



RELACIÓN DEL MÉDICO CON SUS COLEGAS

El trabajo médico, para su pleno desarrollo y florecimiento, requiere de un adecuado ambiente laboral y de relaciones cordiales y respetuosas con colegas, otros profesionales sanitarios, técnicos, auxiliares y administrativos. Asimismo, la actividad docente, y la adecuada atención de gran parte de nuestros pacientes, debido a la complejidad de sus patologías, requieren, necesariamente, una fluida relación entre colegas. Esta relación con los otros resulta ser muy beneficiosa, tanto para los pacientes como para los propios médicos.

Ocasionalmente en los lugares de trabajo se producen relaciones de poder conflictivas entre los colegas. Si no se resuelven de modo correcto, significan un escenario de posible injusticia para algunos y daño en el clima laboral, lo que puede llegar a afectar negativamente la atención de los enfermos. Estas situaciones que, a veces, son conductas habituales en algunos sitios de trabajo terminan siendo normalizadas y consideradas simplemente como parte de la realidad, por lo que requieren ser prontamente identificadas y resueltas de manera satisfactoria para todos los afectados.

Una encuesta realizada durante los meses de agosto y septiembre de 2016 por la Agrupación de Residentes Chile del Colegio Médico sobre “**Acoso laboral y sexual hacia residentes en Chile**” demostró una frecuencia alarmante de conductas impropias que se producen durante el periodo de formación, caracterizadas por tener un claro componente de género. Estas conductas se encuentran claramente proscritas por el Código de Ética de nuestra Orden, pero su reiteración constante hace necesario insistir en su rechazo y erradicación. Además, considerando la frecuencia y gravedad de estas conductas, la Unidad de Defensa Laboral Médica (UDELAM) de la Fundación de Asistencia Legal del Colegio Médico desarrolló un protocolo de comportamiento a seguir frente al acoso sexual o laboral, cuando se produce en el lugar de trabajo.

Es preciso también destacar que las relaciones dentro del ámbito de la educación médica son excesivamente jerárquicas, donde importa mucho qué consideraciones tiene el docente del alumno y determina cuanto se le enseña. Muchas veces esas consideraciones no tienen que ver con los conocimientos ni actitudes en relación con el trabajo. Además, se dan escenarios excesivamente íntimos, por ejemplo, compartir residencias durante los turnos, de manera semanal, lo que propicia un escenario en el que nadie puede entrar y conocer realmente la relación que se da.

El uso abusivo del poder que algunos ejercen sobre otros y la vulneración de las normas éticas que regulan esta relación, incluso a veces con un trato

vejatorio o descalificando de manera inadecuada el trabajo que otros han realizado, es una importante causa de conflictos entre colegas y, constituyen un desprestigio para nuestra profesión. Estas conductas significan un daño para el paciente, quien, ante la incertidumbre que significa recibir una información a veces contradictoria, se ve obligado a tener que buscar otras opiniones para poder decidir.

Desde los inicios de la medicina como profesión, hace más de dos mil años, se han impartido especiales indicaciones respecto a las características que debe tener la manera de vincularnos entre colegas en el ámbito profesional. En el Código Hipocrático y, posteriormente, en la **Declaración de Ginebra 1948** actualizada en Chicago, Estados Unidos, Octubre 2017 se ha hecho alusión explícita a las particularidades que debe tener el modo de relacionarnos entre quienes ejercemos el arte de la medicina. Esta última Declaración, entre otras observaciones, establece de manera explícita que: **“debo considerar como hermanos y hermanas a mis colegas”**.

¿CUÁL ES EL ORIGEN DE LOS LAZOS QUE UNEN UNIVERSALMENTE A LOS MÉDICOS?

Existen diferentes respuestas posibles a esta interrogante. Probablemente la más acertada se basa en el hecho de compartir un trabajo que tiene una misma noble finalidad, que consiste en la recuperación y la preservación de la salud de las personas.

La salud ha sido especialmente valorada en el transcurso de la historia de la humanidad en comparación a otras necesidades de los individuos. Con razón se dice que “la salud no tiene precio” cuando se la compara con otros bienes que también son deseados. Por este motivo, la salud es considerada dentro de los Derechos Humanos, y el conjunto de los médicos tenemos la obligación moral de asegurar que este derecho sea otorgado con equidad y justicia para la totalidad de los habitantes del país.

Compartir este objetivo, tan preciado para todo ser humano, es el lazo que une estrechamente entre sí a todos quienes ejercemos la medicina.

EL EJERCICIO DEL PODER Y AUTORIDAD EN EL EQUIPO DE SALUD

El poder suele definirse como la capacidad de un sujeto para determinar la conducta de otro, aun contra su voluntad. Particularmente en la relación entre médicos cabe definirlo como la capacidad que tiene uno de ellos para conminar a que otro actúe de cierta manera, incluso en contra de su preferencia. Cuando este poder se ejerce en consonancia con el sistema de valores imperante, esto, es en forma legítima, y es reconocido socialmente, suele hablarse de autoridad.

El poder limita en cierto modo la libertad que se tiene para actuar y está presente en toda relación entre personas. En el trabajo médico se manifiesta en la relación del jefe de equipo con sus subordinados, que suele contar con mayores conocimientos que el resto; el médico tratante en relación con el interconsultor; el médico sobre el paciente, el docente en relación con el alumno, etc.

El poder está siempre presente y es necesario en toda organización para su correcto funcionamiento. Puede ser usado con fines positivos, para el desarrollo de las personas y del grupo, pero también de manera inadecuada, cuando no se respeta la dignidad que todos tienen, impidiendo muchas veces que se alcancen los objetivos del equipo y produciendo también sufrimiento injustificado a las personas sobre las que se ejerce. Esta situación debe ser detectada, rechazada categóricamente y, eventualmente, denunciada al tribunal de ética correspondiente para evitar su reiteración.

Si bien es cierto que las responsabilidades y consecuencias que tienen las acciones de los profesionales que componen el equipo de salud son muy diferentes, la dignidad que cada uno de ellos tiene es idéntica y debe ser respetada.

Dignidad significa “calidad de digno”. Deriva del adjetivo latino *dignus* y se traduce como “valioso”. La dignidad se basa en el reconocimiento de que toda persona es merecedora de respeto, es decir, de que todos deben recibir un trato respetuoso, sin importar su género, modos de ser o función que desarrollen. Al reconocer y aceptar las diferencias entre las personas, para que se sientan dignas y libres, se afirma su valor, base para el respeto a cualquier otro ser. Dignidad es el valor intrínseco y supremo que tiene cada ser humano, independientemente de la función que desempeñe, así como de sus creencias o formas de pensar. El ser humano posee dignidad y esta calidad debe ser considerada por el que detenta y ejerce el poder.

CONSECUENCIAS DE UNA MALA RELACIÓN ENTRE COLEGAS

Debido al progreso científico-tecnológico al que asistimos en nuestros días y a la compleja organización de la medicina actual, las relaciones profesionales tienen una gran variedad de aristas, que pueden ser clínicas, comerciales y académicas, las que dan origen a situaciones que no ocurrían en la antigüedad.

En la actualidad, un mismo paciente es evaluado por diferentes especialistas para determinar cuál es el mejor tratamiento para su enfermedad y, con cierta frecuencia, surgen discrepancias inevitables. Cuando estas discrepancias son transmitidas por el colega directamente al paciente, sin las consideraciones que corresponde tener en cuenta, como puede ser la diferente

etapa de evolución de la enfermedad, genera desconcierto en los enfermos, lo que muchas veces constituye el inicio de demandas.

Además, ocasionalmente, con el objeto de captar nuevos “clientes”, en lugar de esmerarse en dar una atención de excelencia para lograr ese objetivo, algunos colegas lamentablemente utilizan el recurso inadmisibles de desprestigiar el trabajo del otro médico tratante frente a su ocasional paciente. Esta conducta es una causa significativa de reclamos habitualmente injustificados de los enfermos, que incluso son interpuestos, en calidad de demandas, ante los tribunales de justicia, por presunta “negligencia médica”.

Por esta razón, resulta necesario preocuparse por la correcta forma de relacionarnos y zanjar apropiadamente las diferencias enteramente comprensibles que podemos tener en relación con los diagnósticos o tratamientos indicados por otro colega.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

La aparición de conflictos es esperable, en algún momento, en todo tipo de relación entre personas. Por este motivo, hoy resulta imperioso reflexionar sobre la correcta manera de relacionarse y la adecuada resolución de conflictos entre quienes ejercen el arte de curar.

Nuestro Código de Ética establece que las relaciones entre médicos deben basarse siempre en el respeto, deferencia, lealtad y consideración recíprocos, cualquiera sea la vinculación jerárquica existente entre colegas. Preceptúa, además, que la jerarquía existente en un equipo asistencial no podrá constituir motivo de dominio, exaltación personal ni delegación de responsabilidades.

La solidaridad entre médicos es uno de los deberes primordiales de la profesión, y sobre ella sólo tiene precedencia el bien del paciente. Frente a una discrepancia significativa en relación con las indicaciones que un colega ha dado a su paciente, la conducta apropiada es establecer una comunicación directa con el tratante, exponer los fundamentos que determinan esta discrepancia y llegar a un acuerdo.

El código deontológico de nuestra profesión determina que constituye falta a la ética criticar con terceros, de manera despectiva, las actuaciones profesionales de un colega. Hacerlo en presencia de pacientes, familiares, o públicamente, se considerará circunstancia agravante. Igualmente, constituye falta a la ética cualquier acto que, directa o indirectamente, pretenda difamar, injuriar o calumniar a un colega en su integridad o ejercicio profesional. Añade que las discrepancias profesionales deben ser discutidas en privado o en reuniones técnicas.

Si el trato entre colegas excede los límites aceptables, se podrá acudir a los Tribunales de Ética para que intervengan ya sea como mediadores en estos conflictos o como jueces.

Santiago, octubre 22 de 2020
Departamento de Ética COLMED