



ENCUENTRO CENTROAMERICANO SOBRE MOVILIDAD PROFESIONAL EN MEDICINA Y ENFERMERÍA

RESUMEN DE CONTENIDOS Y ACUERDOS

ESTUDIO MOVILIDAD PROFESIONAL EN CA DOR: FASE RECOLECCION DE INFORMACION

1. Los países participantes Belice, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana presentaron los resultados de la fase de recolección de la información del Estudio Movilidad laboral, un panorama amplio de información de marcos regulatorios para la acreditación, certificación y habilitación de la práctica profesional.
2. La información será procesada por el equipo de FLACSO como responsable de la generación del informe integrado del estudio y la devolución de la información obtenida por los equipos de país
3. Recordar que el informe integrado contendrá:
 - a. Catálogo informativo de los procesos y regulaciones para la certificación profesional y el reconocimiento de títulos de profesionales de la salud para que pueda estar disponible online.
 - b. Propuesta de reconocimiento de experiencia de trabajo acreditada en los servicios públicos de salud en la región.
 - c. Apoyo a la creación de redes profesionales con unidades de origen en espacios seleccionados de la región.
4. Las recomendaciones para el desarrollo de este informe planteadas por el grupo fueron:
 - Contextualizar la información recolectada al contexto de las políticas de salud de la región y a la vinculación con el derecho de las personas y la responsabilidad del estado de garantizar el acceso universal a la salud.
 - Utilizar como insumo la recientemente aprobada política de salud del SICA.
 - Utilizar la información enviada por los países en los tres instrumentos propuestos para el estudio, e incluir cuadros comparativos que permitan describir los hallazgos y contar con el dato obtenido de todos los países de la región. (Acápites por país años de estudio, unidades valorativas, Diagrama de flujos, etc)
 - Establecer conclusiones por cada una de las áreas del estudio e incluir salidas de acción común que puedan ser presentadas a opinión de los equipos de país, al interior de la Comisión Técnica de RHUS y frente a las instancias políticas de los países así como en el contexto de la COMISCA.

ACUERDO:

- Se ha desarrollado el momento de socialización de la información, se recomienda a FLACSO incorporar los contenidos de esta reunión y las recomendaciones de los delegados de país.
- El Equipo de FLACSO enviará una propuesta de estructura del informe integrado a la Comisión Técnica de RHUS Elaboración de documento integrado analítico: presentación y discusión colectiva

MARCOS INTERNACIONALES PARA EL DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL EN SALUD: Análisis del Código para el reclutamiento internacional OMS

5. El grupo analizó la propuesta de Código de prácticas de la OMS sobre contratación internacional de personal sanitario, estableciéndose un debate sobre las implicaciones de la aplicación de este acuerdo internacional aprobado en Asamblea Mundial de la Salud en la comprensión de los flujos de movilidad laboral de los profesionales en la salud.

La presentación de los marcos regulatorios de los diferentes países y las reflexiones sobre los temas comunes que en el tema de movilidad laboral se pueden considerar como estratégicos para ser trabajados los participantes emitieron un conjunto de implicaciones:

COMISCA	La visión de la movilidad profesional entre países en un contexto de importante escasez de profesiones, especialidades y carreras puede constituirse en un espacio para generar acuerdos laborales para la movilización de profesionales en áreas críticas de salud
COR	Dos temas comunes se identifican son Calidad en educación y Empleo Considerar la dimensión de la migración interna. Considerar la paradoja no hay escasez, hay desempleo. Falta de información certera sobre inmigración y emigración. Un tema común de interés es lograr el respeto de los derechos laborales de los ciudadanos de la región al moverse a otros países Análisis de compatibilidad legal
HON	Necesidad de mejorar la información más allá de los datos totales, relacionándolos también con las necesidades de sustitución relevo generacional Un tema común para trabajar en la región es la PLANIFICACION de RHUS Abordar las diferencias de calidad entre universidades públicas y privadas Necesidad de abordar la calidad de los profesionales en ejercicio de sus prácticas valorar los niveles de profesionalización
FLACSO	Se observa en la presentación de los países la multiplicidad de normas y leyes existentes aunque sus procesos sean poco prácticos Superar la etapa del reglamentismo a la Gestión Pública
EASP	Potencialidad del establecimiento de acuerdos entre países en el marco de una forma común de entender la movilidad laboral.
DOR	Importancia de conocer experiencias de acuerdos bilaterales exitosos para manejar el

	tema de la migración.
ELS	Utilidad de retomar cada parte del código y ver su aplicabilidad en los países (en que instrumento o procedimiento nos puede ser de utilidad)
COR	Acordar compartir información a partir de fuentes primarias de información primaria para “motivar” el reporte sistemático Organizar la información para poder compartir en forma sistematizada
COMISCA	Como aporta el problema Decisiones mas políticas y como se pueden ratificar después de ese análisis y tomando en cuenta que somos una región propensa a las catástrofes y preventiva estar
HON	Conocer cuál es el proceso para ratificar el código (que implicación económica o en términos de recurso tiene)
HERNAN	Aspectos comunes Fortalecimiento de los sistemas de información

Acuerdos

Se enviará el Documento del Código Internacional de Reclutamiento de OMS, así como el manual para su seguimiento a los países para:

- Realizar un análisis detallado de todos sus componentes y sus implicaciones para la aplicación nacional.
- Estimar la factibilidad de que el Código pueda constituirse en un referente del accionar a nivel de la región CA DOR.
- Detectar aspectos comunes que puedan ser trabajados como región CE DOR (ejemplo información trazadora y formas de reporte a la OMS que consideremos importantes)

OPS consulta y comunica a los países sobre los procesos requeridos para ratificación y monitoreo que se esperan de OMS

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS HUMANOS PARA EL SISTEMA DE SALUD

El encuentro permitió establecer un panorama de las estrategias que los países de la región despliegan con el objeto de garantizar la disponibilidad de personal en salud, los principales puntos que resaltan de las presentaciones son:

1. El rol de las Unidades de Conducción de RHUS en la formulación e implementación de estrategias para garantizar la disponibilidad de RHUS, es una función cada vez más exigente y que requiere de información e investigación de mayor profundidad.
2. Las condiciones de trabajo del personal de la salud en los países de la región, evidencia una importante acumulación de logros laborales, asociados a la importante influencia de las asociaciones y colegios profesionales principalmente médicos, que determinan en general condiciones laborales y de beneficios, amparadas en general por los escalafones profesionales con proyecciones de incremento progresivo y muy asociados a la movilización y conflicto laboral.
3. Se evidencia la existencia de un conjunto de incentivos financieros y no financieros, que van cubriendo a distintos grupos profesionales, que se constituyen prácticamente en beneficios pues no se asocian a sistemas de productividad o evaluación del desempeño que realmente

discriminen el resultado sanitario que en forma individual o colectiva genera el personal de salud.

4. Un aspecto claro es que para todos los países los déficits críticos de profesionales asociados al recambio generacional es un problema sentido y no se cuenta con estrategias para reponer o cubrir profesiones ni carreras en déficit crítico.

El encuentro incorporo además un panorama de las opciones de política instalados en un conjunto de países y con influencia nacional e internacional específicamente, Región Andina, Perú, Cuba, Ecuador y España.

5. En general los países que tienen sistemas de salud definidos, con sistemas de gestión pública y marcos regulatorios bien establecidos, parecen ser el marco básico para ir generando incentivos que estén claramente asociados a los resultados sanitarios.
6. De las políticas internacionales de movilización de profesionales en salud revisadas en el encuentro destacan Cuba con la producción masiva de profesionales la inserción de estos en sistemas de salud con dificultades de adecuación, certificación profesional, acceso al mercado laboral muchas veces en competencia con los graduados nacionales en mercados laborales con baja oferta de plazas de trabajo. Sin duda la necesidad de transparentar y armonizar los marcos regulatorios, pero más allá de garantizar la calidad del profesional que se moviliza de un país a otro aparece como un tema de diálogo que debe ser retomado con el fin de aprovechar los flujos profesionales posibles como una oportunidad de acuerdos regionales y bilaterales.
7. La ESASP propone un marco para analizar las políticas asociadas a la disponibilidad de RHUS que especifica nueve tipos de intervenciones, a partir de una revisión sistemática.

El grupo considera importante el ejercicio realizado y reafirma la necesidad de continuar trabajando para fortalecer las capacidades de las UNIDADES DE CONDUCCION RHUS de los países a través del intercambio de experiencias, la sistematización y difusión de estas experiencias y la promoción de pasantías de intercambio para adquisición de competencias entre los países de la región.
