



TRADUCCIÓNⁱ

Declaración conjunta de las Organizaciones Médicas Europeas sobre la crisis de personal sanitario

1. Introducción:

Las Organizaciones Médicas Europeas reconocen la urgente necesidad de una acción inmediata y coordinada para hacer frente a la crisis de personal sanitario que asola Europa.

La actual crisis de personal sanitario no debe considerarse simplemente el resultado de un aumento de las jubilaciones de los profesionales sanitarios, no compensada con la contratación; se trata de un reto multidimensional originado por diversos factores, entre ellos el aumento de la demanda de servicios sanitarios debido a los cambios demográficos, el impacto duradero de la pandemia COVID-19 y la evolución de las expectativas de los consumidores en relación con la prestación de asistencia sanitaria.

Los enfoques tradicionales centrados en la contratación han demostrado ser insuficientes. Las Organizaciones Médicas Europeas abajo firmantes abogan por un enfoque general. Este enfoque debe reconocer los factores complejos e interconectados a los que se enfrenta el sistema sanitario. Es fundamental dar prioridad a estrategias para mejorar las condiciones laborales y de retención sólidas junto con los esfuerzos de contratación.

Al igual que otros ciudadanos europeos, el personal sanitario está experimentando un cambio de valores. Su deseo de seguir la carrera de Medicina está disminuyendo. Necesitan medidas centradas en mejorar las condiciones de trabajo, prevenir el desgaste profesional y fomentar la flexibilidad y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Una política de este tipo implica la necesidad imperiosa de adoptar medidas generales a nivel institucional, nacional e internacional para garantizar un personal sanitario resistente y sostenible.

2. Recomendaciones para hacer frente a la crisis de personal sanitario

Los sistemas sanitarios se encuentran actualmente atrapados en un círculo vicioso de carga de trabajo excesiva, dotación de personal inadecuada y remuneración insuficiente. Estos problemas alimentan la insatisfacción generalizada del personal sanitario, contribuyen al desgaste profesional y a problemas de salud mental, y fomentan una preocupante tendencia al abandono de la profesión por parte del personal sanitario. Para superar estos obstáculos es necesario aumentar la inversión en los sistemas sanitarios a fin de garantizar una dotación de personal segura y unas condiciones de trabajo legales. Establecer unos recursos mínimos

de personal sanitario es fundamental para mantener una atención al paciente de alta calidad y una cobertura sanitaria universal.

La bibliografía científica disponible y décadas de deficiencias en la planificación y previsión, que se traducen en déficits de profesionales sanitarios, señalan la necesidad de una planificación científica a largo plazo del personal sanitario.

Debido a dificultades del sistema e institucionales, los médicos se enfrentan a importantes retos para preservar su propio bienestar al tiempo que dan prioridad a la atención de sus pacientes. Mantener el bienestar del personal médico es crucial para retener a los médicos, y evitar la emigración y el desgaste.

La exigente naturaleza de su trabajo, caracterizado por largas jornadas laborales y elevados niveles de estrés, se cobra un importante peaje en el bienestar físico y mental de los médicos. Alarmantes informes de médicos de toda Europa destacan la prevalencia de elevadas exigencias burocráticas, tasas crecientes de agotamiento y cargas de trabajo abrumadoras. Estos problemas se ven agravados por la escasez de personal, que dificulta la conciliación de la vida laboral y familiar.

Invertir en la formación del personal sanitario es primordial. Son esenciales programas de pregrado y posgrado de alta calidad para formar médicos cualificados y competentes. Es vital mantener unos niveles mínimos de formación para garantizar que la formación médica alcance los estándares más elevados, garantizando así la seguridad de los pacientes y una asistencia de calidad.

Por todo ello, abogamos por:

Una gestión adecuada del personal y de la carga de trabajo:

- **Establecer sistemas de planificación y previsión de personal** que incorporen unos parámetros mínimos de dotación de personal para anticipar las necesidades futuras en función de los cambios demográficos, la carga de morbilidad, la evolución de la práctica sanitaria y el cambio de valores de los trabajadores sanitarios, garantizando unos niveles adecuados de dotación de personal y manteniendo una asistencia sanitaria de alta calidad para los pacientes.
- **Aplicar estrategias de personal unificadas a nivel nacional y europeo.** Estas estrategias deben diseñarse para adaptar las plazas formativas a las necesidades asistenciales, garantizando que cada región cuente con un número suficiente de profesionales formados.
- **Mejorar los programas nacionales de formación en Medicina para formar suficientes médicos,** reduciendo la dependencia de los licenciados internacionales y fomentando la sostenibilidad de los sistemas sanitarios.
- **Abordar la escasez de personal sanitario** y mejorar las condiciones de trabajo basándose en datos y pruebas científicas para garantizar la eficacia y la sostenibilidad.
- **Abordar la falta de datos sólidos** sobre el número y las condiciones laborales del personal sanitario que ayuden eficazmente en la toma de decisiones y en las intervenciones políticas.
- **La aplicación de las condiciones laborales legales** en los centros de salud, un horario razonable y el cumplimiento de la Directiva europea sobre ordenación del tiempo de trabajo permiten prevenir el exceso de horas de trabajo, promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, mitigar el riesgo de agotamiento profesional

y garantizar la seguridad de los pacientes. Debe respetarse el tiempo máximo de trabajo semanal de 48 horas, junto con disposiciones sobre descanso mínimo y compensatorio. Debe facilitarse el trabajo a tiempo parcial y los horarios flexibles para adaptarse a las diversas necesidades.

- **Abogar por la movilidad transfronteriza voluntaria de los médicos** respetando las directrices éticas de contratación de la OMS para evitar agravar la escasez de personal en los países de origen. Es crucial que la movilidad se derive de decisiones voluntarias en lugar de verse obligada por condiciones laborales inadecuadas, violencia, acoso u otras dificultades laborales.
- **Promover estrategias de retención motivadoras:** Defendemos las estrategias de retención motivadoras basadas en incentivos frente a las prácticas de asignación involuntaria de personal, ya que estas últimas pueden provocar desgaste e insatisfacción entre los profesionales sanitarios.
- **Promover políticas que fomenten la diversidad y la inclusión del personal,** incluso cuestionar las prácticas discriminatorias que existen en la Medicina. El avance médico y la excelencia científica son necesarios, y dependen también de la cooperación entre médicos de diferentes naciones, culturas y orígenes.
- **La digitalización debe implantarse** consultando a los profesionales sanitarios para evitar el aumento de la carga de trabajo y la ampliación de la brecha digital. Hay que actuar sobre los factores que mejoran la calidad de la relación médico-paciente (por ejemplo, escasez de medicamentos, reformas informáticas).

Para revitalizar los sistemas sanitarios y satisfacer la demanda actual y futura sin comprometer la calidad es fundamental una **inversión económica importante y sostenida**.

Mejores condiciones laborales para favorecer el bienestar:

- **Abordar las condiciones de trabajo es la medida preventiva primaria más importante para garantizar el bienestar** de los profesionales sanitarios, vital para mantener el atractivo de la profesión médica y mitigar en la medida de lo posible los posibles riesgos laborales psicosociales que ponen en peligro el bienestar causando, por ejemplo, *burnout*. Factores como los horarios prolongados e imprevisibles, el incumplimiento de la normativa, la pesada carga de trabajo y una remuneración inadecuada contribuyen significativamente al *burnout*. Dado que hasta el 43% de los médicos desarrollan síntomas de desgaste profesional, es esencial dar prioridad a las acciones que mejoren las condiciones laborales para conseguir un entorno seguro en los centros sanitarios.
- **Fomentar una cultura de trabajo centrada en las personas** mejora la autonomía, las relaciones y el sentido de pertenencia. Esto incluye fomentar una cultura de apoyo que reconozca los retos psicológicos y emocionales a los que se enfrentan los trabajadores sanitarios.
- **Es esencial poner en marcha programas integrales de bienestar** que incluyan habilidades de *mindfulness* y técnicas de gestión del estrés.
- **Dar tiempo suficiente para los descansos** y garantizar la disponibilidad de instalaciones adecuadas para ello.

- **Facilitar y poner a disposición de los médicos servicios de salud mental integrales, buscados por iniciativa propia y no sugeridos desde arriba**, incluidas la orientación y la terapia especializadas, para abordar el *burnout*. Si no se gestionan con cuidado, estos servicios corren el riesgo de transferir la responsabilidad al médico, lo que podría fomentar la insatisfacción y el desgaste profesional.
- **Lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal es fundamental** para la retención y la contratación. Evitar la insatisfacción laboral, el agotamiento y que los profesionales sanitarios abandonen sus puestos es crucial.
- **Abordar todas las formas de violencia contra los médicos requiere la aplicación de medidas eficaces**, como estrategias de prevención de la violencia con un enfoque de tolerancia cero hacia cualquier forma de agresión y sistemas de apoyo, como líneas directas para denunciar la violencia y el formulario europeo para recopilar datos sobre agresiones contra los médicos.

Inversión en formación:

- **Los programas de grado y posgrado de alta calidad** son vitales para formar profesionales sanitarios competentes.
- **El cumplimiento de los requisitos mínimos de formación establecidos en la Directiva de cualificaciones profesionales** es esencial para mantener la excelencia en la formación médica.
- **Se recomienda la incorporación de iniciativas de bienestar y conocimientos de salud mental en los planes de estudio de Medicina** para mejorar los conocimientos y actitudes hacia la salud mental de los médicos.
- **Deben emprenderse acciones para aumentar el atractivo de las carreras médicas** a todos los niveles, incluida la formación, el ejercicio profesional y la mejora de las condiciones de trabajo.

Referencias:

- Cerame, Á., Körner, M., Launio, S., et al. (2023). [*From tradition to transition: Navigating through the health workforce crisis*](#). European Junior Doctors Association. ISBN 978-2-9603376-1-7
- *Bucharest Declaration on the Health and Care Workforce*. WHO European Region, 2023.
- [*CPME. Policy on Doctors' Well-being, 2023.*](#)
- [*CPME. Policy on Health Workforce, 2021.*](#)
- *Declaration of Geneva*. WMA.
- *Directive on Work-Life Balance* (2019/1158).
- [*European Junior Doctors. Policy on Burnout and Psychosocial Wellbeing. Adopted at EJD Spring Meeting - General Assembly, Riga, Latvia, 2023.*](#)
- [*European Junior Doctors. Policy on Health Workforce. Adopted at the General Assembly of the European Junior Doctors Association, Oslo, Norway, November 2022.*](#)
- [*European Junior Doctors. Policy on Violence Against Doctors. Adopted at the General Assembly of the European Junior Doctors Association, Murcia, Spain, September 2023.*](#)

- Hiver, C., Villa, A., Bellagamba, G. et al (2022). Burnout prevalence among European physicians: a systematic review and meta-analysis. *Int Arch Occup Environ Health* 95, 259–273
- Klesmite-Bluma, A., Cerame, Á., Berhanu, D., Pihelgas, P., Eerens, D., & Trumpickaitė, M. (2024). [From mandate to motivation: Addressing involuntary workforce allocation practices](#). European Junior Doctors Association.
- *Occupational Health and Safety Framework Directive* (89/391/EEC).
- *Parental Leave Directive* (2010/18/EU).
- *Tackling the Health Workforce Crisis: Towards a European Health Workforce Strategy*. Mathias Wismar, Tom Goffin. *Eurohealth*, Vol. 29, No. 3, 2023.
- UEMO. *Statement on Recruitment and Retention of Young Doctors in GP/FM*, 2023.
- [WHO Regional Office for Europe. Health and Care Workforce in Europe: Time to Act. Copenhagen: World Health Organization, 2022.](#)
- World Health Organization (WHO/Europe). *Framework for Action on the Health and Care Workforce in the WHO European Region 2023–2030*. EUR/RC73/8. Approved at the Regional Committee for Europe, Kazakhstan, October 2023.
- *Working Time Directive* (2003/88/EC).

ⁱ Traducción efectuada por el Departamento de Internacional del CGCOM.