

**DIÁLOGO
INTERNACIONAL SOBRE
LA MIGRACIÓN**

**MIGRACIÓN Y
RECURSOS HUMANOS
PARA LA SALUD:
DE LA CONCIENCIACIÓN
A LA ACCIÓN**



ÍNDICE

Prólogo	3
Abreviaturas	6
Informe del seminario	7
Introducción	8
Resumen y objetivos del seminario	10
Cuestiones clave	12
Recursos humanos para la salud – retos internacionales	14
Reto 1: Escasez mundial de profesionales sanitarios	14
Reto 2: Distribución mundial de los profesionales sanitarios	15
Estrategias prácticas: Combatir la escasez mundial de profesionales sanitarios	18
Aumentar la incorporación de nuevos profesionales de la salud en el sector sanitario	18
Reducir el abandono de la profesión de los agentes de atención sanitaria	20
Estrategias prácticas: Subsana la desigualdad en la distribución de los profesionales sanitarios	23
Movilidad internacional de los agentes de atención sanitaria: repercusiones en el sector de la salud	23
Equilibrar los intereses de las partes interesadas	28
Participación de las partes interesadas	37
Conclusiones y esferas de acción de la OIM para avanzar en este ámbito	42

PRÓLOGO

La migración internacional es una realidad de la vida moderna que va en aumento cada año. Si tenemos en cuenta a los familiares y a las comunidades afectadas por la migración, ya sea de los lugares de origen o de destino, es evidente que, en conjunto, las repercusiones de la migración internacional son muy amplias. La migración afecta a diversos ámbitos normativos, como el desarrollo económico y social, el comercio, el empleo, los derechos humanos y, como no, la salud pública. A fin de garantizar la coherencia y la eficacia normativas, es esencial que al elaborar las políticas migratorias se tengan en cuenta esas áreas conexas y que en la planificación de políticas en esas áreas conexas se integre la formulación de políticas migratorias. Uno de los objetivos primordiales del Diálogo Internacional sobre la Migración es definir cuestiones transversales y establecer vínculos entre la migración y esas esferas de política afines, congregando a los responsables de la formulación de políticas y a profesionales de distintos ámbitos, a fin de encarar retos comunes.

La relación entre salud y migración tiene una doble vertiente. En primer lugar, los migrantes ponen en contacto distintos entornos sanitarios, por lo que el aumento de la movilidad de las poblaciones tiene importantes consecuencias para la salud pública. Esto hace que la salud de los migrantes sea un elemento fundamental de las políticas migratorias, que ha de integrarse en las estrategias de gestión de la migración en provecho del individuo y de la sociedad. Ese aspecto de la relación entre salud y migración fue examinado durante el taller intermedio titulado “Migración y Salud: Colmar la brecha”, organizado con el copatrocinio de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades.

La segunda dimensión de la confluencia entre migración y salud está relacionada con el hecho de que la migración internacional es un elemento fundamental de la tendencia actual hacia la globalización de los servicios de salud, que incluye, entre otras cosas, la movilidad internacional de los agentes de atención sanitaria. La migración y los recursos humanos para la salud fue el tema elegido para el segundo taller sobre migración y salud del Diálogo Internacional sobre la Migración. En la actualidad, gran parte de la atención de la comunidad internacional se centra en la cuestión de la movilidad transfronteriza de los profesionales sanitarios por múltiples razones, en particular por la rapidez con la que, en conjunto, está cambiando la movilidad internacional, la importancia decisiva de la migración y sus repercusiones en la disponibilidad y distribución equitativa de los recursos humanos para la salud, ahora y en el futuro, y la atención que se presta en este momento a las cuestiones más generales de migración y desarrollo. La OMS determinó que el desarrollo

de los recursos humanos para la salud sería una de las cuestiones que se examinarían en la 59ª Asamblea Mundial de la Salud, y que constituiría el tema sobre el que trataría el Informe sobre la salud en el mundo 2006 y el Día Mundial de la Salud 2006. La globalización y la movilidad internacional son variables que deben tenerse en cuenta en el examen de los recursos humanos para la salud. En ese sentido, el momento elegido para celebrar el seminario del Diálogo Internacional sobre la Migración tenía como objetivo contribuir a las deliberaciones de la Asamblea Mundial de la Salud de 2006.

La movilidad de los profesionales de atención sanitaria engloba aspectos migratorios, sanitarios y laborales que han de tenerse en cuenta para realizar un análisis exhaustivo de los problemas que entraña. El seminario fue organizado conjuntamente por la OIM, la OMS y la OIT, con objeto de garantizar que esas tres importantes perspectivas quedasen reflejadas en las deliberaciones y examinar los asuntos en cuestión desde la visión aportada por conocimientos especializados complementarios.

Los agentes no gubernamentales, como el sector empresarial, los grupos de la diáspora, los migrantes y muchos otros tienen un importante papel que desempeñar con relación a la movilidad de los profesionales sanitarios y han de participar activamente en el diálogo político y en la planificación de políticas. La migración y la atención de salud son asuntos que competen cada vez más al sector privado, dado que las empresas, los migrantes y las redes de migrantes son quienes impulsan los movimientos de personas, el sector de la salud está cada vez más privatizado y el papel de las agencias privadas de colocación es cada vez mayor. Además, la dimensión laboral de la migración reviste un interés particular para el sector privado y la sociedad civil. El seminario contó con la participación de un amplio espectro de representantes del sector privado y de la sociedad civil, lo que no sólo contribuyó a que se escuchara su opinión, sino que también permitió que los participantes se beneficiaran de su experiencia y de sus novedosas perspectivas con miras a aportar soluciones innovadoras encaminadas a canalizar la movilidad de los profesionales de la salud. Con el fin de subrayar la importancia de la participación activa de esas partes interesadas en el diálogo político sobre movilidad internacional y recursos humanos, el seminario se desarrolló dentro del marco del tema general del Diálogo Internacional sobre la Migración de 2006: "Asociaciones en el ámbito de la Migración: Alentando la participación empresarial y de la sociedad civil".

Existe una necesidad acuciante de que las partes interesadas pertinentes actúen concertadamente y pasen de la concienciación a la acción con relación a la gestión de los recursos humanos para la salud, en particular en lo que respecta a la movilidad internacional de los profesionales sanitarios. A la hora de idear políticas y estrategias destinadas a canalizar la movilidad de los agentes de asistencia sanitaria, con miras a garantizar la prestación de servicios de atención de salud de buena calidad en el mundo entero, es importante tener presente tres elementos esenciales: 1) el carácter permanente de la movilidad internacional del individuo, como parte integrante de la globalización; 2) el

derecho de toda persona a abandonar cualquier país, incluido el suyo propio; y 3) el beneficio potencial de la migración como rasgo que define el mundo moderno. Es, pues, necesario sacar el máximo partido a la migración como realidad, paliando sus efectos negativos y aprovechando su potencial positivo. Todas las políticas a tal efecto han de basarse en incentivos y en el respeto de los derechos individuales. Es preciso mantener un diálogo y forjar alianzas con el sector privado y la sociedad civil para orientar a los responsables políticos en la formulación de políticas eficaces basadas en incentivos y alentar a los agentes no gubernamentales a que adopten medidas directas que permitan hacer frente a los retos que plantea la migración de los profesionales sanitarios y aprovechar el potencial que ésta ofrece.

La OIM ha definido una serie de puntos de actuación a partir de las deliberaciones del seminario, que pueden encontrarse en la última parte del presente informe. Confiamos en que otras partes interesadas estudien distintas formas de encauzar más adecuadamente la migración internacional de los profesionales de la salud para ésta funcione en beneficio de todos los interesados.

Danielle Grondin, Directora del Departamento de Migración y Salud

Michele Klein-Solomon, Directora del Departamento de Políticas, Investigación y Comunicaciones sobre Migraciones

Organización Internacional para las Migraciones

ABREVIATURAS

CEDEAO	Comunidad Económica de los Estados del África Occidental
MIDA	Migración para el Desarrollo en África
NEPAD	Nueva Alianza para el Desarrollo de África
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	Organización No Gubernamental
UE	Unión Europea

INFORME DEL SEMINARIO

INTRODUCCIÓN

En un mundo cada vez más interrelacionado, los movimientos de personas constituyen una parte esencial de las políticas. Impulsada por las fuerzas de la globalización, un desarrollo desequilibrado y los cambios demográficos, la migración se ha convertido en uno de los rasgos que definen la vida económica, social y política de un mundo donde la movilidad es la norma. Los efectos de la migración en el individuo, la sociedad y los países son profundos y diversos; muchos de esos efectos están ligados directa o indirectamente a los procesos de desarrollo.

En ese contexto, una de las corrientes de los flujos migratorios que ha atraído particular atención de la comunidad internacional es la migración de los agentes de atención sanitaria. Ese interés se debe al papel decisivo que desempeñan esos profesionales en la mejora de la calidad de la vida y en su alargamiento: existe un vínculo directo entre la disponibilidad de profesionales sanitarios titulados y resultados sanitarios como la reducción de la mortalidad infantil, la salud materna y la prevención de las enfermedades. Así pues, la migración del personal sanitario está directamente relacionada con, al menos, tres de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Si bien la migración de los profesionales sanitarios no es un fenómeno nuevo, este hecho ha adquirido mayor trascendencia en los últimos años debido a un conjunto de factores, entre éstos, el aumento general del volumen de flujos migratorios y la escasez mundial de personal sanitario, unidos a un pronunciado aumento de la demanda de profesionales de la salud en muchos países industrializados a consecuencia del envejecimiento de la población. Además, existe una preocupación creciente, no sólo a nivel nacional sino también internacional, en cuanto a los efectos económicos, sociales y sanitarios de la migración de los profesionales médicos en los países de origen, en especial en los más pobres. Al mismo tiempo, las proyecciones económicas y demográficas indican que las fuerzas de atracción e impulsión que estimulan la migración de los profesionales sanitarios seguirán existiendo y, en algunos casos, aumentarán. **Es, pues, necesario incorporar la globalización y la movilidad internacional en las estrategias y políticas destinadas a canalizar los recursos humanos para la salud.**

El alcance mundial y el carácter multidimensional de la migración internacional ponen de manifiesto la necesidad de abordar ese hecho de acuerdo con estrategias coherentes basadas en la colaboración, que gocen de la participación de todos los interesados, en particular de las organizaciones internacionales, la sociedad civil y el sector privado. Si bien la gestión de los flujos transfronterizos de población es un elemento fundamental de la soberanía

nacional, existen muchos aspectos de la migración que atañen a las partes interesadas, además de incumbir a los gobiernos. Del mismo modo, habida cuenta que muchos países están optando por privatizar la atención sanitaria, al menos en parte, las asociaciones público-privadas se presentan como una opción particularmente apropiada para el sector de la salud. **Por consiguiente, la canalización eficaz de la migración de los agentes de atención sanitaria requiere la participación de sectores no estatales.** Los gobiernos han de examinar la posibilidad de establecer alianzas con el sector privado y la sociedad civil, con el fin de concebir conjuntamente formas que permitan hacer frente a la migración transfronteriza de los profesionales de la salud. Además, es preciso crear asociaciones de amplia base dentro del sector privado y de la sociedad civil y entre éstos.

RESUMEN Y OBJETIVOS DEL SEMINARIO

Consciente de la necesidad de comprender mejor los complejos problemas y la dinámica de la migración internacional de los profesionales sanitarios y de avanzar hacia un planteamiento más amplio y completo respecto de la gestión de los recursos humanos en ese sector, la Organización Internacional para las Migraciones, en colaboración con la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, organizó en Ginebra un seminario con el título **Migración y recursos humanos para la salud: de la concienciación a la acción** los días 23 y 24 de marzo de 2006. El seminario tuvo lugar en el marco del Diálogo Internacional sobre la Migración.

El seminario congregó a más de 160 altos funcionarios gubernamentales de los sectores de la salud, el trabajo y la migración, y a representantes de organizaciones intergubernamentales, ONG, el sector privado y la sociedad civil de 63 países, con el fin de intercambiar abierta e informalmente opiniones sobre cuestiones, oportunidades y retos fundamentales relacionados con la migración y los recursos humanos para la salud.

Con el fin de alcanzar estos objetivos, el seminario se organizó en sesiones plenarias y grupos de trabajo, durante los que se presentaron y examinaron las distintas cuestiones desde la perspectiva de los países de origen y de destino, el mundo empresarial y la sociedad civil (con inclusión de las organizaciones profesionales y las diásporas), las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores y los trabajadores migrantes del sector de la salud.

Los objetivos específicos del seminario fueron los siguientes:

- Aportar información actualizada a los participantes con relación a la movilidad de los trabajadores en el sector de la salud desde el punto de vista de la migración, la salud y el trabajo;
- Examinar distintas perspectivas políticas destinadas a canalizar la movilidad de los trabajadores en el sector de la salud;
- Poner de relieve el papel del sector empresarial y de la sociedad civil, como por ejemplo las organizaciones profesionales y los miembros de las diásporas, en la gestión de la movilidad de los trabajadores en el sector de la salud;
- Estudiar estrategias innovadoras destinadas a encauzar la movilidad de los trabajadores en el sector de la salud; y

- Definir puntos de acción que permitan llevar a cabo el programa establecido.
-

Las presentaciones y los debates del seminario tuvieron un carácter transversal, y a lo largo de las dos jornadas se habló, en repetidas ocasiones, de los principales retos y problemas. Con el fin de plasmar las ideas más importantes expresadas durante el seminario, este informe se ha organizado en torno a las cuestiones clave. En primer lugar, se definen los retos más importantes y los principales principios normativos necesarios para superarlos señalados por los participantes. A continuación, se expone cada uno de los retos en detalle y se ofrece una serie de enfoques prácticos para superarlos. El informe termina examinando el papel de las distintas partes interesadas y de las asociaciones creadas entre éstas para encauzar los recursos humanos para la salud, y ofrece propuestas sobre la manera en que las diferentes partes interesadas pueden llevar a cabo el programa previsto para pasar de la concienciación a la acción.

CUESTIONES CLAVE

En términos generales, los **retos en el área de los recursos humanos para la salud** definidos durante el seminario a que se enfrentan los responsables políticos y profesionales pueden clasificarse en dos categorías principales:

-
- **escasez mundial de trabajadores en el sector de la salud y**
 - **distribución desigual de los recursos humanos para la salud de que se dispone.**
-

Con el fin de superar esos retos, se plantearon **tres consideraciones de carácter general**, fundamentales para orientar la formulación y aplicación de políticas conducentes a gestionar con eficacia los recursos humanos para la salud.

-
- En primer lugar, la necesidad de **elaborar políticas integrales dirigidas a encauzar los recursos humanos para la salud, que pongan remedio tanto a la escasez absoluta de trabajadores en el sector de la salud como a los desequilibrios en su distribución.** La migración internacional no es más que uno de los factores que afectan a la distribución y la disponibilidad de recursos humanos en el sector de la salud. Por lo tanto, las políticas encaminadas a gestionar más adecuadamente la migración internacional de los profesionales sanitarios han de combinarse con medidas tendentes a garantizar una oferta adecuada de profesionales sanitarios en términos absolutos, así como con políticas conducentes a lograr una mejor distribución de los trabajadores en el sector de la salud entre los sectores público y privado, y entre las zonas rurales y urbanas.
 - En segundo lugar, el efecto global de la migración internacional de personal de asistencia sanitaria no puede calificarse como positivo o negativo en términos categóricos. Sus efectos en el desarrollo y funcionamiento de los servicios de salud en cada uno de los países y comunidades depende del entorno político, social, jurídico y económico en que se produce el fenómeno migratorio, y en la eficacia de las medidas aplicadas para asegurar la equidad, el acceso y la calidad de los servicios de salud. Por consiguiente, **la paz y una gestión adecuada, la estabilidad económica y política, así como la existencia de sistemas de salud eficientes y en buen funcionamiento son esenciales para obtener el máximo beneficio de la migración de los trabajadores en el sector de la salud y reducir al mínimo sus posibles costos.** La voluntad política de los gobiernos, la solidaridad internacional y el apoyo a los países en desarrollo son fundamentales para que éstos creen un entorno favorable.

- En tercer lugar, los costos y los beneficios de la migración internacional se distribuyen de forma desigual entre los países de origen y de destino. En consecuencia, la migración internacional puede exacerbar desequilibrios y desigualdades ya existentes en la disponibilidad de personal sanitario, y dificultar la prestación de un servicio de salud justo y universal. Es necesario **gestionar con eficacia la migración para atender los intereses de las sociedades de origen y de destino, así como los de los migrantes, y canalizar el movimiento de los profesionales de la salud por vías seguras y legales, en condiciones dignas y de forma regulada.** Todas esas políticas han de respetar los derechos humanos de los migrantes.
-

Compartir la responsabilidad entre todas las partes interesadas, incluido el sector no estatal, y crear relaciones de cooperación entre éstas es fundamental para que la aplicación de estos principios dé sus frutos a la hora de abordar las cuestiones y los retos relacionados con la gestión de los recursos humanos de manera global e integrada.

RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD – RETOS INTERNACIONALES

Reto 1: Escasez mundial de profesionales sanitarios

El reto actual más importante en la gestión de los recursos humanos en el sector de la salud es paliar la escasez de trabajadores en el sector de la salud. La falta de profesionales de la salud en todo el mundo, en particular en los países en desarrollo, se da en todos los niveles de especialización, como por ejemplo, médicos, enfermeras, parteras, anestesiólogos y farmacéuticos, entre otros.

Entre las principales razones que explican esa escasez en términos absolutos de trabajadores en el sector de la salud figuran una inversión insuficiente en el desarrollo de los recursos humanos en el sector de la salud, la intensidad del trabajo, las difíciles condiciones laborales, el gran nivel de responsabilidad unido a una remuneración insuficiente y la falta del debido respeto por su ocupación. Tales factores han dado lugar a niveles bajos de incorporación a la profesión sanitaria y a tasas elevadas de abandono de ésta. Además, la existencia de estructuras de gestión ineficientes en el sector de la salud no sólo puede ocasionar un alto grado de abandono de la profesión, sino que puede provocar un uso improductivo del personal existente.

La necesidad de afrontar esos retos es especialmente urgente, ya que se prevé que la insuficiencia de trabajadores en el sector de la salud aumente a consecuencia de las actuales tendencias demográficas en los países desarrollados. En muchos países industrializados el envejecimiento de la población, unido a las bajas tasas de fecundidad, tendrá como efecto una reducción de la población activa y un aumento en el número de personas mayores. Según un informe de la Asociación Estadounidense de Jubilados (AARP), se prevé que, en Italia y el Japón, el número de personas mayores de 80 años se multiplique por más de tres, en tanto que el número de personas en edad laboral disminuirá en un 38 por ciento. Esos cambios darán lugar a un descenso de la oferta interna de trabajadores en el sector de la salud y a un incremento de la demanda de los servicios de los profesionales sanitarios, en especial en el área de la atención a largo plazo, lo que provocará un desequilibrio aún mayor entre la oferta y la demanda de trabajadores en el sector de la salud.

Reto 2: Distribución mundial de los profesionales sanitarios

El segundo reto que plantea la gestión de los recursos humanos en el sector de la salud es encarar el aumento de los desequilibrios y las desigualdades en la disponibilidad de los escasos recursos humanos para la salud, que dificulta la prestación de un servicio de atención de salud equitativo y universal.

Es importante reconocer que la migración internacional no es ni el único ni necesariamente el más importante de los factores que afectan negativamente a la distribución y disponibilidad de los recursos humanos en el sector de la salud. En particular, los profesionales de la salud no sólo tienden a trasladarse a otros países, sino que también suelen cambiar de sector y de región dentro de su país. Las razones que explican la movilidad de los agentes de atención sanitaria son muy similares a algunas de las razones que justifican el alto grado de abandono en la profesión: la existencia de condiciones laborales económicas y profesionales insatisfactorias.

Movilidad intersectorial

En lo que respecta al movimiento intersectorial, los trabajadores en el sector de la salud abandonan el sector público en favor de entidades del sector privado, dotadas de mejores recursos y, con frecuencia, mejor gestionadas. Este tipo de movimiento ha dado origen a una distribución asimétrica de los recursos sanitarios entre estos dos sectores nacionales. A juzgar por el clima de restricciones presupuestarias en el sector público y la tendencia a reducir la cobertura del seguro médico nacional en todo el mundo, es probable que aumente la proporción de servicios de salud prestados por el sector privado. Si bien las oportunidades de empleo que ofrece el sector privado pueden contribuir a retener a los trabajadores en el sector de la salud en el país y en la profesión, también pueden propiciar la migración intersectorial de profesionales, que, a su vez, podría provocar un aumento de la migración del personal sanitario de los pueblos a las ciudades, con el fin de ocupar las vacantes del sector público. El desarrollo del sector privado de atención sanitaria también da lugar a mayores desigualdades en el acceso a los servicios de salud.

Movimientos de las zonas rurales a las zonas urbanas

La migración interna de los agentes de atención sanitaria de las zonas rurales a las zonas urbanas, donde los salarios, los servicios y las perspectivas suelen ser mejores, es también importante y se produce de forma generalizada, tanto en los países en desarrollo como en los países desarrollados. La migración interna de los profesionales de la salud tiene por efecto una distribución geográfica asimétrica de los trabajadores en el sector de la salud y de la disponibilidad de los servicios de salud dentro de un país, con una gran concentración en

las zonas urbanas, en detrimento de una distribución basada en las características de la morbilidad y las necesidades asistenciales.

Movilidad internacional

Sin embargo, la atención de la comunidad internacional se centra principalmente en los desequilibrios existentes en la distribución interestatal de los trabajadores en el sector de la salud entre los países desarrollados y los países en desarrollo. Hay muchos estados con una elevada carga de morbilidad que disponen de un reducido porcentaje de profesionales sanitarios. Así por ejemplo, según la OMS, en Asia sudoriental se registra el 30 por ciento de la carga de morbilidad mundial, si bien la región cuenta únicamente con el 10 por ciento del personal sanitario que hay en el mundo capaz de prestar los servicios de salud necesarios. En África, 36 países en desarrollo sufren una grave escasez de personal sanitario. Tales desequilibrios están ligados al hecho de que las causas de la escasez generalizada de trabajadores en el sector de la salud descritas anteriormente suelen ser más pronunciadas en los países en desarrollo, al igual que lo es el impulso migratorio.

A la hora de formular políticas que permitan encauzar la movilidad de los profesionales de la salud, es importante reconocer que éste es un fenómeno que perdurará y que forma parte integrante del mundo actual. La migración internacional de los agentes de atención sanitaria es una de las manifestaciones de una tendencia más general a la globalización de los servicios de salud. La globalización de la atención sanitaria también incluye, entre otras cosas, un aumento del intercambio transfronterizo de información, educación y formación, avances en la prestación electrónica de servicios de salud, que permiten la prestación de atención transfronteriza, el aumento de traslados de pacientes a países extranjeros con fines de diagnóstico y tratamiento, y un incremento en el número de organismos y empresas internacionales que desarrollan su actividad en el sector de la salud. Entre las principales razones de la globalización de la atención de salud figuran la mayor interconexión entre las distintas partes del mundo, las diferencias en los costos y la disponibilidad de los servicios de salud, el contraste entre el envejecimiento y la reducción de la población de la mayoría de los países desarrollados y la juventud y el crecimiento de la población de la mayoría de los países en desarrollo, así como la mayor participación del sector privado en la prestación de los servicios de salud.

Entre las fuerzas de atracción e impulsión que estimulan la migración de los trabajadores en el sector de la salud figuran factores económicos, demográficos, políticos y profesionales.

El factor internacional más importante que impulsa la migración internacional es la escasez de personal sanitario en los países desarrollados. Dado que los cambios demográficos que tienen lugar actualmente en los países industrializados provocarán un mayor desequilibrio entre la oferta y la demanda en esos países, se prevé que ese factor de impulsión adquiera mayor relieve.

Irónicamente, muchas de las causas de la escasez mundial de personal sanitario y, en particular, de la escasez en los países en desarrollo, son muy similares a los factores que motivan la emigración de los profesionales sanitarios de esos países. Entre los factores que impulsan la migración citados con más frecuencia figuran: una remuneración insuficiente, la falta de seguridad y las malas condiciones de vida de los profesionales sanitarios y de sus familias en los países de origen. Es importante subrayar que además de las consideraciones económicas, las consideraciones profesionales tienen un peso importante en la decisión de migrar de muchos trabajadores en el sector de la salud. En particular, los migrantes de los países en desarrollo señalan entre las razones que motivan su decisión de abandonar su país la falta de suministros, equipos y material esenciales, la existencia de una carga de trabajo excesiva, la baja motivación del personal y una gestión ineficaz. Otras razones de índole profesional que impulsan la migración son la posibilidad de adquirir formación complementaria y de acceder a mejores oportunidades de desarrollo profesional y a mejores condiciones de trabajo en los países de destino.

La migración de los trabajadores en el sector de la salud es un fenómeno mundial que afecta a todas las regiones del mundo y no se limita a los movimientos Norte-Sur, en los que suele centrarse el debate

Los flujos migratorios de los profesionales sanitarios pueden ser Norte-Norte, Sur-Sur, Sur-Norte y Este-Oeste. Hay muchos países que son a la vez países de origen y de destino. Así por ejemplo, el servicio de salud irlandés depende en gran medida de los profesionales extranjeros procedentes primordialmente de estados no pertenecientes a la Unión Europea (EU); al mismo tiempo, antes de que transcurran cinco años desde su graduación un alto porcentaje de los licenciados en medicina del país se traslada al Reino Unido o a los Estados Unidos.

ESTRATEGIAS PRÁCTICAS: COMBATIR LA ESCASEZ MUNDIAL DE PROFESIONALES SANITARIOS

Los participantes concluyeron que para abordar los retos que plantea la escasez absoluta de profesionales sanitarios es necesaria una estrategia integral de desarrollo de los recursos humanos basada en incentivos, que tenga en cuenta los factores de impulsión en todas las fases, desde la elección de los medios de transporte, la contratación, la utilización del personal existente y el abandono de los profesionales sanitarios.

La reforma de la gestión de los recursos humanos del Servicio Nacional de Salud del Reino Unido tenía por objeto aplicar dicho enfoque con el fin de movilizar la oferta interna de personal e incluía medidas destinadas a atraer a un mayor número de profesionales para contratarlos, mejorar la eficiencia del personal existente y aumentar la permanencia de los trabajadores en el sector de la salud en la profesión. El éxito de la reforma del Reino Unido demuestra que es importante formular políticas y planes integrales de desarrollo de los recursos humanos. La experiencia del plan de desarrollo del personal sanitario de Sri Lanka (1997-2006) puso de manifiesto la necesidad de crear un organismo central de recursos humanos de ámbito nacional para gestionar y aplicar una estrategia integral de desarrollo de los recursos humanos.

Los participantes subrayaron el papel de los gobiernos en todas las fases de elaboración y aplicación de las estrategias de recursos humanos adaptadas a la realidad local. Ahora bien, todos hicieron hincapié en la necesidad de cooperación entre las distintas partes interesadas para abordar los aspectos técnicos y políticos relativos al desarrollo del personal. En particular, se hizo un llamamiento a las agencias para el desarrollo y otros organismos internacionales, a los países industrializados y a otras partes interesadas para que presten apoyo a los países más pobres, cuyos gobiernos podrían no tener suficiente capacidad y recursos para idear y aplicar planes integrales de desarrollo de los recursos humanos en el sector de la salud.

Aumentar la incorporación de nuevos profesionales de la salud en el sector sanitario

Los participantes subrayaron que un elemento esencial de toda estrategia eficaz de desarrollo de los recursos humanos es la gestión eficiente de la incorporación de

profesionales de la salud en el sector de la salud mediante una planificación, una formación y una contratación más adecuadas. La gestión eficaz de los recursos humanos para la salud requiere que los países sean capaces de definir su necesidad de personal sanitario y la disponibilidad de éste, así como de prever las necesidades futuras del país en materia de asistencia sanitaria, teniendo en cuenta las tendencias demográficas, las reformas del sector de la salud y la necesidad de llegar a un equilibrio entre la atención de salud pública y la privada. El principal obstáculo que impide adoptar decisiones políticas bien fundamentadas en este campo es la mala calidad de los datos disponibles y la falta de los mismos.

Aumento de las inversiones en la formación de los trabajadores en el sector de la salud

La inversión en la formación de los profesionales sanitarios ha de corresponderse con la demanda nacional prevista de personal sanitario. Una de las principales razones que explican la escasez mundial de profesionales de la salud es el recorte en el gasto público sanitario y la consecuente falta de inversión en la formación y capacitación de los profesionales de la salud. Es necesario que se invierta más en el desarrollo de los recursos humanos del sector de la salud en todo el mundo.

Ahora bien, muchos países en desarrollo no cuentan con los fondos necesarios para invertir en mejorar la capacidad de su fuerza laboral. Al mismo tiempo, son esos países quienes necesitan urgentemente más trabajadores en el sector de la salud. Según estimaciones de la OMS, la cantidad de profesionales que salen de los centros de formación en África únicamente cubren entre el 10 y el 30 por ciento de las necesidades, mientras que un informe de la Comisión Económica para África estima que es necesario que se forme a un millón más de profesionales antes de 2015.

Puesto que la migración internacional da lugar a una redistribución de parte del personal sanitario de los países en desarrollo a los países desarrollados, es importante que la responsabilidad de garantizar un suministro suficiente de recursos humanos para la salud sea compartida por los usuarios finales de los servicios de los trabajadores en el sector de la salud migrantes de los países de destino, en particular mediante inversiones en formación y capacitación en los países de origen. Ésta es un área en que los gobiernos de los países de origen y de destino han de trabajar en estrecha colaboración, no sólo entre sí sino también con el sector empresarial, a fin de mancomunar sus recursos para invertir en la creación de un capital humano para la salud que se necesita con urgencia.

Los delegados de Italia y Rumania presentaron un excelente ejemplo de cooperación beneficiosa entre los países de origen y de destino en materia de desarrollo de los recursos humanos. Como parte de la cooperación existente en el sector de la salud entre el Condado de Timis en Rumania y la región del Véneto en Italia, la Universidad de Padua organizó un curso universitario extraordinario de enfermería destinado a enfermeras de Timisoara. Este curso especial fue concebido con el fin de capacitar a los profesionales sanitarios rumanos

mediante la adaptación de sus conocimientos y su titulación a las normas de formación de la Unión Europea. Uno de los problemas que habrá que abordar en relación con este proyecto es la cuestión de la permanencia o el retorno de las enfermeras que reciben la formación en el marco de ese programa.

Hacer más atractiva la profesión de atención sanitaria

Mejorar las condiciones de trabajo, las oportunidades de promoción y la remuneración son estrategias que pueden utilizarse para atraer a nuevos profesionales hacia el sector de la salud. Como parte de su estrategia nacional para mejorar la capacidad de los trabajadores en el sector de la salud nacionales, a partir de 1997, el Reino Unido aumentó considerablemente las inversiones en formación y capacitación. Además, se adoptaron medidas para convertir al Servicio Nacional de Salud en un empleador modelo. Como resultado, el número de personas que se matricula en las facultades de medicina y en los centros de formación sanitaria ha aumentado de forma constante. Así por ejemplo, en 2004-2005, se preinscribieron en programas de formación de enfermería y partería un 67 por ciento más de estudiantes que en 1996-1997.

Reducir el abandono de la profesión de los agentes de atención sanitaria

Las reformas encaminadas a hacer más atractivas las perspectivas profesionales en el sector de la salud son fundamentales para afrontar otra de las principales causas de la escasez de personal sanitario: el abandono de la profesión. Además de las medidas antes mencionadas, esto incluye crear oportunidades para actualizar las competencias profesionales y mejorar la gestión del servicio de atención de salud. Reducir las tasas de abandono es esencial: en la actualidad el sector de la salud está perdiendo una gran cantidad de individuos capacitados debido principalmente a un cambio de ocupación, el desempleo o el subempleo. Esa tendencia, denominada “desperdicio de profesionales” es sumamente perjudicial, dado que constituye un costo irrecuperable en términos de pérdida de inversión en el desarrollo de los recursos humanos. El desperdicio de profesionales puede producirse tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. Según Africa Recruit, si bien suele responsabilizarse a la migración de la grave falta de enfermeras de los países en desarrollo, cada vez hay más datos que apuntan hacia una importante falta de personal en países con un elevado nivel de desempleo entre el personal de enfermería. En los Estados Unidos, hay unas 500.000 enfermeras tituladas que no ejercen.

En Australia y los Estados Unidos se puso en marcha un proyecto piloto regional en que se establecieron proporcionalidades mínimas paciente/enfermera, garantizando, así, una mejora de las condiciones y la carga de trabajo. El proyecto logró atraer de nuevo hacia el sector de la salud a un número considerable de enfermeras que previamente estaban desempleadas o tenían otra ocupación. Del mismo modo, la reforma del Servicio Nacional de Salud del Reino Unido, que incluía medidas para aumentar la permanencia de los

profesionales sanitarios en el sector y recuperar al personal perdido, ha sido positiva en ambos sentidos, y ha conseguido que 20.000 enfermeras y matronas se reincorporen al Servicio Nacional de Salud.

Las organizaciones de la sociedad civil, tales como los sindicatos de trabajadores del sector de la salud y las asociaciones de migrantes, pueden ayudar a atajar las causas del abandono de la profesión, haciendo que mejoren la formación y las condiciones laborales del personal sanitario, tanto en sus países de origen como en el extranjero. Esto también contribuiría a aumentar la eficiencia del personal en ejercicio.

Mejorar el reconocimiento de la titulación y las competencias profesionales entre países

A menudo, los trabajadores en el sector de la salud no pueden encontrar un empleo en el sector de la salud del país de destino o han de ocupar puestos de niveles más bajos de calificación debido a la existencia de normas diferentes en el reconocimiento de las titulaciones profesionales y la reglamentación en materia de migración. En este sentido, el desperdicio de profesionales también podría ligarse a la migración. Por ejemplo, migrantes que han recibido formación completa en enfermería suelen ser contratados como auxiliares de enfermería cuando llegan al país de destino. Según la Asociación Estadounidense de Jubilados, se estima que en Filipinas entre 3.000 y 4.000 médicos son readiestrados en enfermería, porque a las enfermeras les resulta más fácil migrar.

El reconocimiento de las titulaciones y de los conocimientos especializados del personal sanitario puede mejorar mediante acuerdos regionales, tales como acuerdos de reconocimiento mutuo, que podrían contribuir a reducir el desperdicio de profesionales. En términos más generales, a medida que aumenta la globalización de los mercados de trabajo, cada vez es mayor la presión que existe para que se establezcan normas internacionales y haya un reconocimiento mutuo de titulaciones.

Abordar la igualdad de género entre los profesionales del sector de la salud

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Internacional de Servicios Públicos, en todas las profesiones existe una clara tendencia a infravalorar el trabajo de las mujeres. El hecho de que un gran número de profesiones sanitarias estén dominadas por las mujeres podría estar ligado a la existencia de niveles de remuneración insuficientes y a la baja posición social del personal sanitario en su conjunto. La investigación participativa de la Internacional de Servicios Públicos sobre migración y personal sanitario femenino realizada en las Antillas Holandesas, Barbados, el Canadá, Chile, Ecuador, los Estados Unidos, Fiji, Filipinas, Ghana, Kenya, Polonia, los Países Bajos, el Reino Unido y Sri Lanka¹ ha revelado

¹ Puede encontrarse más información en el *Final Report of the PSI Participatory Action Research* (2004), PSI, Francia.

que las reformas estructurales del sector de la salud han tenido efectos negativos en las profesionales sanitarias, que, con frecuencia, reciben salarios bajos, son víctima de desigualdades salariales y objeto de actos violentos en el lugar de trabajo, y han de combinar su actividad profesional con sus obligaciones familiares. La confluencia de todos esos factores hace que la mujer abandone su ocupación en el sector de la salud. Con el fin de reducir esa tendencia, hay que hacer frente a la discriminación sexual e introducir reformas que aborden específicamente las cuestiones de género en el sector de la salud.

Reconsiderar las políticas de jubilación

La jubilación anticipada o a la edad establecida por ley está convirtiéndose cada vez más en una de las principales causas por las que los trabajadores en el sector de la salud abandonan el sector sanitario en los países desarrollados, a medida que la edad mediana de los médicos y las enfermeras va aumentando en gran parte del mundo industrializado. Entre las intervenciones que cabría considerar en los países desarrollados figuran los cambios en la edad de jubilación de los profesionales sanitarios y en los regímenes de pensiones, y el establecimiento de planes flexibles de jubilación.

Mejorar las condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo

Las malas condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo constituyen otra de las causas de la pérdida de personal calificado en el sector sanitario. Ese factor es especialmente preocupante en países donde la prevalencia del VIH/SIDA es muy elevada. Así por ejemplo, el número de enfermeras que muere de SIDA en África es comparable al número de enfermeras que emigran a los países desarrollados.

Mejorar la gestión del personal sanitario de que se dispone

Potenciar el desempeño y la eficacia del personal de que se dispone es probablemente el modo más rápido de mejorar la prestación de los servicios de salud. Si bien la insatisfacción con la calidad de la gestión es una de las razones fundamentales por las que los agentes de salud abandonan el sector de la salud o se trasladan a otro país, existen importantes posibilidades de aumentar la eficacia, si se mejoran las estructuras de recursos y de gestión. El desempeño puede mejorarse mediante la puesta en marcha de sistemas basados en el rendimiento, que han de incluir mecanismos de supervisión y evaluación vinculados a incentivos tales como complementos salariales y sobresueldos, y posibilidades de promoción. En este contexto, también es importante ofrecer oportunidades de formación permanente.

ESTRATEGIAS PRÁCTICAS: SUBSANAR LA DESIGUALDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DE LOS PROFESIONALES SANITARIOS

Tal y como se ha mencionado, el reparto de recursos humanos se ve afectado por la movilidad internacional, interna e intersectorial de los trabajadores en el sector de la salud. Si bien los participantes en el seminario subrayaron la necesidad de gestionar más adecuadamente la distribución nacional de los recursos humanos mediante la rectificación de la asimetría existente entre las zonas urbanas y las zonas rurales y entre el sector público y el privado, el **debate se centró en la distribución de los escasos recursos humanos disponibles entre los países**. En ese contexto, la redistribución del personal sanitario entre los países desarrollados y los países en desarrollo es especialmente preocupante, ya que puede debilitar la capacidad de los servicios de atención de salud en países donde, con frecuencia, más se necesitan.

A la hora de idear y aplicar políticas y estrategias prácticas conducentes a gestionar más adecuadamente la distribución mundial de los trabajadores en el sector de la salud, es necesario tener en cuenta los complejos efectos que la movilidad internacional del personal sanitario tiene a nivel mundial y nacional.

Movilidad internacional de los agentes de atención sanitaria: repercusiones en el sector de la salud

La migración del personal sanitario puede tener tanto efectos positivos como negativos en el desarrollo en general y en la capacidad del sector de la salud en particular. Entre los efectos positivos figuran la contribución económica, social y cultural de los migrantes y la reducción de las presiones demográficas y del mercado laboral en los países de origen y en los países de destino, en tanto que entre los efectos negativos se encuentran el éxodo de profesionales, la reducción de la fuerza de trabajo y el éxodo rural que afecta particularmente a los países de origen.

La evaluación de los efectos reales de los movimientos migratorios, ya sean negativos o positivos, en un país determinado es una tarea de gran complejidad que depende de una gran diversidad de factores, tales como las características de los migrantes, en particular su grado de especialización y su situación profesional antes de emigrar, la medida en que el país de origen invierte en la formación de los migrantes, la evolución de los movimientos,

las condiciones laborales de los migrantes en los países de destino, especialmente en lo que respecta al acceso a formación y el reconocimiento de calificaciones, y la cantidad de remesas generadas y cómo se emplean e invierten. Esa información no suele estar disponible o bien es limitada.

No obstante, de un modo más general, el efecto global de la migración, y, en particular, de la migración de personal sanitario y sus repercusiones en los países de origen y de destino dependen en gran medida de las políticas y la normativa, el marco institucional, el entorno económico y la situación social y política de esos países.

Países de destino

La migración de profesionales especializados puede aportar importantes beneficios macroeconómicos a los países de destino, al paliar la escasez de mano de obra y enriquecer su capital humano. La migración de los trabajadores en el sector de la salud no sólo permite a los países de destino aumentar la oferta de unos recursos humanos escasos y, así, mejorar la calidad y el acceso a sus servicios de salud, sino que también supone una importante transferencia en términos de valor profesional.

Tradicionalmente, muchos de los países de destino han adoptado estrategias de migración restrictivas, al considerar que **la migración podría perjudicar los niveles salariales y las condiciones de trabajo locales, y crear problemas sociales y de seguridad**. Sin embargo, los datos de que se dispone muestran que la influencia negativa de la migración en los salarios y el empleo de los países de acogida es mínima. Así, por ejemplo, la migración de ciudadanos polacos a diversos “antiguos” Estados Miembros de la UE no ha tenido efectos adversos en los mercados laborales de los países de destino como se temía.

Para evitar los posibles efectos negativos en la sociedad y la economía de los países de destino, **han de abordarse adecuadamente los retos ligados a la migración**. Si bien muchos países han aceptado la diversidad que la migración aporta a su sociedad, sigue siendo necesario mantener la estabilidad y la cohesión sociales, y asegurar relaciones mutuamente beneficiosas entre los migrantes y las comunidades de acogida. Para ello, es preciso **adoptar leyes y políticas contra la discriminación y medidas sólidas de integración**. En suma, la migración ha de gestionarse mediante políticas nacionales dinámicas, integrales y coherentes.

La integración social de los trabajadores migrantes y de sus familiares es esencial para aumentar la cohesión social y combatir la xenofobia en los países de destino

La sociedad civil es un agente fundamental en la acogida e integración de los migrantes: las ONG, las organizaciones religiosas y los grupos comunitarios y de la diáspora están en una situación ideal para promover los vínculos entre los migrantes y la población de acogida, actuar como mediadores y fomentar la tolerancia y la concienciación entre las comunidades de destino.

El entorno de trabajo y la cultura de los países de destino son a menudo diferentes con relación a los países de origen. Cabe, pues, adoptar medidas dinámicas que permitan **integrar en el nuevo entorno de trabajo a los profesionales sanitarios que emigran**. Con el fin de lograr una mayor eficiencia y, de ese modo, potenciar los beneficios de la migración, es necesario orientar a los agentes de atención sanitaria a su llegada. Para aprovechar al máximo los beneficios de la migración y reducir al mínimo sus desventajas también es preciso evitar el desperdicio de profesionales, garantizando que los profesionales sanitarios que migran sean capaces de encontrar un empleo adecuado en el país de destino.

El mejor modo de poner en práctica esas políticas es a través de la cooperación entre los países de origen y de destino, los empleadores, las agencias de colocación y las asociaciones de migrantes.

Países de origen

A. La migración ofrece un importante potencial de desarrollo para los países de origen. Una de las principales ventajas de la migración reside en los efectos positivos que tienen las remesas en la reducción de la pobreza y en el desarrollo, que pueden observarse a nivel familiar, local, nacional y regional. Las remesas pueden constituir una fuente de divisas, que permite al país que las recibe adquirir productos de importación esenciales, pagar su deuda externa y aumentar su capacidad crediticia. Además de las remesas, la migración puede generar otros flujos financieros beneficiosos para los países de origen, como las inversiones extranjeras directas y las oportunidades comerciales relacionadas con las diásporas. La migración también puede aportar importantes transferencias no financieras a los países de origen, como por ejemplo la transferencia de conocimientos, capacidades y tecnología, así como generar intercambios políticos, sociales y culturales de carácter más general que se producen cuando los migrantes regresan a sus países de forma temporal o permanente, virtual o físicamente. El hecho de que parte de la fuerza de trabajo esté empleada en el extranjero puede contribuir a reducir el desempleo y el subempleo en los países de origen. Es más, la partida de los trabajadores calificados puede dar lugar a un aumento de los niveles salariales entre los que se quedan, dejar plazas libres en las instituciones educativas y promover la mejora de los conocimientos profesionales, ya que la posibilidad de emigrar a países con salarios más elevados puede servir de acicate para que la población realice estudios superiores en el ámbito de las ciencias médicas. Kenya es uno de los países donde se ha observado dicho efecto.

El papel que desempeñan las transferencias financieras de los migrantes a los países de origen en la reducción de la pobreza y de la vulnerabilidad económica de esos países constituye el efecto más palpable y beneficioso de la migración en los países de origen. Según el Banco Mundial, las remesas internacionales siguen siendo el segundo flujo financiero más importante que entra en los países en desarrollo después de las inversiones extranjeras directas, y son dos veces superiores en volumen a la asistencia oficial neta para el desarrollo. La cantidad de remesas y sus efectos en el desarrollo dependerán de la infraestructura necesaria para facilitar la transferencia de los fondos por los migrantes, la credibilidad del gobierno y la existencia de un clima económico favorable.

El sector privado, en particular los intermediarios financieros, **tiene un papel fundamental que desempeñar de cara a potenciar los efectos de la remesas en el desarrollo.** El sector privado puede contribuir a facilitar los flujos de remesas, en particular mediante la creación de canales transparentes y de bajo costo, y de instrumentos financieros adecuados aptos para la transferencia de pequeñas cantidades de fondos privados. También puede poner a disposición de los migrantes otros servicios financieros, tales como los microcréditos, las redes de oficinas de correos y las cooperativas de crédito, especialmente en las zonas rurales. Canalizar las remesas hacia programas de desarrollo, destinados, entre otras cosas, a mejorar los servicios de atención sanitaria y a formar a profesionales sanitarios, es una forma importante de aumentar los efectos positivos de las remesas y de la migración en general. La cooperación entre el Estado, las asociaciones de migrantes y los intermediarios financieros es fundamental para promover de forma eficaz planes de inversión a que puedan acceder los migrantes.

B. El éxodo de profesionales, es decir, la emigración de individuos preparados y con formación de los países de origen a otros países, por causas tales como los conflictos o la falta de oportunidades, **constituye el principal efecto negativo de la migración internacional en los países de origen en el contexto de la migración y el desarrollo.** La pérdida de capital humano puede afectar negativamente al desarrollo local. Por consiguiente, evitar o paliar los efectos negativos del éxodo de profesionales, en especial en un sector tan importante como el sanitario, es esencial para que la migración sea una herramienta eficaz que favorezca el desarrollo de los países de origen.

Las consecuencias del éxodo de profesionales son particularmente graves para los países en desarrollo y los países menos adelantados, donde el sector sanitario suele carecer de recursos y la infraestructura y la financiación educativas son limitadas, lo que da lugar a una cantera reducida de personas cualificadas, que, por esas mismas razones, son difícilmente reemplazables. Al mismo tiempo, esos países han de soportar con frecuencia una elevada carga de morbilidad. La emigración del personal sanitario a otros países puede debilitar aún más la capacidad de los sistemas de atención de salud de esos Estados, lo que incide negativamente en los costos, la calidad y la disponibilidad de los servicios de salud. Al reducir el número de profesionales sanitarios en los países en desarrollo, **el éxodo de**

personal profesional limita el progreso de esos países hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) relacionados con la salud. La pérdida de mano de obra en los países candidatos a la Unión Europea en favor de ésta es una de las principales razones que ha provocado en la mayoría de estos países un retraso en el desarrollo de medios y en su capacidad para cumplir las nuevas normas de la UE en todos los sectores, en particular en el sector de la salud.

Aparte de la pérdida de profesionales especializados, la migración de los agentes de atención sanitaria también puede suponer una importante pérdida con relación a las contribuciones fiscales. En los casos en que la emigración se produce a largo plazo o de forma permanente, **el país de origen podría perder la inversión inicial que hizo en la educación y formación del migrante.** El éxodo de profesionales puede ser motivo de gran preocupación, cuando constituye una transferencia inaceptable de capital humano de los países de origen a los países de acogida. **Contrarrestar dicho éxodo en la medida de lo posible es fundamental para superar los principales retos ligados a la migración en pro del desarrollo** y obtener sus posibles beneficios. Una gestión eficaz de la migración es decisiva para lograr ese objetivo

C. Algunos países, como Filipinas y la India, han fomentado la emigración de trabajadores con el fin de obtener divisas a través de las remesas. Así por ejemplo, Filipinas, uno de los países en el mundo que más mano de obra envía fuera de sus fronteras, con 8 millones de ciudadanos trabajando en el extranjero, se ha beneficiado considerablemente de la importante entrada de remesas, que en 2005 se estimó en unos 10.700 millones de dólares EE.UU. Ahora bien, se ha señalado que no es fácil que las remesas puedan compensar la pérdida de profesionales preparados y especializados, en particular si los trabajadores migrantes no regresan. **Los países de origen han de llegar a un equilibrio con relación a sus intereses internos,** teniendo en cuenta las necesidades nacionales de salud, los problemas ligados a la migración laboral y el valor de las remesas.

Con el fin de responder a la creciente demanda mundial de trabajadores en el sector de la salud, el Gobierno filipino ha elaborado un plan de acción para adaptar los conocimientos especializados locales a la oferta y la demanda local. El plan prevé mecanismos de vigilancia de la oferta y la demanda de profesionales, así como medidas destinadas a aumentar significativamente la oferta de personal sanitario antes de 2010.

Los países para quienes la migración de profesionales sanitarios forma parte de un plan de exportación han de crear mecanismos destinados a reponer los recursos humanos que salen del país para evitar los efectos negativos del éxodo de profesionales.

Equilibrar los intereses de las partes interesadas

Las ventajas y los inconvenientes de la migración internacional se distribuyen de forma desigual entre los países de origen y los países de destino, lo que puede dar lugar a divisiones. Esto es especialmente cierto en el caso de la migración de profesionales especializados en un sector tan importante como el sanitario. Es necesario llegar a un equilibrio entre los intereses de los migrantes y los intereses de las sociedades de origen y de destino. Para ello, es preciso idear políticas y utilizar instrumentos que permitan encauzar la movilidad de los trabajadores en el sector de la salud en beneficio de todos. Este objetivo únicamente podrá alcanzarse mediante el diálogo y la cooperación entre los gobiernos, con la participación de otras partes interesadas pertinentes.

Garantizar el respeto de los derechos humanos de los migrantes

Al buscar el equilibrio de intereses entre las distintas partes interesadas en la gestión de la movilidad del personal sanitario, no deben comprometerse los derechos humanos del individuo. **El respeto a los derechos humanos de todos los migrantes ha de ser un componente esencial de toda estrategia eficaz de gestión de la migración y de desarrollo.**

Hay un gran número de trabajadores en el sector de la salud contratados internacionalmente que se enfrenta **al riesgo de explotación, de discriminación por razones de raza y género y de exclusión social.** Los países de origen y de destino tienen la responsabilidad de velar por la protección de los derechos humanos de los profesionales sanitarios migrantes.

La cooperación con la sociedad civil podría ayudar a los gobiernos a garantizar esa protección, dado que ésta puede proporcionarles información de primera mano sobre la realidad de la migración y poner a disposición una red para interactuar con los migrantes. Uno de los puntos fuertes de la sociedad civil es su experiencia en la realidad cotidiana a que se enfrentan los migrantes, lo que la sitúa en un lugar ideal para abogar por la protección de los derechos humanos de éstos.

- **Promover el respeto efectivo de los derechos humanos de los profesionales sanitarios migrantes en la gestión de la migración**

Hay que adoptar **un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género** a la hora de encauzar la movilidad de los trabajadores en el sector de la salud. También es necesario promover un mayor conocimiento y una mayor difusión de los **instrumentos jurídicos internacionales en vigor que protegen de los derechos humanos de los migrantes.**

El sector privado puede contribuir considerablemente a mejorar la protección de los derechos humanos de los migrantes, en particular en el lugar de trabajo, mediante el cumplimiento de los principios contenidos en los instrumentos jurídicos internacionales.

Las leyes y las políticas contra la discriminación –cuyo fin es proteger contra el racismo y la xenofobia a lo largo de todo el proceso migratorio– el reconocimiento de las calificaciones y la puesta en marcha de programas de formación y orientación son algunas de las medidas que pueden contribuir a garantizar la protección de los derechos humanos de los migrantes.

- **Proporcionar orientación previa a la partida**

La orientación previa a la partida en el país de origen es especialmente eficaz para **informar a los migrantes de sus derechos** y, de este modo, protegerles contra la explotación.

Los posibles migrantes han de disponer de información fiable en el momento de tomar la decisión. A tal fin, la Internacional de Servicios Públicos ha elaborado carpetas de documentación con información para facilitar la adopción de esa decisión. Para garantizar la protección de sus derechos, no sólo es importante **cerciorarse de que los** trabajadores en el sector de la salud **tienen expectativas realistas** cuando deciden emigrar, esa orientación también puede contribuir a reducir la pérdida de profesionales. **Las agencias de contratación tienen un papel especialmente importante que desempeñar** a la hora de proporcionar la información necesaria a los profesionales sanitarios que tienen la intención de emigrar y ayudarles a encauzar sus expectativas.

El Gobierno de Filipinas ha creado un complejo sistema para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores filipinos en el extranjero. La *Philippine Overseas Employment Administration* (POEA), la *Overseas Workers' Welfare Administration* (OWWA), las *Philippine Overseas Labour Offices* (POLO) y la *Office of the Undersecretary for Migrant Workers Affairs* (OUMWA) se ocupan de diversos aspectos con el fin de facilitar la migración regulada, y proteger y promover los derechos y el bienestar de los trabajadores migrantes. Entre las funciones que desempeñan esos organismos figuran celebrar seminarios de orientación previos a la partida, proporcionar un seguro de vida y un seguro médico para los migrantes, verificar contratos de trabajo, ocuparse de las infracciones cometidas en los procedimientos de contratación y proporcionar asistencia jurídica a los trabajadores filipinos en dificultades en el extranjero.

Promover la permanencia del personal sanitario

Como se ha mencionado anteriormente, evitar o contrarrestar el éxodo de profesionales es una de las principales prioridades políticas con relación a la movilidad de los

profesionales sanitarios. En ese sentido, una de las opciones disponibles es la adopción de políticas que favorezcan la permanencia del personal.

La retención del personal sanitario ha de basarse en el respeto de los derechos humanos, en particular el derecho de todo individuo a abandonar cualquier país y regresar al suyo. Por consiguiente, todas las políticas han de basarse en incentivos y no en medidas coactivas, lo que exige tener en cuenta las necesidades y las aspiraciones individuales de los agentes de atención sanitaria.

Para lograr que el personal sanitario permanezca en los países de origen hay que actuar sobre los factores de atracción y de impulsión. Algunos participantes señalaron que los factores de impulsión desempeñan un papel más importante de cara a promover la migración.

- **Ofrecer alternativas viables a la migración en los países de origen**

Las medidas dirigidas a reducir los factores que impulsan la migración son similares a las anteriormente expuestas con relación a la retención del personal sanitario en la profesión. Por lo tanto, el punto de partida es **hacer que un país sea un lugar atractivo para vivir y trabajar**. Hay que ofrecer oportunidades realistas en el país de origen para compensar el factor de atracción que representan las oportunidades (reales o percibidas) que brinda el extranjero, ofreciendo alternativas viables a la migración y convirtiendo el tema en una verdadera cuestión de elección.

Los gobiernos de los países de origen tienen una función primordial que desempeñar a la hora de garantizar que los posibles futuros migrantes sientan que permanecer en su país es una opción deseable y viable, y, por lo tanto, en la retención del personal profesional. Los participantes del seminario subrayaron que era necesario contar con el compromiso político de las altas esferas en los países de origen, a fin de hacer frente a los factores de impulsión que estimulan la migración de los profesionales sanitarios al extranjero. Asimismo, muchos señalaron que los países de origen se enfrentan a impedimentos a la hora de proporcionar al personal sanitario una calidad de vida mejor y ofrecer una remuneración equiparable a la de los países desarrollados. Por consiguiente, **el compromiso político no sólo es necesario en los países de origen**: la migración implica un mayor grado de responsabilización por parte de todos.

No obstante, **los factores de impulsión no se limitan únicamente a consideraciones económicas**. Según un estudio realizado por *Africa Recruit*, muchos agentes sanitarios abandonan sus países de origen por razones políticas y profesionales. Por consiguiente, el desarrollo de una cultura en que el avance profesional dependa del desempeño y no de la

afiliación política, la raza o la religión es un elemento importante para reducir la emigración. Ésta es un área en que los gobiernos de los países de origen han de tomar medidas.

- **Reducir la dependencia de los agentes de atención sanitaria extranjeros**

La creciente demanda de profesionales sanitarios en los países desarrollados es uno de los principales factores subyacentes que impulsan la migración internacional. Así pues, uno de los medios para reducir los factores que estimulan la migración de los trabajadores en el sector de la salud es que los **países de destino estudien mejor la posibilidad de anticiparse a sus necesidades futuras de personal sanitario y planifiquen sus políticas y programas de desarrollo de los recursos humanos** en consecuencia. A ese respecto, la experiencia de la reforma del Servicio Nacional de Salud del Reino Unido, que incluye políticas destinadas a aumentar la oferta interna de profesionales sanitarios, es de particular interés: en el Reino Unido se ha alcanzado un equilibrio más adecuado entre la oferta y la demanda internas de los trabajadores en el sector de la salud, lo que ha permitido reducir la necesidad de trabajadores extranjeros.

- **Promover y examinar los códigos de prácticas de contratación internacional de personal sanitario**

Las actuales tendencias demográficas indican que en los países industrializados seguirá habiendo cierta demanda de trabajadores extranjeros en el sector de la salud. Es necesario, pues, adoptar enfoques normativos, mediante, por ejemplo códigos de conducta y acuerdos bilaterales y multilaterales entre los gobiernos, que garanticen una gestión ética de la movilidad de los trabajadores en el sector de la salud, limitando los países de origen de los que pueden abastecerse los empleadores o la duración de los contratos en el extranjero. Existe una serie de códigos de contratación internacional según criterios éticos elaborados por los gobiernos, las organizaciones intergubernamentales y las organizaciones no gubernamentales.

Ahora bien, los códigos existentes no se aplican en medida suficiente. Hay que instaurar sistemas de apoyo basados en **incentivos, sanciones, medidas de vigilancia y evaluaciones que permitan aplicar de forma efectiva y duradera los códigos de prácticas para la contratación internacional de personal sanitario según principios éticos**. Otro de los factores que impide un funcionamiento eficaz de dichos códigos es que raramente se aplican al sector privado que, por ejemplo, explota la mayoría de los servicios asistenciales a largo plazo. Así pues, **los empleadores y las agencias de contratación tienen una función crucial que desempeñar a la hora de lograr que los códigos de prácticas sean eficaces**.

Por otra parte, es **importante reconocer las limitaciones inherentes a los códigos de prácticas**: los códigos pueden contribuir a dirigir la contratación internacional, ofreciendo un plan organizado que anime a migrar a los profesionales sanitarios, pero no impedirán que la población que desee emigrar por iniciativa propia lo haga. Por lo tanto, es necesario combinar los códigos de prácticas con medidas destinadas a hacer frente a los factores que impulsan la migración y a encauzar la circulación de personas.

CÓDIGOS DE CONTRATACIÓN EXISTENTES SEGÚN PRINCIPIOS ÉTICOS

Código de prácticas para la contratación internacional del Reino Unido

El Reino Unido adoptó una serie de medidas encaminadas a promover y aplicar prácticas éticas de contratación como parte de la reforma integral del Servicio Nacional de Salud para la gestión de los recursos humanos, mediante la introducción un Código de prácticas para la contratación internacional.

El código británico únicamente permite la **contratación en los países que han dado su consentimiento** y el personal sanitario contratado internacionalmente es empleado en las mismas condiciones que los ciudadanos británicos. Con el fin de aplicar tales principios, el Reino Unido ha confeccionado una lista de países en desarrollo “prohibidos”, donde la contratación no está permitida; además, se han suscrito una serie de acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento con países que han dado su autorización, donde se establecen las condiciones de contratación de los trabajadores en el sector de la salud de esos países. El código de prácticas del Reino Unido tiene carácter vinculante e incluye mecanismos para su aplicación: así por ejemplo, se vigila a las agencias de contratación con relación al cumplimiento del código y el Servicio Nacional de Salud deja de colaborar con las agencias de contratación que siguen haciendo su selección de personal en países donde no está permitido. La introducción de esas medidas ha dado lugar a un cese o una reducción de la contratación de personal sanitario de los Estados incluidos en la lista de países no permitidos.

Código de prácticas de la *Commonwealth* para la contratación internacional de personal sanitario

El **código de prácticas de la *Commonwealth* para la contratación internacional de personal sanitario** se aplica en 53 Estados Miembros de la *Commonwealth*, pero a diferencia del código de prácticas del Reino Unido no es vinculante. El código de la *Commonwealth* tiene por objeto proporcionar a los países de destino una serie de pautas para la contratación internacional, teniendo en cuenta los efectos de la migración en los países de origen. Ha sido concebido para desalentar la contratación en los países con escasez de personal sanitario y pretende **promover prácticas de contratación justas que tengan por efecto resultados mutuamente beneficiosos para los países de origen y de destino**.

Obtener el máximo beneficio de la migración de los trabajadores en el sector de la salud y reducir al mínimo su costo

Las medidas destinadas a retener al personal nacional calificado no son siempre eficaces, en especial debido a la creciente globalización de los mercados laborales y a las constantes disparidades salariales y diferencias con respecto a las oportunidades. Por consiguiente, es necesario adoptar políticas que permitan obtener el máximo beneficio de la migración y reducir al mínimo sus efectos negativos en los países de origen. Las empresas y las asociaciones de la diáspora tienen un importante papel que desempeñar en ese sentido. Entre las medidas que pueden adoptarse en este contexto figuran: la movilización de los recursos de los migrantes en favor del desarrollo del sector de la salud de los países de origen y la adopción de políticas para contrarrestar el éxodo de profesionales, sustituyéndolo por la “circulación de competencias”.

- **Canalizar las remesas para reforzar los sistemas de salud**

Es importante subrayar el papel de las diásporas y del sector privado, en especial los bancos, de cara a maximizar los efectos positivos de las contribuciones financieras de los migrantes en los países de origen y canalizar esos recursos hacia el desarrollo del sector de la salud. Cabría estudiar la posibilidad de poner en marcha mecanismos que creen incentivos para que las remesas que envían los profesionales sanitarios migrantes a sus países se canalicen hacia los sistemas de salud. Ésta es una forma importante de aumentar los efectos positivos de las remesas y de la migración en general. Cabe señalar que las remesas son fondos privados y que las medidas destinadas a potenciar sus efectos en el desarrollo han de basarse únicamente en incentivos.

- **Utilizar a las diásporas para la transferencia de conocimientos y competencias**

Los países de origen también pueden beneficiarse de la migración mediante la **transferencia de conocimientos y competencias**. Alentar a los migrantes calificados a que regresen de forma voluntaria permitirá a los países de origen beneficiarse de la experiencia y los conocimientos adquiridos por sus ciudadanos cuando trabajan en el extranjero, **sustituyendo, así, el éxodo de profesionales por la circulación de competencias**. Si las políticas destinadas a promover el retorno de los agentes de atención sanitaria se acompañan de medidas que garanticen un empleo digno en el país el destino y, en el caso de retorno físico, prevean la prestación de asistencia a **la reintegración** y de apoyo para encontrar un empleo donde utilizar los nuevos conocimientos y la experiencia adquiridos, los países de origen podrían beneficiarse de la migración mediante la adquisición de

competencias. Es necesario que los países de origen y de destino, las redes de expatriados, las instituciones académicas y el sector privado colaboren entre sí para facilitar la circulación de competencias.

- **Facilitar la migración de retorno**

Según una encuesta realizada por *Africa Recruit* entre profesionales sanitarios de la diáspora, el 70 por ciento de los encuestados respondió que desearía regresar a su país de origen de forma permanente, y un 95 por ciento expresó su deseo de regresar de forma temporal. No obstante, en la mayoría de los casos, **el retorno no se produce de forma espontánea**, y es preciso que las distintas partes interesadas colaboren para **crear un clima y un marco jurídico que favorezcan el retorno**.

A nivel mundial, el Modo 4 del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS) podría constituir, con el tiempo, una valiosa oportunidad para promover la migración temporal y circular de los trabajadores en el sector de la salud, si bien hoy por hoy no parece que vaya a avanzarse en ese sentido a corto plazo. En ausencia de mecanismos multilaterales, **se recurre a acuerdos bilaterales para facilitar la migración temporal y el retorno de los profesionales sanitarios**. La cooperación entre los países de origen y de destino ha de fundamentarse en el beneficio mutuo que aporta la migración laboral temporal.

Siempre y cuando existan marcos jurídicos favorables y estructuras de incentivos adecuadas, las organizaciones de la sociedad civil podrán contribuir a promover el retorno de los trabajadores migrantes y garantizar la circulación de competencias.

- **Examinar la posibilidad de poner en marcha programas de trabajadores migrantes temporales**

La migración circular de los profesionales sanitarios puede facilitarse mediante programas nacionales de trabajadores migrantes temporales. Una de las principales ventajas de la migración circular para el país de origen es que **ese tipo de movimiento suele estar ligado a un elevado nivel de remesas como porcentaje de los ingresos**. Estudios realizados han puesto de manifiesto que las transferencias efectuadas por los migrantes a sus países de origen descienden a medida que se alarga la estancia del trabajador en el extranjero. Entre los mecanismos que pueden utilizarse para promover la migración circular figuran los permisos de trabajo temporal y las transferencias internacionales de empleados dentro de las compañías multinacionales de atención sanitaria.

- **Idear incentivos que promuevan el retorno de los profesionales sanitarios migrantes**

La cláusula relativa al retorno en los acuerdos bilaterales o en los permisos de trabajo temporal no garantiza que los migrantes vayan a regresar a su país de origen. Por consiguiente, tales mecanismos han de ir acompañados de incentivos que estimulen el retorno de los profesionales sanitarios migrantes a sus países de origen.

Los países de origen han de formular políticas que, en primer término, permitan abordar los factores que impulsan la emigración del personal sanitario. Además, dado que los migrantes actúan en gran medida impulsados por sus motivaciones personales, es necesario conocer los incentivos individuales que podrían utilizarse para motivar el regreso de los migrantes de forma temporal o permanente. Es preciso **forjar relaciones positivas y constructivas basadas en la cooperación entre los países de origen, los migrantes y las asociaciones de migrantes**. En ese sentido es indispensable generar confianza entre los Estados y los miembros de las diásporas. **Los gobiernos han de llevar la iniciativa en el proceso de fomento de la confianza**, demostrando una clara voluntad política de cooperación. Mejorar el contacto con los migrantes y promover un sentido de pertenencia al país de origen constituyen la base del vínculo entre las diásporas y los países de origen, y son uno de los elementos principales que impulsa a los migrantes a regresar a su país o a contribuir a su desarrollo de otro modo.

- **Garantizar que los migrantes gocen de forma constante de los derechos y beneficios adquiridos en el país de acogida**

Los migrantes suelen preferir cierta flexibilidad a la hora de contribuir al desarrollo de su país de origen, y tienden a elegir fórmulas que no exigen su retorno permanente o su renuncia a los derechos de residencia y al estatus social adquiridos en el país de destino. Así pues, es importante ofrecer diferentes posibilidades con relación a la duración del retorno, **asegurando, al tiempo, la posibilidad de regresar al país de acogida y continuar disfrutando de ciertas ventajas del país de destino**. La doble ciudadanía es una de las medidas que pueden contribuir a facilitar el movimiento de profesionales entre los países de origen y de destino, y estimular el regreso temporal y permanente.

- **Promover el retorno virtual**

Las actuales tecnologías de la información y de la comunicación permiten a los migrantes transferir competencias y conocimientos desde el extranjero como alternativa al retorno temporal o permanente. La presencia física ya no siempre es necesaria. El retorno virtual tiene particular interés en el área del desarrollo de los recursos humanos para la salud. Así

por ejemplo, la enseñanza a distancia puede ser un medio eficaz para que profesionales sanitarios migrantes muy especializados lleguen a un amplio público en contextos de educación superior.

El retorno virtual se aplica en el programa de la OIM Migración para el Desarrollo de África (MIDA), que se sirve de las tecnologías de la información y la comunicación para eliminar la necesidad de presencia física siempre que sea posible.

- **Examinar la puesta en marcha de mecanismos de participación en los costos**

Podría examinarse la posibilidad de utilizar mecanismos de participación en los costos para compartir el riesgo del éxodo de personal profesional. En el seminario se propuso que los países de destino que contraten personal sanitario estudien la posibilidad de compensar financieramente a los países de origen por la pérdida de inversión y de capital humano, o que inviertan de forma prospectiva en educación y formación en los países de origen. Así por ejemplo, los países de destino podrían invertir en desarrollar la capacidad de los países de origen, a través de suplementos salariales, apoyo a la formación y desarrollo de los recursos humanos. Las asociaciones público-privadas también pueden ser de interés para las inversiones privadas y los mecanismos de participación en los costos con relación al desarrollo de los recursos humanos para la salud. También se propuso que los agentes de asistencia sanitaria migrantes formados en el país de origen envíen dinero a sus países en concepto de impuestos. Es necesario prever mecanismos que eviten la doble imposición. Esos fondos podrían utilizarse para mejorar los servicios sanitarios y sociales.

PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

Es preciso que todas las partes interesadas colaboren para abordar los aspectos técnicos y políticos de la gestión de la migración del personal sanitario. Es necesario contar con asociaciones de ámbito nacional, regional e internacional.

Para crear asociaciones de base amplia es esencial **examinar las funciones y posible contribución de las diferentes partes interesadas** por sí solas y a través de la promoción de iniciativas concretas de colaboración y complementarias. Definir con claridad la función de cada una de las partes servirá para garantizar la adhesión a la asociación. También es necesario crear incentivos que fomenten la participación de todas las partes interesadas en las actividades de cooperación. Únicamente podrá lograrse una cooperación eficaz si todos los asociados están realmente interesados en trabajar conjuntamente en pos de objetivos comunes.

Los gobiernos desempeñan un papel fundamental en la formulación y aplicación de políticas y programas que permitan gestionar con eficacia los recursos humanos. Los gobiernos han de garantizar la continuidad de las políticas públicas; apoyar la participación pública, privada y de entidades no lucrativas; promover la regulación adecuada de las profesiones y el reconocimiento de titulaciones. Es preciso contar con el compromiso político de los países de destino y de los países de origen para encauzar más adecuadamente la migración del personal sanitario.

Los gobiernos de los países de origen han de abordar los factores que impulsan a la población a emigrar y formular políticas que creen un entorno político, social y económico propicio. Los gobiernos deben tratar de proporcionar un entorno favorable capaz de retener a los profesionales sanitarios calificados.

Los países de destino han de cumplir la importante función de contribuir con iniciativas destinadas a crear capacidad, y dirigir estratégicamente la ayuda y las inversiones extranjeras, con el fin de hacer frente a los factores que impulsan a los profesionales sanitarios a tratar de abandonar sus países de origen. Esos esfuerzos serán plenamente satisfactorios si van acompañados de medidas dirigidas a resolver problemas de desarrollo de mayor alcance, tales como los malos resultados económicos, el alto nivel de endeudamiento, la pobreza de las zonas rurales y la ineficacia de la administración pública. Los códigos de prácticas han de ser aplicados tanto en el sector público como en el privado.

Dado que la migración es un fenómeno mundial y no puede ser abordado con eficacia de forma unilateral, resulta en el interés de todos los países colaborar con un espíritu de solidaridad en la formulación de políticas eficaces capaces de contribuir al desarrollo de los países de origen y de destino. **Las asociaciones entre los países de origen y de destino** son fundamentales para asegurar el respeto de los derechos humanos de los migrantes, desarrollar los recursos humanos para la salud, hacer frente a los factores de impulsión y, de un modo más general, aprovechar al máximo el efecto beneficioso global de la movilidad de los trabajadores en el sector de la salud. Ese tipo de cooperación interestatal también puede suponer que algunos países presten asistencia a otros, en particular a través de la cooperación técnica. Es preciso robustecer las alianzas entre Estados. Los acuerdos bilaterales entre los países de origen y de destino constituyen una de las formas posibles de colaboración que pueden contribuir a canalizar la migración por vías seguras y de forma regulada. Así por ejemplo, los acuerdos bilaterales pueden abarcar los procesos de contratación con arreglo a condiciones establecidas de común acuerdo y prever las condiciones de los planes de migración temporal.

La cooperación entre países con intereses y preocupaciones similares también puede ser beneficiosa, dado que ofrece la posibilidad de intercambiar prácticas eficaces con relación a la elaboración, diseño y aplicación de programas.

La participación de las **autoridades regionales** es cada vez más importante, en especial en Europa, donde se está produciendo un proceso de descentralización política. Otro ejemplo de colaboración entre regiones es la alianza entre la región del Veneto en Italia y la región de Timis en Rumania. Esa asociación cuenta, además, con la participación de representantes de instituciones académicas y del sector privado.

Las organizaciones internacionales y las ONG desempeñan una importante función consultiva y facilitadora, y contribuyen a que las políticas estatales se ajusten a las normas internacionales. Las organizaciones internacionales tienen un importante papel en la creación y fortalecimiento de alianzas entre gobiernos, así como de cara a que los países desarrollen su capacidad para hacer frente de forma colectiva a los retos ligados al sector de la salud y a la migración. Las asociaciones entre las organizaciones internacionales y los gobiernos para el intercambio de datos sobre la movilidad de los profesionales sanitarios son de gran importancia, dado que tanto los gobiernos como diversas organizaciones internacionales recopilan datos relativos al movimiento de personas. Las organizaciones internacionales y las ONG facilitan la creación de alianzas de base amplia, proporcionando una plataforma para el diálogo y la creación de vínculos entre las distintas partes interesadas.

Los aspectos multidimensionales de la movilidad internacional de los agentes de atención sanitaria, en particular los componentes relativos a la salud, migración y trabajo, han de ser abordados en estrecha **colaboración por los organismos encargados de la salud, el trabajo**

y la migración a nivel nacional e internacional, a fin de gestionar con eficacia los recursos humanos para la salud. Esto implica que ha de haber cooperación dentro de los países, es decir, entre los distintos departamentos y ministerios responsables de esos tres ámbitos normativos, así como entre las organizaciones internacionales pertinentes.

La OIM, la OIT y la OMS ya han iniciado una colaboración activa, tal y como puso de manifiesto el seminario. Otro ejemplo de la estrecha cooperación que mantienen estas tres organizaciones es la puesta en marcha de un plan de acción sobre la migración internacional de los agentes de atención sanitaria, titulado en inglés “Migración internacional de trabajadores en el sector de la salud: La perspectiva de la oferta”, cuyo objeto es elaborar y difundir estrategias y buenas prácticas para encauzar la migración del personal sanitario desde la perspectiva de los países de origen. Los seis países invitados por las tres organizaciones a participar en el plan de acción son Costa Rica, Kenya, Rumania, Senegal, Sri Lanka y Trinidad y Tobago. Estos países proveedores de mano de obra examinarán los efectos que tiene la migración del personal sanitario en sus sistemas de salud, analizarán las políticas y prácticas en vigor en materia de migración, y determinarán las enseñanzas obtenidas y las prácticas óptimas.

Muchos países en desarrollo necesitan la asistencia de los **organismos de desarrollo** con el fin de fortalecer sus recursos humanos para la salud y hacer frente a problemas de desarrollo de mayor envergadura. La Nueva Alianza para el Desarrollo de África (Nueva Alianza para el Desarrollo de África (NEPAD) , por sus siglas en ingles) subraya en su estrategia sanitaria la necesidad de crear alianzas innovadoras y eficaces entre los gobiernos africanos y las instituciones de desarrollo sanitario. Es indispensable que haya un mayor compromiso por parte de los organismos de desarrollo para que presten asistencia a los países en desarrollo a la hora de dotar al sector de la salud de más capacidad.

Las organizaciones internacionales pueden prestar asistencia en materia de retorno y circulación de personal sanitario especializado. El **Programa de Migración para el Desarrollo de África (MIDA) de la OIM**, posibilita el retorno temporal a los países de origen de profesionales africanos que trabajan en Europa y América del Norte para que presten asistencia temporal y transmitan sus conocimientos en distintos ámbitos, en particular en la atención sanitaria. Esos programas constituyen alianzas de base amplia que cuentan con la participación de la OIM, organismos subregionales, como la Comunidad Económica de los Estados del África Occidental (CEDEAO), los gobiernos de los países participantes y las agencias de empleo del sector privado. El programa opera en función de la demanda y adopta enfoques adaptados a las necesidades de los países de origen. Por consiguiente, el programa MIDA ha sido concebido teniendo en cuenta el país, la región y el sector de actividad. Entre los programas sanitarios que se han puesto en marcha en el marco del programa MIDA figura el proyecto sanitario de Ghana.

Proyecto sanitario de Ghana en el marco del programa MIDA: movilización de los recursos de la diáspora en favor del sector de la salud de Ghana

La OIM, en colaboración con el Ministerio de Salud de Ghana y la embajada de los Países Bajos en Accra, ha puesto en marcha un proyecto sanitario en Ghana en el marco del programa MIDA. Ghana ha de hacer frente a un importante éxodo de profesionales sanitarios, tales como médicos y enfermeras, que ha tenido efectos negativos en la calidad de los servicios de atención de salud del país. El objetivo del proyecto es invertir el signo del éxodo de profesionales y contribuir al desarrollo de los recursos humanos para la salud en Ghana, facilitando la transferencia y la circulación de competencias. Para ello, se han adoptado dos fórmulas: en primer lugar, la transferencia de conocimientos, competencias y experiencia de los profesionales sanitarios ghaneses que viven y trabajan en los Países Bajos y en otros países de la UE se ve facilitada mediante contratos temporales en hospitales ghaneses. En segundo lugar, se ofrece a los agentes de trabajadores en el sector de la salud de Ghana la posibilidad de especializarse en instituciones de salud de los Países Bajos.

El sector privado desempeña un papel cada vez más importante en el sector sanitario. Entre los interlocutores de interés del sector privado figuran las facultades privadas de medicina y las instituciones que intervienen en la homologación de títulos y en el establecimiento de normas médicas, las compañías de seguro médico, las agencias privadas de contratación, los dispensarios y los servicios de atención a largo plazo. Los gobiernos han de cooperar con el sector privado para mantener un equilibrio adecuado entre el sector público y el privado con relación a la prestación de servicios de salud y a la formación, con el fin de hacer un uso más eficaz de los recursos disponibles y ofrecer un acceso equitativo a servicios de atención de salud de calidad. **Las facultades de medicina** pueden cooperar con los países de destino con miras a formar a profesionales para el mercado laboral internacional.

El sector privado tiene un importante papel que desempeñar en el robustecimiento de los sistemas de salud, mediante inversiones estratégicas. Así, por ejemplo, las empresas privadas de los países de destino pueden contribuir al desarrollo de los recursos humanos para la salud y de los servicios de atención de salud en los países de origen, invirtiendo en las universidades públicas de esos países. Las empresas y los empleadores sin ánimo de lucro pueden invertir en los servicios de salud de los países de origen. Para atraer los fondos públicos, es necesario que los países de origen gocen de un buen sistema de gobernanza y de estabilidad, y sean capaces de garantizar la seguridad de las inversiones.

La cooperación entre las **agencias de contratación**, los empleadores y los países de origen y de destino puede contribuir a garantizar la protección de los derechos humanos de los

migrantes, resolver los problemas educativos y profesionales y contrarrestar el éxodo de profesionales.

La participación de los **migrantes** y de las **asociaciones de migrantes** es decisiva. No puede acometerse la formulación de políticas eficaces sin la participación de los propios migrantes. Los migrantes pueden beneficiar a los países de origen y de destino a través de diversas vías financieras y no financieras, como la transferencia de conocimientos y capacidades, y la asistencia técnica y financiera. Es preciso establecer un diálogo entre los gobiernos y las asociaciones de migrantes y fomentar una relación de confianza entre estos interlocutores, con el fin de movilizar los recursos de los migrantes en favor del desarrollo. Las asociaciones de la diáspora han de tener la oportunidad de participar en programas para desarrollar la capacidad del sector de la salud de sus países de origen, interviniendo, por ejemplo, en la elección, puesta en marcha y seguimiento de los proyectos.

La participación de **los sindicatos y las asociaciones profesionales** es fundamental para asegurar el respeto de los derechos humanos de los trabajadores migrantes y su bienestar.

Por último, no debe olvidarse la participación de los **pacientes**, usuarios de los servicios de salud. Al tener en cuenta sus intereses y puntos de vista se puede contribuir a lograr que la prestación de servicios de atención sanitaria sea eficiente y de gran calidad.

CONCLUSIONES Y ESFERAS DE ACCIÓN DE LA OIM PARA AVANZAR EN ESTE ÁMBITO

El Seminario concluyó que existe un doble reto con relación a los recursos humanos para la salud: en primer lugar, una escasez en términos absolutos de profesionales de la salud; en segundo lugar, la distribución desigual de los recursos humanos disponibles. Los factores que afectan a la disponibilidad de recursos humanos del sector de la salud en todo el mundo son muy numerosos y están estrechamente relacionados entre sí; la migración internacional no es más que uno de esos factores. Ahora bien, la realidad actual requiere examinar y tener en cuenta las cuestiones relativas a la movilidad, a la hora de formular políticas integrales y eficaces que permitan encauzar los recursos humanos para la salud. Hay que examinar tanto los efectos positivos y el potencial que ofrece la migración internacional de personal sanitario, como los aspectos negativos, con el fin de potenciar al máximo los primeros y reducir al mínimo los últimos. Este planteamiento está en sintonía con la tendencia actual del discurso internacional, que se centra en la relación más general que hay entre la migración y el desarrollo, y en la necesidad de ofrecer respuestas políticas adecuadas para hacer frente a los problemas que plantea y aprovechar las oportunidades que brinda.

El Seminario ofreció la oportunidad de examinar de manera abierta, informal y fecunda los efectos positivos y negativos de la movilidad internacional de los profesionales sanitarios en el sector de la salud, y analizar distintas formas de hacer frente a los problemas asociados y de aprovechar las oportunidades que brinda, desde la perspectiva de ámbitos diferentes. El seminario congregó a funcionarios de los tres organismos que representan las principales áreas de interés en ese contexto: la migración, la salud y el trabajo. Además, los debates se beneficiaron de la participación de los principales grupos de interés y de la diversidad de sus perspectivas. El seminario se celebró en el marco del tema general del Diálogo Internacional sobre la Migración de 2006, titulado “Asociaciones en el ámbito de la migración: alentando la participación empresarial y de la sociedad civil” y contó con una considerable representación de interlocutores no gubernamentales, en particular del sector empresarial y de organizaciones de la sociedad civil. Los participantes coincidieron en la necesidad de que todas las partes interesadas colaboren a fin de asegurar que los factores que influyen en la migración sean abordados de forma coherente para que incidan positivamente en la gestión de los movimientos de los profesionales sanitarios.

Es evidente que ha llegado el momento de hacer frente a los retos de la migración internacional y de aprovechar las oportunidades que brinda en favor del desarrollo de los

recursos humanos para la salud, partiendo de los ejemplos de prácticas efectivas de que disponemos.

La OIM ha establecido las esferas de acción que figuran a continuación con el fin de hacer avanzar su programa:

- La OIM, la OMS y la OIT han de colaborar para ofrecer **asistencia técnica** a los gobiernos, de manera que éstos puedan **mejorar sus sistemas nacionales de información sanitaria**, lo cual incluye el acopio y análisis de datos y el uso de una base fiable de datos contrastados con miras a desarrollar estrategias destinadas a gestionar la migración de los agentes de atención sanitaria.
 - La OIM, en colaboración con otras partes interesadas, habrá de **establecer un observatorio** que permita seguir y monitorear de cerca los movimientos migratorios del personal sanitario en todo el mundo.
 - Las organizaciones internacionales deben crear una **alianza mundial para la gestión de los recursos humanos para la salud** que congregue a todas las partes interesadas con el fin de entablar un diálogo, intercambiar experiencias y elaborar planes de acción y estrategias.
 - La OIM debe crear una plataforma en línea que **facilite el intercambio de información sobre prácticas óptimas**, políticas innovadoras y programas para encauzar la migración de los profesionales sanitarios.
 - La OIM ha de **crear y mantener una base de datos de profesionales sanitarios** en las diásporas.
 - La OIM, los organismos para el desarrollo, el Banco Mundial y otras entidades deben crear, en colaboración con el sector de la empresa privada, un **mecanismo internacional público-privado para el desarrollo de los recursos humanos** para la salud.
-

La OIM confía en que otras partes interesadas inicien una reflexión similar respecto de lo que ellas mismas pueden hacer para que avance el proyecto para pasar de la concienciación a la acción.