

“Estudio Movilidad Profesional Calificada en Medicina y Enfermería

Ricardo Sol

Andrea Fallas

Tegucigalpa 12 de noviembre 2014

Guía 1. “Reconocimiento Académico y Legal de Títulos de medicina y enfermería obtenidos en instituciones educativas de otro país, y el otorgamiento de Autorización, Licencia o Registro del Título que ha obtenido el anterior reconocimiento, para el ejercicio de la respectiva práctica profesional



Hipótesis 1

Existen, en los países de la sub-región, diferentes procedimientos y exigencias para el reconocimiento académico y legal de títulos y la certificación o autorización para el ejercicio profesional. En consecuencia debe de contarse con la siguiente información, con el propósito de proponer un proceso de revisión y homologación

Normativa

Procedimientos

Instituciones y órganos

Costos

Hipótesis 2.

No existen estándares, con bases comunes, para los países de la sub-región, que permitan identificar u homologar los conceptos y normas utilizadas en el reconocimiento de títulos y certificación profesional. Superar esta situación facilitaría la movilidad de los recursos humanos, en concordancia con los compromisos subregionales orientados a fortalecer los servicios de salud y los estándares de salud de la población de CA y RD.

- Conceptos utilizados



Hipótesis 3.

Un recurso para garantizar procesos ordenados de movilidad y migración profesional, es el de asegurar estándares mínimos de calidad en las carreras médica y de enfermería en los países de la sub-región. Esto se logra a través de procesos de certificación de la calidad académica de las instituciones que imparten estas carreras, por lo que deben apoyarse mecanismos e instancias que certifican la calidad de la enseñanza superior en los países de la sub-región.

Instituciones de acreditación o
certificación de la calidad

Escuelas o facultades acreditadas

Hipótesis 4.

Existen diferencias en la nomenclatura de los programas de pregrado y postgrado de las carreras de medicina y enfermería, por lo que éstas deben racionalizarse y procurar la identificación y consecuente oferta de contenido básico en estos programas a fin de facilitar su comparación y evaluación para su reconocimiento.

- Planes de estudio
- Requisitos de ingreso

Hipótesis 5.

La nomenclatura de los programas de pregrado y postgrado no responden a los mismos criterios, por lo que se debe procurar la identificación y consecuente oferta de contenido básico en estos programas a fin de facilitar su comparación y evaluación para su reconocimiento.

- Nomenclatura

Guía 2. “Guía para recolección de información reconocimiento de experiencia de trabajo acreditada en los servicios de salud de la región”

Hipótesis 1.

Los profesional en medicina o enfermería que han ejercido en un país determinado, que se trasladan a otro y procuran incorporarse al sistema de salud de ese país, deben cumplir con determinados requerimientos para que su experiencia profesional les sea reconocida con fines de su certificación como profesional apto

Normativa

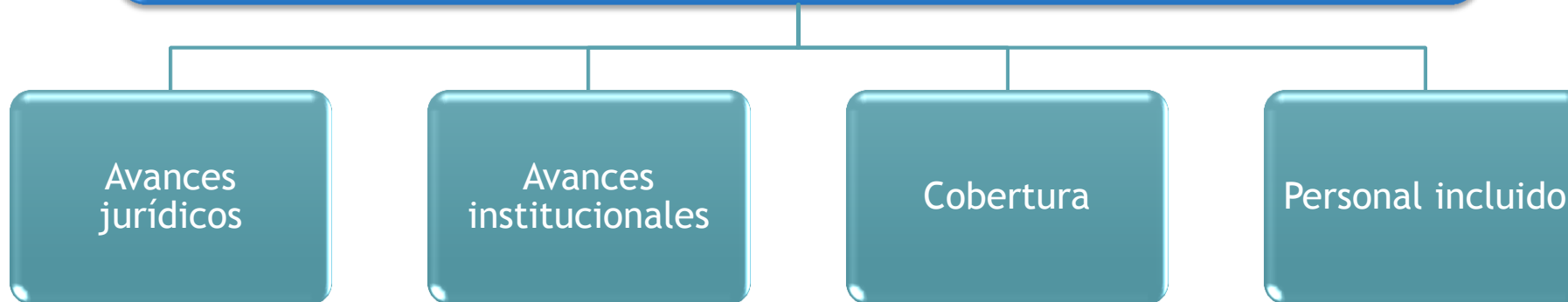
Procedimientos

Instituciones

Costos

Hipótesis 2.

El introducir dentro de los sistemas de salud de un país determinado una “carrera sanitaria” o modalidad de servicio civil que incluya las distintas particularidades del ejercicio profesional que demandan los sistemas de salud, se constituye en un avance para garantizar una incorporación equitativa y ética de profesionales en salud calificados que requieren ejercer profesionalmente en dichos sistemas.



Hipótesis 3.

Los profesional en medicina o enfermería que han ejercido en un país determinado, que se trasladan a otro y han obtenido su certificación como profesional apto para ejercer la profesión, una vez incorporados al sistema de salud de ese país, requieren que su experiencia profesional les sea reconocida con fines laborales y salariales.



- ☐ Requisitos y criterios en convocatorias
- ☐ Criterios en la selección o concursos.
- ☐ Roles o valoración del reconocimiento de experiencias de trabajo en el extranjero en los componentes del escalafón.
- ☐ Reconocimiento de las experiencias de trabajo en el extranjero en los componentes de la remuneración

Hipótesis 4.

La aplicación del Código de prácticas de la OMS, sobre contratación internacional de personal de salud, busca contribuir a la primacía de la ética y la equidad frente al fenómeno de la migración de personal calificado y asegurarse que ésta se de en el marco de un desarrollo compartido.

Avances en la discusión y análisis del código.

Armonización de leyes nacionales con relación al Código

Actores involucrados en la aplicación del Código



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL PARA LAS
Américas



Guía 3. “Aproximación a un marco conceptual sobre redes profesionales”



Escuela Andaluza de Salud Pública
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES



Facultad Latinoamericana
de Ciencias Sociales

Hipótesis 1.

La propuesta de incorporar a redes profesionales como actores relevantes en proyectos de intervención para el manejo de flujos migratorios y movilidad profesional, se sustenta en el supuesto de que la estrategia de incorporar organizaciones de la sociedad civil complementan las acciones gubernamentales y las potencie; pero también, a su vez, las transparenta.

- Colegios profesionales
- Sindicatos
- Asociaciones
- Otros

Hipótesis 2.

El introducir dentro de los sistemas de salud de un país determinado una “carrera sanitaria” o modalidad de servicio civil que incluya las distintas particularidades del ejercicio profesional que demandan los sistemas de salud, se constituye en un avance para garantizar una incorporación equitativa y ética de profesionales en salud calificados que requieren ejercer profesionalmente en dichos sistemas.

Programas o experiencias de apoyo

Lista y características de programas privados/particulares



Redes profesionales

- Herramientas que ofrecen, en un mismo espacio online y de fácil acceso, aplicaciones que facilitan las relaciones, interpretaciones y la comunicación entre sus usuarios, siendo el objetivo principal de éstas desarrollar el crecimiento dentro de sectores profesionales específicos de cada usuario y crear vínculos estratégicos que le potencien en el mercado laboral.

Comunidades de práctica

- o redes de trabajo. (Estas son redes sociales dinámicas y flexibles, constituidas por participantes con intereses comunes identificados y dan forma a una comunidad que interactúa para compartir un tema y propósitos comunes. Estas se orientan, al menos hacia tres propósitos: formación continua de los y las integrantes, el establecimiento de alianzas y la generación de nuevos conocimientos, por lo que pueden ser de enorme interés para el adecuado manejo de la movilidad profesional y la migración.)

Muchas gracias por su atención.