

**CARACTERIZACION DEL RECLUMIENTO
INTERNACIONAL DE PERSONAL DE SALUD EN
CENTROAMERICA Y REPUBLICA DOMINICANA
ESTUDIO MULTICÉNTRICO
Comisión Técnica de RHUS CA – DOR
OPS/OMS / COMISCA**

GUÍA N° 1
Identificando el proceso de reclutamiento de RHUS
Elaborada por Econ. Julio Gamero por encargo de OPS
Subregión Centroamericana y DOR
Adaptado del Estudio multicéntrico de migración calificada en la Región Andina 2006- 2009

La presente Guía busca ayudar a identificar y generar evidencias sobre la situación del reclutamiento internacional de personal profesional de la salud que opera en los países de origen. El instrumento se orienta a: caracterizar su ubicación, hacer visibles los mecanismos, procesos y formas operacionales del mismo.

Para obtener la información sobre la situación del reclutamiento internacional de personal profesional de la salud se recomienda recurrir a las siguientes fuentes:

- Levantamiento de información secundaria en fuentes confiables como revistas, periódicos, estudios estadísticos e Internet.
- Entrevistas semi-estructuradas a Decanos o especialistas de Colegios Profesionales y funcionarios de la Asamblea Nacional de Rectores, Universidades
- Entrevistas semi-estructuradas a responsables de agencias de reclutamiento de profesionales de la salud
- Entrevistas semi-estructuradas a los profesionales de la salud

La información a obtener de las diferentes fuentes permite obtener el marco operacional en los siguientes aspectos:

- Áreas de origen y destino de la emigración
- Caracterización según tipo de personal y profesionales involucrados, estableciendo edad, sexo, estado civil, nivel académico, precedencia laboral.
- Condiciones, requisitos, facilidades y/o dificultades de los interesados y del sistema
- Procesos de captación, selección, traslado.
- Identificación de las agencias o instituciones de reclutamiento
- Situación de los profesionales de la salud en el lugar de destino

Cabe recordar que el primer paso dentro de todo este movimiento migratorio se encuentra en el deseo y/o intención de emigrar, y éste se ubica en la etapa de estudiante del profesional de la salud. Un estudio realizado muestra que dos de cada cinco estudiantes de último año (internos de medicina) desea emigrar (Op. cit. 6). Este es un punto básico e importante porque esta motivación es la que permite realizar y emprender acciones para el logro del objetivo.

Posteriormente, viene la etapa crucial de obtener información, documentos, gestiones ante diversas instancias, preparación académica, en idiomas, según sea el caso. Ello toma tiempo y también requiere disponer de recursos económicos que dicho proceso exige. No se tiene información que exista un registro o datos de cuantos profesionales inician dicho proceso.

Para que se concrete el proceso de Emigración debe existir una cadena de personas, actividades, organizaciones dedicadas al fin, esta cadena implica los siguientes eslabones:

- **Agentes captadores**

Dentro de los Agentes captadores, las Agencias Reclutadoras juegan un papel primordial ya que muchas veces constituyen el primer contacto con la persona que desea emigrar, son numerosas y algunas de ellas son especializadas para este tipo de recursos.

- **Los Agentes de Emigración**

Por otro lado, los agentes de emigración también forman parte de la cadena, aunque realizan otra función, ya que al ofrecer sus servicios coadyuvan o facilitan el proceso de inmigración; así algunas Embajadas recomiendan (...) “no es preciso que usted use un agente de inmigración. Sin embargo, si usa un agente, el departamento le insta a usar un agente de inmigración registrado.” (Embajada de Australia en Chile, pagina web oficial).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha delimitado claramente lo que debe entender por Reclutamiento, señalando “...i) el hecho de contratar a una persona, en un territorio por cuenta de un empleador en otro territorio; o ii) el hecho de obligarse con una persona, en un territorio, a proporcionarle un empleo en otro territorio, así como la adopción de medidas relativas a las operaciones comprendidas en i) y en ii), e incluso la búsqueda y selección de emigrantes y los preparativos para su salida (...) así como la Introducción y Colocación de los trabajadores inmigrantes”. (Op. cit. 2).

Precisamente la OIT ha llamado la atención de los países miembros a adoptar medidas y acciones necesarias para la aplicación de las recomendaciones por ella emanadas a fin de evitar desviaciones y distorsiones en este tema.

Agencias privadas de reclutamiento que cobran honorarios intervienen cada vez más en las migraciones internacionales y algunas recurren a prácticas de dudosa ética y que pueden contribuir a la migración irregular, causando perjuicios a las personas migrantes (Op. cit. 4).

- **Medios**

La toma de conocimiento de los profesionales de la salud que desean emigrar se da principalmente por comunicación interpersonal, amigos, familiares, compañeros de trabajo o estudios y en menor proporción a través de periódicos, revistas, radio, televisión. El Internet constituye el medio por excelencia para tener este tipo de conocimiento, además que permite

rápidamente tener información no solo de Agencias de reclutamiento, sino de las condiciones y requisitos que estas ofrecen.

GUÍA N° 1

ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURA DECANOS/ FUNCIONARIOS DE COLEGIOS DE PROFESIONALES DE LA SALUD/ DECANOS DE UNIVERSIDADES CON FACULTADES DE SALUD

1. SITUACION NACIONAL

- Número de Profesionales colegiados / hábiles
- Número de Profesionales que egresan por año.
- Densidad RH (OMS) de médicos y enfermeras a nivel nacional / año. Distribución regional (capital y regiones)
- N° Médicos y/o enfermeras / habitante.
- Número de Facultades de medicina y enfermería.
- Apreciación sobre la situación laboral, salarial del profesional: salario promedio de médico general y especialista y enfermera; con trabajo a tiempo completo, con 5 años de experiencia en instituciones estatales. Indicar el número de sueldos anuales (en dólares americanos o en su moneda nacional especificando el tipo de cambio a 2013).
- ¿Hay línea de carrera en la salud pública para el profesional médico o de enfermería? (escalas salariales, evaluaciones, ascensos, capacitaciones, etc.)
- Situación del profesional joven medicina y enfermería (entendido como egresado con no más de 1 año en dicha condición)

2. PROCESO DE EMIGRACION

- Conocen Agencias de Emigración, de Reclutamiento? O, a sus agentes?
- Existe algún registro de estas organizaciones?
- Existe algún control sobre los ofrecimientos, condicionales laborales, requisitos que estas promocionan?

3. SOBRE LA EMIGRACION DE RECURSOS HUMANOS

- Cuál es la opinión sobre la emigración de los profesionales en particular y de los Recursos humanos de salud en general?.
- Percepción del impacto de la Emigración sobre los programas de salud del país.
- Han realizado, encargado estudios sobre este tema?, en particular para conocer los motivos para emigrar, las dificultades, los procesos y la situación de los profesionales en el exterior?.
- Existen propuestas para mitigar este flujo?
- Qué acciones puede y deben realizar los Colegios profesionales y el Estado para tratar este asunto?

GUÍA N° 2

ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA a RESPONSABLE DE AGENCIA DE RECLUTAMIENTO/ PUNTO DE CONTACTO DE PROFESIONALES DE LA SALUD

1. AGENCIA

- Cuándo, cómo inicia sus actividades?
- Contactos que tiene la agencia en el país de destino
- Conoce otras agencias similares?
- Conoce las condiciones que ofrecen? ¿Y en qué se diferencian ustedes?
- En qué ciudades del país desarrollan sus actividades?
- Forman parte de alguna red internacional?
- Considera que el proceso de emigración es fácil?
- Cuáles son las principales dificultades que han referido los interesados?
- A cuánto asciende el costo promedio de sus servicios?: desde el inicio de sus actividades en el país de origen hasta la culminación de su labor en el de destino?
- Conoce el impacto de la emigración de estos profesionales en la salud del país?

2. LOS DEMANDANTES

- Cómo y dónde se inicia el contacto con los profesionales?
- En relación con los profesionales de la salud que se vinculan con ustedes:
 - Cuántos inician sus trámites?
 - Edad / Sexo
 - Estado Civil
 - Situación laboral previa
 - Conoce los motivos que hace emigrar a un profesional?
 - Cuántos profesionales logran emigrar?
 - Otorga facilidades?, tipo:
 - Consejería
 - Documentarias
 - Revalidación de Título
 - Aprendizaje del Idioma
 - Apoyo para viaje: financiación, boletos, otros

3. PAÍS DE DESTINO

- Facilidades para la Instalación
- Condiciones laborales: plazos de contrato, modalidad, horas de trabajo, actividades en su especialidad, renovación de contrato, traslados, seguridad social, seguro laboral, cese.
- Cómo se elige la ciudad, región, centro asistencial de destino?
- Remuneración: relación con la remuneración de profesionales locales
- Cuántos no logran una adaptación y retornan?

- Cuántos desean permanecer más allá de su primer contrato?
- Los trámites para lograr su residencia, son más sencillos?

GUÍA Nº 3

CUESTIONARIO A LOS PROFESIONALES DE LA SALUD

1. CARACTERISTICAS GENERALES

- Edad
- Sexo
- Estado Civil
- Procedencia
- Profesión
- Especialidad
- Centro Universitario de procedencia
- Fecha de egreso de la Universidad o Centro Superior
- Desempeña/ labor profesional
 - Sector Público
 - Ministerio de Salud, Seguridad social
 - Hospital de la Fuerza Armada o Policía Nacional
 - Sector privado
 - Otros (especificar)
- Tiempo laboral (Años de Servicio)
- Procedencia del lugar de trabajo (Capital, Región, Departamento)

2. PROCESO DE EMIGRACION

- Por quién tuvo conocimiento sobre la posibilidad de Emigración?
- A quien recurrió para realizar los trámites?:
 - Agencia de Reclutamiento
 - Embajada
 - Directamente con el solicitante (Universidad, Hospital, etc)
 - Otro (Especificar)
- Cuántos intentos realizó?
- Cuál de los requisitos y/o exigencias le resultó más difícil?
- Cuánto tiempo tardaron los trámites?
- Considera que los trámites son:
 - Sencillos
 - Complicados
 - Costosos
 - Otros (Especificar)
- Si desistió o no obtuvo el resultado deseado, especifique el motivo.

3. EN EL EXTERIOR

- Lugar de destino

- País / Región
- Centro Laboral
- Tiempo de Residencia
- Tiempo de desempeño su actividad profesional.
- La actividad profesional es:
 - La misma que realizaba en el país de origen
 - Diferente actividad (Especificar)
- Sector de Actividad laboral:
 - Sector Público
 - Sector privado
 - Otros (señalar)
- Condición laboral:
 - Contrato Temporal (Especificar tiempo)
 - Contrato Permanente /Plazo indeterminado
- Desempeño de actividades:
 - La actividad que desempeña ¿también la realizan los locales?
 - Es exclusiva para los emigrantes?
 - La carga laboral es la misma para ambos grupos?
- Aspecto remunerativo
 - Su remuneración es mejor que en el país de origen
 - Es equivalente, según función, a la de los residentes locales
- Realiza otra actividad laboral no relacionada a su profesión?

4. RESIDENCIA

- Habitabilidad
 - Vive sólo
 - Comparte con amigo y/o familiares
 - Tiene apoyo Institucional
 - Otro
- Tiene dificultades con el Idioma
- Ha decidido radicar definitivamente
- Ha decidido retornar a su país de origen, al término de su vínculo laboral?

**MEDICION DEL COSTO ECONOMICO DE MIGRACION
CALIFICADA DE MEDICIOS Y ENFERMERAS EN SALUD
EN CENTROAMERICA Y REPUBLICA DOMINICANA
ESTUDIO MULTICÉNTRICO
Comisión Técnica de RHUS CA – DOR
COMISCA / OPS/OMS**

**GUÍA N° 2
Medición del costo económico de la emigración de RHUS
Elaborada por Econ. Julio Gamero por encargo de OPS
Subregión Centroamericana y DOR**

Adaptado del Estudio multicéntrico de migración calificada en la Región Andina 2006- 2009

MIDIENDO EL COSTO ECONÓMICO¹

Esta sección tiene como objetivo presentar la metodología a seguir para realizar una estimación de los costos de migración de los RHUS, especialmente de los médicos y las enfermeras.

Para obtener el costo de entrenamiento de un profesional de la salud (tanto médico o enfermera) agregamos los costos anuales de estudios y manutención hasta completar la etapa más probable de migración del joven profesional de la salud, esto es, antes o durante el SERUMS (servicio médico obligatorio que tienen que cumplir los profesionales recién graduados del área de la salud).

Primer enfoque

El Método de los Costos Totales

Para obtener los retornos de los ingresos perdidos por la sociedad cuando un RHUS emigra, multiplicamos el costo total medio de educar un profesional de la salud por un tipo de interés compuesto. La fórmula nos da el valor acumulado a futuro de la inversión realizada por un médico para desempeñarse como tal en los “t” años que espera trabajar. En términos algebraicos, el retorno perdido “R” por la inversión en estudios de medicina o enfermería para un médico (o enfermera) “i” que decida migrar sería:

$$\text{Ecuación} \quad R_t = E(1 + r)^t$$

Donde “E” es la suma total de costos de formación y manutención. Es decir, es el valor de la inversión inicial que se hace para producir un profesional de la salud. El valor de “r” es la tasa de interés y “t” el tiempo esperado que se espera laborar a partir de la fecha más probable de migración.

En el caso del Perú, para el caso de “r” se ha optado por tomar las tasas internas de rentabilidad calculadas por el economista peruano Gustavo Yamada² para el caso de los profesionales tanto para los que han estudiado en una universidad pública, en una universidad privada y la tasa interna de retorno social, esto es, 14.7%, 12.2% y 12%, respectivamente (Yamada, 2007, pág. 51). De acuerdo con este autor, existe evidencia suficiente para anotar que la educación superior universitaria en el Perú ofrece

¹ Por cierto hubiera sido aconsejable restar de los flujos de costos, los ingresos provenientes de las remesas enviadas a los países por los profesionales RHUS. Lamentablemente la información disponible no permite identificar el monto correspondiente. Para el caso del Perú se estimó dicha cifra en un monto de USD 46 millones anuales provenientes de los profesionales RHUS que venían laborando en Italia. Dicha cifra representaba el 2% de las remesas totales (USD 2,282 millones que equivalían al 1,8% del PBI del 2009).

² Ver al respecto, <http://cies.org.pe/files/active/0/Yamadafinal.pdf>

rentabilidades privadas y sociales más ventajosas que otras alternativas de inversión financiera y económica disponible en el país.

Nótese asimismo, que la tasa obtenida para los profesionales de una universidad pública es mayor que los de una universidad privada por el mayor desembolso realizado por estos últimos para desempeñarse en la carrera profesional. Finalmente, el valor de “t”, para el caso de los médicos, la vida profesional se inicia a partir de los 30 años aproximadamente y termina a los 65. Esto es $t=35$ años.

Para el caso de las enfermeras, se inicia casi inmediatamente después de haber culminado los estudios y haber obtenido la respectiva licencia del colegio profesional, esto es aproximadamente a los 25 años y se prolonga hasta la edad de jubilación.

En suma:

Tabla 1 Definición de variables para la ecuación 1

Variable	Descripción
E	Es la inversión total necesaria para producir un profesional de la salud. Se obtiene sumando los costos incurridos en educar a un médico o enfermera antes del momento más probable de migración. No incluye los costos de educación básica (ni primaria, ni secundaria).
r	Es la tasa de rentabilidad neta de la inversión según la mejor oferta financiera disponible. En el caso del Perú, la tasa de rentabilidad social –para el caso de proyectos sociales- se sitúa alrededor del 12%, mientras que la educación superior tiene rentabilidades que superan la tasa promedio de interés interbancario.
t	Es el tiempo total de vida laboral que se espera desempeñe el profesional de la salud en el país de origen. Empieza desde que el profesional se inserta de manera estable en el mercado de trabajo. En el caso de los médicos se considera el momento en que culmina su especialidad, mientras que en las enfermeras desde que culminan su SERUMS. En ambos casos termina cuando llegan a la edad oficial de jubilación.

Luego de obtener el costo financiero total de un RHUS migrante se multiplica este valor por el número total de profesionales que han migrado de acuerdo con la data de migraciones de cada país. Cabe destacar que en este punto la principal limitación de esta estimación es que no se puede afirmar con seguridad que todos ellos son los profesionales de medicina que están laborando en su profesión en el extranjero.

Y aún si fuera cierto, probablemente el número tenga problemas de subregistro³ debido a que no todos los profesionales de la salud señalan explícitamente cuál es la carrera a la que pertenecen cuando migran, lo que implicaría que el problema de la pérdida financiera sería mucho mayor a la calculada.

Operacionalización del método

El método de costos totales supone calcular todos los gastos en los que se incurre para formar un profesional de las carreras de enfermería y medicina. Dado que la formación educativa empieza en la etapa escolar, esta también es considerada dentro del cálculo. Así, el presente método termina siendo una agregación de los gastos en la etapa formativa escolar más los gastos en la etapa universitaria.

- Costos de la educación inicial, primaria y secundaria

Gasto del Estado		
	Moneda nacional	Matriculados
Inicial		
Primaria		
Secundaria		

Este monto se divide entre el número de alumnos matriculados en escuelas públicas. Si bien la educación pública supone que el Estado asuma el financiamiento de los estudios del menor, existe también un gasto por parte de las familias. De esta manera, este es incluido en el cálculo del costo por alumno.

Para el caso de la educación privada, el dato se ha hallado por medio de una encuesta de hogares a nivel nacional. En caso de no contar con dicha información se puede tomar unos 5 casos provenientes directamente de información obtenida de los colegios.

Gasto en educación básica	
	Moneda nacional por alumno
Educación Inicial	
Primaria	
Secundaria	

- Estudios Universitarios

Para hallar el costo total de los estudios universitarios y que porcentaje representa esto

³ O mejor *sub reporte* debido a que el problema se debe más bien al hecho que el profesional migrante no en todos los casos menciona su especialidad seguida.

sobre el producto total del país, se realiza un flujo de caja simple. Para ello, se toman en consideración tanto los costos en los que se incurre durante la carrera, como los ingresos que se perciben al final de la misma.

Asimismo, se incluye en el cálculo el costo de manutención del estudiante durante esta etapa formativa. Se debe tener en cuenta que las formaciones de los médicos y enfermeras presentan fuertes diferencias, tanto en costos como en duración.

	Años de estudio						
	1	2	3	4	5	6	7
Ingresos (salario mínimo)							
Costo (matricula, tuición),							
Otros costos estudios (libros, fotocopias,							
Manutención (canasta básica per-cápita de la localidad)							
Saldo							
Saldo Total							

Al igual que en el caso de la educación básica, los estudios universitarios también pueden estar financiados de forma privada o de forma particular.

En el caso de la educación pública el costo que asume el Estado se halla a través del Presupuesto Público asignado a Educación Superior. Dicho monto se ha dividido entre el número de alumnos matriculados en universidades públicas en total, ya que para el caso peruano no existe una desagregación sobre la inversión del Estado para cada carrera en particular.

Para el caso de los costos de manutención e ingresos se asumen iguales en el caso de educación pública o privada, ya que estos ingresos corresponden al sueldo mínimo que se suele pagar en las prácticas pre-profesionales que deben realizar los alumnos de las carreras de medicina y enfermería.

- Calculando los retornos

El costo total (costos de la educación básica y universitaria) se considera la inversión para formar a un profesional, ya que gracias a esta inversión el profesional podrá generar flujos monetarios en el futuro.

Para hallar el valor de estos flujos, se eleva la inversión a una tasa interna de rentabilidad por 35 años.

El monto hallado se multiplica por el total de médicos y enfermeras migrantes para hallar la pérdida generada a raíz de su emigración.

Segundo Enfoque

Método del Valor Presente Neto

Una forma alternativa de abordar el problema del costo financiero de la migración de los profesionales de la salud es el de calcular el valor actualizado neto de la inversión educativa. Ello incluye:

- La inversión total en los estudios profesionales. En el caso de los médicos incluye el costo de titulación, la realización del SERUMS (se trata del servicio médico que tienen que realizar los recién graduandos, para el caso del Perú), la colegiatura y la especialidad.
- Los ingresos futuros a recibir hasta su jubilación y los costos de manutención.
- Este método es la mejor manera para evaluar si una inversión cumple su principal objetivo: maximizar la rentabilidad. Ello se logra si es que luego de descontar a los ingresos futuros, los costos futuros a incurrir y la inversión, se obtiene un valor positivo como saldo.
- Para nuestro propósito se ha asumido que el profesional de la salud (en este caso el médico) tiene dos escenarios de vida. La primera en la que no se hace responsable de una familia (esposa y dos hijos) y la segunda en la que sí lo hace.
- Se asume asimismo que el médico incurre en todos los gastos necesarios para cumplir cada una de las etapas de su desenvolvimiento profesional, esto es, titularse, colegiarse, realizar el SERUMS (para el caso del Perú) y finalmente la especialización.
- Asimismo se ha tomado como tasa de descuento la inflación de largo plazo establecida en un porcentaje señalado por la autoridad monetaria local (el Banco Central).
- Por otro lado, los ingresos esperados del profesional implican un reajuste de alrededor del 10.3% por cada año adicional de estudios de especialización, y un

reajuste trianual del 10% en el total de ingresos (estos son referencias para el Perú que se adecúan a las situaciones particulares de cada país).

Operacionalizando el método

El método del valor presente neto busca traer valor presente los flujos generados por el profesional una vez acabados los estudios universitarios. Para ello, se asume que el profesional percibe ingresos desde el año que egresa de la universidad hasta la edad de jubilación.

Datos Básicos	
Tasa de Descuento	
Tasa de mejora de ingresos por año de estudio adicional	
Salario mínimo mensual en SERUM	
Sueldo promedio en Especialidad	
Inversión inicial de Especialidad (Costo de Prospecto + derecho de examen)	
Matricula Anual Especialidad	
Pensión Mensual de Especialidad	
Manutención mensual	
Mejoras salariales cada 3 años	

La tasa de descuento que se usa para traer a valor presente los flujos futuros es la tasa de inflación de largo plazo. Asimismo, se asume mejoras salariales por cada año de estudio y una tasa de mejora salarial que corresponde a los años de experiencia que va ganando el profesional a lo largo de su vida.

Para la construcción del flujo de caja se debe tomar en cuenta la inversión del profesional, representada por el monto invertido en educación, los gastos de manutención y los ingresos generados por el ejercicio de su profesión. En el presente estudio se asume que, para cada carrera, el profesional sigue un curso de especialización que se considera como inversión. De esta manera, se calcula por cada año de vida profesional cual es el saldo. Este valor se debe descontar por la tasa de inflación de largo plazo y según el número de años.

Escenario sin mejoras salariales (SIN familia)	Médico cirujano	SERUM	Especialidad (3 años)	

Años	2008	2009	2010	2011	2012	2013	...	2047
Inversión								
Manutención post								
Ingresos								
Edad	26	27	28	29	30	31	...	65
Años trabajo		1	2	3	4	5	...	39
Saldo								
Valor actualizado								

Una vez obtenido el valor presente de estos flujos, se multiplica este valor por total de migrantes en el periodo de tiempo de estudio y se obtiene qué porcentaje del PBI representa.

	Valor Presente Neto	Número de Migrantes	VPN Total (millones USD)	% PBI
Médicos				
Enfermeras				
Total				