

Maltrato Laboral en Urología: “Rompiendo la Cuarta Pared”

Ximena Guzmán Robledo^{1,2} Herney Andrés García-Perdomo^{1,2}

¹ Grupo de investigación UROGIV, Escuela de Medicina, Universidad del Valle, Cali, Colombia

² Departamento de Cirugía/Urología, Escuela de Medicina, Universidad del Valle, Cali, Colombia

Urol Colomb 2021;30(4):e327–e328.

Address for correspondence Herney Andrés García-Perdomo, MD, MSc, EdD, PhD, FACS, Grupo de investigación UROGIV, Escuela de Medicina, Universidad del Valle, Cali, Colombia (e-mail: herney.garcia@correounivalle.edu.co; editorrevista@scu.org.co).

Con respecto al artículo “Percepción de acoso o discriminación durante la residencia de urología en Colombia” publicado recientemente,¹ se abarca el tema del maltrato laboral como factor de riesgo para agotamiento al promover un ambiente laboral hostil. Los autores concluyen que dichos comportamientos tienen una alta frecuencia y afectan la calidad del trabajo, así como la salud mental de los individuos.

Dichos hallazgos van de la mano de reportes previos, en los cuales, además del acoso laboral, se incluye el acoso sexual como un común denominador de todos los campos científicos, particularmente en la medicina. Hasta el 50% de las estudiantes informan haber sufrido acoso sexual, entendiéndose este como una serie de comportamientos verbales y no verbales que transmiten hostilidad, objetivación, exclusión o estatus de segunda clase sobre los miembros de un género, siendo las mujeres las más frecuentemente involucradas.² Aún cuando la afluencia de mujeres en el campo de la medicina ha venido en aumento, la profesión sigue estando fuertemente marcada por el género, con los hombres dominando especialidades técnicas e instrumentales como la cirugía,³ por lo tanto se puede prestar para tales conductas al propiciar la tolerancia organizacional hacia dicho proceder.⁴

Si bien el presente estudio tuvo un alto porcentaje de respuesta (71,3%; 82/115) entre residentes de urología, la mayoría de los estudiantes de medicina y los médicos principiantes no reportan formalmente los comportamientos abusivos ante la desconfianza en los mecanismos de respuesta institucional y el impacto sobre el desarrollo de sus carreras.³

Los resultados de Ortiz-Zableh y colaboradores son sólo la punta del iceberg que ha permitido “romper la cuarta pared” y poner sobre la mesa una realidad que no es ajena a nuestro medio. Por el contrario, se torna acorde a lo previamente reportado por la literatura a nivel mundial.⁵ Así pues, podemos tomarlos como punto de partida para detener la normalización de comportamientos patológicos y perpetuadores de maltrato que históricamente han estado presentes en la formación clínica.

Es importante recordar que todo acto de lastimar intencionalmente a cualquier persona, ya sea física o emocionalmente, es denominado abuso. Este puede ser de tipo: verbal, físico, académico, sexual y discriminación de género.⁶ Por tanto, todos debemos estar atentos ante las diferentes situaciones que se puedan presentar durante el actuar médico y educativo.

Finalmente, el empoderamiento derivado de todo lo anterior permitirá un cambio en el paradigma al plantear estrategias de prevención y manejo, al igual que rutas efectivas de atención que logren minimizar el impacto negativo que conlleva el maltrato laboral en todos los aspectos de nuestras vidas.

Conflicto de intereses

Los autores declaran hay conflicto de intereses.

Referencias

- 1 Ortiz-Zableh AM, Quiñones Roa AF, Santamaria Fuerte B, Tobar-Roa V. Percepción de acoso o discriminación durante la residencia de urología en Colombia. *Urol Colomb* 2021;30(03): E184–E188

DOI <https://doi.org/10.1055/s-0041-1740642>.
ISSN 0120-789X.
e ISSN 2027-0119.

© 2021. Sociedad Colombiana de Urología. All rights reserved.
This is an open access article published by Thieme under the terms of the Creative Commons Attribution-NonDerivative-NonCommercial-License, permitting copying and reproduction so long as the original work is given appropriate credit. Contents may not be used for commercial purposes, or adapted, remixed, transformed or built upon. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)
Thieme Revinter Publicações Ltda., Rua do Matoso 170, Rio de Janeiro, RJ, CEP 20270-135, Brazil

- 2 Choo EK, van Dis J, Kass D. Time's Up for Medicine? Only Time Will Tell <https://doi.org/101056/NEJMp18093512018> Sep;379(17):1592-3
- 3 Stone L, Phillips C, Douglas KA. Sexual assault and harassment of doctors, by doctors: a qualitative study. *Med Educ* 2019;53(08): 833-843
- 4 Dzau VJ, Johnson PA. Ending Sexual Harassment in Academic Medicine. <https://doi.org/101056/NEJMp18098462018> Sep;379 (17):1589-91
- 5 Silver HK, Glick AD. Medical student abuse. Incidence, severity, and significance. *JAMA* 1990;263(04):527-532 <https://jamanetwork.com/journals/jama/fullarticle/380396> cited2021Nov2 [Internet]
- 6 Musselman LJ, MacRae HM, Reznick RK, Lingard LALJ M'You learn better under the gun': intimidation and harassment in surgical education. *Med Educ* 2005;39(09):926-934 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16150033/> cited2021Nov2 [Internet]