

Presentación de las características y enfoque del servicio:

“APOYO TÉCNICO PARA LA PUESTA EN MARCHA DE EXPERIENCIAS DE GESTIÓN DE FLUJOS MIGRATORIOS EN EL ÁREA MÉDICA Y/O DE ENFERMERÍA PARA CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA”

*IV Reunión de Enlaces de la Red Iberoamericana Ministerial de Migración de Profesionales de la Salud (RIMPS) y V Encuentro Iberoamericano de Migración de Profesionales de la Salud.
Montevideo, 11 y 12 de junio 2014*

Ricardo Sol

Investigador Asociado

FLACSO

ENFOQUE GENERAL

(2 criterio aceptados)

- "La migración está creando problemas para el funcionamiento de los sistemas de salud de países proveedores, siendo tema de discusión en foros internacionales que buscan modos efectivos para enfrentar la situación. Un factor principal está constituido por el reclutamiento internacional activo." (P 11)
- "Los países proveedores tienden a retener personal menos calificado y a reducir sus plantas ocasionando problemas de cobertura y accesibilidad y aumentando la carga de trabajo del personal que queda. Otra condición observada se relaciona con la subutilización y críticas condiciones de trabajo del personal de salud inmigrante en algunos países receptores alimentado por diversos factores personales, de adaptación y de legalidad." (P12)
 - *Migración calificada en salud, impacto financiero, reconocimiento de títulos: retos y perspectiva en los países de la región andina / Organización Panamericana de la Salud. Lima: OPS, 2013*

AVANCES EN EL TRATAMIENTO DE MIGRACIONES RHUS, en CA y RD

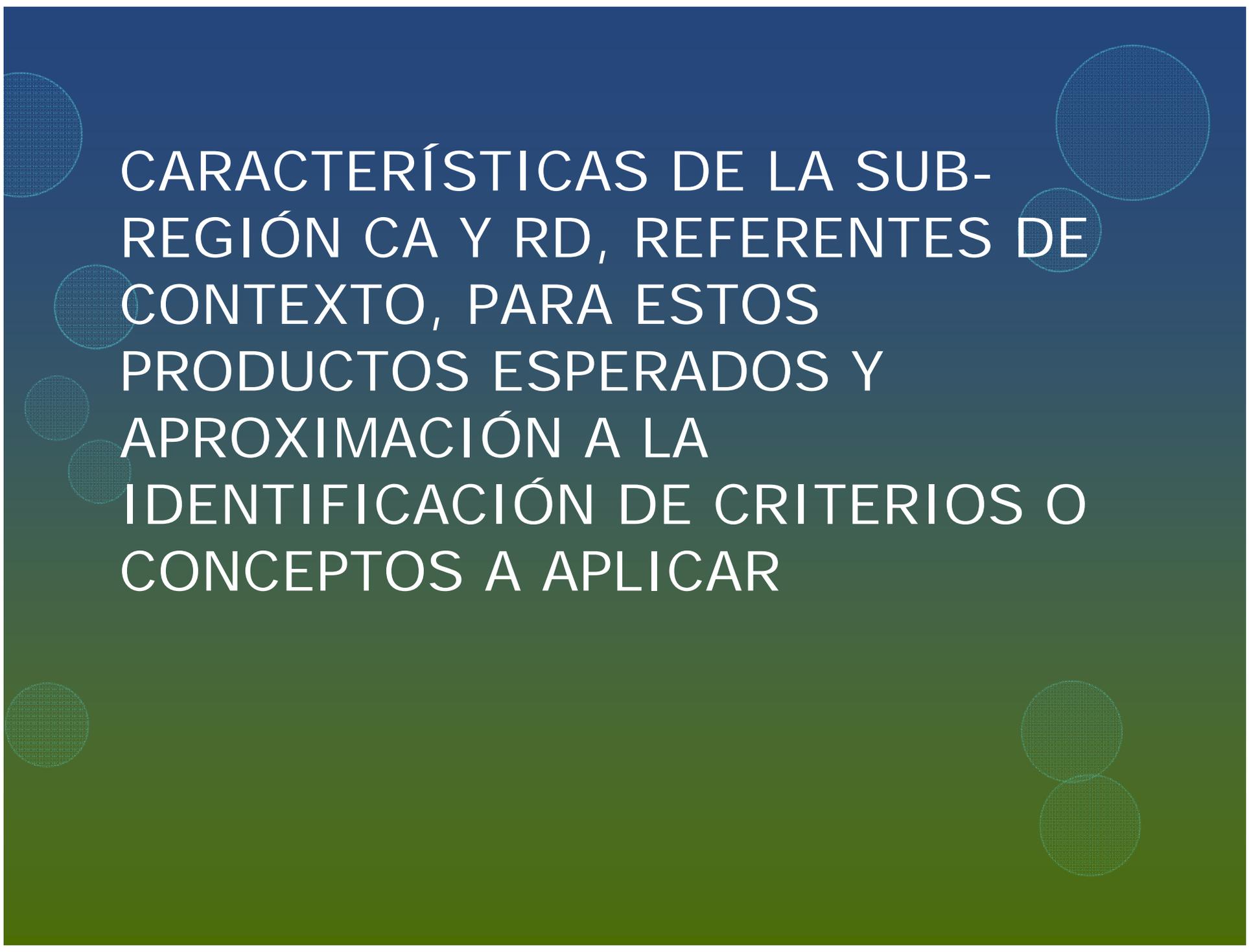
- El tema ha sido asumido con preocupación e incorporado en las agendas de los organismos intergubernamentales en la sub-región, particularmente por el Consejo de Ministros de Salud de CA y RD (COMISCA)
- Su estudio, caracterización y búsqueda de soluciones está siendo apoyado por la OPS regional (OPS/OMS) y al EASP (MPDC / RIMPS)
- Se han realizando esfuerzos para identificar las características y procesos asociados a la migración calificada de RHUS:
 - magnitud,
 - flujos
 - características,
 - impactos de orden económico y financiero
- Carencia de información, dada la falta de registros, consecuentemente la demanda una línea de trabajo orientada a definir una política pública, sub-regional para generar información fidedigna y oportuna
- Estimaciones de costos financieros (Por presentar, Dr. Julio Gamero)

CONTENIDOS Y RESULTADOS ESPERADOS DEL SERVICIO

- Caracterizar situaciones que requieren atención y diseñar líneas de acción que aseguren, al mismo tiempo:
 - "el acceso a la atención de salud y
 - el derecho a la movilidad y a la libertad de los profesionales para satisfacer sus aspiraciones de desarrollo personal y profesional.
- El desafío:
 - generar estrategias, en el marco del proceso de integración CA,
 - abordaje intergubernamentalmente con una política sub-regional.
 - parte de la estrategia centroamericana que impulsa el SICA, trabajar estrechamente con el COMISCA.
- Estrategia intergubernamental, centrada en dos aspectos clave:
 - reconocimiento, convalidación de títulos y certificación del ejercicio profesional
 - homologación de la carrera profesional entre los sistemas de salud de éstos países.
 - De manera complementaria, vincular a las redes profesionales

PRODUCTOS ESPERADOS

- Catálogo informativo de procesos y regulaciones para la certificación profesional y el reconocimiento de título.
- Propuesta de reconocimiento de experiencia de trabajo acreditada en los servicios públicos de salud en la región (Carrera sanitaria).
- Apoyo a la creación o desarrollo de redes profesionales.
- Política Regional Centroamericana (Norma Comunitaria) para flujos migratorios, asumida por los países de la Región (recoge los 3 productos anteriores y propone los mecanismos para su aplicación regional)



CARACTERÍSTICAS DE LA SUB-
REGIÓN CA Y RD, REFERENTES DE
CONTEXTO, PARA ESTOS
PRODUCTOS ESPERADOS Y
APROXIMACIÓN A LA
IDENTIFICACIÓN DE CRITERIOS O
CONCEPTOS A APLICAR

Homologación, reconocimiento de títulos y certificación del ejercicio profesional, referentes de contexto

- Creación del CSUCA, 1948 con 5 universidades públicas, en la actualidad tiene 19.
- Convenio de Julio de 1962, las universidades públicas Centroamérica, miembros del CSUCA suscriben un convenio de reconocimiento interinstitucional de títulos académicos emitidos por ellas.
- En 1997 – 1998, el CSUCA, crea el Sistema Centroamericano de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, como estrategia para promover el reconocimiento de títulos académicos y la movilidad y la certificación del ejercicio profesional en la sub-región.
- En el año 2003, se creó el Consejo Centroamericano de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior, (hacerle frente al desafío del reconocimiento de títulos, la movilidad, certificación del ejercicio profesional).
- En el 2005 (aprox.) se toma un acuerdo, en el CSUCA, para actualización del convenio de 1962, se somete al PARLACEN, y se aprueba, con el compromiso de promover su adhesión por los gobiernos de los países CA.
- Se avanza en la creación de programas centroamericanos de acreditación de calidad por ramas de conocimiento (ingeniería, agricultura, alimentario, Recursos Naturales) pero no en salud.
- Caribbean Accreditation Authority for Education in Medicine and other Health Professions (CAAM-HP), constituida en el 2003, para los países del (CARICOM).

Criterios de interés para conformar un mapa y una propuesta sub-regional CA y RD, sobre reconocimiento de títulos y certificación de ejercicio profesional

- Características generales del sistema pre-universitario o escolar
- Requisitos de ingreso a las carreras de medicina y enfermería
- Instituciones de educación superior que ofrecen la carrera de medicina y enfermería
- Estructura de los estudios postsecundarios (universitarios o de educación superior según grados académicos y postgrado).
- Grados académicos y títulos de habilitación del ejercicio de la profesión médica y enfermería
- Formas de evaluación y aseguramiento de la calidad.
- Distintas formas para certificar y procedimientos para establecer equivalencia de títulos y grados.
- Organismos responsables del reconocimiento de títulos y grados.
- Mecanismos de reconocimiento de títulos y grados
- Acuerdos vigentes en la sub-región de reconocimiento y convalidación de títulos y grados.
- Modalidades de intercambio e integración académica.
- Propuestas o sugerencias para mejorar los procesos de reconocimiento y homologación de estudios.

Servicio Civil y la Carrera Sanitaria, referentes conceptuales

- Si entendemos por carrera sanitaria “el conjunto de normas y disposiciones que regulan el empleo público en salud, (que) define la relación laboral de los trabajadores con las instituciones que conforman el componente público de los sistemas de servicios de salud y toma en consideración el indispensable reconocimiento de los derechos de la población en los procesos y actividades de la atención de salud.”
- Y si a su vez, se entiende que “El marco general de la carrera sanitaria está determinado por la organización del servicio civil y los acuerdos que sustentan el estatuto del trabajador público en los diferentes contextos nacionales.” Habrá que tomar en cuenta la situación de los Servicios Civiles en los países CA.

Servicio Civil y la Carrera Sanitaria, referentes de contexto 1

- Cabe destacar, como referente muy relevante, la realización del “Informe Barómetro sobre la profesionalización del empleo público en Centroamérica y la República Dominicana”, que se llevó a cabo, en una primer versión, entre fines de 2008 y comienzos de 2009 y cubrió un total de siete países de la subregión.
- El estudio fue impulsado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) y el Sistema de Integración Centroamericana. Los países alcanzados por el Informe Barómetro 2008-/2009 fueron: Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá.
- Unos años después, se realizó Segundo Barómetro, sobre la profesionalización del empleo público, apoyado por AECID y SICA, en el año 2012.

Servicio Civil y la Carrera Sanitaria, referentes de contexto 2

- Niveles de desarrollo muy desiguales en los Servicios Civiles.
- La estructura administrativa del Estado fue sometida a procesos de "ajuste estructural" o "modernización del Estado", con implicación en los servicios de salud.
- Los servicios civiles de la sub-región con sistemas de gestión del rendimiento poco desarrollados.
- Su capacidad funcional es baja: múltiples criterios de pago sin relación ni coordinación; ausencia de información sistemática y transparente sobre las remuneraciones; altos niveles de desigualdad y ausencia de criterios de evaluación de desempeño.
- Esto también se observa en el la mayoría de los países de la región.
- Los servicios de salud, están incorporados de manera desigual, en el servicio civil de los ejecutivos
- Esta incorporación, se da casi exclusivamente en lo atinente al aparato administrativo del Sistema de Salud del país, homologable a todo el aparato administrativo del Estado.
- En consecuencia se mantiene el desafío de una carrera sanitaria que responda a las características de singularidad y especificidad de las funciones que deben cumplir las instituciones del sector salud.
- Esto implica, en consecuencia, la necesidad de superar las propuesta genéricas de "servicio civil", para adoptar una de carrera sanitaria, vinculada a políticas de salud actuales o modernas y ha las propias características del servicio de salud.

Servicio Civil y la Carrera Sanitaria, referentes de contexto 3

- De manera alentadora, cabe señalar que, -bajo el liderazgo del Consejo Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), al alero de SICA y el apoyo de organismos de cooperación internacional-, las direcciones de servicio civil, de la subregión, han redoblado su acercamiento para identificar problemas comunes, intercambiar buenas prácticas y evaluar sus sistemas de manera conjunta y con criterios uniformes (Ej. El barómetro).
- Existe el Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP.
- El "Código de prácticas de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud", como referente relevante.

Proceso de construcción de las Carreras sanitarias en las Américas. Jorge Castellanos, Carlos Rosales y Claudia Rosas (OPS, 2006)
Ecuador, Colombia, Perú, Bolivia, Chile, Paraguay, Buenos Aires, Uruguay, Brasil, México, Nicaragua, República Dominicana, Honduras, Guatemala y Panamá.

| CRITERIOS O ÁMBITOS | TEMAS GUÍA |
|---|--|
| La carrera de administrativa y sanitaria | <ul style="list-style-type: none"> • Situación del proceso • Institucionalidad |
| Ámbito | <ul style="list-style-type: none"> • Nacional • Territorial • Institucional • En construcción |
| Origen | <ul style="list-style-type: none"> • Conflicto laboral • Iniciativa gubernamental • Iniciativa institucional • Otros |
| Instrumento jurídico | <ul style="list-style-type: none"> • Ley • Decreto • Otros |
| Campos de aplicación | <ul style="list-style-type: none"> • Personal que presta servicios de salud • Directores o personal de confianza • Administrativos, técnicos, residentes clínicos • Personal excluido • Propuestas para aplicación a otras instituciones |
| Función / énfasis | <ul style="list-style-type: none"> • Énfasis <ul style="list-style-type: none"> - Regulación - Gestión de recursos humanos - Herramienta de desarrollo organizacional • Relación con políticas de salud <ul style="list-style-type: none"> - Modelo de prestación de servicios - Énfasis en convenios de gestión o condiciones contractuales para la prestación de servicios • Otros |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Requisitos |

| | |
|---|---|
| <p>Mecanismos de selección</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Pasos asignados a los distintos componentes • Concursos • Análisis de hojas de vida • Entrevistas • Otros |
| <p>Componentes del escalafón</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Agrupamiento • Clases / categorías /bandas (según especialidades, nivel profesional) • Cargos • Salarios <ul style="list-style-type: none"> • Componentes de la remuneración <ul style="list-style-type: none"> - Salario base - Salario variable - Incentivos - Beneficios |
| <p>Dinámica</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad • Estabilidad laboral • Movilidad <ul style="list-style-type: none"> - Vertical - Horizontal • Relación y movilidad entre carrera administrativa y sanitaria • Relación y movilidad entre sistema público, seguro social (si aplica) y sistema privado. |

Desarrollo del recurso humano

- Capacitación permanente
- Criterios de promoción (vertical u horizontal)
 - Por mérito
 - Capacitación
 - Evaluación de desempeño
- Certificación y Re-certificación
 - Por educación continua
 - Pruebas de competencia
 - Sistemas de créditos y reconocimiento de eventos, foros, simposios, etc.
 - Otros

Incentivos

- Criterios para fijar incentivos
- Pesos asignados a los distintos criterios

• Tipos de incentivos

Vida laboral

- Contratos
 - Tipos de contratos
 - Intermediados
 - Condiciones de estabilidad laboral
 - Reconoce la autonomía del ejercicio profesional
- Carga horaria máxima y mínima
- Reconocimiento de trabajo extra
- Salud y seguridad del trabajador
- Beneficios adicionales (año sabático, indemnizaciones, seguro de desempleo, otros).

Observaciones

-

Información

-

disponible

REDES PROFESIONALES, REFERENTES DE CONTEXTO

- Comité Consultivo del Sistema de la Integración Centroamericana, CC-SICA, órgano del SICA. Desde su convocatoria en 1994 reunió a 16 redes de organizaciones de sociedad civil de carácter sub-regional (con organizaciones nacionales en al menos 4 países del istmo) y en la actualidad lo constituyen 32 redes de organizaciones, sub-regionales.
- Son miembros del CC-SICA: el CSUCA, AUPRICA, la Confederación Centroamericana de Colegios Profesionales y el Consejo Centroamericano de Acreditación.
- Colegios profesionales, son instituciones de afiliación obligatoria en varios países de la sub-región, pero no en todos.
- Las gremiales de médicos en la sub-región, aun cuando su beligerancia es dispar, tienden a ser actores relevantes en éstos países.

LAS POLÍTICAS DE INTEGRACIÓN EN LA SUB-REGIÓN (SICA)

- El Sistema de Integración Centroamericana (SICA) agrupa a todos los países de la sub-región. (Los países del Istmo centroamericano y República Dominicana).
- Es un órgano intergubernamental, sustentado sobre todo en los ejecutivos. Sus órganos centrales son la Reunión de Presidentes y los Consejos de Ministros, para el caso que nos ocupa el Consejo de Ministro de Salud.
- La Secretaría General del SICA es el órgano ejecutivo de la Reunión de Presidentes y del Consejo de Ministros de Relaciones Exteriores. Los demás consejos tiene sus propios órganos ejecutivos, como instancias permanentes de trabajo, para el caso la Secretaría Ejecutiva de COMISCA.
- También existen instancias sub-regionales, integradas por instituciones descentralizadas, como es el caso de los institutos u órganos de seguridad social que conforman el Consejo Centroamericano de Instituciones de Seguridad SOCIAL, COCISS.
- Las políticas o estrategias sub-regionales en el SICA, se caracterizan por la cooperación y diseño conjunto para su implementación, no ha avanzado efectivamente en lo que se denomina una políticas comunitarias.
- Las políticas o estrategias del SICA dependen, casi en su totalidad, del respaldo de fondos de cooperación internacional.
- Las modalidades de políticas o estrategias son de distinto tipo: Programas, Estrategias, políticas, proyectos.

HITOS DEL PROCESO

- Etapa actual: Consolidación y validación de propuestas operativa, elaboración de instrumentos de recolección de información y designación de responsables nacionales.
- Hito 1: Revisión y ajuste de documento base e instrumentos de recolección (Reunión de la Comisión Julio 2014 con financiamiento OPS/COMISCA)
 - Hito 2: Discusión del Código de Practicas y validación de calidad de información recabada (Reunión con apoyo de EASP Sep. 2014 por definir si es presencial o videoconferencia)
- Hito 3: Propuesta y bases para la formulación de una política regional. (reunión posiblemente presencial Nov 2014).