los predictores de trabajar un año como enfermera.
Rosales Martínez N. et al. 2008. <sup>30</sup> <b>México.</b>	Analizar los factores asociados con la expectativa de migrar al extranjero en estudiantes de licenciatura en enfermería de escuelas públicas en México, Distrito Federal.	Muestra no probabilística de 420 estudiantes	Transversal.	Las variables asociadas con la expectativa de migrar fueron: edad, ingreso, tener familiares en el extranjero y percibir malas condiciones laborales/salarios en México.

---

## II. Planteamiento del problema

En Latinoamérica la escasez de enfermeras es producto del deterioro de las condiciones laborales. Entre las Condiciones locales que favorecen la emigración, según un estudio de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), se encuentran las insatisfactorias condiciones de empleo y trabajo, así también las condiciones sociales, de vida y la limitación en el progreso profesional. <sup>1</sup>

Un fenómeno global y creciente sobre todo en los países desarrollados, es la creciente escasez del personal de enfermería, que preocupa a países menos desarrollados ante la desventaja de no poder ofrecerle a sus enfermeras mejores condiciones de empleo.

Actualmente en Paraguay se cuenta con apenas 13.000 enfermeras, lo que corresponde a 1.8 enfermeras por cada 10.000 habitantes; es verdaderamente alarmante, además cada año Emigran como 100 enfermeras, aproximadamente son unos 400 enfermeros/as paraguayas que desde el 2000 han migrado al país Europeo, <sup>2</sup> esa cantidad representa más de 10 por ciento de la fuerza laboral de un sector.

Alrededor de 95 por ciento de los profesionales que partieron desde 2006 en adelante eran enfermeras con cierto grado de antigüedad en sus lugares de

---

trabajo y con títulos de reconocidas universidades locales por lo que el fenómeno de la emigración de enfermeras paraguayas se clasifica como grave, aunque no exclusivo de Paraguay.

Entre los principales motivos de emigración de enfermeras en países con escasez de enfermeras se encuentran los bajos salarios y la falta de reconocimiento profesional que pudiera conectarse con una baja satisfacción laboral. La satisfacción laboral de los profesionales enfermeros es un concepto importante que puede incidir en los aspectos relacionados con la retención en su lugar de desempeño.<sup>5</sup>

En Paraguay no existe estudio respecto a los factores asociados a la intención de emigrar de las enfermeras. La importancia de conocer dicha expectativa consiste en la oportunidad de disponer de un diagnóstico sobre el fenómeno en un contexto particular e impulsar investigación al respecto a escala nacional a partir de los resultados obtenidos. Es por ello importante abordar este tema que enriquecerá el análisis relativo a la planeación estratégica de los trabajadores de la salud en Paraguay y contribuirá a justificar, con base en evidencia, la formulación de políticas de retención y distribución de recursos humanos en el plano regional y nacional. Desde esta problemática surge la siguiente pregunta:

**¿Cuáles son los factores asociados a la intención de emigrar de las enfermeras de Caaguazú-Paraguay?**

---

### **III. Objetivo General.**

Analizar los factores asociados a la intención de emigrar de las enfermeras de Caaguazú- Paraguay

### **IV. Hipótesis.**

Ha. Según fuentes teóricas se espera que los factores mayormente asociados a la intención de emigrar del personal de enfermería sean el bajo salario y la condición laboral.

Ho. Según fuentes teóricas no se espera que los factores mayormente asociados a la intención de emigrar del personal de enfermería sean el bajo salario y la condición laboral.

### **V. Metodología**

#### **5.1 Tipo de diseño**

Es un estudio de tipo no experimental, descriptivo , transversal.

#### **5.2 Población.**

Enfermeras de 3 centros de salud y 4 clínicas privadas del Departamento de Caaguazú-Paraguay. El total de la población fue de 120 y se incluyó a todos los que quería participar.

---

### **5.3 Muestra.**

Muestreo por conveniencia de 90 enfermeras que participaron voluntariamente.

### **5.4. Criterios de inclusión.**

- Enfermeras de los 4 turnos que deseen participar.

### **5.5. Variables de estudio para fines de análisis.**

#### **5.6.1 Variables independientes.**

- Factores para la emigración (Sociodemográficas, expulsores y atractores)

#### **5.6.2 Variable dependiente.**

- Intención de emigrar.

#### **5.6.4. Operacionalización de las variables.**

---

## Cuadro3. Operacionalización de variables.

**Variables Sociodemográficas.**

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Forma de medirlo.</b>	<b>Nivel de medición</b>	<b>Propiedades operacionales.</b>
<b>Sexo.</b>	Condición orgánica que distingue al hombre de la mujer.	Conocer el número de profesionales de enfermería masculino y femenino existentes.	1. Femenino 2. Masculino	<b>Nominal.</b>	=, ≠
<b>Edad</b>	Tiempo transcurrido a partir del nacimiento de un individuo.	Tiempo de vida en años de una persona.	Número	Intervalar.	=, ≠, <, >, <=>, 0 relativo.
<b>Lugar de origen.</b>	Lugar de donde proviene una persona.	Estado de donde proviene la enfermera.	El que aparece.	<b>Nominal.</b>	=, ≠
<b>Estado civil.</b>	El estado civil es la situación de las personas físicas determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, que establece ciertos derechos y deberes.	Situación sentimental de la enfermera.	1. Soltero 2. Casado. 3. otros. (cual)	<b>Nominal</b>	=, ≠
<b>Máximo nivel de estudio.</b>	Formación que se ha alcanzado dentro de una disciplina.	Formación académica de la enfermera dentro de la profesión.	1. Auxiliar de enfermería. 2. Técnico en enfermería. 3. Enfermera general.	Ordinal.	=, ≠, <, > .

			<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Licenciada en enfermería.</li> <li>5. Enfermera especialista.</li> <li>6. Maestría</li> </ol>		
<b>Horas de trabajo por día.</b>	La duración habitual de una jornada de trabajo.	Horas trabajadas de la enfermera por día.	<b>El que aparezca.</b>	<b>Intervalar.</b>	=, ≠, >, <, <=>, ∅ relativo.
<b>Turno</b>	Espacio temporal en el que se distribuye el espacio de trabajo y se establece el comienzo y el fin de la jornada laboral diaria.	Horario en que labora el personal de enfermería en un hospital.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Matutino</li> <li>2. Vespertino</li> <li>3. Nocturno</li> <li>4. Fin de semana</li> <li>5. Otros.</li> </ol>	Nominal	=, ≠
<b>Servicio en el que se encuentra.</b>	Lugar o área específica en el que una persona se encuentra trabajando.	Servicio en el que se encuentra trabajando la enfermera actualmente.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Urgencias.</li> <li>2. Quirófano.</li> <li>3. Cirugía.</li> <li>4. Medicina interna.</li> <li>5. otros.</li> </ol>	Nominal.	=, ≠
<b>Año de servicio profesional.</b>	Tiempo que lleva en algún cargo o empleo.	Tiempo descrito en meses que la enfermera ha laborado dentro del servicio	El que aparece.	Intervalos.	=, ≠, >, <, <=>, ∅ relativo.
<b>Forma de contrato en la institución.</b>	Contrato individual de trabajo, es aquel celebrado individualmente entre un <i>trabajador</i> y un empleador. Hay diferentes tipos de	Se refiere a la forma en que es contratada la enfermera en su institución, ya sea de forma definitiva o temporal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Temporal.</li> <li>2. Definitiva.</li> </ol>	Nominal	=, ≠

	contratos				
<b>Tipo de institución.</b>	Las instituciones son mecanismos de orden social y cooperación que procuran normalizar el comportamiento de un grupo de individuos (que puede ser reducido o coincidir con una sociedad entera).	Es el tipo de institución en el que se encuentra trabajando la enfermera, ya sea pública o privada.	1. Pública. 2. privada.	Nominal.	=, ≠
<b>Salario percibido al mes.</b>	Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de cierta actividad productiva	Se refiere al salario percibido al mes de la enfermera en dólares	El que aparece.	Intervalos.	=, ≠, <, >, <=>, 0 relativo.
<b>Años de estudio.</b>	Periodo de doce meses a contar desde un día cualquiera.	Tiempo descrito en años en que la enfermera ha realizado estudios	El que aparece.	Intervalar.	=, ≠, <, >, <=>, 0 relativo.

### Variable dependiente: intención de emigrar.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores.	Nivel de medición.	Códigos y valores.	Propiedades operacionales
<b>Intención de emigrar.</b>	<p>La <b>intención</b> se define como determinación o voluntad de hacer cierta cosa.</p> <p>La <b>emigración</b> consiste en dejar la región de origen para establecerse en otra región.</p> <p>La <b>intención de emigrar</b> se define como la voluntad de de dejar el país de origen para establecerse a otro país.</p>	Es el deseo o la voluntad de los estudiantes y del personal de enfermería de emigrar a otro País en algún momento.	Intención de emigrar.	<p>1. ¿Usted tiene intención de emigrar en algún momento?</p> <p><b>Si responde si lo conteste siguiente:</b></p> <p>2. Emigraría para:</p> <p>-</p>	Intervalo	<p>(1) En completo desacuerdo</p> <p>, (2) En desacuerdo</p> <p>, (3) Parcialmente de acuerdo,</p> <p>(4) De acuerdo,</p> <p>(5) Totalmente de acuerdo.</p> <p>1. seguir estudiando.</p> <p>2. Para trabajar como enfermera</p>	<p>=, ≠, &gt;, &lt;, &lt;=&gt;, ∅</p> <p>relativo.</p> <p>=, ≠,</p>

**Variable Dependiente: Intención de emigrar.**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión.	Indicadores.	Nivel de medición.	Códigos y valores.	Propiedades operacionales
<b>Intención de emigrar.</b>	<p><b>La intención</b> se define como determinación o voluntad de hacer cierta cosa.</p> <p><b>La emigración</b> consiste en dejar la región de origen para establecerse en otra región.</p> <p><b>La intención de emigrar</b> se define como la voluntad de de dejar el país de origen para establecerse a otro país.</p>	Es el deseo o la voluntad de los estudiantes y del personal de enfermería de emigrar a otro País dentro de algunos años.	Intención de emigrar.	3- ¿En cuánto tiempo emigraría?	Ordinal	1- Un año 2- Dos años 3- Tres años 4- Cuatro años 5- Otro (cual)	=, ≠, <, >
				4- ¿A qué país emigraría?	Nominal.	1- Italia. 2- Estados Unidos 3- España. 4-	=, ≠,
				5- Si usted se va a otro país ¿volvería de nuevo a su país de origen?	Nominal, dicotómica.		

						Argentina. 5- Chile. 6-Otros (cual) 1. Si 2.No	=, ≠,
--	--	--	--	--	--	---	-------



**Variable, fuentes de información.**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Forma de medirlo.	Nivel de medición	Propiedades operacionales.
<p><b>Familiares en el extranjero.</b></p>		<p>Si la enfermera o estudiante tiene o no familiares o amigos en el extranjero.</p>	<p>1- ¿Tiene Familiares o amigos en el extranjero? (si) (no) ¿En qué país?</p> <p>2- ¿Le han mencionado sobre algún trabajo que pueda ejercer como enfermera? .(si) (no)</p> <p>3- ¿Le han comentado que existe necesidad de enfermeras en ese País?. (si) (no)</p> <p>4- ¿Le han hecho comentarios positivos sobre los trabajos para las enfermeras?. (si) (no).</p>	<p>Nominal dicotómica.</p> <p>Nominal dicotómica.</p>	<p>=,≠.</p> <p>=,≠</p>

<p><b>Empresas de reclutamiento.</b></p>		<p>Si la enfermera o estudiante conoce o no alguna empresa que reclute enfermeras.</p>	<p>1- ¿Conoce alguna empresa que reclute enfermeras?. (si) (no).</p> <p>2. ¿Cómo conoce esas empresas?</p> <p>1-Por comentarios de amigos.</p> <p>2-Buscó información por internet.</p> <p>3-Buscó información en la empresa.</p> <p>4-Por un amigo o familiar que ya emigró. otros .</p> <p>3. Le proporcionaron información ( si) (No).</p> <p>4. Le parece que esas empresas son fiables (Si) (No)</p> <p>5. Usted sabe que existe un código ético de contratación internacional (Si) (No)</p>	<p>Nominal.</p>	<p>=,≠</p>
--	--	--	---	-----------------	------------

---

Variable: *FACTORES EXPULSORES* (-)

Definición conceptual	Definición operacional.	Dimensión.	Indicadores.	Códigos y valores.	Nivel de medición.	
<p><b>Teoría del Push and Pull.</b> Es un modelo que se basa en una serie de elementos asociados tanto al lugar de origen como al lugar de destino. En principio existen una serie de factores que empujan (push) a abandonarlo al compararlo con las condiciones más</p>	<p><b>2) Los factores expulsos.</b></p> <p>Son factores relacionados con el país de origen, que empujan a la intención de abandono del País, de las estudiantes y enfermeras. Éstas se medirán <b>en tres dimensiones.</b></p> <p><b>1) Percepción sobre condiciones laborales en el País.</b></p> <p>Es la percepción</p>	<p><b>Percepción sobre.</b></p> <p><b>Condiciones laborales en Paraguay.</b></p> <p><b>Ítems del 1 al 7.</b></p>	<p>1. Hay sobrecarga de trabajo.</p> <p>2. En este trabajo su salud se ve comprometida.</p> <p>3. Está insatisfecho con su salario.</p> <p>4. Cree que existe inequidad en cuanto a percepción de salarios en comparación con otras profesiones.</p> <p>5. Siente una falta de apoyo y reconocimiento por parte de sus superiores.</p> <p>6. La relación enfermera medico no es buena.</p> <p>7. Sería difícil escalar de puesto en su trabajo.</p>	<p><b>1- En completo desacuerdo</b></p> <p><b>2- En desacuerdo</b></p> <p><b>3- Parcialmente de acuerdo</b></p> <p><b>4- De acuerdo</b></p> <p><b>5- Totalmente de acuerdo</b></p>	<p><b>Intervalar.</b></p>	<p>=, ≠, &gt;, &lt;, &lt;=&gt;, 0 relativo.</p>

<p>ventajosas que existen en otros lugares, las que ejercen una fuerza de atracción <b>(pull)</b>, generándose de esta manera, una dinámica de expulsión <b>(push)</b> y atracción <b>(pull)</b>.</p>	<p>acerca de las insatisfactorias condiciones de empleo, por los bajos salarios, poco reconocimiento profesional por parte de los superiores, carga de trabajo, inequidad en los salarios, relación con otros profesionales y falta de equipamiento y materiales en la institución de trabajo).</p> <p><b>2) <u>Percepción sobre las condiciones sociales, políticas y económicas del País.</u></b> Es la</p>	<p><b>Condiciones sociales, políticos y económicos del País.</b></p> <p><b>Ítems del 8 al</b></p>	<p>.</p> <p>.</p> <p>8. Trabajando como enfermera en el País es difícil tener una casa propia.</p> <p>9. Sus hijos tendrían limitadas oportunidades de acceso a la educación y la salud en el País.</p> <p>10. Hay una Inexistente política de gobierno para el desarrollo de enfermería</p> <p>11. Piensa que la crisis económica e inestabilidad en el país, determina que las enfermeras no logren tener una vacante hasta dentro de varios años, incrementándose cada año la desocupación.</p> <p>12. Existe una explotación laboral</p>	<p><b>1- En completo desacuerdo</b></p> <p><b>2- En desacuerdo</b></p> <p><b>3- Parcialmente de acuerdo</b></p> <p><b>4-De acuerdo</b></p> <p><b>5- Totalmente de</b></p>	<p><b>Intervalar.</b></p>	<p>=, ≠, &gt;, &lt;, &lt;=&gt;, 0 relativo.</p>
---	---	---	--	---	---------------------------	---

	<p>percepción sobre las condiciones del sistema de salud, accesibilidad a una vida digna, casa propia, oportunidades de desarrollo de la familia, políticas de gobierno en el sector salud y condiciones económicas del país para el desarrollo de enfermería.</p> <p><b><u>3) Percepción del acceso a la formación y desarrollo profesional.</u></b></p> <p>Es la percepción que se tiene acerca de los accesos a los</p>	<p><b>13.</b></p> <p><b>Acceso a la formación y Desarrollo profesional.</b></p> <p><b>Ítems del 14 al 16.</b></p>	<p>de las enfermeras en el País. (por los bajos salarios, contrato de pocos meses sin beneficios sociales , poco personal).</p> <p>13. Hay saturación del mercado laboral y pocas plazas para enfermeras</p> <p>14. Es difícil acceder a los cursos de capacitación.</p> <p>15. Siente una falta de apoyo por parte de su institución para seguir estudiando.</p> <p>16. Cree que el incremento de las instituciones formadoras privadas están afectando la calidad de formación.</p>	<p><b>acuerdo</b></p> <p>1- En completo desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Parcialmente de acuerdo</p> <p>4-De</p>	<p><b>Intervalar</b></p>	<p>=, #, &gt;, &lt;, &lt;=&gt;, 0 relativo.</p>
--	--	---	---	--	--------------------------	---

	de cursos de capacitación, facilidades y apoyos para seguir estudiando y sobre las instituciones formadoras de enfermeras.			<b>acuerdo</b>  <b>5-</b> <b>Totalment</b> <b>e de</b> <b>acuerdo</b>		
--	--	--	--	--	--	--



Variable: *FACTORES ATRACTORES (+)*

Definición conceptual.	Definición operacional.	Dimensión.	Indicadores.	Códigos y valores.	Nivel de medición.	Propiedades operacionales.
<p><b><u>Teoría del Push and Pull.</u></b> Es un modelo que se basa en una serie de elementos asociados tanto al lugar de origen como al lugar de destino. En principio existen una serie de factores que empujan (<b>push</b>) a abandonarlo al compararlo con las condiciones más ventajosas que existen en otros lugares, las que ejercen una fuerza de atracción (<b>pull</b>), generándose de esta manera, una dinámica de expulsión (<b>push</b>) y atracción (<b>pull</b>).</p>	<p><b><u>Los factores atractores.</u></b></p> <p>Son los factores relacionados con el País de destino migratorio que por las condiciones más ventajosas atraen a las enfermeras y estudiantes de enfermería generando la intención de emigrar.</p> <p><b><i>Se medirán en tres dimensiones.</i></b></p> <p><b><u>1-condiciones laborales en el extranjero.</u></b></p> <p>Es la percepción acerca de las facilidades de inserción laboral, mejores salarios, menos carga de</p>	<p><b><u>Percepción sobre:</u></b></p> <p><b>1) Condiciones laborales en el extranjero.</b></p> <p><b>Ítems del 1 al 8.</b></p>	<p>1. Piensa que es más fácil conseguir trabajo en otro País.</p> <p>2. Tendría más reconocimiento profesional.</p> <p>3. Percibiría un mejor salario.</p> <p>4. Habría menos carga de trabajo.</p> <p>5. La tecnología sería más avanzada</p> <p>6. La relación enfermera(o)-médica(o) sería mejor, reconocen el trabajo de las enfermeras.</p> <p>7. Las enfermeras tienen mayor autonomía y satisfacción laboral.</p> <p>8. Escalaría de puesto</p>	<p><b>1- En completo desacuerdo</b></p> <p><b>2- En desacuerdo</b></p> <p><b>3- Parcialmente de acuerdo</b></p> <p><b>4-De acuerdo</b></p> <p><b>5-Totalmente de acuerdo.</b></p>	<p><b>Intervalar.</b></p>	<p>=, ≠, &gt;, &lt;, &lt;=&gt;, 0 relativo.</p>

	<p>trabajo, tecnología más avanzada, mejores prestaciones, horarios más flexibles, más seguridad en el empleo, mejor relación enfermera médico, mayor autonomía de las enfermeras, satisfacción laboral, escalaría de puesto más fácilmente, imagen positiva de los pacientes, mayor reconocimiento profesional)</p> <p><b><u>2- Condiciones sociales, económicos, políticos en el extranjero.</u></b></p> <p>Es la percepción acerca del desarrollo del país, oportunidades, sistema político, políticas de salud,</p>	<p><b>2.Condiciones sociales, económicos, y políticos en el extranjero</b></p> <p><b>Ítems del 9 al 13.</b></p> <p><b>Acceso a la</b></p>	<p>más fácilmente.</p> <p>9. Es un país con alto índice de desarrollo humano.</p> <p>10. Es un País más seguro.</p> <p>11. Las enfermeras participan en las políticas de salud.</p> <p>12. Se percibe una buena imagen de las enfermeras en la sociedad.</p> <p>13. El sistema de salud es más equitativo para empleados y usuarios.</p>	<p><b>1- En completo desacuerdo</b></p> <p><b>2- En desacuerdo</b></p> <p><b>3- Parcialmente de acuerdo</b></p> <p><b>4-De acuerdo</b></p> <p><b>5-Totalmente de acuerdo.</b></p>	<p><b>Intervalar.</b></p>	
--	---	---	--	---	---------------------------	--

	<p>posición e imagen de la profesión.</p> <p><b><u>3- Acceso a la formación y progreso profesional.</u></b></p> <p>Es la percepción acerca de oportunidades de capacitación, formación en posgrados.</p> <p><b><u>4. Motivos personales y familiares.</u></b> Son las aspiraciones y sueños de realización personal y para la familia,</p>	<p><b>formación y progreso profesional</b></p> <p>Ítems del <b>20 al 23.</b></p> <p><b>Motivos personales y familiares.</b></p> <p>Ítems de <b>14 al 19.</b></p>	<p>14. Piensa que sería más fácil estudiar un posgrado.</p> <p>15. Es menos costoso estudiar un posgrado o una especialidad.</p> <p>16. Tendría más cursos de capacitación.</p> <p>17. Sus hijos tendrían mejor calidad de vida y un futuro más prometedor.</p> <p>18. Se sentiría realizada como persona y como profesional trabajando en el extranjero.</p> <p>19. Tendría una casa propia.</p>	<p><b>1- En completo desacuerdo</b></p> <p><b>2- En desacuerdo</b></p> <p><b>3- Parcialmente de acuerdo</b></p> <p><b>4- De acuerdo</b></p> <p><b>5- Totalmente de acuerdo.</b></p>	<p><b>Intervalar</b></p>	
--	--	--	---	---	--------------------------	--

## 5.7 Instrumento de medición.

### 5.7.1 Descripción.

Al iniciar el trabajo de investigación se revisaron diversos instrumentos que permitieran recoger información sobre los factores de emigración de enfermeras, sin embargo ninguno se apegaba a la cultura de la población Paraguaya, por lo cual se procedió a construir uno partiendo de literatura con un sustento teórico que es la teoría del Push and pull. Una vez considerando lo anterior se procedió a revisar los constructos esenciales para factores de emigración y definirlos con claridad para asegurar que el instrumento se construyó con coherencia de acuerdo a la revisión de la literatura.

El *instrumento de recolección de datos* también fue diseñado de acuerdo a preguntas dirigidas a algunas enfermeras de Paraguay, se obtuvieron datos relevantes que se incorporaron como ítems.

Llegando a la integración de un cuestionario conformado por 4 apartados de **58 ítems en total**, donde la *primer apartado* comprende 15 ítems que incluyen datos sociodemográficos.

El segundo apartado implica preguntas sobre las fuentes de información que está conformado por 7 ítems, indaga acerca de si tiene o no familiares en el extranjero, y éstos que le han mencionado de sus experiencias en el extranjero, también sí conoce algunas empresas que reclutan enfermeras y como está al tanto de esas empresas.

---

*El tercer apartado* explora la intención de emigrar que comprende 7 ítems, con opción de respuestas dicotómicas a la pregunta si tiene intención de emigrar en algún momento y si contesta de manera afirmativa deberá responder los demás ítems.

Los demás apartados que *implican factores expulsores, factores atractores*, conformados por 35 preguntas, serán evaluadas por medio de la escala tipo likert con alternativas de respuestas desde en completo desacuerdo 1 y totalmente de acuerdo 5.

Los factores expulsores cuentan con tres dimensiones, la primera es la percepción sobre la condición laboral en Paraguay, la siguiente sobre la percepción sobre la condición social política y económica del país, y la última sobre el acceso a la formación en Paraguay.

Los factores atractores cuentan con cuatro dimensiones, la primera es la percepción sobre la condición laboral en el extranjero, la siguiente se refiere a la percepción sobre la condición social, política y económica en el extranjero, la tercera sobre el acceso a la formación en el extranjero y la última los factores personales y familiares.

### **5.7.2 Puntos de corte para la escala likert**

Los puntos de corte del puntaje total para cada apartado de factores atractores y expulsores se establecieron con base en la distribución de los mismos, de tal manera que la mayor proporción de puntos se ubicaran en el centro y una menor en los extremos (mínimo y máximo); se utilizaron puntos de corte de 20-60-20 % para factores expulsores y 10 -80-10 % para factores atractores.

---

### 5.7.3 Validez y confiabilidad.

La validez del instrumento es el grado en el que un instrumento mide la variable que busca medir, por lo que el tipo de evidencia de validez está relacionada con el contenido a través del juicio de expertos para fines de este estudio. El instrumento de auditoría fue dado a conocer a 6 expertos y se le solicitó su apoyo para la validación.

A quienes se les dio a conocer el nombre del proyecto, objetivo y las partes en la que estaba constituido el instrumento, es decir los aspectos sociodemográficos, fuentes de información, intención de emigrar y los que corresponden a la escala tipo likert que son los factores atractores, factores expulsos y la percepción del impacto de la emigración de enfermeras en la calidad de atención, (cuadro 1)

**Cuadro 4.** Panel de expertos para la validación por contenido de instrumento.

Nombre.	Cargo.	Institución.	Sector.
<b>Dra. Luz Angélica Muñoz.</b>	Decana de la facultad de enfermería.	Universidad Andrés Bello Chile.	Privado.
<b>Dra. Silvana Malvárez.</b>	Asesora Regional OPS/OMS.	Washington D.C. Estados Unidos.	Organismo Internacional
<b>Mtro. Rey Arturo Salcedo.</b>	Maestro de	ENEO/ UNAM.	Público.
<b>Dr. Cesar Cabral Mereles.</b>	Director del Hospital materno infantil de Limpio Paraguay.	Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.	Público.
<b>Lic. E. Yenny Soledad Pereira.</b>	Jefe de enfermeras.	Hospital de clínicas de Paraguay.	Público.

Se analizaron las evaluaciones y se determinó realizar algunas modificaciones al instrumento. Respecto a la confiabilidad que es el grado en el que la aplicación repetida del instrumento de medición al mismo fenómeno genera resultados similares, se determinó por medio del Alpha de Cronbach en el paquete estadístico del SPSS versión 17 y arrojó un resultado de **0.92** (ver cuadro 4) para los cuestionarios de escala tipo likert, así también los valores de Alpha por los diferentes apartados. Se decide eliminar una dimensión de los factores expulsos, que es acceso a la formación ya que el Alpha resulto bajo de 0.62, el cuestionario tipo likert quedó 32 ítems y con un Alpha final de 0.92.

**Cuadro 5.** Estadístico de fiabilidad por dimensión de la escala tipo likert.

Dimensiones	Valor de Alpha de Cronbach	Número de elementos
Condición laboral de factores expulsos	0.67	7
Condición social de factores expulsos	0.84	6
Acceso a la formación de factores expulsos	0.62	3
Condición laboral de factores atractores	0.88	8
Condición social de factores atractores	0.787	5
Acceso a la formación de factores atractores.	0.796	3
Desarrollo personal factores atractores	0.81	3
<b>Total del instrumento.</b>	<b>0.925</b>	<b>35</b>

---

**Cuadro 6. Estadístico de fiabilidad por dimensión, sin la dimensión de acceso a la formación**

<b>Dimensiones</b>	<b>Valor de Alpha de Cronbach</b>	<b>Número de elementos</b>
Condición laboral de factores expulsores	0.67	7
Condición social de factores expulsores	0.84	6
Condición laboral de factores atractores	0.88	8
Condición social de factores atractores	0.787	5
Acceso a la formación de factores atractores.	0.796	3
Desarrollo personal factores atractores	0.81	3
<b>Total del instrumento.</b>	<b>0.921</b>	<b>32</b>

#### **5.7.4 Prueba Piloto.**

Se realiza la prueba piloto en varios distritos del Departamento de Caaguazú en Paraguay, se elaboró una solicitud para las instituciones a fin de solicitar permiso para aplicar las encuestas.

La muestra fue de 37, de las cuales 30 correspondieron a enfermeras que se encontraban trabajando en centros de salud y clínicas, tanto públicas como privadas al momento de la encuesta, y los 7 restantes fueron respondidos por estudiantes de enfermería.

La media de edad fue de 28.19 mientras que 13.5% corresponde al sexo masculino y 86.5% al sexo femenino.

Entre el nivel de estudios que predominaron, fue técnico en enfermería 29.7% y licenciadas 32.4%, la mayoría domina el idioma guaraní y español 78.4 % perteneciendo en un 64.9% a instituciones públicas.

### **5.8 Implicaciones éticas.**

Los principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. adoptada por la 18<sup>a</sup> Asamblea Médica Mundial Helsinki, Finlandia, Junio 1964 y enmendada por la 29<sup>a</sup> Asamblea Médica Mundial, Tokio, Japón 1975 y 64<sup>a</sup> Asamblea General, Fortaleza, Brasil, octubre 2013

Se toma como referencia los siguientes numerales:

8.- La investigación médica está sujeta a normas éticas que sirven para promover el respeto a todos los seres humanos y para proteger la salud y sus derechos individuales.

9.- Los investigadores deben conocer los resultados éticos, legales y jurídicos para la investigación en seres humanos en sus países, al igual que los requisitos internacionales vigentes, no se debe permitir que un requisito ético, legal o jurídico disminuya o elimine cualquier medida de protección para los seres humanos establecidas en la declaración.

### **Comités de ética de investigación**

23. El protocolo de la investigación debe enviarse, para consideración, comentario, consejo y aprobación al comité de ética de investigación pertinente antes de comenzar el estudio. Este comité debe ser transparente en su

---

funcionamiento, debe ser independiente del investigador, del patrocinador o de cualquier otro tipo de influencia indebida y debe estar debidamente calificado. El comité debe considerar las leyes y reglamentos vigentes en el país donde se realiza la investigación, como también las normas internacionales vigentes, pero no se debe permitir que éstas disminuyan o eliminen ninguna de las protecciones para las personas que participan en la investigación establecidas en esta Declaración.

El comité tiene el derecho de controlar los ensayos en curso. El investigador tiene la obligación de proporcionar información del control al comité, en especial sobre todo incidente adverso grave. No se debe hacer ninguna enmienda en el protocolo sin la consideración y aprobación del comité. Después que termine el estudio, los investigadores deben presentar un informe final al comité con un resumen de los resultados y conclusiones del estudio.

### **Privacidad y confidencialidad**

24. Deben tomarse toda clase de precauciones para resguardar la intimidad de la persona que participa en la investigación y la confidencialidad de su información personal.

### **Consentimiento informado**

25. La participación de personas capaces de dar su consentimiento informado en la investigación médica debe ser voluntaria. Aunque puede ser apropiado consultar a familiares o líderes de la comunidad, ninguna persona capaz de dar su

---

consentimiento informado debe ser incluida en un estudio, a menos que ella acepte libremente.

### **5.8.1 Principios básicos para toda investigación.**

- ✓ En la investigación en salud médica, es deber del médico proteger la vida, la salud, la intimidad y la dignidad del ser humano.
  - ✓ El protocolo de la investigación debe hacer referencia siempre a las consideraciones éticas que fueran del caso y debe indicar que han observado a los principios enunciados en esta declaración.
  - ✓ La investigación médica solo se justifica si existen posibilidades razonables de que la población sobre la que la investigación se realiza podrá beneficiarse de sus resultados.
  - ✓ Para tomar parte de un proyecto de investigación los individuos deben ser participantes voluntarios e informados.
  - ✓ Las personas deben ser informadas del derecho de participar o no en la investigación y de retirar su consentimiento en cualquier momento sin exponerse a represalias. Después de asegurarse de que el individuo ha comprendido la información se debe obtener entonces preferiblemente por escrito, el consentimiento informado y voluntario de la persona.
-

### **5. 9. Para la recolección de datos.**

El procedimiento de recolección de datos se llevó a cabo desde el día 20 de diciembre al 6 de enero del 2013 por la responsable de la investigación y dos estudiantes colaboradoras; previo consentimiento informado y la conservación del anonimato, a través de una encuesta (tipo auto administradas) de las enfermeras que se encontraban trabajando en los servicios y de los cuatro turnos y que aceptaron responder el instrumento correspondiente para identificar los factores asociados a la intención de emigrar de las enfermeras de Caaguazú- Paraguay.

### **5.10 Para el análisis de datos.**

Los datos fueron procesados en el paquete estadístico SPSS versión 17, se obtuvieron tablas de frecuencias, porcentajes, para describir los datos sociodemográficos y la fuente de información. Se llevó a cabo el análisis estadístico inferencial, se utilizó pruebas de Ji<sup>2</sup> y U de Mann Whitney y la prueba de Tau-c para medidas de asociación de datos ordinales especialmente de tipo likert y posteriormente se construyó en dos modelos multivariados de regresión logística, uno para factores expulsores y otro para factores atractores ajustados por las variables, edad, ingreso, antigüedad e institución, con el fin de analizar las variables asociadas a la intención de emigrar. Se valoró la interacción entre alguna de las variables dependientes y la variable independiente, como institución más salario y no se encontró ninguna interacción que modifique el modelo

---

## VI. Resultados

En este apartado se presentan los resultados obtenidos en la presente investigación, la muestra se conforma por un total de 90 enfermeras/os participantes en el estudio. Primeramente, se citan los datos sociodemográficos, mismos que se describen, en primer lugar las variables categóricas y posteriormente las cuantitativas.

Del total del personal de enfermería, el 86% son mujeres y el 14% son hombres, en cuanto al estado civil predominó el soltero con un 67% y casado con 33%. Con relación al nivel de estudios el 54% cuenta con licenciatura, 28% técnico, 10% auxiliar, 3% general, 3% especialista y 1% maestría. El personal de enfermería con relación al turno laboral, se identificó que trabaja en el turno matutino el 58%, en el turno vespertino el 17% y en el nocturno el 14%; para los fines de semana el 11%. En relación al tipo de institución la mayoría trabaja en instituciones públicas el 62% y el 38% en instituciones privadas; en cuanto, a la situación de trabajo el 66% se encontraba de manera temporal y el 34% de manera definitiva. Del total de los participantes en el estudio en relación al servicio en donde laboran, se identificó que en áreas de servicio ambulatorio que incluye recepción de muestras, planificación, vacunación, salud pública y consultorios se ubicaban un 46%, en urgencias que incluye quirófano y cirugía un 30%, internación y maternidad un 24%.

La mediana de edad reporta un valor de 28 años, la antigüedad en meses con una mediana de 36 meses y el salario percibido al mes de 600 dólares (Cuadro 7)

---

Con referencia a la intención de emigrar del personal de enfermería entrevistado, se obtuvieron los siguientes datos: el 71% mencionó que cuenta con familiares o amigos en el extranjero y el 29% respondió que no. El 54% respondió haber recibido comentarios sobre algún trabajo como enfermera/o en el extranjero en tanto que el 46% respondió no haber recibido comentarios de trabajo. En relación al conocimiento de empresas de reclutamiento el 88% no conoce alguna empresa y el 12% expresó conocer algunas. Al ser consultadas/os sobre la intención de emigrar a otro país en algún momento, el 57% mencionó que no y el 43% tienen intención de emigrar; con relación a las personas que respondieron querer emigrar, el 46% lo haría para seguir estudiando y trabajar como enfermera/o, el 36% sólo para trabajar en enfermería y el 18% para seguir estudiando. Por otro lado, referente a en qué tiempo piensa emigrar, las respuestas fueron el 33% no sabe, el 8% por menos de 1 año y el 92% por 1 año hasta 4 años. Referente al país al que emigraría el 51% refirió a Italia, seguido por España el 23%, a Estados Unidos el 13%, Argentina el 10% y el 2% a Chile. Cuando se exploró si regresarían o no a su país los participantes mencionaron el 95% que sí regresaría a su país de origen y el 5% refirió que no regresaría (Cuadro 8).

Se realizó una prueba de U de Mann Whitney para muestras independientes de los datos sociodemográficos para encontrar diferencias estadísticamente significativas, se reportan los percentiles 25,50 y 75 de los datos debido a que no tienen una distribución normal, según la edad hay diferencias significativas entre los que tienen intención de emigrar y los que no tienen intención de emigrar, siendo que los que tienen intención de emigrar se encuentran en el grupo más joven con una mediana de 26 años y los que no tienen intención de emigrar con una

---

mediana de 29 años ( $P=0.0001$ ). En cuanto al ingreso mensual en dólares los que tienen intención de emigrar son los que perciben un menor ingreso con una mediana de 450 dólares con relación a los que no tienen intención de emigrar con una mediana de 700 dólares ( $p=0.001$ ) y el personal de enfermería que cuenta con menor antigüedad son los que tienen mayormente intención de emigrar con una mediana de 24 meses, en contraste a los que no tienen intención de emigrar que reportan una mayor antigüedad con una mediana de 72 meses ( $p=0.0001$ ), (cuadro 8).

Se realizó una prueba de  $Ji^2$  para identificar las diferencias estadísticamente significativas entre los datos sociodemográficos como sexo, estado civil, niveles de estudio, turno, institución, situación de trabajo y servicios respecto a la variable dependiente intención de emigrar que se valora de manera dicotómica en sí y no. Se encontró diferencia estadísticamente significativa en la institución pública y privada donde se observa que los que no tienen intención de emigrar están en 79 % en la institución pública y los que tienen intención de emigrar se encuentran mayoritariamente en la institución privada 59% ( $p= 0.0001$ ). También se reveló otra diferencia significativa en la situación de trabajo temporal y definitivo en la que se puede ver que los que tienen mayor intención de emigrar se encuentran en situación de trabajo temporal en un 85% que los que se encuentran en un trabajo definitivo 15% ( $p=0.0001$ ). En cuanto al turno de trabajo se observa un valor limítrofe ( $p= 0.515$ ), (cuadro 9).

---

En lo que refiere a la fuente de información sobre el trabajo en el extranjero se realizó una prueba estadística de Ji2 para identificar diferencias estadísticamente significativas entre el personal de enfermería que tiene familiares en el extranjero, los que recibieron información sobre algún trabajo que puedan ejercer como enfermeras y si conocen alguna empresa de reclutamiento. En los tres indicadores se encontraron diferencias significativas ( $p < 0.05$ ), respecto a las enfermeras que tienen familiares en el extranjero ya que son las que mayormente tienen intención de emigrar en un 95% respecto a las que no tienen familiares en el extranjero y tienen intención de emigrar 5% ( $p=0.0001$ ), el personal de enfermería que recibió información sobre algún trabajo que pueda ejercer como enfermera, los que si recibieron comentarios y tienen intención de emigrar 85% con relación a los que no recibieron comentarios y tienen intención de emigrar 15% ( $p=0.0001$ ), de los que conocen algunas empresas de reclutamiento se identificó que la mayoría de la población se localiza en los que no conocen alguna empresa y no tiene intención de emigrar 94% ( $p=0.031$ ), (cuadro 10).

Para estimar las diferencias que existen de cada una de las variables expulsoras y atractoras, se utilizó un cuestionario tipo likert con opción de respuestas que van desde totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo, se utilizó la prueba de Tau- c para variables ordinales, especialmente para escalas tipo likert que no son cuadradas, el número de filas es diferente al número de columnas y se reportan los siguientes resultados: para los **factores expulsores** que se refieren al país de origen Paraguay y que quedó agrupado en dos dimensiones, la primera se refiere a las condiciones laborales que exploró repercusiones del trabajo en la salud, se reportan que los grupos que mostraron las diferencias en donde se

---

encuentra el grupo de enfermeras que sí tienen intención de emigrar y puntuaron en la encuesta con totalmente de acuerdo a que su salud se encuentra comprometida en un 46% ( $p=0.020$ ), las que perciben una falta de apoyo y reconocimiento profesional en su mayoría respondieron que están de acuerdo y tienen intención de emigrar en un 43% ( $p=0.020$ ), las enfermeras que respondieron estar totalmente de acuerdo a que perciben una inequidad en los salarios y tiene intención de emigrar hicieron la diferencia en un 53% ( $p=0.003$ ). En cuanto a la otra dimensión de condiciones sociales que identificó las condiciones sociales económicas y políticas del país de origen que le permiten tener expectativas de mejores condiciones, el grupo de enfermeras que si tienen intención de emigrar y perciben la dificultad para lograr satisfactores económicos como obtener una casa propia y respondieron estar de acuerdo en el cuestionario, mostró diferencia en un 36% ( $p=0.010$ ), en un nivel diferente de respuesta el mismo grupo que respondió al cuestionario en su mayoría totalmente de acuerdo perciben explotación laboral y hacen la diferencia en un 49% ( $p=0.010$ ), por último las que perciben saturación del políticas de mercado laboral y tienen intención de emigrar destacaron diferencias significativas en un 46% ( $p=0.010$ ) (cuadro 11).

Para los **factores atractores** que se refieren al país de destino a emigrar y que consta de **cuatro** dimensiones, la primera sub dimensión se refiere a las **condiciones laborales**, y los indicadores que integran esta dimensión en relación a la pregunta relacionada con la facilidad para conseguir empleo en otro país, los participantes respondieron estar de acuerdo y además son quienes tienen intención de emigrar, sobresalen con una diferencia del 36% ( $p=0.037$ ),

---

así también las que perciben un mayor reconocimiento profesional en el país de destino y contestaron en su mayoría estar de acuerdo y tienen la intención de emigrar representan una diferencia significativa del 49%(0.003), las que perciben que en otro país se puede obtener un mejor salario y contestaron estar de acuerdo y tienen intención de emigrar forman la diferencia del 48% (0.000), las que perciben que la carga de trabajo será menor en el país de destino que el de origen y tienen intención de emigrar hacen la diferencia del 44%(p=0.000), las que están totalmente de acuerdo en que la tecnología será más avanzada en el país de destino reportan la diferencia del 44%(p=0.000), las que contestaron estar de acuerdo que la relación enfermera-médico será mejor y tienen intención de emigrar reportan la diferencia del 41%(p=0.004) y las que perciben una mayor autonomía en otro país y mayor satisfacción laboral y tienen intención de emigrar logran la diferencia en un 43% (p=0.005) ( cuadro 12).

**La segunda dimensión de condiciones sociales, políticas y económicas del país de destino**, en su mayoría las enfermeras perciben que en otro país se cuenta con un alto índice de desarrollo humano respondieron al cuestionario estar de acuerdo y tienen intención de emigrar obtuvieron la diferencia del 49%(p=0.002), las que piensan que en el extranjero se cuenta con un país más seguro y tiene intención de emigrar reportan la diferencia del 51%(p=0.001), las que sugieren que en el extranjero se percibe una buena imagen de las enfermeras y respondieron en su mayoría estar de acuerdo y tienen intención de emigrar ,logran la diferencia del 51%(p=0.001), las que refieren percibir un sistema de salud más equitativo en el extranjero y respondieron estar de acuerdo y tienen intención de emigrar reportan la diferencia del 38%(p=0.041).

---

**La tercera dimensión de acceso a la formación y progreso profesional**, la mayoría de las que no tienen intención de emigrar mencionan estar de acuerdo en que es más fácil estudiar en el extranjero 38%( $p= 0.044$ ), también perciben estar de acuerdo que habrá más cursos de capacitación en el exterior y tienen intención de emigrar en un 49%(0.014).

**La cuarta dimensión de motivos personales y familiares**, las que perciben estar parcialmente de acuerdo a que los hijos tendrán una mejor calidad de vida en el país de destino pero no tienen la intención de emigrar logran la diferencia del 43%( $p=0.002$ ), también las que perciben que si trabajan en otro país se sentirían más realizadas como persona y como profesional y respondieron estar de acuerdo y tienen intención de emigrar reportan la diferencia del 44%( $p=0.000$ ), las que perciben que tendrán una casa propia más fácilmente en otro país y respondieron estar totalmente de acuerdo y con la intención de emigrar reportan una diferencia del 36% ( $p= 0.005$ ) (Cuadro 13)

Se diseñaron dos modelos de regresión final para identificar el factor que más se asocia a la intención de emigrar, uno para factores expulsores y otro para factores atractores ajustados por las mismas variables. En el modelo de los expulsores se observa que hay 111 veces más riesgo de emigrar entre los que obtuvieron puntuación alta en el cuestionario ajustado por las variables socio demográficas como edad, ingreso en dólares, antigüedad e institución (cuadro 10)

El modelo para los factores atractores muestra que tienen 191 veces más riesgo de emigrar los que obtuvieron puntuación alta en el cuestionario, ajustados

---

por las demás variables significativas en el estudio como edad, ingreso en dólares, antigüedad e institución (cuadro 14)



**Cuadro 7. Datos sociodemográficos del personal de enfermería encuestado.**

variables	n	(%)	
<b>Sexo</b>			
Mujer	77	(86)	
Hombre	13	(14)	
<b>Estado Civil.</b>			
Soltero	60	(67)	
Casado	30	(33)	
<b>Niveles de Estudios</b>			
Auxiliar	9	(10)	
Técnico	25	(28)	
General	3	(3)	
Licenciatura	49	(54)	
Especialidad	5	(3)	
Maestría	1	(1)	
<b>Turno</b>			
Matutino	52	(58)	
Vespertino	15	(17)	
Nocturno	13	(14)	
Fin de semana	10	(11)	
<b>Institución</b>			
Pública	56	(62)	
Privada	34	(38)	
<b>Situación de trabajo.</b>			
Temporal	59	(66)	
Definitivo	31	(34)	
<b>Servicios</b>			
Urgencias	27	(30)	
Primer Nivel	41	(46)	
Internación	22	(24)	
	Percentil 25	Mediana	Percentil 75
<b>Edad</b>	26	28	34.25*
<b>Antigüedad en meses</b>	24	36	96*
<b>Salario percibido al mes</b>	450	600	862*

\*Percentil 25, mediana, percentil 75, no cumplieron una distribución normal.

**Cuadro 8. Intención de emigrar del personal de enfermería.**

Variables	n	(%)
Familiares o amigos en el extranjero		
No	26	(29)
Si	64	(71)
Comentarios sobre algún trabajo como enfermera		
No	41	(46)
Si	49	(54)
Conoce alguna de empresa de reclutamiento		
No	79	(88)
Si	11	(12)
Tiene intención de emigrar		
No	51	(57)
Si	39	(43)
En cuanto tiempo emigraría		
Menos de 1 año	3	(8)
1 año	1	(2)
2 años	7	(18)
3 años	7	(18)
4 años	8	(20)
No sabe	13	(33)
A qué País emigraría		
Italia	20	( 51)
Estados Unidos	5	(13)
España	9	(23)
Argentina	4	(10)
Chile	1	(2)
Regresaría de nuevo		
No	2	(5)
Si	37	(95)

**Cuadro 9. Datos sociodemográficos y laborales según la intención de emigrar del personal de enfermería.**

Variables	No (%)	Si (%)	p				
<b>Sexo</b>							
M	46 (90)	31 (79)	0.130				
H	5 (10)	8(21)					
<b>Estado Civil.</b>							
Soltero	31(61)	29(74)	0.77				
Casado	20(40)	10(26)					
<b>Niveles de Estudios</b>							
Auxiliar	3 (6)	6(15)	0.123				
Técnico	11(22)	14(36)					
General y Licenciada	34(67)	18(46)					
Especialista y Maestría	3(6)	1(3)					
<b>Turno</b>							
Matutino	32 (63)	20 (51)	0.515				
Vespertino	6 (12)	9 (23)					
Nocturno	7(14)	6(16)					
Fin de semana	6(12)	4(10)					
<b>Institución</b>							
Pública	40 (78)	16 (41)	0.0001 *				
Privada	11(22)	23 (59)					
<b>Situación de trabajo.</b>							
Temporal	26 (51 )	33 (85)	0.0001 +				
Definitivo	25 (49)	6 (15)					
<b>Servicios</b>							
Urgencias	15(29)	12(31)	0.965 +				
Primer Nivel	23(45)	18(46)					
Internación	13(26)	9(23)					
	<b>P25</b>	<b>Mediana</b>	<b>P75</b>	<b>P25</b>	<b>Mediana</b>	<b>P75</b>	<b>p</b>
<b>Edad</b> (años)	26	29	39	24	26	29	0.0001*
<b>Ingreso</b> (dolares)	502	700	900	400	450	500	0.0001*
<b>Antigüedad</b> (meses)	36	72	120	17	24	48	0.0001*

+ Prueba de Ji2, valor de p< 0.05, \*Prueba de U de Mann-Whitney , valor de p<0.05

**Cuadro 10. Intención de emigrar del personal de enfermería según fuentes de información.**

Variables	Intención de emigrar		p
	No (%)	Si (%)	
<b>Familiares o amigos en el extranjero</b>			
No	24 (47)	2 (5)	0.0001*
Si	27 (53)	37 (95)	
<b>Comentarios sobre algún trabajo como enfermera</b>			
No	35(69)	6(15)	0.0001*
Si	16(32)	33(85)	
<b>Conoce alguna de empresa de reclutamiento</b>			
No	48(94)	31 (79)	0.031*
Si	3 (6)	8 (21)	

\*Prueba de Ji2 valor de  $p < 0.05$

**Cuadro 11. Comparación de cada una de las variables de los factores expulsores contra la intención de emigrar de las enfermeras.**

Factores expulsores.							
Intención de emigrar	T. de acuerdo n (%)	De acuerdo n (%)	Parcialmente de acuerdo n (%)	En desacuerdo n (%)	T.en desacuerdo n (%)	Tau C	
<b>Salud comprometida.</b>						<b>Coef.</b>	<b>p</b>
Si	18(46%)	18(46%)	1(3%)	1(3%)	1(2%)	0.250	0.020*
No	18(35%)	14(27%)	10(19%)	4(8%)	5(10%)		
<b>Falta de apoyo y reconocimiento.</b>							
Si	14(36%)	17(43%)	4(10%)	4(10%)	0(0%)	0.388	0.020*
No	9(17%)	11(22%)	16(32%)	13(25%)	2(4%)		
<b>Inequidad en salarios</b>							
Si	21(53%)	9(23%)	4(10%)	4(10%)	1(3%)	0.335	0.003*
No	9(17%)	20(39%)	17(33%)	3(6%)	2(4%)		
<b>Casa propia</b>							
Si	10(26%)	14(36%)	7(18%)	7(18%)	1(3%)	0.243	0.010*
No	7(14%)	8(16%)	18(35%)	17(33%)	1(2%)		
<b>Explotación laboral</b>							
Si	14(36%)	19(49%)	3(8%)	2(5%)	1(3%)	0.277	0.010*
No	11(22%)	13(25%)	20(39%)	5(10%)	2(4%)		
<b>Saturación del mercado laboral</b>							
si	11(28%)	18(46%)	8(20%)	2(5%)	0(0%)	0.277	0.010*
no	8(16%)	18(35%)	16(31%)	8(16%)	1(2%)		

\*Prueba de Tau-C de kendall ,  $p < 0.05$

**Cuadro 12 . Comparación de cada una de las variables de los factores atractores contra la intención de emigrar de las enfermeras.**

Factores Atractores.							
Intención de emigrar n (%)	T. de acuerdo n (%)	De acuerdo n (%)	Parcialmente de acuerdo n (%)	En desacuerdo n (%)	T.en desacuerdo n (%)	Tau C	
<b>Más fácil conseguir trabajo en otro país.</b>						Coef.	p
Si	7(18%)	14(36%)	9(23%)	7(18%)	2(5%)	0.237	0.037
No	9 (18%)	7(14%)	13(25%)	14(27%)	8(16%)		
<b>Mayor reconocimiento profesional</b>							
Si	7(18%)	19(49%)	6(15%)	5(13%)	2(5%)	0.328	0.003
No	3(6%)	16(31%)	12(23%)	16(32%)	4(8%)		
<b>Mejor salario</b>							
Si	14(36%)	19(48%)	2(5%)	3(8%)	1 (3%)	0.368	0.000
No	8(16%)	18(35%)	12(23%)	10(20%)	3 (6%)		
<b>Menos carga de trabajo</b>							
Si	11(28%)	17(44%)	6(15%)	4(10%)	1(3%)	0.413	0.000
No	3(6%)	16(31%)	15(29%)	14(28%)	3(6%)		
<b>Tecnología más avanzada</b>							
Si	17(44%)	15(38%)	4(10%)	3(8%)	0(0%)	0.385	0.000
No	7(14%)	22(43%)	12(23%)	8(16%)	2(4%)		
<b>Mejor relación enfermera-médico.</b>							
Si	11(28%)	16(41%)	9(23%)	2(5%)	1(3%)	0.318	0.004
No	8(16%)	12(23%)	19(37%)	11(22%)	1(2%)		
<b>Mayor autonomía y satisfacción laboral</b>							
Si	8(20%)	17(43%)	11(29%)	2(5%)	1(3%)	0.305	0.005
No	7(13%)	11(21%)	20(39%)	11(22%)	2(4%)		

\*Prueba de Tau-C de kendall ,  $p < 0.005$

<b>Factores Atractores.</b>							
<b>Intención de emigrar</b>	<b>T. de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Parcialmente de acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>T.en desacuerdo</b>	<b>Tau C</b>	
<b>n (%)</b>	<b>n (%)</b>	<b>n (%)</b>	<b>n (%)</b>	<b>n (%)</b>	<b>n (%)</b>		
<b>País con alto índice de desarrollo humano</b>						<b>Coef.</b>	<b>p</b>
Si	8(20%)	19(49%)	10(26%)	2(5%)	0(0%)	0.325	0.002
No	5(10%)	18(35%)	13(25%)	12(23%)	3(6%)		
<b>País más seguro</b>							
Si	3(8%)	20(51%)	13(33%)	2(5%)	1(3%)	0.338	0.001
No	4(8%)	12(23%)	17(33%)	13(25%)	5(10%)		
<b>Se percibe buena imagen de enfermería</b>							
Si	8(20%)	20(51%)	6(15%)	5(13%)	0(0%)	0.356	0.001
No	3(6%)	17(33%)	19(37%)	8(16%)	4(8%)		
<b>Sistema de salud más equitativo</b>							
Si	8(20%)	15(38%)	9(23%)	5(13%)	2(5%)	0.235	0.041
No	3(6%)	15(29%)	23(45%)	7(14%)	3(6%)		
<b>Es más fácil estudiar un posgrado</b>							
Si	9(23%)	17(45%)	6(15%)	5(13%)	2(5%)	0.234	0.044
No	5(10%)	16(31%)	20(39%)	9(16%)	1(2%)		
<b>Mayores cursos de capacitación</b>							
Si	9(23%)	19(49%)	6(15%)	5(13%)	0(0%)	0.275	0.014
No	4(8%)	19(37%)	22(43%)	5(10%)	1(2%)		
<b>Los hijos tendrán una mejor calidad de vida.</b>							
si	12(31%)	15(38%)	8(20%)	4(10%)	0(0%)	0.341	0002
No	5(10%)	15(29%)	22(43%)	8(16%)	1(2%)		
<b>Se sentiría realizada como persona y como profesional</b>							
Si	7(18%)	17(44%)	9(23%)	6(15%)	0(0%)	0.436	0.000
No	6(12%)	4(8%)	18(35%)	19(37%)	4(8%)		
<b>Tendría una casa propia</b>							
Si	14(36%)	14(36%)	7(18%)	4(10%)	0(0%)	0.302	0.006
No	11(22%)	11(21%)	15(29%)	13(25%)	1(2%)		

**Cuadro 13. Modelo de efectos principales de factores expulsivos ajustados por otras variables**

<b>Modelo multivariado</b>			
<b>Variab</b> les	<b>R M</b>	<b>IC (95%)</b>	<b>P</b>
<b>Factores expulsivos</b>	112.354	8.312- 1518.622	<b>0.000</b>
<b>Edad</b>	1.221	0.114-13.117	0.869
<b>Ingreso</b> (dólares)	.071	0.011-.452	0.005
<b>Antigüedad</b> (meses)	1.692	0.140-20.399	0.679
<b>Institución</b> Pública Privada	6.287	1.517-26.055	0.011

**Cuadro 14. Modelo de efectos principales de factores atractivos ajustados por otras variables**

<b>Modelo multivariado</b>			
<b>Variab</b> les	<b>R M</b>	<b>IC (95%)</b>	<b>P</b>
<b>Factores atractivos</b>	192.710	6.474 - 5735.998	<b>0.002</b>
<b>Edad</b>	1.663	0.146-13.711	0.765
<b>Ingreso</b> (dólares)	0.078	0.012-0.511	0.008
<b>Antigüedad</b> (meses)	1.663	0.142- 19.533	0.686
<b>Institución</b> Pública Privada	7.810	6.474 - 5735.998	0.005

## VII. Discusión

El fenómeno de la migración es uno de los efectos más significativos en el marco de la globalización; no es solo la reorganización y expansión internacional de empresas y flujos de capital, sino que también se identifican grandes flujos migratorios de distintas procedencias de los países menos desarrollados a los más desarrollados; particularmente relacionados con la pobreza y esperanza de un mejor futuro y mayor bienestar. América Latina junto con otras regiones, se muestra como una fuente continua de personas que buscan mayores oportunidades de trabajo que no les ofrecen sus países de origen.<sup>54</sup>

Este fenómeno no es ajeno a los trabajadores de la salud y en particular a la enfermería, la escasez y migración de enfermeras en el mundo y en las Américas, son un problema creciente que está impactando intensa y negativamente a los servicios de salud así como a las condiciones de vida y trabajo de las enfermeras. Al respecto, existen estudios en Norteamérica y el Caribe de habla inglesa, pero pocos se han referido a América Latina que muestran los principales motivos de emigración de enfermeras en países con escasez de estos trabajadores de la salud entre los que destacan los bajos salarios y la falta de reconocimiento profesional.<sup>55</sup> La emigración de enfermeras ha constituido un nuevo reto para todos los países en el caso de este estudio la preocupación por la emigración paraguaya de enfermeras calificadas, proceso que se inició hace aproximadamente cinco años y que amenaza con agudizar la escasez de enfermeras en el país.

---

En virtud de la tendencia mundial de la creciente emigración del personal de enfermería, de sus repercusiones en los sistemas de salud de los países expulsores y de las condiciones de trabajo en los países receptores; así como del escaso conocimiento sobre lo que ocurre en Paraguay respecto al tema, este estudio buscó conocer y analizar algunos de los factores que explican la intención de emigrar de las enfermeras paraguayas. A continuación se analizan y discuten los resultados más sobresalientes a la luz de la teoría y los antecedentes que han sustentado este estudio.

Con relación a los resultados obtenidos sobre los determinantes de la expectativa de migrar se encontró correspondencia con lo publicado en la literatura internacional, ***entre los factores socio demográficos relacionados con este fenómeno se identificó la edad, el salario percibido al mes, la antigüedad en meses, el tipo de institución pública o privada y la forma de trabajo temporal o permanente como aquellos factores sociodemográficos que tuvieron mayor peso en este estudio*** la edad en este estudio arrojó resultados significativos respecto a los que tienen intención de emigrar y que se encuentran en el grupo más joven con una mediana de 26 años , algo similar se observó en un estudio que se realizó en México, en un grupo de estudiantes de enfermería donde se encontraron diferencias significativas ( $p < 0.05$ ) de acuerdo con la edad en el grupo de estudiantes entre 20 y 24 años en el que se concentró la proporción más alta con expectativa de migrar,<sup>40</sup> otro estudio en donde no se encontraron expectativas de migración de graduados de enfermería en la zona fronteriza de Canadá , donde la mayoría de la población de graduados de enfermería eran jóvenes, la edad no fue un factor que influye en la migración de

---

enfermeras, situación que nos permite afirmar que en los países de ingresos altos como Canadá en donde la enfermería esta mejor posicionada, el reconocimiento social de la profesión y los ingresos medios son mejores no hay expectativas migratorias en los jóvenes graduados de enfermería a diferencia de lo que sucede en los países de América Latina entre otros con similares situaciones socioeconómicas<sup>56</sup>.

Por otro lado esta situación se puede explicar desde los estudios sobre el mercado laboral, en donde sus resultados muestran la tendencia a excluir o bien no hay la suficiente oferta laboral para el personal más joven y calificado ya que se otorgan bajos niveles de remuneración y déficit en prestaciones por el propio sistema de salud, como es el caso de Perú y Ecuador, además, existen políticas débiles de retención de personal y en los países receptores las enfermeras encuentran más posibilidades de acceder a programas de postgrado como maestrías, doctorados, especializaciones.<sup>57 58</sup> Ante esta situación se muestran dos componente implicados en la emigración , uno el relacionado con la emigración temporal de las enfermeras para concluir estudios avanzados y el otro el que los países de origen generen acciones de retención que incluyan mejores oportunidades de formación avanzada ya que sino estos profesionales con mejor formación serán retenidos con ofertas de trabajo atractivas en los países de mayor desarrollo que recordemos la mayoría de ellos tienen escasez de enfermeras.<sup>64</sup>

Esto a la luz de los resultados del estudio encontramos que la mediana de edad se encontró en los 28 años y sugiere que la edad es uno de los factores predictores de la expectativa de migrar dado que los jóvenes tienen menor aversión al riesgo para desplazarse en la búsqueda de mejores condiciones de empleo y también

---

acceso más rápido y mejor información respecto a programas de movilidad estudiantil o profesional. Otro factor fuertemente relacionado con la intención de emigrar del personal de enfermería es la **percepción mensual del salario**, en este estudio la mayor intención de emigrar involucra al sector que percibe salarios más bajos con una mediana de 450 dólares con relación a los que no tienen intención de emigrar con una mediana de 700 dólares ( $p=0.001$ ). Si bien la literatura coincide en primera instancia las razones económicas en este fenómeno también provee evidencia de la influencia de otros aspectos como el tener familiares laborando en el extranjero. Algunos autores señalan la insatisfacción en la vida profesional como un predictor poderoso en la planeación de migrar al extranjero.<sup>59 60</sup> En general, además de un salario atractivo se buscan mejores condiciones de contratación e incentivos no financieros así como oportunidades de desarrollo profesional, autonomía profesional, entornos laborales positivos, ambientes productivos y reconocimiento profesional como ha sido estudiado por los trabajos reportados para la acreditación de Hospitales Magnéticos en varios países del mundo.<sup>61</sup>

Estos resultados muestran también la consistencia entre estos datos del estudio y los reportados que hacen referencia a cuestiones tales como mayores niveles de remuneración, mayores oportunidades de desarrollo profesional y mejores condiciones de trabajo, todos los cuales han sido bien documentados por autores como Kingma ( 2006 ), Bach ( 2007 ) y Dovlo ( 2007 )<sup>62</sup>

Al confrontar el resultado con el estudio ya comentado de los graduados de enfermería en una ciudad fronteriza de Canadá en la que los participantes eligieron de una lista de 25 factores de trabajo de la encuesta y calificaron dentro

---

de las cinco categorías más importantes para ellos, las recompensas económicas (30%)<sup>35</sup>. De manera similar el estudio sobre la migración de enfermeras de Australia hace referencia a la ganancia económica como la razón más importante para emigrar de enfermeras de Filipinas y Tailandia hacia Australia, ya que el salario más alto en Australia les permite apoyar a los familiares en sus países de origen<sup>63</sup>.

Según el estudio de la OPS sobre la migración de enfermeras de América Latina, las razones para emigrar de estas son de independencia económica, formar familia, desarrollo profesional y personal, contar con estabilidad laboral, seguridad social y acceso a créditos para el logro de sus metas patrimoniales, todo ello relacionado al conjunto de factores propios del sistema de salud y a la dinámica del mercado laboral en los países de origen<sup>63</sup>.

A modo de concluir este apartado de discusión respecto a la percepción mensual de salario como un factor relacionado a la intención de emigrar de las enfermeras paraguayas, se puede indicar que el salario es un predictor de emigración muy importante pero no es el único ya que encontramos que existen otros que impulsan a la enfermeras a dejar su país. A pesar de ello las enfermeras que emigran no compiten por los salarios ni por las plazas de trabajadores locales, por lo tanto, no aumenta el desempleo en el país de llegada; pueden sí, incidir en el nivel de salarios del mercado al aceptar condiciones de trabajo inferiores, es decir, salarios más bajos que las enfermeras locales y sin prestaciones<sup>63</sup>.

En relación a la antigüedad en el trabajo como factor para las expectativas de emigrar de las enfermeras, en este estudio se encontró que hay una tendencia a la

---

intención de emigrar en el grupo con menor antigüedad, grupo que se encuentra trabajando en un empleo , por contratos temporales sin ningún goce de prestaciones o seguridad social. Lo que se puede decir que es una constante encontrada en estudios como el realizado por la OMS sobre la migración de enfermeras que analiza la situación de 10 países de América del Sur en el cual menciona la dificultad para el personal de enfermería en lograr un empleo estable en una dinámica de mercado laboral donde predomina el empleo temporal y con déficit en materia de previsión social, a esto se suman escasas opciones y grandes dificultades de acceso a estudios avanzados y desarrollo profesional. Todos estos aspectos negativos podrían ser como catalizadores en la decisión de buscar mejores horizontes para el desarrollo profesional en el extranjero.<sup>64</sup> .

Cuando se exploró en el estudio si el tener familiares en el extranjero trabajando es un factor que estimula las expectativas de emigrar se encontró que si ya que el 95 % de las enfermeras que participaron en el estudio que tienen intención de emigrar reportan tener familiares o amigos en el extranjero ( $p = .001$ ) por lo es determinante para la intención de emigrar como lo han identificado otros estudios como el de prevalencia y factores asociados a la intención de emigrar en internos de medicina de una Universidad Pública de Lima, que arrojó resultados en análisis multivariado donde se encontró asociación con la intención de emigrar a tener familiares laborando en el extranjero (OR: 3,3; IC95% 1,6-6,8)<sup>65</sup>, así encontramos evidencia similar a la nuestra en el estudio sobre la contratación internacional de enfermeras en la India y Filipinas que emigran hacia el Reino Unido mencionando que el apoyo familiar y el apoyo de redes migratorias en el país de origen y de

---

destino fueron también elementos importantes que no solo favorecen sino también apoyan la emigración.<sup>66</sup>

Por otro lado y desde la Teoría del Push and Pull utilizada para explicar en este estudio los factores para la intención de migrar de las personas se puede afirmar que el conocimiento que tienen las personas acerca de alguna oferta laboral por información indirecta de otra colega que ya emigró y que tienen referencias positivas, algunos estudios revelan que tener familiares y amigos en el extranjero influye en la intención de emigrar<sup>37</sup>. Así también en el estudio encontramos que otros factores atractores que inciden en la intención migratoria de las enfermeras paraguayas fueron los comentarios de experiencias positivas en el extranjero con valores de 85% y el conocimiento de empresas de reclutamiento que fue significativo 94% para la mayoría de las enfermeras que no conocen a estas empresas. Por lo anterior y a la luz de la literatura disponible podemos afirmar que las experiencias migratorias positivas de amigos, colegas, parejas, y familiares van construyendo una imagen del país de destino como un mundo de oportunidades y de mayores posibilidades laborales. En muchos casos estas personas juegan un rol muy importante en el posterior traslado y asentamiento inicial de las enfermeras migrantes en los países de destino en la medida que crean redes sociales de apoyo a los nuevos inmigrantes, estas redes son casi siempre organizadas en torno a nacionalidad.<sup>67</sup>

En cuanto a los factores expulsores se obtuvieron resultados importantes que pertenecen a la variable percepción sobre las condiciones laborales en Paraguay, uno de los indicadores que mide esta variable , apunta a la percepción que tienen las enfermeras, acerca de que trabajar en el país de origen compromete el

---

estado de la salud ya sea por la carga laboral o el agotamiento ( $p=0.020$ ), respecto a esto, dos estudios que relacionan el Burnout y la intención de renunciar a la profesión de enfermería, indican que este síndrome de Burnout, visto como "un estado disfuncional persistente que resulta de la exposición prolongada al estrés crónico, que es una situación en la que una persona se siente confrontado incesantemente con un alto nivel de exigencias", estos estudios mostraron que el burnout se asoció con una mayor intención de renunciar la profesión de enfermería<sup>68 69</sup> Otro estudio que incluyó a 18 parteras que habían emigrado desde el Reino Unido a un estado en Australia, se encontró como factor de expulsor, el estrés, el agotamiento, la carga de trabajo, el alto costo de vida, y el bajo salario.<sup>70</sup> Las enfermeras en este estudio perciben que su salud y su carga laboral es alta por lo que puede ser un factor que condiciona el agotamiento emocional y por ello la búsqueda de mejores condiciones laborales como lo muestran los datos.

Explorando la teoría del Push and Pull y que en este caso concierne enfocarse en el factor expulsor (Push), menciona que los principales factores de expulsión son condiciones laborales inadecuadas en el país de origen y el bajo salario, estos factores son a menudo lo contrario de los factores de atracción.<sup>45</sup> Los datos muestran claramente que no importa lo atractivo que los factores del país de destino, la migración es poca si el país de origen no obliga a la expulsión por factores como los relacionados con los bajos salarios, las condiciones laborales y el reconocimiento.<sup>71</sup>

En el caso de este estudio pudimos identificar que la situación actual de los Recursos Humanos en Salud en el Paraguay se caracteriza por varios aspectos

---

históricamente desatendidos y postergados en las políticas públicas del sector salud, que han dado como resultado: una inadecuada distribución, disponibilidad y composición de la fuerza de trabajo y el deterioro de las condiciones del mismo.<sup>72</sup> Se puede decir que esto contribuye al resultado que se obtuvo en la percepción de las enfermeras encuestadas sobre la falta de apoyo y reconocimiento profesional en el país de origen, donde se encontró relación con la intención de emigrar ( $p=0.020$ ). La literatura como hemos observado coincide con estos resultados. El estudio en México sobre la expectativa de emigrar de los estudiantes de enfermería, el grupo que calificó como malas las condiciones laborales y los salarios en México fue mayor el porcentaje de estudiantes con la expectativa de migrar.<sup>40</sup>

En general, además de un salario atractivo se buscan mejores condiciones de contratación e incentivos no financieros así como oportunidades de desarrollo profesional, buena gestión en el trabajo, entornos laborales positivos y acceso a prestaciones.<sup>73</sup> Algunos autores señalan la insatisfacción en la vida profesional como un predictor poderoso en la planeación de migrar al extranjero<sup>74 75</sup>.

Al respecto y con lo que sucede con la situación sanitaria de Paraguay, según datos oficiales son las propias de un país subdesarrollado donde prevalecen las enfermedades de la pobreza<sup>76</sup>, que es algo similar lo que sucede en un país subdesarrollado como Sierra Leona, donde se realizó un estudio sobre el perfil migratorio de las enfermeras en la ciudad de Freetown. Los resultados del estudio revelan que la falta de motivación y malas condiciones de trabajo son la principal razones por las que el país pierde sus enfermeras a otros países<sup>77</sup>.

---

Un estudio de revisión que incluye 31 estudios muestra que las razones de la intención de las enfermeras en abandonar , dejar o emigrar la profesión son complejas y están influenciados por muchos factores, que pueden clasificarse en factores individuales y organizacionales, dentro de los factores individuales son la satisfacción laboral, el Burnout y los factores demográficos, mientras que los factores de la organización comprenden ambiente de trabajo, la cultura, el compromiso, las exigencias del trabajo y el apoyo social. De los factores mencionados anteriormente, esta revisión indica que la satisfacción laboral es el más influyente, por lo tanto, el aumento del salario de las enfermeras y la mejora de su entorno de trabajo son necesarios con el fin de aumentar la tasa de retención<sup>78</sup>.

Si revisamos lo que sucede en Europa nos encontramos un estudio en Hungría que explora los motivos por el cual las enfermeras abandonan su profesión o deciden emigrar, la intención de abandonar la profesión o emigrar de las enfermeras en Hungría era mayor que en otros países europeos como Alemania, Italia o el Reino Unido, esto se debe a que aquellos países ofrecen mejores salarios y condiciones laborales<sup>79</sup>.

Respecto a los factores atractores, la percepción de las enfermeras paraguayas en este estudio hacia otros países fue muy positiva, es decir perciben una muy buena condición laboral, social, política y económica y un mejor acceso a la formación, lo que hace migrar hacia ellos. Dentro de la dimensión condiciones laborales, algunos indicadores muestran que las que tienen intención de emigrar perciben que es más fácil conseguir empleo en otro país ( $p=0.037$ ) , que hay un mayor reconocimiento profesional (  $p=0.003$ ), el salario sería mejor (  $p= 0.000$ ) ,

---

habría menos carga de trabajo ( $p=0.000$ ) la tecnología es más avanzada ( $p=0.000$ ) y les dará mayor satisfacción laboral. Todo parece perfecto, aunque esto pareciera ser más un imaginario creado por las enfermeras pero la realidad es otra a decir de estudios reportados.

Los imaginarios por su parte pueden ser entendidos como construcciones culturales, locales o amplias, conformadas por aspectos racionales e irracionales, objetivos y subjetivos, ideales y reales que están ligadas a la acción. Los sujetos se proyectan a sí mismos en los relatos o son “transportados” por ellos en su mundo. Respecto a los imaginarios sociales, el trabajo de Goycochea y Ramírez enfatiza la relevancia de mirar la producción de significados alrededor de la experiencia migratoria de otros, como uno de los factores que apuntalan la decisión individual de migrar. Esto tiene que ver, nos dicen, con las representaciones que se van forjando a partir de los relatos de familiares y amigos, fotografías, de todo un conjunto de representaciones simbólicas sobre el éxito y el progreso personal que es permanentemente contrastado con la visión del espacio local como un mundo en crisis y clausurado para la realización de proyectos de vida.<sup>80</sup>

Otro estudio acerca de la cultura migratoria y comunicación masiva e interpersonal en los imaginarios juveniles, explica que las motivaciones migratorias que no responden del todo a factores económicos o sociales proponen algunos estudiosos del tema migratorio a la existencia de una cultura de la migración que en el nivel comunitario proporciona incentivos para migrar en forma de prestigio, estatus, valores asociados al cuidado de la familia y de manera importante el estilo de vida que supuestamente faculta la migración hacia otros países, dentro de los

---

resultados de este estudio mencionan que los jóvenes perciben consecuencias tanto positivas como negativas de migrar, los entrevistados conocen de manera directa o vicaria las consecuencias de migrar desde el punto de vista del impacto emocional; los hijos de migrantes señalan la ausencia de sus padres como una afectación emocional o una pérdida, particularmente en los momentos emblemáticos de la vida familiar -como los cumpleaños o la celebración de los "XV años"- así como el riesgo de desintegración familiar, en el grupo de 14 a 18 años las posiciones están polarizadas: la mitad del grupo apoya la idea de migrar para ganar más dinero u obtener bienes de consumo, y la otra mitad reprueba la idea por las razones negativas mencionadas o por el riesgo implicado.<sup>81</sup> En el caso del estudio de enfermeras paraguayas que nos ocupa encontramos solo que los factores económicos y laborales que tuvieron un peso importante en la intención de emigrar ya que no se exploró suficiente los aspectos culturales de los jóvenes ni los elementos negativos alrededor de la migración.

Si bien los resultados de este estudio muestran que la percepción de las enfermeras paraguayas del país de destino es positiva en la mayoría de los rubros, es importante discutir estos resultados a la luz de escasa información que tienen las enfermeras sobre este fenómeno por ejemplo el relacionado con la "domesticación" de la enfermera, a pesar de que existe una demanda insatisfecha de las enfermeras en los servicios de salud de todo el mundo, algunas enfermeras emigran a los países de destino para trabajar como empleadas domésticas. De acuerdo con la literatura, estas enfermeras experimentan un mayor riesgo de explotación y abuso.<sup>82</sup> En muchos casos no encuentran trabajo profesional y tienen que buscar estas alternativas. Una entrevista de 40 enfermeras con

---

formación presencial en el Sistema Nacional de Salud de Reino Unido encontró que estas enfermeras eran a menudo poco cualificadas y se les impide la realización de técnicas de enfermería y que requirieron capacitación para llevar a cabo estas actividades por ejemplo: el inicio de una infusión intravenosa y la realización de una flebotomía, explicó que una de las razones de esta descalificación fue que las enfermeras con formación internacional tendieron a ser reclutadas para los cargos inferiores dentro de la enfermería en el Sistema Nacional de Salud.<sup>83</sup>

En Australia se encontró que las enfermeras con formación avanzada eran ubicadas en áreas de enfermería donde eran generalmente lugares menos deseables de empleo de las enfermeras locales, tales como hogares de ancianos, pacientes con VIH. Sin embargo, a pesar de que la literatura ha comentado sobre la descalificación de los enfermeros (por ejemplo, las enfermeras profesionales que trabajan como auxiliares de enfermería o menos calificados) sigue habiendo una escasez de literatura sobre la migración de las enfermeras con formación avanzada para trabajar como trabajadoras domésticas en los países de destino.<sup>84</sup>

Hay evidencia de que las enfermeras inmigrantes, experimentan discriminación que afecta negativamente la integración laboral. La inserción laboral se ve obstaculizada por el hecho de que muchas enfermeras inmigrantes tienen problemas de comunicación con sus colegas y pacientes por no dominar el idioma, también se enfrentan a importantes adaptaciones en el mercado laboral debido a las variaciones de prácticas de enfermería de un país a otro.<sup>85</sup>

---

Una encuesta en Estados Unidos entre 2003 y 2007, un poco más del 50% de los encuestados experimentaron uno o más de las injusticias que se abordan en el Código de Ética de los Estados Unidos para la Contratación de Profesionales de la Salud formados en el extranjero, como por ejemplo tener documentos retenidos, no recibir copias del contrato y la modificación de un contrato sin consentimiento informado.<sup>86</sup> Con los anteriores estudios se puede expresar que las enfermeras están mal informadas, que realmente hay solo un imaginario perfecto construido por ellas a partir de una información parcial, lo que ha dado como resultado la elaboración y difusión entre los países de un “código de prácticas sobre contratación de personal sanitario”. El código prácticas mundial aspira a servir de referencia para ayudar a los estados miembros en establecer y promover principios y prácticas voluntarias en relación con la contratación internacional ética de personal de salud, tomando en consideración los derechos, las obligaciones y las expectativas de los países de origen, los países de destino y el personal de salud que emigrar.<sup>86</sup>

A pesar de todos los efectos negativos reportados por los estudios sobre la migración de enfermeras, la intención de emigrar sigue siendo alta por lo que los países deberán hacer esfuerzos por mejorar las condiciones laborales de la enfermeras mejor preparadas y en las cuales el estado invirtió recursos para su formación a fin de evitar su salida del país ya que los países de bajo ingreso siguen siendo expulsores de mano de obra debido a las pocas esperanzas que tienen los ciudadanos de que los países mejoren su situación económica, política y social por lo que prefieren subemplearse en otro país a fin de obtener mejores ingresos para apoyar generalmente a las familias que se quedan en los lugares de

---

origen o bien para en algún tiempo poder lograr que la familia entera migre y tengan mejores condiciones de vida esto es bien sabido por quienes han estudiado el fenómeno migratorio y el sueño americano.



## VII. Conclusiones

Tomando en cuenta los hallazgos encontrados que sugieren como factores relacionados a la intención de emigrar del personal de enfermería se encuentran: los bajos salarios, la edad, la menor antigüedad, el tipo de institución ya sea pública o privada, la forma de contrato de trabajo temporal o permanente, que la enfermera cuente con familiares en el extranjero, o que le hayan mencionado sobre algún trabajo que pueda ejercer como enfermera en otro país y si conoce también alguna empresa de reclutamiento de enfermeras. Pero en el análisis multivariado dentro de los factores mayormente asociados a la intención de emigrar tuvieron más peso tanto los factores expulsivos como los atractores ajustados por las demás variables mencionadas que fueron la edad, la menor antigüedad, el tipo de institución ya sea pública o privada, la forma de contrato de trabajo temporal o permanente

Respecto a la hipótesis planteada suponemos que:

***Ha. Según fuentes teóricas se espera que los factores mayormente asociados a la intención de emigrar del personal de enfermería sean el bajo salario y la condición laboral.***

***Ho. Según fuentes teóricas no se espera que los factores mayormente asociados a la intención de emigrar del personal de enfermería sean el bajo salario y la condición laboral.***

Haciendo un contraste con la hipótesis diseñada, se podría aceptar en parte la hipótesis, aunque no se encontró el salario como un riesgo para la intención de

---

emigrar, si es un factor que está relacionado significativamente, pero en cuanto a la condición laboral que pertenece al factor expulsor, si es un riesgo elevado para que las enfermeras tengan la intención de emigrar a otro país, por lo tanto se rechaza esa parte de la hipótesis.

Si bien es cierto que la migración tiene aspectos positivos, relacionados con la adquisición de una nueva cultura y la oportunidad de mejores condiciones económicas, desde el punto de vista social afecta a todo el núcleo familiar y por ende a la sociedad entera y al país.

En lo que a salud se refiere, se puede constatar la falta de profesionales calificados en el país debido a la emigración, puede en el corto plazo incidir en la calidad y seguridad del sistema de salud en el Paraguay por la escasez de enfermeras. Es por ello que se deben plantear estrategias, tanto a nivel ministerial como de las asociaciones de enfermería, de las escuelas y universidades, de las agencias de acreditación, a fin de lograr solucionar esta problemática mediante la implementación de políticas públicas y planes a largo y mediano plazo para la retención de las enfermeras.

Es un hecho que la situación económica actual afecta de manera importante a los países de América Latina , en general al sector salud y a los recursos de enfermería en particular, los recortes sanitarios en los países inciden directamente en la calidad de los cuidados, los contratos del personal de enfermería hacen que este grupo profesional viva en una constante incertidumbre sobre su futuro laboral afectando su vida personal. Si bien en Paraguay mejoró el

---

suelo de las enfermeras a partir del 2013<sup>87</sup>, se espera que esto repercuta en la retención de enfermeras , la calidad de atención y la intención migratoria.

El personal de enfermería constituye un recurso humano importante en razón de la cobertura de atención que brindan y su consecuente contribución en el mejoramiento de las condiciones de salud de las poblaciones. Este estudio de la intención de emigración del personal de enfermería de Caaguazú es un primer indicador sobre la posibilidad de que este fenómeno aumente en el país, se espera que se realicen futuras investigaciones a escala nacional para que llegue a mano de las autoridades y de quienes diseñan políticas de retención de enfermeras. Pero también a las propias enfermeras a fin de interesarlas en el problema de escasez y migración así como del imaginario social sobre los países de destino y también en realizar otras investigaciones que permitan aportar a la construcción del conocimiento sobre la migración de enfermeras en Paraguay y en América Latina.

---

## VIII. Recomendaciones

### 8.1 Recomendaciones para los tomadores de decisiones de políticas de salud y educativas

- Para hacer frente a cuestiones relacionadas con la migración internacional de las enfermeras, es necesario que los gobernantes políticos implementen políticas públicas sobre la fuerza de trabajo de enfermería, a nivel local, nacional y mundial.
  - Que se definan e implementen políticas públicas, se necesitan más estudios de impacto en Paraguay que den el peso en esta problemática, para la toma de decisiones como prioridad en la agenda política del país.
  - Se deben implementar políticas para la retención, las estrategias en el terreno laboral pueden ir encaminadas a la ampliación de los sistemas de incentivos financieros y no financieros, de tal forma que beneficien a todo el personal de enfermería. Un escalafón regulado por los organismos sindicales y gremiales de asociaciones y colegios de enfermeras que favorezca la seguridad laboral.
  - En virtud de que el volumen de personal de enfermería migrante es todavía bajo, este es un momento para que las autoridades competentes diseñen y pongan en práctica una política que regule el eventual crecimiento migratorio a fin de garantizar el respeto a los derechos laborales y humanos a las personas que decidan tomar esta opción en los países de destino a partir del cumplimiento del código ético para la migración y contratación de migrantes y que proteja a las instituciones de salud nacionales en el caso que tengan que prescindir de un recurso tan valioso.
-

- Se debe conocer el tipo de enfermeras que están emigrando a otros países, se necesitan base de datos fidedignos y que el registro sea obligatorio para estas enfermeras.
- Según el código de prácticas mundial de la OMS para la contratación internacional del personal de salud , menciona entre sus principios rectores que los estados miembros deberían facilitar la migración circular del personal de salud, de modo que se lograra una circulación de aptitudes y conocimientos que beneficiara tanto del país de origen como el de destino

## **8.2 Recomendaciones para las asociaciones y colegios profesionales**

- Difundir información fidedigna por parte de fuentes oficiales para equilibrar el efecto de fuentes de información sobre migración internacional en los estudiantes. Asumiendo la influencia de éstas, valdría la pena reorientar los mensajes en medios de comunicación para brindar información confiable acerca de las condiciones laborales para el personal de enfermería en el extranjero. Esta es una tarea que corresponde a las asociaciones y colegios de profesionales de enfermería. Boletines informativos de agencias poco confiables
  - Las enfermeras líderes deben examinar la funcionalidad de los hospitales magnéticos y proponer una mejora en el entorno laboral, los hospitales que invierten en la mejora del entorno de trabajo de enfermería tienen la posibilidad de beneficiarse de una mayor calidad de la atención de sus pacientes y familias.
-

- Las enfermeras dirigentes y directivos del hospital juegan un papel significativo en el desarrollo de un entorno laboral saludable, por lo tanto una buena gestión es pieza clave para retener a las enfermeras.
- Se deben implementar capacitaciones para las enfermeras líderes e inmiscuirlas en esta temática de retención de enfermeras tan importante para un país expulsor como Paraguay.
- Promover la certificación de hospitales, ya que sirven para obtener la confianza del consumidor, reclutamiento y conservación del personal, y el mantenimiento de la calidad de la atención.
- Se deberían de implementar políticas de retención para los alumnos del último año de la carrera o los que realizan intercambio académico y que el país de origen tenga algo que ofrecerles a su retorno.

### **8.3 Recomendaciones para las enfermeras**

- Las enfermeras deberían de interesarse más en el fenómeno de la migración y la escasez de enfermeras.
  - Se debe examinar el funcionamiento de los hospitales y proponer mejoras del entorno laboral
  - Ampliar los estudios ahondando en el impacto de este fenómeno en la calidad de atención y la experiencia de las enfermeras que ya emigraron.
  - Colaborar con los estudios de investigación sobre la temática
-

## **XI. Limitaciones del estudio**

Aunque se tuvieron facilidades para realizar la investigación dentro las instituciones, una de las principales limitaciones del estudio fue la distancia y el costo elevado para su realización, es recomendable hacer el estudio estando dentro del país para evitar contratiempos.

## **XI. Implicaciones del estudio**

Este estudio sobre la intención de migración de enfermeras de Caaguazú-Paraguay permite contar con un primer indicador sobre la posibilidad de que este fenómeno aumente en el país. En el supuesto de acentuarse esta migración, Paraguay enfrentaría impactos en la pérdida de la inversión pública realizada en la formación del personal de enfermería.

Fue importante conocer la percepción que tiene el personal de enfermería del país extranjero, ya que crean un imaginario perfecto que implica un riesgo para que esta situación vaya en aumento. Por lo que es necesario realizar más estudios al respecto para poder crear conocimiento útil para las autoridades y que se difunda información confiable. Así también es necesario apoyar la realización de estudios que analicen la presencia y funcionamiento de las agencias de reclutamiento internacional en Paraguay como instancias que promueven el proceso migratorio, así como estudios que analicen las experiencias de enfermeras que se encuentran laborando en el extranjero. Es indudable que estos estudios deberán contrastar sus resultados a la luz del impacto que el fenómeno tiene en la calidad de la atención a la salud en Paraguay.

---

## Referencias Bibliográficas.

- 
- <sup>1</sup> Sotomayor R. *Globalización y la responsabilidad de los países en desarrollo: el caso de la migración de los profesionales de la salud*. *Rev Peru med exp*. 2007; 24(3):300-306.
- <sup>2</sup> Peralta M. *Paraguay: contexto económico, político y social: situación general del país. Encuesta permanente de hogares 2003*
- <sup>3</sup> PNUD. *Ampliando Horizontes. Migración internacional Paraguaya*. 2009
- <sup>4</sup> E. G. Ravenstein. *The Laws of Migration*. *Journal of the Statistical Society of London*. 1885, 48,(2) :167-235
- <sup>5</sup> Donna S. *Push and Pull Factors in International Nurse Migration*. *Journal of Nursing Scholarship*. 2003; 35:2, 107-111.
- <sup>6</sup> Arango J. *Las leyes de las migraciones de E. G. Ravenstein, cien años después*. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 1985, 32: 7-26.
- <sup>7</sup> Arango J. *La explicación de la teoría, luz y sombra*. *Red Internacional de Migración y Desarrollo*.2003.
- <sup>8</sup> Organización Mundial de la Salud. *El Informe Mundial de Salud 2006. Trabajando Juntos para la Salud*. OMS Ginebra.2006
- <sup>9</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <http://cuentame.inegi.org.mx/default.aspx>
- <sup>10</sup> Organización Mundial de la Salud. *Migración Internacional, Salud y Derechos humanos*. OMS: *Serie de Publicaciones sobre salud y derechos humanos*. 2003
- <sup>11</sup> Villa M, Martínez, J. *Tendencias y patrones de la migración internacional en América Latina y el Caribe*.2001.
- <sup>12</sup> Mejia A M. *Migration of physicians and nurses: a world wide picture*. *Bull World Health Organ*. 2004; 82(6): 626-30.
- <sup>13</sup> Tzeng H M. *The influence of nurses working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taiwan*. *Int J Nursing Stud*. 2002; 39:867-878.
- <sup>14</sup> Global Health Workforce Alliance. *Health Workers for All and All for Health Workers, The Kampala Declaration and Agenda for Global Action*.Kampala:GHWA; 2008.
- <sup>15</sup> Buchan J, Aikn L. *Solving nursing shortages: a common priority*. *J Clin Nurs*. 2008; 17(24): 3262–3268.
- <sup>16</sup> Zurn PL, Dolea CA, Stillwell BN. *Nurse retention and recruitment: developing a motivated workforce in the Global Initiative*. *Nursing Review*. 2005; 35-42.
-

- 
- <sup>17</sup> Kingma M. *Nurses on the move: a global overview*. *Health Serv Res*. 2007;42:1281–98.
- <sup>18</sup> World Health Organization. *Working Together for Health. The World Health Report 2006*. Geneva :WHO; 2006.
- <sup>19</sup> Organización Mundial de la Salud . *Declaración de Kampala. Prioridades para la acción internacional*. OMS 2006
- <sup>20</sup> Asociación Dominicana de enfermeras Graduadas. *País Latino con menos enfermeras [internet]*. Santo Domingo: Asociación Dominicana de enfermeras Graduadas; 2009 [consultado el 28 de abril del 2011] Disponible en: <http://www.adegrd.org/publicaciones/paisconmenosenfermeras.html>
- <sup>21</sup> Hawkes M, Kolenko M, Shockness M, Diwaker K. *Human Resources for Health*. *Hum Resour Health*. [internet] 2009 [consultado el 15 de abril del 2011]; 7 [24 p]. Disponible en: <http://www.human-resources-health.com/content/7/1/5>
- <sup>22</sup> Johan C D, Puri A P, Ramos D J. *Gastroenterology training in private hospitals: India vs South Africa*. *World J Gastroenterol*. 2010; 16(8):948-952.
- <sup>23</sup> Coomber B, Barriball L. *Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital based nurses: a review of the research literature*. *Inter J of Nurs Stud*. 2007; 44(2):297-314.
- <sup>24</sup> Tzeng HM: *The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taiwan*. *International Journal of Nursing Studies* 2002, 39:867-878.
- <sup>25</sup> Larrabee JH, Janney MA, Ostrow CL, Withrow M, Hobbs GR, Burant C. *Predicting Registered Nurse Job Satisfaction and Intent to Leave*. *J nurs adm*. 2003;33(5):271-283
- <sup>26</sup> Larrabee JH, Janney MA, Ostrow CL, Withrow M, Hobbs GR, Burant C: *Predicting Registered Nurse Job Satisfaction and Intent to Leave*. *Journal of Nursing Administration* 2003, 33:271-283.
- <sup>27</sup> Aiken H L, Sochalski J, Nichols B, Powell M. *Trends In International Nurse Migration*. *Health Affair*. 2004; 23:69-77.
- <sup>28</sup> Muula A S. *Is There any Solution to the Brain Drain of Health Professionals and Knowledge from Africa*. *Croat Med J*. 2005; 46:21-29.
- <sup>29</sup> Hagopian A R, Fatusi A C, Biritwum R, Essel AL, Hart LG, Watts C: *The flight of physicians from West Africa: Views of African physicians and implications for policy*. *Soc sci med*. 2005; 61(8):1750-1760.
- <sup>30</sup> Oberoi VL. *Brain drain of doctors from southern Africa: brain gain for Australia*. *Aust Health Rev*. 2006; 30:25-32.
-

- 
- <sup>31</sup> Tristán PL, Pizzorni AR. Prevalencia y factores asociados con la intención de emigración entre internos de medicina de una universidad Pública de Lima. *Rev peru med exp salud publica*. 2006; 25 (3):274-278.
- <sup>32</sup> Gray JA, Johnson GR. Intentions and Motivations of Nurses to Migrate: A Review of Empirical Studies. *Int Migr Rev*. 2009;4(4):41-48. Disponible en : <http://pierprofessional.metapress.com/content/c83823738234420j/>
- <sup>33</sup> McAuliffe EF, Bowie CA, Manafa O, Fresier M L, Malcolm M I, David H et al. Measuring and managing the work environment of the mid level provider the neglected human resource. *Hum Resour Health*. [internet] 2009 [consultado el 15 de abril del 2011]; 7 (13): [9 p]. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2655277/?tool=pubmed>
- <sup>34</sup> Fadi El, Hani DA, Nuhad D, Jamal D I, Mouro G. A national cross sectional study on nurses intent to leave and job satisfaction in Lebanon: implications for policy and practice. *BMC Nurs*. [internet] 2009 [consultao el 12 de abril del 2011];8(3):[13p]. Disponible en: <http://www.biomedcentral.com/1472-6955/8/3>
- <sup>35</sup> Freeman M, Baumann A, Akhtar-Danesh N, Blythe J, Fisher A. Employment goals, expectations, and migration intentions of nursing graduates in a Canadian border city: A mixed methods study. *Int J Nurs Stud*. 2012;49:1531–43.
- <sup>36</sup> Hamada N, Maben J, McPake B, Kara H. International flow of Zambian nurses. *Hum Resour Health* [internet] 2009 [consultado el 20 de abril del 2011];7:[15 p]. Disponible en: <http://www.human-resources-health.com/content/7/1/83>
- <sup>37</sup> Garbayo A B, Maben J L. Internationally recruited nurses from India and the Philippines in the United Kingdom: the decision to emigrate. *Hum Resour Health* [internet] 2009 [consultado el 15 de abril del 2011];7, 37. Disponible en: <http://www.human-resources-health.com/content/7/1/37>
- <sup>38</sup> Equipo de documentos de la VIII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Salud Montevideo. *La migración del personal de la salud en la región de las Américas: situación, perspectivas y sugerencias para la acción*. Uruguay : Organización Panamericana de la Salud;2006.
- <sup>39</sup> Ujvaine AS, Zrinyi M, Toth H, Zekanye IR, Szoedi I B. Intent to stay in nursing: internal and external migration in Hungary. *J Clin Nurs*.2011;20(5):882-91.
- <sup>40</sup> Rosales-Martínez Y, Nigenda G, Galárraga O, Ruiz-Larios JA. Expectativas de migración internacional en estudiantes de enfermería en México, Distrito Federal. *Salud Publica Mex*. 2010; 52:244-253.
- <sup>41</sup> Palmer SP. Nurse retention and satisfaction in Ecuador: implications for nursing administration. *J Nurs Manag* [Internet]. 2013;1–8. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23445380>
-

- 
- <sup>42</sup> Aiken, L.H., Buchan, J., Sochalski, J., Nichols, B., & Powell, M. (2004). Trends in international nurse migration. *Health Affairs*, 23(3), 69-77.
- <sup>43</sup> Sander B, Blumel M, Bluse R. Nurse Migration in Europe Can expectations really be met? Combining qualitative and quantitative data from Germany and eight of its destination and source countries. *International Journal of Nursing Studie*.2013;50(2):210-218.
- <sup>44</sup> Benton DC, González-Jurado M a, Beneit-Montesinos J V. Nurse faculty migration: a systematic review of the literature. *Int Nurs Rev [Internet]*. 2013;60:157–66. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23691998>
- <sup>45</sup> Brewer CS, Kovner CT. Intersection of migration and turnover theories-What can we learn? *Nursing Outlook*. 2013;
- <sup>46</sup> Costa I, Palucci M. Sistemas de salud en búsqueda de excelencia: los recursos humanos en foco. *Rev latinoam enferm*. 2006; 14(3):307-8.
- <sup>47</sup> Malvárez S M, Castrillón M. C. Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina:Segunda parte. *Rev Enferm IMSS* 2006; 14 (3): 145-165.
- <sup>48</sup> Ranirin A R, Fatusi A C, Biritwum R, Essel AL, Hart LG, Watts C: The flight of physicians from West Africa: Views of African physicians and implications for policy. *Soc sci med*.2005; 61(8):1750-1760.
- <sup>49</sup> Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos. Encuesta Permanente de Hogares del 2000/1 al 2008. Fernando de la Mora, Paraguay :DGEEC.; 2008
- <sup>50</sup> Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Primer Informe Regional de Desarrollo Humano del Mercosur. Paraguay: PNUD; 2009.
- <sup>50</sup> Nguyen LL, Ropers S, Nderitu E A, Zuyderduin A I, Lubo A, Hagopian E. Intent to migrate among nursing students in Uganda: Measures of the brain drain in the next generation of health professionals. *Human resour health*. 2008; 6:5-7.
- <sup>51</sup> Castillo N, Engberg J, Anderson H. Job Satisfaction of Nurse Aides in Nursing Homes: Intent to Leave and Turnover. *The gerontologist*. 2006 ;47(2):193-204
- <sup>52</sup> Abu-Al R, Omari F, Al-Zaru I. Support, satisfaction and retention among Jordanian nurses in private and public hospitals. *Int Nursing Rev*. 2009; 56(3): 326-332.
- <sup>53</sup> Muhammad M, Jamilha F. Level of job satisfaction and intent to leave among malaysian nurses. *Business Intelligence Journal*. 2010; 3 (1): 122-135.
-

- 
- <sup>54</sup> Castells M. *Observatorio Global, Crónicas Principios de Siglos. Libros de Vanguardia*. 2006.
- <sup>55</sup> Arroyo de Cordero, G, Jiménez, J. *Repercusiones de la escasez versus migración de enfermeras como fenómeno global. Rev. Enferm. IMSS* 2005; 13(1): 33-40.
- <sup>56</sup> Freeman M, Baumann A, Akhtar-Danesh N, Blythe J, Fisher A. *Employment goals, expectations, and migration intentions of nursing graduates in a Canadian border city: A mixed methods study. Int J Nurs Stud.* 2012;49:1531–43.
- <sup>57</sup> Thupayagale G. *Migration of nurses: is there any other option. Int Nursing Rev.* 2007;54:107-109.
- <sup>58</sup> Cabral C, Ramos E. *Migración de Enfermeras en América Latina, Informe de Paraguay. Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. Paraguay: MSPBS; 2007.*
- <sup>59</sup> Heredia A. *Migración de Enfermeras de América Latina, Informe de Argentina. Argentina: Universidad Austral; 2007.*
- <sup>60</sup> Vanasse A, Scott S, Courteau J. *Canadian family physicians' intentions to migrate. Associated factors. Canadian Family Physician.* 2009; 55:396-403.
- <sup>61</sup> Hung-Yu Yang; Chiu-Hui Yu; Ming-Jye Wang. *Strategic management in the establishment of a magnet hospital: A nursing staff perspective.* 2013; 5(8):1318-1327.
- <sup>62</sup> Benton DC, González-Jurado M a, Beneit-Montesinos J V. *Nurse faculty migration: a systematic review of the literature. Int Nurs Rev [Internet].* 2013;60:157–66. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23691998>
- <sup>63</sup> Ohr SO, Parker V, Jeong S, Joyce T. *Migration of nurses in Australia: where and why? Aust J Prim Health.* 2010;16:17–24.
- <sup>64</sup> Organización Mundial de la Salud. *Migración internacional de personal sanitario: un reto para los sistemas de salud de los países en desarrollo.* OMS; 2006.
- <sup>65</sup> Organización Panamericana de la Salud. *Área de Sistemas y Servicios de Salud: "Migración de Enfermeras en América Latina". Washington, D.C.: OPS Serie Recursos Humanos para la Salud; 2011.*
- <sup>66</sup> Organización Panamericana de la Salud – Área de Sistemas y Servicios de Salud *"Migración de Enfermeras en América Latina"* Washington, D.C.: © 2011 Serie Recursos Humanos para la Salud Nº 60.
- <sup>67</sup> Cheverría M. *Cultura migratoria y comunicación masiva e interpersonal en los imaginarios juveniles. Comunicación y sociedad.* 2013 (19): 61-86.
- <sup>68</sup> Jourdain G, Chênevert D. *Job demands-resources, burnout and intention to leave the nursing profession: A questionnaire survey. Int J Nurs Stud.* 2010;47:709–22.
-

- 
- <sup>69</sup> Flinkman M, Isopahkala-Bouret U, Salanterä S. Young registered nurses' intention to leave the profession and professional turnover in early career: a qualitative case study. *ISRN Nurs [Internet]*. 2013;2013:916061. Available from: <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=3762080&tool=pmcentrez&rendertype=abstract>
- <sup>70</sup> Sidebotham M, Ahern K. Factors influencing midwifery migration from the United Kingdom to Australia. *Int Nurs Rev [Internet]*. 2011;58:498–504. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22092330>
- <sup>71</sup> Kingma M. Nurses on the move: a global overview. *Health Serv Res*. 2007;42:1281–98.
- <sup>72</sup> Gaete R, Rodriguez C. Taller de Planes de Recursos Humanos para la Atención Primaria de Salud y sus relaciones con Finanzas, Trabajo y Educación San Salvador, El Salvador 4 al 6 de mayo, Asunción- Paraguay 2010
- <sup>73</sup> Consejo Internacional de Enfermeras. Directrices: incentivos para los profesionales de atención de salud [monografía en internet]. Ginebra:OMS, 2008. [consultado 2009 noviembre]. Disponible en: <http://www.who.int/management/resources/staff/en/index4.html>.
- <sup>74</sup> Vanasse A, Scott S, Courteau J. Canadian family physicians' intentions to migrate. Associated factors. *Canadian Family Physician* 2009;55:396-403.
- <sup>75</sup> Organización Mundial de la Salud. Migración internacional de personal sanitario: un reto para los sistemas de salud de los países en desarrollo [monografía en internet]. Ginebra, Suiza: OMS, 2006 [consultado 2006 agosto 28]. Disponible en: [http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHA59/A59\\_18-sp.pdf](http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA59/A59_18-sp.pdf).
- <sup>76</sup> Peralta M. Paraguay: contexto económico, político y social: situación general del país. Encuesta permanente de hogares 2003
- <sup>77</sup> Umar N Jibril, et al . Migration And Retention Of Registered Nurses . A Case Study of Freetown. 2014; 3(2): 18-26
- <sup>78</sup> Chan ZCY, Tam WS, Lung MKY, Wong WY, Chau CW. A systematic literature review of nurse shortage and the intention to leave. *J Nurs Manag [Internet]*. 2013;21:605–13. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/2340637>
- <sup>79</sup> Ujvarine AS, Zrinyi M, Toth H, Zekanyne IR, Szogedi I, Betlehem J. Intent to stay in nursing: internal and external migration in Hungary. *J Clin Nurs*. 2011;20:882–91.
- <sup>80</sup> Herrera G. La migración vista desde el lugar de origen. *Revista de Ciencias Sociales*. 2002; 15:86-94,
- <sup>81</sup> Echeverría M. Cultura migratoria, comunicación masiva e interpersonal en los imaginarios juveniles. *Nueva época*.2013; 19: 61-86.
-

---

<sup>82</sup> Bukola S, Sioban N. *The downward occupational mobility of internationally educated nurses to domestic workers. Nursing Inquiry.* 2013

<sup>83</sup> O'Brien, T. *Overseas nurses in the National Health Service: a process of deskilling. Journal of Clinical Nursing.* 2007; 16(12) 2229-2236.

<sup>84</sup> Smith N, Hennefer D, Brettle A. *Nursing Knowledge and Skills for Global Employability: A Systematic Literature Review. University of salford manchester .*2012.

<sup>85</sup> Xiao LD, Willis E, Jeffers L. *Factors affecting the integration of immigrant nurses into the nursing workforce: A double hermeneutic study. International Journal of Nursing Studies.* 2013; 51(4):640-53

<sup>86</sup> *Nursing workforce education, migration and the quality of health care: a global challenge* *Int J Qual Health Care* .2013;25 (4)

<sup>87</sup> *Asociación Paraguaya de Enfermeras. Grandes conquistas y últimos logros de la enfermería paraguaya. Ley 3206 del ejercicio de enfermería. Disponible en: <http://www.ape.org.py/conqlog.htm>*

---

# ANEXOS

---



**FACTORES ASOCIADOS A LA INTENCIÓN DE EMIGRAR DE LAS ENFERMERAS DE CAAGUAZÚ PARAGUAY.**

Folio: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Día/ Mes / Año

**INSTRUCCIONES:** El presente cuestionario permite evaluar los factores asociados a la intención de emigrar de las enfermeras de Caaguazú Paraguay. Por favor llene los datos que a continuación se le piden y marque con una (X) una de las opciones que se le presentan de acuerdo con su experiencia. Los datos que usted proporciona son confidenciales, por lo que le solicitamos veracidad.

**I. Datos Socio demográficos:**

- 1) Sexo (M) (F)      2) Edad \_\_\_\_\_      3) Lugar de Residencia. \_\_\_\_\_      4) Estado civil. \_\_\_\_\_
- 5) Nivel máximo de estudios. Auxiliar de enfermería ( )      Técnico en enfermería ( )      Enfermera General ( )      Licenciada en enfermería ( )  
Enfermera especialista ( )      Maestría ( )
- 6) Turno de trabajo: 1-matutino\_\_ 2- vespertino\_\_ 3-nocturno\_\_ 4-fin de semana\_\_
- 7) ¿En qué servicio se encuentra? 1- Urgencias\_\_ 2-Quirófano\_\_ 3-Cirugía\_\_ 4- Medicina interna\_\_ 5-Otros ( Cual) \_\_\_\_\_
- 8) ¿Cuántos años tiene de servicio profesional? \_\_\_\_\_
- 9) En su institución está. temporal ( )      definitiva ( )      otro (cual) \_\_\_\_\_
- 10) Su institución es Pública. ( )      Privada. ( )
- 15) Indique el salario que percibe al mes en guaraníes \_\_\_\_\_

**II. Fuentes de información.**

- 1) ¿Tiene Familiares o amigos en el extranjero? . (si) (no)

Si contestó si a la respuesta anterior, conteste la siguiente pregunta.

¿Le han mencionado sobre algún trabajo que pueda ejercer como enfermera? (si) (no)

- 2) Conoce alguna empresa que recluta enfermeras (Si) (No)´

**III. Intención de emigrar.**

- 1) ¿Tiene intención de emigrar a otro País en algún momento?

(Si) (No)

**Si responde SI, conteste lo siguiente.**

- 4) Emigraría para: Seguir estudiando \_\_\_ para trabajar como enfermera \_\_\_ambos\_\_\_ Otros ( cual \_\_\_\_\_

- 5) ¿En cuánto tiempo emigraría? Un año\_\_ 2 años\_\_ 3 años\_\_ 4 años\_\_ Otros. ( cual) \_\_\_\_\_

- 6) ¿A qué País emigraría?

- 1- Italia  
2- Estados Unidos  
3- España  
3- Argentina  
4- Chile  
5- Otros \_\_\_cual\_\_\_\_\_

- 7) Si usted se va a otro País, ¿volvería de nuevo a su país de origen? (si) (no)

**INSTRUCCIONES.**

Estas preguntas serán evaluadas desde en completo desacuerdo hasta totalmente de acuerdo, por las enfermeras en una escala tipo likert, por favor marque con una cruz la opción que le parezca mejor.

**FACTORES EXPULSORES.**

<b>IV. Percepción sobre condición laboral, social, política, económica, acceso a la formación y desarrollo profesional en Caaguazú - Paraguay.</b>	<b>En completo desacuerdo (1)</b>	<b>En desacuerdo. (2)</b>	<b>Parcialmente de acuerdo (3)</b>	<b>De acuerdo (4)</b>	<b>Totalmente de acuerdo (5)</b>
1. Cree usted que hay sobrecarga de trabajo para las enfermeras.					
2. En este trabajo su salud se ve comprometida.					
3. Está insatisfecho con su salario.					
4. Cree que existe inequidad en cuanto a percepción de salarios en comparación con otras profesiones.					
5. Siente falta de apoyo y reconocimiento por parte de sus superiores.					
6. La relación enfermera- medico no es buena.					
7. Sería difícil escalar de puesto en su trabajo.					
8. Trabajando como enfermera en el país, es difícil tener una casa propia.					
9. sus hijos tendrían pocas oportunidades de de acceso a educación, salud y vivienda en al País.					
10. Hay una inexistente política de gobierno para el desarrollo de enfermería.					
11. Piensa que la crisis económica e inestabilidad en el país, determina que las enfermeras no logren tener una vacante hasta dentro de varios años, incrementándose cada año la desocupación					
12. Cree que existe una explotación laboral de las enfermeras en el País. (por los bajos salarios, contrato de pocos meses sin beneficios sociales, poco personal).					
13. Hay saturación del mercado laboral y que hay pocas plazas para enfermeras					
14. Es difícil acceder a los cursos de capacitación.					
15. Siente falta de apoyo por parte de su institución para seguir estudiando.					
16. Cree que el incremento de las instituciones formadoras privadas están afectando la calidad de formación.					

## FACTORES ATRACTORES.

III. Percepción sobre condición laboral, social, política, económica, acceso a la formación y desarrollo profesional en el extranjero.	En completo desacuerdo (1)	En desacuerdo. (2)	Parcialmente de acuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
1. Piensa que es más fácil conseguir trabajo en otro País.					
2. Tendría más reconocimiento profesional.					
3. Cree que percibiría un mejor salario.					
4. Siente que habría menos carga de trabajo.					
5. La tecnología sería más avanzada					
6. La relación enfermera(o)-médica(o) sería mejor, reconocen el trabajo de las enfermeras.					
7. Las enfermeras tienen mayor autonomía y satisfacción laboral.					
8. Escalaría de puesto más fácilmente					
9. Es un país con alto índice de desarrollo humano.					
10. Es un País más seguro.					
11. Las enfermeras participan en las políticas de salud.					
12. Se percibe una buena imagen de las enfermeras en la sociedad.					
13. El sistema de salud es más equitativo para empleados y usuarios.					
14. Piensa que sería más fácil estudiar un posgrado					
15. Piensa que es menos costoso estudiar un posgrado o una especialidad.					
16. Tendría acceso a cursos de capacitación.					
17. Sus hijos tendrían mejor calidad de vida y un mejor futuro.					
18. Se sentiría realizada como persona y como profesional trabando en el extranjero.					
19. Tendría una casa propia.					

