



MIGRACIONES PROFESIONALES LA-UE OPORTUNIDADES PARA EL DESARROLLO COMPARTIDO

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)



PRODUCTO 2:

Informe descriptivo y analítico sobre las características sociales, demográficas y motivacionales de estos colectivos, contrastada con la 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.

León, 16 de Diciembre, 2010



INDICE

PRODUCTO 2.1:	4
Estudio sobre las expectativas de migración en una cohorte por cada colectivo medicina y enfermería de recién egresados o por egresar.	4
Resumen.....	4
Resultados.....	6
Conclusiones	11
Anexo: Cuestionario utilizado en el estudio	12
Producto 2.2:	15
Informe descriptivo y analítico sobre las características sociales, demográficas y motivacionales de colectivos de médicos y enfermeras contrastados con población de origen no migrada; así como describir la experiencia migratoria y el proceso de reintegración y retorno de profesionales que hayan tenido esa experiencia.....	15
Resumen.....	15
Resultados.....	16
Detalles expresados por cada uno de los grupos ya resumido y consolidado.....	19
ANEXOS GUIAS	25



PRODUCTO 2.1:

Estudio sobre las expectativas de migración en una cohorte por cada colectivo medicina y enfermería de recién egresados o por egresar.

Para la realización del informe descriptivo sociodemográfico y motivacional, se adaptó un cuestionario usado en la realización de un estudio sobre las migraciones de profesionales en Andalucía, España en el año 2008 (se adjunta en anexo). Este se aplicó a una cohorte de 157 estudiantes de enfermería y otra de 99 estudiantes de medicina ambas cohortes de los últimos años de dichas carreras.

Resumen

- Participaron de la entrevista 256 estudiantes de los cuales 196 (76.6 %) eran del sexo femenino y 60 (23.4 %) del sexo masculino. (Ver tabla 1)
- Los estudiantes entrevistados, 146 tenían una edad menor o igual a 25 años (57%) 34(13.3 %), entre 26 a 30 años, 16 (6.25 %) 31 a 35 años, 17 (6.65 %) 36 a 40 años y 45 (16.8 %) eran mayores de 40 años.
- Estudian enfermería 157(61.3 %) y 99 (38.7 %) medicina. (Ver tabla 3)
- En relación a la pregunta que si para desarrollar su profesión necesita salir del país, en general 166(64.8 %) dijeron que no y 90 (35.2 %) dijeron que si. Por gremio las de enfermería expresaron en el 79.6% que no y el 20.4% que si; entre los médicos el 58.6% Si y el 41.4 % No. Entonces la mayoría a pesar de las dificultades, reconocen que la sociedad en que viven puede ofrecer la realización de sus aspiraciones y deciden permanecer dentro de las fronteras. (Ver tabla 4)
- En relación a razones para pensar en un proceso migratorio de los noventa que dijeron que era necesario migrar para desarrollar su profesión, 59 (65.6 %) piensa que lo haría por razones profesionales, 16 (17.8 %) razones laborales, 12 (13.3 %) razones familiares y 3 (3.3 %) razones medio ambientales. En la medida que el país no les ofrece las oportunidades que requieren para disfrutar de una vida digna, tienden a buscarlas fuera de las fronteras nacionales. (Ver tabla 5).
- En lo concerniente a razones **personales y familiares** se señalaron las razones económicas y ofertar nuevas oportunidades a la familia.



- En lo que respecta a las razones **laborales** como causa probable de migración: se señalaron principalmente las razones de remuneración, conciliación de vida personal y laboral y disponibilidad de recursos básicos para el ejercicio.

- Siendo señaladas las principales razones profesionales como las de:
 - Adquirir título de especialista,
 - cursar estudios superiores,
 - adquirir experiencias profesionales,
 - acceder a nuevas tecnologías,

En el caso de los estudiantes de medicina hicieron especial énfasis en estudios de doctorado y acceder a nuevas tecnologías.

La educación abre las posibilidades de acceso a mejores condiciones de vida y por ende a una existencia más libre de temores y limitaciones y más llena de perspectivas y oportunidades, elementos claves para alcanzar mayores niveles de satisfacción e integración social. Existe la convicción de que los ideales de una vida mejor se van a hacer realidad.

- En las razones contextuales y del entorno se considero el mejorar las condiciones de vida.

- Entre las principales causas para quedarse en el lugar de origen son:
 - las mejoras económicas (salario),
 - la familia es muy importante, la presencia de hijos y si son de corta edad es difícil la decisión de marcharse,
 - la tecnología nueva así como el incremento de las existentes es un factor motivador en las áreas de trabajo,
 - la oportunidad de optar a realizar algún estudio superior o una especialización en el área de trabajo,
 - el estatus social es un factor muy tomado en cuenta ya que si el estatus es bueno, es decir dentro de su comunidad este profesional es considerado con un nivel alto es también mas difícil el marcharse. Las personas de más alto nivel educativo son las que tienen una mejor percepción de que el entorno es predecible, lo que es coherente con el hecho de que la educación conlleva a mayor fiabilidad en las propias capacidades para incidir en el ambiente que les rodea.

Sobre iniciativas a desarrollarse para hacer mínimo el impacto negativo de la salida de profesionales pueda ocasionar a los sistemas de salud, la razón más importante para que un recurso humano no se vaya de un país es el factor económico. Este fue mencionado por

todos los encuestados, el salario acorde a la realidad de vida y además la oportunidad de especializarse, de sentir que se superaba profesionalmente dentro del campo de salud que había escogido, eran razones de mucho peso para no migrar.

Resultados

**Tabla No. 1:
Estudiantes de medicina y enfermería según sexo, año 2010.**

Sexo	No.	%
M	60	23.4
F	196	76.6
Total	256	100

Participaron de la entrevista 256 estudiantes; siendo 196 (76.6 %) del sexo femenino y 60 (23.4 %) del sexo masculino. (tabla 1)

**Tabla No. 2:
Estudiantes ultimo año medicina enfermería, según edad, año 2010.**

Edad / años	No.	%
< 25 años	146	57
26-30	34	13.3
31-35	16	6.25
36-40	17	6.65
> 40	43	16.8
Total	256	100

Del total de estudiantes entrevistados; 146 pertenecen al grupo de menor o igual a 25 años (57%), 34 (13.3 %) tienen entre 26 a 30 años, 16 (6.25 %) de 31 a 35 años, 17 (6.65 %) de 36 a 40 años y 45 (16.8 %) son mayores de 40 años.

**Tabla No. 3:
Estudiantes de medicina y enfermería según carrera que estudia**

Carrera	No.	%
Enfermería	157	61.3
Medicina	99	38.7
Total	256	100

Cursan enfermería 157(61.3 %) y 99 (38.7 %) medicina. (Ver tabla 3)

Tabla No. 4:
¿Piensa usted que para desarrollar su profesión necesita salir del país?

Respuesta	Enfermería		Medicina		Total	
	No	%	No	%	No	%
Si	32	20.4	58	58.6	90	35.2
No	125	79.6	41	41.4	166	64.8
Total	157	100	99	100	256	100

Independientemente de la profesión 166 (64.8 %) expresaron que no era necesario salir del país y 90 (35.2 %) dijeron que si. Al efectuar el análisis por profesión a enfermería le corresponde el 79.6 % de las que dijeron No y el 20.4 % que Si; entre los médicos el 58.6 % dijeron que si y el 41.4 % que no. (tabla 4)

Tabla No. 5:
Las razones para pensar en un proceso migratorio

	Enfermería		Medicina		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Familiares	06	18.8	06	10.3	12	13.3
Profesionales	14	43.8	45	77.6	59	65.6
Laborales	11	34.3	05	8.6	16	17.8
Contexto(medio ambientales, sociales)	01	3.1	02	3.5	3	3.3
Total	32	100	58	100	90	100

En relación a razones para pensar en un proceso migratorio de los noventa que dijeron que era necesario migrar para desarrollar su profesión, 59 (65.6 %) piensa que lo haría por razones profesionales, 16 (17.8 %) por razones laborales, 12 (13.3 %) razones familiares y 3 (3.3 %) causas medio ambientales. (tabla 5)

Razones personales o familiares como causa probable de migración:

Enfermería:

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

Medicina:

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



Son las razones económicas y ofertar nuevas oportunidades a la familia, las más seleccionadas por los encuestados.

Razones Laborales como causa probable de migración:

Enfermería:

Razones:	1	2	3	4	5	6	7
Remuneración							9
Posibilidad de conciliación de la vida personal y laboral.							2
Disponibilidad de recursos básicos para el ejercicio.							
Acceso a formación continuada.							
Modelo de sistema de salud.							
Política de personal							
Posibilidad de acceder a un empleo en origen							

Medicina:

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

En esta razón, es el de remuneración, así como la conciliación de vida personal y laboral, al igual que la disponibilidad de recursos básicos para el ejercicio, los que fueron más seleccionados como causa probable laboral de migración.

Razones profesionales con el desarrollo de sus expectativas profesionales:

Enfermería

Razones:	1	2	3	4	5	6	7
Adquirir experiencia profesional en otro contexto.							2
Adquirir título de especialista.							8
Cursar estudios superiores (doctorado, otros, no especialización.							3
Acceder a la investigación.							
Acceder a nuevas técnicas y tecnologías							1

Medicina

Razones:	1	2	3	4	5	6	7
Adquirir experiencia profesional en otro contexto.							7
Adquirir título de especialista.							16
Cursar estudios superiores (doctorado, otros, no especialización.							9
Acceder a la investigación.							5
Acceder a nuevas técnicas y tecnologías							8



Las principales razones profesionales señaladas fueron: Adquirir título de especialista, cursar estudios superiores, adquirir experiencias profesionales y acceder a nuevas tecnologías, en el caso de los estudiantes de medicina hicieron especial énfasis en estudios de doctorado y acceder a nuevas tecnologías. Cabe hacer notar que para enfermería no fue considerado tan importante el acceder a la investigación.

Razones contextuales y del entorno:

Enfermería

Razones:	1	2	3	4	5	6	7
Mejorar las condiciones de vida.							1
Acceder a otras oportunidades (educación, hijos...) .							
Situación política en origen.							
Situación económica en origen.							
Cercanía cultural							

Medicina

Razones:	1	2	3	4	5	6	7
Mejorar las condiciones de vida.							2
Acceder a otras oportunidades (educación, hijos...) .							
Situación política en origen.							
Situación económica en origen.							
Cercanía cultural							

Fue considerado para ambos grupos la necesidad de mejorar las condiciones de vida una importante razón contextual y del entorno.

Qué le haría quedarse en su lugar de origen?

Entre las principales causas están las mejoras económicas (salario), la familia es muy importante, pero aun mas la presencia de hijos y si son de corta edad es difícil la decisión de marcharse, la tecnología nueva así como el incremento de las existentes es un factor motivador e n las áreas de trabajo, la oportunidad de optar a realizar algún estudio superior o una especialización en el área de trabajo, el estatus social es un factor muy tomado en cuenta ya que si el estatus es bueno, es decir dentro de su comunidad este profesional es considerado con un nivel alto es también mas difícil el marcharse.



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

La razón más importante para que un recurso humano no se vaya de un país es el factor económico. Este fue mencionado por todos los encuestados, el salario acorde a la realidad de vida y además la oportunidad de especializarse, de sentir que se superaba profesionalmente dentro del campo de salud que había escogido, eran razones de mucho peso para no migrar.

Conclusiones

- La población de estudiantes interesada es bastante joven, ya que el 70% son menores de 35 años y casi el 60% menos de 25 años.
- Aunque hubo representación de las dos cohortes enfermería y medicina, la relación entre ambas es casi dos a uno.
- La mayoría el 65% dijo que no necesitaba salir del país, cuatro un 35% que dijo que sí era necesario.
- La mayoría de los que dijeron era necesario salir para desarrollar su profesión con un 65% y un 18% por razones laborales.
- La razón profesionales principalmente por estudios o para adquirir experiencia o acceder a nueva tecnologías.
- En razones laborales principalmente se señala la remuneración, en familiares nuevas oportunidades y en el entorno mejorar condiciones de vida.
- Para quedarse se señala un buen salario, estar. Con la familia y oportunidades de estudios superiores.
- Sobre propuestas de iniciativas para disminuir impacto por migraciones sea un mismo salario acorde con la realidad, oportunidades para especialización.



Anexo: Cuestionario utilizado en el estudio

Introducción:

Nicaragua, como país Centroamericano ha sido seleccionada para participar en una encuesta denominada: **Migraciones profesionales, oportunidades para el desarrollo compartido**. A través 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.

Este cuestionario que le proponemos se centra en los factores relacionados con el proceso migratorio de profesionales de la salud, con dicha información se pretende diseñar estrategias a nivel internacional en mejora de los procesos de planificación, así como de las políticas de recursos humanos que promuevan la generación de flujos bidireccionales positivos que contrarresten los efectos negativos que las migraciones profesionales en curso pueden estar ocasionando.

Su experiencia y opiniones sobre esta realidad permitirá profundizar en las diversas variables que intervienen en este fenómeno, por lo que le agradeceríamos las compartiera con nosotros dedicándonos parte de su tiempo.

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

Equipo de investigación.

CUESTIONARIO SOBRE EL FENOMENO DE LAS MIGRACIONES DE PROFESIONALES. Especial Médicos y Enfermeras.

Solicitamos su contribución llenando el cuestionario, para mejorar conocimientos sobre el fenómeno migratorio de profesionales de la salud.

Datos Generales:

1. Edad en años:_____
2. Sexo:
 - Femenino:
 - Masculino:
3. Que esta estudiando actualmente:
 - Medicina:
 - Enfermería:
 - Otros
4. Piensa usted que para desarrollarse en su profesión necesitaría salir del país:
 - Si
 - No
5. Cuales serian sus razones para pensar en un proceso migratorio:
 - Personales.



- Familiares.
- Profesionales.
- Laborales.
- Contexto(medio ambientales, sociales)

6. En las razones **personales y familiares**, señale por favor los elementos relacionados a continuación en una escala de de 1 a 7.

El valor **4** efecto neutro, **7** efecto máximo motivador migración y **1** valor máximo para no migrar.

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

7. En las razones **Laborales**, señale por favor los 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.

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

8. **Profesionales:** Por favor señale estos factores no relacionadas 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.

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

9. **Contextuales y del entorno:** por favor, señale estos factores.

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.



Razones:

1 2 3 4 5 6 7

- Mejorar las condiciones de vida.
- Acceder a otras oportunidades (educación, hijos...) .
- Situación política en origen.
- Situación económica en origen.
- Cercanía cultural

10. Qué le haría quedarse en su lugar de origen?

11. Qué iniciativa podrían desarrollarse para hacer mínimo el impacto negativo que sobre los sistemas de salud de origen puede ocasionar la salida de sus profesionales?



Producto 2.2:

Informe descriptivo y analítico sobre las características sociales, demográficas y motivacionales de colectivos de médicos y enfermeras contrastados con población de origen no migrada; así como describir la experiencia migratoria y el proceso de reintegración y retorno de profesionales que hayan tenido esa experiencia

Descripción y análisis sobre las características sociales, demográficas y motivacionales de los colectivos de inmigrantes contrastados con población de origen no migrada.

Para cumplir con este acápite de la investigación se recogió información de 55 profesionales: 25 emigrantes: 12 enfermeras y 13 médicos; y de 30 no emigrantes: 15 enfermeras y 15 médicos.

Resumen

Sociodemográfico

Se estudiaron cincuenta y cinco profesionales 38 (69%) eran del sexo masculino y 17 (31 %) del sexo femenino; la edad de los profesionales se distribuían de la siguiente forma 2 (3.6 %) eran de 40 años o menos, 24 (43.7 %) entre 41 a 49 años y 29 (43,7 %) de 50 años o mas; 28 (51 %) eran de enfermería y 27 (49 %) de medicina; 30 no habían tenido ninguna experiencia migratoria y 25 si; 30 el 54.5 % obtuvieron su título en Nicaragua y ejercen en Nicaragua; 7 (12.8%) obtuvieron su título en Nicaragua y ejercen en el exterior; ninguno ha obtenido su título en el exterior y ejerce en Nicaragua; 8 (14.5 %) han obtenido el título en Nicaragua y ha tenido experiencia en el exterior y 10, todos son médicos , obtuvieron su título en el exterior y ejercen en el exterior.

Motivacionales

Las principales razones para haberse marchado o pensar marcharse giran alrededor de políticas, económicas y estabilidad laboral; los que no se han marchado señalan de forma generalizada para mejorar sus ingresos. Los que se han ido y están bien no piensan regresar los que no han migrado por lo general piensan en regresar. Las propuestas en relación a políticas giran hacia mejorar salarios y estabilidad laboral. Hay muy poco conocimiento de políticas que faciliten el quedarse en el país. Se propone en forma generalizada estandarizar salarios a nivel centroamericano, igualdad de oportunidades y estabilidad laboral.

Resultados

Sociodemográfico

De los cincuenta y cinco profesionales entrevistados 38 (69%) eran del sexo masculino y 17 (31 %) del sexo femenino. (Ver tabla No. 1)

Tabla No. 1:
Profesionales de medicina y enfermería según sexo, año 2010.

Sexo	No.	%
M	38	69
F	17	31
Total	55	100

La edad de los profesionales estudiados se distribuían de la siguiente forma 2 (3.6 %) eran de 40 años o menos, 24 (43.7 %) entre 41 a 49 años y 29 (43,7 %) de 50 años o mas . (ver tabla No. 2)

Tabla No. 2:
Profesionales de medicina y enfermería según sexo, año 2010.

Edad / años	No.	%
< 40 años	2	3.6
41-49	24	43.7
50 y mas	29	52.7
Total	55	100

Se estudiaron un total de 55 profesionales de los cuales 28 (51 %) eran de enfermería y 27 (49 %) de medicina. (Ver tabla no. 3)

Tabla No. 3:
Profesionales de medicina y enfermería según sexo, según profesión 2010

Carrera	No.	%
Enfermería	27	49
Medicina	28	51
Total	55	100

Del total de profesionales estudiados 30 no habían tenido ninguna experiencia migratoria y 25 si la habían tenido de los que la habían tenido 13 eran enfermeras y doce médicos los que no la mantenido eran por igual 15 médicos y 15 enfermeras.

Tabla No. 4:
Profesionales de medicina y enfermería según si migro o no para ejercer profesión.

Respuesta	Enfermería		Medicina		Total	
	No	%	No	%	No	%
Ha migrado	12	44.4	13	46.4	27	49
No ha migrado	15	55.6	15	53.6	28	51
Total	27	100	28	100	55	100

De los 55 profesionales estudiados: 30 el 54.5 % y de estos 15 (53.6 %) de los médicos y 15 (55.5%) de las enfermeras obtuvieron su título en Nicaragua y ejercen en Nicaragua; 7 (12.8%) de los que seis son enfermeras y solo un medico, obtuvieron su título en Nicaragua y ejercen en el exterior; ninguno ha obtenido su título en el exterior y ejerce en Nicaragua; 8 (14.5 %), de los cuales son seis enfermeras y dos médicos, han obtenido el título en Nicaragua y ha tenido experiencia en el exterior y 10 (18.2 %), los que todos son médicos, obtuvieron su título en el exterior y ejercen en el exterior. Ver tabla No. 5

Tabla No. 5:
Profesionales de medicina y enfermería según lugar de titulación y donde ha ejercido.

Titulado en	Ejerce en	Medicina		Enfermería		Médicos y enfermeras	
		No	%	No	%	No	%
Nica	Nica	15	53.6	15	55.5	30	54.5
Nica	Exterior	1	3.6	6	22.2	7	12.8
Exterior	Nicaragua	0	0	0	0	0	0
Nica	Con exper exterior	2	7.2	6	22.2	8	14.5
Exterior	Exterior	10	35.6	0	0	10	18.2
		28	100	27	100	55	100

Motivacional

A los **emigrantes** se les preguntó sobre el porque se marchó del país, cómo y con quien tomó la decisión y sobre su experiencia en el país receptor; sobre la diferencia entre su práctica profesional en el país de origen y en el receptor; sobre sus planes de futuro en relación a regresar al país de origen, sobre que intervenciones se deberían hacer en el país de origen para evitar las fugas de profesionales, si conoció de intervenciones que faciliten que la gente decida no marcharse y propuestas de estrategias y políticas para no generar asimetrías en los países. El mismo cuestionario se adaptó para ser aplicado a los no emigrantes (ver anexo de ambos cuestionarios o guías).

- En relación a porque se marchó del país, las razones de los emigrantes fueron principalmente políticas en el caso de los que se han marcharon décadas, otros



económicos e inestabilidad laboral el resto. Es importante hacer notar que los nicaragüenses (migrantes o no) anhelan un país libre de “luchas armadas”, ya que esta no es, ni ha sido solución positiva para los conflictos políticos internos.

- Los que no se han marchado señalan principalmente asuntos económicos sobre todo mejorar ingresos salariales, pocos son los que no se marcharían del país por ninguna causa. Es importante por eso disponer de un trabajo con condiciones para el mismo que les permita participar de la vida productiva de la sociedad y les asegure un ingreso que represente una justa retribución al esfuerzo realizado según nivel de conocimientos científicos.
- Todos, emigrantes y no, señalan que la decisión la tomaron o tomarían en conjunto con la familia, que es la razón de ser todo individuo.
- La experiencia en el exterior fluctúa entre muy buena, pero los que fueron acogidos por razones políticas y frustrante para los que no ejercen aún su profesión. Todos señalan como difícil el proceso de adaptación al país receptor. Hay que recordar que los seres humanos estamos hechos de historia y de cómo nos trate el presente depende el futuro y el de nuestras familias.
- La diferencia entre el país de origen y receptor fueron señaladas por los emigrantes como mejor salario, estabilidad laboral, acceso a tecnología de punta y mejor trato al trabajador. Al existir mayor equidad en lo antes descrito incide positivamente en las expectativas en el presente y futuro de los profesionales.
- Igualmente los no migrantes esperarían (en su país) en general un mejor salario, estabilidad laboral y un mejor trato como profesional y experiencias nuevas con tecnología avanzada. Al no existir esta reciprocidad que los profesionales esperan como retribución a sus esfuerzos, tampoco se estimula y si lo hace es muy poca, para la superación o motivación lo cual ayudaría a desarrollar nuevas iniciativas y para actuar con perspectiva de futuro.
- Las proyecciones de futuro varían en relación a regresar o no al país; a los que le ha ido bien en el exterior, no piensan regresar a su país de origen, si lo hacen en su mayoría sería solamente de visita, muy pocos regresarían ya jubilados. Para los que no han migrado en su mayoría lo que les gustaría sería regresar una vez hayan ahorrado o tengan una buena jubilación.
- Los cambios propuestos en relación a políticas de gobierno de turno, giran alrededor de disminuir la politización en relación al reclutamiento y oportunidades laborales, objetividad en la aplicación de las leyes. Mejor remuneración salarial (equiparamiento de salarios a nivel de la región centroamericana, ampliar

oportunidades de trabajo, estabilidad laboral y dar mejor trato a los profesionales, trabajadores). Lo anterior son los problemas sentidos con mayor importancia y que merecen una profunda reflexión, a fin de encontrarle una salida oportuna, para si evitar la fuga de profesionales ya sea temporal o permanente.

- El conocimiento de intervenciones o políticas estructurales que faciliten la decisión de quedarse en general es muy escasa y unos pocos señalan como una fuerte motivación la ley de equiparamiento salarial de médicos con sus similares de Centro América.
- Las propuestas, en su mayoría son que se reconozca al trabajador, al salario a devengar y estímulos en base a sus competencias profesionales, existencia de reconocimiento salarial de ambos gremios similares a los de sus homólogos centroamericanos, además de estabilidad laboral y oportunidades por igual para capacitación y formación; y que se organice a los profesionales en Colegios para que estos los protejan según sus estatutos.

En general los profesionales perciben que tienen altas capacidades personales y que son capaces de realizar esfuerzos dentro o fuera del país si es necesario para lograr sus metas, sin embargo, persiste una profunda brecha entre las capacidades y las dificultades para lograr realizar sus aspiraciones. En la medida que se van enfrentando a obstáculos en su experiencia cotidiana, va disminuyendo la confianza que puedan superarlos en el país de origen, motivo por el cual tienen en muchos de ellos la necesidad de migrar.

Detalles expresados por cada uno de los grupos ya resumido y consolidado

MEDICOS EMIGRANTES

Se entrevista un total de 13 médicos de los cuales solo uno se ubico en el país Nicaragua, 7 en USA, 4 en Honduras y 1 en Costa Rica. el resto estaban fuera por lo que las entrevistas se hicieron por correo electrónico, teléfono o visita en el caso de Honduras.

El tiempo promedio de trabajo en el exterior ha sido de 14.2 años cursando de 1 a 28 años. El sexo es de 6 varones y 7 mujeres. Muchos de ellos ejercen su profesión porque estudiaron en el país receptor, los que ya llegan con el título desde el país de origen tienen inconvenientes para desarrollar en su profesión.

Tabla 1. Razones porque se marchó del país:

➤ Políticas.
➤ Económicas.
➤ Inestabilidad Laboral.

- Las razones por las que se marcharon giran alrededor de políticas y económicos buscando mejores ingresos o falta de empleo en el país de origen, la decisión casi siempre fue tomada por la familia y la experiencia aunque muchos señalan sentirse bien ahora, el proceso de adaptación les ha resultado difícil. Pero en general la migración es vista como un problema no solamente familiar sino también social, puesto que causa separaciones. Lo que en algunos casos es percibido como dispersión positiva de la familia y en otros como una consecuencia perversa de la falta de oportunidades. Para muchas familias, la migración representa un verdadero drama social, en especial cuando es la madre o el padre los que salen a trabajar, dejando a los hijos en el país.
- Las diferencias entre el país de origen y el receptor giran alrededor de que en el país receptor existe mejor remuneración, mayor reconocimiento a las capacidades y mejor trato humano, aunque los que ya han llegado graduados por lo general tienen serias restricciones para desarrollarse en su profesión.

También se señalan como ventajas del país receptor recibir mejor entrenamiento y equipamiento actualizado para la práctica médica.

- Las proyecciones de futuro en relación a regresar para quedarse en lo absoluto, pero si opinaron que pueden regresar de visita o regresar una vez jubilados. Por lo general los que tienen más tiempo señalan que su vida ya no tiene sentido fuera del país receptor porque tienen familia y que han creado redes sociales que les sería muy difíciles iniciar nuevamente.
- Respecto a los cambios propuestos para las instituciones, tienen como premisa principal disminuir la politización y manipulación de las leyes según gobierno de turno, que el reconocimiento salarial de los médicos y enfermeras se nivele a los de los países de Centroamérica, estabilidad laboral, mejorar las oportunidades de desarrollo profesional y dar mejor trato al trabajador.

El conocimiento de intervenciones a políticas estructurales que faciliten la decisión de quedarse es mínima y solo alguno señala la ley de equipamiento salarial para los médicos publicado en el 2007.



Los puntos propositivos giran alrededor de reconocimiento de las competencias y experiencias profesionales, mejor reconocimiento salarial poniéndolo a nivel Centroamérica, facilitar la capacitación y especialización de los profesionales y organizar a estos en el colegio médico para que les proteja.

Es importante tomar en consideración acciones para la elaboración de políticas públicas que fortalezcan la convivencia y mejoren las condiciones de vida de la familia, tomando en consideración que las relaciones familia – sociedad – estado, son elementos primordiales para que el espacio primario de socialización contribuya a la construcción de ciudadanía y con ello, de futuro.

ENFERMERAS EMIGRANTES

Se entrevistó a un total de 12 enfermeras mujeres que han tenido experiencia migratoria. Los destinos son el Salvador 6 (50%), USA 5 (42%), solo una en Costa Rica (8%). Tiempo promedio de estadía de 6.8 años, variando desde 6 meses a 25 años.

Los trabajos que realizaron en casi todos los casos, han sido en casas privadas; cuidando por lo general niños, solo dos trabajaron en clínicas.

- Las razones por los que se marcharon del país, al igual que los médicos es por mejorar ingresos económicos para proveer a la familia, igualmente las decisiones eran tomadas en conjunto con la familia para mudarse del país (aunque fuera por un periodo de tiempo establecido), algunas señalaron que su vivencia les causó depresión por estar alejados de la familia.
- Y las diferencias principales entre el país de origen y receptor, están relacionadas con un mejor salario, mejor trato del empleador, la mejor tecnología en el país receptor es un atractivo, aunque algunas señalan que se sienten mejor en el país de origen desarrollando su profesión.
- Las proyecciones de futuro son en forma general regresar al país en mejores condiciones de ingresos económicos y señalan que volverían a mudarse en caso necesario para mejorar ingresos económicos ya que con ellos ayudan a la gran mayoría de familiares directos e indirectos que de una u otra manera dependen de ellos. La nostalgia es un sentimiento que por lo general esta presente.
- Es importante hacer notar que en relación a políticas de gobierno para disminuir la emigración, la mejoría salarial es la respuesta que sugieren como de mayor



importancia, ya que es una de las principales causas para tener que buscar alternativas en otros países.

- El conocimiento de intervenciones o políticas estructurales que faciliten la decisión de quedarse es completamente nulo.
- Entre las propuestas de iniciativas o estrategias para no generar asimetrías; el equiparamiento de salarios a nivel de la región centroamericana y un trato digno como profesionales, generalmente es mencionada como prioridad.

El bienestar no solamente de ellas si no de su familia, proveerles de una vivienda adecuada, asegurarles educación que concluya en una carrera universitaria o técnica a los hijos e inclusive a los nietos en muchos casos figura entre las aspiraciones más sentidas, no solamente para este gremio, sino para el medico también.

ENFERMERAS NO MIGRANTES

Se entrevista a un total de 15 enfermeras que trabajan en el Hospital Escuela Doctor Oscar Danilo Rosales (HEODRA) en el municipio de León, Departamento de León. Nicaragua, que no han tenido experiencia migratoria, para eso se adapta el guión aplicado a los que habían tenido dicha experiencia. Como promedio tienen 22.3 años de trabajar al hospital del Ministerio de Salud y la mitad de ellas combina su trabajo con actividades privados en el mismo campo.

- Las razones por las que se marcharía del país son generalmente falta de empleo, trabajo poco remunerado, pocas probabilidades de mejores oportunidades, así como mejorar las expectativa de experiencias profesionales y las condiciones socioeconómicas de la familia, dos señalaron que por ninguna razón se irían del país. Pero entre las que tomarían esta decisión consultarían a su núcleo familiar, explicándoles que su prioridad es encontrar un trabajo mejor pagado, mejores condiciones laborales y de conocimientos científicos.
- Una de las principales diferencias favorecen al país receptor con el reconocimiento profesional mejor remuneración, mejor ambiente laboral y trato digno. Que el salario sea en relación al desempeño y esperarían una mejor capacitación.
- Las proyecciones de futuro, están basadas en regresar con dinero ahorrado o con jubilación o por amor a la patria y el poner en práctica la experiencia adquirida en el campo profesional si le es posible.

Los cambios propuestos en relación a políticas de gobierno para disminuir la fuga de profesionales son de forma generalizada, refieren los objetivos a seguir, el de una mejor remuneración por su trabajo, equipamiento, tomando de ejemplo a Honduras, estabilidad

laboral, reconocimiento y estabilidad del trabajo y mejorar planes de jubilación, no usar la política para poner o quitar personal.

En relación al conocimiento de políticas estructurales que faciliten la decisión de quedarse, la mayoría expresa no conocer de esto, pero si saben de propuestas de ley para equiparar los salarios de médicos nacionales con los de otros países, pero no así los de enfermería.

Se conoce la existencia de convenios laborales, pero son insuficientes para satisfacer al trabajador. Las propuestas de iniciativas o estrategias para no generar asimetrías están relacionados principalmente alrededor de mejores salarios, así como su similitud a los de Centroamérica, que los trabajadores sean seleccionados y se incentiven por sus capacidades y desempeño, la existencia de estabilidad laboral y de una aceptable jubilación.

MEDICOS NO MIGRANTES

Se entrevista a 15 médicos que no han tenido la experiencia de migrar, residen en diferentes partes del país y que practican diferentes especialidades. Cinco son especialistas clínicos, tres son médicos generales y ocho son del área de salud pública o epidemiología.

Como promedio han trabajado 20.2 años en el país en un rango de 5 a 34 años. Once trabajan en el sector estatal, tres en una Universidad y uno en un Organismo no Gubernamental (ONG). Muchos de ellos tienen un segundo trabajo en el sector privado.

Tabla 2. Razones porque no se marchó del país:

➤ Asuntos económicos (ingresos salariales)
➤ Ninguna causa

- Expresan que el marcharse del país, sería una de sus alternativas para mejorar ingresos económicos, obtener una mejor capacitación o formación profesional y solo una señala que por seguridad. Esta decisión (migrar o no) de forma generalizada es consultada con la familia, a excepción de uno señala que no la consultaría con nadie. El efecto principal con el cambio sería para todos el mejorar económicamente. Inclusive algunos señalan que se irían solamente si su núcleo familiar los acompaña. Al movilizarse a otro país sin la familia, se pone en grave riesgo los vínculos afectivos en el interior de los hogares y esto debería ser considerado como una prioridad por lo gobiernos.



- En el país receptor esperan encontrar mejores oportunidades de desarrollo profesional, tecnologías, mejor remuneración económica, estabilidad laboral, reconocimiento a las capacidades profesionales.

En caso de marcharse le gustaría volver al país para: poner en práctica todo lo aprendido, por la familia y por el mismo país o regresar con una buena jubilación.

En relación a intervenciones institucionales que podrían influir en la decisión de marcharse. La mejoría de salarios, igualdad de oportunidades, estabilidad laboral, el trato a los trabajadores, respeto a preferencias políticas, son las principales razones que influyen en dicha decisión.

El conocimiento de políticas fue plasmado como deseo y no como conocimiento, que si fue en lo que respecta a mejora de salarios, estabilidad en lo laboral, respeto al trabajador. Inclusive algunos señalaron conocer la iniciativa de Canadá para atraer profesionales y un convenio de reconocimiento de títulos en Centroamérica.

Entre las principales propuestas se señalaron de forma generalizada:

- mejora de salarios,
- igualdad de oportunidades,
- convenios de libre movilidad en la región,
- políticas de trato digno al personal de salud,
- creación del colegio médico para que no interfieran los partidos,
- algunos señalan estandarización para captación de profesionales y su evaluación.

ÁREAS PARA EL GUIÓN ENTREVISTA MIGRACIONES PROFESIONALES

Profesionales que han migrado

Bloque 1: Datos personales

Profesión:

Años de trabajo fuera de país de origen:

Lugar donde ha trabajado:

Sexo:

- 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 cuenta porqué y si se volvería a marchar
 - si no ha regresado que cuenta 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 (cambiado) en su decisión de marcharte a trabajar fuera de tu país.
- 5.- Si conoce intervenciones o políticas que promuevan 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 explicita iniciativas o estrategias se le ocurren para no generar asimetrías en los flujos profesionales sanitarios.

ÁREAS PARA EL GUIÓN ENTREVISTA MIGRACIONES PROFESIONALES

Profesionales que no han migrado

Bloque 1: Datos personales

Profesión:

Años de trabajo en el país:

Instituciones donde ha trabajado:

Sexo:

- 1.- Razones por las que se marcharía del país.
Por que tomaría la decisión, a quienes consultaría para tomar la decisión. Que espera con el cambio.
- 2.- Que diferencias entre su país y al que emigraría espera encontrar en relación a su desempeño profesional.
- 3- Si piensa marcharse, cuales serian sus intenciones futuras(si quiere volver, o no y porqué)



.4.- Teniendo en cuenta que los gobiernos no pueden intervenir en todos los aspectos de la realidad. Que intervenciones institucionales podrían influir en su decisión de marcharse a trabajar fuera de tu país.

5.- Conoce intervenciones o políticas que promuevan 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 iniciativas o estrategias propondría para no generar asimetrías en los flujos profesionales sanitarios.