

**CONTRATO CIVIL**  
**DE ARRENDAMIENTO DE OBRA Y SERVICIOS**

En Granada, a 7 de junio de 2010

**REUNIDOS**

De una parte, Don Joaquín Carmona Díaz-Velarde, mayor de edad, con D.N.I. nº 2.091.943-R, que interviene en nombre y representación de la empresa Escuela Andaluza de Salud Pública S.A., domiciliada en Granada, Campus Universitario de Cartuja C/Cuesta del Observatorio, nº 4, C.I.F. nº A18049635, en su calidad de Consejero Delegado, según consta en la escritura pública autorizada por Don Luis María de la Higuera González, Notario de Granada, con fecha de 16 de octubre de 2008, inscrita al Tomo 1252, libro 0, folio 143, Hoja GR-6943, inscripción 57.

Y de otra parte, Don Isaac Godoy Larroza (en adelante, el profesional), mayor de edad, con cédula de identidad nº 1.252.979, con domicilio en Dominicos, 1175, Villa Soñares, Mariano Roque Alonso, Paraguay, que interviene en su propio nombre y derecho.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal suficiente para obligarse en este contrato y otorgan al mismo el carácter civil de arrendamiento de obra y servicios.

Y en su virtud

**MANIFIESTAN**

Que la EASP está desarrollando el proyecto denominado **"Migración de Profesionales de la Salud entre América Latina y Europa. Creación de Oportunidades para el Desarrollo Compartido"** (MPDC), bajo contrato de Subvención nº MIGR/2008/152-804, formalizado con la Comunidad Europea (representada por la Comisión Europea), como Autoridad Contratante.

Que el profesional está legalmente capacitado para colaborar profesionalmente en el desarrollo de proyectos de este tipo y se encuentra al corriente de las obligaciones legales y fiscales establecidas en su país para ejercer como profesional.



## CLÁUSULAS

### PRIMERA – FUNCIONES

El profesional bajo la supervisión de D. Juan Ignacio Martínez Millán (coordinador del proyecto MPDC en la EASP) de acuerdo a los Términos de Referencia de la consultoría "Estudio de caso de Paraguay", que se adjuntan como Anexo I, desarrollará los siguientes objetivos:

#### OBJETIVO GENERAL

Caracterizar la situación en Paraguay respecto de las migraciones profesionales en las áreas médica y de enfermería mediante la revisión sistemática de fuentes de información y el diseño y ejecución de los estudios de carácter cuantitativo y cualitativo que se requieran para la consecución de los productos esperados.

### SEGUNDA – OBLIGACIONES

1. La relación que se establece en el presente contrato se basa en una relación de confianza y responsabilidad en el desarrollo del servicio, por lo que se establece la expresa prohibición al profesional de subcontratar bajo régimen laboral, civil, mercantil o de otra clase a cualquier persona física o jurídica para la realización total o parcial del servicio contratado.

El incumplimiento de la presente cláusula podrá dar lugar por parte de la empresa a la exigencia de responsabilidad por los daños y perjuicios económicos que puedan ocasionarse y queden acreditados.

2. El profesional deberá guardar absoluta discreción sobre todas las cuestiones oficiales concernientes al proyecto. Así, el profesional respetará la confidencialidad de la información obtenida con motivo de su trabajo en el proyecto, y no comunicará a un tercero una información que no se haya hecho pública, salvo autorización expresa escrita de la Escuela Andaluza de Salud Pública.
3. Si en el desarrollo de la relación contractual que el profesional mantiene con la EASP, tuviera acceso a datos de carácter personal cuyo tratamiento esté sometido a las condiciones y requisitos establecidos en la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, el profesional como encargado del tratamiento de dichos datos se compromete a guardar secreto sobre los datos de carácter personal y cualesquiera otras informaciones o circunstancias que conociera o a las que haya tenido acceso en el ejercicio de las funciones que le hubiesen sido asignadas por la EASP. El profesional únicamente tratará los datos conforme a las instrucciones del responsable de los datos y no los aplicará o utilizará bajo ningún concepto con un fin distinto al indicado por el responsable y no los comunicará, ni siquiera para su conservación, a otras personas. Por otro lado, el profesional como encargado del tratamiento, está obligado a implementar las medidas de seguridad necesarias a las que se refiere el artículo 9 de la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, en función del nivel de protección de los datos accedidos. Una vez cumplida la prestación



contractual, los datos de carácter personal deberán ser destruidos o devueltos al responsable del tratamiento, al igual que cualquier soporte o documentos en que conste algún dato de carácter personal objeto del tratamiento. En el caso de que el encargado del tratamiento destine los datos a otra finalidad, los comunique o los utilice incumpliendo las estipulaciones del contrato, será considerado también responsable del tratamiento, respondiendo de las infracciones en que hubiera incurrido personalmente.

No quedará eximido de dicha obligación una vez finalizado el contrato.

4. El profesional realizará todos sus esfuerzos necesarios para proteger los intereses de la EASP durante la ejecución del proyecto.
5. Los derechos morales sobre las creaciones intelectuales surgidas de la prestación realizada por el profesional son propiedad del autor, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente sobre protección de la propiedad intelectual.

Los derechos de reproducción, distribución, y comunicación pública de las creaciones intelectuales surgidas de la prestación realizada por el profesional al amparo de su relación con la EASP o con medios o conocimientos específicos proporcionados por ésta, serán propiedad de la Escuela.

6. La prestación del profesional no tiene en modo alguno el carácter de prestación de carácter laboral ni asimilada.

El profesional no estará sujeto a horario alguno.

### **TERCERA – HONORARIOS**

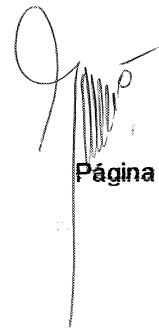
El valor del contrato asciende a tres mil doscientos cincuenta y cinco Euros (3.255,- €). Dicho importe incluye todos los impuestos, tasas y gravámenes que el profesional hubiera de pagar de acuerdo a la legislación nacional vigente.

Dicha cantidad será percibida de la siguiente forma:

- Primer pago a cuenta: Se hará efectivo a la firma del contrato (20%).
- Segundo pago a cuenta: A la entrega y aprobación de los productos 1 y 2 (30%).
- Tercer pago: A la entrega y aprobación de los productos 3, 4 y 5 (30%).
- Cuarto pago: A la entrega y aprobación del informe final (20%).

La forma de pago será mediante transferencia a la siguiente cuenta bancaria:

Banco Nacional de Fomento  
Titular: ISAAC GODOY LARROZA  
Número de documento de identidad: 1.252.979  
Cuenta Nº: 16130/4  
Cuenta del Banco Nacional de Fomento: 4990800921100888  
Codigo swift: BNFAPYPA



La no conclusión de los trabajos previstos en su totalidad podrá determinar la exigencia de devolución de cualquier cantidad que con carácter de entrega a cuenta le haya sido entregado al profesional.

#### **CUARTA – DURACIÓN DEL CONTRATO**

La duración del contrato será de 6 meses a partir de la fecha de firma del mismo.

#### **QUINTA – RESCISIÓN DEL CONTRATO**

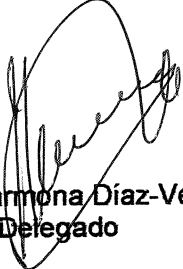
En caso de incumplimiento de contrato, por cualquiera de las partes, podrá resolverse el mismo sin esperar a su vencimiento, corriendo a cargo de la parte que haya incumplido sus obligaciones todos los gastos que por ello se originen.

Asimismo, ambas partes se comprometen a finalizar las tareas que estén en marcha y que podrían ser perjudicadas por la rescisión súbita del contrato.

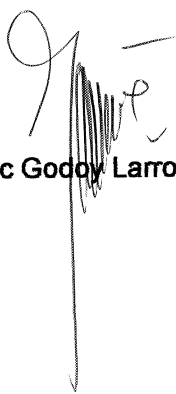
#### **SEXTA – JURISDICCIÓN APLICABLE**

Cualquier diferencia entre las partes derivada de la interpretación o ejecución de este contrato será sometida al arbitraje institucional de los tribunales civiles de Granada, encomendando al mismo la designación de los árbitros y administración del arbitraje, con renuncia expresa a su fuero propio; obligándose las partes a cumplir la decisión arbitral.

Y para que así conste, ambas partes firman el presente contrato por triplicado, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.



Joaquín Carmona Díaz-Velarde  
Consejero-Delegado  
EASP



Isaac Godoy Larroza



## Anexo I – Términos de Referencia

A handwritten signature in black ink, consisting of a large '9' followed by several vertical strokes and a small loop at the end.



**Términos de Referencia**  
**Contratación de servicios profesionales para el desarrollo del estudio de**  
**caso de Paraguay del proyecto: “Migraciones profesionales LA-UE.**  
**Oportunidades para el desarrollo compartido”<sup>1</sup>**

**Línea Presupuestaria: 5.2.1**

## **1. Marco de actuación**

El proyecto está amparado por el contrato de subvención **MIGR/2008/152-804(5.2)**, firmado entre la Comunidad Europea (representada por la Comisión Europea) y la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP). Dicho contrato estipula que la subvención se concede para la ejecución de la Acción presentada por el consorcio constituido por la propia EASP, la Organización Panamericana de Salud (OPS/OMS) y el Grupo de Trabajo que sobre migraciones profesionales en el ámbito iberoamericano coordina el Ministerio de Salud Pública de Uruguay.

### **Los objetivos específicos de la acción son:**

- Caracterizar el estado de la situación en relación a los flujos migratorios de profesionales de la salud (medicina y enfermería) en Ibero América y hacia la UE.
- Revisión de experiencias actuales bilaterales y multilaterales y diseño de propuestas alternativas que orienten el movimiento del personal de salud sobre la base de la gestión de los flujos migratorios de manera que se generen efectos beneficiosos tanto en las personas implicadas como en los sistemas de salud emisores y receptores.
- Elaborar una propuesta de consenso basada en el diálogo internacional sobre buenas prácticas en la planificación de recursos humanos de profesionales de salud.
- 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.
- Evaluar y sistematizar la experiencia extrayendo las lecciones aprendidas para su replicación y ampliación a otros espacios geográficos.

## **2. Antecedentes y justificación**

La migración del personal de salud constituye un problema en aumento en la región de las Américas, de graves consecuencias en el Caribe del Este y algunos países de Centroamérica, y con incipientes pero amenazantes efectos en países de América del Sur. En los últimos años la emigración ha creado problemas para el funcionamiento de los sistemas de salud en algunos países y se ha convertido en tema de discusión en los foros internacionales, buscando modos efectivos y accesibles para enfrentar esta situación. Siendo preocupación común a los países de Ibero América, los Ministros y Ministras de Salud consideraron conveniente traerlo a la discusión en el seno de su Conferencias sectoriales en el marco de la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB).

---

<sup>1</sup> Acción financiada por la Comisión Europea en el marco del Programa Temático de Cooperación con Países Terceros en los ámbitos de Migración y Asilo. CONTRATO N° MIGR/2008/152-804 (5.2)

La información sistemática sobre migración de personal de salud es inexistente en la Región. Son escasos los estudios que abordan de manera específica este problema, aunque en los últimos años ha mejorado la disponibilidad de información. El déficit de información afecta la posibilidad de análisis en profundidad y la definición de propuestas e intervenciones. En general, los estudios de las migraciones tienen como componente principal los impactos sobre el país receptor, y por ser un fenómeno de magnitud creciente y de una presencia mediática fuerte en los medios de comunicación, hace que se diluyan los otros componentes del fenómeno que involucran a los países de donde provienen los migrantes. Asimismo se agrega el hecho que en el caso particular de los recursos humanos en salud, el enfoque de los estudios se han centrados en otras regiones como África, con una falta de sistematización del fenómeno en el conjunto de Ibero América.

Las tendencias indican que en respuesta a esta nueva movilidad, la migración intensificará los desajustes ya presentes entre las regiones de mayor y menor desarrollo en los países. En los países desarrollados el envejecimiento de la población, la carga de enfermedades crónicas y otros factores tienden a incrementar la demanda por servicios de salud, al tiempo que la feminización del personal de salud, el incremento de su edad promedio y la baja demanda por educación profesional en salud contribuyen a reducir el número de trabajadores activos. Los mercados de trabajo en general y los de salud en particular, están sufriendo un paulatino proceso de internacionalización, que se manifiesta en la creciente migración del personal de salud.

La migración de profesionales de salud está relacionada con la falencia de los mercados laborales en los países pobres y tiende a extraer de éstos los cuadros más jóvenes y calificados, que son los que más fácilmente se insertan en el mercado laboral receptor. El personal emigrante se ubica en los rangos de edad de mayor productividad para los profesionales, en los que el país acaba de invertir y aún no ha recibido el retorno esperado por dicha inversión, mediante la esperada prestación de servicios a la población.

Diversos estudios han identificado los factores que promueven y determinan los procesos de migración del personal de salud. En el siguiente cuadro se sintetizan algunos de ellos, agrupándolos en factores "expulsores" (propios de los países y servicios proveedores de personal de salud) y factores de "atracción" (propios de los países y servicios de destino).

|            | FACTORES EXPULSORES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | FACTORES DE ATRACCIÓN                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| LABORALES  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración poco gratificante</li> <li>- Incertidumbre sobre el futuro</li> <li>- Debilidad de infraestructura y equipamiento y carencia de material de trabajo</li> <li>- Horarios rígidos y jornada prolongada</li> <li>- Pocas oportunidades para el desarrollo profesional</li> <li>- Mala gestión de los servicios, en especial en lo referido al bienestar del personal</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Posibilidad de mejorar la capacidad económica</li> <li>- Estabilidad laboral</li> <li>- Oportunidades de carrera</li> <li>- Oportunidades de desarrollo profesional</li> </ul>                                             |
| INDIRECTOS | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inseguridad personal y familiar</li> <li>- Limitadas condiciones de vida (electricidad, transporte, vivienda, etc).</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agencia internacionales de reclutamiento</li> <li>- Compatibilidad de idioma</li> <li>- Políticas de otorgamiento de visas</li> <li>- Seguridad personal y familiar</li> <li>- Mejores oportunidades escolares.</li> </ul> |

Sin dejar de considerar los beneficios profesionales, personales y económicos para las personas que emigran, ni negar su derecho individual a la búsqueda de mejores perspectivas de trabajo y de vida, es necesario reconocer que la emigración del personal de salud genera profundas consecuencias en la cobertura y calidad de los sistemas de salud de los países proveedores, por lo que la situación actual exige que los países en desarrollo lleven adelante intervenciones efectivas para detener la pérdida de sus recursos humanos de salud. La cuestión fundamental es garantizar que cada país cuente con suficientes recursos humanos en salud, desempeñándose en los lugares donde son más necesarios y con la efectividad que la situación de salud requiera.

El carácter internacional del tema exige el intercambio de datos y el desarrollo compatible de fuentes y procesos de sistematización de información sobre migración del personal de salud entre los países, por lo que se considera necesario la creación de una red regional de análisis de la migración del personal de salud. La mayoría de los países posee limitada información sobre los recursos humanos de salud y en consecuencia de las necesidades de nuevos recursos, de los retiros que ocurren año a año y de la emigración de su personal de salud. Es de subrayar que si bien la migración del personal es reconocida por muchos países como un problema importante, son pocos los esfuerzos dirigidos a contar con mejor información al respecto. En una encuesta realizada en el 2005 a 28 países de la Región sólo 3 consideraron que tienen conocimiento de las tendencias de migración interna y externa de las principales profesiones de salud<sup>2</sup>. Varios estudios se han realizado sobre este tema en América del Norte y el Caribe de habla inglesa, sin embargo son pocos y no sistemáticos los realizados en los países de América Latina. Es una necesidad-prioridad contar con sistemas de información integrales de recursos humanos que permitan conocer y estudiar y caracterizar el problema de la migración del personal de salud para la formulación de políticas tendientes a mitigar o revertir sus efectos.

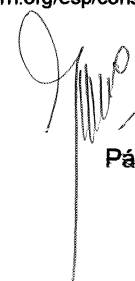
Se pretende con este estudio contribuir al esfuerzo de caracterización de la situación de Italia respecto de las migraciones profesionales en las áreas médica y de enfermería mediante la revisión sistemática de fuentes de información y el diseño y ejecución de los estudios de carácter cuantitativo y cualitativo que se requieran para la consecución de los productos esperados y que más adelante se definen. El estudio deberá tener en consideración los estudios previos que puedan haber sido realizados en este ámbito así como garantizar la consecución de la información básica protocolizada que más adelante se detalla.

### **3. Objetivos del contrato**

Caracterizar la situación en Paraguay respecto de las migraciones profesionales en las áreas médica y de enfermería mediante la revisión sistemática de fuentes de información y el diseño y ejecución de los estudios de carácter cuantitativo y cualitativo que se requieran para la consecución de los productos esperados y que más adelante se definen.

El trabajo deberá tener en consideración los estudios previos que puedan haber sido realizados en este ámbito (colegios profesionales, ministerio de salud y otras entidades), así como garantizar la consecución de la información básica protocolizada que se detalla en el apartado A según las condiciones que establece el contrato a firmar del que estos términos de referencia serán parte constitutiva.

<sup>2</sup> Consulta Regional: Recursos Humanos en Salud, Desafíos Críticos <http://www.observatoriorh.org/esp/consultas.html> and [http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/en\\_v14n1a02.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/en_v14n1a02.pdf)



#### **4. Resultados del estudio**

R.1.- Caracterizar los flujos migratorios de profesionales de la medicina y enfermería que en la actualidad se dan en el país.

R.2.- Caracterizar en términos sociodemográficos y motivacionales los colectivos de medicina y de enfermería del país en relación al fenómeno de las migraciones profesionales.

R.3.- Describir el proceso de homologación de títulos para la acreditación profesional de migrantes hacia el país y los trámites nacionales para el reconocimiento de títulos hacia los lugares de destino prioritarios (Europa).

R.4.- Detectar y describir las fuentes y flujos de información disponibles que permiten la caracterización del fenómeno y diseñar una propuesta adaptada a la realidad del país de generación, gestión y sistematización de las mismas de manera que pueda hacerse un seguimiento en tiempo real del proceso desde el Ministerio de Salud.

R.5.- Caracterizar la fuerza de trabajo en enfermería y medicina disponible en el país y describir el modelo de planificación de personal médico y de enfermería y las implicaciones en ese proceso de los Ministerios de Salud, de Educación así como de asociaciones o gremios profesionales u otros posibles actores.

#### **5. Productos esperados**

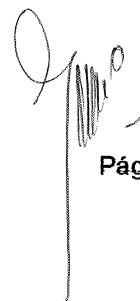
Producto 1: Informe descriptivo de los flujos de población migrante médica y de enfermería llegada al país y emigrada del país en los últimos diez años.

Producto 2: Informe descriptivo y analítico sobre las características sociales, demográficas y motivacionales de estos colectivos, contrastados con población de origen no migrada. El estudio deberá incorporar las expectativas de migración en una cohorte por cada colectivo de recién egresados o por egresar, así como describir la experiencia migratoria y el proceso de reintegración y retorno de profesionales que hayan tenido esa experiencia.

Producto 3: Informe descriptivo del proceso y organismos implicados en la homologación de títulos extranjeros para el ejercicio profesional de la medicina y enfermería en el país, incluyendo acuerdos de reconocimiento bilaterales o multilaterales. Descripción del proceso y organismos nacionales implicados para la tramitación del reconocimiento de títulos del país y en los países prioritarios de destino (Europa).

Producto 4: Informe de las fuentes de información disponibles que permitan la caracterización del fenómeno migratorio en medicina y enfermería. El informe deberá incorporar y diseñar una propuesta de sistematización de la misma de manera que pueda hacerse un seguimiento en tiempo real del proceso desde el Ministerio de Salud.

Producto 5: Estudio descriptivo de profesionales de la medicina y enfermería en activo por especialidad reconocida en cada colectivo profesional que incluya edad, sexo, tiempo de dedicación, ejercicio urbano o rural, atención primaria y especializada. Descripción del proceso de planificación de personal médico y de enfermería e implicaciones en ese proceso de los Ministerios de Salud, de Educación así como de asociaciones o gremios profesionales u otros posibles actores.



El informe final completo, redactado en castellano, deberá ser acompañado de un resumen ejecutivo -en castellano e inglés- de los hallazgos (no más de 3 páginas) y de un comunicado para boletín de difusión (no más de 150 palabras) así mismo en castellano e inglés.

## **6. Cronograma de trabajo y entrega de productos**

Presentación plan de trabajo a los 15 días de la firma del contrato.

Informe de avance a los 60 días de la firma del contrato.

Productos 1 y 2: A los 120 días de la firma de contrato, junto a la presentación del informe semestral sobre ejecución del trabajo con planificación de detalle trabajos restantes.

Productos 3, 4, y 5: A los 150 días de la firma del contrato, junto a presentación del tercer informe sobre avance de los trabajos pendientes.

Revisiones solicitadas sobre últimos productos e informe final a los 180 días de la firma del contrato.

## **7. Perfil del/ de la experto/a**

Se requiere la participación de una persona física con capacidad de contratar que cumpla con los requisitos siguientes:

1. Contar con experiencia previa en el diseño y desarrollo de estudios de carácter sociodemográfico, explotación de bases de datos y análisis cualitativos y cuantitativos de información.
2. Manejo en la planificación y desarrollo de técnicas grupales de obtención de información, elaboración y explotación de cuestionarios.
3. Experiencia y conocimiento demostrable en la realización de estudios en el sector salud en el ámbito de los recursos humanos.
4. Experiencia profesional mínima de cinco años en las áreas de trabajo previstas.
5. Titulación Universitaria en ciencias de la salud.

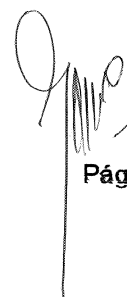
## **8. Periodo de la consultoría/trabajo/estudios**

Seis (6) meses desde la firma del contrato.

## **9. Procedimiento de selección**

Para la selección del/de la experto/a se tendrá en cuenta su formación y experiencia en trabajos similares según indicado en el apartado 7 de estos términos de referencia (CV del/ de la experto/a). Además del CV, el/la experto/a deberá enviar observaciones sobre los Términos de Referencia que tengan importancia para la buena ejecución de las actividades, en especial en relación con sus objetivos, resultados y productos esperados, de forma que se demuestre el grado de comprensión del contrato.

Así mismo, el/la experto/a indicará su propuesta económica para la realización de este estudio.



## 10. Precio del contrato y condiciones

El presupuesto máximo para este contrato (incluyendo todos los conceptos de coste de la consultora, impuestos, seguros, gravámenes, gastos operacionales etc.) asciende a 3.285 € (tres mil doscientos ochenta y cinco Euros).

Los gastos de transporte, alojamiento y actividades propias de la ejecución del trabajo corren por cuenta del/de la experto/a.

## 11. Firma de contrato y forma de pago

Una vez seleccionado/a el/la experto/a, se firmará un contrato de arrendamiento de servicios en el que consten como anexos los términos de referencia y el CV del/de la experto/a. El/la experto/a deberá presentar en el momento de la firma del contrato:

- Copia del documento nacional de identidad.
- Declaración responsable haciendo constar que cumple con los criterios exigidos en la legislación para formalizar contratos de estas características y que no se halla incurso/a en ninguna de las situaciones de exclusión establecidas en dichas normas.

Se realizarán pagos a la finalización de las siguientes etapas:

- Primer pago: Se hará efectivo a la firma del contrato (20%).
- Segundo pago: A la entrega y aprobación de los productos 1 y 2 (30%).
- Tercer pago: A la entrega y aprobación de los productos 3, 4 y 5 (30%).
- Cuarto pago: A la entrega y aprobación del informe final (20%).

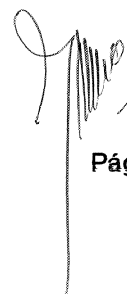
La no conclusión de los trabajos previstos en su totalidad podrá determinar la exigencia de devolución de cualquier cantidad que con carácter de entrega a cuenta le haya sido entregada a la consultora.

## 12. Presentación de ofertas

La candidatura se enviará mediante correo electrónico especificando en el asunto: Contratación de servicios profesionales para el desarrollo de estudio de caso de Paraguay del proyecto "Migraciones Profesionales LA-UE. Oportunidades para el desarrollo compartido" a las direcciones: [maritxu.pando.easp@juntadeandalucia.es](mailto:maritxu.pando.easp@juntadeandalucia.es) y [silvia.sanchez.easp@juntadeandalucia.es](mailto:silvia.sanchez.easp@juntadeandalucia.es)

El plazo límite de presentación de propuestas es el 21 de abril de 2010, a las 16:00 horas p.m de España.

Pueden solicitarse aclaraciones a las direcciones de correo electrónico [maritxu.pando.easp@juntadeandalucia.es](mailto:maritxu.pando.easp@juntadeandalucia.es) y [silvia.sanchez.easp@juntadeandalucia.es](mailto:silvia.sanchez.easp@juntadeandalucia.es) hasta el 18 de abril de 2010, a las 16:00 horas p.m. de España.



## **A.- GUÍA METODOLOGICA PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

### **Producto 1:**

Se espera una descripción de los principales ejes de movilidad internacional del personal de medicina y enfermería y su evolución en el tiempo, tanto tomando como punto de partida el país objeto de estudio (profesionales que emigran) y tomándolo también como punto de llegada (profesionales inmigrados al país objeto).

La descripción de la población migrante, tanto de salida como de llegada, se presentará en valores enteros y en proporción a la cantidad total de profesionales ejerciendo en el país en la misma categoría profesional y especialidad cuando proceda. Para el denominador se tomará el número de profesionales en activo en el año del estudio.

Se realizará una definición del posicionamiento del tema en la agenda política nacional, exponiendo los acuerdos firmados o en trámite, el nivel de implicación de las diferentes estancias (Ministerio de Salud, gremios/colegios profesionales, universidades...) en las Conferencias, reuniones, encuentros y demás espacios de discusión sobre el fenómeno, y se realizará una descripción de las estrategias que hayan podido ser puestas en marcha ya sea para la retención y/o reclutamiento de profesionales de la salud.

### **Producto 2:**

Para la realización del informe descriptivo sociodemográfico y motivacional se adjunta un cuestionario pilotado en España en 2008 y utilizado para la realización de un estudio sobre "las migraciones profesionales en Andalucía" en ese mismo año. Esta herramienta de recogida de información necesitaría una pequeña adaptación de lenguaje. Además, esta misma herramienta permite la incorporación de otras variables que se considere de interés estudiar por el contexto en el que se va a aplicar<sup>3</sup>. La información por colectivos profesionales deberá ser contrastada con la recogida en profesionales del país de perfil sociodemográfico equiparable, sin experiencia migratoria, lo que permitirá el contraste de las hipótesis de interés. Para la recogida de información sobre actitudes y expectativas de emigración profesional del colectivo de recién egresados o por egresar la consultora deberá generar un nuevo cuestionario. Para la descripción de la experiencia migratoria y de reintegración se espera que se utilice como instrumento de recogida de información la entrevista en profundidad, realizando, al menos, 15 entrevistas por perfil profesional, y que contemplen al menos las áreas de interés que se detallan en el guión de entrevista<sup>4</sup>.

### **Producto 3:**

Se espera que en la descripción se incorpore el marco legal sobre la formación de la profesión médica y de enfermería, la descripción de los trámites específicos que demanda el país estudiado para la homologación de títulos y habilitaciones para el ejercicio, tanto aquellos que permiten a una persona con titulación extranjera ejercer en su territorio, como los necesarios para que un profesional titulado en el país inicie los trámites para trabajar fuera. Se detallarán los acuerdos bilaterales o multilaterales para el ejercicio de la medicina y enfermería que el país pueda tener suscritos en los diferentes marcos de integración regional a los que pertenece.

<sup>3</sup> El cuestionario se encuentra al final de este apartado.

<sup>4</sup> El guión de entrevista se encuentra al final de este apartado.





#### Producto 4:

Este producto tiene que incorporar en la definición de cada fuente, los datos que facilita y la explicitación del cómo se controla y se gestiona esta información, así como si es de carácter público o privado y porqué, el nivel de integración de la información de carácter externo al sistema de salud en el mismo, y una propuesta de gestión integral de la información que permita la caracterización en tiempo real del fenómeno. Es de especial relevancia la parte propositiva del estudio que se podrá realizar a través de la consulta a personas expertas.

#### Producto 5:

Se ofrecerá un análisis de situación detallado de los recursos sanitarios con los que cuenta el país en la actualidad, desglosado por las especialidades reconocidas en las áreas médicas y de enfermería. Se incorporará información sobre las personas en formación de pregrado y postgrado en ambas profesiones. Se detallarán los planes de formación previstos para cada carrera profesional y especialidad y se describirá el proceso de planificación de recursos por parte del Ministerio de Salud, facultades de medicina y escuelas de enfermería. Se describirá el proceso de planificación de recursos humanos de medicina y de enfermería del país y las implicaciones en ese proceso de los Ministerios de Salud, de Educación así como de asociaciones o gremios profesionales u otros posibles actores.



## CUESTIONARIO

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'O' followed by a series of vertical strokes and a horizontal line at the top.

## MP (general)

Con financiación de la Comisión Europea el área de salud internacional de la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP), la Oficina Panamericana de Salud (OPS/OMS) y el Grupo de Trabajo de la Conferencia de Ministras y Ministros de Salud del Espacio Iberoamericano (M° de Salud Pública de Uruguay) , estamos desarrollando la Acción: "Migraciones profesionales, oportunidades para el desarrollo compartido".

Queremos contribuir a la mejora de los sistemas de información y planificación de recursos en el sector salud, profundizar en el conocimiento de los factores relacionados con los procesos migratorios y caracterizar las políticas puestas en marcha por los sistemas de cooperación al desarrollo y así ofrecer información útil para el diseño de estrategias de mejora de los procesos de planificación, de las políticas de recursos humanos (que procuren la autosuficiencia y retención en los lugares de origen ) y que promuevan la generación de flujos bidireccionales positivos que contrarresten los efectos negativos que las migraciones profesionales en curso pueden estar ocasionando.

Este cuestionario que le proponemos se centra en los factores relacionados con el proceso migratorio de profesionales de la salud; es de carácter anónimo y será complementado con otras fuentes de información (entrevistas en profundidad y técnicas de grupo) para tener una visión adecuada del fenómeno en la región de estudio.

Su experiencia y opiniones sobre esta realidad es de la mayor importancia por lo que le agradeceríamos las compartiera con nosotras dedicándonos parte de su tiempo (estimamos unos 10 minutos para la cumplimentación del cuestionario).

Con nuestro agradecimiento por su colaboración, reciba un cordial saludo.

El equipo de investigación

---

### Elementos relacionados con el proceso de decisión

Encontrará a continuación agrupados por dimensiones una serie de elementos relacionados con la decisión, o no, de cambiar de país para desarrollar su trabajo. Le solicitamos que por favor los valore en función del papel que en su momento jugaron a favor o en contra de su decisión.

---

1 Situación migratoria: Marque la posición que más le identifique con su situación. Por favor seleccione \*sólo una\* de las siguientes opciones:

- ☐ Emigrante en la actualidad
- ☐ Retornada/o
- ☐ Profesional en activo en lugar de origen sin experiencia migratoria

2 Valore los siguientes conjuntos de razones relacionados con el proceso migratorio asignando a cada conjunto un valor de la escala entre 1 y 7.

El valor 4 expresaría efecto neutro, 7 el efecto máximo como motivador para la migración y 1 el valor máximo como motivador para no migrar.

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

|                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| personales y familiares | o | o | o | o | o | o | o |
| laborales               | o | o | o | o | o | o | o |
| profesionales           | o | o | o | o | o | o | o |
| contexto                | o | o | o | o | o | o | o |

3 Razones personales y familiares. Señale por favor qué pesos jugaron en su decisión los elementos relacionados a continuación en una escala de de 1 a 7.

El valor 4 expresaría efecto neutro, 7 el efecto máximo como motivador para la migración y 1 el valor máximo como motivador para no migrar.

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

|                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| - Económicas                                | o | o | o | o | o | o | o |
| - Ofrecer nuevas oportunidades a mi familia | o | o | o | o | o | o | o |
| - Conocer otros contextos y culturas        | o | o | o | o | o | o | o |
| - Agrupamiento familiar                     | o | o | o | o | o | o | o |
| - Encontrarse con otra persona              | o | o | o | o | o | o | o |

4 Razones Laborales: Señale por favor qué pesos jugaron en su decisión estos elementos relacionados con su valoración de la actividad laboral en su lugar de origen.

El valor 4 expresaría efecto neutro, 7 el efecto máximo como motivador para la migración y 1 el valor máximo como motivador para no migrar.

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

|                                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| - Remuneración                                              | o | o | o | o | o | o | o |
| - Posibilidad de conciliación de la vida personal y laboral | o | o | o | o | o | o | o |
| - Disponibilidad de recursos básicos para el ejercicio      | o | o | o | o | o | o | o |
| - Acceso a formación continuada                             | o | o | o | o | o | o | o |
| - Modelo de sistema de salud                                | o | o | o | o | o | o | o |
| - Política de personal                                      | o | o | o | o | o | o | o |
| - Posibilidad de acceder a un empleo en origen              | o | o | o | o | o | o | o |

5 Profesionales: Por favor señale qué pesos jugaron en su decisión estos factores no relacionados con el entorno laboral y sí con el desarrollo de sus expectativas profesionales.

El valor 4 expresaría efecto neutro, 7 el efecto máximo como motivador para la migración y 1 el valor máximo como motivador para no migrar.

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

|                                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| - Adquirir experiencia profesional en otro contexto                 | o | o | o | o | o | o | o |
| - Adquirir título de especialista                                   | o | o | o | o | o | o | o |
| - Cursar estudios superiores (doctorado, otros, no especialización) | o | o | o | o | o | o | o |
| - Acceder a la investigación                                        | o | o | o | o | o | o | o |
| - Acceder a nuevas técnicas y tecnologías                           | o | o | o | o | o | o | o |

6 Contextuales y del entorno: por favor, señale qué pesos jugaron en su decisión estos factores relacionados con el entorno y el contexto.

El valor 4 expresaría efecto neutro, 7 el efecto máximo como motivador para la migración y 1 el valor máximo como motivador para no migrar.

como motivador para no migrar.

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

|                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| mejorar las condiciones de vida                   | o | o | o | o | o | o | o |
| acceder a otras oportunidades (educación hijos..) | o | o | o | o | o | o | o |
| situación política en origen                      | o | o | o | o | o | o | o |
| situación económica en origen                     | o | o | o | o | o | o | o |
| cercanía cultural                                 | o | o | o | o | o | o | o |

7 ¿En qué grado sus expectativas relacionadas con los diferentes elementos globales analizados considera que han sido cubiertas?

1: nada 2:poco 3: lo esperado 4: mucho 5: muy por encima de lo esperado

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

|                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------|---|---|---|---|---|
| - Personales y familiares | o | o | o | o | o |
| - Laborales               | o | o | o | o | o |
| - Profesionales           | o | o | o | o | o |
| - Contexto                | o | o | o | o | o |

8 ¿Mantiene contacto de manera sistemática con el mundo profesional de su lugar de origen?

Por favor seleccione \*sólo una\* de las siguientes opciones:

- ☐ nada
- ☐ al menos una vez al año
- ☐ al menos una vez al trimestre
- ☐ al menos una vez al mes
- ☐ o más de una vez al mes

9 Resalte lo más positivo de su experiencia profesional y/o personal tras su incorporación al sistema de Salud para el que trabaja en la actualidad en relación a su decisión de haber migrado o no.

Por favor, escriba su respuesta aquí:

---

---

---

---

---

---

---

---

10 Resalte lo más negativo de su experiencia profesional y/o personal relacionada con la decisión de haber migrado o no

Por favor, escriba su respuesta aquí:

---

---

---

---

---

---

---

---



11 ¿Qué le habría hecho quedarse en su lugar de origen?

Por favor, escriba su respuesta aquí:

---

---

---

---

---

---

---

---

12 ¿Que le ha hecho retornar?

Por favor, escriba su respuesta aquí:

---

---

---

---

---

---

---

---

13 ¿Que le habría hecho irse a otro lugar?

Por favor, escriba su respuesta aquí:

---

---

---

---

---

---

---

---

14 ¿Qué iniciativas podrían desarrollarse para hacer mínimo el impacto negativo que sobre los sistemas de salud de origen puede ocasionar la salida de sus profesionales?

Por favor, escriba su respuesta aquí:

---

---

---

---

---

---

---

---

15 ¿Qué se ha hecho o podría haberse hecho desde el sistema de salud en el que se encuentra en la actualidad para facilitarle su integración al mismo cuando comenzó a trabajar en él?

Por favor, escriba su respuesta aquí:

---

---



---

## Datos generales

### Variables de caracterización de las personas entrevistadas

---

2 Edad en años

Por favor, escriba su respuesta aquí:

\_\_\_\_\_

3 Sexo

Por favor seleccione \*sólo una\* de las siguientes opciones:

- ☐ Femenino
- ☐ Masculino

4 Profesión:

Marque exclusivamente la profesión que ejerce en este momento en el Sistema Sanitario en el que se encuentra.

Por favor seleccione \*sólo una\* de las siguientes opciones:

Enfermería

Medicina

Otra (indique en la casilla)

Make a comment on your choice here:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5 ¿Posee usted especialidad?

Especialidades clínicas reconocidas

Por favor seleccione \*sólo una\* de las siguientes opciones:

- ☐ Sí
- ☐ No

6 País en el que se encuentra trabajando en la actualidad

Por favor seleccione \*sólo una\* de las siguientes opciones:

- ☐ Andorra
- ☐ Argentina
- ☐ Bolivia
- ☐ Brasil
- ☐ Chile
- ☐ Colombia
- ☐ Costa Rica



- ☐ Cuba
- ☐ Ecuador
- ☐ España
- ☐ Guatemala
- ☐ Honduras
- ☐ Inglaterra
- ☐ Italia
- ☐ México
- ☐ Nicaragua
- ☐ Panamá
- ☐ Paraguay
- ☐ Perú
- ☐ Portugal
- ☐ República Dominicana
- ☐ Salvador
- ☐ Uruguay
- ☐ Venezuela
- ☐ Otro: \_\_\_\_\_

7 Tipo de zona en la que ejerce su profesión actualmente  
Por favor seleccione \*sólo una\* de las siguientes opciones:

- ☐ zona rural
- ☐ zona urbana

8 Años de experiencia laboral en el sistema de salud en el que trabaja en la actualidad  
En caso de menos de un año escriba la fracción correspondiente (p.e 4meses: 0.3)  
Por favor, escriba su respuesta aquí:  
\_\_\_\_\_

9 Su trabajo actual es fundamentalmente  
Por favor, marque las opciones que correspondan:

- ☐ Asistencial
- ☐ Planificación y/o Gestión
- ☐ Docencia y/o Investigación y/o Consultoría
- ☐ Otra

10 Tipo de contrato actual: Marque la que más se ajuste a su situación  
Por favor seleccione \*sólo una\* de las siguientes opciones:

- ☐ Cuenta ajena, laboral fijo
- ☐ Funcionario plaza fija
- ☐ Cuenta ajena, laboral eventual
- ☐ Funcionario provisional
- ☐ Otra fórmula

11 Lugar de nacimiento  
Por favor seleccione \*sólo una\* de las siguientes opciones:

- ☐ España
- ☐ Venezuela
- ☐ Argentina
- ☐ Alemania
- ☐ Otro lugar no incluido en las opciones anteriores

12 País de formación de grado (medicina, enfermería...)  
Por favor seleccione \*sólo una\* de las siguientes opciones:

- ☐ Argentina



- ☐ España
- ☐ Venezuela

13 Años de experiencia laboral como profesional de la salud con carácter previo a su salida para trabajar en el exterior

En años completos. Si menor de uno indique la fracción, p.e si 4 meses: 0.3

Por favor, escriba su respuesta aquí:

14 ¿Cual era su situación laboral cuando decidió salir o no al exterior?

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- ☐ en paro tras haber trabajado
- ☐ contratación laboral fija
- ☐ contratación laboral inestable
- ☐ funcionario o asimilado
- ☐ búsqueda de primer trabajo
- ☐ otra

15 ¿La migración le obligó a cambiar de idioma de trabajo?

Por favor seleccione \*sólo una\* de las siguientes opciones:

- ☐ Sí
- ☐ No

16 Si quiere añadir cualquier comentario sobre su experiencia y/o el cuestionario, puede hacerlo a continuación.

¡Gracias de nuevo por su colaboración!

Por favor, escriba su respuesta aquí:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

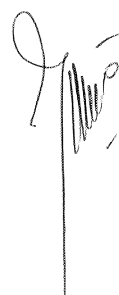
---

---

Enviar su encuesta.

Gracias por completar esta encuesta.

## GUIÓN DE ENTREVISTA

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'J' followed by several vertical strokes and a small flourish at the end.

## **ÁREAS PARA EL GUIÓN ENTREVISTA MIGRACIONES PROFESIONALES**

### **Bloque 1: Datos personales**

Profesión:

Años de trabajo fuera de país de origen:

Lugar donde ha trabajado:

Sexo:

**Bloque 2: Identificar elementos de la experiencia migratoria útiles para la definición de políticas de recursos humanos consistentes con las responsabilidades de los Ministerios de Salud y las políticas y compromisos internacionales asumidos.**

1.- Las razones por las que se marchó del país. Descripción de proceso de toma de decisión, actores implicados en la misma, vivencia personal de proceso de cambio...

2.- Partiendo de que el profesional ha desarrollado su práctica profesional en su país de origen y en el receptor: Descripción de los matices diferenciales en la práctica y en el desarrollo profesional en su país de origen y en país receptor.

3.- Indagación sobre sus proyecciones de futuro:

- si regresó que cuente porqué y si se volvería a marchar
- si no ha regresado que cuente cuales son sus intenciones de futuro (si quiere volver o no y porqué.

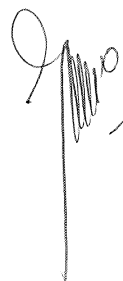
4.- Teniendo en cuenta que los gobiernos no pueden intervenir en todos los aspectos de la realidad. Explicar qué condiciones generadas por intervenciones institucionales hubieran influido en su decisión de marcharte a trabajar fuera de tu país.

5.- Si conoce intervenciones o políticas que promueban condiciones estructurales favorables que faciliten la decisión de quedarse o marcharse a otros lugares a ejercer la profesión sanitaria, ya sean regionales, estatales o internacionales, que especifique cuales y comente qué le parece cada una ellas.

6.- Como punto propositivo de la entrevista que explicité iniciativas o estrategias se le ocurren para no generar asimetrías en los flujos profesionales sanitarios.



## Anexo II – CV del profesional

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'O' followed by a series of vertical strokes and a small 'o' at the end.

# CURRICULUM VITAE

## **A. DATOS PERSONALES**

|                                |                                |
|--------------------------------|--------------------------------|
| <b>NOMBRES:</b>                | ISAAC                          |
| <b>APELLIDOS:</b>              | GODOY LARROZA                  |
| <b>FECHA DE NACIMIENTO:</b>    | 28 de enero de 1977            |
| <b>LUGAR DE NACIMIENTO:</b>    | Asunción                       |
| <b>NACIONALIDAD:</b>           | Paraguay                       |
| <b>EDAD:</b>                   | 32 Años                        |
| <b>ESTADO CIVIL:</b>           | Soltero                        |
| <b>CEDULA DE IDENTIDAD N°:</b> | 1.252.979                      |
| <b>DIRECCION ACTUAL:</b>       | Dominicos 1175 – Villa Solares |
| <b>CIUDAD:</b>                 | Mariano Roque Alonso           |
| <b>TELEFONO:</b>               | 0983 466 799                   |
| <b>E MAIL:</b>                 | isaac.godoy@gmail.com          |

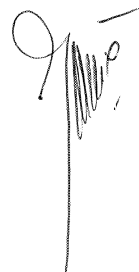
## **B. ESTUDIOS CURSADOS.**

|                    |                                                                                                 |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>TERCIARIOS:</b> | Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – Universidad Nacional de Asunción |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                         |                   |
|-------------------------|-------------------|
| <u>Título Obtenido:</u> | <b>ECONOMISTA</b> |
|-------------------------|-------------------|

## **C. TITULOS DE POST GRADO**

- **MASTER EN ESTUDIOS POLITICOS APLICADOS** – FIAP/AECI, Madrid – España. Año: 2006 – 2007  
*Trabajo presentado: “Propuesta para el impulso de la descentralización del Sistema Nacional de Salud del Paraguay” – (Aprobado con mención sobresaliente)*



- **ESPECIALISTA EN GESTION DE PROYECTOS** – EDAN / UCSA – Asunción Paraguay. Año: 2004.

#### **D. CURSOS Y SEMINARIOS INTERNACIONALES**

- **Seminario Taller – Tablero de Comando e Indicadores no Financieros** (Balance Score card). Buenos Aires, Argentina. Febrero del 2008.
- **Seminario de Economía Pública.** Instituto Superior Ortega y Gasset – Madrid, España. Año: 2007.
- **Curso de Desarrollo Nacional.** Academia Fu Kshing Kang – Taipei, Taiwán. Año: 2004
- **Seminario de Presupuesto Público.** La Habana, Cuba. Año: 2003

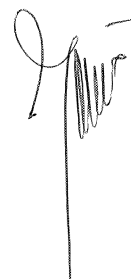
#### **D. EXPERIENCIA LABORAL**

- ✓ Experiencia en Administración Pública: 6 años.
- ✓ Experiencia en Gestión de Proyectos financiados por Organismos Internacionales: 4 años.
- **Gestión de Proyectos – Consultoría.**

#### **Consultora International Projects Center (IPC).**

##### **Gerente de Proyectos:**

- 1- Programa de Fortalecimiento del Liderazgo Democrático – Programa TEKoha – SAS. Año 2009.
- 2- Fortalecimiento de la Gestión Pública de la Gobernación del Guairá. Año 2009.
- 3- Proyecto de Capacitación para la Formación de Informadores Turísticos. (SINAFOCAL). Año 2010.
- 4- Proyecto de Diagnósticos Empresariales a microempresarios de la zona de la Ruta Jesuítica (FOCEM – SENATUR). Año 2010.



5- Proyecto de Asistencia Técnica a Microempresarios de la zona de la Ruta Jesuítica. (FOCEM – SENATUR). Año 2010.

### **Consultor Independiente:**

#### **1- Investigaciones:**

- a- Estudio sobre Aranceles y sistema financiero del MSPBS – (CIRD) – Año 2003.
- b- Consultoría para propuestas para Desarrollar el Fondo de Garantías para PYMES en Paraguay.- (REDIEX – MIC) – Año 2007.
- c- Consultoría para promover el desarrollo del Mercado Hipotecario en Paraguay, como opción financiera para las inversiones productivas. (REDIEX – MIC). Año 2007.
- d- Consultoría de Fortalecimiento de la Dirección General de Descentralización (CIRD – MPSBS). Año 2010.

#### **2- Capacitaciones:**

Implementación de cursos en Gestión Empresarial, Administración Pública, Liderazgo y trabajo en equipo, Diagnostico Participativo.  
(MIC, FECOAC, SAS)

#### **3- Docencia:**

Cátedra de Microeconomía. Universidad Internacional Tres Fronteras. Sede: Asunción.

#### **✓ Experiencia en la Función Pública**

##### **• Ministerio de Industria y Comercio:**

- **Coordinador Técnico** Programa de Apoyo Integral a Microempresas. FOCEM – Año: 2007

**Funciones:** Planificación estratégica y operativa para la ejecución del Proyecto. Monitoreo de resultados.

- **Supervisor** Programa de Apoyo Integral a Microempresas. FOCEM. Años: 2008 – 2009.



**Funciones:** Coordinación operativa de tareas. Articulación de equipos de trabajo. Procesamiento de datos e informes de resultados.

- **Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social:**

- **Coordinador**

Equipo Técnico Ejecutivo para la Elaboración y aprobación del Proyecto de Salud Materno Infantil II (Banco Mundial – Dirección General de Planificación MSPBS) Año: 2004 / 2005.

**Funciones:** Coordinación de equipo de trabajo; Planificación Estratégica. Coordinación de la Elaboración del Proyecto para presentación al Banco Mundial. Recopilación de información, investigación.

- **Coordinador Financiero:**

Donación Japonesa para la Preparación del Proyecto de Salud Materno Infantil. Banco Mundial. Año: 2005

**Funciones:** Administración Financiera de fondos de Donación a través del Banco Mundial. Programación y Ejecución presupuestaria. Rendición de cuentas.

- **Administrador:**

Dirección Nacional de Vigilancia Sanitaria - Año: 2003 – 2005  
18° Región Sanitaria – Año: 2002

**Funciones:** Programación y ejecución Presupuestaria, Gestión de Adquisiciones, Administración Financiera, Rendición de cuentas. Planificación operativa.

- **Jefe de Dpto. Giraduría de Gastos**

Dirección Financiera – MSPBS. Año: 2006

**Funciones:** Gestión de pagos a proveedores, Administración de fondos, Verificación y auditoría. Registro y rendición de cuentas. Planificación operativa.





**E. REFERENCIAS PERSONALES.**

- Econ. Victor Acosta                      Tel. 0981 206160
- Dr. Derlis León                            Tel. 0983 348915
- Lic. Sandra Cabral                        Tel. 0981 706431

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'J' followed by several loops and a vertical line extending downwards.