

Términos de Referencia

Contratación de servicios profesionales para el desarrollo del estudio de caso de la República Portuguesa del proyecto: “Migraciones profesionales LA-UE oportunidades para el desarrollo compartido”¹

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 de la Conferencia de Ministras y Ministros de Salud del Espacio Iberoamericano (GTCMS).

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).

¹ 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 Nº 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	- Remuneración poco gratificante - Incertidumbre sobre el futuro - Debilidad de infraestructura y equipamiento y carencia de material de trabajo - Horarios rígidos y jornada prolongada - Pocas oportunidades para el desarrollo profesional - Mala gestión de los servicios, en especial en lo referido al bienestar del personal	- Posibilidad de mejorar la capacidad económica - Estabilidad laboral - Oportunidades de carrera - Oportunidades de desarrollo profesional
INDIRECTOS	- Inseguridad personal y familiar - Limitadas condiciones de vida (electricidad, transporte, vivienda, etc).	- Agencia internacionales de reclutamiento - Compatibilidad de idioma - Políticas de otorgamiento de visas - Seguridad personal y familiar - Mejores oportunidades escolares.

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 salud². 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 la república del Uruguay 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 de la República Portuguesa 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, 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 (ver modelo de contrato) del que estos términos de referencia serán parte constitutiva.

² Consulta Regional: Recursos Humanos en Salud, Desafíos Críticos <http://www.observatoriorh.org/esp/consultas.html>
http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/en_v14n1a02.pdf

4. Resultados del estudio

R.1.- Caracterizar los flujos migratorios de profesionales de salud que en el actualidad se dan en el país.

R.2.- Caracterizar en términos sociodemográficos y motivacionales los colectivos de medicina y de enfermería de Portugal 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.

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 los Ministerios de Salud.

R.5.- Describir el modelo de planificación de recursos profesionales en las áreas médicas y de enfermería y estimar las necesidades profesionales en los próximos 10 años.

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 Portugal, incluyendo acuerdos de reconocimiento bilaterales o multilaterales. Descripción del proceso y organismos nacionales implicados para la tramitación del reconocimiento de títulos de Portugal en otros países.

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 los Ministerios 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 30 días de la firma del contrato.

Informe de avance a los 90 días de la firma del contrato.

Productos 1 y 2: A los 180 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 240 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 270 días de la firma del contrato.

7. Perfil de la consultora

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

1. Contar con experiencia previa de al menos cinco años 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 del personal clave para el desarrollo del trabajo mayor de cinco años.
5. Titulación Universitaria en ciencias de la salud/ciencias afines.
6. Experiencia mínima de cinco años en las áreas de trabajo previstas.

8. Periodo de la Consultoría/trabajo/estudios

Nueve meses (9) desde la firma del contrato.

9. Procedimiento de selección de la consultora

La entidad adjudicataria deberá presentar su candidatura a la dirección indicada en el punto 12. Se deberán entregar los siguientes documentos:

- 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.
- CV de los expertos propuestos para la realización de los trabajos.
- Cronograma con los plazos previstos para la realización de los trabajos que se ajuste a los plazos establecidos para la entrega de los productos definidos.
- Resumen de la experiencia en trabajos de investigación y consultoría en el área de la salud o áreas afines (máximo 10 referencias).
- Propuesta económica.
- Se deberá establecer la persona responsable que asumirá la coordinación del equipo de trabajo y la comunicación con los responsables de la acción.

Para la selección de la oferta adjudicataria, se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

- Observaciones sobre los Términos de Referencia.
- Experiencia e idoneidad del equipo profesional propuesto.
- Solvencia técnica y experiencia en trabajos similares.
- Oferta económica realizada.

La entidad adjudicataria deberá demostrar que cumple con los criterios de elegibilidad requeridos y que no se encuentra en ninguna de las situaciones de exclusión de la participación en contratos mencionados en el artículo 2.4 de los Procedimientos de celebración de contratos aplicables por los beneficiarios de subvenciones en el marco de la acción exterior de la Comunidad Europea incluidos en este expediente.

10. Precio del contrato, condiciones y facilidades a ofrecer por el contratante

El presupuesto máximo para este contrato (incluyendo todos los conceptos de coste de la consultora, impuestos, seguros, gravámenes etc.) asciende a veinticuatro mil euros (24.000 €).

La EASP, responsable de la acción subvencionada por la UE facilitará toda la información generada por el proyecto que sea de utilidad para la consultoría.

Los gastos de transporte, alojamiento y actividades propias de la ejecución del trabajo corren por parte de la consultora.

11. Firma de contrato y forma de pago

Una vez seleccionada la consultora, se firmará un contrato de consultoría en el que consten como anexos los términos de referencia, el cronograma, el CV del/de los experto/s principales y el presupuesto. La consultora deberá presentar en el momento de la firma del contrato:

- Documento legal de constitución de la empresa (institución pública sin ánimo de lucro).
- Copia del Registro Público.
- Poder de representación del representante legal de la entidad.
- Copia del documento de identidad del representante legal de la entidad.
- Declaración jurada firmada por el representante legal de la entidad de no estar en ninguna de las situaciones de exclusión mencionadas en el artículo 2.4 de los Procedimientos de celebración de contratos aplicables por los beneficiarios de subvenciones en el marco de la acción exterior de la Comunidad Europea.

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 la República Portuguesa del proyecto "Migraciones Profesionales LA-UE. Oportunidades para el desarrollo compartido" a las direcciones: maritxu.pando.easp@juntadeandalucia.es y silvia.sanchez.easp@juntadeandalucia.es

El plazo límite de presentación de propuestas es el **2 de diciembre de 2009, a las 16:00 horas.**

Pueden solicitarse aclaraciones a las direcciones de correo electrónico maritxu.pando.easp@juntadeandalucia.es y silvia.sanchez.easp@juntadeandalucia.es hasta el 30 de noviembre de 2009, a las 16:00.

A.- GUÍA METODOLOGICA PARA LA CONSECUCIÓN 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 Portugal (profesionales que emigran) y tomándolo también como punto de llegada (profesionales inmigrados a Portugal).

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 involucración 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 aplicar³. 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 entrevista⁴.

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 Portugal para la homologación de títulos extracomunitarios 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 Portugal inicie los tramites para trabajar fuera del entorno de la UE. Se detallarán los acuerdos bilaterales o multilaterales para el ejercicio de la medicina y enfermería que Portugal pueda tener suscritos.

³ El cuestionario se encuentra al final de este apartado.

⁴ El guión se encuentra después del cuestionario

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 Portugal 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 de cada Ministerio de Salud, facultades de medicina y escuelas de enfermería. Se describirá el proceso de planificación de recursos humanos de medicina y de enfermería de Portugal 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

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:

- o nada
- o al menos una vez al año
- o al menos una vez al trimestre
- o 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 incorporacion 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

- o España
- o 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:

[illegible]

Enviar su encuesta.

Gracias por completar esta encuesta.

GUIÓN DE ENTREVISTA

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 explice iniciativas o estrategias se le ocurren para no generar asimetrías en los flujos profesionales sanitarios.