RESUMO - V. PESQUISA CIENTÍFICA RELACIONADA À FORÇA DE TRABALHO EM ENFERMAGEM E OS SISTEMAS DE SAÚDE

POLÍTICAS DE RETENÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E DECISÕES MIGRATÓRIAS ENTRE ENFERMEIROS E OBSTETRIZES DO CARIBE

Megan Eagle (megeagle@umich.edu)

Dawn Munroe (dawn.munroe@uwi.edu)

Bruna Moreno Dias (morenobru@paho.org)

Edwin Vicente C. Bolastig (bolastie@paho.org)

Oscar Noel Ocho (ochooscar@gmail.com)

Ada Markaki (markaki@uab.edu)

Políticas de retenção da força de trabalho e decisões migratórias entre enfermeiros e obstetrizes do Caribe

Introdução. A migração de enfermeiros e obstetrizes do Caribe enfraquece a resiliência dos sistemas de saúde, tornando necessárias políticas específicas de retenção para estabilizar a força de trabalho.

Objetivo. Examinar as ações de política destinadas à retenção de enfermeiros e obstetrizes do Caribe, sua relação com os fatores que influenciam as decisões de migração, incluindo marcos de política emergentes.

Métodos. Este estudo analisa as respostas sobre a migração incluídas em uma pesquisa ampla dirigida a enfermeiros em cargos de liderança governamental

em 20 países e territórios. A migração foi conceituada como um fenômeno produzido conjuntamente por condições de expulsão e atraçãonos em países de origem e países de destino, que ocorre nos níveis macro, meso e micro. As respostas narrativas foram examinadas por meio de análise de conteúdo, e temas comuns foram identificados e categorizados.

Resultados. A maioria dos países tenha descrito ações específicas de retenção implementadas por governos ou sistemas de saúde. Três relataram contar com políticas formais. Observaram que a força de trabalho em saúde de seus países incluía profesionales tanto nacionais quanto estrangeiros. As condições de trabalho e as oportunidades de desenvolvimento profissional, e motivações familiares, foram identificadas como fatores importantes nas decisões de permanecer. Metade dos participantes indicou que as ações de política existentes tinham efeitos limitados. Percebeu-se que, as ações que abordavam desenvolvimento profissional e condições de trabalho aumentavam a retenção ou reduziam a emigração.

Conclusões. Poucos países possuem políticas formais de retenção e as ações atuais têm impacto limitado. Melhorar a retenção requer respostas integradas multiníveis que combinem melhores condições de trabalho, remuneração, trajetórias profissionais claras e medidas de apoio familiar. As prioridades imediatas incluem análises do mercado de trabalho, reformas para ampliar as oportunidades de desenvolvimento profissional e o fortalecimento da colaboração regional e transnacional para sustentar a força de trabalho em saúde.

Palavras-chave: Enfermagem; Obstetrícia; Pessoal de saúde; Emigração e imigração; Política de saúde; Retenção da força de trabalho em saúde.

Políticas de retención del personal y decisiones migratorias entre enfermeros y matrones del Caribe

Introducción. La migración de enfermeros y obstetrizes/matrones del Caribe debilita los sistemas de salud, requiriendo políticas de retención específicas para abordar los factores que impulsan la migración y estabilizar el personal de salud.

Objetivo. Examinar las acciones destinadas a la retención de enfermeros y matrones, su relación con los factores que influyen en las decisiones de migración, incluso los marcos de política emergentes.

Métodos. Este estudio analiza las respuestas a preguntas sobre la migración de enfermeras en una encuesta dirigida a enfermeros en cargos de liderazgo gubernamental en 20 países y territorios. La migración se conceptualizó como un fenómeno producido conjuntamente por condiciones de expulsión y atracción en los países de origen y de destino, que ocurre en los niveles macro, meso y micro. Las respuestas narrativas fueron examinadas mediante análisis de contenido, y se identificaron y categorizaron temas comunes.

Resultados. La mayoría de los países describieron acciones específicas de retención implementadas por gobiernos o sistemas de salud. Solo tres informaron contar con políticas formales. Varios señalaron que el personal de salud incluía tanto enfermeros nacionales como extranjeros. Las condiciones laborales, las oportunidades de desarrollo profesional, y motivaciones familiares, fueron identificadas como factores en las decisiones de permanecerse. La mitad indicó que las acciones de política existentes tenían efectos limitados. Se percibió que las acciones que abordaban tanto el desarrollo profesional como las condiciones laborales aumentaban la retención o reducían la emigración.

Conclusiones. Pocos países cuentan con políticas formales de retención, y el impacto actual es limitado. Mejorar la retención requiere respuestas integradas multinivel que combinen mejores condiciones laborales, remuneración, trayectorias profesionales claras y medidas de apoyo familiar. Las prioridades inmediatas incluyen análisis del mercado laboral, reformas específicas para ampliar las oportunidades de desarrollo profesional, y el fortalecimiento de la colaboración regional y transnacional para sostener el personal de salud.

Palabras clave: Enfermería; Partería; Personal de salud; Emigración e inmigración; Política de salud; Retención del personal de salud.

Workforce Retention Policies and Migration Decisions Among Caribbean Nurses and Midwives

Introduction. Caribbean nurse and midwife migration undermines health system resilience, necessitating targeted retention policies to address migration drivers and stabilize the workforce.

Objective. To examine policy-related actions intended to retain Caribbean nurses and midwives, and how they relate to factors influencing migration decisions as well as emerging policy frameworks.

Methods. This cross-sectional study analyzes answers to open ended questions about nurse migration which were included in an umbrella survey of nurses in government-level leadership positions across 20 countries and territories in the non-Latin Caribbean. Nurse migration was conceptualized as jointly produced by push and pull conditions in both origin and destination countries, occurring across macro, meso and micro levels. Narrative responses were examined through content analysis and common themes identified and categorized.

Results. Most countries described specific retention actions taken by governments or health systems, only three reported formal policies. Several respondents noted that their country workforce included both national and foreign nurses and midwives. Working conditions and career advancement opportunities, along with personal and family related motivations, were identified as important drivers of nurses' decisions to remain in their countries. Half of respondents indicated that existing policy actions had limited effects on retention. Actions which addressed both career advancement and working conditions were perceived as increasing retention or decreasing emigration.

Conclusions. Few countries have formal retention policies, and current actions have limited impact. Improving retention requires integrated, multilevel responses that combine better working conditions, competitive remuneration, clear career pathways and family-support measures. Immediate priorities are nurse/midwife labour market analyses, targeted health system reforms to expand career opportunities, and strengthened regional and transnational collaboration to sustain the workforce.

Keywords: Nursing; Midwifery; Health Workforce; Emigration and Immigration; Health Policy, Health workforce retention

Palavras-chave: nursing; midwifery; health workforce; emigration and immigration; health policy; health workforce retention.