

EDITORIAL

EL REGRESO A CASA

Taka Oguisso

*Profesora Titular de la Escuela de Enfermería de la
Universidad de Sao Paulo, Brasil*

Todo viaje al exterior, sea por turismo, por motivo profesional o emigración, involucra ansiedad, excitación y preocupaciones, por la expectativa de lo que se hará o verá, por cómo será la adaptación al nuevo ambiente, o por lo que se encontrará en adelante. Por más interesante que haya sido el viaje turístico, el retorno es tan bueno como el entusiasmo y la alegría de la partida.

En el campo profesional, si el viaje fue motivado por una propuesta de empleo desde el exterior, se producen las dificultades iniciales con el idioma, las costumbres locales, la búsqueda de un lugar para vivir, los sistemas de trabajo, los nuevos compañeros y jefes, la sensación de estar siendo evaluado en cada gesto, la responsabilidad y la necesidad de probar la competencia; aunque la invitación estuviera justificada y motivada por alguna capacidad o calificación específica del profesional.

En esta editorial pretendo reflejar el momento de mi retorno a casa después de haber trabajado como asesora, por más de diez años consecutivos (1987 - 1997), en el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), una organización no gubernamental con sede en Ginebra, Suiza. La invitación para ese trabajo partió de Nelly Garzon Alarcon, Presidenta del CIE durante el periodo de 1985-1989, cuando vino al Brasil para participar en el XXXVIII Congreso Brasileño de Enfermería, en octubre de 1986.

El CIE, fundado el 1º de julio de 1899, es una federación de asociaciones nacionales de enfermería (solamente una organización por país) admitidas formalmente como miembros. Tiene como misión representar a los enfermeros de todo el mundo, ser su voz, hacer avanzar la profesión e influenciar las políticas de salud. Sus objetivos son: influir en los estándares de enfermería, de

salud y de la política social, profesional y socioeconómica en todo el mundo; ayudar a las asociaciones nacionales de enfermería (ANE) a mejorar los estándares de enfermería y de competencia de las enfermeras(os); promover el fortalecimiento de las ANEs; representar a las enfermeras y la enfermería en el plano internacional; establecer, recibir y gestionar fondos y fideicomisos que contribuyan al progreso de la enfermería y del CIE.

La organización es dirigida por una Junta Directiva de 15 miembros, elegidos para un mandato de cuatro años, procedentes de todos los continentes, que componen las siete regiones del CIE, y se reúne una vez al año, por cuatro a cinco días, en Ginebra. Esta sede es dirigida por una Directora Ejecutiva y un staff de cerca de 14 o 15 funcionarios fijos (dentro de ellos 4 a 5 son enfermeros asesores, y otras son secretarías y archivadoras) además de algunos contratados por un plazo determinado para desarrollar proyectos específicos.

El órgano mayor de deliberación del CIE es el Consejo de Representantes Nacionales (CRN) que se reúne una vez, cada dos años para decidir sobre las políticas de la organización, aprobación de cuentas, establecimiento de cotizaciones, admisión de nuevos miembros y elección de los integrantes de la Junta Directiva. Cada ANE elige a un(a) representante, que puede ser el propio presidente(a), algún miembro de la Junta Directiva local o cualquier otra persona que sea enfermero(a), acreditado por la ANE. Cada organización nacional puede enviar un representante oficial y uno o dos suplentes para el CRN, sin embargo, cada ANE independientemente del número, tiene derecho a un solo voto.

Además de las reuniones del CRN, cada dos años, se realiza un congreso cuatrienal, en la cual pueden participar todos los enfermeros que estén

afiliados a la ANE que es miembro del CIE. La Presidenta del CIE para el periodo 2005-2009 es la Dra Hiroko Minami, del Japón.

La idea de fundar una organización internacional partió de la Sra. Ethel Bedford Fenwick (1857-1947), enfermera inglesa muy activa del Consejo Internacional de Mujeres. Cabe destacar que fue la representante de Dinamarca, Sra. Gordon Norrie, la que en una de las primeras reuniones del CIE, propuso el inglés como idioma oficial de la nueva organización. De este modo el inglés fue adoptado como idioma oficial. Actualmente hay otros dos idiomas de trabajo, el francés y el español, desde 1967, cuando se produjo la reforma de la Constitución (o Estatuto) del CIE pasando a regir a partir del Congreso Cuadrienal realizado en Montreal en 1969. Un idioma se considera oficial cuando los instrumentos jurídicos del CIE y los archivos están financiados para su mantenimiento en dichos idiomas. En caso de duda respecto al texto del documento traducido, prevalece el significado del texto original en inglés. Todas las reuniones de comisiones y grupos de estudio del CIE son conducidas en el idioma inglés. Ya los idiomas de trabajo, o sea, el francés y el español, son idiomas a los cuales son traducidos todos los documentos usados en las reuniones del CRN y enviados a las asociaciones miembros de los países que hablen tales idiomas o a la organización miembro que haya optado por ese idioma.

La inclusión del francés fue el resultado de fuertes reivindicaciones de enfermeros franceses y canadienses, debido a que en la primera mitad del siglo XX era considerado como idioma universal. El español fue adoptado como tercer idioma al verificarse que, en 1965, la representación de enfermeros procedentes de países de idioma español era mayor que el de francés. El CIE tuvo sólo una presidenta con idioma nativo español, la licenciada en enfermería Nelly Garzón, de Colombia. Para enfermeros oriundos de países que no hablan ninguno de estos tres idiomas del CIE (Brasil, Japón, Italia, Tailandia, Egipto y otros) que son la absoluta mayoría entre sus asociaciones miembros, no hace ninguna diferencia, ya que estarán siempre obligados a optar por uno de estos tres idiomas, para manejar y comunicarse con el CIE. Sin embargo, asumen indirectamente el costo de la tra-

ducción e interpretación. Finalmente, en 1985, en una nueva discusión sobre idiomas se aprobó que, a partir de las elecciones de 1993, la Junta Directiva incluya representantes de lengua española y/o francesa con traducción simultánea en los tres idiomas.

Cabe destacar que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) mantiene también esos tres idiomas como oficiales, además del ruso, chino y árabe. El costo de traducción e interpretación simultánea de esos idiomas en documentos y publicaciones, así como en las reuniones, imposibilita mayor utilización de este recurso, que sin duda, facilitaría aún más la comunicación entre los miembros.

En un primer momento del CIE, solamente Gran Bretaña, Estados Unidos, Irlanda (del Norte) y Alemania habían oficializado su afiliación al Consejo Internacional de Enfermeras, cuando en julio de 1901, se realizó el Primer Congreso de Enfermería, en Buffalo, Estados Unidos. Luego ingresaron Dinamarca, Canadá, Finlandia y Holanda, en 1904. En la primera década de 1910 fueron India y Nueva Zelanda, y en la década de 1920, Italia, Bélgica, China, Noruega, África del Sur, Bulgaria, Cuba, Francia, Irlanda, Polonia, Brasil, Grecia, Filipinas, Suecia e Yugoslavia. Varios de esos países, en general, debido a situaciones de guerra o revolución en sus países, se ausentaron de la organización, pero después de la finalización de sus respectivas contiendas regresaron. Por ejemplo, Cuba ingresó antes de Brasil, en 1925, pero después de la revolución cubana en 1959, se retiró del escenario internacional, retornando sólo en 1981. Brasil ingresó en 1929 manteniendo, de manera ininterrumpida, su afiliación a través de la Asociación Brasileña de Enfermería (ABEn) hasta 1997, en que pasó a ser representado por el Consejo Federal de Enfermería (COFEN). La mayoría de las organizaciones de enfermería de otros países de América Latina ingresaron en la década de 1950, 1960 y esporádicamente en las décadas subsiguientes. De la Península Ibérica, el Consejo General de Enfermería de España fue admitido, en 1965, y la Asociación Portuguesa de Enfermeros, en 1969.

Después de algún tiempo, aunque el trabajo llene las aspiraciones, se sienta valorizado en el

ambiente de la institución, se encuentre económicamente bien gratificado y psicológicamente ajustado, hay un determinado momento en que el ser humano siente un fuerte deseo de abandonar todo y, simplemente, regresar al lugar de origen o a la familia y disfrutar de algún tipo de tranquilidad y relajación sin los agobios de los compromisos habituales. Si la permanencia en el extranjero se prolonga por algunos años, aún confundiendo con inmigración definitiva, la persona siente que su lugar no es aquel donde está, tiene la sensación de pertenecer a otro lugar y experimenta la nostalgia de regresar a su casa, a sus raíces, a sus cosas, a su propio hogar, a lo que podría llamarse su mundo.

En Brasil, de modo general, los extranjeros son tratados sin prejuicios y en igualdad de condiciones. No obstante hay países, principalmente, en Europa, América del Norte y Asia, en los cuales no se permite a los extranjeros olvidar que son, de hecho, extranjeros cuando les preguntan: ¿cuándo pretendes regresar a tu casa? ¿Pretendes quedarte aquí definitivamente? ¿En tu tierra no existen empleos como el que ejerces? ¿No sientes falta de tu tierra, de tus amigos, de tu familia? O aún comentarios del tipo: trabajar en el primer mundo es mucho mejor que en Brasil, ¿verdad? No regreses a tu país, aquí estás mejor, aprovecha esta oportunidad que te concedieron y que no tendrías en tu país.

Ante tales interrogantes, la idea del retorno a casa y al empleo anterior, ahora con mucha más experiencia, conocimientos, visión de otros modelos profesionales y fluidez en más de un idioma, se pasa del sueño al deseo de concretar hasta el punto de decidirse por la prioridad más importante. Te imaginas que los recursos amortizados durante tu estancia en el exterior será suficiente para reiniciar la vida en tu país de origen. En esta fase, todo gira en función de lo que se pretende hacer al regresar, dónde aplicar sus conocimientos y experiencias, cómo ayudar a las personas o instituciones con las habilidades adquiridas, qué hacer, por dónde comenzar. Si para iniciar su trabajo en el exterior tuvo que dejar su empleo, al retornar sabe que tendrá que buscar uno nuevo con la certeza de que su experiencia de vida y trabajo sumarán puntos a su currículo, lo que teóricamente le daría ventaja en

comparación a los demás candidatos o potenciales concurrentes.

Mientras tanto, el retorno a casa no es propiamente la realización del sueño tan ansiado. Cuando estábamos en el exterior, y retornábamos por cortos periodos de vacaciones, éramos una especie de visitas, y, consiguientemente, se nos trataba como tales. Muchas medidas, abrazos, demostraciones de afecto, invitaciones a cenas, fiestas, conferencias, homenajes o para conocer las últimas novedades de la ciudad, teatros, y otros sitios de entretenimiento, promesas o aún ofrecimientos de ayuda. Las personas solicitaban nombres para contacto o ayuda para conseguir también un empleo en el extranjero. Como puede percibirse, el status social es alto para quien trabaja en el extranjero y las personas se nos aproximan por simple curiosidad u otro interés.

Cuando finalmente se produce el regreso a casa, y buscamos a esos amigos, éstos se asustan y argumentan que fue una locura retornar ahora que el país está con tantos problemas económicos y crisis de desempleo y tratan de dejar en claro que no conocen a nadie que esté necesitando de un profesional con la experiencia que uno trae, ni conocen quien nos pueda ayudar a encontrar un trabajo. De hecho, mientras éramos “visita” el trato era siempre de cortesía y demostraciones de aprecio, muchas veces en la expectativa de poder ser invitados para alguna asesoría o participar en seminarios o conferencias en el exterior.

Así, el retorno no siempre es bien acogido. Cuando se trata de una vuelta al empleo de origen, muchas rutinas habrán cambiado, las personas podrán ser otras, y aunque sean las mismas, ellas pueden estar ocupando cargos o ubicaciones diferentes y eso unido a la existencia de nuevos funcionarios en ejercicio. En fin, es casi como comenzar todo de nuevo, y cuanto mayor el tiempo de alejamiento, mayores serán las dificultades, no sólo porque las personas de antaño crearon otros vínculos entre ellas sino también porque se protegen contra el que salió, el cual es visto como invasor y una amenaza por las experiencias y el bagaje de conocimientos que trae consigo. Ostensiva o veladamente esas personas procuran boicotear o dificultar la reintegración del intruso, haciéndole sentirse un “extranjero” dentro de su propio

ambiente de trabajo. Usan códigos y siglas en las conversaciones entre sí para alejar al que acaba de retornar, haciéndole sentir que no es del grupo.

El trabajo realizado cotidianamente dentro de la institución es más valorado (quizá como premio a la fidelidad) que la experiencia y tipo de trabajo desarrollado en el exterior aunque haya sido en una organización internacional dentro del mismo campo de actividad.

En la familia el reencuentro puede ser igualmente difícil, pues el miembro que regresa no es más una visita que traía regalos y novedades para ser distribuidos entre los parientes y amigos. Si tenía su propia habitación antes de viajar, el cuarto puede haber cambiado de destino o de usuario, dando lugar a disputas que pueden generar conflictos con el nuevo ocupante. La búsqueda de otra vivienda, sea para comprar o para alquilar, siempre representa otro problema con las respectivas implicancias económicas o familiares.

Así, regresar a casa puede representar, en verdad, un desafío muy grande desde el punto de vista profesional por las dificultades en la reintegración y el poco apoyo que antiguos colegas demuestran y por la hostilidad de los nuevos que sienten que nuestro retorno puede dificultar eventualmente su carrera y ascenso profesional.

¿Como afrontar esto? El que sale, al planear su regreso a casa, debe estar consciente de las dificultades que puede encontrar, ya que la realidad puede ser fría y difícil después que deja de ser visita y ejecutivo de alto nivel de una organización cualquiera ubicada en el exterior, transformándose en alguien que busca un cargo o empleo en la propia

tierra aspirando al desarrollo de una actividad justo al lado de los antiguos colegas, incluso llegando a reasumir las funciones desempeñadas anteriormente dentro del servicio público como si se hubiera ausentado sin remuneración. Para reasumir un cargo público efectivo es necesario avisar formalmente con bastante antelación sobre el regreso y la fecha probable de la llegada, para que el sustituto tenga constancia mediante la oportuna comunicación. Debe también preparar su plan de trabajo para el regreso, con el tipo de actividad que desarrollará, indicando sus pretensiones y ofreciendo colaboración en los sectores, departamentos o áreas donde podría actuar. Evidentemente, el retorno será más fácil si durante el periodo de alejamiento mantuvo contacto con las personas de su área de actividad, visitándoles anualmente con motivo de su venida al país, en vacaciones o por cualquier otro motivo, manteniendo correspondencia regular con algunas personas claves; enviando material, publicaciones o documentos y, de ser posible, invitando a esas personas a participar en reuniones, conferencias, proyectos o para hacer turismo. Lo importante es mantener siempre una “puerta abierta” con todas las personas, para que al regresar pueda encontrar apoyo y quién sabe, una ayuda. Sea en el retorno definitivo o en los ocasionales por vacaciones, el profesional debe permanecer humilde, no alardeando de su trabajo ni de las ventajas que le proporciona lo que ha hecho o está todavía haciendo. La humildad, en cierta medida, también abre muchas de las puertas que pueden ser útiles en el regreso a casa.

