

De Kampala a Bangkok: Revisión de los progresos logrados, renovación de compromisos

Declaración de resultados del Segundo Foro Mundial sobre Recursos Humanos para la Salud Bangkok, 27-29 de enero de 2011

Durante el Segundo Foro Mundial sobre Recursos Humanos para la Salud (RHS), celebrado en Bangkok, se examinaron los progresos logrados hasta el momento y se renovó el compromiso de reforzar el personal sanitario a nivel mundial. Asimismo, se consolidó la creencia de que contar con un personal sanitario sólido constituye una pieza clave en el seno de los sistemas de salud de todos los países, además de un elemento esencial para lograr la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y una cobertura sanitaria universal. Dichas resoluciones se fundamentan en la siguiente visión:

Todas las personas tendrán acceso, independientemente del lugar en el que se encuentren, a un agente de salud competente, motivado y respaldado en el ejercicio de sus labores, dentro de un sistema sanitario robusto.

A lo largo de los tres últimos años, desde el Primer Foro Mundial de Kampala, se han conseguido avances clave en el desarrollo del personal sanitario. La adopción del Código de Prácticas Mundial de la OMS en 2010 sobre la Contratación internacional de personal sanitario (el Código) representa uno de los principales logros alcanzados. Por otro lado, los procesos emprendidos como fruto de la Cumbre de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre los ODM, el lanzamiento de la Estrategia mundial para la salud de la mujer y el niño, la Estrategia de salud mundial de la Unión Europea y la Cumbre de la Unión Africana, así como otros acontecimientos relevantes, también han contribuido a impulsar el desarrollo del personal sanitario.

La Estrategia mundial para la salud de la mujer y el niño establece que contar con un total de entre 2,6 y 3,5 millones más de agentes de salud ayudaría de manera significativa a que los países con los ingresos más bajos alcanzasen los ODM 4 y 5. No obstante, los requisitos que se necesitarían para lograr una cobertura sanitaria universal en un conjunto de países más numeroso serían mucho mayores. En el informe de progreso sobre la Declaración de Kampala y el Programa de Acción Mundial se recogen algunos de los progresos alcanzados, así como los retos a los que conviene prestar más atención, especialmente en los países prioritarios más afectados por problemas de personal sanitario. Las próximas sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida y las enfermedades no transmisibles ofrecerán una nueva oportunidad para hacer hincapié en el papel vital que desempeñan los agentes de salud.

Los participantes del Segundo Foro Mundial han defendido nuevamente los principios de la Declaración de Kampala y el Código como instrumentos de alineación y responsabilidad a nivel mundial, nacional, regional y local, y han manifestado su deseo de hacer un llamamiento a todas las partes interesadas, a fin de acelerar la puesta en práctica de ambos de forma exhaustiva.

Principales deficiencias que se deben cubrir

Oferta de agentes de salud En numerosos países, especialmente en África y en determinados lugares que experimentan una compleja situación de emergencia, debe producirse un aumento de la capacidad de formación y educación para cubrir la creciente demanda de personal sanitario. Si bien la oferta de agentes no constituye un obstáculo generalizado, se recomienda a los países con deficiencias en ese aspecto que saquen el máximo rendimiento de la totalidad de las políticas públicas vigentes, incluida la colaboración entre países, que puedan cumplir las siguientes expectativas: influir en la oferta y la demanda de personal, mejorar la formación previa al empleo por medio de la adopción de nuevas prácticas óptimas, y garantizar que las personas pobres y marginadas obtengan un acceso equitativo a servicios de calidad.

Información fiable y actualizada Es necesario que todos los países cuenten con una capacidad más sólida para obtener, recopilar, analizar y compartir datos de manera regular, con el fin de documentar la toma de decisiones, y las acciones de planificación y de gestión. Además de tener en cuenta la densidad de médicos, enfermeros y comadronas, deben establecerse nuevos puntos de referencia. Así, se debería prestar especial atención a aspectos tales como la distribución geográfica, los índices de retención, la equidad de género, las normas mínimas y los marcos de competencia, y ello debería reflejar la heterogeneidad del conjunto del personal sanitario.

Prestar más atención a los prerequisites para tener éxito

Liderazgo Resulta imprescindible que tanto las entidades estatales como no estatales ejerzan un liderazgo significativo a nivel mundial, nacional, regional y local, a fin de emprender acciones concretas centradas en el personal sanitario. Disponer de una respuesta por parte de "todo el gobierno" es esencial para garantizar la aplicación de políticas coherentes en todos los sectores. Asimismo, se debe mejorar la capacidad de planificación y gestión del personal sanitario, especialmente en el contexto local.

Colaboración y responsabilidad mutua Se deben establecer mecanismos de coordinación del personal sanitario a nivel nacional, a fin de promover sinergias entre las partes interesadas. Dichos mecanismos, como el enfoque de Coordinación y facilitación nacionales, deberían asentarse sobre marcos y procesos ya existentes, y promover comunidades de propósito inclusivas en los lugares donde se comparten prácticas óptimas. Será de vital importancia que los planes y los presupuestos en materia de RHS estén vinculados a estrategias, políticas y planes de salud nacionales. De la misma manera, se requiere una responsabilidad y un apoyo compartidos entre las diferentes partes interesadas, así como entre los responsables de formular políticas, los proveedores de servicios y el resto de los individuos.

Distribución y retención Deben adoptarse políticas y estrategias apropiadas para atraer y conservar a los agentes de salud con las competencias necesarias, tanto en las zonas rurales como en aquellas más desatendidas, y se debe fomentar el despliegue de trabajadores del sector sanitario comunitarios y de nivel medio. En lo que al contexto nacional se refiere, las estrategias podrían incluir una educación diseñada en función de las actividades prácticas desempeñadas en las zonas rurales, incentivos económicos y no económicos, reglamentos, apoyo profesional y personal, desarrollo profesional, mejoras en la infraestructura rural y asociaciones entre los sectores público y privado.

Nivel de ejecución y de calidad del trabajo Conviene mejorar la calidad de los servicios a través de la homologación y el cumplimiento de normas nacionales adecuadas para las instituciones educativas y los agentes de salud individuales, tanto en el sector público como en el privado. El nivel de ejecución y la productividad del trabajo también deberían mejorarse por medio de las siguientes acciones: el establecimiento de equipos de atención interdisciplinar unidos bajo una supervisión eficaz; el desarrollo de programas basados en competencias, reforzados gracias a la formación en el empleo; la provisión de un entorno de trabajo adecuado, en el que se incluyan salarios justos, incentivos apropiados, acceso a los recursos necesarios y prevención de riesgos profesionales; y la aplicación de prácticas de gestión que ofrezcan un apoyo adecuado.

Reglamentos eficaces y operativos El establecimiento de reglamentos apropiados y flexibles que ofrezcan una respuesta a un entorno político en constante evolución, y que, además, estén diseñados a medida para el sistema sanitario nacional en el que se vayan a aplicar, garantizará la calidad y la seguridad de la atención sanitaria prestada. Asimismo, se deben abordar los retos específicos concernientes a la migración internacional a través de la puesta en práctica de los mecanismos de información, de gobierno y de regulación necesarios, de acuerdo con lo estipulado en el Código.

Invertir para conseguir resultados

Es necesario garantizar que se destinará un nivel de fondos adecuado para el desarrollo del personal sanitario, combinando los recursos nacionales e internacionales. Toda contribución externa debe considerarse como algo adicional y complementario a los fondos de los que se dispone a nivel nacional. Asimismo, los asociados para el desarrollo, las iniciativas de salud mundiales y los organismos internacionales deben emprender una acción concertada, con el fin de proporcionar un apoyo flexible, predecible y a largo término, en consonancia con las prioridades del país y los planes de salud nacionales. Ello requerirá realizar inversiones en la educación previa al empleo, los salarios y la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores del sector de la salud. Además, resulta imprescindible

abordar y estudiar las políticas macroeconómicas que obstaculicen las inversiones en materia de personal sanitario. El impacto de dichas inversiones podría maximizarse respaldando los esfuerzos nacionales, a fin de establecer mecanismos de financiación sanitaria robustos para lograr una cobertura universal. Esto último debería ir acompañado de una vinculación más estrecha entre la asignación y la necesidad de recursos, y de un apoyo mayor a la provisión de servicios comunitarios, entendidos como elemento clave del sistema sanitario. Contar con mejores mecanismos de gestión financiera promoverá una mayor responsabilidad, así como una mejora en los niveles de equidad y eficacia.

Durante el Foro se examinaron los progresos alcanzados, se intercambiaron experiencias vividas y se renovó el compromiso establecido en la Declaración de Kampala y el Programa de Acción Mundial.

La tarea encomendada ahora consiste en aprovechar el impulso de los acontecimientos celebrados en Bangkok y compartirlo con el resto del mundo: movilizarse de manera conjunta y pasar del compromiso a la acción, a fin de transformar esta resolución en resultados concretos, así como de garantizar que todos los individuos, independientemente de su identidad o del lugar en el que residan, tengan acceso al personal sanitario.
