



UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

Escuela Universitaria de Enfermería

“Casa de Salud Valdecilla”



# **Enfermería: Oportunidades más allá de nuestras fronteras.**

---

# **Nursing: Opportunities Beyond Our Borders.**

Autora: Patricia San Millán Bezanilla.

Tutora: Ruth Alonso González.

Curso 2015-2016. Trabajo Fin de Grado.

## ÍNDICE

RESUMEN.....	3
INTRODUCCIÓN.....	4
1. Antecedentes al trabajo.....	4
2. Estado de la cuestión.....	5
3. Justificación del tema.....	6
4. Objetivos.....	6
4.1. Objetivo general.....	6
4.2. Objetivos específicos.....	6
5. Estructura del trabajo.....	7
6. Estrategias de búsqueda y metodología.....	7
CAPÍTULO 1: Situación actual de la enfermería en Europa.....	8
1. Formación.....	8
2. Trabajo y movilidad de profesionales en países europeos.....	10
CAPÍTULO 2: Situación actual de la enfermería en España.....	12
1. Situación laboral.....	12
2. Salario.....	14
CAPÍTULO 3: Características del sistema sanitario británico en relación con la enfermería.....	15
1. El colegio de enfermería británico (NMC).....	15
2. Tipos y niveles de enfermería en el Reino Unido.....	15
3. Sistema de <i>mentoría</i> ( <i>Mentorship, Training Program o Induction Program</i> ).....	16
4. Prescripción enfermera.....	18
CAPÍTULO 4: Orientación laboral de la enfermería en el Reino Unido.....	19
1. Registro en el sistema sanitario británico.....	19
2. Elaboración del currículum vitae.....	20
3. Búsqueda de trabajo.....	20
4. La entrevista.....	21
CAPÍTULO 5: Profesionales de enfermería españoles en el Reino Unido.....	21
1. Metodología.....	22
2. Resultados y discusión.....	22
3. Conclusiones del estudio.....	28
CAPÍTULO 6: Conclusión final.....	29
ANEXOS.....	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45

## RESUMEN

En los últimos años, la enfermería española ha estado emigrando hacia países como el Reino Unido, uno de los principales destinos dentro de la Unión Europea. Este “éxodo” puede deberse a numerosos factores, pero el principal está relacionado con la carencia laboral en nuestro país que existe actualmente, a pesar de que se precisen más profesionales de enfermería. Por otro lado, nuestros enfermeros son considerados de los mejores cualificados del continente, por lo que su demanda en el

extranjero no cesa. Es por eso que numerosos deciden marcharse. Este trabajo trata de responder a las preguntas que se pueda hacer alguien en esta situación, proporcionando información sobre el estado de la enfermería en el Reino Unido y sobre cómo acceder a ella. Asimismo, ofrece un análisis de las opiniones basadas en las experiencias de los diferentes enfermeros españoles que han trabajado en el Reino Unido.

**Palabras clave:** Enfermería, situación laboral, emigración, valoración y experiencia.

## ABSTRACT

In recent years, Spanish nurses have been migrating to countries like the UK, one of the main destinations within the European Union. This “exodus” may be due to many factors, but the main one is related to the labour shortage in our country that currently exists, even though more nurses are indeed needed. On the other hand, our nurses are considered among the best qualified in the continent, so its overseas

demand continues. That is why many decide to leave. This paper attempts to answer questions that may arise to someone in this situation, providing information on the status of nursing in the UK and how to access it. It also offers an analysis of the opinions based on the experiences of different Spanish nurses who have worked in the UK.

**Key-words:** Nursing, employment status, migration, assessment and experience.

## INTRODUCCIÓN

### 1. Antecedentes al trabajo:

La enfermería como actividad, es decir, el proporcionar cuidados sanitarios, siempre ha existido a lo largo de la historia, pero representada en diferentes figuras y con distintas denominaciones. Tal y como dice Diego Gracia:<sup>1</sup> “La profesión es una creación humana frente a los hechos naturales en sí mismos. Y todo lo que es una creación humana, es una creación histórica, es decir, las creaciones del hombre surgen en la Historia, surgen en el tiempo y no se entienden bien cuándo, cómo y por qué han surgido si no es dentro de la Historia. Este es un fenómeno claramente humano. ¿Por qué la enfermería es cómo [sic] es? Eso, o se analiza en su gestación o no se entiende. Y además un profesional ha de ser una persona que tenga conciencia de su rol, y éste es un rol histórico-social creado por los hombres, por las sociedades”.

Por lo tanto, tras esta reflexión se puede decir que la enfermería es tan antigua como nuestra especie. Es una creación humana que ha perdurado en la historia, ya que siempre ha habido personas incapaces de valerse por sí mismas y por lo tanto dependientes del resto del grupo.<sup>2,3</sup>

Durante la historia de la humanidad, la práctica médica y el proporcionar cuidados a los enfermos han estado presentes en todas las civilizaciones hasta nuestros días. Dando unas pinceladas sobre la historia, podemos recordar algunos momentos, que van desde sus inicios más rudimentarios en la prehistoria, donde los cuidados a enfermos eran proporcionados por madres y nodrizas, hasta la profesionalización de hoy en día, pasando por la Edad Media, donde la labor recaía en las órdenes religiosas, o el siglo XIX, con el trabajo de Florence Nightingale: la enfermería ha sido siempre una disciplina fundamental.<sup>2</sup>

Tras esta visión general, se puede decir que la práctica enfermera ha perdurado en el tiempo, de la mano de otras actividades necesarias para las sociedades como la medicina o la docencia. Pero de la misma manera, numerosos oficios y profesiones han pasado a la historia siendo sustituidos por avances tecnológicos o volviéndose simplemente innecesarios por el cambio de las costumbres, como es el caso de algunos como la herrería o la pregonería. La diferencia entre estas ocupaciones y la enfermería es que ésta es una profesión relacionada con la salud y la enfermedad, ambas inherentes al ser humano, lo que hace de ésta una profesión necesaria e irremplazable.<sup>2,4</sup>

Por lo comentado anteriormente, no cabe lugar a dudas de que la enfermería es una profesión muy importante e imprescindible en nuestra sociedad actual, tanto como lo ha sido en su historia y de que es un trabajo que seguirá existiendo y evolucionando con nosotros.<sup>4</sup>

De esta manera, la enfermería es una ocupación que a lo largo del tiempo ha tenido mucha demanda y sus profesionales han gozado de buena empleabilidad, lo que según la Real Academia Española es un término que hace referencia al “conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”<sup>5</sup>. Un claro ejemplo es que, durante los siglos XX y XXI, el número de colegiados de enfermería en España se ha incrementado, desde el año 1977 hasta el 2010, pasando de 81.743 a 274.817 enfermeros, de los cuales en 2014 un 86,6% se encontraban trabajando.<sup>6,7</sup>

## 2. Estado de la cuestión:

Centrándonos en la actualidad, la situación ha cambiado: la crisis económica comenzada en España en el año 2008 ha traído consigo numerosas reformas políticas y recortes presupuestarios en los últimos años, lo que ha provocado resultados en la sociedad, tales como: desempleo, reducción de salario y aparición de situaciones laborales precarias que afectan a todas las esferas, incluida la sanidad y, por lo tanto, la enfermería.

Tal y como dice Marciano Sánchez Bayle (médico y portavoz de la Federación de Asociaciones para la Defensa de la Sanidad Pública): “Desde el inicio de la crisis los recortes se han cebado con la sanidad pública (...), el resultado es bien conocido, disminución de profesionales de todas las categorías (despidos de eventuales e interinos, no cobertura de vacantes, jubilaciones forzosas, no cubrir bajas de enfermedad, un aumento hasta del 400% del paro en enfermería, habiendo una reducción de 4.332 enfermeros menos entre el 2010 y el 2013, etc.)”. Esta situación ha provocado que haya escasez de ofertas de trabajo y reducción de plazas de enfermería en nuestro país, a pesar de ser necesarias para la sociedad.<sup>8,9,10</sup>

Por otro lado, al contrario de lo que ocurre en nuestro país, las ofertas de trabajo brindadas por países extranjeros a nuestros profesionales de enfermería no han cesado a lo largo de estos últimos años. Esto es debido a la calidad de la educación universitaria que poseen nuestros profesionales, ya que tal y como dice la revista *Enfermería en Desarrollo*: “La formación actual hace que las enfermeras y enfermeros españoles sean de los mejor valorados tanto por su competencia en el cuidado como por las técnicas, y por tanto requeridos en muchos países para ejercer su profesión. Su campo de actuación es amplio y variado, desde centros hospitalarios, en todas y cada una de sus especialidades, a centros de atención primaria, sociosanitarios, escuelas, entre otros”.<sup>11,12</sup>

Y es que actualmente la enfermería se encuentra en una situación de “crisis de escasez” de profesionales a nivel mundial. La gran demanda de profesionales de enfermería en diferentes países de Europa, e incluso de otros continentes, ha tenido como consecuencia que numerosos profesionales enfermeros españoles emigren a estos destinos. Focalizándonos en Europa, unos de los principales demandantes de enfermeros procedentes de España son países angloparlantes, como Irlanda o Reino Unido, especialmente este último.<sup>13</sup>

De esta manera, por los motivos mencionados anteriormente, no es de extrañar que muchos de estos profesionales de enfermería opten por emigrar al extranjero en su búsqueda por poder ejercer su profesión y tener un futuro mejor, negado hasta ahora en su país.

A lo largo de este trabajo se realizará una exposición de la situación de la enfermería a nivel nacional y europeo, centrada en el Reino Unido. Además, se proporcionará información sobre profesionales de enfermería españoles que actualmente están trabajando en este país, mencionando sus experiencias tanto laborales como de satisfacción a nivel personal durante su vivencia en el extranjero. Todo ello tiene el objetivo de ayudar a los enfermeros que están planteándose la idea de iniciar esta aventura fuera de nuestras fronteras.

### **3. Justificación del tema:**

Los profesionales de enfermería españoles continúan siendo muy requeridos para trabajar en diferentes países de nuestro entorno. Como se ha mencionado anteriormente, la demanda comenzada hace unos años se ha mantenido hasta nuestros días. Los países europeos demandantes valoran positivamente las cualidades de nuestros profesionales, por lo que tal y como se encuentra la situación laboral en nuestro país, numerosos de ellos deciden iniciar su actividad laboral fuera de nuestras fronteras.

Ante esta situación, el planteamiento de este trabajo de fin grado tiene la finalidad de proporcionar información necesaria y de facilitar la transición laboral de todos aquellos profesionales de enfermería que estén interesados en trabajar en el extranjero, en concreto en el Reino Unido. Además, también surge como respuesta a la falta de o la escasa información relacionada con este tema proveniente de los organismos oficiales españoles, ya que en la mayoría de los casos los profesionales deben recurrir a organismos privados para la búsqueda de ayuda sobre cómo llevar a cabo todo el proceso. Por ello, este trabajo tiene un enfoque eminentemente práctico y funcional.

### **4. Objetivos:**

Este trabajo se plantea los siguientes objetivos:

#### 4.1. Objetivo general

Proporcionar una fuente de información práctica y actualizada para los profesionales enfermeros españoles interesados en ejercer la profesión en países angloparlantes como el Reino Unido.

#### 4.2. Objetivos específicos

- Exponer la situación actual de los profesionales enfermeros en nuestro país (situación laboral, salario, política sanitaria o desempleo).
- Exponer la situación actual de la enfermería a nivel europeo (formación, movilidad, empleo).
- Exponer la situación de la enfermería en Reino Unido (tipos y niveles de enfermería, propiedades de la enfermería británica, salario).
- Determinar las características del sistema sanitario británico en relación a la enfermería.
- Especificar los requisitos y trámites necesarios para poder trabajar como enfermero en el Reino Unido.
- Examinar y reflexionar sobre las experiencias de profesionales enfermeros españoles en el Reino Unido.
- Establecer conclusiones acerca de la situación actual de la enfermería en nuestro país y la consecutiva emigración de los profesionales de enfermería al Reino Unido.

## 5. Estructura del trabajo:

Para poder desarrollar los objetivos de este trabajo, éste se ha estructurado en 6 capítulos diferentes. Los principales temas que se tratan en cada capítulo son:

- Capítulo 1: en este primer capítulo, se aborda la situación laboral de la enfermería en España (evolución de la situación laboral a lo largo de los últimos años hasta la actualidad); además, a modo de resumen, se mencionan los factores económicos y políticos que han interactuado durante los últimos años y sus consecuencias en la enfermería.
- Capítulo 2: a lo largo de este capítulo, se hace referencia de forma general a la situación de la enfermería a nivel europeo, destacando los temas de la formación en los diferentes países de la Unión Europea, así como el empleo y la movilidad de los profesionales enfermeros a lo largo de la UE.
- Capítulo 3: se describen las principales idiosincrasias del sistema sanitario británico y el español, así como las características propias de la profesión en el Reino Unido.
- Capítulo 4: se exponen a modo de guía los procedimientos necesarios para que un enfermero español pueda trabajar en el sistema sanitario británico.
- Capítulo 5: se aportan datos referentes a las diferentes experiencias y opiniones de distintos profesionales enfermeros en el extranjero. Además, se realiza una reflexión acerca de la información expuesta.
- Capítulo 6: en este capítulo se aporta una conclusión sobre los puntos más importantes y representativos de este trabajo.

## 6. Estrategias de búsqueda y metodología:

Este trabajo recoge información sobre la situación de la enfermería en nuestro país y su consecutiva emigración a diferentes países como el Reino Unido, todo ello producto de una crisis comenzada hace no más de una década. Por este motivo, al tratarse de un tema de actualidad, para su realización se ha buscado información con una antigüedad menor de veinte años.

Para la obtención de los datos, se ha buscado en bases de datos como PubMed y Cuiden, de las más acreditadas en el ámbito sanitario. El operador booleano utilizado es “AND”, y en cuanto a los descriptores empleados en la búsqueda han sido:

- DECS: éxodo de enfermeras, enfermeras en el extranjero, enfermería y la crisis económica, prescripción enfermera en Reino Unido.
- MESH: nurse’s role, NHS, nursing education, mentoring nursing, nurse mentorship.

A través del buscador Único de la Biblioteca de la Universidad de Cantabria (BUC), se han podido encontrar numerosas fuentes, tales como:

- Libros, revistas y monografías.
- Informes, trabajos científicos y textos completos digitales de plataformas de acceso abierto.

Por otra parte, se han buscado referencias en fuentes sobre actualidad y salud relacionadas con la economía en plataformas digitales tales como periódicos, artículos de revistas, trabajos estadísticos e informes de diferentes páginas web como la Aneca, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y el Instituto Nacional de Estadística.

También, al tratar diversos temas relacionados con la Unión Europea, se ha buscado información en diferentes portales relacionados con la movilidad de los profesionales, como EURES (perteneciente a la Comisión Europea). Así mismo, se ha buscado información en documentos pertenecientes al NMC (Nursing Midwifery Council), que es la autoridad competente y cuerpo regulador de enfermeras en Reino Unido.

Toda la información expuesta en este trabajo ha sido buscada en diversas fuentes de información elaboradas en español e inglés.

Además, otra fuente directa es Open Frontiers, una de las agencias de empleo para enfermeros en el extranjero, y también los propios profesionales de enfermería que se encuentran actualmente o que han estado en el extranjero trabajando como enfermeros. Sus experiencias quedan plasmadas en este trabajo a través de una encuesta realizada con diferentes preguntas que tratan de sondear sus opiniones en lo relacionado con lo profesional y su satisfacción personal en el extranjero. Esta encuesta (recogida en el apartado Anexos), es completamente anónima y se ha expuesto en este trabajo bajo el consentimiento de los encuestados. Dicha encuesta consta de veinte preguntas, que recogen información sobre los estudios académicos llevados a cabo por los profesionales, su experiencia laboral en España, sus motivaciones para trabajar en el extranjero (Reino Unido), así como información sobre su empleo en el Reino Unido y sus opiniones respecto a los sistemas sanitarios español y británico.

## **CAPÍTULO 1: Situación actual de la enfermería en Europa**

### **1) Formación:**

Los requisitos establecidos por la Unión Europea dictaminan que el programa educativo actual para la formación de enfermeras de cuidados generales debe comprender un curso trienal o bien 4.600 horas de instrucción teórica y práctica. La duración de la formación teórica debe representar, al menos, un tercio del conjunto y la formación clínica como mínimo la mitad de la formación.

En relación a los contenidos de los programas formativos, estos constan de:

#### **a) ESTUDIO TEÓRICO**

1. Enfermería (orientación y ética de la profesión, principios generales de la salud y de enfermería y principios teóricos de enfermería):
  - Medicina general y especialista.

- Cirugía general y especializada.
  - Puericultura y pediatría.
  - Cuidado materno-infantil.
  - Salud mental y psiquiatría.
  - Geriatría.
  - Salud pública.
2. Ciencias básicas:
- Anatomía y fisiología.
  - Patología.
  - Farmacología.
  - Bacteriología, virología y parasitología.
  - Biofísica, bioquímica y radiología.
  - Dietética: higiene y educación para la salud.
3. Ciencias sociales:
- Sociología.
  - Psicología.
  - Principios de la enseñanza.
  - Legislación social, salud y aspectos legales de la enfermería.
  - Principios de la administración.

**b) ENSEÑANZA CLÍNICA**

- Medicina general y especializada.
- Cirugía general y especializada.
- Puericultura y pediatría.
- Cuidado de la maternidad.
- Salud mental y psiquiatría.
- Geriatría.
- Enfermería comunitaria.<sup>14</sup>

Por lo mencionado anteriormente, en los diferentes países europeos la formación de la enfermería se encuentra en dos grandes bloques. Por un lado, hay países donde los estudios tienen una duración de tres años y el número de créditos ECTS es de 180 y, por otro, países donde la formación es de cuatro años con 240 ECTS (como en el caso de España). A pesar de estas diferencias, en todos los países se ofrece a los futuros enfermeros una formación de 2.300 horas de prácticas.

Además, también difiere el lugar institucional en el que se ambientan los estudios: todas son escuelas de educación superior, pero están adscritas a universidades que pueden ser científicas o de ciencias aplicadas.<sup>12</sup>

En el siguiente cuadro se recogen las diferentes modalidades de estudios de enfermería en algunos países europeos:

PAÍS	AÑOS	CRÉDITOS	HORAS PRÁCTICAS	INSTITUCIÓN
Suecia	3	180	2.300	Universidad
Finlandia	3 y 1/2	210	2.300	Univ. CC. Aplicadas
Escocia	3 o 4		2.300	Universidad
Alemania	3 o 4	-/240	2.300	Hospital-Universidad
Bélgica	3	180	2.300	Colleges
Holanda	4	240	2.300	Univ. CC. Aplicadas
República Checa	3	180	2.300	Universidad
Hungría	3 o 4	-/240	2.300	Colleges
Turquía	4	240	2.300	Universidad
Italia	3	180	2.300	Universidad
Portugal	4	240	2.300	Escuelas Superiores
España	4	240	2.300	Universidad

Figura 1: Planes de estudio de enfermería en algunos países europeos.<sup>12</sup>

## 2) Trabajo y movilidad de profesionales en países europeos:

En cualquier país se requieren profesionales de enfermería, ya que hay demanda a nivel mundial. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) estableció que por cada 100.000 habitantes debe haber una cobertura de 700 enfermeros (o, lo que es lo mismo, de siete por cada 1.000).<sup>15</sup>

En el año 2013 (año del que se dispone la información más reciente), según la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) la media de enfermeras en Europa por cada 1.000 habitantes era de 9,1 enfermeros, siendo en nuestro país de tan solo un 5,1. Aun así, dentro del continente, hay una gran diferencia entre los países donde la ratio más elevada se encuentra en Suecia con una media de 17,4 profesionales y, en el otro extremo, países como Grecia, con tan solo 3,4 enfermeros por cada 1.000 habitantes.<sup>16</sup>

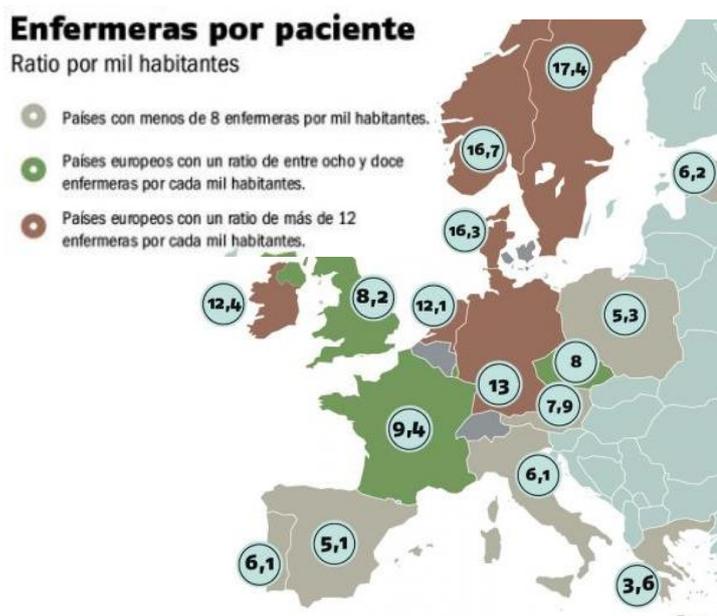
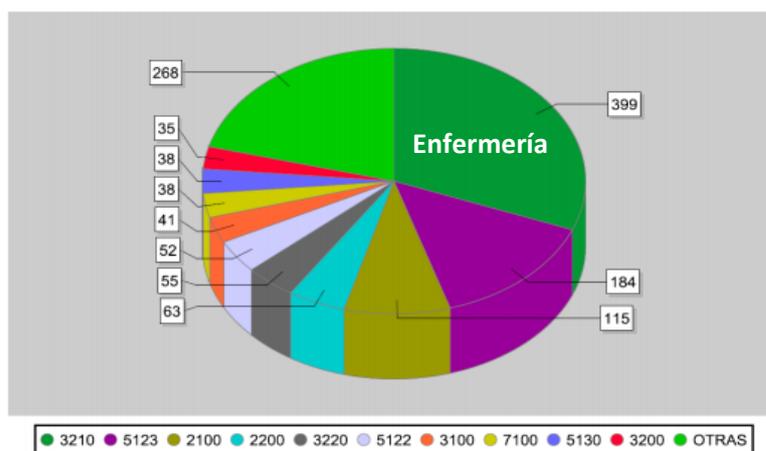


Figura 2: Enfermeros por paciente/1.000 habitantes en Europa.<sup>16</sup>

En cuanto a la demanda de los profesionales de enfermería, según el portal de empleo europeo EURES, en los dos últimos años se han producido al menos 134.000 ofertas de trabajo de profesionales de nuestro país. En lo que respecta al último mes de febrero (de 2016) hubo 2.111 vacantes más que en enero, con un total de 4.463 ofertas de trabajo de enfermería en el continente.<sup>17,18,19</sup>

Por otra parte, estudios de este mismo portal de empleo reflejan que durante el período comprendido entre junio de 2013 y mayo de 2014, entre las diez ocupaciones con mayor número de colocaciones de profesionales españoles detectadas en el continente, la enfermería se encontraba en el primer lugar.<sup>20</sup>



**Las 10 ocupaciones con mayor número de colocaciones detectadas**

- 3210 enfermeras y comadronas
- 5123 camareros
- 2100 titulados superiores en físicas, químicas, matemáticas e ingenierías
- 2200 titulados superiores en biología, medicina y salud
- 3220 fisioterapeutas
- 5122 cocineros
- 3100 titulados medios en físicas, químicas, matemáticas e ingenierías
- 7100 mineros, canteros, oficiales de construcción
- 5130 auxiliares de clínica y niños
- 3200 titulados medios en biología, medicina y salud

**Figura 4:** Colocaciones detectadas de junio/2013 a mayo/2014 de profesionales españoles en Europa.<sup>20</sup>

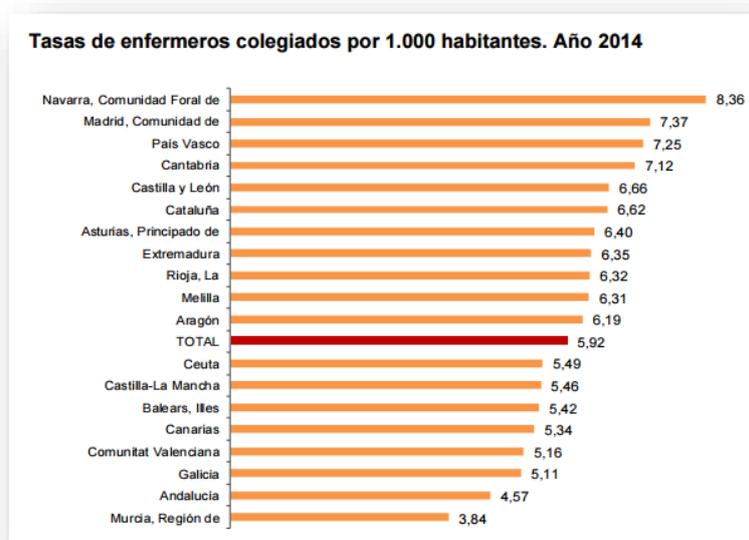
Estas ofertas de trabajo provienen en mayor medida de países como Alemania, Noruega, Finlandia, Reino Unido, Suecia y Dinamarca. Se trata de países que según el sindicato de enfermería SATSE “ya cuentan en sus respectivos servicios de salud con muchos más profesionales enfermeros que los existentes en nuestro país”.<sup>18</sup> Esta misma institución lamenta “que España haga una inversión muy importante en formar y capacitar a los profesionales de enfermería, para que finalmente, sean otros países los que mejoren sus sistemas sanitarios a coste de salud casi cero”.<sup>18</sup>

Por este motivo y por la actual situación laboral en nuestro país, la enfermería es una de las principales titulaciones universitarias con mayor número de ocupados fuera de España, situación que SATSE refleja de la siguiente manera: “Europa demanda la enfermería que España no aprecia”.<sup>18,21</sup>

## CAPÍTULO 2: Situación actual de la enfermería en España

España dispone de una ratio de aproximadamente 508 profesionales de enfermería por cada 100.000 habitantes, según datos del último año 2015.<sup>22</sup> Si se comparan los valores relacionados con la diferentes Comunidades Autónomas, se aprecian grandes contrastes:

- Navarra es la Comunidad con mayor número de enfermeros por cada 100.000 habitantes. En concreto cuenta con 828 profesionales, superando incluso la media europea.
- En el otro extremo se encuentra la Comunidad Autónoma de Murcia, que posee la ratio más baja de todo el país, con una necesidad de 6.315 profesionales para igualarse al número de enfermeras del continente.<sup>22</sup>



**Figura 4:** Tasa de profesionales enfermeros colegiados por 1.000 habitantes en España/año 2014.<sup>23</sup>

Estos valores reflejan una necesidad de contratación de profesionales de enfermería, ya que igualar la media europea supondría un incremento del 60% de enfermeros a nivel nacional. Esta situación es considerada por el sindicato de enfermería SATSE como “absolutamente vergonzosa”. Este mismo organismo también reclama a las distintas administraciones sanitarias públicas españolas que sigan el ejemplo de sus homólogas europeas y aumenten sus plantillas enfermeras para poder mejorar la atención que ofrecen a los ciudadanos.<sup>18,22</sup>

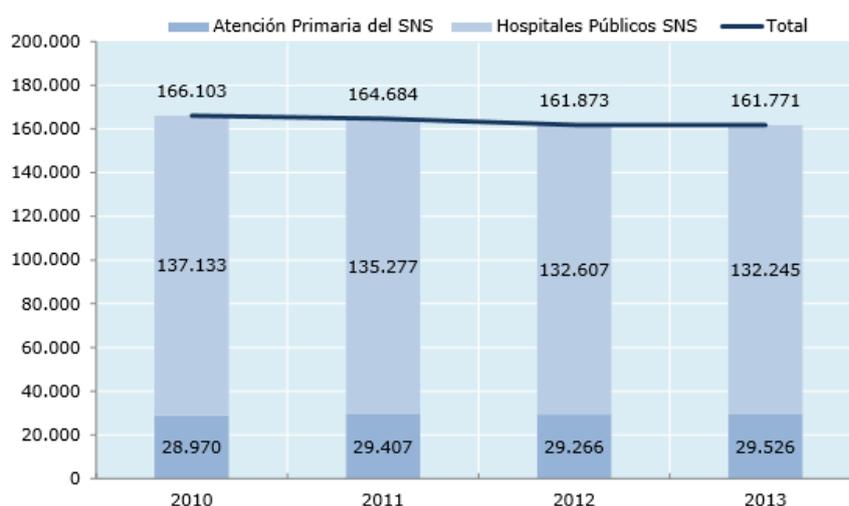
### 1) Situación laboral:

La enfermería a lo largo de los años ha tenido la fama de ser una de las pocas titulaciones en nuestro país cuyos profesionales recién graduados tenían la posibilidad de encontrar un trabajo con relativa rapidez y bien remunerado.<sup>24</sup>

Pero a lo largo de los últimos años, coincidiendo con la crisis económica y con los diferentes recortes y ajustes ejecutados en materia de empleo público por parte de las Administraciones Públicas, la situación ha cambiado con el aumento de la inestabilidad laboral, la disminución de ofertas de trabajo, el descenso de salarios o la reducción de profesionales de enfermería.<sup>25</sup>

Tal y como expresa David Benton (Director general del Consejo Internacional de Enfermería), ante la pregunta de si las enfermeras son unas de las principales víctimas de la crisis: “Sí. Durante la crisis muchos gobiernos han hecho recortes oportunistas y muchas enfermeras han visto cómo se recortaban sus salarios. En muchos casos, tampoco han sido sustituidas y la reducción salarial persiste hoy en día acompañada de una subida de impuestos”.<sup>26</sup>

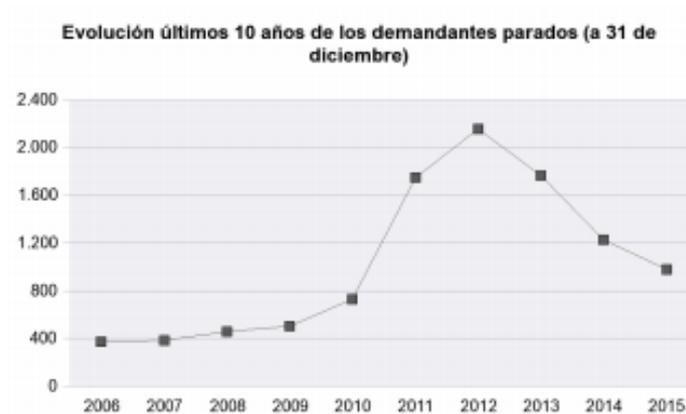
Un ejemplo es que, a diferencia de la tendencia al aumento progresivo de profesionales de enfermería que llevaba produciéndose dentro del Sistema Nacional de Salud hace unos años, desde el año 2010 hasta el 2013 se ha producido un descenso del total de profesionales de enfermería de 4.332, haciéndose más visible en el campo de la atención especializada. Cifras de descenso que quedan recogidas en el siguiente gráfico:



**Figura 5:** Evolución del número de profesionales de enfermería en el Sistema Nacional de Salud años 2010-2013.<sup>10</sup>

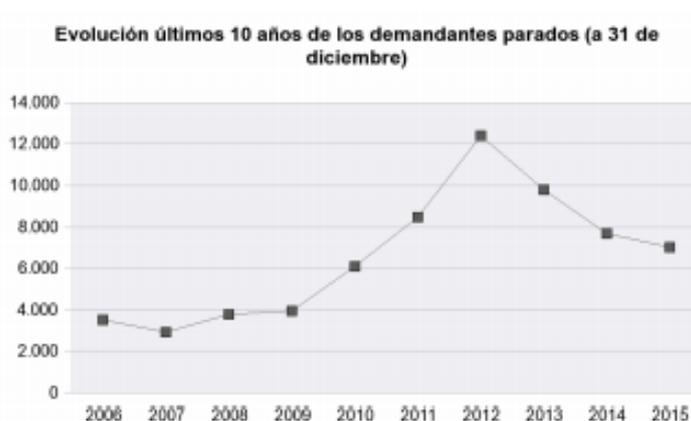
Además, en lo que respecta al último año 2015, de los enfermeros demandantes de empleo se registran los siguientes datos<sup>27</sup>:

- a) **Enfermeros especializados:** 1.833 profesionales, de los cuales 978 son parados. Si estos datos se comparan con el año anterior, se observa que hay una disminución del número de parados ya que era de aproximadamente 1.200 profesionales parados. Pero si nos centramos en la evolución de los últimos 10 años, se observa que el paro en este sector ha aumentado, pasando de aproximadamente de 400 parados en el año 2006, hasta 978 del último año 2015.



**Figura 6:** Demandantes enfermeros especializados parados/10 años.<sup>27</sup>

- b) Enfermeros no especializados: un número de 14.048 profesionales solicitaron un puesto de trabajo, de los cuales aproximadamente la mitad (7.017) son parados. De ellos un 88,47% había tenido un empleo anterior y casi un 12% buscaban su primer trabajo. Si se comparan los datos con el año anterior, se observa que el número de parados en el 2014 era algo mayor, con una cifra de 8.000 aproximadamente, pero si de nuevo se compara con los valores de los últimos 10 años, en 2006 se no llegaba a los 4.000 profesionales parados de enfermería no especializada.



**Figura 7:** Demandantes enfermeros no especializados parados/10 años.<sup>27</sup>

Tras lo observado en los anteriores gráficos, se puede afirmar que la crisis económica comenzada en 2008 ha repercutido en la profesión de la enfermería, favoreciendo la inestabilidad laboral en este sector, con un aumento de paro (máximo valor alcanzado en el año 2012). A pesar de que en los últimos años la tendencia sea negativa, la cifra sigue manteniéndose elevada.<sup>10,27</sup>

## 2) Salario:

Según información de la OCDE de los 34 países que la conforman, España se encuentra entre los países donde la enfermería percibe un mayor salario. En concreto nuestro país está en el

puesto número cinco de los enfermeros mejor pagados de Europa, con un salario 1,2 veces por encima de la media de los sueldos del país.<sup>28</sup>

Partiendo de un salario base de 1.000€, actualmente un enfermero en España cobra de media unos 2.773€ al mes. Estas cifras varían en función de la Comunidad Autónoma (que tiene la competencia en Sanidad), pudiendo llegar a haber una diferencia de 3.000€/año dependiendo del territorio donde se trabaje, y de una serie de pluses como la especialidad, el complemento de destino o la antigüedad.<sup>29</sup>

### **CAPÍTULO 3: Características del Sistema Sanitario Británico en relación con la enfermería**

#### **1) El colegio de enfermería británico (NMC):**

EL NMC (Nursing Midwifery Council) es el colegio oficial de enfermería y matronas vigente en el Reino Unido. El colegio establece y revisa los estándares de formación, así como la práctica y conducta de los profesionales de enfermería y las matronas, para salvaguardar la salud y el bienestar de la población, además de investigar las quejas sobre los estándares que no se han cumplido.

Por otra parte, también regula y considera las solicitudes de las enfermeras y matronas procedentes de países de la Unión Europea y Suiza que quieran trabajar en el Reino Unido.<sup>14</sup>

#### **2) Tipos y niveles de enfermería en Reino Unido:**

La enfermería en el Reino Unido cuenta con numerosas clases de profesionales que pueden clasificarse atendiendo a diferentes aspectos. Centrándonos en el nivel de educación, se distinguen los siguientes tipos:

- *Licensed Practical Nurse (LPN)*: posee un diploma y normalmente cuenta con menos de dos años de formación. Trabaja bajo las directrices de otros profesionales sanitarios, proporcionando cuidados y realizando procedimientos médicos simples o algunos de carácter más complejo.
- *Registered Nurse (RN)*: presenta título de graduado en enfermería, presta de forma directa los cuidados a los pacientes, proporciona educación para la salud y toma decisiones en relación con el cuidado de los pacientes. Además, a menudo es responsable de la supervisión de las tareas de un *LPN*.
- *Advance Practice Nurse (APN)*: posee un máster o un doctorado. A su vez, a estos profesionales, según el área de especialización, se les denomina *Nurse Practitioner (NP)* o *Clinical Nurse Specialist (CNS)*. Estos profesionales proporcionan cuidados, pueden diagnosticar enfermedades, prescribir medicación, trabajar en el campo de la investigación y educar a pacientes y a otros profesionales de la salud.<sup>35,31</sup>

A diferencia del sistema sanitario español, en el británico dentro de la enfermería como *RN* se distinguen diferentes niveles asistenciales. Por cuestiones históricas, desde tiempos de Florence Nightingale hasta finales del siglo XX, la enfermería adquiere una gran autonomía e

importancia en el Reino Unido y es entonces cuando aparecen los distintos niveles de enfermería.<sup>31</sup>

Actualmente se distinguen 4 niveles (*bands*):

- Enfermera de nivel 5. El más básico de la enfermería, en el que se encuentran los enfermeros recién titulados.
- Enfermera de nivel 6 y 7. En este nivel se sitúan las enfermeras con 6 o más años de experiencia en la profesión. Su labor es la de supervisar los niveles inferiores, además de su labor asistencial.
- Enfermera de nivel 8. Aquí se encuentran los cargos de gerencia y dirección. En este nivel la enfermería está exenta de la labor asistencial.

Además, dentro de cada nivel asistencial, los profesionales alcanzan cada año un nuevo tramo salarial (*pay point*) hasta que finalizan de nivel. Esta información queda recogida en la siguiente tabla:<sup>31,32</sup>

SALARIOS DE ENFERMERÍA POR NIVELES*									
NIVEL 5		NIVEL 6		NIVEL 7		NIVEL 8a		NIVEL 8b	
Tramo 16	21 388	Tramo 21	25 783	Tramo 26	30 764	Tramo 33	39 239	Tramo 37	45 707
Tramo 17	22 016	Tramo 22	26 822	Tramo 27	31 768	Tramo 34	40 558	Tramo 38	47 088
Tramo 18	22 903	Tramo 23	27 901	Tramo 28	32 898	Tramo 35	42 190	Tramo 39	49 473
Tramo 19	23 825	Tramo 24	28 755	Tramo 29	34 530	Tramo 36	43 822	Tramo 40	52 235
Tramo 20	24 799	Tramo 25	29 759	Tramo 30	35 536	Tramo 37	45 707	Tramo 41	54 998
Tramo 21	25 783	Tramo 26	30 764	Tramo 31	36 666	Tramo 38	47 088	Tramo 42	56 504
Tramo 22	26 822	Tramo 27	31 768	Tramo 32	37 921				
Tramo 23	27 901	Tramo 28	32 898	Tramo 33	39 239				
		Tramo 29	34 530	Tramo 34	40 558				

Figura 6: Tabla relación salario anual (en libras esterlinas) /nivel de enfermería y tramo.<sup>31</sup>

### 3) Sistema de *mentoría* (*Mentorship, Training Program o Induction Program*):<sup>33</sup>

Es un modelo extendido en el contexto anglosajón que tiene como objetivo principal orientar a los profesionales de reciente incorporación al sistema, facilitando la adaptación a su nuevo rol y su integración dentro de la institución sanitaria. Este sistema va destinado a los profesionales que entran a formar parte de un nuevo servicio, tanto los recién graduados como los que provienen de otras especialidades.

De la misma manera, se asegura la formación básica en el área clínica donde los profesionales van a desarrollar su actividad laboral. Esta formación comprende los protocolos y tratamientos más frecuentes, fomenta el conocimiento de las principales demandas de salud de los usuarios y desarrolla los principios fundamentales de organización en las tareas asistenciales.

En el programa de *mentoría* el profesional novel está acompañado por los profesionales con más experiencia, los denominados *mentores*, que son los encargados de organizar y realizar el seguimiento de su proceso de adaptación a través de un programa reglado de formación. Los principales objetivos de este programa son:

- Proporcionar apoyo e información en los períodos de transición de formación inicial al trabajo, dentro de un contexto laboral específico.
- Facilitar la orientación, asesoramiento y refuerzos necesarios para el progreso en las competencias básicas para el desarrollo profesional.
- Servir de apoyo ante las demandas de la profesión en un contexto determinado.
- Promover el desarrollo personal, profesional y social: mejorar la autoestima y la confianza, fomentar las relaciones interpersonales y la integración y la participación de los nuevos miembros del equipo asistencial.
- Desarrollar mayor implicación, compromiso y colaboración entre los miembros de una institución u organización.

La duración del programa varía dependiendo de las necesidades que presente el profesional de enfermería (denominado *mentorado*) sometido a la mentoría, pero normalmente suele extenderse de 4 a 8 semanas. Su secuencia suele plantearse desde los aspectos más generales de la dinámica del hospital y organización de los diferentes servicios hasta los aspectos más concretos relacionados con la unidad específica y el puesto a ocupar. A lo largo del proceso el mentor es el encargado de evaluar de forma continuada las necesidades formativas del profesional novel, así como de explorar sus áreas de interés, y si fuera necesario derivarlo a otros profesionales para que completen su orientación.

En cuanto a la actividad asistencial, una vez cubiertos los objetivos básicos, el mentorado trabaja de forma conjunta con el mentor, asumiendo cada vez más responsabilidad hasta acabar adquiriendo la capacidad suficiente (que dependerá del mentor) para desarrollar su labor asistencial de manera más autónoma.

<b>Principales aportaciones del programa de mentoría</b>	
<b>Para el mentor/ tutor</b>	
-	Desarrollo del rol docente
-	Reciclaje profesional y formación continuada
-	Oportunidad de intercambiar experiencias
-	Reconocimiento profesional
-	Motivación
<b>Para el profesional novel</b>	
-	Apoyo, asesoramiento y orientación
-	Formación complementaria
-	Incentivo y motivación profesional
-	Evidencia de formación y adquisición de competencias
-	Mayor integración dentro de la organización
<b>Para la institución</b>	
-	Garantía de cuidados de calidad
-	Fomento de la seguridad en la atención al usuario
-	Alta motivación de los profesionales
-	Fomento del trabajo en equipo y de la formación continua ( <i>life-long learning</i> )
-	Integración en el sistema de acreditación profesional

**Figura 7:** Aportaciones del programa de mentoría.<sup>33</sup>

En este proceso gradual, el profesional mentorizado seguirá contando con el apoyo y asesoramiento de su mentor y otros expertos de la unidad. Al final el profesional experto reflejará en un documento denominado *portfolio* las competencias alcanzadas por el profesional a su cargo para garantizar que éste es capaz de realizar las tareas para las que ha sido formado y asumir el cuidado de los pacientes de manera consecuente y responsable.

Una vez completado este primer período, los profesionales pueden acceder a niveles asistenciales superiores, mencionados anteriormente, lo que implica un reconocimiento profesional y retributivo proporcional al grado de responsabilidad que se asume. Finalmente es preciso mencionar que este sistema de mentoría es cíclico, ya que los profesionales que lo deseen y que ya superaron su programa como mentorizados llegarán a ser mentores cuando cuenten con la experiencia y la formación necesarias proporcionando de este modo conocimiento y asistencia de calidad en beneficio de la propia institución.

#### **4) Prescripción enfermera:<sup>34</sup>**

El Reino Unido posee uno de los modelos de prescripción enfermera que funciona dentro de la Unión Europea junto con Francia, Irlanda o España, a pesar de que en nuestro país es un concepto que todavía necesita tiempo para desarrollarse. Este modelo británico es uno de los más antiguos y a su vez pioneros de la historia, ya que sus orígenes se remontan al año 1989, con la realización de un informe conocido como *Crown*.

Según el mencionado informe de *Crown* (Grupo de consulta sobre la Prescripción de Enfermeras) los profesionales de asistencia sanitaria junto con los médicos, a través de protocolos, tienen acceso al suministro y la administración de medicamentos a pacientes con necesidades similares. Existe, por tanto, un marco para la práctica segura y eficaz de estos protocolos. Los profesionales de la asistencia sanitaria con capacidad para administrar o proveer de estos medicamentos a los diferentes grupos de pacientes son: enfermeros, matronas, farmacéuticos, enfermeras visitadoras, paramédicos de ambulancia, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales y radiógrafos.

Además, este informe también determinó que los profesionales de enfermería podrían prescribir un número ampliado de medicamentos en diferentes situaciones. La lista de estos consta de más de 140 fármacos. Estos profesionales son los denominados “enfermeros prescriptores”.

También se introduce el concepto de “prescripción suplementaria” para los enfermeros registrados, las matronas y los farmacéuticos. Es una nueva forma de prescripción, para ser aplicada tras la realización de un diagnóstico y dentro de un Plan de Manejo Clínico llevado a cabo por el médico de acuerdo con el paciente. En esta prescripción suplementaria, los prescriptores, legalmente, disponen una gama de medicamentos más amplia que los enfermeros prescriptores independientes, medicamentos que pueden administrar en condiciones de salud más complejas una vez que el médico haya realizado el diagnóstico y la planificación de tratamientos. Estos prescriptores suplementarios tienen la capacidad de adecuar los principios activos, la dosificación y la frecuencia de la medicación, dentro del plan del manejo clínico acordado, y pueden recurrir a los medicamentos que precisen ya que no disponen de un listado específico.

La formación para la enfermería prescriptora está basada en un curso con una duración de 3 a 6 meses, donde se incluyen 25 días en una universidad y 12 días clínicos bajo la supervisión de un médico. Además, el Departamento de Salud del sistema sanitario británico recomienda que los profesionales enfermeros que comiencen con esta formación posean una experiencia de al menos tres años. En cuanto a la formación para la prescripción suplementaria, constará de dos días adicionales.

#### **CAPÍTULO 4: Orientación laboral de la enfermería en el Reino Unido<sup>1</sup>**

##### **1) Registro en el sistema sanitario británico:**

Como se ha mencionado anteriormente, el NMC es la autoridad que regula las solicitudes de las enfermeras y matronas procedentes de otros países. Por este motivo, todos los profesionales que deseen trabajar en este país deben registrarse y rellenar un formulario en el NMC a través de la página web del colegio de enfermería británico ([www.nmc-uk.org](http://www.nmc-uk.org)). Una vez rellenado el formulario, se recibirá por correo formal un documento denominado *Application Form*, que se debe cumplimentar y reenviar al colegio.<sup>14</sup>

Además, también se debe disponer de una copia compulsada por notario del pasaporte y del título de graduado en Enfermería, de una carta de recomendación laboral de algún superior previo redactada en inglés y debidamente rellenada y firmada, y de un certificado de antecedentes penales, traducido al inglés por un traductor jurado. Toda esta documentación deberá mandarse junto con el *Application Form* al colegio de enfermería británico.<sup>14,31,35</sup>

Si todas las gestiones son exitosas, se recibirá el número de colegiado británico en aproximadamente nueve meses. Este número de colegiado (*PIN Number*) es imprescindible para trabajar en el país, tanto en el sector público como en el privado.<sup>14,31,35</sup>

---

<sup>1</sup> Este Trabajo de Fin de Grado obtuvo el visto bueno el día 27 de junio de 2016, tres días después de que el referéndum sobre la permanencia del Reino Unido en la Unión Europea arrojara un resultado favorable a la salida de la unión. A día de hoy, no están claras las condiciones de la salida y cómo afectará ésta a los ciudadanos comunitarios que trabajan en el país o que quieren hacerlo en un futuro, pero es probable que algunos de los trámites que se mencionan a continuación cambien o se añadan otros (visados, etc.). Por cuestiones de tiempo que creemos justificadas, no nos ha resultado posible incluir información fiable al respecto en este trabajo, por lo cual pedimos disculpas. Es evidente que un trabajo de estas características tiene que ofrecer información lo más actualizada posible, así que intentaremos ofrecerla durante la defensa del trabajo.

## 2) Elaboración del currículum vitae.<sup>31,35</sup>

Existe un tipo de formato para elaborar el currículum vitae (CV) ofrecido por la Comisión Europea en su portal conocido como Europass (<https://europass.cedefop.europa.eu/es/about>). Europass consiste en cinco documentos que facilitan la presentación de las capacidades y cualificaciones del interesado, de manera comprensible en toda Europa. Además, proporciona

información sobre la realización del CV y la cumplimentación de otros documentos oportunos para llevar a cabo estudios, prácticas o búsqueda de empleo a lo largo de toda Europa.<sup>31,36,37</sup>

Centrándonos en el currículum vitae, para su realización, puede servir de herramienta el modelo que proporciona este portal (queda recogido en el apartado anexos), ya que es aceptado a nivel europeo. Por otra parte, algunas de las recomendaciones para la elaboración del CV son: debe redactarse en inglés siempre y haber sido convenientemente revisado por una persona experta en el idioma, ya que un currículum sin errores lingüísticos aporta más posibilidades de ser seleccionados para la futura entrevista. Además, no debe excederse los diez folios, ya que si es más extenso se dificulta su lectura, pero por otro lado tampoco excesivamente corto ya que si no, no es posible plasmar toda la información necesaria.<sup>31,37</sup>

Si no se cuenta con experiencia previa en el campo de la enfermería o no es muy extensa, es conveniente detallar todas las habilidades adquiridas y funciones desarrolladas a lo largo de la formación y con cada trabajo realizado. Además, también es beneficioso incluir al final del currículum un pequeño apartado donde se expresen los motivos por los que se solicita el puesto laboral, así como los intereses profesionales del candidato (más recomendaciones en el apartado anexos).<sup>31,37</sup>

## 3) Búsqueda de trabajo:

A la hora de buscar empleo, los profesionales de enfermería pueden acceder al Servicio Nacional de Salud Británico (*National Health Service "NHS"*), a través de la página web <http://www.jobs.nhs.uk/>. En esta página web, con el filtro *nurse* se accede a todos los puestos de enfermería del Reino Unido ofertados en el sistema público.

Por otro lado, se puede solicitar información y ayuda para conseguir empleo en diferentes agencias de trabajo a nivel internacional. En estas agencias se ofrece información sobre los puestos de trabajo tanto público como privados procedentes de las diferentes empresas contratantes del Reino Unido. Además, se facilita al profesional de enfermería la realización de todos los trámites: solicitud del *PIN Number*, ayuda para cumplimentar el *Application Form*, la elaboración del currículum vitae o con la preparación de las entrevistas.

Algunas de estas agencias son:

- *Medacs Healthcare*: se trata de una de las agencias líderes. Ofrece numerosos puestos de trabajo temporales a corto o largo plazo a lo largo del NHS del Reino Unido. Como requisitos, se demanda experiencia de al menos 2 años y un excelente conocimiento del idioma inglés. Para la búsqueda de empleo a través de esta agencia, se puede acceder a

su página web (<http://www.medacs.com/permanent-nursing-jobs>) aplicando los filtros *Registered General Nurse, Locum/Temp Positions* y *United Kingdom*.<sup>38</sup>

- *Synergy Medical*: ofrece contrataciones tanto en el sector público como en el privado. Fundada en 1977 ha llegado a consolidarse como una de las principales proveedoras de recursos humanos en el Reino Unido. Su página web es <http://www.synergymedicalrec.co.uk/job-search> y a través del filtro *Registered General Nurse*, se pueden localizar las diferentes ofertas de trabajo, en su mayoría en Inglaterra.<sup>39</sup>
- *Open Frontiers*: proporciona ofertas de trabajo tanto en el sector público como en el privado en todo el Reino Unido. Trabaja directamente desde España (agencia con sede en Santander) haciendo un seguimiento del proceso de selección de los candidatos. Su sitio web se localiza en el siguiente enlace: <http://www.open-frontiers.com/>

En cuanto a la oferta, es muy amplia tanto en el sistema público como privado. Un claro ejemplo es que durante el pasado mes de abril y la primera semana de mayo se han registrado un total de 5.544 empleos de enfermería dentro del sistema público. La demanda también es muy elevada en el ámbito privado, acompañada además de un rango salarial superior al ofrecido por la pública, aunque dependiendo siempre de la empresa contratante. Por otro lado, trabajar en el sistema público acumula puntos para la bolsa de trabajo en España.<sup>31,35</sup>

#### 4) La entrevista:

Este apartado varía en función del puesto que se solicita y el centro, pero en general a modo de orientación el proceso es el siguiente:

- El primer contacto suele ser por teléfono para valorar el nivel de inglés. Normalmente se requiere un grado de conversación en torno al nivel B1-B2. En la mayoría de los casos la acreditación del nivel a través de certificados no es necesaria, pero disponer de ellos siempre es beneficioso.
- Una vez acreditado el nivel de inglés, suele realizarse una entrevista a través de *Skype* o presencial donde las agencias contratantes se desplazan a alguna ciudad española, normalmente Madrid. En cuanto a los temas que se tratan durante la entrevista (formato recogido en apartado anexos) pueden ser tanto de conocimientos de enfermería como pruebas de cálculo de medicamentos o casos prácticos para detallar un plan de cuidados. También se puede evaluar la reacción del candidato ante determinadas situaciones o su experiencia laboral, entre otros factores.<sup>35</sup>

### **CAPÍTULO 5: Profesionales de enfermería españoles en el Reino Unido**

Después de la información expuesta a lo largo de este trabajo, no es de extrañar que numerosos profesionales de enfermería hayan decidido tomar la iniciativa y hacer acopio de valor para iniciar su profesión en el Reino Unido, uno de los numerosos países que abre sus fronteras a nuestros profesionales.

Son muchos los enfermeros que a lo largo de estos últimos años han ido a trabajar al país anglosajón. En concreto en el año 2015 la cifra de nuestros profesionales en el país era de 5.859, mientras que a finales de 2012 era de apenas 500 enfermeros. Pero, por otro lado, también ha

habido otros que tras la experiencia fuera han tomado la decisión de regresar. Por este motivo, se plantea la cuestión de cómo es realmente la situación en el exterior, a través de las opiniones y reflexiones de los propios profesionales que se han enfrentado a esta experiencia.<sup>40,41</sup>

## **1. Metodología:**

Este estudio presenta un diseño de investigación de tipo cualitativo fenomenológico<sup>40</sup>. El estudio fue llevado a cabo entre los meses de junio y diciembre de 2015, siendo la población diana profesionales de enfermería. La muestra está constituida por 11 enfermeras y 4 enfermeros, un total de 15 profesionales.

Los criterios de inclusión han sido, además de la ocupación de enfermería, que hubieran emigrado al Reino Unido y se encontrasen actualmente en el país o que hubieran tenido la experiencia en el pasado. Por otra parte, también se requería que sus edades no fueran superiores a los 35 años. Los criterios de exclusión corresponden con los participantes que no reúnen las características especificadas.

Para la obtención de los datos se desarrollaron encuestas con 20 preguntas mixtas, tanto de carácter abierto como cerrado (incluyendo de elección única dicotómicas o tipo escala numérica) orientadas para dar respuesta a los objetivos expuestos. Esta encuesta es de carácter anónimo, y a lo largo del estudio se ha mantenido la confidencialidad de los encuestados.

## **2. Resultados y discusión:**

A continuación, se expone la información obtenida a largo de todo el estudio en función de las preguntas realizadas, y además se proporcionan algunos de los testimonios de los encuestados.

### Pregunta 1: ¿Cuándo finalizó sus estudios de enfermería?

De los 15 profesionales encuestados, un 40% finalizó sus estudios de enfermería en el año 2012; un 33,3% en el año 2010; un 20% en el 2014 y un 6,6% en el año 2004.

### Pregunta 2: ¿Ha trabajado alguna vez en España?

La mayoría de los profesionales han trabajado previamente en España, en concreto un 80% frente al 20% que no ha tenido ningún empleo en nuestro país.

### Pregunta 3: ¿En qué puesto de trabajo? ¿Cómo eran las condiciones?

De los profesionales que tuvieron empleo en España, un 33,3% trabajó en residencias de ancianos por periodos de entre 1 y 5 meses; otro 33,3% cubrió vacaciones durante los años 2010 y 2012 en diferentes plantas hospitalarias como neumología, ginecología, urgencias pediátricas y neurología; un 13,3% consiguió empleo realizando guardias en atención primaria; un 6,6% trabajó en el servicio de urgencias hospitalarias y otro 6,6% en diálisis. El 40 % de los empleos eran contratos temporales y el 60% de los contratos restantes tenían carácter de interinidad.

- “En una residencia de ancianos a tiempo parcial, dos días a la semana, cinco horas cada día.”
- “Trabajé tres meses en un Hospital de Madrid, en la Unidad de Emergencias. La demanda de atención era superior a lo que se podía abordar en óptimas condiciones, pero el trabajo en equipo y el compañerismo, así como la profesionalidad, nunca faltaban.”
- “Te llaman de las listas en AP y trabajas en turnos de 12, 18 o 24 horas en guardias de urgencia.”

Pregunta 4: ¿Cuál fue el motivo por el que no ha trabajado en España?

El otro 20% de los enfermeros no pudo trabajar en el país debido a la escasez de oportunidades laborales.

- “Porque cuando nos dieron el título (julio) todos los contratos de verano estaban dados y las oportunidades de trabajo se vieron muy reducidas (nulas).”
- “No encontré trabajo aun poniendo de 30 a 40 currículums en distintas ofertas cada día para distintas provincias e islas.”

Pregunta 5: ¿Qué motivos le llevaron a trabajar en el Reino Unido?

Un 46,6% de los enfermeros coinciden en que el principal motivo por el que emigrar es la falta de empleo en España: el 26,6% comenta que la necesidad económica es lo que les llevó a trasladarse al Reino Unido; un 13,3% expresa que lo que les motivó fue mejorar el nivel de inglés y el otro 13,3% se fueron del país para comenzar una nueva experiencia.

- “Una vez terminada la suplencia, la opción era estudiar EIR o irte al extranjero. Yo opté por la segunda.”
- “Las ganas de trabajar de lo que realmente quería (algo que no podía hacer en España) y mejorar el nivel de inglés.”
- “Con el sueldo del trabajo que encontré en España no podía independizarme.”

Pregunta 6: ¿Desde hace cuánto tiempo trabaja fuera de España?

El 46,6% lleva trabajando en torno a los 11 meses en el Reino Unido; el 26,6% de los enfermeros trabaja desde hace aproximadamente 2 años y medio (uno de los encuestados regresó tras ese período); el 20% trabaja desde hace alrededor de 1 año y medio y el 6,6% desde hace unos 6 años.

Pregunta 7: ¿En qué ciudad trabaja?

Londres es la principal ciudad donde residen los encuestados, un 66,6%; un 13,3% vive en Bristol; otro 13,3% en Manchester y un 6,6% en Birmingham.

Pregunta 8: ¿En qué centro sociosanitario trabaja? En el caso de ser centro hospitalario, ¿En qué unidad?

Todos los encuestados se encuentran trabajando en un centro hospitalario. El 40% en medicina interna; el 26,6% se encuentra en unidades de cuidados de agudos geriátricos; el 20% trabaja en quirófanos; un 6,6% en servicios de agudos de traumatología y el otro 6,6% restante en urgencias.

#### Pregunta 9: ¿Cómo se informó acerca del empleo?

La mayoría señalan que lo encontraron a través de agencias: un 46,6% con Open Frontiers, y otro 33,3% por medio de otras agencias no especificadas. El 20% de los encuestados lo encontraron a través del servicio de salud británico *NHS*.

- “A través de múltiples ofertas que salen por internet, me puse en contacto con una agencia (Open Frontiers) que me ayudó mucho, tanto como a seleccionar el hospital que más se ajustaba a lo que yo quería como durante todo el (largo) proceso.”
- “Apuntándome en una agencia de reclutamiento de enfermeras, que nos facilitaban ofertas que llegaban de Reino Unido y guías para la preparación de la entrevista.”

#### Pregunta 10: ¿Qué requisitos eran solicitados para el puesto?

El 100% de los profesionales señala que aparte del título de enfermería, debían contar también con un nivel de inglés equivalente al B1 o B2. Por otra parte, para el 73,3% no era necesaria experiencia previa, a diferencia del 26,6% que sí la precisaba para acceder al empleo. Además, para el 93,3% de los enfermeros otro requisito era estar colegiado en el NMC o el haber iniciado el proceso de colegiación, a diferencia del 6,7% a los que no se les había exigido.

- “Ser enfermera, eso por supuesto. Nivel de inglés B2 o al menos alto nivel B1 en conversación, haber iniciado el proceso de colegiación en el NMC, con o sin experiencia laboral.”
- “Haber finalizado los estudios de enfermería. Un nivel de inglés hablado equivalente a B1-B2 (no exigían ningún título, solo entrevistas para evaluar el nivel de inglés). Haber iniciado los trámites de la colegiación en Reino Unido (trámites para conseguir el PIN *number* en el NMC-*Nursing and Midwifery Council*). La experiencia laboral no era un requisito.”

#### Pregunta 11: ¿Qué tipo de contrato se ofrecía?

Al 100% de los encuestados se les ofreció contratos de tipo permanente.

- “Contrato permanente tras seis meses de periodo de prueba, de 37.5 horas semanales y un sueldo base de unas 21.000-25.000 libras anuales. Algo inimaginable en España para un recién graduado.”

#### Pregunta 12: ¿En el contrato se ofrecía también algún tipo de ayuda (cursos de inglés, alojamiento...etc)?

Al 100% de los profesionales les proporcionaron ayuda con el alojamiento (bien localizándolo o siendo costeadado) y, además, se les ofrecían cursos de adaptación antes de llevar a cabo su empleo. También, un 80% contó con cursos de inglés, un 33,3% con el pago de la colegiación durante el primer año, y a un 26,6% se le proporcionó la ayuda necesaria para

comenzar en el Reino Unido, por ejemplo para viajar al país, abrir una cuenta bancaria, conocer la ciudad, acceder a información para registrarse como usuarios de la sanidad, etc.

- “Ayuda para el primer mes de alojamiento (1000 libras), viaje pagado a Londres con un máximo de 200 libras, pago del primer año de colegiación (120 libras). Los cursos de inglés no se mencionan en el contrato, pero se han dado durante 3 meses.”
- “Clases de inglés para enfermería, así como cursos de entrenamiento enfermero y se ofrecían alojamientos económicos.”
- “Están tan interesados en contratarte, que hasta te enseñan la ciudad o cómo abrir la cuenta en el banco.”

Pregunta 13: ¿Cuál es su nivel de satisfacción con el empleo (competencias, sueldo...etc)? Señale la opción deseada y explique por qué: (Escala: 1 satisfacción nula/ 10 máxima satisfacción)

1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

La media de los resultados de satisfacción con el empleo es de siete puntos. El 73,3% de los encuestados comenta que están satisfechos con su salario y su empleo. Pero en cuanto a las competencias y la autonomía como enfermeros, un 80% recalca que se ven reducidas en comparación con las de la profesión en España. Además, un 33,3% de los encuestados expresa que en ocasiones los cursos para adquirir competencias y habilidades (los denominados *training*) son innecesarios, ya que algunas las han adquirido durante su formación.

- “No es que en Reino Unido el trabajo de enfermera sea de auxiliar, como he oído muchas veces desde que estoy en Londres. Claro que hay trabajo de enfermería, ¡cómo no, es un hospital! pero las competencias no están bien marcadas.”
- “Me gusta mi trabajo, y eso es importante a la hora de enfrentarte a nuevos retos como de este calibre. El sueldo está bastante bien, y siempre hay opción de trabajar días extra para ganar más aún.”
- “Estoy encantada, me gusta mi trabajo y veo que este país me ofrece la posibilidad de desarrollar poco a poco mi carrera profesional.”

Pregunta 14: ¿Cuál es su nivel de satisfacción personal en el extranjero? Señale la opción deseada y explique por qué: (Escala: 1 satisfacción nula/ 10 máxima satisfacción)

1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

La media del nivel de satisfacción personal en el extranjero es de ocho puntos. El 73,3% dicen que esta experiencia les está sirviendo para desarrollarse a nivel personal, al adaptarse al nuevo país y conocer diferentes culturas, gentes o idiomas. Un 20% expresa que todavía no ha conseguido integrarse del todo en el extranjero, por barreras como el idioma o la forma de vida del país, proceso que reconocen necesita tiempo. En el 80% de los enfermeros, el desarraigo familiar y de amistades es de las partes más negativas de la experiencia.

- “Adquiero experiencia, gano dinero y mejoro mi nivel de inglés. Conoces también a un montón de gente y trabajas con otras culturas por lo que también se aprende mucho.”

- “No es para todo el mundo, hay mucha gente que no se adapta. En mi opinión hay que venir con la mente abierta, ganas de aprender y de perder la vergüenza.”
- “Al principio me costó muchísimo, mi inglés no era tan bueno como esperaba y los primeros días de trabajo para comunicarme con mis compañeros fue horrible...”
- “Hasta ahora, siempre había vivido en casa de mis padres, en mi ciudad, donde están mis amigos y familia, y el encontrarme aquí al principio sola fue bastante duro, pero poco a poco voy haciendo de Londres mi hogar.”

Pregunta 15: ¿Encuentra diferencias entre el sistema sanitario español y el de Reino Unido?

Un 80% de los enfermeros comentan que la organización del sistema sanitario británico es peor que en el español, y que además los profesionales sanitarios en general no están tan cualificados como en nuestro país. Pero, por otro lado, el 100% expresan que el sistema británico les ha ofrecido la posibilidad de trabajar, cosa que en España es muy difícil, y que además les puede brindar múltiples opciones y facilidades en el desarrollo de su profesión, algo menos accesible en nuestro país. Además, un 46,6% opinan que el sistema británico es muy flexible en función de las necesidades de los profesionales enfermeros.

- “Sin duda, en todos los aspectos, para mí el sistema sanitario español le da mil vueltas al del Reino Unido, y sorprende ver que muchos profesionales nativos ingleses piensan lo mismo.”
- “En Reino Unido la gestión es privada, la inversión mucho mayor y existen mil oportunidades para las enfermeras, puedes conseguir el puesto de trabajo que quieras en el hospital que quieras, puedes acceder a puestos de investigación o incluso iniciar tus propias investigaciones, acceder a cursos de especialización y másteres (que paga el NHS) y ascender a puestos que en España no existen.”
- “Sistema británico: facilidad para desarrollarse profesionalmente y progresar dentro de la empresa, sin incidencias, se pagan horas extra realizadas y facilidad para disponer de reducciones de jornada de acuerdo a las necesidades personales.”

Pregunta 16: ¿Se plantea la opción de profundizar en su carrera profesional (con la realización de la especialidad/máster/cursos de formación) en el extranjero? Si es así explique por qué.

El 26,6% declara que por el momento no se plantea la opción de realizar ninguna formación, pero el 73,4% restante comenta que sí están interesados. Del conjunto, un 72,2% estaría dispuesto a especializarse y un 27,8% haría cursos de formación para poder optar a diferentes puestos de trabajo.

- “Por supuesto, realizar una especialidad que es convalidada en mi país es algo que tengo en mente, y más tratándose de un lenguaje como el inglés, en el cual profundizaría al máximo.”
- “Posiblemente haga los cursos de anestesia y fisiología que son necesarios para ascender en mi puesto.”
- De momento no porque llevo poco tiempo y necesito mejorar primero mi nivel de inglés para poder estudiar una especialidad/máster.”

Pregunta 17: ¿La experiencia como enfermero/a en el extranjero está siendo como esperaba?

Un 60% expresa que la experiencia no está siendo como había imaginado, ya que la consideran peor de lo que esperaban. Por otro lado, el 40% restante afirman que sí era como habían supuesto antes de ir, ya que sabían que al principio sería duro y que sería cuestión de tiempo el adaptarse.

- “No está siendo como esperaba, pero probablemente porque la primera unidad en la que estoy trabajando es básicamente geriatría, algo que no motiva mucho a una recién graduada enfermera con ganas de más.”
- “Sí, el comienzo fue difícil, pero sabía que sería así. He trabajado por mejorar mi inglés y ahora tengo el puesto que realmente quería.”

Pregunta 18: ¿Le gustaría volver y trabajar en España?

Al 80% de los profesionales de enfermería les gustaría volver a España en un futuro, en cuanto el país pueda ofrecerles lo que el Reino Unido les ha brindado. Un 13,3% están dubitativos ya que por un lado les gustaría volver, pero por el otro se encuentran muy bien en el extranjero, por lo que no pueden dar una respuesta clara, y el último 6,6% señala que no tiene intención de regresar, al tener la estabilidad que desea y haber conseguido rehacer su vida allí.

- “Sí. Mi idea es volver cuando tenga los puntos suficientes como para trabajar todo el año y no solo unas semanas en verano.”
- “Sí me gustaría, en especial en el hospital donde hice todas mis prácticas de enfermería. No obstante, no veo que eso se de en un futuro cercano.”
- “Sí y no. Sí porque la calidad de la enfermería en España es la mejor del mundo. Se respeta a la enfermera y ésta, tiene criterio propio. Y no porque en la actualidad, la calidad del trabajo es muy mala y los sueldos son ridículos.”

Pregunta 19: En base a su experiencia ¿Recomendaría al resto de profesionales enfermeros trabajar en el extranjero? Explique por qué.

En función a sus experiencias y por la situación en la que se encuentra la enfermería actualmente en nuestro país, el 100% los enfermeros afirman que la idea de irse a trabajar al extranjero, en concreto a un país como Reino Unido, es muy beneficiosa, y animan a que el resto de profesionales que se lo estén planteando lo lleven a cabo.

- “Lo recomiendo básicamente porque es una experiencia enriquecedora y que nos ayuda a madurar personal y profesionalmente, y nos da la seguridad económica que un país como el nuestro no puede aportarnos ahora. Siempre hay tiempo para volver a España, pero esta experiencia cuanto más joven, en mi opinión, mejor.”
- “Sí porque es una oportunidad para ver diferentes formas de trabajar y de todo se puede aprender. Aprendes de lo bueno, pero también de lo malo. También mejoras un montón el nivel de inglés y conoces a mucha gente de diferentes sitios. Ganas dinero y puntúas para la bolsa de España (si la idea es volver). Para mi está siendo toda una experiencia.”

Pregunta 20: ¿Considera que su situación actual es mejor de lo que sería en España? (Sí/No)  
¿Por qué?

El 100% de los encuestados afirma que la situación económica que poseen en estos momentos es mejor de lo que sería en nuestro país. Por otra parte, un 66,6% comenta que a nivel profesional actualmente no, ya que los profesionales deben adaptarse al nuevo sistema de trabajo diferente al de España, trabajar comunicándose en otro idioma, y tratar continuamente con personas de otra cultura. El 33,3% restante afirma que a nivel profesional sí estaría mejor que en España ya que poseen la oportunidad de trabajar y de esta manera adquirir experiencia.

- “Sí, porque estoy trabajando y cada día que ejerzo, adquiero experiencia en distintos campos. Aquí tengo oportunidades de trabajar en cualquier centro sanitario sin problemas y el sueldo está muy bien.”
- “A nivel económico sí. A nivel profesional no, sin duda. La profesional enfermera de España recibe más estímulos enriquecedores y motivadores que las que trabajamos en el Reino Unido. Hace falta que te guste mucho tu trabajo para decidirte y lanzarte a trabajar en el extranjero, porque sabes que vas a tener que adaptarte a otros modos de trabajar y organizarte.”

### **3. Conclusiones del estudio:**

El perfil de los profesionales encuestados es de jóvenes enfermeros que, en su mayoría, antes de comenzar con la experiencia en el Reino Unido pudieron desempeñar algún empleo en España. Estos puestos de trabajo atendían a contratos temporales o de interinidad, por lo que no proporcionaban la estabilidad necesaria para los profesionales. De esta manera, los motivos por los que tomaron la decisión de emigrar fueron en mayor medida la escasa oferta de trabajo y la inestabilidad económica, seguidos de otros como el deseo de mejorar el nivel del idioma o de desarrollar una nueva experiencia.

Todos ellos llevan en el Reino Unido más de medio año, habiendo alguno de incluso 6 años de estancia. Desde el primer momento los profesionales contaron con empleo, localizado en general a través de agencias como Open Frontiers, por la facilidad y ayuda en el desarrollo de todo el proceso. Estos empleos proporcionaban contratos de carácter permanente y un salario óptimo, añadiéndose también en la mayoría de los casos incentivos como cursos de adaptación para el nuevo puesto de trabajo o ayuda con la vivienda, seguido de cursos de inglés o pago de la colegiación durante el primer año.

Actualmente los profesionales se encuentran en diferentes ciudades de Inglaterra y todos ellos están trabajando en centros hospitalarios. El nivel de satisfacción con el empleo es valorado positivamente por encima de la media, pero en cuanto a la actividad enfermera, la gran mayoría mencionan que la autonomía y las competencias se ven reducidas en comparación con la enfermería española, y que también en muchos casos la división del trabajo está poco definida. También cabe resaltar que la mayoría menciona que el nivel de los profesionales sanitarios es más elevado en España y que la organización del sistema sanitario de nuestro país es mucho mejor que en el británico.

Pero, por otro lado, a diferencia de lo que sucede en nuestro país, el Reino Unido también ofrece a nuestros enfermeros la posibilidad de desarrollar su carrera profesionalmente, ascendiendo dentro del sistema con la oferta de cursos, másteres o especialidades. Todos ellos son subvencionados y algunos de ellos convalidados en nuestro país. Es por eso que numerosos se plantean además la opción de continuar formándose en el extranjero.

Todo ello supone los principales aspectos positivos y atractivos para permanecer en el Reino Unido, pero a casi todos los profesionales les gustaría en algún momento regresar a España y continuar allí con su profesión siempre y cuando su país se lo permita.

Finalmente, los enfermeros son conscientes de las diferencias dentro de la enfermería en ambos países y recalcan que económicamente están mejor en el país anglosajón pero que a nivel profesional la enfermería en España está mejor considerada y valorada. A pesar de ello, por las circunstancias que atraviesa actualmente nuestro país, todos consideran recomendable la experiencia en el extranjero para el resto de profesionales enfermeros, no solo para ganar experiencia en el campo de la enfermería, sino también para enriquecerse como personas.

## **CAPÍTULO 6: Conclusión final**

En la actualidad, la profesión enfermera es una actividad muy demandada en todo el mundo, ya que los diferentes países precisan de estos profesionales para cubrir las necesidades sanitarias de la población, al haber en numerosos casos una ratio enfermero/habitante insuficiente.

Países como España disponen de un número de enfermeros por debajo de la cifra conveniente, y es que, aunque sea necesario solventar este déficit, en nuestro país predomina la inestabilidad laboral o condiciones de trabajo lábiles en el campo de la enfermería, derivadas de la crisis económica. Pero a pesar de que actualmente los datos reflejen que la situación tiende a la mejora paulatina, todavía las circunstancias no son del todo favorables para poder desarrollar la profesión enfermera en nuestro país.

De forma paralela, numerosos países de nuestro entorno requieren profesionales de enfermería, siendo nuestros enfermeros de los más demandados y mejor considerados, debido a la alta cualificación que poseen. Además, estos países solicitantes tienen la oportunidad de mejorar sus sistemas sanitarios sin la necesidad de invertir en la educación previa de sus profesionales, al poder contratarlos a lo largo de toda la Unión Europea. Este hecho se debe a que, por las directrices establecidas por la Comunidad Europea, las profesiones y su formación están reguladas de tal manera que se permite la movilidad de los profesionales y la convalidación de los títulos en todo el continente.

Ante esta situación, en los últimos años se ha producido un fenómeno migratorio de los enfermeros nacionales. Como consecuencia, este flujo de profesionales supone para el sistema sanitario español gastos en su formación, para después no emplear a estos profesionales cualificados. Otro posible resultado es la potencial escasez de profesionales que puede llegar a darse en un futuro, cuando se precise de más enfermeros en nuestro país. Por otro lado, para los propios profesionales, la emigración supone la oportunidad de poder trabajar y desarrollar

su carrera profesional de la mano de una estabilidad económica. Además, el trabajar en otro país es una experiencia enriquecedora a nivel personal, ya que ofrece estar en contacto con otras culturas, conocer gente de diferentes nacionalidades o aprender otro idioma.

Por todo lo mencionado anteriormente, numerosos profesionales enfermeros deciden emprender su carrera profesional en países como Reino Unido, debido a la amplia oferta de salidas profesionales disponibles, cosa que hasta ahora en España no se les ha podido ofrecer. Aparte, el país anglosajón es una de las principales opciones para los profesionales debido al idioma, ya que en la mayoría de los casos el inglés es la segunda lengua conocida por estos y, por lo tanto, representa una facilidad a la hora de desempeñar el empleo.

Pero para poder iniciar esta experiencia fuera de nuestras fronteras, tal y como ha quedado recogido a lo largo de este trabajo, los enfermeros deben llevar a cabo un proceso pasando por diferentes fases tales como la colegiación en el país de destino, la elaboración del CV, la búsqueda de empleo o la realización de entrevistas, entre otras. Debido a que a lo largo de todo este procedimiento los enfermeros requieren en ocasiones de ayuda, los profesionales recurren a diferentes agencias donde se les facilita toda la información pertinente y seguimiento de todo el proceso. Todo ello con la finalidad de que los profesionales enfermeros puedan incorporarse cuanto antes a su nuevo empleo en el extranjero.

En lo que respecta a mi opinión, es una suerte que actividades como la enfermería sean solicitadas a nivel mundial, dándose la situación de que los enfermeros pueden elegir desempeñar la profesión casi en cualquier continente. A esto se suman además los beneficios que ello conlleva: al desenvolverse en otras culturas, los enfermeros pueden conocer otras formas de vida e idiomas. Todo ello son experiencias que, desde mi punto de vista, son muy beneficiosas y de gran utilidad, no sólo a nivel profesional sino también a nivel de desarrollo personal.

Pero, por otro lado, en el momento en el que la emigración viene motivada por otras razones como la escasez laboral o las dificultades económicas, la situación se convierte en alarmante, ya que es entonces cuando en vez de ser una opción se convierte en una necesidad. Por otra parte, me resulta trágico ver cómo en España las nuevas generaciones de enfermería tienen que marcharse, cuando en teoría son de los mejor preparados que ha habido hasta ahora en nuestro país y por lo tanto útiles y beneficiosos para el resto de la sociedad. Y es que al final, no sólo los profesionales si no también la propia población española es la que la padece este déficit y éxodo de profesionales sanitarios, al no poder disponer del número adecuado de enfermeros, siendo éstos los encargados de mantener la salud y proporcionar cuidados a todos los españoles.

Finalmente, por todo lo mencionado anteriormente, como futura enfermera parece que emigrar al extranjero sea de momento el futuro de la enfermería, decisión que incluso yo misma ya me estoy empezando a plantear.

## ANEXOS

### 1. Autorización uso de datos:

Nombre \_\_\_\_\_ DNI \_\_\_\_\_

Autorizo a la alumna Patricia San Millán Bezanilla, estudiante del Grado en Enfermería de la Universidad de Cantabria, y a su directora del Trabajo de Fin de Grado, Ruth Alonso González, del Departamento de Filología de la Universidad de Cantabria, a hacer uso de los datos obtenidos en la encuesta realizada sobre la experiencia de trabajar como enfermera en el extranjero para la elaboración del Trabajo de Fin de Grado de la mencionada alumna. Entiendo los datos se usarán con fines exclusivamente de investigación, que se respetará la confidencialidad y anonimato de los mismos y que no se dará publicidad a la información personal.

Para que así conste y surta los efectos oportunos, firma la presente en \_\_\_\_\_,  
a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Fdo.: \_\_\_\_\_

**2. Encuesta enfermeros en el Reino Unido:**

**PREGUNTAS:**

**1) ¿CUÁNDO FINALIZÓ SUS ESTUDIOS DE ENFERMERÍA?**

---

---

---

---

---

**2) ¿HA TRABAJADO ALGUNA VEZ EN ESPAÑA? (SÍ, VER PREGUNTA 3) (NO, VER PREGUNTA 4)**

---

---

---

---

---

**3) ¿EN QUÉ PUESTO DE TRABAJO/CÓMO ERAN LAS CONDICIONES?**

---

---

---

---

---

**4) ¿CUÁL FUE EL MOTIVO POR EL QUE NO HA TRABAJADO EN ESPAÑA (LO INTENTÓ PERO NO ENCONTRÓ NADA/LAS CONDICIONES NO ERAN LAS ADECUADAS...)?**

---

---

---

---

---

**5) ¿QUÉ MOTIVOS LE LLEVARON A TRABAJAR EN EL REINO UNIDO?**

---

---

---

---

---

**6) ¿DESDE HACE CUÁNTO TIEMPO TRABAJA FUERA DE ESPAÑA?**

---

---

---

---

---

**7) ¿EN QUÉ CIUDAD TRABAJA?**

---

---

---

---

---

**8) ¿EN QUÉ CENTRO SOCIOSANITARIO TRABAJA? EN EL CASO DE SER CENTRO HOSPITALARIO, ¿EN QUÉ UNIDAD?**

---

---

---

---

---

**9) ¿CÓMO SE INFORMÓ ACERCA DEL EMPLEO?**

---

---

---

---

---

**10) ¿QUÉ REQUISITOS ERAN SOLICITADOS PARA EL PUESTO?**

---

---

---

---

---

**11) ¿QUÉ TIPO DE CONTRATO SE OFRECÍA?**

---

---

---

---

---

**12) ¿EN EL CONTRATO SE PROPORCIONABA TAMBIÉN ALGÚN TIPO DE AYUDA (CURSOS DE INGLÉS, ALOJAMIENTO...ETC)?**

---

---

---

---

---

**13) ¿CUÁL ES SU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON EL EMPLEO (COMPETENCIAS, SUELDO...)?**

Señale la opción deseada y explique por qué:

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

(Escala: 1 satisfacción nula/ 10 máxima satisfacción)

---

---

---

---

---

**14) ¿CUÁL ES SU NIVEL DE SATISFACCIÓN PERSONAL EN EL EXTRANJERO?**

Señale la opción deseada y explique por qué (Si ha trabajado en España, realice una comparación):

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

(Escala: 1 satisfacción nula/ 10 máxima satisfacción)

---

---

---

---

---

**15) ¿ENCUENTRA DIFERENCIAS ENTRE EL SISTEMA SANITARIO ESPAÑOL Y EL DE REINO UNIDO?**

---

---

---

---

---

**16) ¿SE PLANTEA LA OPCIÓN DE PROFUNDIZAR EN SU CARRERA PROFESIONAL (CON LA REALIZACIÓN DE LA ESPECIALIDAD/MÁSTER/CURSOS DE FORMACIÓN) EN EL EXTRANJERO? SI ES ASÍ, EXPLIQUE POR QUÉ.**

---

---

---

---

---

---

**17) ¿LA EXPERIENCIA COMO ENFERMERO/A EN OTRO PAÍS ESTÁ SIENDO COMO ESPERABA?**

---

---

---

---

---

**18) ¿LE GUSTARÍA VOLVER Y TRABAJAR EN ESPAÑA?**

---

---

---

---

---

**19) EN BASE A SU EXPERIENCIA ¿RECOMENDARÍA AL RESTO DE PROFESIONALES ENFERMEROS TRABAJAR EN EL EXTRANJERO? EXPLIQUE POR QUÉ.**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**20) ¿CONSIDERA QUE SU SITUACIÓN PROFESIONAL ACTUAL ES MEJOR DE LO QUE SERÍA EN ESPAÑA? (SI/NO) ¿POR QUÉ?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**MUCHAS GRACIAS.**

### 3. Elaboración Europass CV: <sup>37</sup>

#### Cinco principios básicos para un buen CV

##### 1) Céntrese en lo esencial

- ✓ Un empleador dedica generalmente menos de un minuto a examinar un CV antes de decidir en una primera selección si rechazarlo o tenerlo en cuenta. Muéstrese convincente para no perder su oportunidad.
- ✓ Si está respondiendo a una oferta de empleo, siga rigurosamente los requisitos del proceso de solicitud. La oferta de trabajo puede especificar el mecanismo de solicitud (CV, formulario a cumplimentar, solicitud online), la longitud o el formato del CV, si es preciso incluir una carta de motivación, etc.
- ✓ Sea breve: generalmente dos páginas en A4 son más que suficiente, independientemente de su formación o su experiencia. No supere las tres páginas. Si es usted titulado universitario, no incluya su formación secundaria, a menos que sea relevante para el puesto de trabajo en cuestión.
- ✓ ¿Tiene escasa experiencia profesional? Describa en primer lugar la educación y la formación recibidas; destaque posibles actividades de voluntariado y prácticas en centros de trabajo.

##### 2) Sea claro y conciso

- ✓ Use frases cortas. Evite frases estereotipadas. Concéntrese en los aspectos relevantes de su formación y de su experiencia profesional.
- ✓ De ejemplos concretos. Cuantifique sus resultados.
- ✓ Actualice su CV a medida que vaya adquiriendo experiencia. No dude en suprimir información anticuada si no aporta nada al puesto que solicita.

##### 3) Adapte siempre su CV de manera que se adecúe al puesto que solicita

- ✓ Destaque sus puntos fuertes en relación con lo que necesita el empleador y céntrese en las competencias que se adecúan al puesto solicitado.
- ✓ Evite incluir la formación o la experiencia profesional que no sea relevante para el puesto solicitado.
- ✓ Justifique las interrupciones en sus estudios o en su carrera profesional, e incluya ejemplos de las competencias que haya podido adquirir durante esos periodos.
- ✓ Antes de enviar su CV a un empleador, reléalo para comprobar que se ajusta al perfil solicitado.
- ✓ No infle artificialmente su CV; correría el riesgo de quedar en evidencia en una entrevista.

##### 4) Cuide la presentación de su CV

- ✓ Presente sus competencias y habilidades de una forma clara y lógica, de manera que destaquen sus puntos fuertes.
- ✓ Coloque la información más relevante en primer lugar.

- ✓ Cuide la ortografía y la puntuación.
- ✓ Imprima su CV en papel blanco (a menos que se le pida enviarlo por vía electrónica).
- ✓ Respete el tipo de letra y el formato propuestos.

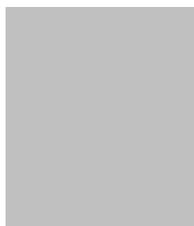
**5) Revise su CV una vez cumplimentado**

- ✓ Corrija las posibles faltas de ortografía o puntuación, y asegúrese de que la estructura es clara y lógica.
- ✓ De a leer su CV a una tercera persona, de modo que se asegure de que el contenido es claro y comprensible.
- ✓ No olvide adjuntar al CV una carta de motivación.

#### 4. Formato Europass CV: <sup>37</sup>

##### PERSONAL INFORMATION

López Santos Irene



📍 Calle Luis de los Ríos 4, 28002 Madrid, España

☎ +34 911243567 📠 +3460001020

✉ irenenls@hotmail.es

Sex Female | Date of birth 10/11/1990 | Nationality Spanish

##### JOB APPLIED FOR POSITION PREFERRED JOB

Registered Nurse, A & E Unit, NHS East Sussex Hospital, Eastbourne England.

##### WORK EXPERIENCE

---

From December 2013 to June 2015

Neonatal Nursery Ward, Hospital Universitario 12 de Octubre, Madrid, Spain.

Description of the job:

- Perform the immediate care of the newborn in the delivery room.
- Perform CPR in case of a newborn with meconium aspiration or choking.
- Perform physical examination of the newborn and record the results in the clinical history.
- Monitor and evaluate the assigned patient within hours of his shift and record the results.
- Measurement and interpretation of vital signs.
- Perform oral, nasopharyngeal and tracheal suctioning.
- Regulate and control the administration of oxygen equipment. Provide adequate oxygen therapy.
- Perform channeling peripheral veins and deep venous approach, by epicutaneous or umbilical catheter. Comply nursing care in patients with venous catheterization.
- correctly use the lamps for phototherapy. Rate yellowing of the newborn.
- Provide adequate food. Gavage gavage and gavage. Prioritize breastfeeding.
- Assess the proper functioning of the gastrointestinal system, auscultation of bowel sounds, abdominal distension and recognize abnormal regurgitation.
- Assess breathing, auscultation and interpretation of lung sounds, frequency, rhythm, withdrawal, endotracheal tube placement, atelectasis and pneumothorax. Assessing the patient's breath test according Silverman-Anderson.
- Evaluate the neurological function: alertness, coordinated movements and reflexes.

## EDUCATION AND TRAINING

---

From September 2009 to June 2013	Nursing Degree Universidad Complutense de Madrid, Madrid, Spain Internship during the nursing education:
From April to June 2013	▪ Cardiology ICU, Hospital Universitario Gregorio Marañón, Madrid, Spain
From February to March 2013	▪ A&E unit, Hospital Universitario 12 de Octubre, Madrid, Spain
From January to February 2013	▪ Neonatal Nursery ward, Hospital Universitario 12 de Octubre, Madrid, Spain
From November to December 2012	▪ Obstetric/Labour ward, Hospital Universitario Gregorio Marañón, Madrid, Spain
From October to November 2012	▪ Community nursing, Centro de salud Los Infantes, Madrid, Spain
From September to October 2012	▪ Psychiatric ward, Centro de Psiquiatría y Psicología Plaza de España, Madrid, Spain
From April to Juni 2012	▪ Thoracic ward, Hospital Universitario 12 de Octubre, Madrid, Spain
From October to December 2011	▪ A&E unit, Hospital Universitario 12 de Octubre, Madrid, Spain
From May to June 2011	▪ Neurology Ward, Hospital Universitario Gregorio Marañón, Madrid, Spain

During the education program at the University I was able to acquired: Theoretical and Clinical training of general care nurses, organizational skills, comunicational skills, dedication and patience, critical thinking, alert and observant, reponsible and judgment and decision making skills.

## PERSONAL SKILLS

---

Mother tongue(s) Spanish

Other language(s)

	UNDERSTANDING		SPEAKING		WRITING
	Listening	Reading	Spoken interaction	Spoken production	
English	B2	B2	B2	B2	B2
Escuela Oficial de Idiomas					
Italian	B2	B2	B2	B2	B2
Livello B2 MCER Nivel avanzado					

Levels: A1/A2: Basic user - B1/B2: Independent user - C1/C2 Proficient user

[Common European Framework of Reference for Languages](#)

Communication skills ▪ good communication skills gained through my experience interacting with patients, coworkers and doctors.

**Organisational / managerial skills**   ▪ organized and performing activities in a planned manner. As a nurse I have to organize and prioritize my tasks, for each patient receive the necessary care.

**Job-related skills**

- Stress management, through the workload and to handle emotions of the patients like anger, frustration, pain and agony.
- Critical thinking, to judge the situations and take appropriate decisions, gain through my clinical training and work experience, becoming able to recognize the problems of a patient.
- Alert and observant, being attentive and vigilant during stressful situations like emergencies, traumatic events and tragic illnesses but always keeping calm and controlling the circumstances.
- Responsible, with the ability to perform all the duties with utmost care and precision due to activities of a nurse affect to the life of a patient. During my work experience in A&E I was able to gain this skill, probably one of the most important.

**Digital competence**

SELF-ASSESSMENT				
Information processing	Communication	Content creation	Safety	Problem solving
Independent user	Independent user	Independent user	Basic user	Basic user

Levels: Basic user - Independent user - Proficient user

Digital competences - Self-assessment grid

- good command of office suite (word processor, spread sheet, presentation software)

**Driving licence**   Driving licence category B

**ADDITIONAL INFORMATION**

---

**Courses**   Urgencies and Emergencies course Universidad Complutense de Madrid  
 Emergencies and Special care course Universidad Complutense de Madrid

**Certifications**   Title of first aid Red Cross

**ANNEXES**

---

- copies of degrees and qualifications;
- letter of employment recommendation.

## 5. Tipo de preguntas durante la entrevista: <sup>35</sup>

En ocasiones, a lo largo del desarrollo de las entrevistas presenciales con las agencias contratantes del Reino Unido, se puede solicitar al entrevistado que responda a una serie de preguntas de manera escrita (valorando así su nivel escrito), en un formato del siguiente tipo:

### Nursing Report

Agency Notes For Office Use Only - Agency Notes For Office Use Only			
Date of Submission			
Post Applied For			
English Screening (1-10)+			
Notes			
Consultant Name			
Please fill in all the fields below and make sure these coincide with the information on your CV			
1. Name & Surname:			
2. Email address:		SKYPE	
3. Address (inc. City and postcode):			
4. Home and mobile number:			
5. NMC Registration Mark the most recent event (if you have your PIN, do not fill any other spaces)	I HAVE MY PIN (number)		I PAID 76 POUNDS (DATE)
	I PAID 110 POUNDS (DATE)	dd-mm-aa	I SENT MY DOCUMENTS
	I HAVE MY PRN (number)		What is this?
6. Main Work experience related to NURSING: (not including training) MOST RECENT FIRST	Dates	Department	Position
			Months Worked
		Total Months:	
7. Where did you study nursing and when did you finish your degree?			
8. Have you done any training courses?	Dates	Speciality / Title	Hours
9. What is your English level?	See <a href="http://www.ipassielts.com/">http://www.ipassielts.com/</a>		
10. Why do you want to work in the UK			
11. Please explain your preferences, place, type of work, area, country.			
12. When would you like to start?			
13. Have you applied to any other jobs in the UK? Did you go to an interview? When?			
14. How long do you want to stay in the UK?			
15. Do you promise to complete the period stipulated on the contract?			

## Interview questions

1. Why do you want to come to work in another country?	
2. What do you know about the healthcare system?	
3. Describe a typical day at work	
4. What are some of your career achievements?	
5. What are your strengths and weaknesses, personal and professional?	
6. How would you deal with an aggressive patient/relative?	
7. How would you cope with a colleague at work with alcohol on their breath?	
8. How do you cope with stress?	
9. Think about a situation when you resolved a difficult situation at work	
10. What do you understand by CPD (Continuing Professional Development)?	
11. What does professionalism mean to you?	
12. Where do you see yourself in 3 years' time?	
13. What would your colleagues say about you as a team member?	

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alcaraz S., del Gallego R., Hernández F., González JM. La enfermería en la historia. Un análisis de la perspectiva profesional. Cul Cuid [Revista en Internet]. 1997 2º semestre [consultado el 10 de enero de 2016] p. 21-35. Disponible en: [http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5239/1/CC\\_02\\_05.pdf](http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5239/1/CC_02_05.pdf)
2. Parentini M. Capítulo 2: El cuidado del enfermo en la antigüedad. En: Durazno. Historia de la Enfermería. Aspectos relevantes desde sus orígenes hasta el siglo XX. [Libro en Internet]. Ed. Uruguay: ediciones Trilce. 2002. [consultado el 25 de enero de 2016]; p. 17-30. Disponible en: [https://books.google.de/books?id=InsNE8MH5eoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=true](https://books.google.de/books?id=InsNE8MH5eoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true)
3. Rohrbach-Viadas C. Cuidar es tan antiguo como el mundo y tan cultural como la diversidad de la humanidad. Antropología. Cul Cuid [Revista en Internet]. España; 1997 2º semestre [consultado 26 de enero de 2016]; p. 36-39. Disponible en: [http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5240/1/CC\\_02\\_06.pdf](http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5240/1/CC_02_06.pdf)
4. Nogales A. Pensamiento enfermero e historia. Necesidad de vertebración filosófica e histórica en enfermería. Historia. Cul Cuid [Revista en Internet]. España; 2006 2º semestre [consultado el 25 de enero de 2016]; p. 14-21. Disponible en: [http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/859/1/culturacuidados\\_20\\_2.pdf](http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/859/1/culturacuidados_20_2.pdf)
5. RAE.es [Internet]. Diccionario de la Real Academia Española. Madrid: Real Academia Española; 2016. [consultado el 1 de febrero de 2016]. Disponible en: <http://dle.rae.es/?id=ErTAI6H>
6. INE.es [Internet]. España: Instituto Nacional de Estadística; 2016. [consultado el 24 de febrero de 2016]. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxi/tabla.do>
7. INE.es [Internet]. Datos Avance de la Encuesta Industrial de Empresas. España: Instituto Nacional de Estadística; 2015. [consultado el 9 de marzo de 2016]. Disponible en: <http://www.ine.es/prensa/np957.pdf>
8. Sánchez, M. La contrarreforma sanitaria. Fuhem. [Revista en Internet]. 2013 Nº 123. [consultado el 10 de abril de 2016]. Disponible en: [https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/revista\\_papeles/123/La\\_contrarreforma\\_sanitaria\\_M\\_Sanchez\\_Bayle.pdf](https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/revista_papeles/123/La_contrarreforma_sanitaria_M_Sanchez_Bayle.pdf)
9. SATSE.es [Internet]. Uno de cada tres enfermeros, al paro en cinco años. España; 2013. [consultado el 10 de abril de 2016]. Disponible en: <http://www.satse.es/comunicacion/sala-de-prensa/notas-de-prensa/uno-de-cada-tres-enfermeros-al-paro-en-cinco-anos>

10. Informe anual del Sistema Nacional de Salud 2013, situación de salud, sistema sanitario y opinión de los ciudadanos. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2013.
11. Abellán A., Barbulescu R., Bermúdez A., Brey E., Bruquetas M. Un balance social de la crisis. Panorama Social. Funcas [Revista en Internet]. España; 2015 2º semestre [consultado el 1 de febrero de 2016]. Disponible en: <http://www.funcas.es/publicaciones/Sumario.aspx?IdRef=4-15022>
12. La enfermería en España y en Europa. Ed [Revista en Internet]. España; 2014. [consultado el 18 de enero de 2016]. Disponible en: <http://www.enfermeriaendesarrollo.es/index.php/trabajo/86-la-enfermeria-en-espana-y-en-europa>
13. Zamora A. Especial día de la enfermera-Escasez de enfermeras repercute en la mala atención sanitaria.CN [Internet]. México, DF; 2015. [consultado el 12 de febrero de 2016]. Disponible en: <http://www.cimacnoticias.com.mx/node/68519>
14. NMC. Nursing & Midwifery Council. Registering as a nurse or midwife in the UK, for applicants trained within the EU or EEA. London: Nursing and Midwifery Council; 2011.
15. Prieto B., Gómez M., Sánchez M., Díaz S. Situación de enfermería en Europa. Políticas de personal. Salud 2000 [revista en internet]. Cáceres; 2007, Nº 144. [consultado el 10 de enero de 2016]. Disponible en: <http://www.nodo50.org/fadsp/pdf/revista/114/S20001142121.pdf>
16. Elorfuy, P. España, a la cola de Europa en número de enfermeras por habitantes. Políticas de austeridad en sanidad. Diagonalperiodico [internet]. España; 2015. [consultado el 18 de junio de 2016]. Disponible en: <https://www.diagonalperiodico.net/global/28286-espana-la-cola-europa-enfermeras-por-paciente.html>
17. Ec.europa.eu [Internet]. El Portal Europeo de la Movilidad Profesional. EURES; 2015. [consultado el 24 de febrero de 2016]. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eures/eures-searchengine/page/main?lang=es&app=0.7.1p2-build-0#/simpleSearch>
18. SATSE.es [Internet]. Europa demanda la enfermería que España no aprecia. España; 2016. [consultado el 1 de mayo de 2016]. Disponible en: <http://www.satse.es/comunicacion/sala-de-prensa/notas-de-prensa/satse-europa-demanda-la-enfermeria-que-espana-no-aprecia>
19. SATSE.es [Internet]. La enfermería española conquista Europa. España; 23 de febrero de 2016. [consultado el 26 de febrero de 2016]. Disponible en: <http://www.satse.es/comunicacion/noticias/la-enfermeria-espanola-conquista-europa>

20. Sepe.es [Internet]. RED EURES-ESPAÑA Informe Actividades 2013-2014. España. [consultado el 28 de mayo de 2016]. Disponible en: [https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar\\_empleo/encontrar\\_empleo\\_europa/pdf/informe\\_anual\\_2013\\_14.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/encontrar_empleo_europa/pdf/informe_anual_2013_14.pdf)
21. Ine.es [Internet]. Datos Avance de la Encuesta Industrial de Empresas. España: Instituto Nacional de Estadística; 2015. [consultado el 9 de marzo de 2016]. Disponible en: <http://www.ine.es/prensa/np957.pdf>
22. Lucio C. España necesita unas 142.000 enfermeras para alcanzar a Europa. El Mundo [Internet]. Madrid; 2015. [consultado el 12 de marzo de 2016]. Disponible en: <http://www.elmundo.es/salud/2015/05/07/554b43d1ca4741dc698b457e.html>
23. Estadística de Profesionales Sanitarios Colegiados, año 2014. Notas de prensa. Instituto Nacional de Estadística; 27 de mayo de 2015.
24. Rodríguez Feijóo, A. Sobrevivir a la inestabilidad laboral. Arch Memoria [en línea]. 2012; (9 fasc. 5). (consultado el 20 de marzo de 2016). Disponible en: <http://www.index-f.com/memoria/9/9502.php>
25. CECOVA. Situación de la enfermería en la Comunidad Valenciana durante 2012. Biblioteca Lascasas, 2013. [consultado el 22 de marzo de 2016]. Disponible en: <https://vpnuc.unican.es/lascasas/documentos/,DanaInfo=www.index-f.com+lc0703.pdf>
26. Tovar, J. El director general mundial de la enfermería, David Benton, reivindica el valor de la profesión y un mejor salario. EFE: Salu [Revista en Internet]. Madrid, 2014. (consultado el 22 de marzo de 2016). Disponible en: <http://www.efesalud.com/noticias/director-general-mundial-enfermeria-david-benton-entrevista/>
27. Sepe.es. Servicio Público de Empleo. Información anual del mercado por ocupación. Año 2015. [Consultado el 20 de abril de 2016]. Disponible en: [http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/ocupaciones/ultimo\\_anual/ESTUDIO\\_OCUPACIONES E.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/ocupaciones/ultimo_anual/ESTUDIO_OCUPACIONES_E.pdf)
28. R.M. Breeze. En número de enfermeras, suspenso, en sus salarios, aprobado. Teinteresa.es [Periódico en Internet]. 16 de abril 2014. [consultado el 20 de marzo de 2016]. Disponible en: [http://www.teinteresa.es/salud/sanidad/numero-enfermeras-suspenso-salarios-aprobado\\_0\\_1121289474.html](http://www.teinteresa.es/salud/sanidad/numero-enfermeras-suspenso-salarios-aprobado_0_1121289474.html)

29. Periódico "ABC". Economía: ¿Cuánto cobra un enfermero? Madrid; 9 de diciembre de 2014. [consultado el 20 de marzo de 2016]. Disponible en: <http://www.abc.es/economia/20141209/abci-cuanto-cobra-enfermera-201412051850.html>
30. Griffiths P., Robinson S. Nursing education and regulation: international profiles and perspectives. National Nursing Research Unit. Kings College London. London; 2007. [consultado el 13 de junio de 2016] Disponible en: <http://eprints.soton.ac.uk/348772/1/NurseEduProfiles.pdf>
31. Simón L., Simón A., Orientación laboral para graduados de enfermería en el Reino Unido. ROL Enferm [Revista en internet]. 2014, 37(4):294-297. (consultado el 20 de marzo de 2016). Disponible en: [https://vpnuc.unican.es/new/cuiden/,DanaInfo=www.index-f.com+extendida.php?cid=687133\\_1](https://vpnuc.unican.es/new/cuiden/,DanaInfo=www.index-f.com+extendida.php?cid=687133_1)
32. Nhs.uk. Agenda for change-pay rates. NHS pay and benefits. Health Careers. [consultado el 20 de marzo de 2016]. Disponible en: <https://www.healthcareers.nhs.uk/about/careers-nhs/nhs-pay-and-benefits/agenda-change-pay-rates>
33. Calvo G., Camacho R., Carrasco A., García Y., Gómez J. La mentoría clínica en el desarrollo competencial de los profesionales de Enfermería: la visión desde el Reino Unido. Index Enferm (Revista en Internet). Granada; 2011, vol.20 no.1-2. (consultado el 20 de marzo de 2016). Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962011000100021](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962011000100021)
34. Consejo General de Enfermería. Marco referencial para la prescripción enfermera. Lascasas (Revista en Internet). (consultado el 13 de mayo de 2016). Disponible en: [www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0151.pdf](http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0151.pdf)
35. Barcina V. Open Frontiers. Gestión de cursos y trabajo en el extranjero. España, Santander; 2015.
36. Gómez C. How to write a CV. Departamento de Filología. Universidad de Cantabria.
37. Europass.cedefop.europa.eu [Internet]. Abrir puertas al trabajo y la formación en Europa. Documentos Europass. 2016. [consultado el 10 de mayo de 2016]. Disponible en: <https://europass.cedefop.europa.eu/es/documents/curriculum-vitae>
38. Medacs.com [Internet]. Healthcare. Permanent nursing jobs. Luton; 2013. [consultado el 30 de mayo de 2016]. Disponible en: <http://www.medacs.com/permanent-nursing-jobs>
39. Synergymedicalrec.co.uk [Internet]. Job search. London; 2015. [consultado el 31 de mayo de 2015]. Disponible en: <http://www.synergymedicalrec.co.uk/job-search>

40. Álvarez-Tudela R. Cuando enfermero es sinónimo de español. El Confidencial [Internet]. Londres; 31 de mayo de 2015. [consultado el 31 de mayo de 2016]. Disponible en: [http://www.elconfidencial.com/mundo/2015-05-31/fuga-sanitaria-hacia-el-reino-unido-cuando-enfermero-es-sinonimo-de-espanol\\_863648/](http://www.elconfidencial.com/mundo/2015-05-31/fuga-sanitaria-hacia-el-reino-unido-cuando-enfermero-es-sinonimo-de-espanol_863648/)
41. Trejo F. Fenomenología como método de investigación: Una opción para el profesional de enfermería. Enf Neurol (Mex) [Revista en Internet]. 2012; Vol.11, No. 2: 98-101. [consultado el 31 de mayo de 2016] Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2012/ene122h.pdf>