

Personal y servicios de salud

Proyecto de estrategia mundial de recursos humanos para la salud: personal sanitario 2030

Informe de la Secretaría

1. En mayo de 2014, la 67.ª Asamblea Mundial de la Salud adoptó la resolución WHA67.24, Seguimiento de la Declaración Política de Recife sobre Recursos Humanos para la Salud: un compromiso renovado en favor de la cobertura sanitaria universal. En el párrafo 4(2) de esa resolución, los Estados Miembros pidieron a la Directora General de la OMS que elaborara una nueva estrategia mundial sobre recursos humanos para la salud y la sometieran al examen de la 69.ª Asamblea Mundial de la Salud.

2. En el presente informe se facilita información actualizada sobre el proyecto de estrategia mundial de recursos humanos para la salud: personal sanitario 2030, en tres partes: primero, el contexto de la estrategia; segundo, los desafíos actuales y las soluciones propuestas en la estrategia; y tercero, el proceso consultivo que orientó su elaboración.

EL CONTEXTO DE LA ESTRATEGIA MUNDIAL DE RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD

3. En el *Informe sobre la salud en el mundo 2006: Colaboremos por la salud* se prestó una atención especial a los recursos humanos para la salud en todo el mundo, sobre todo en relación con la grave escasez de profesionales sanitarios cualificados (personal médico, de partería y de enfermería) en 57 países y la importancia de los profesionales de la salud para acelerar el progreso hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio relacionados con la salud. La escasez mundial de profesionales de la salud se calificó de «crisis» y se propuso un decenio de acción sobre los recursos humanos para la salud con el objetivo de superar los desafíos.

4. Desde entonces, se ha insistido en la importancia de los recursos humanos para la salud (en los últimos cinco años la Asamblea Mundial de la Salud ha adoptado sendas resoluciones sobre el particular) y hay indicios de progreso. En el informe *La salud en 2015: de los ODM (Objetivos de Desarrollo del Milenio) a los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible)*¹ se subrayan los satisfactorios resultados logrados en el decenio pasado y se establecen algunos de los nuevos retos derivados de la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo

¹ La salud en 2015: de los ODM (Objetivos de Desarrollo del Milenio) a los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible). Ginebra, Organización Mundial de la Salud (en prensa).

Sostenible. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible constituyen un programa de aspiraciones sin precedentes para los próximos 15 años: esto es cierto no solo para el objetivo 3 («Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades»), sino también para los objetivos sobre pobreza, nutrición, educación, igualdad entre el hombre y la mujer y empleo, a los que también contribuyen los sistemas de salud y el personal sanitario.

5. La meta 3.8 («lograr la cobertura sanitaria universal...») constituye el punto de encuentro de todas las metas sanitarias. En la meta 3.c («Aumentar sustancialmente la financiación de la salud y la contratación, el desarrollo, la capacitación y la retención del personal sanitario en los países en desarrollo, especialmente en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo») se establecen los cimientos de la perspectiva y los objetivos del proyecto de estrategia mundial de recursos humanos para la salud.

6. El proyecto de estrategia mundial complementa y refuerza la renovada insistencia en los esfuerzos por fortalecer los sistemas de salud para avanzar hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con la salud, alcanzar la cobertura sanitaria universal y promover la seguridad sanitaria y la aplicación del Reglamento Sanitario Internacional (2005) de un modo integrado.

DESAFÍOS ACTUALES Y SOLUCIONES

7. Mediante la síntesis de un corpus de datos probatorios recientes y un proceso de consulta mundial, en el proyecto de estrategia mundial se señalan cinco temas interrelacionados que darán forma al programa sobre el personal sanitario, y a la prestación de servicios de salud, en los próximos 15 años. Esos desafíos, que se resumen a continuación, han orientado los principios, objetivos y metas de referencia propuestos del proyecto de estrategia mundial (anexo 1) que permitirán acelerar el logro de la cobertura sanitaria universal y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Déficit mundial de personal sanitario y desajuste entre demanda, necesidades y oferta

8. La demanda de atención social y sanitaria va en aumento. Se prevé que el crecimiento de la población, los cambios demográficos y epidemiológicos y el envejecimiento del actual personal sanitario impulsen la creación de más de 45 millones de puestos de trabajo en el personal sanitario de aquí a 2030, la mayoría de ellos en los países de ingresos medianos y altos. Por otro lado, las proyecciones actualizadas sobre el personal sanitario necesario para acelerar el logro de la cobertura sanitaria universal indican un déficit potencial de 18 millones de profesionales de la salud en los países de ingresos bajos y medianos. La demanda en función del desarrollo económico y las necesidades de personal sanitario en la población tendrán que enfrentarse también al reto de las actuales restricciones en los recursos técnicos y financieros de las instituciones educativas para formar a los futuros profesionales de la salud en la cantidad, calidad y pertinencia necesarias.

9. Este desajuste previsto exigirá respuestas innovadoras a los modelos de prestación de atención y de formación, a saber, la redirección de los cuidados desde los hospitales a otros entornos y su prestación en equipos flexibles y multidisciplinares con las competencias y ámbito profesional adecuados. Sin embargo, puede que esas innovaciones no basten. La respuesta mundial exigirá un compromiso intersectorial que reconozca en la formación, contratación, movilización y fidelización del personal de salud un motor para el crecimiento integrador y la prosperidad con repercusiones positivas en todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En el proyecto de estrategia mundial se aboga por que la inversión nacional e internacional en el personal sanitario ofrece una triple rentabilidad: beneficios sociales y económicos, especialmente para las mujeres; mejores resultados sanitarios; y una robusta defensa de primera línea para la seguridad sanitaria mundial.

Aceleración de la migración de los profesionales sanitarios dentro de su país o a otros países

10. La movilidad de la mano de obra es cada vez mayor, tanto dentro de un país, como de un país a otro. Nuevos datos de la OCDE demuestran que los profesionales sanitarios son uno de los muchos grupos de trabajadores cualificados que migran cada vez en mayor número. Dada la creciente demanda mundial de servicios de atención de salud, los países de ingresos altos y medianos seguirán atrayendo a profesionales sanitarios formados en el extranjero en busca de oportunidades y promoción profesionales. En efecto, el creciente número y/o porcentaje de profesionales de la salud formados en el extranjero en países de la OCDE ya apunta en esa dirección; por ejemplo, ha habido un aumento de más del 100% en algunos países en el periodo 2000-2013.¹

11. En el proyecto de estrategia mundial se reafirma la necesidad de utilizar los principios y artículos del Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud para forjar soluciones a la migración de los profesionales sanitarios. Se hace un llamamiento a los Estados Miembros para que velen por el cumplimiento de las normas mínimas de la OIT para el «trabajo decente» y mitiguen las repercusiones negativas de los flujos migratorios internacionales procedentes de los países que experimentan un déficit de profesionales de la salud.

12. El fenómeno de la movilidad de la mano de obra no es solo internacional: la movilidad interna e intersectorial sigue afectando al acceso equitativo a los servicios de salud en los países. El reto de movilizar y fidelizar al personal sanitario en zonas rurales, remotas o con pocos servicios es verdaderamente mundial. La ineficacia del mercado laboral y el desequilibrio entre la demanda, las necesidades y la oferta a menudo provocan la coexistencia del desempleo de profesionales sanitarios en zonas urbanas con necesidades de salud desatendidas en otros lugares. Para interrumpir decididamente esta tendencia, se necesitarán nuevos modelos de formación de los profesionales de la salud y estrategias de prestación de servicios.

Composición y máximo aprovechamiento del personal de salud

13. Ampliar los servicios a todos los grupos socioeconómicos de la población y garantizar la equidad para las poblaciones pobres y marginadas exigirá el mantenimiento de un conjunto de competencias variadas y sostenibles, así como impulsar al máximo el potencial de los profesionales sanitarios de nivel medio y comunitarios. Recurrir excesivamente a los especialistas y a la atención terciaria podría limitar el acceso a los servicios de atención primaria de salud. Asimismo, la ampliación del conjunto de los recursos disponibles debe también llevar a una asignación más costoeficaz de los recursos: en consonancia con el marco sobre los servicios de salud integrados y centrados en la persona,² el proyecto de estrategia mundial de recursos humanos para la salud concede prioridad a la formación interprofesional y a la importante función de la colaboración en equipo en la mitigación de muchas de las dificultades de todos los sistemas de salud.

14. Los sectores público y privado (ya sea voluntario, independiente o lucrativo) a menudo compiten para atraer mano de obra del mismo conjunto de profesionales sanitarios cualificados y/o trabajadores legos y voluntarios comunitarios. Es esencial una colaboración más estrecha entre los sectores público y privado para aprovechar al máximo al personal de salud, en particular los enfoques fundamentados ante el doble ejercicio

¹ *International migration outlook 2015*. París, Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, 2015 (http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2015_migr_outlook-2015-en, consultado el 1 de diciembre de 2015). Existe un resumen en español: *Perspectivas de la Migración Internacional 2015* (disponible en http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2015/summary/spanish_d363ecac-es).

² EB138/37.

profesional de personal de salud cualificado. También es importante regular e incentivar el sector privado a fin de que esté más estrechamente armonizado con los objetivos de salud del sector público.

Necesidad de mejoras en la gobernanza y la gestión

15. En el *Informe sobre la salud en el mundo 2010 – Financiación de los sistemas de salud: el camino hacia la cobertura universal* se calculaba que era posible que se perdiera entre el 20% y el 40% del gasto sanitario, y que las ineficiencias del personal sanitario y las debilidades en la gobernanza de los recursos humanos para la salud eran responsables de una gran parte de esa cifra. En el proyecto de estrategia mundial se insiste, con datos científicos actualizados, que la gobernanza y la gestión de los recursos humanos para la salud, en particular el fortalecimiento de la capacidad institucional, son esenciales para el aprovechamiento eficaz de los recursos y la aplicación de las prioridades nacionales con respecto a los profesionales de la salud. Se reconoce que una gobernanza intersectorial eficaz en ese ámbito exige compromiso político y rendición de cuentas en el nivel más alto de gobierno. A su vez, se necesitan capacidades técnicas y de gestión para que las decisiones se traduzcan en una aplicación eficaz.

16. Además, en el proyecto de estrategia mundial se reconoce que los mecanismos de gobernanza mundiales en materia de salud desempeñan una función importante en el apoyo a la aplicación de los programas nacionales sobre los recursos humanos para la salud. Algunos ejemplos: la gestión ética de la movilidad del personal sanitario; la evaluación de las repercusiones de las resoluciones y los objetivos sanitarios de ámbito mundial en los recursos humanos para la salud; la movilización y facilitación de asistencia financiera; y la creación y distribución de bienes públicos y datos mundiales.

Necesidades esenciales: datos, mediciones y rendición de cuentas

17. El vínculo de retroacción entre los datos y las políticas es una característica esencial de sistemas sanitarios resilientes. Es crucial mejorar los datos para fundamentar la elaboración, aplicación, vigilancia, evaluación de repercusiones y actualización continua de las estrategias relativas al personal de salud a nivel local, nacional y mundial. Los avances tecnológicos, en particular la conectividad a internet, la tecnología de código abierto y las tendencias emergentes en la era de los «grandes datos», están abriendo nuevos caminos en la mejora de la calidad y el uso de los datos sobre los recursos humanos para la salud.

18. Al armonizar las políticas relativas al mercado laboral del sector sanitario con las prioridades normativas de gobernanza, rendición de cuentas y equidad posteriores a 2015 se desencadenará una mayor demanda y análisis de datos sobre el personal de salud. Esto a su vez sustentaría la posibilidad real de influir en las decisiones programáticas relacionadas con la cobertura sanitaria universal y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular los formulados a través de iniciativas sanitarias mundiales.

19. A partir de estos nuevos temas, el proyecto de estrategia mundial presenta cuatro enfoques u objetivos estratégicos y establece opciones normativas para acelerar el logro de la cobertura sanitaria universal. En apoyo de su aplicación se incluye una medición y un marco de rendición de cuentas.

PROCESO CONSULTIVO

20. La formulación del proyecto de estrategia mundial arrancó en un proceso iniciado a finales de 2013 por los Estados Miembros y las instancias representadas en la Junta de la Alianza Mundial en pro del Personal Sanitario, un organismo albergado en el seno de la OMS. Más de 200 expertos de todas las regiones de la OMS contribuyeron a consolidar los datos científicos en torno a un marco general sobre el mercado labo-

ral del sector sanitario para la cobertura sanitaria universal.¹ En febrero de 2015² se publicó un artículo de síntesis en el que se sentaban las bases de la versión inicial del proyecto de estrategia mundial.

21. En marzo de 2015 se puso en marcha un amplio proceso de consulta sobre la versión inicial. Esta consulta se armonizó con la consulta de la Secretaría sobre el proyecto de marco sobre servicios de salud integrados y centrados en la persona, y la utilizó como punto de partida. La consulta dio lugar a aportaciones de los Estados Miembros y las instancias pertinentes, en particular la sociedad civil y las asociaciones profesionales de atención de salud. Incluyó debates en los comités regionales de la OMS, consultas técnicas, foros en línea y una sesión informativa para las misiones permanentes de los Estados Miembros en Ginebra. Las observaciones y orientaciones recibidas de los Estados Miembros y las instancias pertinentes se recogen en el proyecto de estrategia global, de la cual se recoge a continuación un resumen que se somete a la consideración del Consejo Ejecutivo (anexo 1).

INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO

22. Se invita al Consejo a que examine el proyecto de estrategia mundial de recursos humanos para la salud: personal de salud 2030, que puede consultarse en el sitio web de la OMS,³ y a que formule una recomendación sobre su posible aprobación por la 69.^a Asamblea Mundial de la Salud.

¹ Sousa A, Scheffler RM, Nyoni J, Boerma T. A comprehensive health labour market framework for universal health coverage. *Boletín de la Organización Mundial de la Salud*. 2013;91(11):892–4. doi:10.2471/BLT.13.118927.

² *Health workforce 2030: towards a global strategy on human resources for health*. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2015 (http://www.who.int/hrh/documents/synthesis_paper_them2015/en/, documento consultado el 1 de diciembre de 2015).

³ Véase la página (en inglés) <http://who.int/hrh/resources/globstrathrh-2030/en/>.

ANEXO

**PROYECTO DE ESTRATEGIA MUNDIAL DE RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD:
PERSONAL SANITARIO 2030 – RESUMEN**

Perspectiva	Acelerar el logro de la cobertura sanitaria universal y los Objetivos de Desarrollo Sostenible garantizando el acceso universal al personal de salud			
Objetivo general	<i>Mejorar la salud y los resultados de desarrollo socioeconómico garantizando la disponibilidad universal, accesibilidad, aceptabilidad y calidad del personal de salud mediante inversiones suficientes y la aplicación de políticas eficaces ¹a nivel nacional, regional y mundial.</i>			
Principios	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el derecho a la salud • Proporcionar servicios de salud integrados y centrados en la persona • Fomentar comunidades comprometidas y que colaboran • Defender los derechos personales, laborales y profesionales de todo el personal de salud, en particular los entornos de trabajo seguros y dignos, y el derecho a no sufrir ningún tipo de discriminación, coacciones ni violencia. • Eliminar la violencia, discriminación y acoso por razones de sexo • Promover la colaboración y solidaridad internacionales, en consonancia con las prioridades nacionales • Garantizar prácticas éticas de contratación con arreglo a las disposiciones del Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud • Movilizar y sostener el compromiso político y financiero y fomentar la integración y la colaboración entre diferentes sectores e instancias • Promover la innovación y el uso de datos probatorios 			
Objetivos	1. Lograr el máximo desempeño, calidad y repercusión del personal de salud mediante políticas de recursos humanos para la salud que tengan base científica, a fin de contribuir al bienestar y a una vida saludable, la cobertura sanitaria universal efectiva, la resiliencia y la seguridad sanitaria a todos los niveles.	2. Alinear la inversión en recursos humanos para la salud con las necesidades presentes y futuras de la población, teniendo en cuenta la dinámica del mercado laboral, a fin de mejorar al máximo los resultados sanitarios, la creación de empleo y el crecimiento económico.	3. Fortalecer la capacidad de las instituciones en el plano subnacional, nacional e internacional en pro de un liderazgo y una gobernanza eficaces respecto de las medidas relacionadas con los recursos humanos para la salud.	4. Reforzar los datos sobre los recursos humanos para la salud, a fin de supervisar y garantizar la rendición de cuentas para la aplicación satisfactoria de las estrategias nacionales y la estrategia mundial.

¹ Las políticas y las medidas adoptadas a «nivel de país» o a «nivel nacional» deberían entenderse como las pertinentes para cada país de acuerdo con las responsabilidades para el conjunto del país o sus partes.

Metas de referencia mundiales (de aquí a 2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los países contarán con mecanismos institucionales integradores para coordinar un programa intersectorial sobre el personal de salud. • Todos los países dispondrán de una unidad de recursos humanos para la salud que se encargue de elaborar y supervisar las políticas y planes al respecto. • Todos los países contarán con mecanismos de reglamentación para promover la seguridad de los pacientes y una supervisión adecuada del sector privado. • Todos los países habrán establecido mecanismos de acreditación para las instituciones de formación sanitaria. • Todos los países estarán avanzando en los registros del personal sanitario para el seguimiento de las reservas, la distribución, los flujos, la demanda, la oferta, la capacidad y la remuneración del personal de salud. • Todos los países estarán avanzando en el intercambio de datos sobre los recursos humanos para la salud mediante cuentas nacionales del personal de salud y presentarán anualmente a la Secretaría de la OMS los indicadores básicos. • Todos los organismos bilaterales y multilaterales estarán reforzando la evaluación del personal de salud y el intercambio de información. 			
Metas de referencia mundiales (de aquí a 2030)	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los países estarán avanzando para reducir a la mitad las desigualdades en el acceso a un profesional de la salud. • Todos los países habrán reducido a un 20% o un porcentaje inferior las tasas de disminución de efectivos antes de su cualificación en las instituciones de formación de profesionales médicos, de enfermería y disciplinas sanitarias afines. • Todos los países estarán avanzando para reducir a la mitad su dependencia de los profesionales sanitarios formados en el extranjero, con la aplicación del Código de prácticas mundial de la OMS. • Todos los organismos bilaterales y multilaterales estarán fomentando las sinergias en la asistencia oficial para el desarrollo destinada a la formación, el empleo, la igualdad entre el hombre y la mujer y la salud, en apoyo de las prioridades nacionales en materia de crecimiento económico y de empleo en el sector de la salud. • Como asociados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, habrán creado, cubierto y mantenido al menos 10 millones de puestos de trabajo adicionales a tiempo completo en los sectores de la salud y la atención social en los países de ingresos bajos y medianos. 			
Principales actividades de la Secretaría de la OMS para aplicar la estrategia	<p>OE1:</p> <p>Elaborar orientaciones normativas; establecer el programa de investigaciones para definir opciones normativas basadas en datos; facilitar el intercambio de prácticas óptimas; y ofrecer cooperación técnica sobre la capacitación del personal de salud, a fin de aprovechar al máximo el ámbito de acción de las distintas categorías de personal, las estrategias de</p>	<p>OE2:</p> <p>Ofrecer orientaciones normativas y cooperación técnica y facilitar el intercambio de prácticas óptimas sobre las previsiones y la planificación del personal de salud, el análisis del mercado laboral del sector de la salud y los costos de las estrategias nacionales sobre los recursos humanos para la salud.</p> <p>Aumentar la recopilación de datos y la adopción de políticas</p>	<p>OE3:</p> <p>Ofrecer cooperación técnica y fortalecimiento de capacidades para fomentar las competencias básicas relativas a las políticas, la planificación y la gestión de los recursos humanos para la salud.</p> <p>Fomentar la coordinación, armonización y responsabilización eficaces de la acción mundial en materia de recursos humanos para la salud a través de la facilitación de una red de partes interesadas</p>	<p>OE4:</p> <p>Elaborar instrumentos, directrices y bases de datos relativos a los datos y las pruebas sobre los recursos humanos para la salud, examinar su utilidad y mantenerlos actualizados, para situaciones rutinarias y de emergencia.</p> <p>Facilitar la presentación por los países de informes anuales a la Secretaría de la OMS acerca de un conjunto mínimo de indicadores</p>

	<p>movilización y fidelización basadas en datos, la integración de las cuestiones de género, el control de la calidad y los enfoques adoptados con respecto a la mejora del desempeño, incluida la reglamentación.</p> <p>Facilitar la compilación de pruebas y datos sobre ataques perpetrados contra el personal de salud.</p>	<p>macroeconómicas y de financiación que propicien una inversión mayor y más estratégica en los recursos humanos para la salud.</p>	<p>internacionales.</p> <p>Evaluar sistemáticamente las repercusiones para el personal de salud de las recomendaciones técnicas o normativas presentadas a la Asamblea Mundial de la Salud y a los comités regionales.</p> <p>Ofrecer cooperación técnica para fomentar las capacidades de los sistemas de salud y las competencias del personal para gestionar los riesgos de emergencias y desastres.</p>	<p>básicos relativos a los recursos humanos para la salud, que permitan el seguimiento y la rendición de cuentas para esta estrategia.</p> <p>Apoyar a los países para mejorar y normalizar la calidad de los datos del personal nacional de salud y conseguir que sean completos.</p> <p>Racionalizar e integrar todas las obligaciones en materia de presentación de informes que deben cumplir los Estados Miembros de la OMS en relación con los recursos humanos para la salud.</p> <p>Adaptar, incorporar y asociar el seguimiento de las metas de la estrategia mundial de recursos humanos para la salud al nuevo marco de rendición de cuentas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.</p>
--	--	---	---	--