

2009 FIP Global Pharmacy
Key messages



WORLDWIDE
REPORT

Parte 1: Mensajes clave

- Los servicios sanitarios no pueden funcionar sin medicamentos. La disponibilidad de medicamentos y recursos humanos farmacéuticos en número suficiente y con las competencias adecuadas es crucial para garantizar el buen funcionamiento del sistema farmacéutico.
- Hay una tendencia general hacia la atención farmacéutica y la evolución del papel del farmacéutico centrado en el cuidado al paciente, que ha impulsado reformas en la educación y la práctica profesional de farmacia. Estos cambios han motivado también un aumento en la demanda de recursos humanos farmacéuticos.
- La capacidad de proporcionar servicios farmacéuticos en cada país depende del acceso a recursos humanos competentes y un cuerpo docente igualmente preparado para formar a un número suficiente de nuevos farmacéuticos y otro personal de apoyo, a nivel básico y avanzado.
- Cincuenta y siete países, 36 de los cuales en el África subsahariana, tienen una crisis de recursos humanos sanitarios. Esta crisis es una amenaza para la prestación de servicios de salud y el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
- Muchos países siguen sufriendo una escasez de farmacéuticos y un marcado desequilibrio en su distribución entre las zonas urbanas y rurales, a pesar de los aumentos generalizados del número de farmacéuticos en los últimos tiempos.
- La densidad de recursos humanos farmacéuticos varía considerablemente entre distintos países y está asociada con el desarrollo económico. Los países africanos tienen bajas densidades de farmacéuticos y farmacias.
- Los técnicos de farmacia forman un importante componente de los recursos humanos de farmacia, comprendiendo hasta el 75% de esos recursos en algunos países. El desarrollo de este colectivo y de sus funciones puede servir como una importante estrategia para apoyar la evolución de las funciones de los farmacéuticos.
- Garantizar los mecanismos para asegurar la competencia profesional (y en última instancia, el rendimiento) es ahora un objetivo clave de las políticas de educación farmacéutica. Los sistemas y estrategias de apoyo al desarrollo profesional continuado (DPC) deben enfocarse de modo a permitir el desarrollo permanente y de por vida, basado en competencias, de todos los profesionales.
- La planificación estratégica de los recursos humanos de farmacia debe tender hacia la autosuficiencia e integrarse en las políticas generales de recursos humanos sanitarios. Además, deben abarcar todos los contextos donde haya prestación de servicios farmacéuticos y ajustarse a las necesidades locales. El proceso de planificación debe basarse en datos fiables, en evidencias sobre los problemas y factores que afectan a los recursos humanos y en modelos realistas y completos.
- Las asociaciones estratégicas entre las partes interesadas, tales como los Ministerios de Salud y Educación, las instituciones educativas, los colegios profesionales, las organizaciones regionales e internacionales, entre otros, han demostrado ser de gran valor para promover avances en la planificación y el desarrollo de los recursos humanos en farmacia, la legislación relacionada, y la reforma de la educación y el ejercicio de la profesión.