



Acción financiada por la Comisión Europea en el marco del Programa Temático de Cooperación con Países Terceros en los ámbitos de Migración y Asilo



Migración de Profesionales LA - UE Oportunidades Para el Desarrollo Compartido

Análisis de la Opinión Experta
sobre el rol de la Cooperación
Internacional al Desarrollo (CID)
en la Migración de Profesionales
de la Salud.

Autoría:

Cantos Vicent, Raquel

S. Hernández, Silvia

Martinez Millán, Juan Ignacio



Escuela Andaluza de Salud Pública
CONSEJERÍA DE SALUD



Objetivo de la acción

Elaborar una propuesta de consenso basada en el diálogo internacional sobre el **papel que las agencias de cooperación al desarrollo** pueden jugar en la ejecución de las políticas sectoriales con esta orientación.

Propósito del estudio

Obtener conclusiones de consenso sobre las medidas que desde las agencias de cooperación al desarrollo podrían ponerse en marcha para contribuir a obtener el máximo beneficio social del proceso de las migraciones profesionales en salud.



Metodología

Tipo estudio

- Delphi, Consulta a profesionales expertos

Universo

- Profesionales vinculados a la CID

Soporte Informático

- Lime Survey



Metodología

Muestra

Invitaciones	120
Respuestas 1ª	45
Respuestas 2ª	¿

Sexo	
Opción	Cuenta
Femenino (F)	17
Masculino (M)	26
Sin respuesta	2

Su experiencia profesional la desarrollado sobre todo en:	
Opción	Cuenta
América Latina (a)	22
Europa (b)	6
Multi-regional (c)	14
Otra (d)	2
Sin respuesta	1



Metodología

Procesamiento y análisis de los datos

■ Categorías de análisis

- Aspectos positivos y negativos en origen y destino
Y estrategias y acciones relacionadas
- El Código y la Cooperación bilateral



Resultados Primera Fase

■ Construcción 2ª encuesta

Aspectos positivos y negativos en origen y destino Y estrategias y acciones relacionadas

Bloque 1: Aspectos positivos para los países de origen

Estrategias y acciones relacionadas con algunos de esos factores positivos

Bloque 2: Aspectos positivos para los países de destino

Estrategias y acciones relacionadas con algunos de esos factores positivos

Bloque 3: Aspectos negativos para los países de origen

Estrategias y acciones relacionadas con algunos de esos factores negativos

Bloque 4: Aspectos negativos para los países de destino

Estrategias y acciones relacionadas con algunos de esos factores negativos



Escuela Andaluza de Salud Pública
CONSEJERÍA DE SALUD



Resultados Primera Fase

■ Construcción 2ª encuesta

El Código y la Cooperación Bilateral

Bloque 5: Medidas del código más adecuadas para ser apoyadas por la CID

Sugerencias al código para ser apoyadas por la CID

Bloque 6: Acciones más efectivas del código para garantizar la accesibilidad a RHS

Bloque 7: Valoraciones generales sobre el código



Bloque 1: Aspectos positivos para los países de origen

- Introducir mejoras en todos los niveles de formación (pregrado, especialización, y continuada), potenciadas a través de la promoción del retorno de migrantes y derivadas de la mínima homogeneización de competencias necesaria para la libre circulación.
- Adaptar y redefinir los perfiles necesarios para reforzar el sistema de salud en base al modelo de atención primaria, dando respuesta a las necesidades locales.
- Introducir mejoras en los sistemas de información y de planificación de recursos humanos, teniendo en cuenta las causas de la emigración y las respuestas a las mismas con estrategias de retención y/o fidelización.
- Revalorizar socialmente las carreras sanitarias mostrándolas como fuentes de mayores oportunidades.
- Reforzar la capacidad de negociación del sector Salud con los actores de la cooperación internacional para la gestión de compensaciones.
- Resituar las profesiones sanitarias en el ámbito de los valores vinculados al servicio público.
- Crear redes de conocimiento entre profesionales permanentes y migrados
- Aumentar los ingresos económicos a través de las remesas.



Bloque 1: Estrategias y acciones relacionadas con algunos de esos factores positivos

- Invertir en el desarrollo y la mejora de las condiciones de vida de los países con mayores tasas de emigración.
- Dotar de fondos comunes, sostenibles y previsibles en el tiempo, para el refuerzo de los sistemas de salud de origen.
- Vincular la contratación en los países de origen a estrategias explícitas de refuerzo de las instituciones formadoras de profesionales, aumentando su capacidad de formación en cantidad y calidad (recursos, tecnología, Asistencia técnica, formación de formadores...).
- Apoyar la migración circular.
- Reforzar las redes de profesionales.
- Becar y apoyar a estudiantes para que puedan acceder a las carreras sanitarias.
- Promocionar el retorno a través de programas de recuperación de migrantes, de la revalorización de la experiencia profesional externa y del mantenimiento de lazos profesionales entre migrantes y universidad de formación.
- Aumentar las capacidades de planificación nacional mediante la mejora de los sistemas de información y formación, y mediante el apoyo a los procesos de planificación de la fuerza de trabajo, incorporando la migración y la distribución espacial de los recursos como variables fundamentales.
- Fidelizar al personal sanitario promoviendo estrategias que mejoren las condiciones de trabajo.
- Formalizar convenios de hermanamiento entre instituciones emisoras y receptoras que contemplen circulación y apoyo permanente.
- Apoyar estudios de caracterización del mercado sanitario nacional, que incorporen factores desencadenantes de la emigración y generen propuestas de intervención específicas.
- Controlar las empresas de reclutamiento



Bloque 2: Aspectos positivos para los países de destino

- Obtener fuerza de trabajo de salud sin costes previos en formación ni pagos de compensaciones.
- Enriquecer el sistema de salud al incorporar nuevas miradas, enfoques y experiencias.
- Destacar la diversidad cultural y aumentar la capacidad para la atención multicultural en las actuales sociedades.
- Mejorar los sistemas de información y de planificación de recursos humanos en salud.
- Potenciar el desarrollo de políticas laborales no discriminatorias.
- Contribuir a la homogeneización de perfiles y competencias profesionales para la práctica.
- Promocionar valores solidarios.
- Potenciar la viabilidad de la firma de acuerdos multilaterales y bilaterales que contemplen la necesidad de gestionar reciprocidad en los beneficios.



Bloque 2: Estrategias y acciones relacionadas con algunos de esos factores positivos

- Abogar en los países de destino por una contratación no discriminatoria y una firma de acuerdos entre instituciones de colaboración que generen compensación y/o reciprocidad de beneficios en el marco de valores de la cooperación.
- Hacer viables procesos bidireccionales de migración circular, orientados a la transferencia de conocimientos y al apoyo a la especialización. (becas, programas de colaboración y fomento del retorno).
- Clarificar condiciones del ejercicio en destino y diseñar procesos de adaptación profesional y cultural.
- Sensibilizar política y socialmente sobre los efectos derivados de la fuga de cerebros en países de origen.
- Realizar un seguimiento de la aplicación del código de buenas prácticas recientemente firmado.
- Realizar estudios comparativos sobre las condiciones laborales en los diferentes contextos implicados.
- Denunciar las malas prácticas y las situaciones de abuso.
- Apoyar los procesos de certificación y acreditación.
- Reforzar las asociaciones profesionales con presencia de personal migrado.



Bloque 3: Aspectos negativos para los países de origen

- Dificulta el acceso equitativo de la población a recursos profesionales de calidad y el desarrollo de las políticas de salud, generando con ello un aumento de las desigualdades entre zonas rurales y urbanas o entre zonas y poblaciones ricas y pobres.
- Debilita específicamente el sistema público de salud.
- Contribuye a la pérdida de la capacidad de formación en los propios países por la reducción de sus recursos especializados.
- Intensifica la dependencia de los gobiernos de los países de origen en las normas establecidas desde los países desarrollados. En consecuencia, los países de origen pagan royalties por bienes producidos en el primer mundo, mientras que los países de destino se llevan los recursos formados sin coste alguno.
- Potencia mercados paralelos relacionados con la movilización de personas y remesas.
- Contribuye a la mercantilización de la atención sanitaria, quedando a merced del mercado y haciendo inviable la intervención de la cooperación internacional.
- Mina las condiciones básicas para el desarrollo, contribuyendo a la perpetuación de la desigualdad y dificultando el desarrollo de las capacidades sociales e individuales.



Bloque 3: Estrategias y acciones relacionadas con algunos de esos factores negativos

- Desarrollar programas que hagan posible la migración circular.
- Desarrollar programas de profesionalización de la fuerza de trabajo en salud que permanece, apoyando la formación continuada y el desarrollo de carrera profesional.
- Reforzar el sistema de salud orientado a la APS
- Potenciar las acciones intersectoriales para aumentar en cantidad y calidad la fuerza de trabajo.
- Favorecer, mediante apoyo sectorial, la distribución equitativa de los recursos humanos.
- Apoyar a procesos de formación en el exterior que contemplen compromisos de retorno.
- Sensibilizar a la población en general y al cuerpo de profesionales en concreto, sobre el valor social que tiene la inversión de la formación en salud.
- Proporcionar soporte a las estrategias orientadas a mantener la accesibilidad a recursos profesionales en zonas desatendidas.
- Dificultar la contratación en origen.
- Llevar a cabo refuerzo presupuestario.
- Armonizar iniciativas de los distintos actores y operadores de la CI en cada contexto.
- Generar compensaciones directas ante la captación de recursos.
- Abogar por convenios en el marco de los principios establecidos en el código y las buenas prácticas en cooperación internacional.
- Mejorar directamente las condiciones de trabajo.



Bloque 4: Aspectos negativos para los países de destino

- Desincentiva la planificación eficaz de los recursos humanos, al tener la posibilidad de solucionar el déficit obteniendo el personal de otros mercados.
- Infrautiliza recursos al destinarlos a funciones no vinculadas a las competencias adquiridas.
- Promociona la mercantilización de los profesionales de la salud en el marco de la globalización.
- Potencia la aparición de subclases profesionales dentro de las ya existentes.
- Disminuye la preocupación por la autosuficiencia en la producción y la inversión en formación propia.
- Deteriora el marco de valores del sistema de salud, al no preocuparse por la compensación o por la creación de políticas antidiscriminatorias.
- Aparecen problemas de comunicación e integración en el nuevo contexto laboral y con la población a atender.



Bloque 4: Estrategias y acciones relacionadas con algunos de esos factores negativos

- Abogar por la contratación decente y adecuada promoviendo marcos legales que impidan la discriminación y que garanticen la eliminación de dumping salarial.
- Apoyar los procesos de adaptación socio-laboral y competencial del profesional migrante, garantizando su inclusión en la carrera profesional adecuada a su calificación.
- Promover la adopción de contenidos curriculares básicos comunes que faciliten la homologación.
- Promover intercambios de profesionales y de conocimientos que favorezcan la migración circular
- Apoyar las políticas que favorezcan la retención en origen
- Facilitar procesos de información activa en origen y destino sobre las verdaderas condiciones de trabajo, derechos y obligaciones.
- Enmarcar la llegada de profesionales en acuerdos específicos bi-multinacionales que contemplen la reciprocidad de beneficios y/o la implementación de mecanismos de compensación
- Evitar la contratación de profesionales de países con déficit absoluto
- Apoyar desde la CI la implementación de proyectos conjuntos (países de origen y de destino) de investigación y formación
- Controlar a las empresas de contratación con ánimo de lucro.
- Forzar la rendición de cuentas en relación a la aplicación del código de buenas prácticas.
- Promover la correcta planificación de RHS orientada hacia la autosuficiencia en la producción, incorporando sistemas de registro adecuados que contemplen la realidad de la migración.
- Aportar una perspectiva global de los procesos migratorios profesionales en salud
- La CI no debe intervenir en los aspectos negativos que influyen en los países receptores porque estos disponen de suficientes recursos e instrumentos como para poder controlar los riesgos derivados de la contratación internacional de personal de salud.



Bloque 5: Medidas del código más adecuadas para ser apoyadas por la CID

MEDIDA	1	2	3	PUNTUACIÓN TOTAL
Apoyo a la conservación de personal de salud (b)	15	6	3	60
Apoyo a la formación en países de origen adaptada a su realidad (d)	4	13	8	46
Apoyo a la creación de marcos reglamentarios adecuados (f)	9	5	6	43
Apoyando la migración de retorno (i)	6	3	7	31
Facilitando la transferencia de tecnología y conocimientos (h)	1	9	8	29
Contribuyendo al reconocimiento social y profesional del personal sanitario (c)	5	4	8	29
Asistencia técnica eficaz y adecuada (a)	6	2	1	25
Facilitando el acceso a formación especializada (g)	0	3	3	9
Hermanamientos de centros de salud, servicios, hospitales... (e)	0	0	1	1



Bloque 5: Sugerencias al código para ser apoyadas por la CID

- Medidas de difusión para dar a conocer el código, tanto en el sector privado, como en el público, de forma que llegue a ser conocido por todos los actores claves implicados en el fenómeno de la migración de profesionales de la salud.
- Medidas de promoción de acuerdos bi-multilaterales que no aparecen en el código, tales como la compensación económica a través de becas o promover la presencia de profesionales de los países receptores en los países de mayor tasa de emigración.
- Medidas para promover la formación en cuestiones que no aparecen en el código, tales como: los fenómenos migratorios, las estrategias de negociación o formación específica y especializada.
- Medidas que fomenten el establecimiento de marcos regulatorios internacionales a nivel laboral y de formación que incluyan: reconocimiento profesional, realización de prácticas obligatorias en el país donde se ha recibido la formación y programas de actualización cada 5 años para quienes retornan.
- Medidas de apoyo a políticas de discriminación positiva en el ámbito laboral en los países receptores, tales como: políticas de igualdad de trato laboral entre mujeres y hombres, facilitar la inserción socio-laboral de las familias de los profesionales sanitarios migrados, y facilitar información sobre las condiciones de trabajo reales en el país de destino.



Bloque 6: Acciones más efectivas del código para garantizar la accesibilidad a RHS

OPCI	PUNTUACIÓN TOTAL
Contribuyendo al apoyo a las necesidades sociales y familiares de los profesionales (f)	25
Introduciendo incentivos económicos (e)	20
Favoreciendo el acceso a la formación a los profesionales que ejercen en esas áreas (d)	20
Fortaleciendo las instituciones educativas y la calidad de la enseñanza pública y privada (a)	19
Reforzando el sistema de salud (b)	18
Apoyando el desarrollo de medidas normativas orientadas a ese fin (c)	16
Mediante medidas de apoyo al ejercicio profesional (g)	11





Bloque 7: Valoraciones generales sobre el código

- Por último, el panel de expertos y expertas consultadas, valora el código como un buen comienzo y una buena oportunidad, pues reconoce la problemática y supone un primer compromiso que nos acerca a la elaboración estrategias colectivas que solvete la situación. Es considerado un documento de referencia oportuno, viable, claro y completo, ya que refleja todas las visiones y ofrece una mirada global de la situación.
- Sin embargo, no está exento de críticas, siendo también descrito como un documento poco útil que no traerá grandes cambios o como una iniciativa insuficiente que depende fundamentalmente de la buena intención de los países más poderosos. A través de estas críticas, se destacan algunas cuestiones pendientes como:
 - bajarlo y adaptarlo a nivel local
 - activarlo y ponerlo en marcha introduciendo medidas y estrategias de seguimiento
 - introducirlo en los procesos legislativos haciéndolo vinculante
 - concretarlo con propuestas mas precisas y comprometidas
 - combinarlo con otras estrategias