



Recursos Humanos para la Salud en América y el impacto de la migración

**VI JORNADAS DEL PERSONAL DEL SISTEMA NACIONAL
INTEGRADO DE SALUD**
Montevideo, octubre 2018



**Organización
Panamericana
de la Salud**



**Organización
Mundial de la Salud**
OFICINA REGIONAL PARA LAS **Américas**

www.paho.org

Contexto Mundial

- Escasez mundial de alrededor de 2,3 millones de médicos, enfermeras y parteras.
- 57 países, 36 de los cuales están en África subsahariana, tienen una escasez crítica (menos de 2,28 médicos, enfermeras y parteras por 1000 habitantes).
- El África subsahariana tiene sólo el 4% de los trabajadores de la salud, pero el 25% de la carga mundial de morbilidad (CMM).
- América tiene un déficit aproximado de casi 800 mil trabajadores de salud

Marco Conceptual

La migración del personal de salud es un fenómeno de carácter multifactorial que repercute en la capacidad de muchos países de contar con suficientes recursos humanos para atender la salud de sus poblaciones.

El motivo más recurrente por el que se decide migrar, es el mejoramiento de las condiciones de vida. Es decir, las desigualdades entre países en las condiciones de vida y por ende, en las condiciones laborales y profesionales, fomentan la migración de profesionales de la salud de países más empobrecidos a países más ricos

Migrar es un derecho fundamental que debe ser protegido, por lo que las soluciones no pueden pasar por frenar o poner trabas a este derecho, sino que tienen que incidir en sus causas y sobre todo en sus efectos negativos.

En un contexto de escasez, la migración, tanto dentro del mismo país como entre países, concentra la mano de obra en unas zonas (ciudades, países ricos, etc.) y deja desatendidas otras, como las zonas rurales, países pobres, etc. poniendo al descubierto la mala distribución de los RHS.

Algunas iniciativas para abordar el fenómeno de la Migración

- ✓ Llamado a la Acción de Toronto (5 desafíos) 2005
- ✓ Metas Regionales de Recursos Humanos: 27° Conferencia Sanitaria Panamericana, OPS 2007
- ✓ Código de Prácticas sobre la Contratación Internacional de Personal de Salud: 63° Asamblea Mundial de la Salud, OMS 2010
- ✓ Red Iberoamericana de Migraciones Profesionales de Salud RIMPS 2012
- ✓ Estrategia de Recursos Humanos para el Acceso Universal y la Cobertura Universal de Salud : 29° Conferencia Sanitaria Panamericana, OPS, 2017

Llamado a la Acción de Toronto

Cinco desafíos críticos de recursos humanos para la salud



**Organización
Panamericana
de la Salud**



OFICINA REGIONAL PARA LAS

**Organización
Mundial de la Salud**
Américas

www.paho.org

LAS PERSONAS ADECUADAS EN LOS LUGARES CORRECTOS

Distribución y composición adecuadas

Competencias apropiadas

MIGRACIONES

Alta calidad de desempeño

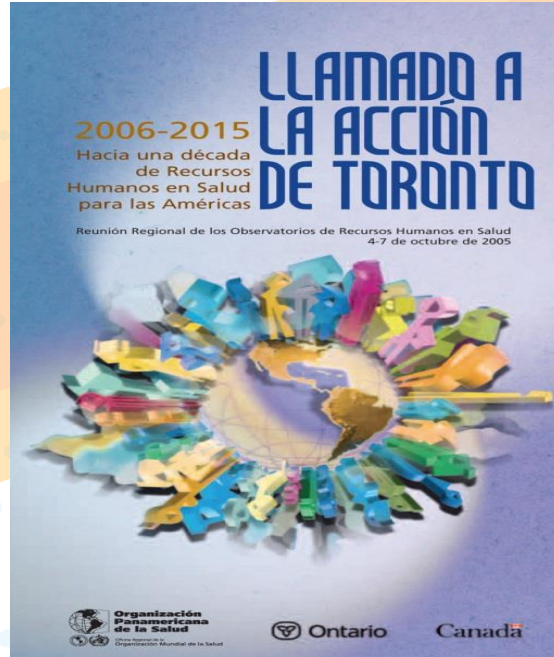
CONDICIONES DE TRABAJO

Cantidad adecuada

POLÍTICAS Y PLANES

Producción - Retención

**VINCULOS ENTRE
ESCUELAS,
NECESIDADES Y
SERVICIOS DE SALUD**



**Organización
Panamericana
de la Salud**



**Organización
Mundial de la Salud**
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

www.paho.org

Tercer desafío

Regular los desplazamientos y migraciones de los trabajadores de salud de manera que permitan garantizar atención a la salud para toda la población



Organización
Panamericana
de la Salud



OFICINA REGIONAL PARA LAS

Organización
Mundial de la Salud
Américas

www.paho.org

Metas regionales de Recursos Humanos para la salud



Organización
Panamericana
de la Salud



OFICINA REGIONAL PARA LAS

Organización
Mundial de la Salud
Américas

www.paho.org

Metas vinculadas

Promover iniciativas nacionales e internacionales para que los países en desarrollo conserven a su personal sanitario y eviten carencias en su dotación:

- *Meta 10:* Todos los países de la Región habrán adoptado un código de práctica global o habrán desarrollado normas éticas sobre el reclutamiento internacional de trabajadores de salud.
- *Meta 11:* Todos los países de la Región tendrán una política de autosuficiencia para satisfacer sus necesidades de recursos humanos para la salud.
- *Meta 12:* Todas las subregiones habrán desarrollado mecanismos para el reconocimiento de los profesionales formados en el extranjero.

Código de Prácticas sobre la Contratación Internacional de Personal de Salud



**Organización
Panamericana
de la Salud**



**Organización
Mundial de la Salud**
OFICINA REGIONAL PARA LAS **Américas**

www.paho.org

¿Qué es el Código de Prácticas?

- Un documento que enuncia principios éticos y normas de comportamiento sobre contratación internacional
- Un documento que recomienda pautas y líneas de acción para fortalecer al personal de salud en el país
- Adoptado como resolución inter-gubernamental
- De alcance mundial
- Voluntario y jurídicamente no vinculante
- Con normas que constituyen una guía flexible

¿Cuál es su significado político y alcance legal?

- El Código refleja la voluntad de la comunidad internacional para paliar las consecuencias negativas de la migración
- El Código es voluntario y no-vinculante, pero sus contenidos deberían adoptarse nacionalmente a través de políticas y de instrumentos jurídicos
- Sus recomendaciones proveen mecanismos detallados de implementación y cumplimiento

Red Iberoamericana de Migraciones Profesionales de Salud RIMPS



**Organización
Panamericana
de la Salud**



OFICINA REGIONAL PARA LAS

**Organización
Mundial de la Salud**
Américas

www.paho.org

RIMPS

En el marco del Proyecto MPDC, apoyado por la UE, la Red Iberoamericana de Migraciones Profesionales de Salud, está integrada por los **Ministerios de Salud de Iberoamérica** comprometidos con el desarrollo de la fuerza laboral de salud y la caracterización y regulación de los procesos migratorios sectoriales en búsqueda de la obtención de beneficios compartidos.

Se constituyó como una instancia impulsora de iniciativas regionales en curso o formuladas en términos de proyecto, dirigidas a fortalecer la capacidad de proveer a nuestros sistemas de salud con los profesionales adecuados en el lugar adecuado y la motivación necesaria que garanticen la equidad en el ejercicio del derecho a la salud de nuestras poblaciones

RIMPS

Los objetivos específicos de la Red son los siguientes:

- 1.- Fortalecer las capacidades de los Ministerios de Salud para el desarrollo de la función de rectoría en la planificación, regulación y gestión de la fuerza de trabajo de salud, en base a la socialización del conocimiento e información entre los miembros de la red, integrando el fenómeno migratorio y sus efectos desde un enfoque iberoamericano que tenga en cuenta sus peculiaridades, complejidades y dificultades
- 2.- Promover iniciativas regionales de diálogo y concertación entre los países de Iberoamérica orientadas al mantenimiento de la adecuada fuerza de trabajo, la obtención de beneficios mutuos derivados de la migración y circulación profesional y la mitigación de su impacto negativo sobre nuestros sistemas de salud, incorporando como ejes los derechos humanos y el derecho universal a la salud.
- 3.- Generar abogacía entre las instituciones y organismos relacionados con la formación y contratación de la fuerza laboral de salud en el ámbito nacional e internacional para que estos desarrollen estrategias de fortalecimiento de la fuerza laboral de salud, y se promueva la aplicación del Código de Prácticas para la Contratación Internacional de Personal de Salud de la OMS en base a los principios éticos contemplados en el mismo.

Estrategia de Recursos Humanos para el Acceso Universal y la Cobertura Universal de Salud



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

www.paho.org

Estrategia de Recursos Humanos para el acceso Universal a la Salud y la Cobertura Universal de Salud

Resolución:

(OP)3 Solicitar a la Directora que:

k) busquen —usando como guía el Código de Prácticas Mundial de la OMS sobre Contratación Internacional de Personal de Salud— mejorar el diálogo y las alianzas, incluidos arreglos bilaterales, donde proceda, a fin de abordar los retos de la migración del personal de salud y el fortalecimiento de los sistemas de salud; estos arreglos podrían abordar la mejora de la capacitación del personal cualificado de los países de origen y proporcionar marcos para el movimiento ordenado del personal cualificado, entre otras medidas del Código, para abordar las necesidades de los países de destino sin socavar la seguridad sanitaria en los países de origen

Estrategia de Recursos Humanos para el acceso Universal a la Salud y la Cobertura Universal de Salud

Plan de acción :

Línea de acción estratégica 2

Objetivo 4

Mejorar el diálogo y las alianzas, incluidos los arreglos multilaterales y bilaterales, a fin de abordar los retos de la migración del personal de salud y el fortalecimiento de los sistemas de salud

Algunos estudios realizados en la región

Migración calificada en Salud, Impacto financiero, reconocimiento de títulos. OPS 2013

La emigración de los Recursos Humanos de Salud en los países de Centroamérica: el costo económico para los países de la región. OPS/COMISCA. 2014

Metodología de Monitoreo de la Migración en Salud en los Países Andinos. ORAS OPS 2015

Análisis sistemático de la experiencia de construcción de Política Regional de Gestión de Flujos Migratorios en Salud en Centroamérica EASP/MPDC RIMPS, OPS/OMS subregión Centroamérica 2016

Estudio de apoyo técnico para la puesta en marcha de experiencias de gestión de flujos migratorios en el área médica y/o de enfermería para Centroamérica y República Dominicana FLACSO Costa Rica, EASP/MPDC RIMPS, OPS/OMS subregión Centroamérica 2016

Análisis comparado de experiencias de flujos migratorios de profesionales de la salud: Brasil, Ecuador, España MPDC/EASP. 2016

Estudio sobre Migración de Personal de Salud en el Caribe. OPS/CARICOM 2018

Algunos datos



**Organización
Panamericana
de la Salud**



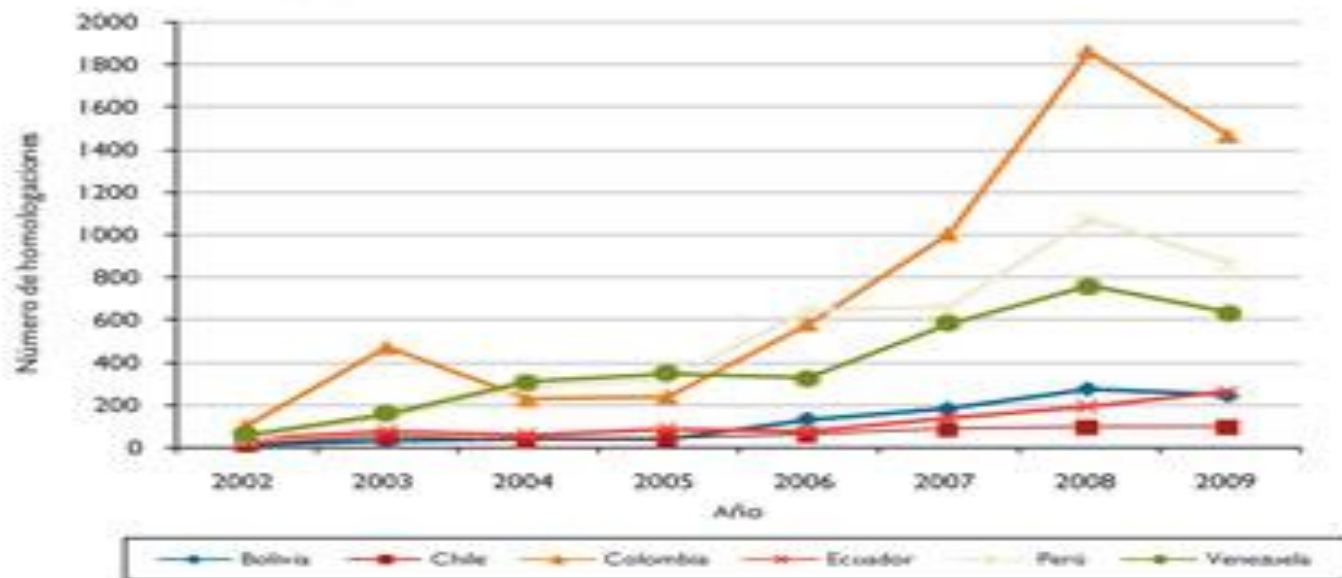
OFICINA REGIONAL PARA LAS

**Organización
Mundial de la Salud**
Américas

www.paho.org

Homologación de títulos en España Estudio OPS/ORAS

FIGURA 5.3. Homologaciones del título de medicina en España, de nacionales de los 6 países andinos, 2002–2009



Fuente: Subdirección General de Títulos y Reconocimiento de Cualificaciones, Ministerio de Educación de España.



**Organización
Panamericana
de la Salud**

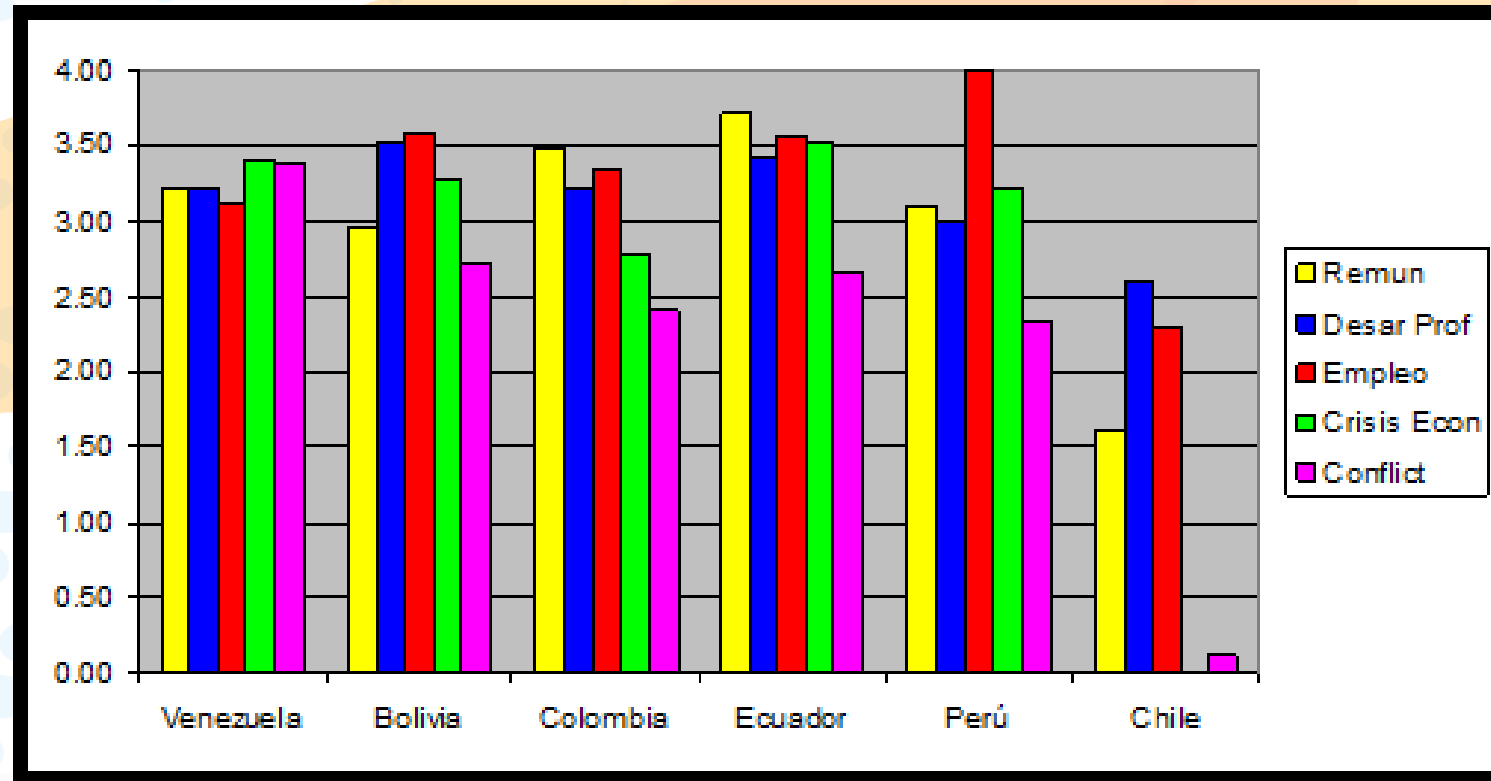


**Organización
Mundial de la Salud**
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

www.paho.org

Factores en el país de origen que determinan la decisión de migrar de los médicos (Estudio OPS/ORAS)

0: nada importante; 1: poco importante; 2: algo importante; 3: importante; y 4: muy importante.



Organización
Panamericana
de la Salud



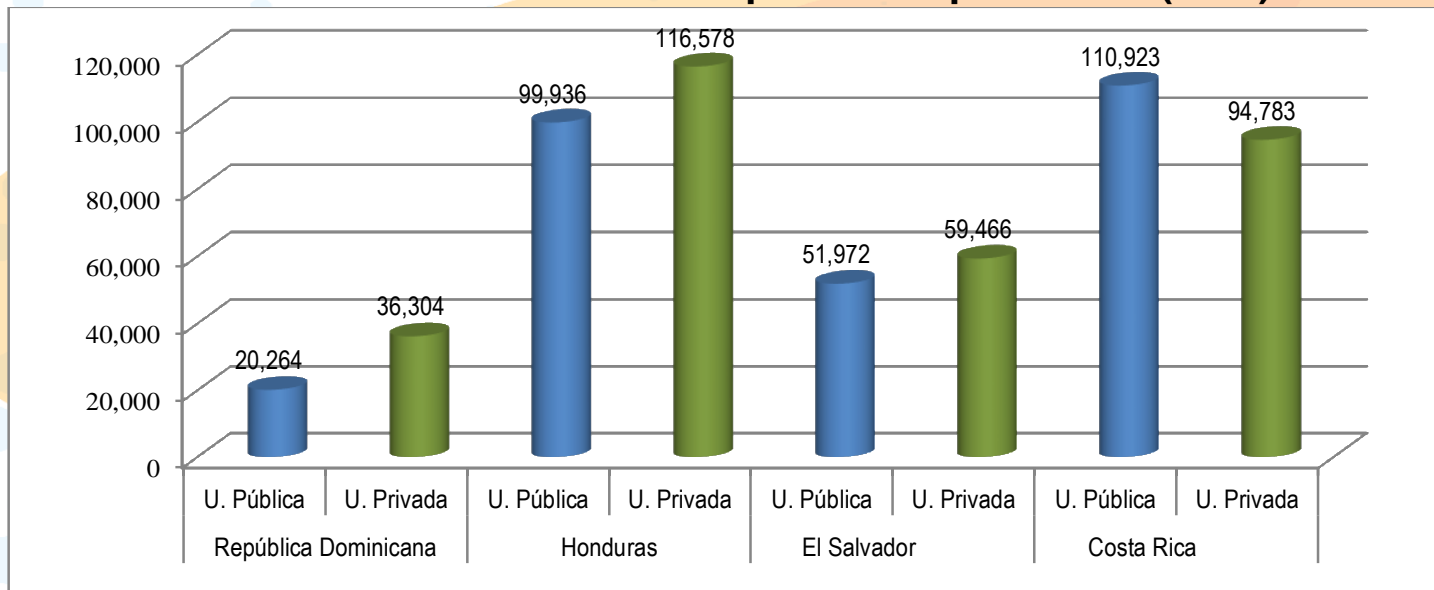
Organización
Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

www.paho.org

Costos de formación de medicina por alumno

Estudio del costo económico para los países centroamericanos (OPS/COMISCA)

Gráfico 1 .
Medicina: Costos de formación profesional por alumno (USD)



Fuente: Datos de países respectivos.

Los costos de formación profesional se distinguen por tipo de universidad (público y privado) e incluye gastos de educación básica.

Elaboración: Propia.



**Organización
Panamericana
de la Salud**



**Organización
Mundial de la Salud**
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

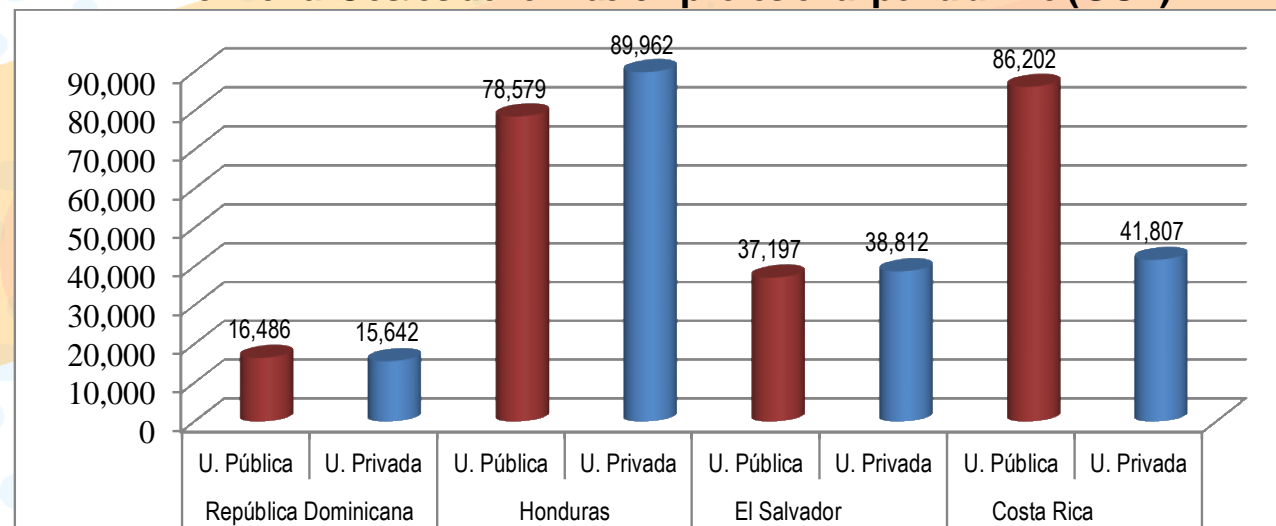
www.paho.org

Costos de formación de enfermería por alumno

Estudio del costo económico para los países centroamericanos (OPS/COMISCA)

Gráfico 2

Enfermería: Costos de formación profesional por alumno (USD)



Fuente: Datos de países respectivos.

Los costos de formación profesional se distinguen por tipo de universidad (público y privado) e incluye gastos de educación básica.

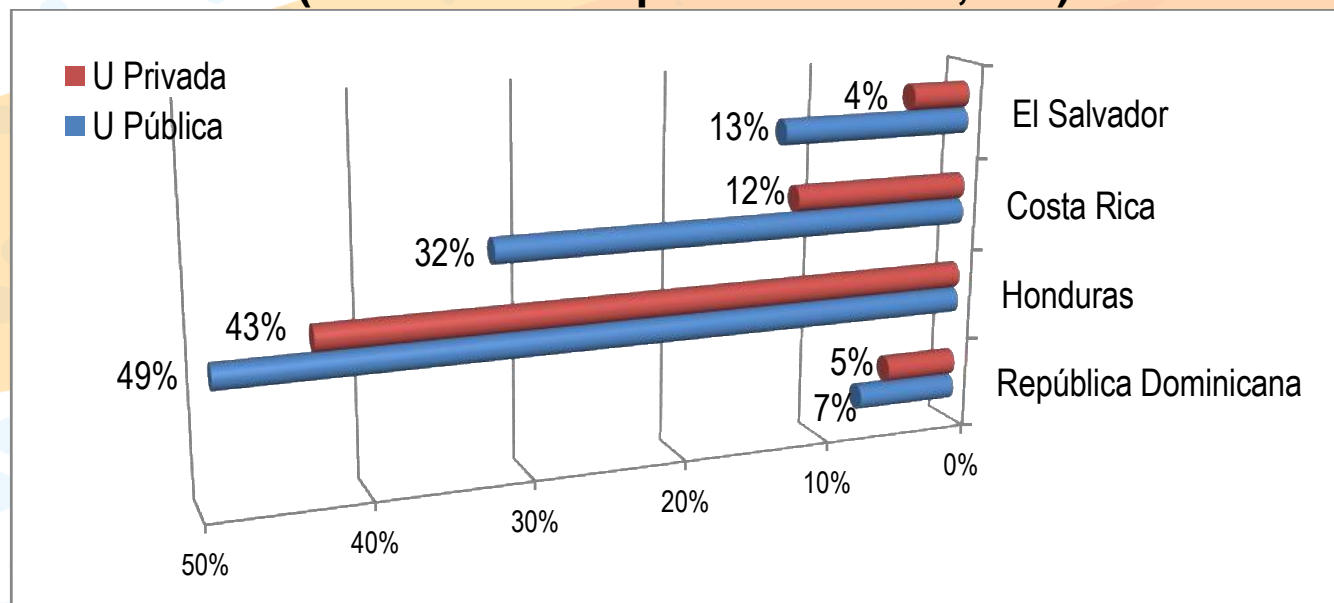
Elaboración: Propia.

Costo anualizado de emigración por país

Estudio del costo económico para los países centroamericanos (OPS/COMISCA)

Gráfico 3

RHUS: Costo anualizado de emigración por país
(% del nivel de exportaciones FOB, 2011)



Fuente: Estadística de países respectivos y CEPAL, 2012.
Elaboración: Propia.



Organización
Panamericana
de la Salud



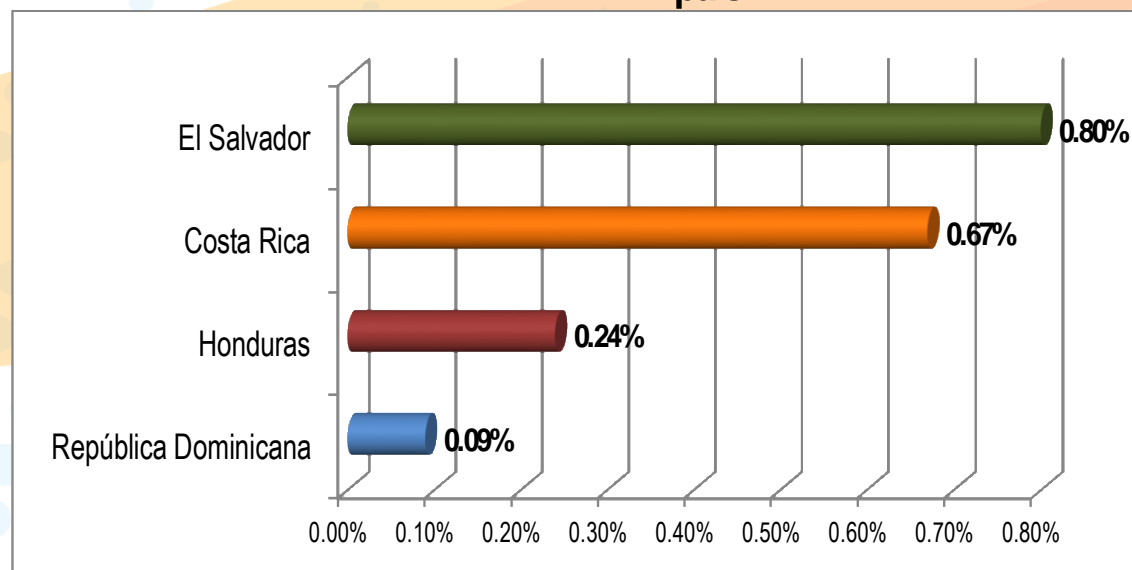
Organización
Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

www.paho.org

Valor Presente Neto que se deja de percibir en términos del PIB

Estudio del costo económico para los países centroamericanos (OPS/COMISCA)

Gráfico 8
VPN anualizado de total de emigrantes RHUS y su participación en el PBI de cada país







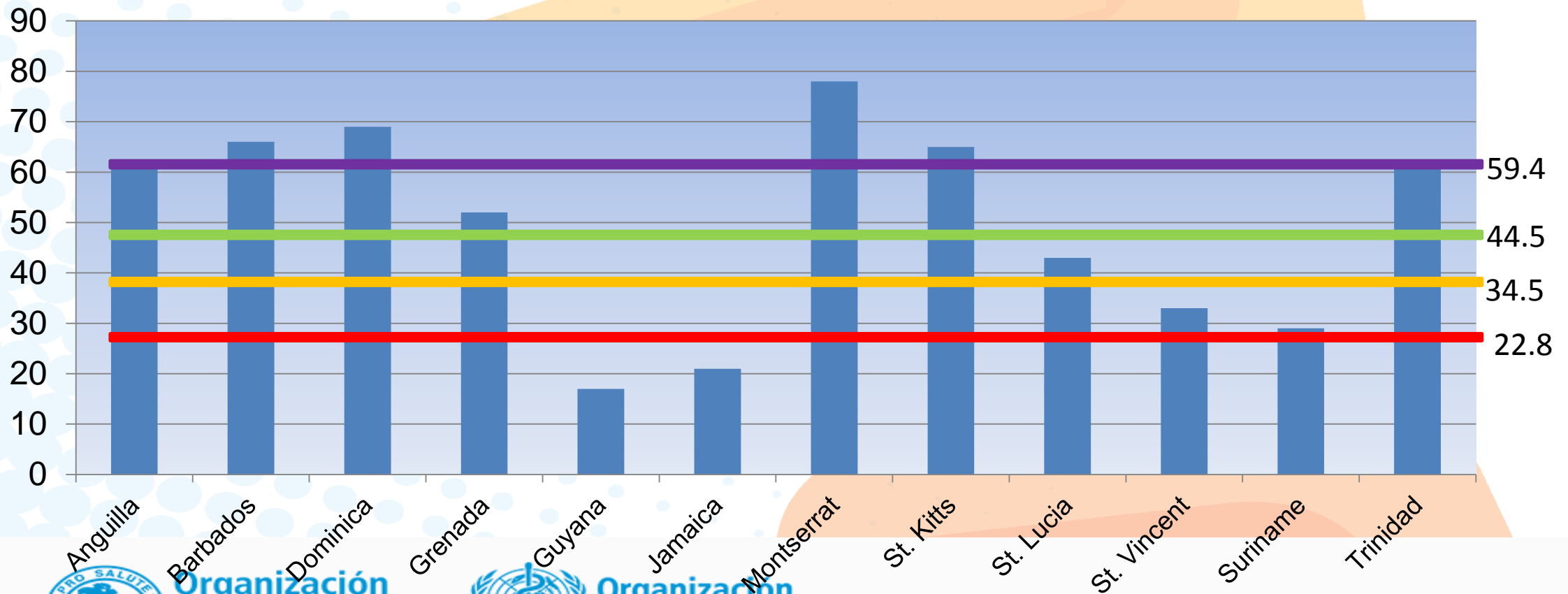
Fuente: Datos de países respectivos.

Calculado sobre la base del estimado de migrantes en el periodo correspondiente a cada país y que se procedió a anualizarlo

Caribbean Health Workforce

**Total Density of Physicians & Nurses
per 10,000 Population (2016)**

-  Provide Minimum Safe Care
-  Capacity to Support Health Reform
-  On Track towards UHC
-  Eliminate Preventable Maternal Deaths



Organización
Panamericana
de la Salud

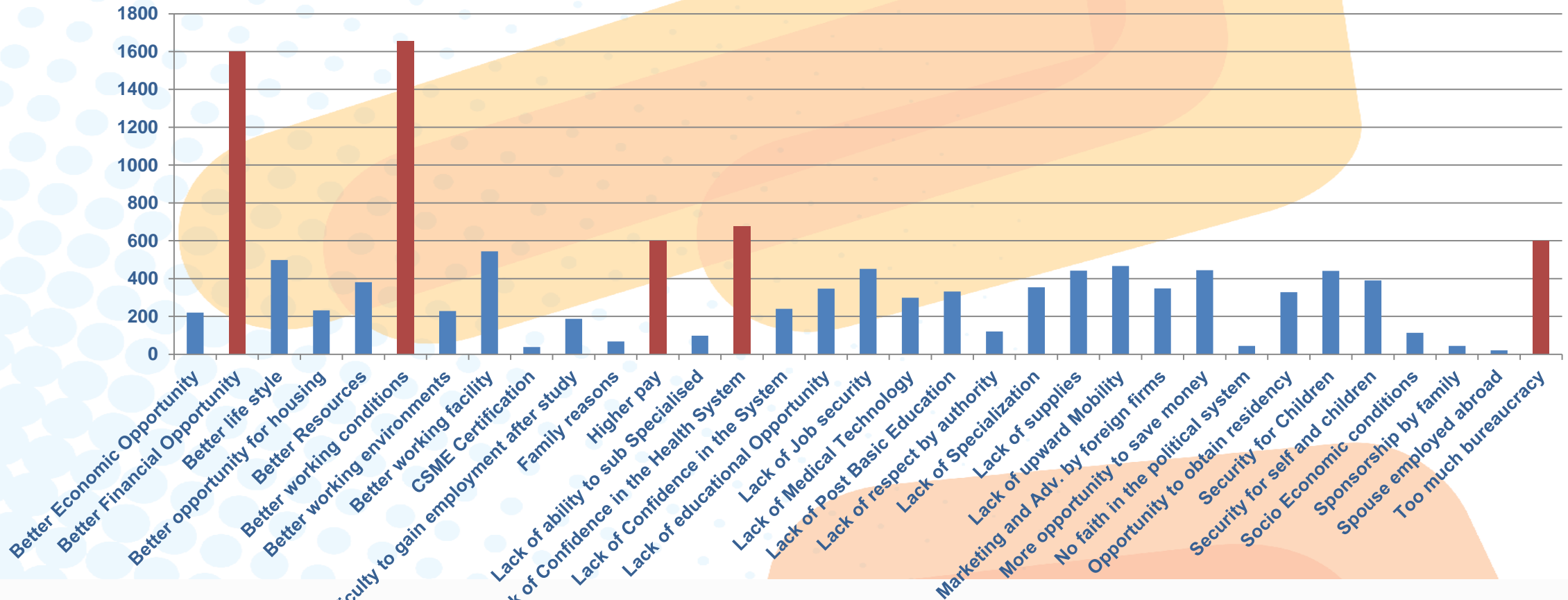


Organización
Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

www.paho.org

Study on Migration: Opinion Survey Preliminary Outcomes

Reasons Why Health Care Workers In The Caribbean Migrate (12,400 responses)



Organización
Panamericana
de la Salud

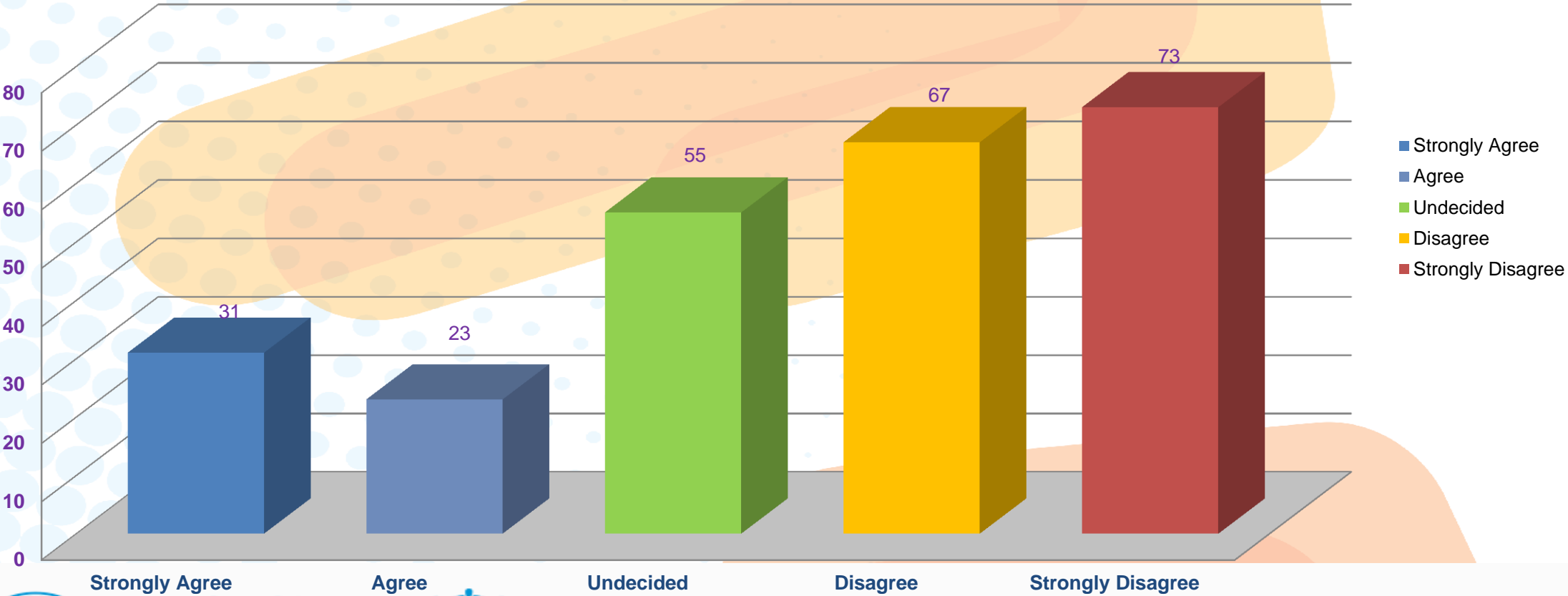


Organización
Mundial de la Salud
Américas
OFICINA REGIONAL PARA LAS

www.paho.org

Study on Migration: Perception Survey Preliminary Outcomes

IF SALARIES OF NURSES AND OTHER HRH PROFESSIONALS WERE BETTER THEY WOULD STILL CHOOSE TO LEAVE THE COUNTRY



Organización
Panamericana
de la Salud



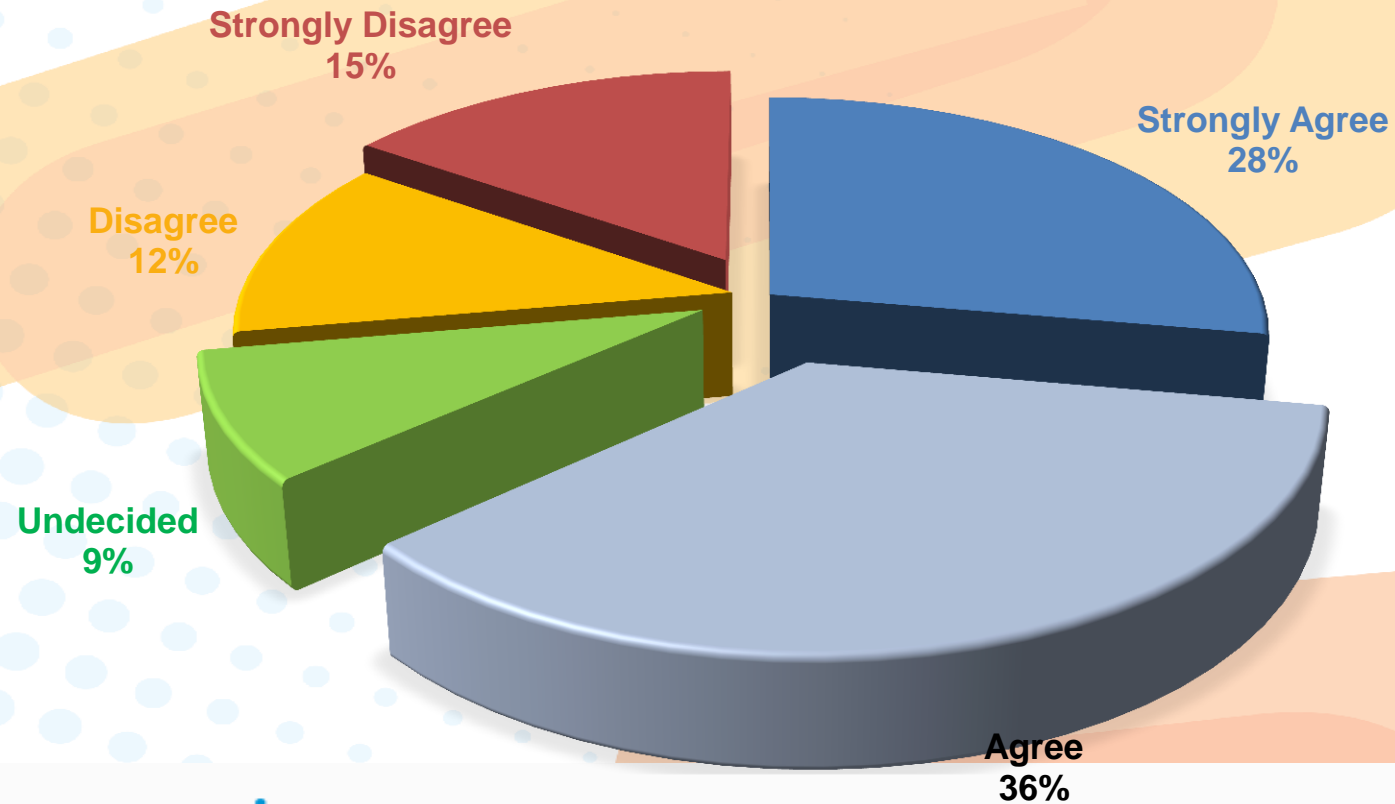
OFICINA REGIONAL PARA LAS

Organización
Mundial de la Salud
Américas

www.paho.org

Study on Migration: Perception Survey Preliminary Outcomes

IF THE PHYSICAL CONDITIONS AND WORKING ENVIRONMENT SUCH AS BETTER FACILITIES, MODERN EQUIPMENT WERE MADE AVAILABLE FOR HEALTH CARE WORKERS, HEALTH WORKERS WILL REMAIN IN MY COUNTRY



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

www.paho.org

Migración de enfermeras en el Caribe: El mayor desafío para la sustentabilidad de los Sistemas de salud

- ✓ Dos tercios de todas las enfermeras formadas en Jamaica han emigrado (OMS 2016)
- ✓ Se estima que el número de enfermeras capacitadas en CARICOM que ejercen en el extranjero es el triple de las que practican dentro de la Región CARICOM (Banco Mundial 2009).
- ✓ Los RHS del Caribe principalmente han migrando a los Estados Unidos, el Reino Unido y Canadá. 40,000 enfermeras de todo el mundo se han postulado para trabajar en Canadá desde 2015 (Triad Meeting on Nursing, WHO 2018)
- ✓ 23,000 vacantes de enfermería en el Reino Unido (estimación de la OMS)
- ✓ Reducción del 94% en los registros de enfermería de la UE en el Reino Unido: un desafío futuro para el Caribe

Alguna experiencias a considerar

- ✓ Programa de acción para el desarrollo profesional e inserción temporal de recursos humanos en el sistema de salud portugués y el sistema nacional de salud uruguayo
- ✓ Plan “Ecuador Saludable Vuelvo por ti”
- ✓ Programa “Mais Medicos” Brasil

Recomendaciones



**Organización
Panamericana
de la Salud**



OFICINA REGIONAL PARA LAS

**Organización
Mundial de la Salud**
Américas

www.paho.org

Estrategias a desarrollar en los países de origen

- ✓ Aumentar las capacidades de planificación nacional mediante la mejora de los sistemas de información y formación
- ✓ Apoyar estudios de caracterización del mercado sanitario nacional, que incorporen factores desencadenantes de la emigración y generen propuestas de intervención específicas.
- ✓ Avanzar en el mejoramiento de las condiciones laborales y profesionalización de la fuerza de trabajo. apoyando la formación continuada y el desarrollo de carrera profesional
- ✓ Formalizar convenios entre instituciones emisoras y receptoras que contemplen circulación y apoyo permanente.
- ✓ Apoyar procesos de formación en el exterior que contemplen compromisos de retorno.

Estrategias a desarrollar en los países de destino

- ✓ Evitar la contratación de profesionales de países con déficit absoluto.
- ✓ Sensibilizar política y socialmente sobre los efectos derivados de la fuga de cerebros en países de origen.
- ✓ Hacer viables procesos bidireccionales de migración circular, orientados a la transferencia de conocimientos y al apoyo a la especialización (becas, programas de colaboración y fomento del retorno).
- ✓ Promover intercambios de profesionales y de conocimientos que favorezcan la migración circular.
- ✓ Facilitar los procesos de información y registro del personal migrante y sus condiciones de trabajo

Gracias



**Organización
Panamericana
de la Salud**



OFICINA REGIONAL PARA LAS

**Organización
Mundial de la Salud**
Américas

www.paho.org