

RESOLUCIÓN DE LA AMM SOBRE FUERZA LABORAL MÉDICA

*Adoptada por la 50ª Asamblea Médica Mundial, Ottawa, Canadá, octubre 1998,
Enmendada por la 60ª Asamblea General de la AMM, Nueva Delhi, India, octubre 2009 y
por la 74ª Asamblea General de la AMM, Kigali, Ruanda, octubre 2023*

INTRODUCCION

La fuerza laboral médica es esencial para los sistemas de salud. Para satisfacer las necesidades de salud presentes y futuras de las poblaciones mundiales, se deben proporcionar servicios de atención médica de calidad en todos los campos de la medicina. Esto requiere garantizar un número suficiente de médicos capacitados en todos los países, teniendo en cuenta la evolución de las necesidades de atención médica de la población, así como el derecho de los médicos a la movilidad internacional, preservando al mismo tiempo el bienestar y la seguridad tanto de los pacientes como de los médicos.

El aumento de la población en muchas partes del mundo, junto con el envejecimiento de las poblaciones en otras regiones, llevan a una escasez mayor de médicos. Por lo tanto, es esencial una planificación integral y amplia de la fuerza laboral médica tanto a nivel nacional como internacional, dentro de un marco global ético coordinado, como se recomienda en el [Código de prácticas mundial de la OMS sobre la contratación internacional de personal de salud](#). En este sentido, la AMM reafirma su [Declaración sobre Normas Éticas para la Migración Internacional del Personal de la Salud](#), y su [Resolución sobre la Delegación de Funciones de la Profesión Médica](#), al abordar la importante escasez de personal médico[1].

Las condiciones de trabajo inadecuadas y la falta de apoyo al personal médico han exacerbado la situación que lleva a los médicos a abandonar sus países, e incluso a la profesión médica. Este fenómeno se destacó particularmente durante la pandemia de covid-19, que ha llamado aún más la atención sobre la necesidad de un enfoque renovado en el bienestar y la seguridad de los médicos.

En este respecto, la AMM reafirma sus políticas sobre [Intimidación y Acoso en la Profesión](#), [Bienestar del Médico](#), [Protección e Integridad del Personal Médico en Conflictos Armados y Otras Situaciones de Violencia](#), [Violencia Laboral en el Sector Salud](#), [Epidemias y Pandemias](#), [La Profesión Médica y COVID-19](#), [Salud Digital](#), así como [Inteligencia Aumentada en Atención Médica](#), [Igualdad de Género en la Medicina](#) y [Educación Médica](#).

Prosperar tanto profesional como personalmente es fundamental para que la fuerza laboral médica lleve a cabo sus responsabilidades vitales y garantizar servicios de atención médica de calidad.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) elaboró varios instrumentos en apoyo del personal de la salud, reconociendo la urgencia mundial de apoyar y protegerlo, en particular:

- El [Pacto Mundial de Trabajadores de la Salud y Asistenciales](#), una herramienta técnica proporcionada para prevenir daños, brindar apoyo, salvaguardar los derechos y garantizar la inclusión de la fuerza laboral de la salud en todo el mundo.
- La [Estrategia Global de Recursos Humanos para la Salud: Personal Sanitario 2030](#), para identificar e implementar soluciones a los problemas de la fuerza laboral en salud.

RECOMENDACIONES

La AMM reafirma la necesidad de medidas integrales y de igualdad de género para garantizar el bienestar de los médicos y la seguridad a través de un entorno de trabajo adecuado, incluidos los contextos de emergencia y enfatiza la responsabilidad del empleador para asegurarlos.

La AMM llama a las siguientes partes interesadas a:

OMS y otras entidades internacionales pertinentes

1. Fortalecer la gestión de la fuerza laboral médica a través de la cooperación y el consenso internacional.
2. Proporcionar datos e información oportunos para guiar los esfuerzos internacionales y nacionales de contratación y retención de personal médico.

3. Identificar las habilidades, el conocimiento y las formas de trabajo que requerirá la fuerza laboral evolutiva en el futuro.

Instituciones académicas

4. Asegurar que la educación, capacitación y desarrollo de la fuerza laboral médica cumpla con los estándares más altos posibles, incluido el apoyo al estudiante y que se lleven a cabo con solidaridad, consideración y respeto mutuo.
5. Realizar y publicar investigaciones sobre el impacto de las condiciones de trabajo de los médicos en la calidad servicios de atención médica proporcionados y la efectividad de las intervenciones destinadas a garantizar la seguridad en el lugar de trabajo.
6. Incluir la informática clínica y la alfabetización en salud digital en la capacitación y educación médica para garantizar que la fuerza laboral esté equipada con las habilidades y el conocimiento para aprovechar las tecnologías existentes y emergentes, conforme al principio de confidencialidad, para mejorar los resultados de salud.

Gobiernos / autoridades de salud

7. Garantizar la contratación internacional ética de personal de salud, considerando los derechos, obligaciones y expectativas de los países de origen, los países de destino y el personal de salud migrante, en referencia al [Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud](#).
8. Desarrollar e implementar [Entornos Positivos para la Práctica](#) en entornos de atención médica en línea con la campaña de la Alianza Mundial de Profesiones de la Salud (WHPA), a fin de aumentar la retención de los médicos.
9. Establecer mecanismos apropiados de seguimiento y presentación de informes a nivel institucional y del sistema, para documentar las desviaciones de las mejores prácticas para los lugares de trabajo en salud, por ejemplo, condiciones de trabajo inaceptables, escasez de personal y equipo. Dicha base de datos debe ponerse a disposición de las organizaciones profesionales y otras partes interesadas pertinentes;
10. Asegurar que se mantengan proporciones apropiadas y seguras de pacientes por médicos entre la población y la fuerza laboral médica en todos los niveles, incluidos los mecanismos para alinear el suministro con la necesidad de salud de la población y abordar el acceso a la atención en áreas rurales y remotas, con base en normas y estándares internacionales aceptados donde estén disponibles y en conformidad con la [Declaración de la AMM sobre Acceso a la atención médica](#).
11. Atender directamente las obligaciones de la dirección comercial de los hospitales o de las organizaciones representativas de los hospitales para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables.
12. Asignar suficientes recursos financieros para la educación, capacitación y desarrollo de la fuerza laboral médica para satisfacer las necesidades de salud de toda la población del país, en referencia a la [Declaración de la AMM sobre Educación médica](#).
13. Combatir la discriminación y promover políticas inclusivas para los médicos egresados o personal de otros países;
14. Involucrar y colaborar adecuadamente con los organismos profesionales médicos en el desarrollo y la implementación de políticas que impacten en la práctica médica, como las políticas sobre la Cobertura Universal de Salud, el reembolso y la asignación/distribución del personal médico, en conformidad con la [Declaración de Seúl de la AMM sobre Autonomía profesional e independencia clínica](#).
15. Invertir adecuadamente en la contratación y retención de la fuerza laboral médica necesaria a través de la mejora de las condiciones de trabajo, lo que incluye:
 - provisión de gestión de la fatiga y prácticas seguras de asignación de turnos, incluida la consideración de un máximo de horas de trabajo semanales para médicos en todos los establecimientos de salud para evitar el agotamiento y mantener su motivación;

- acceso a instalaciones, equipos, modalidades de tratamiento, etc. apropiados;
 - apoyo adecuado de otros profesionales de la salud capacitados;
 - protección contra el acoso, la violencia, el estrés en el lugar de trabajo, el estigma y el trabajo forzoso;
 - acceso a oportunidades de desarrollo profesional en todos los niveles profesionales, incluida la promoción de la igualdad, inclusión y diversidad;
 - apoyo profesional y remuneración justa adecuados.
16. En asociación con las organizaciones de profesionales de la salud, anticipar oportunamente los posibles desequilibrios entre la oferta y la demanda de la fuerza laboral médica, a fin de evaluar las necesidades futuras en recursos humanos y diseñar planes para satisfacer esas necesidades.
 17. Abordar la telemedicina en las responsabilidades contractuales de los médicos contratados, reconociendo al mismo tiempo las diversas necesidades de la fuerza laboral médica al permitir un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, a través del trabajo flexible y remoto cuando sea clínicamente apropiado.
 18. Establecer memorandos de acuerdos transparentes entre los países cuando la migración de los médicos sea un tema de preocupación.

Miembros constituyentes de la AMM

19. Promover la campaña [Entornos Positivos para la Práctica de la WHPA](#) para crear los entornos de atención médica que sean lugares de trabajo de alta calidad y de apoyo.
20. Promover que los gobiernos elaboren políticas que apoyen la contratación de candidatos médicos de su propio país.
21. Abogar activamente por la protección de los médicos de cualquier daño y promover condiciones de trabajo y de vida adecuadas;
22. Trabajar con el gobierno para diseñar políticas apropiadas sobre la práctica multidisciplinaria.
23. Promover la evaluación regular y el mejoramiento del impacto y la efectividad de las soluciones de planificación de la fuerza laboral.

[1] Terminología :

- El término "fuerza laboral médica" en el texto se refiere a los médicos.

- Según la terminología relacionada con el personal sanitario de la OMS:

"Personal sanitario" se refiere a los trabajadores sanitarios considerados colectivamente.

Los "trabajadores de salud" son todas las personas que participan principalmente en acciones con el objetivo principal de mejorar la salud.