**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS**
**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**

**POSGRADO EN SALUD PÚBLICA**

# MOVILIDAD PROFESIONAL CALIFICADA ASOCIADA A LA HOMOLOGACION EN LAS CARRERAS DE MEDICINA Y ENFERMERÍA EN TEGUCIGALPA, HONDURAS, 2014.
## APORTE A LA SALUD PÚBLICA

**PRESENTADO POR**
**LIC. ROSA ELIA SABILLÓN B.**

**PREVIA OPCIÓN AL GRADO DE**
**MASTER EN SALUD PÚBLICA**

**Ph.D. ASTARTÈ A.ALEGRIA CASTELLANOS**
**ASESORA**

**TEGUCIGALPA M.D.C. HONDURAS, MARZO DE 2017**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**
**UNAH- 2016-2017**

---

**RECTORA**
**Licda. JULIETA CASTELLANOS RUIZ**

**VICE RECTORA ACADEMICA**
**MSc. BELINDA FLORES**

**VICE RECTOR DE ORIENTACIÓN Y ASUNTOS ESTUDIANTILES**
**ABOGADO AYAX IRIAS COELLO**

**VICE RECTOR DE ASUNTOS INTERNACIONALES**
**MSc. JULIO RAUDALES**

**SECRETARIA GENERAL**
**ABOGADA ENMA VIRGINIA RIVERA**

**DIRECTORA DEL SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO**
**LIC. LETICIA SALOMÓN**

**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**
**MARCO TULIO MEDINA M.D Ph.D.**

**SECRETARIO ACADÉMICO FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**
**JORGE ALBERTO VALLE RECONCO M.D.**

**COORDINADORA GENERAL POSGRADOS FACULTAD CIENCIAS MÉDICAS**
**ELSA PALOU M.D**

**COORDINADOR GENERAL DEL POSGRADO DE SALUD PÚBLICA**
**HÉCTOR ARMANDO ESCALANTE VALLADARES M.D.Ph.D.**

## DEDICATORIA

Con amor eterno a Dios, a mis progenitores Reynaldo Sabillón (Q.D.D.G.) y Emilia Bustillo

Para mis hermanos y hermanas (11) con quienes aprendí sobre el amor y solidaridad, al ser una familia numerosa, preparándome para la convivencia con otros.

Para mis hijos David, Eduardo y sobrinos (as), deseando que a diario construyan y disfruten de sus logros personales y profesionales

Para mi esposo Osmán por su compañía y apoyo.

## AGRADECIMIENTOS

A mis recordadas docentes: MSc. Rina Oquelí (QDDG), MSc Eva Luz de Alvarado (QDDG), MSc. Ana María Sánchez (QDDG).

Al Ph.D. Héctor Escalante, Coordinador y a los docentes de la Maestría en Salud Publica.

A la MSc María Elena Cáceres de quien aún continúo aprendiendo

Por su dirección y apoyo constante como Asesora, a la Ph.D. Astarté A. Alegría Castellanos.

A la Ingeniera Lourdes Ramírez, representante de la OPS, por su enlace y petición para la realización del proceso de investigación.

A los funcionarios de la Secretaria de Salud durante el periodo del 2014, por abrir los espacios correspondientes para el levantamiento de la información.

A los funcionarios de la Dirección de Educación Superior por su disposición al proporcionar datos e información.

Al Ph.D. Joseph Malta y la Dra. Ileana Waleska Moya, lectores y terna examinadora, por su tiempo y recomendaciones para la mejora del presente estudio.

## Contenido

**I INTRODUCCIÒN ..... 7**

**II OBJETIVOS ..... 13**

I.1. Objetivo General ..... 13

I.2. Objetivos Específicos ..... 13

**III. MARCO TEÓRICO. ..... 14**

**1. MIGRACION ..... 14**

1.1 Contexto General, Regional y Nacional ..... 14

**2. Movilidad de los profesionales de la salud ..... 24**

2.1 Acciones nacionales e internacionales sobre recurso humano ..... 24

**3. Migración un problema nacional e internacional ..... 27**

3.1 La Emigración de la población hondureña. ..... 27

3 .2 La Movilidad en el Personal de Salud Hondureño ..... 29

**5. La Educación Superior: Formación del recurso humano en salud. ..... 38**

5.1 La salud pública y el desarrollo del recurso humano en salud. ..... 38

5.2 Instituciones de Educación Superior y Sectores del Conocimiento ..... 40

5.4 Educación de los profesionales de la salud. ..... 49

5.5 Realidades en cifras de la Educación Superior del Recurso Humano en Salud en Honduras. 51

**IV. PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS ..... 57**

1) Regulación Legal ..... 57

2) La Experiencia laboral nacional o extranjera ..... 59

**3)** Organizaciones Profesionales ..... 60

**V. METODOLOGÍA ..... 62**

1) Diseño Metodológico ..... 62

2. Principales referentes para el estudio ..... 64

3. Categorías de estudio ..... 64

**VI RESULTADOS ..... 65**

Instrumento 1. Procesos y regulaciones para la certificación profesional y el reconocimiento de títulos. ..... 65

Instrumento II. Guía Reconocimiento de Experiencia de Trabajo Acreditada en los Servicios de Salud de la Región. ..... 103

Instrumento III. Guía para la Recolección de Información: Redes Profesionales ..... 114

a. Colegio Médico de Honduras ..... 115

a. Colegio de Profesionales de la Enfermería ..... 120

a. Sindicato de Trabajadores ..... 122

1. Vínculos con Redes Profesionales o Comunidades de Prácticas establecidas de la Enfermería y la Medicina. ..... 127

**VII. DISCUSIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS ..... 129**

A) Procesos y regulaciones para la Certificación profesional y el reconocimiento de títulos. ..... 129

B) Reconocimiento de experiencia de trabajo acreditada en los servicios de salud de Honduras ..... 137

C) Redes Profesionales ..... 144

D) Vínculos con Redes Profesionales o Comunidades de Prácticas establecidas de la Enfermería y la Medicina. ..... 147

**VIII. CONCLUSIONES ..... 149**

**IX. RECOMENDACIONES. ..... 153**

**X BIBLIOGRAFÍA ..... 155**

**XI ANEXOS ..... 158**

Anexo 1. Lista de Informantes Claves: entrevistados ..... 158

Anexo 2 .Instrumentos I Guía .Procesos y regulaciones para la certificación profesional y el reconocimiento de títulos ..... 158

Anexo 3 Instrumento II Guía para la recolección de información Reconocimiento de experiencia de trabajo acreditada en los servicios de salud de la región ..... 158

Anexo 4. Instrumento III Guía para la recolección de información redes profesionales ..... 158

## I INTRODUCCIÒN

La gestión del recurso humano es necesaria para desarrollar y ampliar la cobertura de atención en salud en el sistema de salud hondureño y prestar servicios con calidad para la población hondureña.

La salud de la población hondureña es un derecho pero también una responsabilidad individual y del Estado Hondureño con el Gobierno en funciones. El sistema de salud pública en Honduras sin duda, desde su creación a la fecha, ha incursionado en diferentes modelos de atención para el establecimiento de la salud en la población. El nuevo Modelo Nacional de Salud describe y condensa planteamientos orientados a lograr el acceso al derecho de obtener servicios de salud con calidad, pertinencia y de forma integral.

El documento mencionado expone la visión de salud para el país “para el año 2038 Honduras habrá sentado las bases de un sistema de salud capaz de atender las demandas de toda la población y desarrollar esfuerzos sustantivos para profundizar su sostenibilidad y calidad “ (Secretaria de Salud de Honduras , 2013).

De acuerdo al Modelo Nacional de Salud ( (Secretaria de Salud, mayo 2013) “el Sistema Nacional de Salud comprende todas las organizaciones, instituciones y recursos dirigidos a la realización de acciones cuyo propósito principal es el mejoramiento de la salud.

De acuerdo a éste concepto, pertenecen al SNS: “organizaciones gubernamentales, grupos profesionales, agentes de financiamiento, organizaciones privadas, comunitarias y los Estatales proveedores de servicios”… es decir está” constituido por el sector público y el sector no público o privado con y sin fines de lucro “.

El Sistema de Salud, está relacionado estrechamente con las Instituciones formadoras del recurso humano en salud, en los niveles de formación media, intermedia o superior. Los procesos de formación a nivel superior, desarrollados por las diferentes escuelas, facultades de ciencias de la salud, (nacionales e internacionales) son de vital importancia para el sostenimiento de la estructura organizativa y de producción de las diferentes instituciones prestadores de los servicios de salud; por ello importante las oportunidades y las formas de empleabilidad, la estabilidad laboral, los procesos formadores en las especialidades, la organización profesional y el intercambio de conocimientos a partir de las comunidades prácticas de intercambio de experiencias y generación de conocimientos, así como el marco jurídico para la validación de los estudios y el ejercicio profesional.

Con base en lo anterior, estas afirmaciones inducen a revisar el fenómeno de la movilidad o migración de los trabajadores de la salud, el cual se ha convertido en problema nacional, regional e internacional. En respuesta al fenómeno de la migración del personal de salud se han realizado diversas actividades e

investigaciones en el país, en la región Centroamericana, América del Sur y Europa. El trabajo de tesis a presentar está sustentado en uno de los estudios realizados en Honduras en la ciudad de Tegucigalpa, en coordinación con un estudio regional centroamericano.

Los resultados de la investigación han sido adaptados para la presentación del trabajo de tesis, denominado Movilidad Profesional Calificada en Medicina y Enfermería en Tegucigalpa, Honduras, 2014. Los resultados del estudio base se presentaron en diciembre del 2014, ante la Secretaria de Salud de Honduras, los datos obtenidos en la investigación dirigida por FLACSO-CR y las siguientes instituciones: Organización Mundial de la Salud (OMS)/ Organización Panamericana de la Salud (OPS)/Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP)/Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – Costa Rica (FLACSO-CR). El estudio a nivel regional ha sido denominado como: "Apoyo Técnico para la puesta en marcha de experiencias de gestión de la movilidad laboral en el área médica y de enfermería para Centroamérica y República Dominicana" (FLACSO/OPS Consultores R. SOL;A.Fallas, 2014), es un estudio regional, con la participación de los equipos de trabajo de El Salvador, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, Belice, Republica Dominicana y Honduras.

La Dirección General de Desarrollo de Recurso Humano de la Secretaria de Salud, respaldó el estudio, proporcionando la presentación oficial ante los

informantes claves, así como facilitando los vínculos con las unidades de la Secretaria de Salud, las autoridades en los colegios profesionales, y los presidentes de algunas asociaciones de médicos especialistas. Se destaca también la colaboración del personal de la Dirección de Educación Superior en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, y las autoridades académicas de las Carreras de Medicina y Enfermería de las diferentes universidades; además, el apoyo de la Maestría en Salud Pública, de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

El equipo enlace estuvo constituido por la Jefe del Depto de Planificación del Desarrollo Estratégico del Recurso Humano, el Jefe de la Unidad de Investigación de Recurso Humano, como punto focal la representante de la OPS, y la responsable de la obtención de datos, quien realizó la aplicación de los instrumentos para el levantamiento de la información, el proceso de redacción y presentación de los datos, así como la entrega de los mismos al equipo de FLACSO-CR, y de la Subregional en Recursos Humanos en Salud OPS/OMS.

La ejecución del estudio se realizó a partir del 01 de septiembre al 14 de noviembre del 2014. La entrega de los datos se oficializó en el Encuentro Centroamericano sobre Movilidad Profesional en Medicina y Enfermería desarrollado el 12 y 14 de Noviembre del 2014 en la ciudad de Tegucigalpa, Honduras.

El Estudio de Movilidad Profesional Calificada en Medicina y Enfermería gira en torno a tres grandes temas, los que se cree que pueden ser determinantes tanto

en la retención del personal de salud en el país, como para su migración, ya que se convierten en condicionantes favorables o desfavorables para la realización profesional, así como su estabilidad laboral, por tanto se requiere identificar cuáles son a) los procesos y regulaciones para la certificación profesional y el reconocimiento de títulos ; b) si existe un sistema o acciones para reconocimiento de experiencia de trabajo acreditada en los servicios de salud de la región ; c) identificar cuáles son las formas de organización profesional, los beneficios que se adquieren y también como los profesionales se comunican o actualizan por medio de comunidades de aprendizaje o redes profesionales.

Honduras al igual que los otros países en la Región Centroamericana se ha visto afectada por la demanda de profesionales de la salud específicamente médicos y enfermeras, por parte de países captadores de este recurso, los que aparentemente ofrecen mejores condiciones de pago con la posibilidad de mejora las condiciones de vida propias y de la familia . Siendo este un fenómeno que afecta la estabilidad o consolidación de los sistemas de salud y por ende afecta los procesos y procedimientos de abordaje para la prevención y atención de la población que ha sido afectada por las principales enfermedades emergentes y permanentes, se ha tomado como un punto referente de acción por parte de COMISCA que es la Comisión de Ministros de Salud de Centroamérica, en cuya agenda de trabajo se encuentra el tema de la gestión y el desarrollo del recurso humano en salud.

El estudio exploratorio-descriptivo, fue realizado en Tegucigalpa, durante los meses de septiembre a noviembre del 2014, a partir de la contextualización regional, busca analizar los procesos y requerimientos para el reconocimiento o convalidación de títulos y para la certificación o habilitación del ejercicio profesional de medicina y enfermería; también caracterizar los procesos de inserción laboral en los sistemas de salud y el reconocimiento de las experiencias de trabajo acreditada de las profesiones de medicina y enfermería en los servicios públicos de salud ; así mismo identificar actores claves y las organizaciones civiles de profesionales, particularmente de médicos y enfermeras, existentes en Tegucigalpa, Honduras y sus vínculos con homólogos de otros países de ésta y de fuera de ésta.

En el tema de reconocimiento de los títulos y la formación de recursos humanos en medicina y enfermería los resultados demostraron la existencia de un marco jurídico estructurado bajo la hegemonía de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras , liderando el Sistema de Educación Superior; en la formación del recurso humano a nivel de grado y postgrado las acciones se distribuyen entre las universidades públicas y privadas; la inserción del recurso humano en el sistema de salud público en parte está regulada por la ley del servicio civil , pero buena parte de las acciones de reglamentación para concursos de plazas de médicos está regulado por el estatuto y los reglamentos del colegio médico, una

situación parecida acontece con las plazas de las enfermeras; no existe una regulación para el reconocimiento de las experiencias laborales obtenidas en otros países; se identificó las principales organizaciones, colegios profesionales, sociedades y asociaciones que regulan el compartir la socialización del conocimiento sobre nuevos aprendizajes del quehacer de cada profesión; también se identificaron las comunidades virtuales que sirven de intercambio a nivel nacional, regional e internacional.

Los resultados obtenidos constituyen aspectos importantes que servirán para

determinar e identificar los condicionantes y determinantes que pueden ayudar a disminuir o regular la migración del personal de salud de los profesionales médicos y enfermeras.

## II OBJETIVOS

### I.1. Objetivo General

1- Realizar un análisis descriptivo de los procesos y requerimientos para el reconocimiento o convalidación de títulos y para la certificación o habilitación del ejercicio profesional de medicina y enfermería.

### I.2. Objetivos Específicos

1- Caracterizar los procesos de inserción laboral en el sistema de salud, la autorización para el ejercicio profesional y el reconocimiento de las experiencias

de trabajo acreditada de las profesiones de medicina y enfermería en los servicios públicos de salud en Honduras.

2- Realizar la identificación de actores clave reconocidos, de las organizaciones civiles de profesionales, colegios profesionales de médicos y enfermeras, existentes en la ciudad de Tegucigalpa en Honduras, y sus vínculos con homólogos de otros países.

## III. MARCO TEÓRICO.

### 1. MIGRACION

#### 1.1 Contexto General, Regional y Nacional

De acuerdo a OPS/OMS (Organizacion Panamericana para la salud/ Organizacion Mundial de la Salud, págs. 24-26) Se considera trabajador migrante internacional a toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional ; esta definición fue concebida en 1990 por la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus familias. Luego en 1997 esta definición fue ampliada así "toda *persona que se traslada a un país que no sea su lugar de residencia habitual por un período de al menos un año (12 meses), de forma que el país de destino se convierte en su nuevo país de residencia habitual"*.

Respecto a la migración, es conveniente señalar otros aspectos, como por ejemplo la clasificación de los movimientos migratorios, los que se definen en: migración permanente (migración a largo plazo, de varios años de duración), migración temporal (de tres meses a un año de duración), o migración estacional (entre uno y tres meses de duración) (ILO, 2003).citado por (Organizacion Panamericana para la salud/ Organizacion Mundial de la Salud, S/F)

La migración se determina en función de factores atrayentes y expulsores entre los expulsores, las condiciones de vida, los problemas políticos-sociales, y la situación económica; entre los atrayentes, la demanda de mano de obra (calificada y no calificada).

Otro factor, dentro de los expulsores, ha sido el de las catástrofes climáticas como el Huracán Mitch en la región centroamericana. Este último fenómeno tiene al menos 2 impactos directos en los flujos migratorios: cientos de miles de habitantes se desplazaron hacia las grandes ciudades y el exterior, debido a ello surgió del Programa Internacional de Cooperación de la República de Cuba, que se extendería en los siguientes años a otros países de las Américas.

También en este análisis de la migración, se considera la violencia política y conflicto de guerra a los interno de los países que se dió en la década de los 70 y 80, y en la actualidad en los últimos diez años se ha acrecentado la violencia social e inseguridad ciudadana.

¿Por qué se moviliza la gente?, la movilidad migratoria presenta diferentes motivaciones bajo la influencia de diversos factores los que dependen mucho de la condición social económica, de los deseos o motivaciones muy íntimas, emocionales, (Inseguridades, frustraciones, sueños, huida emocional), también el desarrollo profesional y la oferta de un empleo.

Según el Medical Migration, 2001 (Loefler, 2001) los médicos y enfermeras que migran tienen tres razones para hacerlo: una para aprender, otra por la búsqueda de satisfacción profesional y por mejorar las condiciones de vida y la última por persecución política y evitar el estancamiento profesional.

La Organización Mundial de la Salud estima que 40 millones de profesionales es la cifra que representa un severo déficit de personal de salud, en el 2006, la migración internacional de profesionales en salud, que se ha extendido.

A continuación presentamos algunos datos de médicos que ejercen sus servicios en otros países, se cree que entre el 40% y el 75 % de médicos (as) provienen de países pobres (Fitzhugh, 2005, citado en OPS, 2006).

En países como Estados Unidos, Reino Unido, Canadá y Australia) se desempeñan 1.589 médicos/as jamaiquinos; 1.067 haitianos; 3.262 dominicanos, y cifras variables proporcionalmente altas de 4 a 5% de médicos/as peruanos, bolivianos, guatemaltecos, panameños, costarricenses.

Otros datos reportados por Sol R. 2012 nos indica que la escasez mundial de médicos, enfermeras y parteras se encuentra alrededor de 2,3 millones; también señala que de 57 países, 36 son de África subsahariana y presentan una escasez aguda con menos de 2.28 médicos, enfermeras y parteras por 1000 habitantes; también el África subsahariana tiene solo el 4% de los trabajadores de la salud, pero el 25 % de la carga mundial de morbilidad (CMM); en relación a las Américas presenta el 37% de los trabajadores de salud, pero solo el 10% de la carga mundial de morbilidad ( ídem OPS 2006).

Los profesionales de salud de Centroamérica buscan como destino el país de los Estados Unidos, ya que en este país existe una alta demanda y déficit creciente de profesionales; según la Organización Panamericana de la Salud (2008) el número requerido de nuevas enfermeras es de más de un millón.

En cuanto al número de médicos y enfermeros activos provenientes de otros países, Sanabria citada (Organización Panamericana de la Salud, 2013) que acude a través de las solicitudes de homologación y resoluciones positivas de homologación del título de medicina general y enfermería. Se constata un incremento significativo entre los años 2002 y 2007 con un 85% a 95% de solicitudes que culminaron con la homologación de los títulos de medicina.

Otros estudios han determinado medir de forma aproximada el movimiento migratorio de los países centroamericanos utilizando los datos de la cantidad de médicos o enfermeras que toman el examen indicado para acceder o ingresar al sistema de salud de estos países, específicamente en España y otros datos en

Estados Unidos, se realiza el análisis de la migración de profesionales de medicina y enfermería, mediante la toma del Examen Médico Interno Residente

(MIR) que es administrado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en España; y el National Council Licensure Examination for Registered Nurses (NCLERN) administrado por el National Council of State Board of Nursing (NCSBN) en EEUU de Norte América. (Organizacion Panamericana para la salud/ Organizacion Mundial de la Salud, S/F)

Los países de la región de la Américas, tienen como desafío la cobertura universal de salud, además está considerado como un componente esencial de los compromisos globales para la agenda Post 2015. También es de preocupación para los países y los sistemas de salud, la cantidad de producción y absorción de profesionales calificados.

La conducción de los sistemas de salud está ahora entrelazada con el análisis y comprensión de los aspectos de la movilidad profesional en salud, siendo estos: a- la disponibilidad de personal calificado, b- crear políticas y estrategias para la ubicación del recurso humano en las zonas de mayor carencia del país; c- igualar las condiciones laborales en lo público y lo privado del sistema de salud a nivel nacional; d- proporcionar oportunidades de crecimiento y seguridad en el ejercicio profesional; el abordaje con pertinencia de cada uno de estos aspectos podría disminuir la vulnerabilidad frente a los altos requerimientos de profesionales de la salud, médicos y enfermeras demandados en otros sistemas

de salud; también se revisan otros aspectos que requieren atención como ser : crear criterios comunes para el cuidado del personal de salud; revisar los compromisos internacionales que coadyuvaran a mejorar las acciones nacionales creando sistemas de información estandarizada y comunicación constante entre los sistema de la región centroamericana y Republica Dominicana.

En el contexto de Centroamérica, a partir de la Acción de Toronto en el 2005 (Organizacion Panamericana para la Salud, 2005) se realiza un movimiento nacional e internacional en las Américas, orientado al cuidado y fortalecimiento del personal de salud, para lograr acceso a los servicios de salud con equidad, calidad y eficiencia. En esta perspectiva de estrategias, 28 países deciden enfrentar los cinco desafíos en los diez años siguientes, en este grupo de países están incluidos los siete países centroamericanos y Republica Dominicana.

Durante muchos años el punto crítico del manejo de los recursos humanos en salud ha sido abordado en los encuentros y escenarios propiciados por los líderes de los sistemas de salud en la región centroamericana. En abril del 2010 se realiza el seminario “Migración y Políticas Sociales en América Central y México, en San José, Costa Rica, organizado por la Academia Latina (SOPLA) de la Fundación Konrad-Adenauer y por la sede de la Fundación en Costa Rica. En el año 2009 SOPLA realizó la publicación “Migración y Políticas Sociales en América Latina” incluye los estudios del proceso migratorio en trece países de

América Latina (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay, Venezuela, Costa Rica, Guatemala y México) Por su importancia se resumen las conclusiones del evento. (Fundacion Konrad-Adenauer , Fundacion Costa Rica, 2009-2010)

Las conclusiones generales del seminario fueron las siguientes:

- La migración se debe sobre todo a factores socioeconómicos.
- Las redes migratorias que se forman entre dos países fomentan aún más el fenómeno migratorio.
- Los centroamericanos emigran porque no tienen oportunidades de desarrollo en sus propios países.
- Los migrantes no son cifras frías de las estadísticas sino personas, los cuales en conjunto con sus familias, sufren de las consecuencias emocionales de la migración.
- Los inmigrantes son pagadores netos de impuestos que casi no usan los servicios públicos y generan grandes beneficios económicos para los países receptores.
- Las remesas equivalen a enormes cantidades del presupuesto nacional sobre todo en El Salvador y Honduras, lo que aumenta la vulnerabilidad de éstos países frente a factores externos.
- Hace falta capacitación tanto en el uso sostenible de las remesas como en las formas más seguras y menos caras de envío de ellas.

- Las municipalidades pueden jugar un papel importante en la inversión inteligente de las remesas.
- Las remesas sociales juegan un rol importante y positivo.
- Los países, tanto receptores como expulsores, deben trabajar juntos en el tema migratorio y formar alianzas que beneficien a todos los involucrados y protejan los derechos humanos de los migrantes.
- Se necesita regularizar, y no penalizar, a los inmigrantes.
- Los países expulsores deben mejorar sus políticas sociales con el fin de crear oportunidades para todos.
- El termino menos discriminatorio para los inmigrantes “ilegales” sería “no regularizados”.

Tanto en Centroamérica, el Caribe y América del Sur, el problema de movilidad profesional de médicos y enfermeras, es tangible y con mucho impacto en los sistemas de salud, los cuales presentan un sinnúmero de debilidades partiendo desde el presupuesto para la contratación del personal requerido en base a las necesidades de cada país, pasando por un servicio que intenta ejecutarse con criterios de calidad, pertinencia, equidad, con propuestas de ampliación de cobertura hasta los lugares menos accesibles geográficamente, agregando que la mayoría de los sistemas de salud, específicamente en Centroamérica, las condiciones de contratación, salarios y beneficios no resultan atrayentes cuando

el personal de medicina y de enfermería recibe propuestas mejores de parte de los países ofertores con mejores condiciones de trabajo.

La adopción de mecanismos que propicien la retención de la fuerza de trabajo y la mejora de las condiciones laborales en el sistema público son factores que pueden disminuir los desplazamientos de los trabajadores de salud.

La migración internacional de personal de salud es un problema de la gestión y administración del recurso humano para lograr la eficiencia de los sistemas de salud en la región centroamericana y en otros países de américa latina; en algunos países se utiliza El Código Mundial de la OMS, (Organizacion MUndial de la Salud, 2010) instrumento con recomendaciones prácticas sobre la contratación internacional de personal de salud; esta es una medida de abordaje global e internacional.

Utilizando el código de prácticas se trabajará por medio de acuerdos bilaterales, sub regionales y regionales, este instrumento orientará y reforzará la inversión en salud en beneficio de la población, igualmente se pretende contener o mejorar el Manejo de la migración del personal de salud tanto para el país de origen como los países en destino; ayudará a fortalecer y apoyar a las instituciones formadoras, actualizando los currículos, logrando el aumento de egresados (as).

“Los países atractores deberían facilitar asistencia técnica y económica a los países sub desarrollados, dirigida a fortalecer los sistemas de salud, en particular el desarrollo del personal de salud, teniendo en cuenta:

1- El derecho de las personas del país de origen al disfrute del grado más alto posible de salud.”
2- Los derechos individuales del personal de salud a dejar cualquier país de conformidad con las leyes nacionales y el derecho internacional.
3- Atenuar los efectos negativos de la emigración potenciando al máximo sus efectos positivos sobre los sistemas de salud de dichos países.
4- Acuerdos internacionales “ganar- ganar en los que deberían respetarse las distintas condiciones desarrollo de nuestros países, considerando por ejemplo: Colaboración con las instituciones de formación de los RHS general y especializada teniendo en cuenta las necesidades en el de la población en el área de la salud; Coordinación y colaboración tecnológica; Respaldo en la retención de RHS; asistencia técnica adecuada y apoyo a la formación de competencias para la transformación o creación de normativas; respaldo a la migración circular ; logro de reconocimiento social y profesional del personal sanitario migrante Otros documentos referentes importantes para la migración profesional, son la Declaración de Kampala y el Programa de Acción Mundial, así como el Código Mundial de la OMS.

Se reconoce la necesidad de revisar estos compromisos y los instrumentos que son orientadores para desarrollar las prácticas sobre la contratación internacional de personal de salud.

Otras recomendaciones o acciones es la de consolidar y reforzar las instituciones formadoras, con currículos adecuadas a las ultimas demandas, teniendo como objetivos el incremento cuali y cuantitativo de los egresados y graduados en el área de la salud;

Cuando el recurso humano sale del país, se pierde lo que se invirtió en su educación, también se pierde "sus aportes sus competencias, sus aptitudes calificadas para el desarrollo de su participación en la economía, además se pierde su lugar en su familia y en la sociedad". (Red Iberoamericana Ministerial de Migraciones de Profesionales de Salud , 2014)

## 2. Movilidad de los profesionales de la salud.

### 2.1 Acciones nacionales e internacionales sobre recurso humano

En los sistemas de salud en los países de bajos ingresos, de América Latina, existen muchas deficiencias y complejidades en los diferentes aspectos que Conforman las estructuras organizativas e infraestructura, sobre todo en el manejo del recurso humano que participa en los procesos de construcción de la salud y el abordaje de la enfermedad en el sector público y privado.

Desde la percepción y visión del personal de salud, las condiciones laborales en el sistema de cada país de la región latinoamericana, no son estimulantes ni

adecuadas para el desarrollo personal y profesional ya que las situaciones para el desarrollo de una carrera sanitaria, no están planteadas dentro de la política de los gobiernos y si lo están, estas no se aplican en el orden correspondiente. Ante estas perspectivas, el personal de la salud ha optado por la movilización y migración, este fenómeno ha acontecido desde hace varias décadas.

En el transcurso del tiempo (años) la situación se ha magnificado, impactando al sistema de salud. A fin de responder o contrarrestar los sucesos de esta movilización y migración la 57 la Asamblea Mundial de la Salud tomó la resolución WHA57.19 (Organizacion Mundial de la Salud, 2004) la que en su texto insta a los gobiernos miembros a que dirijan acciones para mitigar y disminuir el problema de la migración, a continuación el detalle de estas acciones:

1) Desarrollar estrategias para mitigar los efectos negativos o adversos de la migración de personal de salud y a disminuir las repercusiones negativas en los sistemas de salud.
2) Formular y aplicar políticas y estrategias que logren más eficazmente la permanencia del personal de salud, y a promover el fortalecimiento de los recursos humanos para la planificación y gestión sanitarias, la revisión de los salarios y la aplicación de Sistemas de incentivos
3) Concertar acuerdos entre gobiernos para desarrollar programas de intercambio para personal de la salud como mecanismo para controlar su migración.

4) Establecer mecanismos para mitigar los efectos adversos de las pérdidas de personal sanitario en los países en desarrollo debidas a la migración, con inclusión de medios para que los países receptores apoyen el fortalecimiento de los sistemas de salud, en particular el desarrollo de los recursos humanos, en los países de origen.

Con el propósito de resolver el problema de la movilidad profesional en salud, las autoridades de la administración de la salud pública en los países Centroamericanos y la Republica Dominicana están coordinando acciones para enfrentar el fenómeno de la movilidad del personal de salud, médicos y enfermeras, en primer lugar emprenden acciones la sistematización de datos, cifras, evidencias de los sucesos para realizar un análisis de las causas que están orientando al personal de salud, médico y enfermeras a la movilidad.

Así mismo, estas acciones proporcionaran insumos para la construcción y planteamiento de opciones de política para ser incorporadas por los países que reciben al personal que se moviliza de un país a otro, así como la creación de políticas y acciones para los países de donde emigran los profesionales de la medicina y enfermería. Ante este fenómeno de movilización, los países centroamericanos y de la región asumirían acciones de integración que direccionen el movimiento migratorio con búsqueda de mejoría laboral.

## 3. Migración un problema nacional e internacional

### **3.1** La Emigración de la población hondureña.

El número de migrantes se ha duplicado desde 1975, estimándose que 175 millones de personas (2.9% de la población mundial) viven fuera del país en que nacieron, incluyéndose en esta cifra a los trabajadores migratorios, los refugiados y los solicitantes de asilo, aunque no se incluye, el número creciente de migrantes irregulares o indocumentados. De este total, 65 millones son económicamente activos y 48% son mujeres.

Deras, T.M. Representante de FIDE Inversión y Exportaciones de Honduras, expuso apuntes sobre migración en Honduras. Los que por su importancia se Integra de forma completa, exposición realizada en el Seminario de Migración y Políticas Sociales en América Central y México.

> "*Aunque actualmente **Honduras** recibe migrantes estacionales salvadoreños y nicaragüenses para las cosechas de café y caña de azúcar, el país "impresiona" con su fuerte emigración: Las remesas que recibe Honduras equivalen a la quinta parte del PIB. Se estima que como consecuencia el PIB per cápita se aumenta en $200.00; otros datos indican que el 80% de las remesas son gastadas en consumo.*
>
> *Las causas de la emigración son los problemas económicos, políticos y sociales. Desde el año 2007 se detecta un aumento en la emigración por reunificación familiar. Las personas extremadamente pobres básicamente*

*no emigran porque no disponen de los recursos necesarios para costear el viaje. Hondureños pobres van caminando hacia México, mientras los de ingresos medios se consiguen una visa de turista para "desaparecerse" en EE.UU. Las personas con ingreso alto ingresan de manera legal para estudiar y luego regularizan su situación. El destino principal sigue siendo Estados Unidos (Maryland, Virginia, California y Carolina del Norte) pero últimamente se aumentó la migración de hondureñas a España donde no hay problemas de idioma ni de visa de entrada. El 80% de los migrantes trabajan en el sector de servicios, en empleos que no corresponden con su nivel educativo. La migración en la agenda nacional de desarrollo consiste en promover la emigración en vez de trabajar en sus causas estructurales o aprovechar sus potenciales. Los hogares requieren asistencia técnica para la inversión inteligente de sus remesas, pero no se crean políticas públicas que traten el tema. Las consecuencias de la emigración son la descapitalización social y económica en el mediano y largo plazo, los hogares separados y destruidos, la falta de mano de obra en las zonas rurales, el aumento de carga de trabajo en las mujeres que se quedan y el efecto emocional del desarraigo". M.T. Déras citada* (Fundacion Konrad-Adenauer , Fundacion Costa Rica, 2009-2010)

El dato por la inmigración internacional no ha superado el 5% de la población y en relación a la emigración "a principios de los años ochenta el número de hondureños viviendo en el extranjero esta entre 50,000 y 125,000 .Otros datos

proporcionados por el Centro de Población Hondureño en el 2001 dio datos que indican que el 3.34 % de los hogares hondureños, por lo menos, alguna persona había salido del país en los tres años anteriores al censo.

También informan que el 91.4% de los emigrantes se encontraba en Estados Unidos, el 2.2% en México, en España el 2.1% y en Centroamérica el 1.9%.

El estudio de la Organización Panamericana de la Salud denominado "Panorama de la Migración de Médicos y Enfermeras de la Región Centroamericana y Republica Dominicana" señala que un 7.5% de la población total ha emigrado y que el 92.5% de los que dejaron el país pertenecían al grupo de la población económicamente activa, estos datos fueron estimados entre los años del 2000 y 2010.

### 3 .2 La Movilidad en el Personal de Salud Hondureño

La migración internacional es el fenómeno sociodemográfico y cultural más significativo de nuestro tiempo, y la gestión de la migración de profesionales de salud se constituye en uno de los mayores desafíos en el esfuerzo por construir políticas nacionales de salud viables y efectivas. (Organizacion Panamericana para la salud/ Organizacion Mundial de la Salud, S/F) **(**Panorama de la migración de médicos y enfermeras de la región Centroamericana y Republica Dominicana (organización panamericana de la salud).Representación de el Salvador, Área Desarrollo de Recursos Humanos).

La salud se caracteriza por ser desde el punto de vista económico un servicio altamente intensivo en el uso de la fuerza de trabajo, estimándose que anualmente involucra la participación de alrededor de 35 millones de personas en todo el mundo, fuerza que, sin embargo se muestra insuficiente para brindar una atención de salud con equidad y calidad. Los estudio realizados sobre el tema, señalan alerta sobre la crisis en la disponibilidad del personal de salud, la cual requiere ser suplida constantemente.

Así, existe la percepción de que enfrentamos una crisis internacional en la disponibilidad del personal de salud, hecho que se traduce en un "desbalance" en la disponibilidad global de los recursos humanos en salud.

En el estudio Informe País reporta que las entrevistas realizadas a las autoridades académicas de las Facultades de Ciencias Médicas, arrojan datos relacionados con la principales razones de la emigración de los profesionales de médicos y enfermeras, según el estudio, éstas son: a) Pocas o escasas oportunidades de empleo, b) la inestabilidad laboral y empleo precario, c) La ausencia de incentivos salariales, d) Turnos laborales excesivos, e) Elevada carga asistencial, f) Ausencia de políticas de incentivos. También mencionan que no existen en el país acciones para ejecutar soluciones al flujo de la movilidad profesional.

Se plantea que en el caso de las enfermeras las razones de migración no es congruente el motivo económico, ya que a partir del 02 de septiembre se mejoraron las condiciones salariales pasando su salario base de ocho mil Lempiras (L 8,000.00) a diez y seis mil lempiras al mes (16, 000,00) equivalente en aquel momento a US$ 864.00

En los informes de estudios realizados por medio de organismos internacionales que promueven la salud, se encuentran ideas, sugerencias, estrategias para enfrentar o manejar los aspectos principales de la emigración, entre los que

Se describen: Realizar un inventario de recurso humano en salud, realizar un análisis de necesidades de formación en las disciplinas del campo de la salud; eficientes mecanismos de contratación y asignación de plazas; agilizar los trámites administrativos, y también crear condiciones en los locales de salud para realizar un desempeño adecuado, también se recomienda la creación de políticas de retorno a través de estrategias para promover el regreso de la fuerza de trabajo nacional.

Otras ideas han surgido a partir de las investigaciones realizadas con los profesionales de la medicina y enfermería, proporcionando la perspectiva de que la migración se puede ver desde un lado positivo, valorando el sentido del flujo de conocimientos adquiridos por los profesionales , en sus diferentes experiencias e instituciones en el exterior , potenciando estos conocimientos en el país , por medio de investigaciones, formación de recursos humanos,

adquisición de tecnología e innovando con nuevas propuestas. (Gamero Julio, 2013).

El estudio Reclutamiento Internacional y costo económico de la emigración de profesionales RHUS: Una aproximación a la dinámica del reclutamiento Internacional. Estudio multicentrico Centro América y Republica Dominicana, en colaboración de la OPS/COMISCA/ Comisión Técnica de RHUS CA DOR, Consultor Econ. (Gamero Julio, 2013) En su desarrollo se plantea que ambas profesiones (médico general y enfermera profesional), "están en déficit, en cuanto al número de profesionales existentes. Plantea que," la relación médico enfermera, es de 2:1, lo que revela una gran disparidad, que aleja aún más de la situación deseable en un sistema de salud."

También plantea que *"La aparente sobreoferta de médicos con la que suele enfrentarse esta situación, es más bien una insuficiente respuesta del mercado laboral para la contratación de este recurso, principalmente por las dos instituciones más grandes de servicios de salud (Secretaría de Salud e Instituto Hondureño de Seguridad Social IHSS). En este momento, la distribución de este profesional es de 10.43 médicos por 10,000 habitantes. Por otra parte, la distribución de estos profesionales es desigual, así como la contratación en el sistema, lo que repercute en el acceso al sistema de salud. "*

Este mismo estudio nos relata que en Honduras," *las enfermeras profesionales representan el 0.099% de la población económicamente activa, existiendo 4,17 enfermeras por cada 10,000 habitantes." "Se encontró un registro de 3,568 enfermeras para una población de 8, 555,072 habitantes, distribuidas en los 18 departamentos del país, en una forma no homogénea, concentrándose en las áreas urbanas de las principales ciudades."*

Asimismo se ha observado que el 99% de los profesionales de enfermería en el país, son mujeres, y prevalece la condición de madre soltera. (Migracion de Enfermera: Honduras)(Grogan, R, 2007) .El estudio también plantea que la inmigración causa efectos en las familias, los servicios de salud y el mercado de trabajo; este fenómeno es complejo y es causado por múltiples variables desde las sociales, económicas, políticas y educativas.

## 4. El Recurso Humano para la salud en Honduras.

El tema o suceso de la inmigración del personal de salud tiene un espacio internacional, que trasciende a diferentes continentes del mundo. Las reuniones a nivel mundial, principales referentes en el tema , han ido abordando la problemática tratando de comprender el fenómeno, así como para dirigirlo y mediarlo, para evitar el impacto que tiene en los diferentes sistemas de salud , especialmente para nosotros en américa latina, américa central , países del caribe.

Es así que son importantes referentes las Conferencias Iberoamericanas de Ministros (as) de Salud, los Encuentros Iberoamericanos de Migración de Profesionales de la Salud, estos últimos han manifestado la urgencia de "elaborar estrategias de retención o fidelización de los profesionales y mantener la fuerza de trabajo en los países que han invertido en la capacitación de los profesionales en salud" (FLACSO/OPS Consultores R. SOL;A.Fallas, 2014) .

El tema de salud en relación al recurso humano, también está referenciado por importantes documentos exponentes de políticas y estrategias de abordaje, asi como definición de mecanismos de trabajo, a fin de lograr un adecuado manejo de la disposición y disponibilidad del recurso humano en salud, citados por el estudio mencionado en el párrafo anterior: el documento de los Desafíos de Toronto de la OPS, 2005; las metas Regionales de Recursos Humanos (Resolución CSP27.R7 Metas Regionales en Materia de Recursos Humanos para la Salud 2007-2015) relacionadas con el talento humano laboral de salud , para la Región de las Américas, éstas metas fueron aprobadas con los representantes miembros en la Confederación Sanitaria Panamericana.

Apegado a las acciones de la Región Centroamericana en materia de salud, Honduras por medio del Sistema de Salud Publico y Semi Publico realizó algunas acciones para cumplir con las Metas Regionales para Recursos Humanos ( Estados Miembros en la Conferencia Sanitaria Panamericana relativas, 2007-)

Es así que la Tercera Medición de las Metas, realizado en el 2015 arroja los resultados que señalamos a continuación, las mismas están relacionadas con las hipótesis planteadas en esta investigación; el cuadro resumen adjunto presenta las Metas Regionales, y los resultados de la Tercera Medición realizada en el 2015.

**Tabla No 1**

**RESUMEN METAS REGIONALES /RECURSOS HUMANOS**
**Tercera Medición –Resultados Honduras**

| DESAFIOS | METAS |
|---|---|
| Desafío 1 definir políticas y planes de largo para preparar mejor a la fuerza laboral de manera tal que se adapte a los cambios previstos en los sistemas de salud y desarrollar mejor la capacidad institucional para definir estas políticas y revisarlas periódicamente. ( metas 1,2,3,4,5) | 1-Razón de densidad de RH, de 25 por 10,000 habitantes. 48%<br>2-Proporción de médicos de APS superior al 40% de la fuerza medica laboral. 71%<br>3-Equipos de APS formados con amplia gama de competencias. 77%<br>4-Razón de enfermeras calificadas con relación a los médicos de 1:1. 33%<br>5-Establecimiento de una unidad de RH. 69% |
| Desafío 2 ubicar a las personas adecuadas en los lugares adecuados mediante el despliegue del personal indicado a los cargos pertinentes y en los ámbitos más apropiados de los países, de manera de lograr una distribución equitativa de la cantidad y la combinación de aptitudes del personal sanitario en las diferentes regiones para que estén al nivel de las necesidades de salud específicas de esas poblaciones (meta 6, 7, 8,9) | 6-Brecha en la distribución de personal de salud entre zonas urbanas y rurales reducida a la mitad para el 2015. SD<br>7- 70% de los trabajadores de APS con competencias de salud pública e intercultural. 56%<br>8- El 70% de enfermeras, auxiliares de enfermería, técnicos en salud y agentes comunitarios de salud con capacidades y competencias perfeccionadas. 0%<br>9- El 30% del personal de APS se habrán reclutado en sus propias comunidades. O% |
| Desafío 3 Promover iniciativas nacionales e internacionales para que los países en desarrollo Conserven a su personal sanitario y evitan carencias en su dotación (meta 10, 11,12)<br>Garantizar la mantención de una dotación adecuada del personal de salud. | 10-Adopción de un código de práctica global o desarrollo de normas éticas sobre el reclutamiento internacional de trabajadores de salud. 0%<br>11-Política de autosuficiencia de necesidades de RHS 0%<br>12-Mecanismos para el reconocimiento de profesionales formados en el extranjero. 100% |

| | |
|---|---|
| Desafío 4 Generar relaciones laborales entre el personal las organizaciones de salud con el fin de fomentar la creación de ambientes de trabajo saludables y que propicien el compromiso con la misión institucional de garantizar la prestación de servicios de salud de buena calidad. Generar ambientes de trabajo saludables e incentivar el compromiso del personal. (13, 14, 15,16,) | 13- Empleo precario reducido a la mitad. 0%<br>14- Política de salud y seguridad para los trabajadores de salud 0%<br>15- 60% de los gerentes de servicios de salud con requisitos específicos de competencias para la salud pública y la gestión 80%.<br>16- Mecanismos de negociación y legislaciones efectivas para mitigar conflictos laborales , 100 |
| Desafío 5 crear mecanismos de cooperación entre las instituciones educativas y de servicios<br>De salud para que sea posible adaptar la educación de los profesionales sanitarios a un modelo universal y equitativo de prestación de atención de buena calidad que satisfaga las necesidades de salud de toda la población (meta 17, 18, 19,20).<br>Desarrollar mecanismos de cooperación entre las instituciones educativas y de servicios de salud. (metas 17,18,19,20) | 17- 80% de las escuelas de ciencias de la salud con programas de formación reorientados hacia la APS. 15%<br>18-80% de las escuelas de ciencias de la salud con programas específicos para atraer y formar estudiantes de poblaciones subtendidas. 25 %<br>19-Tasas de abandono de las escuelas de medicina y enfermería no superiores al 20%. SD<br>20-70% de las escuelas de ciencias de la salud y de salud pública acreditadas por una entidad reconocida. 0% |
| | |

Fuente Observatorio Regional de Recursos Humanos de Salud ( Estados Miembros en la Conferencia Sanitaria Panamericana relativas, 2007-)

El informe de Tercera Medición de Metas Regionales para Recursos Humanos en Salud, de Honduras (2015), el país, está muy lejos de cumplir la meta “el país habrá logrado una razón de densidad de Recursos humanos de 25 profesionales por 10,000Habitantes”. La medición final del 2015 demuestra un logro de un 14%. El resumen muestra otros resultados relacionados con los alcances de este estudio, los mismos serán abordados en la presentación de resultados.

La población de Honduras en el 2012 era de 8, 555,072 y la razón del personal de salud médicos y enfermeras por 10,000 mil habitantes es de 13.8. El número real de médicos y enfermeras era de 11,807. Según estos datos se presenta un

déficit en la proporción del recurso humano y las necesidades para cubrir idealmente el sistema de salud del país, estamos por debajo de 25 profesionales por 10,000 habitantes para alcanzar las metas mínimas de salud relacionadas con los Objetivos de Desarrollo del milenio.

Este mismo informe establece que se ha logrado un leve avance en esta meta, pero se deberán implementar políticas tendentes a que las universidades públicas y privadas del país y escuelas formadoras de profesionales en salud sean de acuerdo a un plan de las necesidades y priorización de recursos humanos en salud del país.

Al 2012 el número de médicos existentes es de 8,925, y el número de enfermeras es de 2,882, la relación de médicos versus enfermeras es de 3:1 Este dato nos revela con claridad la necesidad de la formación de profesionales de la medicina y de enfermería.

En Honduras los datos estadísticos nos revelan que las enfermedades más frecuentes son las infectocontagiosas del tracto gastrointestinal y de las vías respiratorias, como resultado de las deficiencias en las condiciones de vida de la población; también las enfermedades crónico degenerativas como hipertensión, diabetes, cáncer; en relación a la salud mental se manifiesta la ansiedad, la depresión las manifestaciones por el estrés de la vida cotidiana; y otras que están aumentando su frecuencia por el aumento en la esperanza de vida de la población y por los cambios en los estilos de vida de las personas.

(Universidad Catolica de Honduras "Nuestra Señora Reina de la Paz" UNICAH, 2014).

La situación de salud de la población hondureña, es una significativa justificación para aumentar el número de talento humano formado en las Instituciones de Educación Superior. Las estimaciones sobre las necesidades de recursos humanos indican que El mundo necesita 7,3 millones de trabajadores de la salud, cifra que se estima llegaría a 12,9 millones en 2035.

La mayoría de los países de América Latina y el Caribe tienen más de 25 trabajadores de salud por cada 10,000 habitantes (cifra aconsejada por la OMS). Se cuenta con médicos, personal de enfermería y parteras necesarias para brindar intervenciones básicas a su población pero se enfrentan desafíos en la distribución de esos profesionales.

## 5. La Educación Superior: Formación del recurso humano en salud.

### 5.1 La salud pública y el desarrollo del recurso humano en salud.

Para referirse a la presencia ausencia o desarrollo del recurso humano en salud es necesario mencionar la importancia de los grandes referentes nacionales o internacionales que marcan o delimitan la ruta de abordaje para el manejo de este recurso humano. Es así que importantes referentes en el tema son la Agenda de Salud para las Américas (Consejo de Ministros de Salud del Sistema de la Integración Centroamericana, 2009) y el llamado a la Acción de Toronto, en los cuales se identifican cinco desafíos críticos; estos también se encuentran

vinculados con las 20 metas regionales de recursos humanos para la salud para el periodo 2007-2015 (27° Conferencia Sanitaria Panamericana). En torno a este contexto de estrategias y políticas definidas “los países establecieron una hoja de ruta para guiar a la evaluación del RHS en los próximos 10 años, así como la definición de sus áreas prioritarias de desarrollo.

Los aspectos generales y específicos de los desafíos se orientan en lo siguiente: la definición de políticas y planes para preparar al RHS en las reformas de los sistemas de salud ; valoración de las competencias y habilidades ubicando a las personas adecuados en los lugares adecuados; la conservación del personal sanitario con iniciativas nacionales e internacionales; la creación de ambientes de trabajo saludables para garantizar compromiso y servicios de calidad; la vinculación o mecanismos de cooperación entre las instituciones de servicio de salud y las instituciones formadoras a fin de adaptar la educación de los profesionales en salud a un modelo universal y equitativo de prestación de servicios de buena calidad, para satisfacer las necesidades de salud de toda la población .

Por lo tanto, el sostenimiento de la estructura de la salud pública como bien o servicio público, al que tiene derecho la población en general, pasa por, o es determinada, por la calidad de los servicios en la educación formal en el nivel superior, en el caso referido a enfermeras y médicos.

## **5.2** Instituciones de Educación Superior y Sectores del Conocimiento

La evolución de la educación superior en Honduras data desde la creación y fundación de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en 1857, la oferta de instituciones de educación superior se amplía en el siglo siguiente, durante los años de 1980 en adelante. La creación de las instituciones se presenta en anexos. El nivel de Educación Superior está conformado por 6 universidades públicas y 14 universidades privadas algunas de ésta instituciones, publicas y privadas ofrecen programas de formación en el sector del conocimiento de la salud, en los grados de: técnicos universitarios, licenciaturas, maestrías, especialidades (no medicas) especialidades y subespecialidades médicas.

La tabla No 2 muestra la Matricula total según grado académico de los Centros de Educación Superior hondureños, durante los años del 2005 al 2014

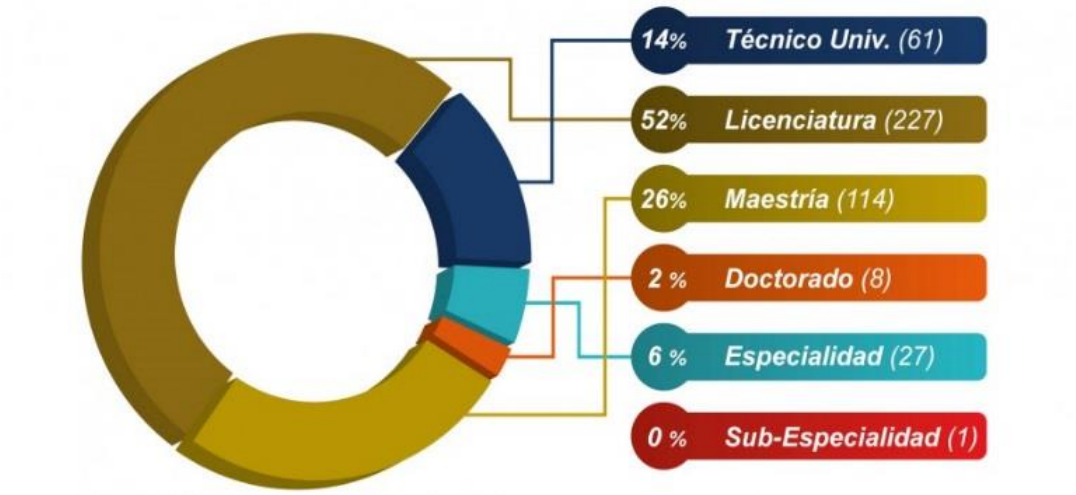
**Tabla No 2**

**Evolución de matrícula en Instituciones de Educación Superior de Honduras por Grado Académico 2005- 2014**

| GRADO ACADEMICO | MATRICULA | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Técnico Universitario | 6,164 | 12,095 | 4,899 | 7,082 | 6,394 | 6,832 | 6,380 | 8,940 | 10,664 | 9,695 |
| Licenciatura | 127,404 | 129,319 | 135,849 | 138,902 | 148,175 | 157,533 | 161,896 | 161,102 | 167,972 | 171,253 |
| Maestría | 1,892 | 2957 | 3,439 | 3,476 | 653 | 4,766 | 4,158 | 4,445 | 4,516 | 4,373 |
| Especialidad | 308 | 343 | 371 | 602 | 4,368 | 661 | 302 | 316 | 414 | 456 |
| Sub-Especialidad | a | a | a | a | n | 8 | 4 | 4 | 2 | 1 |
| Doctorado | 64 | 72 | 60 | 21 | 41 | 78 | 71 | 30 | 58 | 98 |
| **TOTAL** | **135,832** | **144,786** | **144,618** | **150,083** | **159,631** | **169,878** | **172,811** | **174,837** | **183,626** | **185,876** |

## Grafico No 1

**. Porcentajes de oferta académica por gado académico, por instituciones públicas y privadas**




Fuente Dirección de Educación Superior 2015

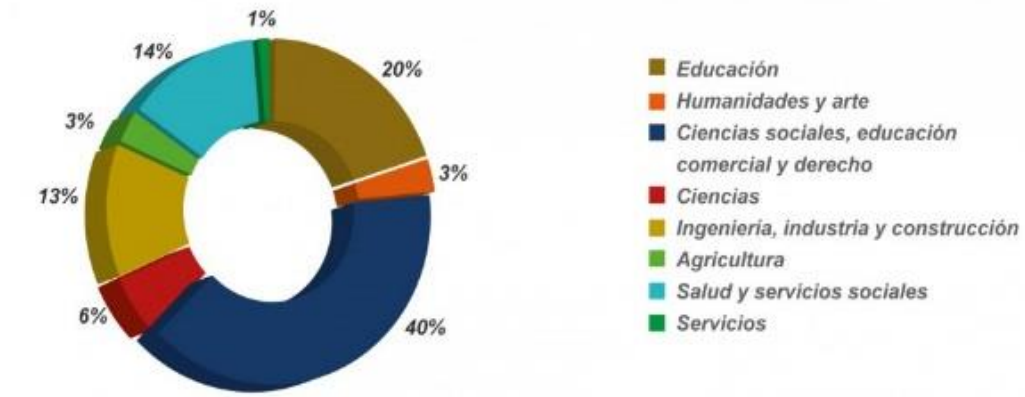
Esta matricula general hasta el 2014 de estudiantes universitarios de instituciones públicas y privadas, se distribuye entre las diferentes disciplinas operativizadas en carreras universitarias, que a su vez están clasificadas en

diferentes campos del conocimiento, según el CINE de UNESCO 2011,que define los campos o sectores del conocimiento.

El grafico No 2 siguiente muestra la distribución de la matrícula universitaria por sector. Corresponde al sector del conocimiento de Salud y Servicios sociales un 14 % de la matrícula en carreras o disciplinas para la formación de personal en salud.

**Grafico No 2. Oferta académica por sector del conocimiento**

Fuente Dirección de Educación Superior 2015




La matrícula por sector de estudio tanto del 2003 y el 2012 en el sistema universitario fue mayor en las áreas de *ciencias sociales, enseñanza comercial y derecho.* La mayor tasa de crecimiento entre estos dos años se dio en el área de humanidades seguido por agricultura y salud y servicios sociales, en el año 2003 la matricula en el área de salud y servicios sociales es de 10.402 y en el 2012 fue de 22,971 con una tasa de crecimiento del 13.13.

En la tabla No. 3 se detallan las Instituciones de Educación Superior que ofertan programas ubicados en el sector del conocimiento de Salud y Bienestar, en diferentes grados académicos (técnico universitario, licenciatura, doctor en medicina, maestría, especialidades y sub especialidad medicas)

**Tabla No 3**
**Carreras del Sector del Conocimiento Salud y Servicios**
**Grado de Técnico Universitario**

| | UNAH | UCRISH | UCENM |
|---|---|---|---|
| **Carrera** | 1- Radio tecnología<br>2- Terapia Funcional | 1- Laboratorio Clínico | 1- Laboratorio Clínico |

UNAH: Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
UCRISH: Universidad Cristiana de Honduras.
UCENM: Universidad Cristiana Evangélica "Nuevo Milenio"

**Fuente Dirección Educación Superior. 2016. Elaboración propia**

**Tabla No 4**
**Carreras del Sector del Conocimiento Salud y Bienestar**
**Grado de Licenciatura, Medicina y Cirugía**

| UNAH | UNICAH | UNITEC | UDH | UCENM |
|---|---|---|---|---|
| 1) Medicina y Cirugía.<br>2) Enfermería.<br>3) Odontología.<br>4) Química y Farmacia.<br>5) Nutrición<br>6) Fono audio-logia .<br>7) Trabajo Social | 1) Medicina y Cirugía.<br>2) Enfermería.<br>3) Cirugía Dental. | 1) Cirugía Dental.<br>2) Medicina y Cirugía.<br>3) Terapia Física y Ocupacional<br>4) Ing. Biomédica<br>5) Nutrición | 1) Enfermería Militar | 1) Salud Comunitaria.<br>2) Nutrición |

UNAH: Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
UNICAH : Universidad Católica de Honduras "Nuestra Señora Reina de la Paz "
UNITEC: Universidad Tecnológica Centroamérica.
UDH; Universidad de Defensa de Honduras.
UCENM; Universidad Cristiana Evangélica " Nuevo Milenio"
**Fuente Dirección Educación Superior. 2016 Elaboración propia**

La UNAH es la institución que mayor oferta académica presenta en el sector del conocimiento *Salud y servicios*, con 7 carreras, UNITEC con 5, UNICAH con tres; la UCENM con 2 carreras y UDH con 1

En relación a la oferta académica del Sector Salud y Bienestar en el grado de maestría se presenta en la Tabla No. 5 Únicamente la UNAH con 7 carreras y la UNICAH con dos.

Tabla No 5

**Carreras del Sector del Conocimiento Salud y Bienestar**
**Grado académico de Maestría**

| UNAH | UNICAH |
|---|---|
| 1-Actividad Física para la Salud.<br>2-Enfermedades Infecciosas y Zoonoticas.<br>3-Epidemiologia.<br>4-Salud Pública.<br>5-Medicina del Trabajo.<br>6-Psicologia Clínica<br>7-Tecnologia y Control de Medicamentos. | 1-Gerencia de Servicios de Salud<br>2. Psicología Clínica |

Fuente Dirección de Educación Superior 2016
Elaboración propia

**Tabla No 6**
**Carreras del Sector del Conocimiento Salud y Bienestar**
**Grado académico de Especialidad (Odontología)**

| UNIVERSIDAD CATOLICA DE HONDURAS "NUESTRA SEÑORA REINA DE LA PAZ" UNICAH |
|---|
| 1- Endodoncia<br>2- Ortodoncia |

Fuente Dirección de Educación Superior 2016

El cuadro 6 muestra las carreras en el grado académico de especialidad en las disciplinas de odontología de la UNICAH.
El cuadro 7, con 24 especialidades y 1 sub especialidad. 5 de enfermería, 18 de medicina, 1 de odontología. Una sub especialidad de medicina, todas de la UNAH

## Tabla No 7
## Carreras del Sector del Conocimiento Salud y Bienestar
## Grado académico de Especialidad

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS**

**Especialidad**

1. Anatomía Patológica
2. Anestesiología, Reanimación y Dolor
3. Atención Integral al Niño y al Adolescente (Enfermería)
4. Cirugía General
5. Cirugía Plástica y Reconstructiva
6. Dermatología
7. Enfermería en Quirófanos (Enfermería)
8. Ginecología y Obstetricia
9. Medicina de Rehabilitación
10. Medicina Interna
11. Medicina Legal y Forense
12. Neurocirugía
13. Neurología
14. Oftalmología
15. Oncología Quirúrgica
16. Ortopedia y Traumatología
17. Otorrinolaringología
18. Pediatría
19. Psiquiatría
20. Radiología e imágenes
21. Rehabilitación Bucal en Prótesis (Odontología)
22. Salud Familiar (Enfermería )
23. Salud Materno Perinatal (Enfermería)
24. Enfermería en Quirófanos (Enfermería)

**Sub Especialidad:** Cuidados Intensivos Pediátricos

**Fuente Dirección de Educación Superior 2016**

La oferta académica en el sector del conocimiento de la salud, que desarrollan las universidades, fueron aprobadas por el Consejo de Educación Superior (CES) para ser ofertadas en las Sedes Centrales de las Universidades y en algunos de sus Centros Regionales ubicados en otras ciudades del país. Es el caso de la Carrera de Medicina y Cirugía, Enfermería y Odontología que se oferta en tres Instituciones de Educación Superior (IES). Se adjunta Tabla No 8, 9 y 10 con los datos pertinentes.

Tabla No 8
**Universidad Nacional Autónoma de Honduras**
**Licenciaturas**

| **Carreras** | **Ciudad Universitaria /Tegucigalpa** | **UNAH Valle de Sula /San Pedro Sula** | **Centro Reg. Universitarios CURLA-Ceiba/ UNAH-TEC/DANLI** | **Otros Centros Regionales** |
|---|---|---|---|---|
| Medicina y Cirugía | X | X | ---------- | ---------- |
| Enfermería | X | X | X | Enfermería Plan B/Profesionalización |
| Odontología | X | X | ---------- | ---------- |
| Postgrados /Especialidades 24 especialidades médicas/ 1 sub especialidad, ofertadas únicamente en Ciudad Universitaria José Trinidad Reyes. Dos especialidades médicas en UNAH- Valle de Sula. | | | | |

Fuente Dirección de Educación Superior ,2016
Elaboración propia

**Tabla No 9**
**Universidad Católica de Honduras "Nuestra Señora Reina de la Paz"**
**UNICAH. Licenciaturas. Aprobadas por el CES**

| **Carreras/ Campus** | **Campus Tegucigalpa** | **Campus /San Pedro Sula** | **Campus La Ceiba** | **Otros Centros Regionales** |
|---|---|---|---|---|
| Medicina y Cirugía | X | X | ---------- | ---------- |
| Enfermería | X | X | ----------- | ---------- |
| Odontología | X | X | ----------- | ---------- |
| Postgrados /Especialidades Odontología ; Endodoncia, Ortodoncia se ofertan en Campus Tegucigalpa y San Pedro Sula | | | | |

Fuente Dirección de Educación Superior 2016
Elaboración propia

**Tabla No 10**
**Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC.**
**Licenciaturas. Aprobadas por el CES**

| Carreras/ Campus | UNITEC Tegucigalpa | UNITEC /San Pedro Sula | UNITEC/ La Ceiba | Otros Centros Regionales |
|---|---|---|---|---|
| Medicina y Cirugía | X | ---------- | ---------- | ---------- |
| Odontología | X | ---------- | ---------- | ---------- |
| Postgrados /Especialidades / no hay oferta en Salud | | | | |

Fuente Dirección de Educación Superior 2016
Elaboración propia

**Universidad de Defensa de Honduras UDH/Licenciatura**

1) Enfermería (ofertada en Sede Central /Tegucigalpa)

5.3 Los Programas de Formación en Salud para el Recuso Humano**.**

Para la formación de enfermeras, tres universidades presentan la oferta académica de Licenciatura en enfermería siendo estas La Universidad Nacional Autónoma de Honduras, la Universidad de Defensa de Honduras , la Universidad Católica de Honduras Nuestra Señora Reina de la Paz y un numero de tres universidades ofertan la carrera de Medicina y Cirugía siendo estas La Universidad Nacional Autónoma de Honduras, la Universidad Católica de Honduras "Nuestra Señora Reina de la Paz" UNICAH , y la Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC

Los estudios de medicina son ofertados en las principales ciudades del país, San Pedro Sula y Tegucigalpa (la UNAH y la UNICAH) y la UNITEC la oferta en Tegucigalpa.

Cada una de las universidades tiene su propio sistema de admisión, acorde con los aspectos generales estipulados en las Normas Académicas del Nivel de Educación Superior (Consejo Educacion Superior, 1994). Para ingresar a la carrera de medicina en la UNAH, los aspirantes deben realizar la Prueba de Aptitud Académica, PAA (UNAH, 2006) y la prueba del Conocimiento en áreas como las ciencias naturales, química, física y matemáticas, estas pruebas son

Aplicadas a todos los aspirantes que desean ingresar tanto en ciudad universitaria en Tegucigalpa y en UNAH- Valle de Sula en la ciudad de San Pedro Sula. La UNICAH aplica un examen de admisión, con la prueba de la Comisión Nacional de Evaluación (CONAVAL) de México.

En relación al plan de estudios de éstas carreras, para algunos expertos consideran que existe un desfase entre el currículo de las facultades y escuelas de medicina y enfermería y las realidades demandas por la situación de salud de la población.

El hecho de realizar una formación biomédica desvinculada del escenario y el contexto de ejercicio de la profesión, de la salud comunitaria, incorpora como derrotero natural el procurar un camino que afirme el modelo incorporado (hospitalario, de alta complejidad, urbano).

La migración así puede constituirse en una respuesta más funcional del sistema formador a las demandas reales de las instituciones proveedoras de servicios de salud. Recogiendo el ejemplo señalado por Pilar Reyes, la formación de auxiliares de enfermería se ve entonces incrementada, especialmente por instituciones privadas, lo que va de la mano con una escasez de enfermeras en los 3 niveles de atención (Organización Panamericana de la Salud, 2008).

### 5.4 Educación de los profesionales de la salud.

La cooperación técnica de OPS en materia de Recursos Humanos para la Salud ha incluido entre sus acciones, la dimensión educativa; unas veces priorizando

orientaciones específicas para la formación de técnicos, profesionales y especialistas y en otras, apoyando programas de educación continua y permanente para el desarrollo de capacidades en los servicios de salud.

Esta trayectoria educacional se amplia y complejiza hoy por el impacto de los cambios sociales emanados de los procesos de la globalización y por otro, de los nuevos desarrollos de la sociedad de la información y el énfasis en el aprendizaje como base fundamental para el cambio en las instituciones.

La complejidad de la educación en salud es rescatada en grandes rasgos en el Llamado de Acción de Toronto, (Organizacion Panamericana para la Salud, 2005) donde la dimensión educativa se plantea a partir de la articulación política entre los ámbitos de Salud y Educación para redimensionar los temas de políticas, planificación, gestión y la propia adecuación de los procesos de formación para fortalecer y construir los nuevos sistemas y servicios de salud orientados hacia la Atención Primaria de la Salud.

Así, el desafío número 5 del Llamado a la Acción de Toronto (Organizacion Panamericana para la Salud, 2005) convoca a “generar mecanismos de interacción entre las instituciones de formación profesional (Universidades, Escuelas) y las de servicio que permitan adecuar la formación de profesionales de salud para un modelo de atención universal, equitativo y de calidad que sirva a las necesidades de salud de la población”.

A partir de esos desafíos, se plantearon algunas metas específicas para alcanzar en el período 2007-2015, las cuales fueron adoptadas por los Países Miembros de la organización en la 27a Conferencia Sanitaria Panamericana del 2007. En materia educativa esas metas plantean lo siguiente:

- El 80% de las escuelas de ciencias de la salud habrán reorientado su formación hacia la atención primaria de salud y las necesidades de la salud comunitaria y habrán incorporado estrategias para la formación interprofesional.
- El 80% de las escuelas de ciencias de la salud habrán adoptado programas específicos para atraer y formar a estudiantes de poblaciones sub-atendidas, haciendo hincapié, cuando corresponda, en las comunidades o poblaciones indígenas.
- Las tasas de abandono de las escuelas de medicina y enfermería no pasarán del 20%.

  El 70% de las escuelas de ciencias de la salud y de las escuelas de salud pública estarán acreditadas por una entidad reconocida.

  Se requieren estudios específicos para identificar resultados esperados

### 5.5 Realidades en cifras de la Educación Superior del Recurso Humano en Salud en Honduras.

Con el objetivo de vincular el alcance del desafío No 5 de las metas regionales-nacionales en materia del recurso humano en salud, se presenta datos relevantes

sobre la matrícula y los graduados de las diferentes universidades públicas y privadas que ofertan carreras del sector del conocimiento salud y servicios (Clasificación Unesco). Acotando que los espacios del servicio público y privado de salud, no solo requiere de los profesionales de la medicina y de la enfermería, sino también otros profesionales relacionados directa e indirectamente con la construcción de procesos de promoción de la salud, la prevención y el tratamiento. Esta condición de formación cíclica que se desarrolla en un tiempo promedio (ideal) de 8 años para las carreras de medicina, de 5 a 6 años para las otras carreras : enfermería y otras que aparecen en los datos siguiente , revela una movilidad progresiva del recurso humano en salud, un cambio cíclico de generaciones (licenciaturas) que salen al mercado de trabajo público o privado, esperando encontrar una colocación de acuerdo a su formación; otros con mayores oportunidades se dispersaran hacia continuar los estudios de maestrías y/ o especialidades, como lo revelan los cuadros adjuntos

Así como otros desplazamientos hacia el exterior buscando una formación en otras universidades reconocidas o por la oportunidad que ofertan (becas, prestamos) los que, si retornan al país, deberán legalizar su condición académica-profesional mediante el trámite de incorporación de títulos al Sistema de Educación Superior.

A continuación se presentan los datos de la matrícula y de los graduados específicamente de los años 2014 y 2015. También se presenta una tabla global

de datos desde 1996 hasta el 2015, sobre los graduados en el sector del conocimiento salud y servicios.

Tabla No. 11 Matricula en Instituciones de Educación Superior

| Matrícula en Instituciones de Educación Superior – Campo de Conocimiento Salud y Bienestar, Año 2014-2015 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 09 Salud y Bienestar | | | 2013 | 2014 | 2015 |
| Institución de Educación S | Nombre de la Carrera | Grado Acadén | TOTAL | TOTA | TOTAL |
| UDH | Enfermería Militar | Licenciatura | a | a | 48 |
| UPNFM | Seguridad Alimentaria y Nutriciona | Licenciatura | 354 | 598 | 616 |
| UCENM | Laboratorio Clínico | Licenciatura | a | a | 714 |
| | Nutrición | Licenciatura | 55 | 112 | 145 |
| | Salud Comunitaria | Licenciatura | 80 | 72 | 83 |
| UNICAH | Cirugía Dental | Licenciatura | 723 | 657 | 674 |
| | Enfermería | Licenciatura | a | a | 21 |
| | Medicina Y Cirugía | Licenciatura | 3098 | 3181 | 3272 |
| UNITEC | Cirugía Dental | Licenciatura | a | 23 | 33 |
| | Ingeniería En Biomédica | Licenciatura | 139 | 144 | 145 |
| | Medicina Y Cirugía | Licenciatura | 85 | 190 | 284 |
| | Nutrición | Licenciatura | a | 34 | 61 |
| UNAH | Enfermería | Licenciatura | 3921 | 4124 | 4319 |
| | Medicina Y Cirugía | Licenciatura | 6253 | 7422 | 6788 |
| | Nutrición | Licenciatura | 245 | 591 | 1039 |
| | Odontología | Licenciatura | 4251 | 4457 | 4485 |
| | Química Y Farmacia | Licenciatura | 2950 | 2958 | 2974 |
| | Trabajo Social | Licenciatura | 715 | 634 | 663 |

Fuente Dirección de Educación Superior 2016.

Como se observa las carreras de mayor matricula por institución en el 2015, resaltan la carrera de Medicina y Cirugía: UNAH con 6788 estudiantes; UNICAH con 3,272; UNITEC con 284, con un total de 10,344 estudiantes matriculados. En la carrera de enfermería: UNAH con 4,319, UNICAH con 21, y la UDH con 48 estudiantes matriculados, para un total de 4,388.

En relación a los postgrados: maestrías y especialidades se reportan los datos siguientes:

Tabla No 12 Matricula de Especialidades Médicas y Odontológicas

| Matrícula en Instituciones de Educación Superior – Campo de Conocimiento Salud y Bienestar, Año 2014-2015 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 09 Salud y Bienestar | | | 2013 | 2014 | 2015 |
| Institución de Educación S | Nombre de la Carrera | Grado Académ | TOTAL | TOTA | TOTAL |
| UNICAH | Endodoncia | Especialidad | 16 | 59 | 35 |
| | Ortodoncia Y Ortopedia Maxilofaci | Especialidad | 31 | 61 | 53 |
| UNAH | Anatomía Patológica | Especialidad | 8 | 6 | 7 |
| | Anestesiología, Reanimación Y Do | Especialidad | 19 | 27 | 11 |
| | Cirugía General | Especialidad | 30 | 28 | 29 |
| | Cirugía Plástica Y Reconstructiva | Especialidad | 4 | 2 | 2 |
| | Dermatología | Especialidad | 6 | 10 | 9 |
| | Ginecología Y Obstetricia | Especialidad | 19 | 83 | 73 |
| | Medicina De Rehabilitación | Especialidad | 10 | 9 | 12 |
| | Medicina Interna | Especialidad | 51 | 46 | 49 |
| | Neurocirugía | Especialidad | 8 | 7 | 6 |
| | Neurología | Especialidad | 6 | 7 | 4 |
| | Oftalmología | Especialidad | 5 | 7 | 7 |
| | Oncología Quirúrgica | Especialidad | 6 | 7 | 8 |
| | Ortopedia Y Traumatología | Especialidad | 14 | 14 | 15 |
| | Otorrinolaringología | Especialidad | 12 | 11 | 11 |
| | Pediatría | Especialidad | 98 | 93 | 99 |
| | Psiquiatría | Especialidad | 11 | 14 | 12 |
| | Rehabilitación Bucal En Prótesis | Especialidad | a | a | 1 |

Fuente Dirección de Educación Superior 2016

En orden descendiente por el número de matriculados se observa que las especialidades con mayor demanda son: Pediatría con 99, Ginecología y Obstetricia con 73, Medicina Interna con 49 y Cirugía General con 29, estas especialidades son desarrolladas únicamente por la UNAH.

Tabla No 13 . Matricula de Sub- Especialidades Médicas

| Matrícula en Instituciones de Educación Superior - Campo de Conocimiento Salud y Bienestar, Año 2014-2015 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 09 Salud y Bienestar | | | 2013 | 2014 | 2015 |
| Institución de Educación S | Nombre de la Carrera | Grado Acadén | TOTAL | TOTA | TOTAL |
| UNAH | Cuidados Intensivos Pediátricos | Sub Especialidad | 2 | 1 | 1 |

Tabla No 14 Matricula de Maestrías

| Matrícula en Instituciones de Educación Superior - Campo de Conocimiento Salud y Bienestar, Año 2014-2015 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 09 Salud y Bienestar | | | 2013 | 2014 | 2015 |
| Institución de Educación S | Nombre de la Carrera | Grado Acadén | TOTAL | TOTA | TOTAL |
| UNAH | Enfermedades Infecciosas Y Zoon | Maestría | 3 | 3 | 16 |
| | Epidemiología | Maestría | a | a | 31 |

Tabla No 15 Matricula otros Carreras en el grado de Técnico Universitario.

| Matrícula en Instituciones de Educación Superior - Campo de Conocimiento Salud y Bienestar, Año 2014-2015 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 09 Salud y Bienestar | | | 2013 | 2014 | 2015 |
| Institución de Educación S | Nombre de la Carrera | Grado Acadén | TOTAL | TOTA | TOTAL |
| UCENM | Laboratorio Clínico | Técnico Universitari | 667 | 758 | 95 |
| UCRISH | Laboratorio Clínico | Técnico Universitari | 108 | 108 | 130 |
| UNAH | Radiotecnologías | Técnico Universitari | 634 | 740 | 815 |
| | Terapia Funcional | Técnico Universitari | 212 | 272 | 319 |

Tabla 16. Datos acumulados en 19 años, de graduados por sector del conocimiento en el Nivel de Educación Superior

| | GRADUADOS POR SECTOR DE ESTUDIO, SEGÚN AÑO. 1995-2013 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR. HONDURAS, C.A. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SECTORES DE ESTUDIO* | | AÑOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| N°. | Total | 3,424 | 4,050 | 5,099 | 4,665 | 4,744 | 7,031 | 5,042 | 6,133 | 7,452 | 11,173 | 9,675 | 14,171 | 13,750 | 15,627 | 15,181 | 15,412 | 17,298 | 18,461 | 18,811 |
| 1 | Educación | x | x | x | x | x | 3,114 | 686 | 1,406 | 3,374 | 7,105 | 3,813 | 4,545 | 6,429 | 7,677 | 6,743 | 6,749 | 6,339 | 6,636 | 5,202 |
| 2 | Humanidades y Arte | x | x | x | x | x | 47 | 70 | 76 | 81 | 49 | 76 | 67 | 125 | 126 | 74 | 153 | 166 | 181 | 258 |
| 3 | Ciencias Sociales Enseñanza Comercial y Derecho | x | x | x | x | x | 1,811 | 2,275 | 2,571 | 2,209 | 2,292 | 3,460 | 5,072 | 4,348 | 4,864 | 5,057 | 4,980 | 6,368 | 7,153 | 8,243 |
| 4 | Ciencias | x | x | x | x | x | 135 | 142 | 80 | 128 | 130 | 203 | 277 | 312 | 337 | 430 | 361 | 456 | 576 | 539 |
| 5 | Ingeniería, Industria y Construción | x | x | x | x | x | 590 | 625 | 735 | 989 | 839 | 980 | 1,697 | 1,301 | 1,320 | 1,351 | 1,476 | 2,012 | 1,816 | 2,265 |
| 6 | Agricultura | x | x | x | x | x | 573 | 481 | 486 | 266 | 203 | 476 | 547 | 332 | 314 | 332 | 424 | 420 | 463 | 637 |
| 7 | Salud y Servicios Sociales | x | x | x | x | x | 652 | 630 | 628 | 379 | 441 | 594 | 1,247 | 708 | 759 | 810 | 836 | 1,257 | 1,248 | 1,365 |
| 8 | Servicios | x | x | x | x | x | 105 | 132 | 147 | 26 | 114 | 64 | 714 | 189 | 218 | 367 | 423 | 259 | 388 | 302 |
| 9 | Desconoc. o no Especificados | x | x | x | x | x | 4 | 1 | 4 | n | n | 9 | 5 | 6 | 12 | 17 | 10 | 21 | n | n |
| | a:Categoría sin objeto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | n: Datos nulos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | x: Datos incluidos en el total | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | *: Según la Clasificación Internacional Normalizada de Estadísticas, CINE-UNESCO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | *Fuente: Dirección de Eduación Superior, 2014.* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Fuente Dirección de Educación Superior

El sector del Conocimiento Salud y Servicios Sociales presenta una progresión en el número de graduados en las diferentes carreras del sector de conocimiento de la salud. Duplicando el número de graduados entre los años 2000 y 2013, con una diferencia de 713 graduados.

## IV. PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS

**1**) Regulación Legal

Es la identificación de criterios o categorías de interés , para el Reconocimiento Académico y Legal de Títulos de medicina y enfermería obtenidos en instituciones educativas del país y del extranjero, y el otorgamiento de Autorización, Licencia o Registro del Título que ha obtenido el anterior reconocimiento, para el ejercicio de la respectiva práctica profesional.

- Hipótesis 1: Existe en Honduras la definición de diferentes procedimientos y exigencias para el reconocimiento académico y legal de títulos y la certificación o autorización para el ejercicio profesional.
- Hipótesis 2. Existen estándares, con bases comunes, que permitan identificar u homologar los conceptos y normas utilizadas en el reconocimiento de títulos y certificación profesional. Esto facilitaría la movilidad de los recursos humanos, en concordancia con los compromisos orientados a fortalecer los servicios de salud y los estándares de salud de la población en Honduras
- Hipótesis 3. Un recurso para garantizar procesos ordenados de movilidad y migración profesional, es el de asegurar estándares mínimos de calidad en las carreras medicina y de enfermería que se ofertan en las universidades públicas y privadas de Honduras.

- Hipótesis 4. Existen diferencias en la nomenclatura de los programas de pre-grado y postgrado de las carreras de medicina y enfermería, que ofertan las universidades públicas y privadas en Honduras por lo que éstas deben racionalizarse y procurar la identificación y consecuente oferta de contenido básico en estos programas a fin de facilitar su comparación y evaluación para su reconocimiento.
- Hipótesis 5. La nomenclatura de los programas de pregrado y postgrado no responden a los mismos criterios, por lo que se debe procurar la identificación y consecuente oferta de contenido básico en estos programas a fin de facilitar su comparación y evaluación para su reconocimiento de las carreras de medicina y enfermería en Honduras.

2) La Experiencia laboral nacional o extranjera

Reconocimiento de experiencia de trabajo acreditada en los servicio de salud de Honduras

**Hipótesis**

- Hipótesis 1. Los profesionales en medicina o enfermería extranjeros que han ejercido en un país determinado, que se trasladan a Honduras y procuran incorporarse al sistema de salud , deben cumplir con determinados requerimientos para que su experiencia profesional les sea reconocida con fines de su certificación como profesional apto para ejercer la profesión.
- Hipótesis 2. Identificar dentro del sistema de salud de Honduras una "carrera sanitaria" o modalidad de servicio civil que incluya las distintas particularidades del ejercicio profesional que demandan los sistemas de salud, se constituye en un avance para garantizar una incorporación equitativa y ética de profesionales en salud calificados que requieren ejercer profesionalmente en dichos sistemas.
- Hipótesis 3. Los profesionales en medicina o enfermería hondureños que han ejercido en un país determinado, que se trasladan a Honduras y han obtenido su certificación como profesional apto para ejercer la profesión, una vez incorporados al sistema de salud de ese país, requieren que su experiencia profesional les sea reconocida con fines laborales y salariales.

- Hipótesis 4. La aplicación del Código de Prácticas de la OMS, sobre contratación internacional de personal de salud, busca contribuir a la primacía de la ética y la equidad frente al fenómeno de la migración de personal calificado y asegurarse que ésta se de en el marco de un desarrollo compartido.

**3)** Organizaciones Profesionales

Aproximación a un marco conceptual sobre redes profesionales. Identificación de criterios o categorías de interés para un análisis comparativo

**Hipótesis**

- Hipótesis 1. Las redes profesionales y el trabajo de las organizaciones de la sociedad civil participando en proyectos para el manejo de flujos migratorios y movilidad profesional, complementan las acciones gubernamentales potenciándolas y transparentándolas.
- Hipótesis 2. Las experiencias de mantener vínculos profesionales con organizaciones de profesionales iguales o similares, es de gran importancia para el correcto manejo de la movilidad profesional o la migración de personal capacitado.

- Hipótesis 3. La “redes profesionales” virtuales o presenciales facilitan las relaciones entre los miembros promoviendo el desarrollo y crecimiento de los profesionales, así como la creación de vínculos estratégicos que le potencien en el mercado laboral.
- Hipótesis 4. “Comunidades de Práctica (CoP)” o redes de trabajo, estas son redes sociales dinámicas y flexibles, constituidas por participantes con intereses comunes identificados y dan forma a una comunidad que interactúa para compartir un tema y propósitos comunes, como formación continua de los y las integrantes, el establecimiento de alianzas y la generación de nuevos conocimientos, por lo que pueden ser de enorme interés para el adecuado manejo de la movilidad profesional y la migración.

## V. METODOLOGÍA

### 1) Diseño Metodológico

El estudio utilizó la metodología cualitativa a partir de los tres conceptos planteados en los objetivos: procesos y regulaciones para la certificación profesional y el reconocimiento de títulos; reconocimiento de experiencia de

Trabajo acreditada en los servicios de salud de la región; Organización profesional y redes profesionales**.**

**Las técnicas** usadas fueron la entrevista semi-estructurada y a profundidad utilizando las guías 1, 2, y 3 por medio de las cuales se investigan las categorías de cada uno de los conceptos claves Los procedimientos y técnicas de aplicación se definieron con el equipo de trabajo de Honduras.

Se realizaron entrevistas a informantes claves: Los Presidentes y Secretarios (as) de los Colegios Profesionales de los médicos y enfermeras, los Presidentes de Asociaciones y Sociedades de Especialistas de Pediatría, Ginecología-Obstetricia, Medicina Interna, y Cirujanos, los Coordinadores de las Carreras de Medicina y de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNAH; médicos y enfermeras en servicio dentro de las unidades de salud de Hospital Escuela Universitario, Jefes de Departamentos del manejo de recursos humanos, como ser :Planillas, Contratos, Tramites, Directora de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos de la Secretaria de Salud ; Jefe del Depto de Validación de Títulos y Asistentes Técnicos, de la Dirección de Educación Superior, en la

Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Graduados de la Escuela Latinoamericana de Medicina (ELAM) de Cuba.

También la revisión documental de: Estatutos y Reglamentos de Colegios Profesionales, Normas Académicas del Nivel de Educación Superior, La Ley de Educación Superior, y su Reglamento, el Reglamento de Reconocimientos e Incorporaciones, la Ley de Servicio Civil y otros documentos afines.

Los instrumentos para la recolección de información se construyeron a partir de una serie de supuestos o hipótesis que se busca corroborar o no, con la información recolectada. Para cada uno de los tres instrumentos utilizados en la recolección de información, se presentan las hipótesis identificadas, así como los datos recolectados: Instrumento 1.Guía para la recolección de información .Procesos y Regulaciones para la certificación profesional y el reconocimiento de títulos Instrumento 2. Guía para la recolección de información. Reconocimiento de experiencias de trabajo acreditado en los servicios de salud de la región. Instrumento 3. Guía para la recolección de información .Redes profesionales (Ver en anexos).

**2. Principales referentes para el estudio**

- Procesos y regulaciones para la certificación profesional y el reconocimiento de títulos.
- Reconocimiento de experiencia de trabajo acreditada en los servicios de salud de la región.
- Organización profesional y redes profesionales.

**3. Categorías de estudio**

a. Migración interna/migración externa.
b. Reconocimiento /Convalidación de estudios
c. Certificación o habilitación para el ejercicio profesional.
d. Programas de formación de personal en el nivel superior.
e. Acreditación de Escuelas y o programas de salud en las Instituciones de Educación Superior
f. Reconocimientos de experiencias de trabajo
g. Organizaciones civiles de profesionales
h. Colegios profesionales de médicos y enfermeras
i. Redes profesionales,
j. Comunidades de aprendizaje.

## VI RESULTADOS.

Esta sección se desarrolla abordando el enunciado de cada instrumento utilizado, indicando la categoría y las respectivas hipótesis. Los datos se exponen inmediatamente después de enunciar la correspondiente hipótesis

Instrumento 1. Procesos y regulaciones para la certificación profesional y el reconocimiento de títulos.

Hipótesis 1: Existe en Honduras la definición de diferentes procedimientos y exigencias para el reconocimiento académico y legal de títulos y la certificación o autorización para el ejercicio profesional.

a) Normativa vigente:

Listado de normas que sustentan los procedimientos a seguir para obtener el reconocimiento académico y legal de títulos obtenidos en otros países: nombre o título de la norma, órgano emisor y fecha de vigencia.

Ley de Educación Superior

La Ley de Educación Superior, fue aprobada por El Congreso Nacional el 14 de septiembre de 1989, mediante el Decreto Número 142-89 y está en vigencia desde su publicación en el Diario Oficial La Gaceta No. 25961 del 17 de octubre del mismo año. su texto no ha tenido alguna reforma. (UNAH -Consejo de Educacion Superior, 1989)

El Reglamento de la Ley de Educación Superior, fue aprobado por el Consejo de Educación Superior el 14 de diciembre de 1989 y entró en vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta del 17 de octubre de 1989. Este Reglamento sufrió reforma en el artículo 20. (UNAH -Consejo de Educacion Superior, 1989)

Las Normas Académicas del Nivel de Educación Superior fueron aprobadas por el Consejo de Educación Superior el 6 de noviembre de 1992, entraron en vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta, No. 26 911 del 3 de diciembre del mismo año. Estas Normas fueron reformadas en los siguientes artículos: 33, 55, 60, 61, 63, 66, 69, 71, 73, 78, 90, 91, 92, 94, 126, 161 y 162.

Las reformas fueron aprobadas por el Consejo de Educación Superior el 11 de agosto de 1993 y entraron en vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta No. 27151 del 18 de septiembre de 1993. (UNAH -Consejo de Educacion Superior , 1992)

b. Instrumentos:

Reglamentos, protocolos o guías para tramitar el reconocimiento académico y legal de títulos obtenidos en otros países y documentos respectivos: Nombre del instrumento, órgano que lo aplica, fecha de vigencia**.**

1. Reglamento de reconocimiento e incorporaciones.*
2. Manual detallado para solicitar reconocimiento / incorporación de título. Anexo Formato.
3. Formato de Análisis de Expediente. Dirección de Educación Superior

*Descripción del Reglamento de Reconocimiento e Incorporación

Capitulo i finalidad art. 1; capítulo 2 fundamentación legal art. Del 2 al 5; capitulo 3 conceptualizaciones art. Del 6 al 9; capitulo 4 RECONOCIMIENTOS/procedimientos art. 10 al 11 .Pasos en el proceso de reconocimiento: del artículo 12 al 17 para reconocimiento; capitulo 5 INCORPORACIONES/ requisitos y pasos en el proceso de incorporación de títulos artículos del 18 al 27; capitulo 6 criterios de incorporación de títulos y Diplomas**.** a- Pregrado del 28 al 31

b.- Post-grado del 32 al 36

c.- Otros criterios del artículo 37 al 42.

ACUERDO No. 394-75-95. El Consejo de Educación Superior.

El Reglamento es aplicado en la Dirección de Educación Superior, en el Depto de Validación de Estudios, donde se recibe el expediente del interesado con la documentación académica correspondientes y los recibos de pago de la Tesorería de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

Verificada la documentación del expediente del interesado, es presentado para ser aprobado o denegado en Sesión del Consejo de Educación Superior, órgano máximo del nivel de educación superior.

**Paso Previo: Realización del Servicio Social.**

-Los egresados de las Carreras de Medicina, de las de Universidades Privadas de Honduras o de universidades Extranjeras (Escuela Latinoamericana de Medicina ELAM, de la República de Cuba) deben realizar su Servicio Médico Social. **Previo** deberán presentar su expediente en la Dirección de Educación Superior, a fin de comenzar el trámite de autorización, para realizar el año de Servicio Social, que es un requisito académico.

Para los egresados de la ELAM con el nivel de Medico General Básico , corresponde dos años de Servicio Social, según Fallo de la Corte Suprema de Justicia de Fecha 5 de Noviembre del 2007, en la Ciudad de Tegucigalpa.

En este proceso interviene la Comisión tripartita denominada Comisión Ejecutiva de Médicos en Servicio Social conformada por el Secretario de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNAH, un representante de la Secretaria de Salud y el Colegio Médico de Honduras.

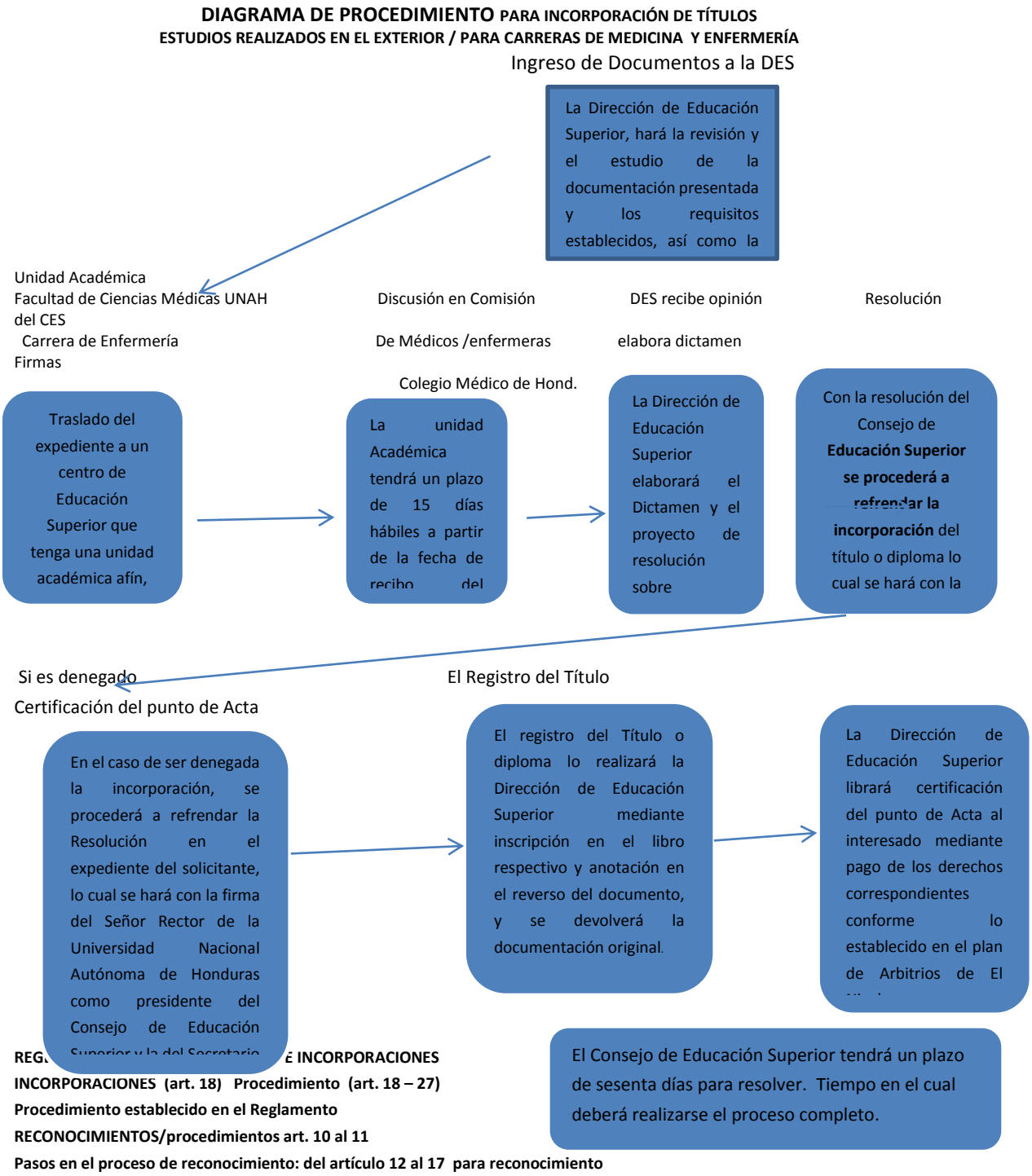
De acuerdo a su función cada representante, analiza los aspectos académicos y condiciones de finalización con el plan de estudios, la existencia o mapeo de plazas existentes en todas las regiones del país tanto hospitalaria, como de Centros de Salud, poniendo a disposición, según el flujo de estudiantes saliendo

del proceso del Servicio Social, así como los aspirantes a cumplir con el SS; se realiza una distribución de las mismas cubriendo las expectativas de demanda y de existencia de plazas , también se llevan registros para el otorgamiento del permiso provisional para el ejercicio de la profesión en calidad de Medico en Servicio Social .La condición de realización del Servicio Social, también es aplicable para la Carrera de Enfermería y otras Carreras del área de Salud, el análisis de los expedientes es realizado por la Comisión de Enfermera Profesional en Servicio Social. Finalizado el (los) año (s) de Servicio Social, el interesado puede iniciar el trámite de Solicitud de INCORPORACIÓN DEL TÍTULO como Médico General. (Reglamento de Colegiación Profesional provisional del Colegio Médico de Honduras, Reglamento para Servicio Social Medico, Planes de Estudios).

En este proceso interviene la Facultad de Ciencias Médicas de la Unah, la Secretaria de Salud y el Colegio Médico de Honduras. (Reglamento de Colegiación Profesional provisional del Colegio Médico de Honduras, Reglamento para Servicio Social Medico). Finalizado el (los) año (s) de Servicio Social, el interesado puede iniciar el trámite de Solicitud de INCORPORACIÓN DEL TÍTULO como Médico General.

El Diagrama No 1 resume el proceso descrito

**Diagrama 1. Flujograma pasos a seguir para reconocimiento académico y legal de títulos obtenidos en otros países.**




Pasos y Procedimientos Administrativos para el Reconocimiento/Incorporación de Título. Diagrama No 1

- La Dirección de Educación Superior, hará la revisión y el estudio de la documentación presentada y los requisitos establecidos, así como la comprobación de la acreditación del centro del cual egresa.
- Traslado del expediente a la Facultad de Ciencias Médicas, Carrera de Medicina y/o Carrera de Enfermería, de la UNAH, para obtener la opinión correspondiente, atendiendo la guía que para tal efecto proporcione la Dirección de Educación Superior.
- La Facultad de Ciencias Médicas tendrá un plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de recibo del expediente para emitir la correspondiente opinión, la que tendrá carácter ilustrativo.
- La Dirección de Educación Superior elaborará el Dictamen y el proyecto de resolución sobre reconocimiento/ incorporación, para ser presentado al Consejo de Educación Superior, donde se aprueba o deniega
- Con la resolución del Consejo de Educación Superior se procederá a refrendar la incorporación del título o diploma lo cual se hará con la firma del Rector de la UNAH, como presidente del Consejo de Educación Superior y del Secretario de El Nivel (Director de Educación Superior).

En el caso de ser denegada el reconocimiento o la incorporación, se procederá a refrendar la Resolución en el expediente del solicitante, lo cual se hará con las firmas correspondientes.

El registro del Título o diploma lo realizará la Dirección de Educación Superior mediante inscripción en el libro respectivo y anotación en el reverso del documento (título). La documentación original se entrega al interesado.

La Dirección de Educación Superior librará certificación del punto de Acta, previo pago de los derechos correspondientes conforme lo establecido en el plan de Arbitrios de El Nivel. El Proceso tiene un plazo de sesenta días para su resolución.

Tabla No 17

**Reconocimientos aprobados en los últimos 10 años. Incluye todos los Sectores de Conocimiento**

| Año | Reconocimientos Aprobados | % |
|---|---|---|
| 2005 | 1548 | 2.63 |
| 2006 | 1840 | 3.12 |
| 2007 | 1743 | 2.96 |
| 2008 | 2214 | 3.76 |
| 2009 | 2176 | 3.69 |
| 2010 | 3204 | 5.44 |
| 2011 | 3588 | 6.09 |
| 2012 | 4324 | 7.34 |
| 2013 | 6604 | 11.20 |
| 2014 | 24135 | 40.95 |
| 2015 | 7562 | 12.83 |
| **Total** | **58938** | **100** |

Fuente Dirección de Educación Superior

La Tabla 17 expone datos que constituyen la suma de los títulos de graduados de las universidades públicas y privadas de todos los sectores del conocimiento, y que realizaron el trámite de registro del título, en el Sistema de Educación Superior. Los datos representan la totalidad de las solicitudes resueltas en el trámite de reconocimientos de títulos emitidos por las universidades del país .La

base de datos requiere ser desagregada para conocer únicamente los casos relativos a títulos de las carreras de enfermería y medicina y cirugía.

La Tabla No 18 resume el número de títulos que han sido Reconocidos en el Sistema de Educación Superior , de la Carrera de Medicina suman 737 ( 2010 - 2017) y de Odontología( cirugía dental ) 340 ( 2006 al 2017).

Los datos corresponden a títulos expedidos por la Universidad Católica de Honduras “Nuestra Señora Reina de la Paz “UNICAH. La Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC, no ha graduado su primera promoción de las Carreras de Medicina y de Odontología. No se reportan graduados (as) de las carreras de enfermería de la Universidad de Defensa de Honduras, UDH y de la Universidad Católica de Honduras “Nuestra Señora Reina de la Paz “UNICAH.

Los datos de la UNAH no se presentan en esta sección, ya que no realizan el trámite de Reconocimiento de Títulos; éstos son registrados en la Secretaria General de la UNAH

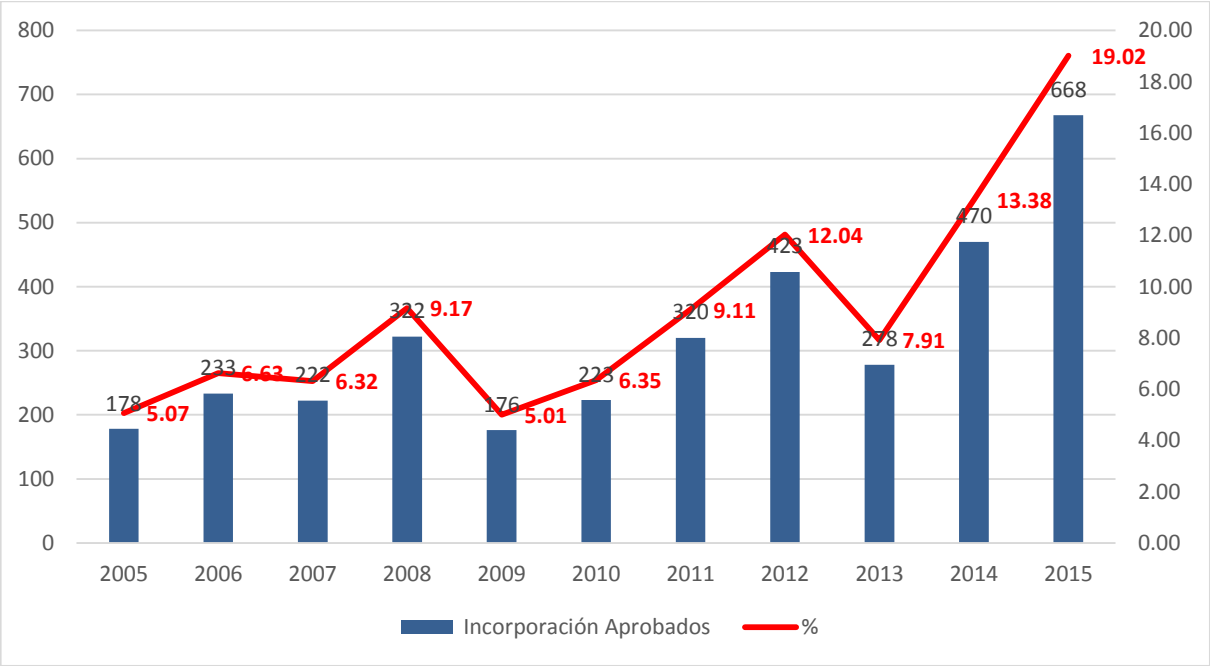
**Tabla No 18**
**Reconocimiento de Títulos**
**Obtenidos en Universidades Privadas de Honduras**
**Sector del Conocimiento de la Salud**

| AÑOS | TOTAL DE RECONOCIMIENTO DE TITULOS | |
|---|---|---|
| | MEDICINA | ODONTOLOGIA |
| 2006 | | 1 |
| 2007 | | 3 |
| 2008 | | 17 |
| 2009 | | 14 |
| 2010 | 29 | 27 |
| 2011 | 43 | 11 |
| 2012 | 27 | 11 |
| 2013 | 47 | 28 |
| 2014 | 167 | 53 |
| 2015 | 174 | 84 |
| 2016 | 237 | 78 |
| 2017 | 13 | 13 |
| **TOTAL** | **737** | **340** |

Fuente Dirección de Educación Superior, DES
Depto. de Validación de Estudios, 2017

**Grafico No 3**

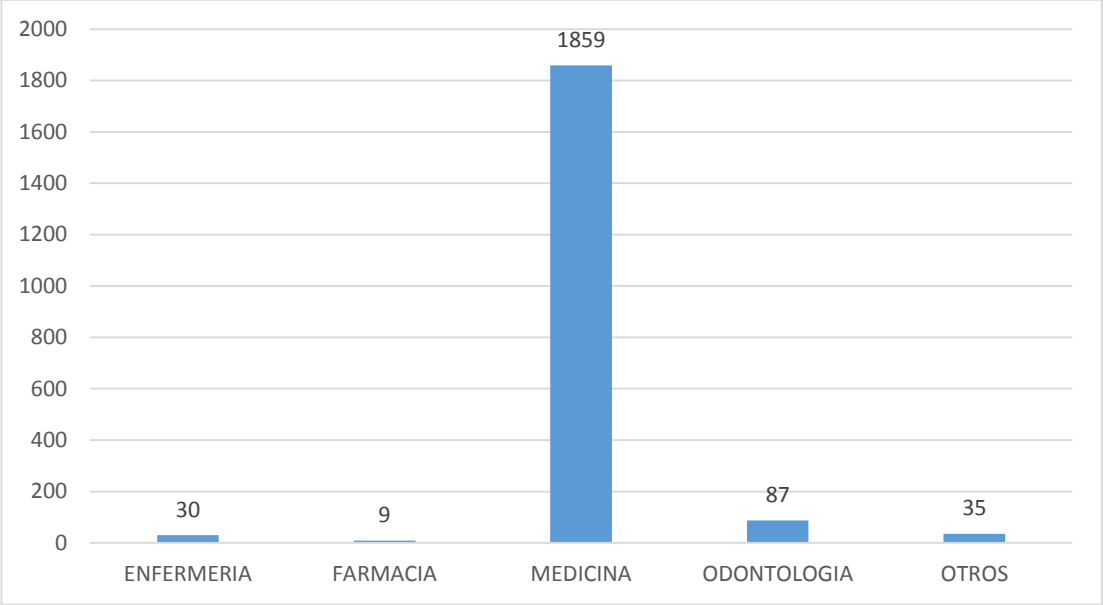
**Incorporaciones de títulos obtenidos en universidades extranjeras, de los diferentes sectores del conocimiento y disciplinas**




Fuente Dirección de Educación Superior, Depto. de Validación de Estudios, 2017

Los datos representan la totalidad de las solicitudes aprobadas en el trámite de Incorporación (validación de estudios) de títulos emitidos por las universidades extranjeras. En diez años 3,513 títulos incorporados al Sistema de Educación Superior, en la base de datos de la DES. .La base de datos requiere ser desagregada para conocer únicamente los casos relativos a títulos de las carreras de enfermería y medicina y cirugía.

**Grafico No 4**
**Títulos Incorporados/Sector Conocimiento Salud**
**Estudios Realizados en Universidades del Extranjero**




Como demuestra el gráfico existe una tendencia fuerte de recurso humano que ha realizado estudios en el extranjero en la carrera de medicina. Los datos concentran un buen porcentaje de médicos graduado en la Escuela Latinoamericana de Medicina de Cuba (ELAM). Las otras carreras de la salud muestran una tendencia baja, en el caso de enfermería la movilidad para la realización de estudios es baja.

a) Normativa legal: certificación o autorización para el ejercicio profesional. Títulos obtenidos en el país y en el extranjero deben contar con el reconocimiento académico y legal de dicho título

Para tal efecto se cuenta con la Constitución de la Republica que estipula la obligación de la inscripción en los respectivos colegios profesionales; también

Los Estatutos de los Colegios Profesionales de los Médicos y de las Enfermeras. Se revisaron los reglamentos correspondientes, encontrando la descripción de los trámites o pasos administrativos requeridos para el ejercicio de la práctica laboral de las profesiones de medicina y enfermería.

Proceso de Reconocimiento o Certificación para la habilitación profesional. Documentos y procedimientos para solicitar la colegiación o habilitación profesional

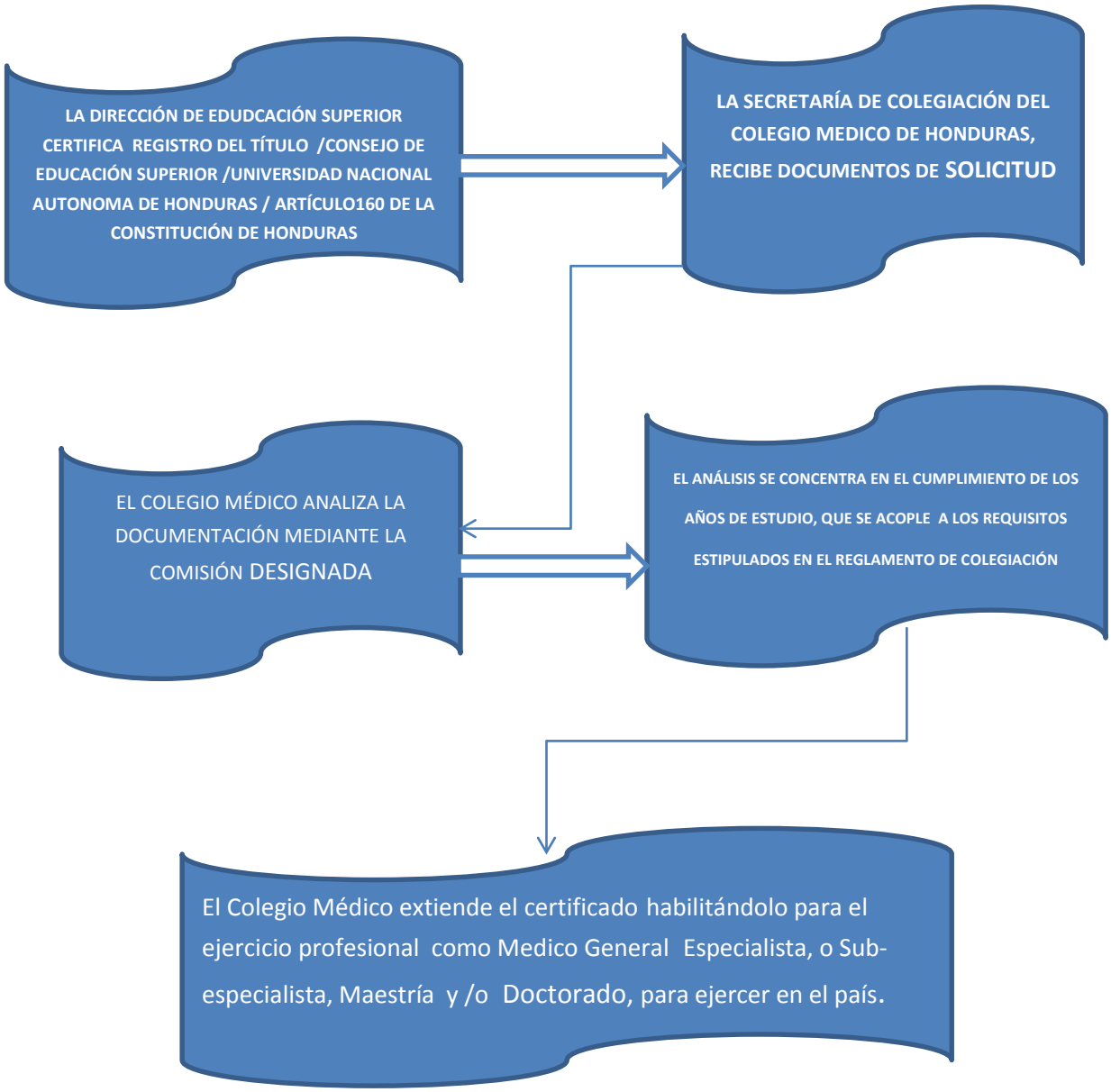
1. Título, certificado o Diploma otorgado o incorporado por la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.(Sistema de Educación Superior )
2. Constancia de Solvencia extendida por la Secretaría de Finanzas del Colegio Médico de Honduras.
3. Copia de la Certificación de Estudios donde conste el resultado obtenido en cada una de las asignaturas del Plan de Estudios, la cual debe estar debidamente autenticada por las autoridades Consulares Hondureñas correspondientes.
4. Título y Copia del trabajo de investigación que realizó para adquirir su grado de doctorado debidamente autenticado.

5. Cualquier otro documento que a criterio de la Comisión de Certificación para el ejercicio profesional de Médicos Generales o del Comité Permanente de Clasificación de Especialidades que fuere necesario para acreditar la especialidad o la Subespecialidad Médica y ser objeto de reconocimiento como tal por el Colegio Médico de Honduras.

El Diagrama No 2 muestra los pasos a seguir para efectuar la colegiación y obtener la certificación para el ejercicio profesional de los profesionales de la medicina.

**DIAGRAMA No 2 FLUJOGRAMA**

**PASOS A SEGUIR PARA OBTENER LA CERTIFICACIÓN O AUTORIZACIÓN PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL**



**Otros aspectos importantes para la habilitación profesional**

EL Reglamento para las Especialidades Médicas, en los artículos 10,11, y 12 estipula lo siguiente.

> Cuando un Médico con Certificado provisional obtenga una plaza en propiedad y no legalice su acreditación definitiva en el Colegio Médico de Honduras, éste queda facultado para solicitar al patrono la suspensión o cancelación del contrato y/ o nombramiento según sea el caso. Solamente los Médicos reconocidos por la Universidad Nacional Autónoma de Honduras y acreditados por el Colegio Médico de Honduras, podrán ejercer legalmente sus Especialidades y /o Sub Especialidades Médicas, Maestrías, y Doctorados, caso contrario su ejercicio profesional será ilegal y acarreará responsabilidades civiles, administrativas y / o penales.
>
> Serán válidas las Especialidades y /o Sub especialidades Médicas, Maestrías y Doctorados que hayan completado el tiempo mínimo establecido en el Reglamento. (Normativa del Colegio Médico).

El Reglamento para las Especialidades Médicas del Colegio Médico, en sus artículos 7, 8, 9,10, 11, permite a los usuarios o solicitantes, que puedan presentar su solicitud de habilitación para el ejercicio de la profesión, siempre y cuando demuestren que han iniciado su trámite de reconocimiento o incorporación académica (Consejo De Educación Superior) ante la Universidad

Nacional Autónoma de Honduras, tramite debidamente comprobado. (Congreso Nacional-Colegio Medico de Honduras, 1985 Ratificacion )

El Colegio Médico podrá extenderle un permiso o Certificado provisional de seis meses, que lo habilita para el ejercicio profesional en las instituciones públicas y/o privadas. Renovable hasta seis meses más. Cumplido el plazo, el Médico deberá haber finalizado con la legalización de sus documentos académicos.

b) Instituciones responsables de la autorización académica y profesional

A continuación se presenta un resumen de las instituciones que participan en el proceso de Reconocimientos/Incorporación de títulos, así como del proceso de autorización para el ejercicio profesional

Instituciones u órganos que participan en el proceso de reconocimiento académico y legal de títulos obtenidos en el país **.** Instituciones que participan en el proceso de Incorporación de Títulos de estudios realizados en el extranjero.

1. Dirección de Educación Superior, Departamento de Validación de Estudios, Secretaría Ejecutiva del Nivel de Educación Superior
2. Facultad de Ciencias Médicas. Conformación de Comisión integrada por El Coordinador de la Carrera de Medicina o Carrera de Enfermería, de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, un representante del Colegio Médico de Honduras. (Grado) Dictamen de la unidad académica

3. En caso de Estudios de Especialidades Médicas, participa el Director de Postgrados, el Coordinador de la Especialidad y un representante del Colegio Médico de Honduras. Dictamen de la Unidad Académica.
4. La Dirección de Educación Superior , recibe dictamen, procesa información y presenta ante el CES
5. El Consejo de Educación Superior (CES) aprueba o deniega.
6. La Rectoría de la UNAH, firma el título, en calidad de Presidenta del Consejo de Educación Superior.
7. La Dirección de Educación Superior, sella, registra y certifica la incorporación del título a los registros del Nivel de Educación Superior (UNAH -Consejo de Educacion Superior, 1989).Ley de Educación Superior, (UNAH -Consejo de Educacion Superior, 1989) , (UNAH -Consejo de Educacion Superior , 1992)Normas Académicas del Nivel de Educación Superior, (Consejo Educacion Superior, 1994) Reglamento de Reconocimientos e Incorporaciones**.**.

Instituciones que participan en el proceso de certificación o autorización para el ejercicio profesional. Artículo 4, 5, 6 del Reglamento de Especialidades Médicas del Colegio Médico de Honduras, Estatuto del Médico Empleado, Reglamento del Estatuto. (Congreso Nacional-Colegio Medico de Honduras, 1985 Ratificacion )

1- Consejo de Educación Superior, Órgano Máximo del Nivel de Educación Superior, aprueba.
2- Dirección de Educación Superior, Depto. de Validación de Estudios. ( Certifica y registra
3- El Colegio Médico de Honduras, recibe la certificación del registro del Título.
4- La Comisión Dictaminadora del Colegio Médico de Honduras, revisa y analiza.
5- La Secretaria y la Presidencia del Colegio Médico de Honduras, valida y certifica para la habilitación del profesional de la Medicina. Colegiación y autorización para el ejercicio profesional (Congreso Nacional-Colegio Medico de Honduras, 1985 Ratificacion )

c. Costos de los Procesos.

La revisión documental y entrevistas a funcionarios de la Dirección de Educación Superior demostraron los datos que se describen: el costo de los trámites para el reconocimiento académico y legal de títulos obtenidos en Honduras y otros países.

**Tabla No 19**

**VALOR TRÁMITE DE RECONOCIMIENTO (Títulos Expedidos en Honduras)**

| | GRADO ASOCIADO | BACHILLERATO UNIVERSITARIO | LICENCIATURAS | DOCTORES EN MEDICINA Y CIRUGÍA | MAESTRÍAS-ESPECIALIDADES | DOCTORADO PhD. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **HONDUREÑOS** | LPS. 500.00 | LPS. 600.00 | LPS. 850.00 | LPS. 850.00 | LPS. 1,000.00 | LPS. 1,100.00 |
| **DOLARES** | 24.00 | 29.00 | 40.00 | 40.00 | 48.00 | 52.00 |
| **CENTROAMERICANOS** | LPS. 900.00 | LPS. 1,000.00 | LPS. 1,300.00 | LPS. 1,300.00 | LPS. 1.600.00 | LPS. 1,700.00 |
| **DOLARES** | 43.00 | 48.00 | | 63.00 | 78.00 | 81.00 |
| **NO CENTROAMERICANOS** | LPS. 1,000.00 | LPS. 1,300.00 | LPS. 2,100.00 | LPS. 2,100.00 | LPS. 2,600.00 | LPS. 3,100.00 |
| **DOLARES** | 48.00 | 63.00 | 100.00 | 100.00 | 123.00 | 146.00 |

Fuente Dirección de Educación Superior DES. 2016. Monto en lempiras primera línea, conversión a dólares segunda línea.

Los costos se encuentran desagregados para hondureños, centroamericanos y no centroamericanos; igualmente se aplica a diferentes categorías de formación. En el caso que nos ocupa para Doctores en Medicina y Cirugía hondureñas el costo es de $ 40.00, para maestrías y especialidades es de $ 48.oo. Los valores están definidos en el Plan de Arbitrios de la UNAH.

Tabla No 20

**VALOR TRÁMITE DE INCORPORACIÓN (Títulos Expedidos en el Extranjero)**

| Grado Académico | HONDUREÑO | CENTROAMERICANO | NO CENTROAMERICANO |
|---|---|---|---|
| **GRADO ASOCIADO** | LPS. 1,100.00 | LPS. 1,350.00 | LPS. 2,100.00 |
| **DOLARES** | 50.00 | 64.00 | 100.00 |
| **LICENCIATURA** | LPS. 1,600.00 | LPS. 2,100.00 | LPS.3,300.00 |
| **DOLARES** | 78.00 | 100.00 | 156.00 |
| **MAESTRÍA – ESPECIALIDAD** | LPS. 1,700.00 | LPS. 2,400.00 | LPS.5,100.00 |
| **DOLARES** | 81.00 | 115.00 | 240..00 |
| **DOCTORADO (PhD.)** | LPS. 2,100.00 | LPS. 2,600.00 | LPS.7,100.00 |
| **DOLARES** | 100.00 | 125.00 | 335.00 |

Fuente Dirección de Educación Superior

Para **CONSTANCIA DE QUE ESTÁ EN TRÁMITE** deberá PAGAR L.100.00 ($ 5.00) ADICIONALES EN LA TESORERÍA GENERAL DE LA UNAH, Edificio Administrativo, primer piso. Cálculos aproximados, al cambio de 21.22 x$ 1.00

Para los hondureños médicos o enfermeras que incorporen su título de estudios realizados en el exterior el costo será de $ 78.00 (L 1,600.00) en el caso de licenciaturas; Para títulos de maestrías y especialidades será de $ 81.00 (L. 1700.00).

## Identificación de costo de los trámites para la certificación o autorización para el ejercicio profesional

El pago que hacen los usuarios al Colegio Médico de Honduras es de:

Por concepto de Permiso Provisional para realizar el Servicio Social.

L. 1,600.00 =$ 78.00

Por Concepto de Colegiación para habilitación del ejercicio profesional

L. 3000.00= $ 155,00.

Hipótesis 2. Existen estándares, con bases comunes, que permitan identificar u homologar los conceptos y normas utilizadas en el reconocimiento de títulos y certificación profesional. Esto facilitaría la movilidad de los recursos humanos, en concordancia con los compromisos orientados a fortalecer los servicios de salud y los estándares de salud de la población en Honduras

a. Conceptos utilizados

Glosario de términos o definiciones incluidas en las normas para el reconocimiento académico y legal de títulos obtenidos en otros países.

**Tabla No 21**
**Términos y definiciones para el reconocimiento e incorporación de títulos**

| Términos | Concepto |
|---|---|
| **Reconocimiento**, | Es el procedimiento empleado por la Universidad Nacional Autónoma de Honduras para certificar la autenticidad y declarar la calidad de los grados o niveles académicos alcanzados, y de los diplomas o títulos expedidos u otorgados por los centros de educación superior, nacional y extranjero.(art. 6) |
| Incorporación, | Es el acto mediante el cual, previo reconocimiento de estudios , la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, acepta que el poseedor de un grado académico conferido por una institución de la educación superior extranjera, corresponde a un nivel de estudios de Educación Superior de Honduras.(Art. 7 ) |
| Título | Es el documento legal otorgado por la Universidad Nacional Autónoma de Honduras y por los centros privados y estatales o extranjeros, reconocido y registrado por las UNAH., que acredita la calidad y denominación profesional y que certifica que una persona está en posesión de un grado académico.(art.8) |
| **OBSERVACIONES**<br>**Según el Reglamento de Reconocimiento e Incorporaciones , para el análisis de los expedientes con solicitud presentada a la Dirección de Educación Superior, se deberán aplicar los criterios vertidos en los artículos N° 28 al 36** | |

**A. PREGRADO. (art. Del 29 al 31)**

Para la Incorporación de títulos y diplomas se tomará en cuenta los estadios Académicos establecidos en los Artículos No. 69, 70, 71 y 78 de las Normas Académicas de El Nivel de Educación Superior. Art.28

.

- Los diplomas que correspondan a estudios realizados que comprendan de 80 a 100 unidades valorativas, con una duración de dos años, serán incorporados en el nivel de Grado Asociado( concepto reformado ) Ahora denominado Técnico Universitario

.- Los Títulos o Diplomas que corresponden a estudios realizados que comprendan de 160 ó más unidades valorativas, serán incorporados en el grado de licenciatura.

**.- Los Títulos que correspondan a estudios realizados de Medicina y Cirugía que comprenda como mínimo 320 unidades valorativas con una duración de ocho años; serán incorporados en el grado de Doctorado en Medicina y Cirugía**.

**B.- POST-GRADO (art. 32 al 36)**

- Las certificaciones o diplomas de estudios de especialidad médica que comprenda como mínimo 90 unidades valorativas sobre el grado de Doctorado en Medicina y Cirugía con tres años de duración como mínimo; serán incorporados como especialidad médica.

.- Las certificaciones o diplomas de estudios de especialidad que comprendan 30 unidades valorativas sobre la licenciatura con una duración de uno a tres años, serán incorporados como especialidad.

.-Los títulos que correspondan a estudios de maestría que comprenda 40 a 52 unidades valorativas sobre la licenciatura, con una duración de uno y medio a dos años, serán incorporados en el grado de maestría

.-Los Títulos que correspondan a estudios de doctorado que comprendan de 52 a 70 unidades valorativas sobre la licenciatura. o de 25 a 30 unidades valorativas sobre un post-grado de dos años como mínimo, serán incorporados en el grado de doctorado.

.-Los Centros de Educación Superior deberán exigir a los aspirantes de estudio de Post-grado el requisito de haber reconocido o incorporado el título de pregrado, según lo establecido en el artículo 92 de las Normas Académicas de Educación Superior.

**Normas Académicas del Nivel de Educación Superior**

**Artículo 71**. Los estadios académicos de la Educación Superior, se obtienen con la acumulación de las unidades valorativas conforme a las siguientes tablas: **Grado Asociado**: Reformado ahora denominado Técnico Universitario con un mínimo de 80 unidades valorativas y una duración de dos (2) años o más. b) **Licenciatura**: 160 unidades valorativas o más. **Doctorado en Medicina y Cirugía**: 320 unidades valorativas como mínimo con una duración de seis-ocho (6-8) años. **ch) Especialidad**: de 30 a 90 unidades valorativas sobre la Licenciatura con una duración de uno a tres (1-3) años. **d) Especialidad Médica**: 90 unidades valorativas sobre el Doctorado en Medicina y Cirugía con tres (3) años de duración como mínimo. e) **Maestría:** de 40 a 52 unidades valorativas sobre la Licenciatura, con una duración de uno y medio a dos años. f**) Doctorado:** de 52 a 70 unidades valorativas sobre la Licenciatura o de 25 a 30 unidades valorativas, sobre un postgrado de dos (2) años como mínimo. En este caso el período comprende únicamente la etapa de estudio o asignaturas.

## Tabla No 22

**Concepto de Crédito Académico en El Nivel Superior**

**.-** La **UNIDAD DE MEDIDA ACADÉMICA** es la **UNIDAD VALORATIVA O CRÉDITO** que representa la intensidad del esfuerzo académico de un estudiante.

**.-** La unidad valorativa o crédito en los estudios de pregrado, corresponde a una hora de actividad académica semanal, en un período de quince semanas, o su equivalente, si se adoptare otro período. La unidad valorativa en laboratorio, taller, seminario, trabajo de campo y otros, deberá representar tres (3) horas de labor académica en igual período. Para propósito de determinar la carga académica del estudiante de pregrado, la unidad valorativa o crédito, representa un esfuerzo académico real de tres (3) horas así: a) Por una (1) hora académica con el catedrático, más dos (2) horas de preparación o trabajo académico individual. b) Por tres (3) horas de labor académica, en laboratorio, taller, seminario, trabajo de campo y otros.

**.-** La unidad valorativa o crédito en los estudios de post-grado, corresponde a una (1) hora de actividad académica semanal, en un período de quince semanas, o su equivalente si se adoptare otro período. Para propósitos de determinar la carga académica del estudiante de postgrado, la unidad valorativa o crédito se obtendrá en dos formas: a) Por una hora (1) de carga académica con el catedrático, más tres (3) horas de preparación o trabajo académico individual. b) Por cuatro (4) horas de trabajo académico dirigido o supervisado.

Fuentes de información:

Normas Académicas del Nivel de Educación Superior artículos 59,60,61

Las Normas Académicas del Nivel de Educación Superior fueron aprobadas por el Consejo de Educación Superior el 6 de noviembre de 1992, entraron en vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta, No. 26 911 del 3 de diciembre del mismo año. Estas Normas sufrieron reformas en los siguientes artículos: 33, 55, 60, 61, 63, 66, 69, 71, 73, 78, 90, 91, 92, 94, 126, 161 y 162.

Dichas reformas fueron aprobadas por el Consejo de Educación Superior el 11 de agosto de 1993 y entraron en vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta No. 27151 del 18 de septiembre de 1993.

**Tabla No 23**

**Glosario de términos o definiciones incluidas en las normas para la certificación o autorización para el ejercicio profesional.**

| **Conceptos:** |
|---|
| • Certificación: *El acto inicial donde se certifica como un profesional*, después de revisar si su título ha sido reconocido o incorporado por el Consejo de Educación Superior.<br>• Habilitación: Extensión del certificado para la habilitación profesional.<br>• Validación : s/d<br>• Registro: *Registro o anotación de los títulos por colegiación de médicos generales y médicos especialistas* |
| **Fuentes de información** **Presidente del Colegio Médico de Honduras., Secretario de Colegiación del Colegio Médico de Honduras.**<br>**Estatuto del Medico Empleado , Reglamentos** |

Hipótesis 3. Un recurso para garantizar procesos ordenados de movilidad y migración profesional, es el de asegurar estándares mínimos de calidad en las carreras medicina y de enfermería que se ofertan en las universidades públicas y privadas de Honduras. Esto se logra a través de procesos de certificación de la calidad académica de las instituciones que imparten estas carreras, por lo que deben apoyarse mecanismos e instancias que certifican la calidad de la enseñanza superior en el país

a. Instituciones de acreditación o certificación de la calidad académica de las carreras de medicina y enfermería.

**El Sistema Hondureño de la Calidad de la Educación Superior SHACES**

El Consejo de Educación Superior es el órgano máximo del Nivel de la Educación Superior, una de sus responsabilidades es la de desarrollar y velar por la calidad de la educación, para ese fin se crea en el seno de este Consejo, el Sistema Hondureño de la Calidad de la Educación Superior, SHACES, el 11 de noviembre del 2010- en Sesión Extraordinaria 245, el Consejo de Educación Superior emitió el Acuerdo 2304-245-2010, publicado en el Diario Oficial la Gaceta 32427 del 27 de Enero del 2011.

Desde su creación el SHACES ha sido socializado, construyendo experiencias técnicas con cada una de las instituciones del nivel superior.

Se nombra una primera Comisión Técnica Adhoc del SHACES con la responsabilidad de revisar, completar los documentos técnicos y elaborar los que hicieren falta. El tiempo trabajado fue de 8 meses a partir del 25 de Junio del 2012, fecha en que se instaló la Comisión. Se desarrollaron entre 25 a 30 reuniones, con un promedio de 8 horas de trabajo por reunión, desarrolladas en distintas instituciones de educación superior que colaboraron con la causa.

Con la elaboración de los documentos técnicos, el SHACES, cuenta con la información y los instrumentos necesarios para desarrollar los procesos de autoevaluación, evaluación externa y acreditación. La experiencia piloto realizada

con 20 universidades ayudó a consolidar su modelo de acción y a validar la documentación creada. (Comision Nacional de Enlace - CCA - Honduras.Green I, Sabillon R.E., 2014)

Los documentos técnicos fueron diseñados para la acreditación de Carreras de pregrado y/o instituciones, los mismos no están dirigidos exclusivamente para áreas del conocimiento en específico, por tanto no, hay documentación específica para las Carreras de Medicina y Enfermería.

En la actualidad se encuentra en proceso la instalación de su estructura organizativa. EL acuerdo de creación previó una etapa de instalación, designando al Msc Ramón Ulises Salgado, Director de Educación Superior, y a la Dra. Rutilia Calderón, Vice Rectora Académica de la UNAH, para coordinar las estrategias de trabajo para el logro de la instalación del SHACES. (Consejo de Educacion Superior-SHACES , 2011)

Documentos del SHACES:

- El Manual de Acreditación Institucional y Acreditación de Carreras de Educación Superior en Honduras.
- El Código de Ética para los pares evaluadores responsables de la Evaluación Externa para la Acreditación.
- El Manual de Pares Evaluadores Guía de Procedimiento para la Evaluación Externa.

- Propuesta de Validación Proceso de Autoevaluación del SHACES, Ruta Crítica.
- Guías técnicas para la generación de los procesos.

a. Escuelas o facultades de medicina o enfermería acreditadas.

El Nivel de la Educación Superior oferta la Carrera de Medicina en tres Universidades: La Universidad Nacional Autónoma de Honduras UNAH (Publica), la Universidad Católica Nuestra Señora Reina de la Paz,(Privada) UNICAH y en la Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC. , (Privada), la Carrera de Medicina de reciente creación; no hay registro de procesos de acreditación para carreras en ninguna de estas instituciones.

**Carrera de Enfermería**. Esta carrera es ofertada por tres instituciones: la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, UNAH, la Universidad de Defensa de Honduras UDH y de reciente creación la Universidad Católica de Honduras Nuestra Señora “Reina de la Paz”. No hay registro de experiencias de acreditación en el desarrollo de estas carreras.

En la UNAH, se tienen evidencias de participación en el proceso de autoevaluación, para fines de mejora continua, en la Carrera de Medicina y la Carrera de Enfermería, con planteamiento de Plan de Mejora en proceso de aplicación. Esta experiencia se construye a partir de los lineamientos técnicos del SICEVAES, CSUCA.

En la UNICAH, se conocen acciones de evaluación a través de ISSO, aplicados a procesos administrativos. (Documento: Informe Proyecto Piloto del SHACES. Comisión Técnica Ad-Hoc del SHACES.

**Tabla 24**

**Escuela o Facultad**

**Universidad / Institución de Educación Superior**

| INSTITUCION | Facultad | Autoridades | Correo |
|---|---|---|---|
| Universidad Nacional Autónoma de Honduras (Publica) | Fac. de Ciencias Médicas , Carrera de Medicina y Carrera de Enfermería | Julieta Castellanos, Rectora.<br>Marco Tulio Medina, Decano.<br>Ramón Sosa, Coordinador de Carrera de Medicina.<br>Lesly López, Coordinadora Carrera de Enfermería | **S/D** |
| Universidad Católica de Honduras Nuestra Señora Reina de la Paz | Facultad de Medicina. Carrera de Medicina. Carrera de Enfermería. | Jorge Meléndez, Decano.<br>Shirly Andino . Directora de Carrera | **S/D** |
| Universidad Tecnológica Centroamericana | Facultad de Medicina | Odessa Henríquez | **S/D** |
| Universidad de Defensa de Honduras | Carrera de Enfermería Militar | **S/D** | **S/D** |

Hipótesis 4. Existen diferencias en la nomenclatura de los programas de pregrado y postgrado de las carreras de medicina y enfermería, que ofertan las universidades públicas y privadas en Honduras por lo que éstas deben racionalizarse y procurar la identificación y consecuente oferta de contenido

básico en estos programas a fin de facilitar su comparación y evaluación para su reconocimiento.

**a. Planes de estudios** o pénsums académico de las carreras de medicina y enfermería. Listado de nombre y título que los planes de estudio o pénsums de grado y postgrado de medicina y enfermería, vigentes que se imparten en el país

**b. Requisitos de ingreso**- Identificación de requisitos de ingreso a las carreras de medicina y enfermería:

La tabla 25 presenta los datos significativos de las carreras de medicina y el establecimiento del análisis comparativo.

Tabla No 25

**Cuadro comparativo datos generales de las Carreras de Medicina en Honduras**

| Carrera de Medicina UNAH | Carrera de Medicina de UNICAH | Carrera de Medicina de UNITEC |
|---|---|---|
| Datos Generales de la Carrera.<br>Código oo7<br>Nombre : Carrera de Medicina<br>Duración: 8 años.<br>Periodos Académicos:<br>8 periodos académicos de 18 semanas cada uno , del I al IV año de la Carrera,<br>6 pasantías de 7 semanas cada una (V año )<br>8 pasantías de 5 semanas cada una VI año<br>4 rotación de 13 semanas cada una (VII año )<br>1 año de Servicio Social. (obligatorio )<br><br>Unidades Valorativas: 407<br>Número de asignaturas: 68 .<br>Grado académico : Doctorado en Medicina y Cirugía<br>Acreditación: Título de Doctor en Medicina y Cirugía. | **Duración regular del programa de estudios en número de años**;<br>8 años<br>**•Ciclos de estudio en que se divide la carrera**<br>Períodos académicos: 18 períodos académicos de 15 semanas cada uno.<br>**Modalidad de las materias anual, semestral, cuatrimestral, trimestral, otra**<br>Periodos académicos En el año 3 periodos, modalidad presencial.<br>Internado Rotatorio: 1 año.<br>Servicio Social : 1 año<br><br>**Número de materias o cursos que constituyen el pensum: número de asignaturas**: 84 créditos: 454 créditos<br>Grado académico: Doctorado en Medicina y Cirugía<br>Nivel pregrado<br>Acreditación: Título de Doctor en Medicina y Cirugía<br>Fecha de aprobación del plan de estudios: 2001<br>Fecha de aprobación de las reformas: 2012 | **Nombre:**<br>Doctor en Medicina y Cirugía<br>**Grado :**<br>Doctor (a) en Medicina y Cirugía<br>**Código :**<br>S- 01<br>**Duración de la Carrera :** 28 periodos, 7 años<br>**Duración del Período Académico:** 11 semanas<br><br>**Número de Períodos al Año:** 4<br>**Unidades Valorativas:** 403<br><br>**Número de Asignaturas: 81**<br><br>**Acreditación** Título de:<br>Doctor(a) en Medicina y Cirugía<br>**Fecha de Creación de la Carrera :** 2011 |

Diferencias de Forma:

**En años de estudio** la Carrera de Medicina de la UNAH y la UNICAH, no existen diferencias. Si en relación a la Carrera de Medicina de UNITEC que dura 7 años.

**En unidades valorativas**: No existe diferencia sustancial entre las unidades valorativas de la Carrera de la UNAH y la UNITEC.(407 Y 403 respectivamente), si existe diferencia de aproximadamente 50 créditos o U.V. en relación a la Carrera de UNICAH.

**En el Número de Asignaturas:** Únicamente una diferencia de tres asignaturas entre las Carreras de UNICAH y UNITEC, predominando el mayor número en UNICAH**. Si existe diferencia entre el número de asignaturas de la UNAH, que desarrolla únicamente 68 . Título y grado acreditado: En las tres universidades el Titulo que otorgan es similar, así como el grado académico. De acuerdo a las Normas Académicas del Nivel Art. Ref. Tiempo de aprobación: 2001 la UNICAH con reformas en el 2012, 2011 en UNITEC y la UNAH** Reforma del 2000

Fecha inicial de funcionamiento de la Carrera Febrero 14 1882

| Carreras de Medicina | |
|---|---|
| Según el Coordinador de la Carrera de Medicina de la UNAH, no hay diferencias sustanciales entre los planes de estudio de la UNICAH Y DE LA UNAH. Los planes de estudio son similares. y los centros de práctica hospitalaria son los Hospitales del Estado, Centros de Salud<br><br>La Carrera de Medicina de la UNITEC, Basa su formación en el uso de la tecnología, ayudas audiovisuales, programas de computación, y prácticas interactivas en maniquís, y posteriormente en humanos El sistema de conocimientos está conformado por módulos relacionados con los diferentes sistemas del cuerpo humano. Para las prácticas hospitalarias han establecido comunicación con el Gobierno: Instituto Cardiopulmonar. En el hospital de San Lorenzo, se están realizando construcciones y anexos para que los estudiantes de UNITEC realicen sus prácticas, en el Depto de Nacaome.<br><br>En relación a los hondureños-graduados en la Escuela Latinoamericana de Medicina. Considera que presentan diferencias en la formación básica. Tienen énfasis en la prevención, vienen formados en prevención y poca formación en atención clínica. Vienen formados como Medico General Básico, el cual difiere en dos años de formación comparado con el Medico General formado en la UNAH y la UNICAH.<br><br>De acuerdo a la resolución de la Corte Suprema de Justicia. Los médicos graduados en la ELAM, que llegan con el Titulo de Medico General Básico, deberán realizar dos años de servicio social. Los egresados se presentan a la Facultad de Ciencias Médicas y a la Secretaria de Salud, ambas instituciones coordinan, se hace revisión de los expedientes, y se realizan los sorteos para ubicarlos en los hospitales correspondientes.<br><br>Cumplidos los dos años de servicio social, la Secretaria de Salud extiende una constancia dando fe del cumplimiento de los dos años de Servicio Social. Este documento es presentado ante la Facultad de Ciencias Médicas, quien da fe y ratifica la acción. Posteriormente el interesado ingresa su expediente en las oficinas de la Dirección de Educación Superior para realizar el trámite de incorporación, al Sistema del Nivel Superior, del Título extendido por la Escuela Latinoamericana de Medicina. | |
| Fuentes de información: Dirección de Educación Superior.<br>Actas del Consejo de Educación Superior – Entrevistas. Elaboración propia | |

## Tabla No 26

**Resumen de las Carreras de Enfermería Ofertadas en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, UNAH. Universidad de Defensa de Honduras, UDH y Universidad Católica de Honduras, UNICAH Nuestra Señora Reina de la Paz**

| Universidad Nacional Autónoma de Honduras | Universidad de Defensa de Honduras | Universidad Católica de Honduras, "Nuestra Señora Reina de la Paz". |
|---|---|---|
| Enfermería ofertada en Ciudad Universitaria José Trinidad Reyes , Unah Valle de Sula en San Pedro Sula y el Centro Universitario Regional del Litoral Atlántico en La Ceiba | Carrera de Enfermería Militar Acuerdo de Aprobación del Consejo de Educación Superior 2564-263-12 de fecha 02 de agosto del 2012/ Registro RP-357-07-13 | Acuerdo de aprobación No Carrera ofertada en Tegucigalpa y San Pedro Sula. |
| DATOS GENERALES DE LA CARRERA.<br>Nombre: Enfermería, código 10.<br>Duración : 5 años de estudio distribuido en 14 periodos<br>8 periodos de 15 semanas,<br>4 periodos de 15 semanas.<br>1 año de servicio social.<br>Unidades valorativas 202.<br>Número de asignaturas 41 ,<br>Grado académico: licenciatura.<br>Acreditación : Titulo de Licenciada (0) en Enfermería<br>Fecha de creación de la Carrera: 1966.<br><br>**REQUISITOS DE MATRICULA**<br>Primer ingreso. | Datos Generales de la Carrera<br>Nombre:<br>Enfermería Militar en el Estadio Académico de Licenciatura.<br>Código:<br>CEM-005<br>Duración de la Carrera: 16 periodos académicos.<br>Duración del Periodo Académico: 15 periodos de once (11) semanas c/u y un periodo de 15 semanas.<br>Numero de periodos en el año: Cuatro (4) periodos.<br>Unidades Valorativas: Doscientas treinta y ocho.<br>Hora Clase: Tres mil setecientos cincuenta (3750) horas.<br>Número de Asignaturas : Cincuenta y ocho (58)<br>Laboratorios : Seis (6) que suman 615 horas<br>Asignaturas Programáticas Dos (2) anuales, con un total de (1,200) mil doscientos horas, Ingles y – Educación Física<br>Práctica Profesional Supervisada: Seiscientas horas (600) en un período de quince (15) semanas.<br>Servicio Social: Un año (1) con mil setecientos sesenta (1760) horas.<br>Grado Académico: Licenciatura.<br>Acreditación : Licenciado (a) en Enfermería Militar | Datos Generales de la Carrera<br>Nombre:<br>Enfermería Licenciatura.<br>Código: **CÓDIGO** EF-001<br><br>Duración 5 y medio años<br><br>Ciclos de estudio en que se divide la carrera<br>**Periodos académicos:**<br>14 periodos académicos de 15 semanas cada uno<br>Modalidad de las materias : TRIMESTRAL **Número de materias o cursos que constituyen el pensum**<br>Número de asignaturas: 60<br>Créditos: 249<br>Grado académico licenciatura<br>Acreditación título de Licenciado en Enfermería<br>Fecha de inicio 2014 |

| | | |
|---|---|---|
| | Prácticas Hospitalarias: Hospital Militar | |
| El currículo conlleva una estructura que integra la formación específica de la disciplina o asignaturas profesionalizantes , las asignaturas de formación general y asignaturas de apoyo. Este tipo de formación permitirá al educando adquirir un conjunto de conocimientos profesionalizantes teórico-práctico, como desarrollar habilidades y destrezas, cultiva valores y asumir actitudes en el marco de las disciplinas científicas y tecnológicas a fin que integren su campo profesional.<br>Para facilitar la integración, se incorporó al currículo ejes integradores de contenido, visualizándose como procesos a ser desarrollados en forma secuencial lógica, con integralidad horizontal y vertical y complejidad creciente.<br>Ejes en el contenido temático<br>integralidad de la atención<br>proceso desarrollo humano<br>Desarrollo científico técnico ,<br>Participación social.<br>Proceso educativo.<br>Proceso salud enfermedad<br>Contexto socio cultural y ecológico.<br>Enfermería y sociedad,<br>Enfermería y salud familiar , mujer y recién nacido<br>Enfermería y salud familiar , niños y adolescentes<br>Enfermería y salud familiar , joven maduro y mayor<br>Servicios social obligatorio distribuidas en las zonas de difícil acceso<br>**REQUISITOS DE MATRICULA**<br>Primer ingreso.<br>Aprobación de la Prueba de Aptitud Académica<br>Comprobante de pago de derechos de matrícula y otros servicios | La carrera se desarrolla en 4 años, que incluye la práctica profesional más un año de Servicio Social.<br>Concluidos los estudios en quince períodos serán acreditados como Subtenientes en el Servicio de Sanidad. Ascendidos al grado de Sub Tenientes serán asignados para realizar su Servicio Social por el período de un año, para que posteriormente sean graduados como Licenciados(as) en Enfermería Militar<br><br><u>Perfil de Ingreso</u>:<br>Para estudiantes Hondureños: a) Ser hondureño por nacimiento. b) No tener antecedentes penales. c) Titulo de Educación Media aceptado por la Dirección de Educación Superior. d) Aprobar examen médico, físico y psicológico. e) Aprobar el examen de conocimientos y habilidades en el que se medirá:<br><u>Conocimientos:</u> Elementos básicos de química, elementos básicos de biología, principios básicos de matemáticas, redacción y ortografía, nociones básicas de inglés, principios de ecología.<br><u>Habilidades:</u> Comunicar efectivamente de forma oral y escrita, trabajar en equipo, comprender textos, realizar observaciones, trabajar bajo presión de tiempo y estrés.<br><u>Documentación personal</u> según lo establece la Secretaría General de la UDH; otros de carácter administrativos contenidos en el Plan de Arbitrios de la UDH.<br><br>Requisitos de Ingreso para estudiantes extranjeros.<br>a) Solicitud del País interesado en la formación de este recurso. b) Aprobar todas las pruebas necesarias para el ingreso de aspirantes. c) No tener | **•Títulos pre-universitarios requeridos para la admisión en la carrera de enfermería**.<br>Poseer un título de secundaria reconocido por el nivel de Educación, superior o del Nivel de Educación, Superior, debidamente reconocido.<br>**Examen de admisión (puntajes para las carreras de medicina y enfermería).**<br>**•Examen de aptitud para carreras de medicina o enfermería (puntajes y otras consideraciones).**<br>Cumplir con el proceso de admisión prescrito.<br>Adjuntar documentación personal, académica y de salud.<br>Realizar proceso de admisión para el área de Psicología a través de la aplicación de un examen de aptitud Académica, de un Cuestionario de Intereses Vocacionales y un Test de Personalidad. |

| | | |
|---|---|---|
| Presentar titulo original de estudios de educación media<br>Tarjeta de identidad o partida de nacimiento<br>Dos fotografías recientes (tamaño identidad).<br>Certificado de exámenes de sangre (VDRL)<br>Entregar ficha de matrícula y hoja de inscripción de asignaturas. | antecedentes penales. d) Acreditación del Título de Educación Media con su debida autenticación y aceptado por la Universidad de Defensa de Honduras. e) Estar apto física y mentalmente. f) Llenar los requisitos según lo establece el país de procedencia. g) otros de carácter administrativo.<br>Convenios : Universidades Hondureñas :<br>Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán ;Universidad Metropolitana de Honduras<br>Universidad Nacional Autónoma de Honduras; Universidad José Cecilio del Valle; Asociación Nacional de Industriales de Honduras (ANDI).<br>Universidad Extranjera:<br>Universidad Militar de Nueva Granada (UMNG)<br>En la construcción de este plan de estudios se recibió respaldo de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, la Secretaria de Salud y el Colegio de Profesionales de Enfermería | |
| Fuente Dirección Educación Superior. 2015. Elaboración propia | | |

Hipótesis 5. La nomenclatura de los programas de pregrado y postgrado no responden a los mismos criterios, por lo que se debe procurar la identificación y consecuente oferta de contenido básico en estos programas a fin de facilitar su comparación y evaluación para su reconocimiento de las carreras de medicina y enfermería en Honduras

a) Nomenclatura.

El grado académico correspondiente para cada plan de estudio y títulos de habilitación del ejercicio de la Profesión médica y enfermería.

Se obtuvo información de los postgrados – especialidades médicas, maestrías en salud, y especialidades para enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Se elaboró un cuadro comparativo de los datos generales de cada especialidad y maestría. De acuerdo a la Hipótesis se debe identificar el contenido básico en estos programas para facilitar su comparación y evaluación para el reconocimiento de las carreras de medicina y enfermería en Honduras. Con la aprobación de la oferta de carrera y el funcionamiento de los planes de estudio, el Consejo de Educación Superior y las instancias técnicas del Sistema de Educación Superior, verifican y confirman que los programas de estudios de los postgrados- maestrías, especialidades y doctorados, reúnan los requisitos establecidos en la normativa de la educación superior, a fin de mantener criterios y estándares de funcionamiento comparables con los requisitos de formación de la región y de otros ámbitos internacionales.

La Tabla No 27, 28 y 29 presentan el resumen de datos generales de las especialidades y maestrías en salud que oferta la UNAH para enfermería y medicina.

**Tabla No 27**
**Oferta de Postgrados en Enfermería**
**UNAH**

| | Nombre Especialidad | UNAH –Sedes | Duración | UV | Asignaturas | Titulo/acreditación |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Salud Materno Perinatal | San Pedro Sula y la Ceiba | 1 año | | | Especialista /Enfermería |
| 2. | Enfermería en Quirófanos | Sin descripción | 1 año | 46 | 9 | Especialista Enfermería |
| 3. | Enfermería en Salud Familiar | Sin descripción | 1 año | 43 | 9 | Especialista Enfermería |
| 4. | Atención Integral al niño y adolescente | Tegucigalpa | 1 año | | | Especialista /enfermería |

**Fuente Dirección de Educación Superior 2015. Elaboración propia**

**Tabla No 28**
**Oferta de Maestrías para Enfermería, Medicina otras profesiones**
**UNAH**

| No | Carrera Maestría /medicina , enfermería y otros prof. | Modalidad Pedagógica/ Modalidad | Duración | Total (U.V.) | Número de Asignaturas / Módulos | Grado y Titulo a obtener |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Maestría en Actividad Física para la Salud | Presencial | Dos años | 47 | 7 | Maestría |
| 2. | Maestría en Epidemiologia | Presencial | Dos Años | 56 | 14 | Maestría |
| 3. | Maestría en Medicina Del Trabajo | Presencial | Dos años | 120 | Sin descripción | Master |
| 4. | Maestría en Salud Publica | Presencial | Dos años | 60 | 12 Módulos | Master en Salud Publica |

Fuente Dirección de Educación Superior. Elaboración propia

Estas maestrías forman profesionales de diferentes disciplinas, en especial enfermería y medicina. Los programas han sido revisados y aprobados en el Consejo Universitario de la UNAH y posteriormente revisados y aprobados en el Consejo de Educación Superior. Se detecta que los programas de las especialidades médicas requieren un replanteamiento o revisión en la estructura formal y de contenido, lo que conlleva a reformas curriculares.

**Tabla No 29**
**Oferta de Especialidades en Medicina.UNAH**

| Carrera Especialidad medica | Modalidad Pedagógica/ Modalidad | Duración | Total (U.V.) | Número de Asignaturas / Módulos | Grado y Titulo a obtener |
|---|---|---|---|---|---|
| Anestesiología, Reanimación y Dolor | Residencia Medica Hospitalaria | Cuatro años | 276 | 40 | Especialista en Anestesiología, Reanimación y Dolor |
| Dermatología | presencial | Tres años | s/d | 30 aproximación | Especialista en Dermatología |
| Oftalmología | Presencial | Tres años | 87 | Descripción | Especialista en Oftalmología |
| Ortopedia y Traumatología | presencial | Tres años | s/d | Descripción | Especialista en Ortopedia y Traumatología |
| Ginecología y Obstetricia | Presencial Tegucigalpa/SPS | Tres años | s/d | Descripción | Especialista en Ginecología y Obstetricia |
| Especialidad en Pediatría | Presencial Tegucigalpa/SPS | Tres años | 222 | Descripción | Especialista en Pediatría |
| Especialidad en Cirugía General | Presencial | Cuatro años ( 4 años) | 128 | Descripción | Especialista en Cirugía General |
| Cirugía Plástica y Reconstructiva | Presencial | Tres años | 166 | 72 | Especialista en Cirugía Plástica y R. |
| Sub-Especialidad en Cuidados Intensivos Pediátricos | presencial | Dos años | 41 | 4 | Sub-Especialista |
| Medicina Física y de Rehabilitación | Presencial | Tres años | 222 | 28 | Especialista en Medicina y Rehabilitación |
| Neurocirugía | Presencial | Cuatro años | 296 | descripción | Especialista en Neurocirugía |
| Neurología | Presencial | 4 años / 8 Periodos | 296 | 33 | Especialista en Neurología |
| Psiquiatría | Presencial | Tres años | 91 | 21 | Especialista en Psiquiatría |
| Radiología e Imágenes | Presencial | cuatro años | 90 | 32 | Especialista en Radiología e Imágenes |
| Medicina Forense | Presencial | Tres años | 90 | pendiente | Especialista en Medicina Forense |
| Anatomía Patológica | Presencial | Tres años | s/d | s/d | Especialista en Anatomía Patológica |
| Otorrinolaringología y Cirugía de Cabeza y Cuello | Presencial | Cuatro años | 96 | descripción | Especialista en Otorrinolaringología y Cirugía de Cabeza Cuello |

Fuente Dirección de Educación Superior Elaboración propia

**Instrumento II. Guía Reconocimiento de Experiencia de Trabajo Acreditada en los Servicios de Salud de la Región.**

Hipótesis de trabajo 1. Los profesional en medicina o enfermería extranjeros, que han ejercido en un país determinado, que se trasladan a otro y procuran incorporarse al sistema de salud de ese país, deben cumplir con determinados requerimientos para que su experiencia profesional les sea reconocida con fines de su certificación como profesional apto para ejercer la profesión

a. Normas legales y jurídicas:

Normas que sustentan los procedimientos a seguir para obtener el reconocimiento de experiencias laborales desarrolladas en el extranjero como profesional de medicina o enfermería.

En el país no existe Sistema y /o Reglamentación que regule el Reconocimiento de las experiencias laborales obtenidas en el extranjero. Únicamente a través de la participación en concursos para optar a plazas permanente , al momento de realizar las valoraciones del Curriculum con la documentación adjunta, si el interesado logra demostrar con documentación precisa, acerca de su experiencia de trabajo, esto puede representar la asignación de puntaje adicional , que sumara con los puntajes asignados para otros categorías de valoración, como por ejemplo , la entrevista, la documentación del título, los años de experiencia laboral en otras instituciones.

b. Procedimientos:

Gráfica o flujograma de pasos a seguir para reconocimiento de experiencias laborales desarrolladas en el extranjero, como profesional en medicina o enfermería.

No se registran procedimientos para el reconocimiento de experiencias laborales, pues no existe sistema, programa o institución que haya sido designada por el estado, representado por la Secretaria de Salud, o como política de manejo de recursos humanos en el momento de la contratación o, ya dentro del sistema de empleado, donde se le reconozca como mérito para ascensos o promociones dentro de las funciones en el cargo actual o para cambio de puesto o categoría

c. Instituciones que intervienen en el proceso:

La investigación revela la ausencia de un marco jurídico e instituciones que desarrollen este proceso de validación o reconocimiento de experiencias laborales desarrolladas en el extranjero, por los profesionales de la medicina o enfermería**.**

d. Costos:

Identificación de costo de los trámites para el reconocimiento de la experiencia laboral desarrollada en el extranjero, como profesional en medicina o enfermería. Anotar monto total en dólares.

El literal c y d no es aplicable debido a la ausencia en Honduras, de la estructuración y aplicación de un sistema que valore las experiencias laborales obtenidas en el extranjero. No existe un sistema de normas legales y jurídicas que sustente procedimientos para obtener el reconocimiento de experiencias laborales desarrolladas en el extranjero, para ninguna de las profesiones de médicos y enfermeras.

Hipótesis de trabajo 2. El introducir dentro de los sistemas de salud de un país determinado una “carrera sanitaria” o modalidad de servicio civil que incluya las distintas particularidades del ejercicio profesional que demandan los sistemas de salud, se constituye en un avance para garantizar una incorporación equitativa y ética de profesionales en salud calificados que requieren ejercer profesionalmente en dichos sistemas.

a. Avances jurídicos

Normativa, dentro de los regímenes de servicio civil, que contemple, de manera específica las distintas particularidades de ejercicio profesional que demandan los sistemas de salud.

La Ley de Servicio Civil, desde su creación a partir de 1965 fue creada con el objetivo de regular la relación de trabajo entre los empleados de las diferentes Secretarias y el Estado

El Régimen de Servicio Civil en Honduras nace con la creación en 1965 de la Oficina de Clasificación de Puestos dependiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como base para la posterior creación de la Dirección General de Servicio Civil. Mediante Decreto No.126 del 28 de octubre de 1967 se emite la Ley de Servicio Civil, que fue promulgada el 6 de marzo de 1968 y entró en vigencia el 6 de septiembre del mismo año.

La ley tiene por finalidad establecer un sistema racional de administración de personal en el servicio público, regulando las relaciones entre los servidores públicos y el Estado.

En la actualidad el régimen laboral del servicio público, se administra por tres leyes , reglamentos o estatutos., estos son : La Ley de Servicio Civil , El Código del Trabajo, y los Estatutos Profesionales, en el caso que nos ocupa vale mencionar la influencia , regulación y aplicación del Estatuto del Medico Empleado, del Colegio Médico de Honduras, y el Estatuto de Profesionales de la Enfermería. Estos últimos son reconocidos por el Estado y sus agremiados, regulan las relaciones entre ciertos servidores públicos organizados en gremios profesionales y el Estado.

Cada uno de estos Estatutos plantea los pasos y procedimientos que deben de exigir los agremiados y por su parte cumplir el Estado, al momento de ejecutar acciones para la contratación, el concurso para aplicar a plazas permanentes el

acceso a promociones interna, autorización de permiso, goce de vacaciones, capacitación , actualización, cambios, traslados , retiro y jubilación .

Dentro del Sistema organizativo administrativo de la Secretaria de Salud no existe ninguna normativa que declare la existencia de una carrera sanitaria, como tal. Los empleados médicos y enfermeras de la Secretaria de Salud, argumentan no conocer sobre la existencia de documentación donde se haya declarado como política, estrategia o acciones, la carrera sanitaria, la cual da comienzo desde el momento en que el interesado ingresa a trabajar con el Sistema de Salud.

En la práctica los empleados médicos y enfermeras gozan de los beneficios, derechos y responsabilidades estipuladas en el Estatuto del Medico Empleado, El Estatuto de las Profesionales de la Enfermería.

En caso de conflicto se aplicará la ley que por procedimiento elija el agremiado. (Congreso Nacional de la Republica , 1968) (Congreso Nacional de la Republica , 1988) (Congreso Nacional de la Republica , 89) (Congreso Nacional de la Republica , 1989)

b. Avances institucionales

Identificación de alguna institución (Instituto Hondureño de Seguridad Social o la Secretaria de salud) ha incorporado o está en proceso de incorporación de alguna modalidad de “carrera sanitaria”.

En las entrevistas con los presidentes de los colegios profesionales de médicos, enfermeras y funcionarios de la Secretaria de Salud, se confirma la no existencia de procesos iniciados en pro de la construcción de una propuesta donde se declare la conceptualización de una “carrera sanitaria” y su aplicación.

c. Cobertura

Implementación de alguna modalidad de “carrera sanitaria”, con cobertura de carácter nacional, territorial o institucional (o modalidades mixtas de éstas). A través de las entrevistas realizadas a los funcionarios Jefes que administran los procedimientos de la Secretaria de Salud, en cuanto al manejo del recurso humano, se constata , que en la práctica se desarrolla la carrera sanitaria, por medio de la movilidad de los empleados, en cuanto a permiso, vacaciones, feriados, capacitación, formación, traslados, ascensos, promociones jubilaciones y retiro. No obstante que el empleado médico y /o enfermera no percibe el paso y el desarrollo de su vida profesional a través de un proceso de vida laboral, el cual no ha sido declarado ni conceptualizado como “carrera sanitaria”

d. Personal incluido

Personal de salud incluido en la carrera sanitaria o servicio civil.

Los empleados de la Secretaria de Salud, los técnicos auxiliares de salud, en las acciones del servicio de atención, se rigen en su relación laboral por la Ley del Servicio Civil. Igualmente los médicos y las enfermeras profesionales, para realizar los trámites concernientes al nombramiento en una plaza permanente, para la entrega de documentación personal, para la revisión y chequeo de las diferentes contrataciones, y cuando así lo decida el interesado, la aplicación de la Ley del Servicio Civil, para dirimir conflicto

Hipótesis de trabajo 3. Los profesional en medicina o enfermería que han ejercido en un país determinado, que se trasladan a otro y han obtenido su certificación como profesional apto para ejercer la profesión, una vez incorporados al sistema de salud de ese país, requieren que su experiencia profesional les sea reconocida con fines laborales y salariales.

a. Requisitos y criterios en convocatorias

Identificación de los requisitos, criterios relacionados con el reconocimiento de experiencias de trabajo en el extranjero en las convocatorias para el proceso de reclutamiento o incorporación al régimen o carrera del sistema de salud.

Según mencionaron los informantes empleados de la Secretaria de Salud, autoridades, académicos relacionadas con el sistema de salud, hace aproximadamente de tres a cuatro años no se promocionan o apertura los concursos para plazas para el personal médico y de enfermería.

En la Convocatorias a los concursos no se resalta el aspecto de la experiencia de trabajo en el extranjero.

b. Criterios en la selección o concursos.

Identificación de los criterios de reconocimiento de experiencia de trabajo en el extranjero en los mecanismos de selección concursos, análisis de hojas de vida, entrevistas, otros. Revisión de cuáles son los mecanismos de selección de personal, tales como: concursos internos, análisis de hojas de vida, entrevistas, otros.

Existe la reglamentación y las direcciones estipuladas en los Estatutos de los profesionales de la medicina, de las enfermeras profesionales; también la definición de procedimientos para el concurso, que cuando estos se desarrollan, la valoración de la documentación que comprueba el desarrollo profesional del interesado, ya sea a través de experiencias laborales nacionales y/ o extranjeras, es tomada en cuenta para sumar puntajes o créditos.

Esto también es aplicable en el caso de los médicos aspirantes a docentes universitarios para ser empleados de la Facultad de Ciencias Médicas en la

Universidad Nacional Autónoma de Honduras, en cuyo caso se aplica la reglamentación del Estatuto del Docente Universitario

c. Roles o valoración del reconocimiento de experiencias de trabajo en el extranjero en los componentes del escalafón.

Criterios establecidos en los distintos componentes del escalafón profesional para identificar el reconocimiento a experiencias de trabajo en el extranjero. No existe la normativa para el escalafón profesional. Se evidenció la ausencia de normativa para regular o reconocer las experiencias de trabajo en el extranjero para los hondureños médicos o enfermeras. El Estatuto del Medico empleado y la reglamentación correspondiente, únicamente reconoce dos categorías: El médico general, y el médico especialista, bajo estas categorías se desarrollan los contratos, y/ o nombramientos correspondientes. El Estatuto de las Enfermeras ofrece un abanico de oportunidades de clasificación por méritos,

d. Reconocimiento de las experiencias de trabajo en el extranjero en los componentes de la remuneración

Componentes de remuneración salarial, desde la perspectiva del reconocimiento de experiencias de trabajo en el extranjero.

Según mencionan los usuarios empleados médicos y enfermeras, entrevistados, el componente de remuneración salarial no es aplicable como reconocimiento a experiencias de trabajo en el extranjero.

Hipótesis de trabajo 4. La aplicación del Código de prácticas de la OMS, sobre contratación internacional de personal de salud, busca contribuir a la primacía de la ética y la equidad frente al fenómeno de la migración de personal calificado y asegurarse que ésta se de en el marco de un desarrollo compartido.

a. Avances en la discusión y análisis del Código de Practicas

Identificación y registro de las actividades oficiales que se han desarrollado en torno al Código.

Se constata con las autoridades correspondientes en la Secretaria de Salud, y con los Presidentes de los Colegios Profesionales de médicos y enfermeras, y Asociaciones médicas, que oficialmente no se han desarrollado actividades para conocer, discutir o desarrollar la aplicación del Códice de prácticas de la Organización Mundial para la Salud.

b. Armonización de leyes nacionales con relación al Código:

No existen acciones sobre el registro de leyes o normativas nacionales que se han armonizado o modificado en función de la aplicación del Código.

c. Actores involucrados en la aplicación del Código:

Identificación de personal de salud, contratistas y empleadores del sector de salud, las organizaciones profesionales de salud, las autoridades gubernamentales, las organizaciones sub-regionales, regionales, mundiales públicas o privada.

En la investigación no se identifican actividades que puedan haber realizado distintos actores para impulsar los objetivos del Código de Practicas

En consulta a funcionaria representante de la Organización Panamericana para la Salud, laborando en Honduras, nos informa que no se han realizado ningún tipo de actividades para la armonización y / o aplicación del Código**, en** consecuencia de que Honduras no es signatario del convenio correspondiente.

**Instrumento III. Guía para la Recolección de Información: Redes Profesionales**

Hipótesis 1. La propuesta de incorporar a redes profesionales como actores relevantes en proyectos de intervención para el manejo de flujos migratorios y movilidad profesional, se sustenta en el supuesto de que la estrategia de incorporar organizaciones de la sociedad civil complementan las acciones gubernamentales y las potencie; pero también, a su vez, las transparenta.

En Honduras existen los colegios profesionales, dirigido para graduados universitarios. Cada uno de ellos cumple la función de inscribir mediante el registro o colegiación a sus afiliados; mediante este acto, ante el gremio y la sociedad, se adquiere también el compromiso de ejercer la profesión con responsabilidad, transparencia, así como para el desarrollo de la disciplina en la que se formó. Con el acto de colegiación se certifica la habilitación profesional. Por medio de la investigación se constata la existencia en Honduras de 13 Colegios Profesionales, dentro de los cuales se cuentan el Colegio de Profesionales de la Enfermería y el Colegio Médico de Honduras.

Cada una de estas instituciones ha ido creando su espacio público y privado, dando a conocer la condición o posición del gremio sobre el tema relacionado con su disciplina en problemas o fenómenos sociales que se manifiestan en el orden de la comunidad hondureña.

Todas los Colegios se han agrupado en la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Honduras, FECOPRUH, conformado por los representantes de cada de una de las disciplinas. Esta Federación ha ido creando espacios de representación en diferentes ámbitos de la administración pública, algunas veces en espacios privados, pero sobre todo , su espacio se ha ampliado en las diferentes comisiones, juntas directivas, o instituciones donde se requiere la representación de los profesionales universitarios de Honduras.

En el sector salud, los colegios profesionales de médicos y enfermeras, han logrado colocarse, en los espacios estatales y públicos, legitimándose desde lo académico-científico, jurídico, social, económico y político. A través de su agremiación con sus diferentes representaciones desde lo individual, en la colectividad, haciendo presencia en la organización, estructuración y relación laboral de los profesionales de la medicina con el estado, representado en la Secretaria de Salud y en el IHSS, igualmente en la instituciones educativas, específicamente en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, en la Facultad de Ciencias Médicas, en las Carreras de Medicina, y la Carrera de Enfermería.

a. Colegio Médico de Honduras

El Colegio Médico de Honduras se organiza el 27 de Octubre de 1962, en la ciudad de la Ceiba. En octubre de 1985 se aprueba la Ley del Estatuto del Médico Empleado, en la Cámara Legislativa del Congreso Nacional de la Republica. El

Reglamento de la Ley del Estatuto del Médico Empleado fue aprobado mediante Acuerdo número 0891 del 2 de mayo de 1986, aprobado por el Presidente Constitucional de la Republica, a través de la Secretaria de Estado en el despacho de Salud Publica en uso de las facultades que le confiere el artículo 245 inciso 11, de la Constitución de la Republica y en cumplimiento al artículo 66 del decreto No 167-85. Ratificado constitucionalmente por el Congreso Nacional.

En la actualidad tiene 10,000 afiliados, su ámbito de acción es a nivel nacional. En cada una de las Ciudades importantes del país existe una organización regional, su estructura se manifiesta a través de Capítulos, y asociaciones, delegaciones por región o municipios o cuidad cabecera. Existiendo 27 delegaciones médicas en todo el país, no existe la figura regional del colegio médico. En la práctica se da como regional, la de la Ciudad de San Pedro Sula o Noroccidental.

b. Alianzas. El Colegio Médico de Honduras establece relaciones con:

Los Colegios Profesionales de otras disciplinas; con La Federación de Profesionales Universitarios de Honduras (FECOPRUH) que es una organización de segundo grado; sindicatos, organizaciones de trabajadores, federaciones de trabajadores. Instituciones educativas públicas y privadas del nivel superior; También relaciones de trabajo con el Poder Ejecutivo y Legislativo.El CMH forma parte de los colegios médicos a nivel continental, de las américas y esas

experiencias en algunos países puede significar un intercambio de información en relación a las experiencias laborales

c. Agenda o temas de interés del CMH

La Directiva del Colegio Médico de Honduras, durante varios años ha desarrollado las actividades siguientes

1. Atención en el sistema nacional de salud de Honduras. Participación histórica en esa construcción de propuesta para un sistema de salud para mejorar las condiciones de salud enfermedad de la población, en la actualidad por la crisis actual de salud.
2. Condiciones laborales de los médicos en las instituciones públicas.
3. Gestión para el cumplimiento de lo establecido en esos instrumentos.
4. Formación de los profesionales grado, post grado, la práctica de la medicina, siguiendo los criterios de la ética. Tradición hipocrática milenaria.
5. Ante la crisis del sistema y esa condición de daño y riesgo de la población a la salud.. colegio contribuye realizando Brigadas Médicas a nivel nacional, con alianza de las asociaciones y sociedades de médicos
6. Estructura Comité de acción social, significativa a nivel central, con cooperación internacional y a través de las delegaciones.
7. La educación médica continua que ha dado a institucionalizar el CENEMEC.. hay preocupación que se debilite ante la tendencia de la reducción del estado y que se incumpla la apertura de nuevas plazas, si

desaparecen las oportunidades para concurso de plazas , la educación médica continua no será tomada en cuenta

8. Marco legal de la seguridad social.

La estructura organizativa del Colegio Médico de Honduras, dispone que los médicos especialistas puedan organizarse en asociaciones, sociedades y delegaciones médicas

Tabla No 30

## Resumen de Sociedades, Asociaciones y Delegaciones Médicas participantes en las jornadas mensuales de actualización y capacitación año 2014 coordinadas por el Colegio Médico de Honduras

| SOCIEDADES | ASOCIACIONES | DELEGACIÓN MEDICA |
|---|---|---|
| S. Hondureña De Prevención de la Arterioesclerosis.<br>S. H. de Epilepsia<br>S. H. de Dermatología Capitulo Noroccidental.<br>S. H. Ginecología y Obstetricia Cap. Noroccidental.<br>S. H. Ginecología y Obs. Cap. San Pedro Sula .<br>S. H. de Dermatología<br>S. H. de Medicina Interna<br>S. H. de Anestesiología Reanimación y Dolor.<br>S. H. de Neurocirugía.<br>S. de Médicos de Medical Center<br>S. Médica de Colon<br>S. Médica de Lempira<br>S. H. de Medicina del Trabajo.<br>S. H. de Cirugía Neurológica.<br>S. H. Alergia e Inmunología<br>S. H. de Cardiología.<br>S. H. de Oncología.<br>S. H. de Anatomía y Patología<br>S. H. Estudio y Tratamiento Dolor.<br>S. H. Oftalmología.<br>S. H. Hipertensión Arterial.<br>S. H. de Urología.<br>S. H. Nefrología y Trasplante.<br>S. H. de Enferm. Infecciosas.<br>S. H. de Cuidados Intensivos.<br>S. de Hipertensión Arterial.<br>S. H. de Nefrología.<br>S. H. Cirugía Plástica, Reconstructiva y Estética.<br>S. H. Radiología e Imagen | A. Hondureña de Ortopedia y Traumatología. Capitulo Noroccidental.<br>A. Médica de Comayagua.<br>Asociación Quirúrgica de Honduras.<br>A.H. de Médicos Generales<br>A. H. M. G. Capt. el Paraíso<br>A. Médica Progreseña.<br>A. Medica Olanchana.<br>A. M. de Siguatepeque.<br>A.M. de Colon<br>A. Pediátrica .Capitulo Valle de Sula.<br>A. H. Otorrinolaringología<br>A. H. de Psiquiatría.<br>A. H. Psiq. Psicodinámica<br>A. Pediátrica Hondureña<br>A. Pediátrica H. Z. Centro.<br>A.Ped. H.Cap.Occidente<br>A. Médica Sampedrana<br>A. de Médicos del Hospital Leonardo Martínez.<br>A. Médicos del Hosp.San Felipe.<br>A. H. de Medicina Física y Rehabilitación.<br>A. M. del Centro de Cáncer Emma Romero de Callejas.<br>A. H. Gastroenterología.<br>A. H. de Reumatología.<br>A. M. de Yoro.<br>A. M. Hospital Militar<br>A. M. de Oriente.<br>A. M. Intibucana<br>A. H. Neumología y Cirugía del Tórax.<br>A. de M. Instituto Nacional del Tórax.<br>A. de M. Instituto Seguridad Social.<br>A. H. de Mastologia | D. Medica de Choluteca<br>D. Médica de Puerto Cortes.<br>D. Medica de la Paz.<br>Sub delegación CMH en Trujillo.<br>Delegación CMH Santa Bárbara.<br>Sub. D. CMH Cortés<br>D. CMH. Ocotepeque |
| Aplicación del Reglamento del Centro Nacional de Educación Médica Continua CENEMEC. Secretaria de Asuntos Educativos y Culturales.<br>Tomado del Calendario Agenda 2014 del Colegio Médico de Honduras | | |

a. Colegio de Profesionales de la Enfermería

El Colegio de Profesionales de Enfermería de Honduras CPEH. Fundado en 1999 la sede principal está ubicada en la ciudad de Tegucigalpa en el Depto. de Francisco Morazán .Su estructura está constituida por Capítulos y Asociaciones,

en la actualidad existen, 18 Capítulos de los departamentos en el país y 9 asaciones en la ciudad de Tegucigalpa en Francisco Morazán.

Los Capítulos por cada uno de las diez y ocho departamentos del país y las asociaciones en cualquier lugar del país donde exista un grupo de 20 Enfermeras Profesionales. El Capítulo de todo el Departamento, reúne las agremiadas y asociaciones por hospitales, en Tegucigalpa todas son asociaciones no hay capítulos. Están constituidas por 1800 afiliados a nivel nacional, que incluye todas las enfermeras profesionales. ( UNAH, Seguro Social, Secretaria de Salud, e instituciones privados). Junta nombrada 13 de junio del 2014.

b. Alianzas

El Colegio Profesionales de la Enfermería de Honduras establece relaciones con: Los Colegios Profesionales de otras disciplinas; La Federación de Profesionales Universitarios de Honduras (FECOPRUH), la Carrera de Enfermería de la UNAH , la Comisión de Salud de servicio social, la Asociación de Enfermeras Auxiliares, Central Unitaria de Trabajadores de Honduras ( CUT ) ; sindicatos, organizaciones de trabajadores, federaciones de trabajadores ,organizaciones sociales : Dile si a la vida; Comité de

Emergencias y Contingencias ( COPECO); Foro Nacional de Salud (FONADES) ; El Poder Ejecutivo participando en la elaboración del Plan Nacional de Salud; Instituto de Formación Profesional INFOP para capacitaciones a las enfermeras y prestar capacitaciones para los usuarios del Instituto ; otras organizaciones como Pacto por Honduras, Universidad de la Salud, así como con organismos internacionales, El Consejo Internacional de Enfermería ( CIE ) , organizaciones y grupos centroamericano y del Caribe, Federación Panamericana de Profesionales de Enfermería (FEPPEN); La Asociación de Enfermeras de España.

c. Agendas o temas en desarrollo

1. En los aspectos gremiales, atención de conflictos, defensa y respeto de los derechos.
2. La regulación de la profesión mediante la Colegiación y la Certificación para la habilitación del ejercicio profesional, y la extensión de la solvencia.
3. Participación en la formación de la Profesional de Enfermería.
4. Fomentar la solidaridad entre los colegiados.
5. Formación y superación constante mediante actualización a través de programas nacionales e internacionales
6. El desarrollo de una función social prestando servicios a la comunidad.
7. Mantener la relación con el Estado, representado en sus diferentes instituciones, comisiones, participando en los espacios de discusión y definición de soluciones a los problemas de salud.

8. El establecimiento y desarrollo de relaciones entre organismos nacionales como internacionales.
9. El logro de los objetivos y fines de la Ley Orgánica, El Estatuto y sus Reglamentos.

a. Sindicato de Trabajadores

El Sindicato de Trabajadores de la Medicina y Similares SITRAMEDHYS, representa a los trabajadores de la salud, miembros afiliados, su creación data desde hace 48 años. Está constituido por 68 seccionales, distribuidas en 8 regionales y la Región Central Metropolitanas, cuenta con 12 mil afiliados entre médicos, enfermeras y asociaciones de : técnicos anestesistas, enfermeras auxiliares ,técnicos en laboratorios , técnicos instrumentistas.. Asociación de Trabajadores Sociales, todos ellos pertenecientes a las diferentes representaciones regionales de occidente, del sur, del oriente, norte y la Regional Central Metropolitana. Están afiliados a la Organización Internacional de Trabajadores. Las direcciones del sindicato está distribuida en tres directiva: La Directiva Seccional, Directiva Regional, la Directiva de la Junta Central y el Tribunal de Honor. En las diferentes directivas participan personal médico, enfermeras profesionales y las representaciones del personal de salud auxiliar.

b. Alianzas.

El SITRAMEDHYS tiene sus relaciones principales con diferentes sindicatos y organizaciones representantes de trabajadores y campesinos siendo estos: El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, el Sindicato del Instituto Hondureño de Seguridad Social, el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de la Infancia , la Asociación Nacional de Empleados Públicos de Honduras (ANDEPH), la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH), La Central General de Trabajadores (CGT), La Central de Trabajadores de Honduras, y la Central Unitaria de Trabajadores

c. Agenda y Puntos de Interés

La defensa de los derechos de los afiliados; la estabilidad laboral, es punto de negociación; el reclamo de los diferentes beneficios o conquistas logradas en las luchas sindicales: el bono riesgo laboral, el bono del zapato, bono estudiantil, compra de uniformes para todos los empleados sin distinción de afiliación solo para parte administrativa. La aplicación del Plan de retiro en vida, Plan de retiro de muerte, aportaciones al plan cooperativo, prestamos diversos Plan cooperativo y otros beneficios; promueven el arte, la cultura. Participan en eventos regionales Centroamericanos e internacionales; en el Abril del 2013 se desarrolló el XI Encuentro Sindical Común Centroamericano celebrado en Costa Rica.

Se identifica que son temas principales de abordaje en la discusión regional es “la desarticulación total de la asistencia de los sindicatos centroamericanos mediante la declaratoria de ilegalidad de huelgas, decretos de emergencia, prohibición de huelgas y asambleas informativas, reformas a los institutos de previsión, persecución política, intervención militar en contra del pueblo”. (Revista Informativa, enero del 2014) Como órgano de divulgación de sus conquistas y actividades publicaron el libro que resume la historia del SITRAMEDHYS, y la Revista Informativa cuya primera edición se realizó a inicios del 2014. En su historial se describe que hace ocho años se dio la división entre dos grupos de dirigentes, surgiendo el Sindicato de Trabajadores de la Salud, con poca afiliación.

Hipótesis 2. La existencia de Programas o experiencias de apoyo al mantenimiento de vínculos profesionales con unidades de origen, constituye un haber o capital social de enorme relevancia para el correcto manejo de la movilidad profesional o la migración de personal capacitado.

a) Programas o experiencias de apoyo. Se presentan los programas mencionados por los entrevistados

**Tabla No 31**
**Programas o experiencias de apoyo para profesionales de medicina**
**Promovido por el Colegio Médico de Honduras**

| Nombre del programa | Características |
|---|---|
| Colegiación, Certificación para el ejercicio profesional | Registro de la certificación. Cotización mensual por membresía. |
| Servicio de defensa legal al agremiado | Cuando hay conflicto laboral, asesoría, reclamo laboral, se acompaña en las instancias de abordaje.<br>Ante la crisis del IHSS se ha reforzado el cuerpo legal con experto para la protección jurídica en el trabajo en instituciones en crisis. |
| De formación y educación continua CENEMEC | Formal y no formal |
| Brigadas Médicas y Proyección Social | Servicio de voluntariado para la atención gratuita a la población, en alianza con las asociaciones y sociedades de especialistas. |
| Servicios de apoyo financiero. | Préstamos personales para estudios, vivienda, vehículos, con tasa interés favorable menos que en la banca para hacer uso de los servicios, con reducción de plazos e intereses. |
| Avances en proyecto con cobertura nacional seguro médico y de vida | Obligatorio para cobertura a todos los agremiados. El volumen de aplicantes permite una opción favorable. |
| Beneficio de pensión complementaria por jubilación doble, en otras instituciones. | Puede optar el beneficio en el colegio médico |
| Investigación científica | Implícita en la formación profesional y en el CENEMEC. Principal evento colegio médico nacional, énfasis en la investigación crea condiciones para incentivos, investigación, divulgación.<br>Propuesta nacional, regional e internacional, generando ingresos. Principal evento del Colegio Médico, predomina lo científico, académico, social y recreativo para el médico y su familia. Se promueve ingresos turísticos, por el intercambio de expertos internacionales al país. |
| Plataforma Tecnológica | Plataforma tecnológica, para promover el acceso a la tecnología. Mejora el proceso administrativo, educación médica continua virtual, servicios de biblioteca virtual para médicos y estudiantes de medicina. Instalación tecnológica y capacitación a los empleados administrativos.<br>El Colegio Médico fortalece su patrimonio físico de infraestructura y delegaciones aumento de servicios en las instalaciones físicas del Colegio y tendencia a aumentar el patrimonio en las delegaciones en las diferentes regiones del país |
| Colegio Médico de Honduras , Presidente y Secretario de la Junta Directiva<br>. | |

**Tabla No 32**

**Programas o experiencias de apoyo para Profesionales de Enfermería.**

| Nombre del Programa | Características |
|---|---|
| Fundación para el Desarrollo de la Enfermería (FUDEN) | Entre los años 2007 y 2010, la Fundación para el Desarrollo de la Enfermería (FUDEN) ha participado en un convenio para la mejora de la salud infantil y la reducción de la mortalidad materna en Centroamérica, promovido por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y la asociación CESAL. En estos momentos, el proyecto se encuentra en fase de evaluación. FUDEM es una organización española para el desarrollo de la educación continua y permanente de la enfermera.<br>Proporcionan la oportunidad de estudiar en España de este proceso en Honduras ya se cuenta con egresadas en investigación y en urgencias y emergencia. Tomado pag.Web. |
| Cooperación JICA a la Secretaria de Salud | Grupos centroamericano y Proyectos Ángeles, entre otras actividades para capacitación de enfermeras en gineceo-obstetricia.<br>También oportunidades para viajar a Corea, Japón para curso de actualización, en entrenamiento específico, los temas a desarrollar son el de enfermería comunitaria con atención primaria en salud para lograr la integración docencia y servicio.<br>El proceso de atención de enfermería hospitalaria y salud sexual reproductiva.<br>La capacitación dirigida para personal de diversas regiones del país, con el compromiso de desarrollo en cascada ; en la actualidad se han obtenido logros en la implementación |
| Programa de liderazgo | Se promociona los intercambios con estudiantes para el programa de liderazgo , viajan a Alabama para consolidar la experiencia |
| Jornadas de Capacitación del Colegio de Profesionales de la Enfermería | La ley del Instituto de jubilaciones y pensiones del empleado público INJUPEM y la Ley de Servicio Civil, El Estatuto, leyes y reglamentos propios.<br>Sobre el manejo y prevención del dengue y del chinquingunya.<br>Cuidados y seguros de enfermería.<br>Rcp resucitación cardiopulmonar … primeros auxilios<br>Proyecto Ángeles , UNAH, Secretaria de Salud y el Colegio cuatro componentes:<br>Salud comunitaria.<br>PAE programa de atención.<br>INTEGRACION, docencia y servicio.<br>Salud sexual reproductiva.<br><br>Lo desarrollan a nivel de hospitales y regiones es nacional.<br>y centros de formación de recursos humanos para auxiliares. |
| Presidenta del Colegio de Profesionales de la Enfermería.<br>Coordinadora de la Carrera de Enfermería ,FCCM, UNAH | |

1. Vínculos con Redes Profesionales o Comunidades de Prácticas establecidas de la Enfermería y la Medicina.

"Comunidades de Práctica (CoP)" o redes de trabajo. Estas son redes sociales dinámicas y flexibles, constituidas por participantes con intereses comunes identificados y dan forma a una comunidad que interactúa para compartir un tema y propósitos comunes. Estas se orientan, al menos hacia tres propósitos: formación continua de los y las integrantes, el establecimiento de alianzas y la generación de nuevos conocimientos, por lo que pueden ser de enorme interés para el adecuado manejo de la movilidad profesional y la migración.

**Tabla No 33**
**Comunidades de Practica o Redes de Trabajo**

| Nombre de la Red | Medicina | Enfermería | Ambos | Descripción |
|---|---|---|---|---|
| Red de Docentes Universitarias | | X | | S/D |
| Red por Áreas Disciplinarias | | X | | De salud pública obstetricia de pediatría, investigación y gestión y la de conducción medico quirúrgica. UNAH.<br><br>Reuniones virtuales. se están construyendo con el nuevo currículo para Centros Regionales Universitario. La Red nace en el rediseño curricular de la Carrera de Enfermería. tienen link específico para la carrera , se comparten salas de video , conferencia, sesiones virtuales<br><br>Sec de Salud coordina los espacios de práctica para los estudiantes. |
| El XX Congreso de enfermería | | X | | Realizado en el mes de mayo a nivel nacional se conformaron redes de cuidados de enfermería, liderando la República Dominicana como ente principal.<br>Vínculos con la Red en El Salvador, redes de cuidados de enfermería. S/D |
| Universidad de Alabama | | X | | Intercambios virtuales y de estudiantes y profesionales. |
| Gestión de Buenas Practicas de Enfermería | | | | Se encuentra en proceso la integración de redes a través del Colegio de Profesionales. Aun no disponible el vínculo electrónico. |
| Asociación Pediátrica Hondureña.<br>171 afiliados.<br>Dr. Ramón Alvarenga Calidonio.<br>Presidente | X | | | Federación Mesoamericana y del Caribe de Pediatría.<br>Asociación Latinoamericana de Pediatría. Wwwalape.org.<br>Asociación Internacional de Pediatría (IPA).<br>Comisión Nacional de Lactancia Materna.<br>Programa Ampliado de Inmunizaciones.<br>Alianzas: UNICEF, OPS, Visión Mundial |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Sociedad de Ginecología y Obstetricia de Honduras.<br>151 afiliados.<br>Dr. Cristian Navarro<br>Presidente | X | | | Integración Internacional de Asociaciones de Ginecología y Obstetricia.<br>Federación Internacional de Ginecología y Obstetricia.<br>Federación Centroamericana de Sociedades de Obstetricia y Ginecología<br>Sociedad Mexicana de Uro ginecología. |
| Sociedad Hondureña de Medicina Interna.<br>80 afiliados.<br>Dra. Helga Indiana Codina Velásquez<br>Presidenta | X | | | Hospital Jakson Memorial of Miami. Servicios de Atención médica.<br>Intercambio de Especialistas para conferencias.<br>Honduras Medical Center.<br>Compañías y Casas Farmacéuticas que patrocinan los eventos de capacitación y las Brigadas Medicas |
| Asociación Quirúrgica de Honduras. 105 afiliados<br>Dr. Said Mejía.<br>Presidente | X | | | Asociación Centroamericana de Cirujanos. Intercambio para fines de organización de los Congresos Centroamericanos.<br>Relaciones con asociaciones, sociedades de especialistas para intercambio en educación continua, y servicios de Brigadas Médicas en la regiones del país , de difícil acceso a los servicios de salud.<br>Jornadas Científicas intercambio de conocimientos.<br>Intercambio médicos docentes universitarios. |
| Médicos Psiquiatras en Servicio Público y Privado. Sociedad Hondureña de Psiquiatría. Miembros Dr, Guillermo Ruano, Dra. Holly Palacios | X y otros profesionales | | | Instituto Latinoamericano de Asociaciones Psicoanalíticas ILAP.<br>Congresos, Jornadas de actualización, Cursos, pagina Web. |
| Colegio Médico de Honduras | | | | Dos características.<br>1- La especialidad médica. Mayor competencia y profundad sobre la ciencias médicas y cada una de ellas pertenecen a redes mundiales, gineco-obstetricia, pediatría) cerca de u Cada sociedad y/o asociación a través de su directiva asambleas están en vínculo con el CENEMEC.<br>2- Proporcionan programa anual. Todos los días del año varias actividades médicas en varias ciudades del país.<br>Sociedades médicas… y capítulos de las sociedades por ciudades .La delegación médica y las representaciones locales de las sociedades… tienen sus redes de profesionales - |
| Fuentes de información: Presidentes de los Colegios Profesionales de la Medicina /Enfermería<br>Y Presidentes de las Asociaciones de Especialistas de : Medicina Interna, Ginecología, Pediatría y Cirugía .<br>Detallado en cada sección | | | | |

## VII. DISCUSIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS

A**)** Procesos y regulaciones para la Certificación profesional y el reconocimiento de títulos.

El reconocimiento e incorporación académica y legal de títulos se encuentra regulado en la Constitución de la Republica, Ley de Educación Superior, el Reglamento de la Ley, el Reglamento de Reconocimientos e Incorporaciones del Nivel de Educación Superior.

La certificación y autorización para el ejercicio profesional, depende en primer lugar de la legalización académica por parte de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, de la regularización expresada en la Ley de Colegiación, el Estatuto y los Reglamentos de colegiación de los Colegios Profesionales de los Médicos y El Colegio de Profesionales de la Enfermería, el Reglamento de Especialidades Médicas.

Algunas decisiones del Consejo de Educación Superior, en cuanto a la Incorporación de títulos de estudios realizados en el exterior, en Especialidades Médicas, no son aceptadas por el Colegio Médico, y deniegan la certificación para la habilitación profesional, ya que la conceptualización en años de estudios requerido por el Reglamento para las Especialidades Médicas, no es congruente con los requisitos (algunas especialidades) establecidas en la Normas Académicas del Nivel de Educación Superior. Esta situación provoca duda, incomprensión e inconformidad en los usuarios, y desalienta en los proyectos

personales para la continuidad de sus estudios, ya que deberán realizar un año de estudio adicional, o practica hospitalaria, para que se les conceda la Certificación para habilitarlos en el ejercicio profesional.

En relación a los hondureños-graduados en la Escuela Latinoamericana de Medicina. Se consideró que presentan diferencias en la formación básica. Tienen énfasis en la prevención, formados en el modelo de atención preventivo y poca formación en atención clínica. El título otorgado es de Médico General Básico, y su pensum académico difiere en dos años de formación académica, comparado con el Médico General formado en la UNAH y la UNICAH.

De acuerdo a la resolución de la Corte Suprema de Justicia. Los médicos graduados en la ELAM, que llegan con el Titulo de Medico General Básico, deberán realizar dos años de servicio social. Los egresados se presentan a la Facultad de Ciencias Médicas y a la Secretaria de Salud, ambas instituciones coordinan, se hace revisión de los expedientes, y se realizan los sorteos para ubicarlos en los hospitales correspondientes.

Cumplidos los dos años de servicio social, la Secretaria de Salud extiende una constancia dando fe del cumplimiento de los dos años de Servicio Social. Este documento es presentado ante la Facultad de Ciencias Médicas, quien da fe y ratifica la acción. Posteriormente el interesado ingresa su expediente en las oficinas de la Dirección de Educación Superior para realizar el trámite de

incorporación al Sistema del Nivel Superior, del Título extendido por la Escuela Latinoamericana de Medicina.

Cuando los médicos graduados de la ELAM, regresan a Honduras con el título de Médico General Integral, los graduados únicamente realizaran un año de servicio social, cumplido esta práctica, su título será incorporado y homologado al título de Doctor en Medicina y Cirugía, tal como los graduados de la UNAH y la UNICAH

La Dirección de Educación Superior/UNAH, dispone de un registro de profesionales médicos 1859 y enfermeras 30, que han realizado estudios en el exterior. Esta información refleja la movilidad de personal de salud, para efectos de formación, y su reincorporación al país. Para las instituciones vinculadas al tema la base de datos sería de mucha utilidad para el establecimiento de estrategias nacionales en el aprovechamiento del recurso humano en salud.

En relación a las medidas y procedimientos utilizados para homologar los conceptos y normas utilizadas en el reconocimiento de títulos y certificación profesional. Estas facilitaran la movilidad de los recursos humanos, en concordancia con los compromisos orientados a fortalecer los servicios de salud y los estándares de salud de la población en Honduras

No existe documento oficial regional que sirva de guía para homologar los conceptos y normas utilizadas en el reconocimiento de títulos y certificación profesional a nivel regional Los estudios de licenciatura, doctores en medicina,

maestrías, especialidades, sub especialidades realizados en las universidades de la Región Centroamericana y del Caribe, son registrados con forme las Normas Académicas del Nivel Superior, considerando, si , la descripción de los programas, el número de unidades valorativas y el tiempo de estudio, están acordes o se asemejan a los parámetros establecidos para Honduras, pero en algunos casos no es posible alcanzar la normativa, por lo que se convierten en casos especiales que requieren un análisis detallado para cuantificarlo conforme las cualidades del programa. En otras ocasiones los casos son denegados por no acercarse de ninguna forma a los criterios exigidos.

También existen circunstancias que son penalizadas por la Ley de Educación Superior y las Normas Académicas, que es cuando Universidades Centroamericanas, que actuando de forma independiente, ofrecen programas de maestrías o especialidades a hondureños en el territorio nacional, sin haber solicitado la autorización correspondiente al Consejo de Educación Superior. Los títulos de médicos y enfermeras, así como de otras disciplinas, son denegados, al estar incurriendo en ilegalidad por parte de la universidad que oferta los estudios.

Cuando el interesado o graduado logra probar mediante certificación el movimiento migratorio, y que los estudios tomados fueron recibidos en el país extranjero, así como, que el tiempo de estudios es coincidente con los tiempos

migratorios, cumpliendo estos requisitos, los casos podrán ser resueltos favorablemente.

Otras experiencias de estudios realizados en universidades centroamericanas adscritas al CSUCA, no presentan ninguna dificultad en el proceso de reconocimiento / incorporación, pues las acciones académicas, de estas universidades, están respaldadas por el Convenio Centroamericano entre Universidades Estatales.

La base de datos de la Dirección de Educación Superior, reporta que en los últimos cinco años la incorporación de títulos para médicos proviene en su mayoría de la ELAM de Cuba; y recientemente están llegando médicos graduados en la República de Venezuela.

.En Honduras el proceso de Acreditación de Carreras e Instituciones Universitarias, se encuentra en proceso de instalación y viabilización técnica. El Sistema Hondureño de la Acreditación de la Calidad de la Educación Superior es de reciente creación, mediante Acuerdo 2304-2010 del Consejo de Educación Superior. Las Universidades que ofertan la Carrera de Medicina, son tres: La Universidad Nacional Autónoma de Honduras, UNAH siendo la creación de la Carrera de Medicina desde 1882, presentando varias reformas en el plan de Estudios, actualmente desarrollando las reformas aprobadas en el año 2000.

La Carrera de Enfermería creada en 1966, también ha realizado reformas al Plan de Estudios inicial.

A la fecha ambas carreras ha realizado un proceso de autoevaluación con fines de mejora, estando en la etapa de Elaboración y Ejecución del Plan de Mejora promovido por la Vicerrectoría Académica de la UNAH. Esta experiencia fue aplicada con la guía de autoevaluación creada para la institución y carreras, y fundamentada en los criterios del SICEVAES.

La Universidad Católica de Honduras “Nuestra Señora Reina de la Paz”, UNICAH

La Creación de la Carrera de Medicina UNICAH fue desde el año 2001, realizó “reforma integral” al Plan de Estudios en el 2012; la oferta de académica la desarrolla en los Campus de San Pedro y San Pablo en la ciudad de San Pedro Sula, y en el Campus Sagrado Corazón de Jesús en la Ciudad de Tegucigalpa. El número de graduados es de 318, con mayoría de graduados en la ciudad de San Pedro Sula (245) Esta institución realiza procesos de evaluación para certificación de procesos con el programa ISO 9000.

La Carrera de Enfermería de la UNICAH, fue aprobada su creación y funcionamiento a inicios del año 2014.

La Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC la Carrera de Medicina y Cirugía fue aprobada su creación y funcionamiento en el año 2011. Aun no presentan promoción de graduados.

La Universidad de Defensa de Honduras UDH **.**Enfermería Militar en el Estadio Académico de Licenciatura aprobada su creación y funcionamiento

el 02 de agosto del 2012. No reportan promoción de graduados. No han realizado procesos de autoevaluación.

En relaciona a la nomenclatura de los programas de pregrado y postgrado de las carreras de medicina y enfermería, y consecuente oferta de contenido básico ofertados por las tres universidades hondureñas, no presenta diferencias, ya que las carreras se han creado respetando las conceptualizaciones establecidas en la Normas Académicas del Nivel de Educación Superior. El análisis comparativo realizado y las entrevistas a los expertos informan que el tronco común general de las asignaturas básicas y del contenido específico para la formación de médicos se encuentra establecido respetando la lógica de las disciplinas y conocimientos que articulan los conocimientos necesarios en la medicina y en la enfermería.

La nomenclatura de los programas de pregrado y postgrado y la caracterización del pregrado de las carreras de medicina y enfermería se compararon los datos generales de las mismas, en cuanto a: requisitos de ingresos, nombre de la Carrera, número de unidades valorativas, número de asignaturas, cantidad de periodos académicos, años de duración de la carrera, periodos de aplicación para las pasantías en los años de formación de V, VI y VII, requisito de servicio social, los datos informan sobre la tendencia a mostrar mayoría de semejanzas y pocas diferencias de forma entre las Carreras de Medicina en Honduras

En años de estudio la Carrera de Medicina de la UNAH y la UNICAH, no existen diferencias. Si en relación a la Carrera de Medicina de UNITEC que dura 7 años.

Los requisitos de ingreso: En la Carrera de Medicina de la UNAH los aspirantes realizan la Prueba de Aptitud Académica PAA; también realizan una prueba de Conocimiento; ambas pruebas son elaboradas por el College Board, y aplicada por personal de la UNAH. El puntaje para ingreso es el más alto, y oscila entre mil a mil cien.; En la Universidad Católica de Honduras "Nuestra Señora Reina de la Paz" realizan una prueba de admisión, vía online, aplicada por el CENEVAL, la Comisión Nacional de Evaluación, en México. En la UNITEC, realizan pruebas psicométricas, se desconoce cuáles son aplicadas.

En unidades valorativas: No existe diferencia sustancial entre las unidades valorativas de la Carrera de la UNAH y la UNITEC.(407 Y 403 respectivamente), si existe diferencia de aproximadamente 50 créditos o U.V. en relación a la Carrera de UNICAH.

En el Número de Asignaturas: Únicamente una diferencia de tres asignaturas entre las Carreras de UNICAH y UNITEC, predominando el mayor número en UNICAH. Si existe diferencia entre el número de asignaturas de la UNAH, que desarrolla 68. Título y grado acreditado: En las tres universidades el Titulo que otorgan es similar, así como el grado académico conforme lo establecido en las Normas Académicas del Nivel de Educación Superior

Tiempo de aprobación: 2001 la UNICAH con reformas en el 2012; 2011 año de creación para UNITEC y la UNAH realiza reforma al plan de estudios en el 2000. Fecha inicial de funcionamiento de la Carrera de Medicina de la UNAH, fue en Febrero 1882. Se observaron semejanzas en la estructura general y especifica de formación, contando con los contenidos y elementos básicos que debe aprender un profesional de la medicina. Existen diferencias en las estrategias y medios metodológicos para desarrollar la enseñanza de los contenidos. Se requiere un análisis intenso para detallar las diferencias en los contenidos.

B**)** Reconocimiento de experiencia de trabajo acreditada en los servicios de salud de Honduras

La revisión del marco referencial y teórico sobre los aspectos de la movilidad de los profesionales de la medicina y enfermería brindaron sustancial información sobre las experiencias y conocimientos del manejo del recurso humano de salud, para el país y la región . Las estrategias regionales concretadas en la Metas Regionales en Materia de Recursos Humanos para la Salud 2007-2015) fueron adoptadas por Honduras, por lo que existe el compromiso por parte de las instituciones vinculadas con la formación y empleabilidad del recurso humano en salud, de orientar los objetivos hacia la consecución de los desafíos y metas establecidas en el documento en mención.

Tal como se evidenció en la primera parte de la revisión documental de este estudio, las hipótesis planteadas están relacionadas con los cinco desafíos y las metas establecidas, es así que en lo relativo a la comprobación de las hipótesis

planteadas en cuanto al Reconocimiento de experiencia de trabajo acreditada en los servicios de salud de Honduras encontramos los resultados siguientes:

El desafío No 3 orienta a que los países promuevan iniciativas nacionales e internacionales para que los mismos puedan conservar a su personal sanitario y evitar carencias en su dotación (meta 10, 11,12) Las entrevistas realizadas a importantes funcionarios de la Secretaria de Salud revelan que no existe políticas, reglamentos ni manuales que regulen o autoricen el reconocimiento de las experiencias laborales para médicos y enfermeras hondureños y extranjeros que hayan tenido experiencias laborales en otros países. Ya sea para ingresar a laborar en el Sistema de Salud o siendo un empleado o empleada con nombramiento, cuya experiencia pueda ser tomada a consideración para valorar los conocimientos adquiridos laboralmente.

El Código de Practicas de la OMS, es un instrumento de carácter internacional para garantizar la protección de la contratación internacional para el personal de salud que se ha movilizado de un país a otro, el mismo es desconocido por las autoridades de salud en Honduras, en consecuencia el país no representa una garantía de opciones laborales para los profesionales de la medicina y la enfermería que han decidido movilizarse de un país a otro y que llegan a

Honduras; la Meta No 10 establece la adopción del Código Internacional de Práctica o el desarrollo de normas éticas para el reclutamiento internacional de trabajadores de la salud, sin embargo el país no cumple con el establecimiento de medidas estratégicas para el uso de éste instrumento internacional. Los informantes revelaron que no se han realizado ningún tipo de actividades para la armonización y / o aplicación del Código, en consecuencia de que Honduras no es signatario del convenio correspondiente.

La meta 11 detalla el establecimiento de una "Política de autosuficiencia de necesidades de RHS" de acuerdo a la medición, no se obtienen resultados porcentuales significativos.

Igualmente el desafío No 1 refiere la obligación de "definir políticas y planes de largo plazo para preparar mejor a la fuerza laboral de manera tal que se adapte a los cambios previstos en los sistemas de salud y desarrollar mejor la capacidad institucional para definir estas políticas y revisarlas periódicamente". (Metas 1, 2, 3, 4,5) De hecho el Sistema de Salud ha iniciado desde varios años atrás un proceso de Reforma del Sistema de Salud en el Modelo de Salud y en las estructuras organizativas de la Secretaria de Salud. Durante el levantamiento de la información en las instancias de la Secretaria, en el periodo del segundo semestre del 2014, las autoridades de turno iniciaron la implementación del manual de Desarrollo Organizacional, por medio del cual se operativiza los cambios en las estructuras organizativos y la movilización del recurso humano de

diferentes categorías y diversas profesiones de nivel medio y nivel superior, los que fueron trasladados de un programa donde habían funcionado en larga data, a otro programa del cual no tenían ni la capacitación ni la información requerida para desarrollar las experiencias adquiridas. Se percibió un ambiente de desestabilización para la carrera en servicio que hayan iniciado los empleados de la salud.

Con las reformas al sector salud en su implementación, con el establecimiento y apropiación del Modelo de Salud, se esperan resultados de cobertura, de atención con calidad, con el ejercicio del acceso para todos y de equidad como un derecho de la población a gozar de atención para la salud. Las metas 1,2,3,4,se refieren al logro de alcanzar la "razón de densidad de RH, de 25 por 10,000.habitantes" de la cual se plantea un logro de un 48%" ; meta 3 "equipos de APS formados con amplia gama de competencias l" según la medición se ha logrado en un 77%" ; la meta 4 " razón de enfermeras calificadas con relación a los médicos de 1:1", lográndose en un 33% ; y la meta 5 que se refiere "al establecimiento de una unidad de Recursos Humanos" del cual se tiene avances y según la medición tiene un logro de un 69%. De acuerdo a este último resultado en la meta 5 , se pretendería que con las nuevas instancias y el nuevo abordaje en el Sistema de Salud, los trabajadores deberán experimentar que las autoridades en gobierno, practican el respeto a las leyes de contratación ( El Código del Trabajo, La Ley de Servicio Civil y los Estatutos Profesionales) y se puedan establecer los beneficios de una "Carrera sanitaria" En la práctica los

empleados médicos y enfermeras gozan parcialmente de los beneficios, derechos y responsabilidades estipuladas en el Estatuto del Medico Empleado, y el Estatuto de las Profesionales de la Enfermería. En entrevistas con los Presidentes de los Colegios Profesionales y funcionarios de la Secretaria de Salud, se confirma la no existencia de procesos iniciados en pro de la construcción de una propuesta donde se declare la conceptualización de una "carrera sanitaria" y su aplicación

Resaltan algunos aspectos importantes, que fueron manifestados por los entrevistados funcionarios de la Secretaria de Salud, y médicos y enfermeras en servicio. Ejemplo de ello son las diferentes contrataciones para los nuevos puestos, los cuales pasan por el visto bueno del "Presidente de la Republica "; Hay una comisión en la casa presidencial, mediante un listado, hacen la selección y manejan el presupuesto disponible" (entrevistado).

"Actualmente el solicitante viene los días martes y jueves, hablan y dejan el currículum, no se someten a concurso, desde hace dos años, eso es debido al congelamiento de presupuestos." Las `plazas que dejan los médicos jubilados y/o fallecidos, son cubiertas por contratos por interinatos". En la actualidad se mantiene una estrategia laboral de no aplicación de concursos para plazas permanentes.

**Tabla No 34**

**ACCIONES PARA CONTRATACIONES**

| CONTRATOS DE TRES MESES | CONTRATOS / PLAZA PERMANTENTE | CONTRATOS POR INTERINATO. |
|---|---|---|
| Para médicos y enfermeras , pueden renovarse siempre que haya presupuesto | Cuando se realizan concursos para plazas<br>Este trámite no se realiza en la unidad de contratos | Es contrato sin concurso para cubrir una plaza. Puede ser por seis meses o renovarlo. Es un contrato con mayor estabilidad pues siempre hay disponibilidad financiera |

No existe un Sistema de Información oficial dentro de la SESAL, al que se pueda acceder, a fin de conocer el número real de empleados médicos y enfermeras que han sido contratados para la prestación de servicios en el año. El Departamento de Contratos no dispone de una información sistematizada, para proporcionar datos a cualquier tipo de investigación. También se evidenció la indisposición para proporcionar los datos.

El Departamento de Planillas proporcionó los datos siguientes:

Tabla No 35

Reporte de Empleados Permanentes a Nivel Nacional Año 2014

| Region , Dept./ Hospital | Médico Espec. | Médico General | Enfermeras | Odonto Logos | Psicologos | Trabaj. Social | Aux. Enf. | Instru Mentistas | Técnicos | T.Salud Amb. | Serv. Apoyo | Admn y Oficios | Total General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nivel Nacional | 976 | 1219 | 1153 | 233 | 50 | 97 | 5084 | 564 | 451 | 1427 | 2499 | 2528 | 16281 |

Datos Departamento de Planillas SESAL (Entrevista Sept 2014)
Únicamente tiene acceso al personal que ha sido nombrado por acuerdo, cuyo pago es procesado mensualmente en una planilla de empleados. Los salarios pagados por contrato, no son procesados en el departamento. de planillas.

Datos desagregados por Departamento, Región y Hospital, resumidos en este cuadro.

| Region , Dept./ Hospital | Médico Espec. | Médico General | Enfermeras | Odonto Logos | Psicologos | Trabaj. Social | Aux. Enf. | Instru Mentistas | Técnicos | T.Salud Amb. | Serv. Apoyo | Admn y Oficios | Total General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Hospital Escuela | 274 | 42 | 218 | 8 | 7 | 20 | 692 | 115 | 89 | 9 | 632 | 345 | 2451 |
| Hospital San Lorenzo | 16 | 19 | 19 | 1 | 1 | 1 | 85 | 12 | 13 | | 73 | 31 | 271 |

Datos Departamento de Planillas SESAL
Este depto. Únicamente tiene acceso al personal que ha sido nombrado por acuerdo, cuyo pago es procesado mensualmente en una planilla de empleados. Los salarios pagados por contrato, no son procesados en el depto. de Planillas.

Datos desagregados por Hospital, resumidos en este cuadro.

Los datos nos brindan una panorámica general sobre el número de empleados (parcial) con que cuentan algunas áreas del servicio de salud, se observa la concentración de empleados en las categorías de: enfermeras auxiliares, seguidas del personal de apoyo-servicio y personal administrativo; es notable la minoría en relación a los empleados médicos y enfermeras profesionales, por supuesto que esta realidad es coherente con la falta de logro en la meta relacionada con el alcance del número de profesionales de medicina y enfermería necesarios para brindar atención a la población enferma..

C**)** Redes Profesionales

En Honduras existen los colegios profesionales, dirigido para graduados universitarios. Cada uno de ellos cumple la función de inscribir mediante el registro o colegiación a sus afiliados; mediante este acto, ante el gremio y la sociedad, se adquiere también el compromiso de ejercer la profesión con responsabilidad, transparencia, así como para el desarrollo de la disciplina en la que se formó. Con el acto de colegiación se certifica la habilitación profesional.

El Colegio de Médicos de Honduras y el Colegio de Profesionales de la Enfermería son instituciones gremiales que han ido creando su espacio público y privado, dando a conocer la condición o posición del gremio sobre el tema relacionado con su disciplina en problemas o fenómenos sociales que se manifiestan en el orden de la comunidad hondureña.

Todas los Colegios se han agrupado en la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Honduras, FECOPRUH, conformado por los representantes de cada de una de las disciplinas

En el sector salud, los colegios profesionales de médicos y enfermeras, han logrado colocarse, en los espacios estatales y públicos, legitimándose desde lo académico-científico, jurídico, social, económico y político.

A través de su agremiación en sus diferentes representaciones desde lo individual, en la colectividad, haciendo presencia en la organización, estructuración y relación laboral de los profesionales de la medicina con el estado, representado en la Secretaria de Salud y en el IHSS, igualmente en la

instituciones educativas, específicamente en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, en la Facultad de Ciencias Médicas, en las Carreras de Medicina, y la Carrera de Enfermería.

También el Sindicato de Trabajadores de la Medicina y Similares SITRAMEDHYS, representa a los trabajadores de la salud, en él se congregan médicos y enfermeras, aunque muchos de estos profesionales no se adhieren a ésta organización.

**Tabla No 36**

**Colegios Profesionales de Médicos y Enfermeras/ Sindicatos y Otras Organizaciones**

| Colegios Profesionales | Asociaciones | Sindicatos | Otros |
|---|---|---|---|
| Colegio Médico de Honduras.<br>Filiación10,000 a nivel nacional<br><br>Colegio de Profesionales de la Enfermería<br>1,800 afiliadas a nivel nacional.<br><br>Principales Acciones<br>Defensa de los derechos<br>Formacion,Participacion espacios públicos<br>Construcción de la salud | 29 sociedades<br>31 asociaciones de Médicos Especialistas<br>Diverso /Nacional<br>Cobertura<br>Relacionados con la especialidad | SITRAMEDHYS<br>Filiación Nacional<br>Defensa derechos laborales<br><br>SITRAIHSS.<br>Sindicato de Trabajadores del Seguro Social | SITRAUNAH<br>ASOCIACION DE DOCENTES UNIVERSITARIOS<br>Nacional<br>Defensa derechos laborales /vigencia de Contrato Colectivo Estatuto del D. |

Los profesionales de la medicina y enfermería se organizan y participan en diferentes grupos gremiales por medio de los cuales desarrollan sus principales objetivos de interés profesional. La participación en estos grupos constituye un factor de retención o de facilitación para el intercambio entre sus miembros.

## Tabla No 37

**Programas de Apoyo para Profesionales de Medicina**
**Promovido por el Colegio Médico de Honduras**

| Nombre del Programa |
|---|
| Colegiación, Certificación para el ejercicio profesional |
| Servicio de defensa legal al agremiado |
| De formación y educación continua<br>CENEMEC |
| Brigadas Médicas y Proyección Social |
| Servicios de apoyo financiero. |
| Avances en proyecto con cobertura nacional seguro médico y de vida |
| Beneficio de pensión complementaria por jubilación doble, en otras instituciones. |
| Investigación científica |
| Plataforma Tecnológica |

Tabla No 38

Programas Experiencias de Apoyo para Profesionales de Enfermería.

| Nombre del Programa |
|---|
| Fundación para el Desarrollo de la Enfermería (FUDEN) |
| Cooperación JICA a la Secretaria de Salud. Grupos Centroamericanos y Proyectos Ángeles |
| Programa de liderazgo intercambios estudiantes , Universidad de Alabama |
| Jornadas de Capacitación del Colegio de Profesionales de la Enfermería La ley del Instituto de jubilaciones y pensiones del empleado público INJUPEM y la Ley de Servicio Civil, El Estatuto, leyes y reglamentos propios.<br>Sobre el manejo y prevención del dengue y del chinquingunya.<br>Cuidados y seguros de enfermería.<br>Rcp resucitación cardiopulmonar … primeros auxilios<br>Proyecto Ángeles , UNAH, Secretaria de Salud y el Colegio cuatro componentes: Salud comunitaria. ,PAE programa de atención, Integración docencia y servicio, Salud sexual reproductiva. |

**D**) Vínculos con Redes Profesionales o Comunidades de Prácticas establecidas de la Enfermería y la Medicina.

Las Comunidades de Práctica (CoP)" o redes de trabajo son redes sociales dinámicas y flexibles, constituidas por participantes con intereses comunes identificados y dan forma a una comunidad que interactúa para compartir un tema y propósitos comunes. Estas se orientan, al menos hacia tres propósitos: formación continúa de los y las integrantes, el establecimiento de alianzas y la generación de nuevos conocimientos, por lo que pueden ser de enorme interés para el adecuado manejo de la movilidad profesional y la migración.

**Lista y vínculos para el acceso a "redes profesionales" utilizadas por los profesionales**

Federación Mesoamericana y del Caribe de Pediatría.

Asociación Latinoamericana de Pediatría.

Asociación Internacional de Pediatría

Comisión Nacional de Lactancia materna,

Integración Internacional Asociaciones Ginecología y Obst. Federación Internacional G. y O. Federación Centroamericana de Sociedades de Obst. y G., Sociedad Mexicana de Urología

Hospital Jackson Memorial of Miami.

Intercambio de Especialistas para conferencias Honduras Medical Center.

Asociación Centroamericana de Cirujanos. Relaciones con asociaciones, sociedades de especialistas para servicio de Brigadas Médicas, Jornadas Científicas.

Fundación para el Desarrollo de la Enfermería (FUDEN)

Federación Centroamericana de Profesionales de la Enfermería

._____

Debido a la pertenencia y al establecimiento de relaciones profesionales se detectó, en las autoridades de las asociaciones médicas y de los colegios profesionales un sentimiento de satisfacción y motivación que mantiene vigente y legitima el ejercicio de la profesión; El poder realizar gestión para el conocimiento y participar en actividades de investigación e intercambio académico por medio de capacitaciones “refrescantes” “actualizantes” , desarrolla en el agremiado actitudes profesionales de compromiso, así como lo alienta o motiva para generar una movilización profesional calificada, con miras al crecimiento personal y profesional.

## VIII. CONCLUSIONES

1. El Sistema de Educación Superior es responsable del reconocimiento académico y legalización de títulos (validación de estudios) expedidos por las universidades nacionales y extranjeras. El marco jurídico está fundamentada en la Ley de Educación Superior y sus Reglamentos, Las Normas de Educación Superior, Reglamento de Reconocimientos e incorporaciones del Nivel de Educación Superior.
2. Se obtuvo datos de las solicitudes de reconocimiento e incorporaciones del personal que realizó estudios en el sector del conocimiento de la salud, permitiendo ampliar la investigación específica acerca de la cantidad de estudios validados de títulos de hondureños y extranjeros, que se encuentran incorporados y reconocidos por el Sistema de Educación Superior. Lo que permitió visualizar otros aspectos sobre la movilidad de este recurso humano.
3. Los Colegios Profesionales en Honduras realizan la certificación y autorización para el ejercicio profesional de los graduados que se registran en los mismos. El Colegio Médico de Honduras y el Colegio de Enfermeras de Honduras cuentan con el marco jurídico pertinente para el ejercicio de esta función. Los Títulos certificados en los Colegios Profesionales, deben haber sido registrado previamente, en el Sistema de Educación Superior.

4. El Sistema de Educación Superior en Honduras ha desarrollado reglamentación para los requerimientos y requisitos de calidad, que se deben cumplir para la Creación y Aprobación de las Carreras (diversos sectores del conocimiento) de Medicina y Cirugía; igualmente de las Carrera de Enfermería, Maestrías y Especialidades del sector del conocimiento de la salud, ofertadas en las Instituciones de Educación Superior de Honduras.
5. Existen variadas diferencias en la nomenclatura de los programas de postgrado de las carreras de medicina y enfermería, hay diferencias en los nombres de las asignaturas, pero en general los programas conservan la lógica y el tronco común de conocimientos necesarios para formarse en la carrera correspondiente. Esto se garantiza en la revisión previa de los planes de estudios, los que ha sido elaborado y revisados por especialistas del área del conocimiento de la salud. Una investigación especifica de contenidos, proporcionaran detalles más exactos. (Hp.3 y 4 )
6. En Honduras el proceso de Acreditación de Carreras e Instituciones Universitarias, se encuentra en proceso de instalación y viabilizarían técnica. El Sistema Hondureño de la Acreditación de la Calidad de la Educación Superior es de reciente creación, mediante Acuerdo 2304-2010 del Consejo de Educación Superior. Las Universidades que ofertan la Carrera de Medicina y Enfermería, son tres: La Universidad Nacional

Autónoma de Honduras, UNAH. La Universidad Católica de Honduras “Nuestra Señora Reina de la Paz” La Creación de la Carrera de Medicina UNICAH La Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Universidad de Defensa de Honduras UDH. No hay reportes de Carreras del sector del conocimiento de la salud, acreditadas.

7. En Honduras, no existe un sistema de normas legales y jurídicas que sustente procedimientos para obtener el reconocimiento de experiencias laborales desarrolladas en el extranjero, para ninguna de las profesiones de médicos y enfermeras.
8. La Secretaria de Salud en las últimas administraciones no ha implementado las leyes y reglamentos relativos a las contrataciones para médicos y enfermeras.
9. El poder realizar gestión para el conocimiento y participar en actividades de investigación e intercambio académico por medio de capacitaciones “refrescantes” “actualizantes”, ejecutadas en las Comunidades de Practicas y Redes Profesionales, desarrolla en el agremiado actitudes profesionales de compromiso, así como lo alienta o motiva para generar una movilización profesional calificada, con miras al crecimiento personal y profesional.

10. La Secretaria de Salud, y los Presidentes de los Colegios de Médicos, Colegio de Enfermeras, Asociantes de especialidades médicas, que oficialmente no se han desarrollado actividades para conocer, discutir o desarrollar la aplicación del Código de Prácticas de la Organización Mundial de la Salud.
11. El Sistema Nacional de Salud requiere un sistema de información integrado sobre la gestión de recursos humanos en salud, a fin de ampliar y mejorar las estrategias de manejo del recurso humano y desarrollar la "carrera sanitaria", lo que brindará mejores condiciones de trabajo, por tanto puede funcionar como una medida de retención del personal de salud.

## IX. RECOMENDACIONES.

1. El Sistema de Educación Superior y el Sistema de Salud así como otros organismos nacionales e internacionales deben mantener una agenda constante para la definición y aplicación de estrategias que contribuyan a la armonización de formas y contenidos en los programas de formación para médicos, enfermeras y otro personal de salud, con el fin de contribuir al alcance de las metas nacionales y regionales en la gestión del recurso humano de salud.
2. La creación de una unidad o institución que concentre los diferentes sistemas de información sobre el recurso humano en salud, como una acción estratégica en colaboración interinstitucional .entre instituciones prestadoras de servicio, la Secretaria de Salud, y las instituciones formadoras en el nivel superior, del personal de salud,
3. Los Sistemas de Información de las diferentes instituciones formadoras, así como las unidades operativas del Sistema de Educación Superior y del Sistema de Salud (Secretaria de Salud, IHSS), el Instituto Nacional de Estadísticas, deben ser consultados oficialmente para determinar con claridad la movilidad del personal de salud, en sus aspectos de proceso de formación, en grado, postgrados, tramites de validación de estudios (títulos) nacionales o extranjeros, colegiación para el ejercicio profesional, condiciones laborales y la aplicación de las leyes y reglamentos.

4. La Secretaria de Salud debería revisar las condiciones sobre el reconocimiento de experiencias laborales, obtenidas en Honduras y otros países, para presentar propuesta en las instancias correspondientes, en colaboración con el Colegio Médico de Honduras, el Colegio de Profesionales de la Enfermería y organismos de cooperación internacional, a fin de facilitar la aplicación del Código de Practicas de la Organización Mundial de la Salud.
5. La Universidad Nacional Autónoma de Honduras , la Organización Mundial para la Salud y la Secretaria de Salud, mediante el convenio establecido en fechas recientes, podrán promover la continuidad de otras investigaciones que desarrollen el estudio de los factores determinantes o el descubrimiento de otros aspectos que incidan en la movilidad académica y profesional de los médicos , enfermeras y otros profesionales de la salud

## X BIBLIOGRAFÍA


Estados Miembros en la Conferencia Sanitaria Panamericana relativas. (2007-). *Recursos Metas Regionales Humanos (Resolución CSP27.R7 Metas Regionales en Materia de Recursos Humanos para la Salud 2007-2015) propuestas y METAS REGIONALES PARA RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD 2007-2015.* Centroamerica y Republica Dominicana. Obtenido de http;//www.org observatorio de recursos humanos

Comision Nacional de Enlace - CCA - Honduras.Green I, Sabillon R.E. (2014). Sistematizacion Experiencia Piloto SHACES 2013-2014. (C.-C. C. Acreditacion, Ed.) Tegucigalpa M.D.C., Francisco Morazan, Honduras.

Congreso Nacional de la Republica . (6 de narzo de 1968). Ley de Servicio Civil . *Decreto No 126 Ley de Servicio Civil* . Tegucigalpa , Francisco MOrazan , Honduras : la Gaceta, diario oficial del Gobierno de Honduras .

Congreso Nacional de la Republica . (27 diciembre de diciembre de 1988). Decreto numero 150-88. *Decreto No 150-88*. Tegucigalpa, Francisco Morazan , Honduras : Diario Oficial la Gaceta 25717.

Congreso Nacional de la Republica . (23 de diciembre de 1989). Decreto No 235-89. Tegucigalpa , Francisco Morazan , Honduras : Diario Oficial la Gaceta No 26018.

Congreso Nacional de la Republica . (28 de septiembre de 89). Decreto 137-89. Tegucigalpa , Francisco Morazan , Honduras : Diario Oficial la Gaceta 25947.

Congreso Nacional-Colegio Medico de Honduras. (30 de octubre de 1985 Ratificacion ). Ley del Estatuto del Medico empleado. *Ley del Estatuto del Medico empleado*. Tegucigalpa, Francisco Morazan, Honduras.

Consejo de Educacion Superior-SHACES . (2011). Sistema Hondureño de Acreditacion para la Calidad de la Educacion Superior. *Acuerdo del CES No 2304-245-2010*. Tegucigalpa, Francisco Morazan, Honduras: la Gaceta, Diario Oficial de la Repuvlica de Honduras.

Consejo de Ministros de Salud del Sistema de la Integración Centroamericana. (2009). *Agenda de Salud de Centroamerica y Republica Dominicana 2009-2018.* Centroamerica . Obtenido de http//www. observatorio de RHUS de Centroanerica

Consejo Educacion Superior. (1994). *Normas Academicas del Nivel de Educacion Superior.* UNAH, Direccion de Educacion Superior , Tegucigalpa, Honduras.

FLACSO/OPS Consultores R. SOL;A.Fallas. (2014). *Apoyo tecnico para la puesta en marcha de experiencias de gestion de la moovilidad laboral enel area medica y de enfermeria CCA Y rEP. dOMINICABA.* Centro America y Republica Dominicana: OPS/OMS.

Fundacion Konrad-Adenauer , Fundacion Costa Rica. (2009-2010). Migracion y Politicas Sociales en America Latina. San Jose, Costa Rica. Obtenido de http://www.kas.de/costa-rica/es/pages/8057/

Gamero Julio. (2013). *REclutamiento Internacional y costo economico de la emigracion de profesionales rhus de algunos paises en centroamerica .* OPS. COMISCA Comision -tecnica de RHUS CA DOR .

Grogan, R. L. (2007). *Migracion de Enfermera: Honduras.* Tegucigalpa.

Loefler, J. (2001). Migracion Medica. (T. N. Proceedings, Ed.) Obtenido de http://neuron.mefst.hr/docs/CMJ/issues/2001/42/5/11593497.pdf

Organizacion Mundial de la Salud. (2004). Migracion Internacional del Personal Sanitario : Un reto para los Sistemas de Salud de los paises en desarrollo. *Asamblea Mundial de la Salud Resolucion WHA 57,19.*

Organizacion MUndial de la Salud. (21 de mayo de 2010). odigo de Practicas Mundial de la Salud. En 6. A. 63.16 (Ed.)., (pág. 9). Obtenido de http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA63/A63_R16-sp.pdf

Organización Panamericana de la Salud. (2013). *MIGRACION CALIFICADA EN SALUD, IMPACTO FINANCIERO, RECONOCIMIENTO DE TITULO. Retos y perspectivas .* la Molina- Lima, Peru: SAC.

Organizacion Panamericana para la Salud. (4-7 de octubre de 2005). llamado a la Accion de Toronto. Ontario, Canada. Obtenido de http://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/OPS_desafios_toronto_2005.pdf

Organizacion Panamericana para la salud/ Organizacion Mundial de la Salud. (S/F). *Panorama de la Migración de Médicos y Enfermeras de la Región de Centroamérica y República Dominicana Catalogación hecha por Centro de Documentación de OPS/OMS en El Salvador.* el Salvador, Salvador: Centro de Documentacion OPS/OMS.

ramires, r. (1990). *laplanificacion estrategica .* Mexico Distrito Federal: Mcrof Hill.

Red Iberoamericana Ministerial de Migraciones de Profesionales de Salud . (11-12 de junio de 2014). Obtenido de http://www.msp.gub.uy/noticia/iv-reuni%C3%B3n-de-enlaces-de-la-red-iberoamericana-ministerial-de-migraci%C3%B3n-de-profesionales-d-0

Secretaria de Salud de Honduras . (2013). *Modelo Nacional de Salud .* Tegucigalpa : Financiado por USAID .

Secretaria de Salud. (mayo 2013). *Modelo Nacional de Salud.* Tegucigalpa: Financiado por Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional .

UNAH. (2006). *Reglamento de Admisión.* UNAH , Direccion del Sistema de Admision . TEGUCIGALPA : Universitaria.

UNAH -Consejo de Educacion Superior. (septiembre de 1989). Ley de Educacion Superior. *Ley de Educacion Superior y el Reglamento de la Ley*. Tegucigalpa, Honduras: Universitaria.

UNAH -Consejo de Educacion Superior . (noviembre de 1992). Normas Academicas de la Educacion Superior. *Normas Academicas del NIvel de Educacion Superior*. Tegucigalpa , Francisco Morazan , Honduras : Universitaria .

Universidad Catolica de Honduras "Nuestra Señora Reina de la Paz" UNICAH. (2014). *(Diagnóstico para la Creación de la Carrera de Enfermería UNICAH).* UNICAH , Tegucigalpa, Honduras .

## XI ANEXOS

Anexo 1. Lista de Informantes Claves: entrevistados

Anexo 2 .Instrumentos I Guía .Procesos y regulaciones para la certificación profesional y el reconocimiento de títulos

Anexo 3 Instrumento II Guía para la recolección de información Reconocimiento de experiencia de trabajo acreditada en los servicios de salud de la región

Anexo 4. Instrumento III Guía para la recolección de información redes profesionales

## Anexo 1.

### Lista de Informantes Claves: entrevistados

1. Dra. María del Carmen Sevilla Hernández, Directora General de Desarrollo de Recurso Humano de la Secretaria de Salud.
2. Ing., Lourdes Ramírez, Funcionaria de la OPS enlace con la Secretaria de Salud en Honduras.
3. Dr. Elmer Sady Mayes Cisneros, Presidente del Colegio Médico de Honduras
4. Dr. Julio Colindres, Secretario de Colegiación, Colegio Médico de Honduras
5. Msc. Aida Codina, Presidenta del Colegio de Profesionales de la Enfermería.
6. Dr. Ramón Sosa Coordinador de la Carrera de Medicina FCCM, de la UNAH.
7. Esp. Lic. Lesly López Coordinadora de la Carrera de Enfermería, FCCM, UNAH
8. Dr. Ramón Alvarenga Calidonio, Presidente Asociación Pediátrica de Honduras
9. Dra. Helga Indiana Codina, Presidenta Sociedad de Medicina Interna.
10. Dr. Said Mejía Lemus, Presidente Asociación Quirúrgica de Honduras
11. Dr. Cristian Navarro, Presidente de la Sociedad de Ginecología y Obstetricia de Honduras
12. Lic. Ana Rosario Serrano Cárcamo, Directora de Servicios de Enfermería del Hospital Escuela.
13. Lic. Alma Carolina Suazo O. Enf. Jefe de Servicio de Pediatría del Hospital Materno Infantil.
14. Dr. Guillermo Ruano, Psiquiatra. Ejercicio Privado.
15. Dra. Holly Palacios, Psiquiatra. Ejercicio Privado y Servicio Público.

Personal en servicio en la Secretaria de Salud

1. Médico en servicio, en la Región de Tocoa.
2. Médico en servicio en Pediatría del Hospital Escuela.
3. Enfermera en Servicio en la Región de Tocoa.
4. Médico en Servicio en la Región de la Mosquitia

Funcionarios Secretaría de Salud

1. Dra. Ileana Waleska Moya Jefe de Depto de Desarrollo Estratégico del Recurso Humano.
2. Dr. Concepción Zúniga Jefe de la Unidad de Investigación de RRHH,
3. Dr. Jacobo Arguello, Miembro Comisión del Servicio Social, representante SESAL
4. Karla Alfaro, Sub Gerente de Recursos Humanos, SESAL
5. Dra. Katia Hernández, Jefe de Contratos, SESAL
6. Jefe del Depto. de Planillas.
7. Representante del Sindicato de Trabajadores de la Medicina, Hospitales y similares (SITRAMEDHYS)

Funcionarios de la Dirección de Educación Superior

1. MSc. Amanda Mejía Motiño, Jefe del Dpto. de Validación de Estudios.
2. MSc. Norma Marisol Moya, Docente Analista Dpto. de Validación de Estudios, DES.
3. MSc. Zeida Sorto, Docente Analista Dpto de Validación de Estudios, DES
4. MSc..Asalia Zavala, Oficial de Informática, Dirección de Educación Superior. DES.
5. MSc. Yeny Chávez, Oficial de Estadísticas, Depto. de Planificación, Información

## Anexo 2.

**INSTRUMENTO No 1.**

**GUÍA PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

**PROCESOS Y REGULACIONES PARA LA CERTIFICACIÓN PROFESIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE TÍTULOS**

**Organización Mundial de la Salud (OMS)/ Organización Panamericana de la Salud (OPS)/Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP)/Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – Costa Rica (FLACSO-CR).**

**Propósito del Estudio:** En el marco del estudio APOYO TÉCNICO PARA LA PUESTA EN MARCHA DE EXPERIENCIAS DE GESTIÓN DE FLUJOS MIGRATORIOS EN EL ÁREA MÉDICA Y/O DE ENFERMERÍA PARA CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA, la OMS, OPS, EASP y FLACSO-CR, se requiere realizar un análisis comparado de los procesos y requerimientos para el reconocimiento o convalidación de títulos y para la certificación o habilitación del ejercicio profesional de medicina y enfermería, con el fin de ofrecer información útil para el diseño de estrategias de mejora de los procesos de planificación y de las políticas de recursos humanos en salud en la sub-región CA y RD.

Su colaboración en la recolección de la información solicitada es de vital importancia para el estudio, por lo que de antemano se le agradece su tiempo y dedicación para esta tarea.

**Instrucciones generales:** El presente documento es una guía detallada acerca de la información que se necesita recolectar para el estudio anteriormente mencionado. El Equipo Nacional de Salud designado por el Ministerio de Salud de su país es el responsable del levantamiento de la información y el aseguramiento de la calidad de la misma. Al contemplarse en formato de guía de recolección de información, el equipo cuenta con libertad para consultar distintas fuentes de datos e información, por esta razón, es imprescindible que se indique la fuente y el tipo de información consultada (Si es un documento indicar el nombre y fecha de publicación o en caso de ser una norma jurídica fecha de aprobación). Si se trata de una entrevistada indicar el nombre y apellido de la persona, su cargo o responsabilidad en la institución u organización a la que está relacionada y la fecha de entrevista. Posterior en cada ítem se ha colocado la leyenda de *Fuente y tipo de información* a modo de recordatorio para la persona que se encuentre recolectando la información, coloque los datos indicados.

Por favor completar la siguiente información:

a. Nombre de la persona responsable de completar la información requerida en este instrumento:

_____
_____

b. Cargo que desempeña en el Ministerio de Salud:
_____

c. PAÍS:
_____
_____

d. Fecha:
_____
_____

**1. Oferta de carreras de medicina y enfermería**

1.1 Llene el siguiente cuadro con la información que se solicita.

| **a. Nombre de institución, facultad y escuela.** | **b. Tipo de universidad** (marque con una x, según corresponda) | **c. Carrera profesional en salud** (marque con una x, según corresponda. Si la institución imparte las dos, marcar ambas opciones) | **d. ¿La carrera se encuentra acreditada?** | **e. Años establecidos para la conclusión de la carrera** (escriba el número de años, según corresponda) | **f. Total de créditos por carrera** (escriba el número de créditos, según corresponda) | **g. Nombre título y grado académico que se obtiene** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ___ Pública/Estatal | ___ Medicina | Sí ____<br>No ____ | Medicina: ____ años | Medicina: _____ créditos | |
| | ___ Privada | ___ Enfermería | Sí ____<br>No ____ | Enfermería: ____ años | Enfermería: _____ créditos | |
| | ___ Privada | ___ Enfermería | Sí ____<br>No ____ | Enfermería: ____ años | Enfermería: _____ créditos | |
| Por favor indique ¿qué se entiende por crédito académico en su país? | | | | | | |
| Fuentes de información: | | | | | | |

**2. Planes o programas de estudio de las carreras de medicina y enfermería.**

2.1. Indique los requisitos de ingreso a las carreras de Medicina y/o Enfermería, según corresponda si es Universidad Pública o Privada.

Favor registre la siguiente información:

- Títulos pre-universitarios requeridos para la admisión en la carrera de medicina.
- Títulos pre-universitarios requeridos para la admisión en la carrera de enfermería.
- Examen de admisión (puntajes para las carreras de medicina y enfermería).
- Examen de aptitud para carreras de medicina o enfermería (puntajes y otras consideraciones).
- Autenticaciones en el caso de titulaciones pre-universitarias del exterior.
- Costos de ingreso
- Otros.

| **Universidad Pública** | | **Universidad Privada** | |
|---|---|---|---|
| Medicina | Enfermería | Medicina | Enfermería |
| | | | |
| | | | |
| Fuentes de información | | | |

2.2 Indique las características básicas de los programas de medicina y enfermería (POR FAVOR ANEXAR PLANES DE ESTUDIO)

Favor registre la siguiente información:

- Duración regular del programa de estudios en número de años
- Ciclos de estudio en que se divide la carrera
- Modalidad de las materias anual, semestral, cuatrimestral, trimestral, otra
- Número de materias o cursos que constituyen el pensum
- Costo de matrícula, indique si es por materia, por mes, trimestre, cuatrimestre, semestre o anual)
- Requisitos de prácticas hospitalaria

- Convenios con centros o instituciones hospitalarios para ejercicio de prácticas
- Servicios social obligatorio o no
- Otros que se considere relevantes.

| **Universidad Pública** | | **Universidad Privada** | |
|---|---|---|---|
| Medicina | Enfermería | Medicina | Enfermería |
| | | | |
| Fuentes de información: | | | |

2.3. Comente y explique si entre las distintas ofertas de carreras de medicina o enfermería, que se brindan en su país existen diferencias en los planes y programas de estudio en cuanto a materias, áreas temáticas, años de estudio o créditos u otros.

| Medicina | Enfermería |
|---|---|
| | |
| Fuentes de información: | |

**3. Marco legal de los procedimientos a seguir para obtener el reconocimiento académico y legal de títulos obtenidos en otros países**

3.1. Elabore un listado de normas (leyes, reglamentos, protocolos o instructivos) que estipulan los procedimientos a seguir para obtener el reconocimiento académico y legal de títulos obtenidos en otros países

| **Medicina** | **Enfermería** |
|---|---|
| | |

| |
|---|
| **Fuentes de información:** |

**4. Institucionalidad del proceso a seguir para el reconocimiento académico y legal de títulos obtenidos en otros países**

4.1 Elabore un listado de las instituciones u órganos que participan en el proceso de reconocimiento académico y legal de títulos obtenidos en otros países.

| **Medicina** | **Enfermería** |
|---|---|
| | |
| **Fuentes de información:** | |

4.2 Grafique o enumere, detallando, los trámites o pasos administrativos requeridos en el procedimiento para el reconocimiento académico y legal reconocimiento de títulos y grados académicos obtenidos en fuera del país.

| **Medicina** | **Enfermería** |
|---|---|
| | |
| **Fuentes de información:** | |

4.3 Considerando la normativa y experiencias que pueda identificar anote un aproximado del tiempo requerido para la certificación o reconocimiento académico y legal de los títulos obtenidos de profesiones de medicina y enfermería en el extranjero. (En términos de meses o días).

| **Medicina** | **Enfermería** |
|---|---|
| | |
| **Fuentes de información:** | |

4.4 Explique o transcriba las definiciones utilizadas en la nomenclatura o distintas denominaciones o conceptos utilizados en los procesos de reconocimiento de títulos de enfermería y medicina.

Favor detallar los siguientes conceptos, según se registran en la documentación nacional o normas nacionales consultadas:

- Reconocimiento
- Homologación
- Validación
- Otros

| **Conceptos:** |
| --- |
| |
| **Fuentes de información:** |

4.6 Anote un aproximado del costo monetario de los trámites para el reconocimiento académico y legal de los títulos obtenidos de profesiones de medicina y enfermería en el extranjero. (Realice la anotación en dólares americanos).

| **Costos:** |
| --- |
| |
| **Fuentes de información:** |

**5. Habilitación del ejercicio de la profesión médica y enfermería**.

5.1 Identifique la normativa (leyes, reglamentos, protocolos) que regulan la habilitación del ejercicio de las profesiones de medicina y enfermería para personas que han obtenido sus títulos en el extranjero.

| **Medicina** | **Enfermería** |
|---|---|
| | |
| **Fuentes de información:** | |

5.2 Elabore una listado de las instituciones u órganos que participan en el proceso habilitación laboral para el ejercicio de la profesión de medicina y enfermería, para personas que se han graduado en otros países y que han obtenido el reconocimiento de su título profesional

| **Medicina** | **Enfermería** |
|---|---|
| | |
| **Fuentes de información:** | |

5.3 Explique o transcriba las definiciones utilizadas en la nomenclatura o distintas denominaciones o conceptos utilizados en los procesos de autorización para el ejercicio de la práctica profesional, uno vez reconocido el título correspondiente.

Favor detallar los siguientes conceptos, según se registran en la documentación nacional o normas nacionales consultadas:

- Certificación
- Habilitación
- Validación
- Registro
- Otros

| **Conceptos:** |
|---|
| |
| **Fuentes de información:** |

5.4 Indique o enumere otros requisitos, además del título debidamente reconocido, que son necesarios para la habilitación profesional de personal en medicina o enfermería.

| **Medicina** | **Enfermería** |
|---|---|
| | |
| **Fuentes de información:** | |

5.5 Grafique o enumere, detallando, los trámites o pasos administrativos requeridos para el ejercicio de la práctica laboral de las profesiones de medicina y enfermería, para quienes han obtenido su título en el extranjero y cuentan con el reconocimiento académico y legal de dicho título.

| **Medicina** | **Enfermería** |
|---|---|
| | |
| **Fuentes de información:** | |

5.6 Considerando la normativa y experiencias que pueda identificar anote un aproximado del tiempo requerido para los trámites o pasos administrativos para obtener la autorización para el ejercicio de la práctica laboral. (En términos de meses o días).

| **Medicina** | **Enfermería** |
|---|---|
| | |
| **Fuentes de información:** | |

5.7 Anote un aproximado del costo monetario de los trámites en los procesos de autorización para el ejercicio de la práctica profesional, uno vez reconocido el título correspondiente. (Realice la anotación en dólares americanos).

| **Costos:** |
|---|
| |
| **Fuentes de información:** |

**6. Evaluación y acreditación de la calidad académica de las carreras de enfermería y medicina.**

6.1 Nombre las agencias e instituciones públicas o privadas/particulares o aquellas que tengan jurisdicción en el país a cargo del aseguramiento de la calidad de las carreras de enfermería y medicina.

| **Medicina** | **Enfermería** |
|---|---|
| | |
| **Fuentes de información:** | |

6.2 Nombre las agencias e instituciones **especializadas del aseguramiento de la calidad de las carreras de enfermería y medicina** a nivel estatal o privado/particular o que tengan jurisdicción en el país. (Cuando las exista)

| **Medicina** | **Enfermería** |
|---|---|
| | |
| **Fuentes de información:** | |

6.3 Identifique las distintas competencias de los organismos e instituciones que actúan en los procesos de aseguramiento de la calidad de las carreras de medicina y enfermería.

| Institución | Acreditación obligatoria | Acreditación voluntaria | Incentivos |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| Fuentes de información: | | | |

6.4 Anote un aproximado de los costos monetarios requeridos por las instituciones de educación superior para obtener acreditaciones de calidad en la educación. (Realice la anotación en dólares americanos).

| **Medicina** | **Enfermería** |
|---|---|
| | |
| **Fuentes de información:** | |

**¡Muchas gracias!**

## Anexo 3

**INSTRUMENTO 2.**

**GUÍA PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

**RECONOCIMIENTO DE EXPERIENCIA DE TRABAJO ACREDITADA EN LOS SERVICIOS DE SALUD DE LA REGIÓN.**
**Organización Mundial de la Salud (OMS)/ Organización Panamericana de la Salud (OPS)/Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP)/Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – Costa Rica (FLACSO-CR).**

**Propósito del Estudio:** En el marco del estudio APOYO TÉCNICO PARA LA PUESTA EN MARCHA DE EXPERIENCIAS DE GESTIÓN DE FLUJOS MIGRATORIOS EN EL ÁREA MÉDICA Y/O DE ENFERMERÍA PARA CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA, la OMS, OPS, EASP y FLACSO-CR, se requiere realizar una caracterización acerca de los procesos de inserción laboral en los sistemas de salud y el reconocimiento de las experiencias de trabajo acreditada de las profesiones de medicina y enfermería en los servicios públicos de salud en la sub-región, con el fin de ofrecer información útil para la identificación dede estrategias de mejora de los procesos de planificación y de las políticas de recursos humanos en salud en la sub-región CA y RD.

Su colaboración en la recolección de la información solicitada es de vital importancia para el estudio, por lo que de antemano se le agradece su tiempo y dedicación para esta tarea.

**Instrucciones generales:** El presente documento es una guía detallada acerca de la información que se necesita recolectar para el estudio anteriormente mencionado. El Equipo Nacional de Salud designado por el Ministerio de Salud de su país es el responsable del levantamiento de la información y el aseguramiento de la calidad de la misma. Al contemplarse en formato de guía de recolección de información, el equipo cuenta con libertad para consultar distintas fuentes de datos e información, por esta razón, es imprescindible que se indique la fuente y el tipo de información consultada (Si es un documento indicar el nombre y fecha de publicación o en caso de ser una norma jurídica fecha de aprobación). Si se trata de una entrevistada indicar el nombre y apellido de la persona, su cargo o responsabilidad en la institución u organización a la que está relacionada y la fecha de entrevista. Posterior en cada ítem se ha colocado la leyenda de *Fuente de información* a modo de recordatorio para la persona que se encuentre recolectando la información, coloque los datos indicados.

Por favor completar la siguiente información:

a. Nombre de la persona responsable de completar la información requerida en este instrumento:

_____
___

b. Cargo que desempeña en el Ministerio de Salud: _____

c.PAÍS:

_____

d.Fecha:

_____

**1. Aspectos normativos, jurídicos, institucionales y administrativos para la certificación o reconocimiento de experiencias laborales en medicina y enfermería obtenidas en el extranjero.**

1.1. Indique si en su país existen normas que reconozcan años laborados o experiencias laborales realizadas en el extranjero por médicos o enfermeras que se insertan o laboran en el sistema de salud de su país.

Sí_____No_____

Si su respuesta es **Sí**, complete la información solicitada en los numerales 1.2. a 1.6. y 2.1 a 2.4

Si su respuesta es **No** pase directamente al punto 3.

1.2 Elabore un listado de las normas legales y jurídicas que sustentan los procedimientos a seguir para obtener la equiparación de experiencias laborales en medicina y enfermería obtenidas en el extranjero.

| Normas legales y jurídicas |
| --- |
| |

| |
|---|
| **Fuentes de información:** |

1.3 Indique las instancias, órganos o agencias encargadas de la evaluación, equiparación y reconocimiento de experiencias laborales en medicina y enfermería obtenidas en el extranjero.

| Instancias, órganos o agencias |
|---|
| |
| **Fuentes de información:** |

1.4 Grafique o enumere, detallando los procedimientos administrativos o institucionales relacionados con el reconocimiento de la experiencia laboral como profesional en medicina o enfermería adquirida en el extranjero.

| Procedimientos requeridos |
|---|
| |
| **Fuentes de información:** |

1.5. Anote un aproximado del costo monetario de los trámites para la evaluación, equiparación y reconocimiento de experiencias laborales en medicina y enfermería obtenidas en el extranjero. (Realice la anotación en dólares americanos).

| Costos |
|---|
| |
| **Fuentes de información:** |

1.6. Considerando la normativa y experiencias que pueda identificar anote un aproximado del tiempo requerido para la certificación o reconocimiento de experiencias laborales en medicina y enfermería obtenidas en el extranjero. (En términos de meses o días).

| Tiempo |
| --- |
| |
| **Fuentes de información:** |

**2. Particularidades del reconocimiento de experiencias laborales desarrolladas en otros países y especialmente en los países de CA y RD, para la incorporación al régimen o carrera del sistema de prestación de servicios de salud.**

**2.1 Identifique los requisitos o criterios incluidos en las convocatorias de reclutamiento o incorporación al régimen o carrera del sistema de salud.**

**Requisitos o criterios** **Fuentes de información:**

**2.2 Explique los mecanismos de selección de personal, tales como: concursos internos, análisis de hojas de vida, entrevistas, otros.**

**Mecanismos de selección de persona** **Fuentes de información:**

**2.3 Indique los criterios establecidos en los distintos componentes del escalafón profesional (si es que lo hubiere) para identificar el reconocimiento a experiencias de trabajo en el extranjero.**

**Componentes del escalafón profesional** **Fuentes de información:**

**2.4 Anote los componentes de remuneración salarial, desde la perspectiva del reconocimiento de experiencias de trabajo en el extranjero.**

**Componentes de remuneración salarial** **Fuentes de información:**

**3. Características del régimen o carrera del ejercicio profesional de medicina o enfermería.**

3.1 Identifique si existe una normativa específica sobre “carrera sanitaria” o modalidad semejante, sea en el ámbito público o privado de prestación de servicios de salud

Marque con una “x” lo que corresponda si existe o no.

No existe o no aplica ____

Sí existe _____

En el caso de que si exista, proceda a indicar la normativa que la sustenta, sea ésta del ámbito público o privado.

| Ámbito Público | Ámbito Privado |
|---|---|
| . | |
| **Fuentes de información:** | |

3.2 En caso de que en su país no exista una “carrera sanitaria” específica, IIndique si existe alguna normativa dentro del régimen de servicio civil, que contemple, de manera específica las distintas particularidades de ejercicio profesional que demandan los sistemas de salud. (Marque con una “x” si existe o no. En el caso de existir, proceda a indicar y describir la normativa).

No existe ____

Sí existe _____

En el caso de que si exista, proceda a indicar la normativa que la sustenta

| Normativa |
|---|
| |

| **Fuentes de información:** |
|---|

3.3 En caso de que exista “carrera sanitaria” o si la respuesta anterior fue positiva, indique el nombre las instituciones (seguro social o el propio ministerio de salud) que han incorporado alguna modalidad de “carrera sanitaria” o afín.

| Instituciones |
|---|
| |
| **Fuentes de información:** |

3.4 En caso de que se esté implementando o se haya implementado alguna modalidad de “carrera sanitaria”, indique si su cobertura es de carácter nacional, territorial o institucional (o modalidades mixtas de éstas).

No aplica ____

Nacional ____

Territorial ____

Institucional ____

Mixta ____ Especifique:

_____

2.5 Siempre en el caso de que exista carrera sanitaria o normas específicas dentro del régimen de servicio civil, identifique el tipo de profesionales o recursos humanos en salud incluidos en la carrera sanitaria o en la normativa del servicio civil.

| Recursos Humanos en Salud |
|---|
| |
| **Fuentes de información:** |

**4. Aplicación del Código de Prácticas sobre contratación internacional de personal de salud de la OMS.**

4.1 Escriba las actividades oficiales que se han desarrollado en el Ministerio de Salud de su país en torno al Código de Prácticas sobre contratación internacional de personal de salud de la OMS.

| |
|---|
| |
| **Fuentes de información:** |

4.2 Identifique si las leyes o normativas nacionales se han armonizado o modificado en función de la aplicación del Código de Prácticas sobre contratación internacional de personal de salud de la OMS.

| |
|---|
| |
| **Fuentes de información:** |

4.3 Anote las actividades que puedan haber realizado distintos actores para impulsar los objetivos del Código de Prácticas sobre contratación internacional de personal de salud de la OMS.

| |
|---|
| |
| **Fuentes de información:** |

**¡Muchas gracias!**

Anexo 4

**INSTRUMENTO 3.**

**GUÍA PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**
**REDES PROFESIONALES**
**Organización Mundial de la Salud (OMS)/ Organización Panamericana de la Salud (OPS)/Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP)/Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – Costa Rica (FLACSO-CR).**

**Propósito del Estudio:** En el marco del estudio APOYO TÉCNICO PARA LA PUESTA EN MARCHA DE EXPERIENCIAS DE GESTIÓN DE FLUJOS MIGRATORIOS EN EL ÁREA MÉDICA Y/O DE ENFERMERÍA PARA CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA, la OMS, OPS, EASP y FLACSO-CR, se requiere realizar la identificación de actores clave, las organizaciones civiles de profesionales, particularmente de médicos y enfermeras, existentes en los distintos países de la sub-región y sus vínculos con homólogos de otros países de ésta y de fuera de ésta, con el fin de ofrecer información útil para el diseño de estrategias de mejora de los procesos de planificación y de las políticas de recursos humanos en salud en la sub-región CA y RD.

Su colaboración en la recolección de la información solicitada es de vital importancia para el estudio, por lo que de antemano se le agradece su tiempo y dedicación para esta tarea.

**Instrucciones generales:** El presente documento es una guía detallada acerca de la información que se necesita recolectar para el estudio anteriormente mencionado. El Equipo Nacional de Salud designado por el Ministerio de Salud de su país es el responsable del levantamiento de la información y el aseguramiento de la calidad de la misma. Al contemplarse en formato de guía de recolección de información, el equipo cuenta con libertad para consultar distintas fuentes de datos e información, por esta razón, es imprescindible que se indique la fuente y el tipo de información consultada (Si es un documento indicar el nombre y fecha de publicación o en caso de ser una norma jurídica fecha de aprobación). Si se trata de una entrevistada indicar el nombre y apellido de la persona, su cargo o responsabilidad en la institución u organización a la que está relacionada y la fecha de entrevista. Posterior en cada ítem se ha colocado la leyenda de *Fuente de información* a modo de recordatorio para la persona que se encuentre recolectando la información, coloque los datos indicados.

Por favor completar la siguiente información:

a. Nombre de la persona responsable de completar la información requerida en este instrumento:

_____

b. Cargo que desempeña en el Ministerio de Salud:

_____

c. PAÍS:

_____

d. Fecha:

_____

**1. Existencia de colegiaturas, organizaciones profesionales, sindicatos y otros para profesionales de medicina y enfermería.**

1.1 Llene los siguientes cuadros con la información que se solicita.

| **a. Colegios profesionales** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Nombre | Filiación | Cobertura (institucional y/o territorial) | Alianzas | Agenda o temas de interés |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Fuentes de información: | | | | |

| **b. Sindicatos** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Nombre | Filiación | Cobertura (institucional y/o territorial) | Alianzas | Agenda o temas de interés |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Fuentes de información: | | | | |

| **c. Asociaciones** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Nombre | Filiación | Cobertura (institucional y/o territorial) | Alianzas | Agenda o temas de interés |
| | | | | |
| | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| Fuentes de información: | | | | |

| d. Otros | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Nombre | Filiación | Cobertura (institucional y/o territorial) | Alianzas | Agenda o temas de interés |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Fuentes de información: | | | | |

**2. Programas o experiencias de apoyo para profesionales de medicina y enfermería.**

2.1 Elabore una lista que contenga los programas o experiencias de apoyo para profesionales de medicina y enfermería.

| **Nombre del Programa** | **Público** | **Privado/ Particular** | **Características** |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| **Fuentes de información:** | | | |

**3. Vínculos con Redes Profesionales o Comunidades de Prácticas establecidas.**

3.1 Elabore una lista que contenga los vínculos para el acceso a “redes profesionales” utilizadas por los profesionales de la medicina y la enfermería en su país. Indique, marcando con una “x”, si la Red es exclusiva para profesionales de medicina, enfermería, o bien, si incluye ambos tipos de profesionales. Anote el vínculo o la dirección electrónica.

| **Nombre de la Red** | **Medicina** | **Enfermería** | **Ambos** | **Vínculo o dirección electrónica** |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| **Fuentes de información:** | | | | |

3.2. Elabore una lista que contenga los vínculos para el acceso por Internet a “Comunidades de Prácticas (CoP)” utilizadas por los profesionales de la medicina y la enfermería en su país. Indique, marcando con una “x”, si la Red es exclusiva para profesionales de medicina, enfermería, o bien, si incluye ambos tipos de profesionales. Anote el vínculo o la dirección electrónica.

| **Nombre de la Comunidad** | **Medicina** | **Enfermería** | **Ambos** | **Vínculo o dirección electrónica** |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| **Fuentes de información:** | | | | |