

¿Disciplina o acoso laboral?

Discipline or workplace bullying?

José Luis Sandoval-Gutiérrez^a

^aSecretaría de Salud, Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas, Subdirección de Servicios Auxiliares de Diagnóstico y Paramédicos. Ciudad de México, México

Comunicación con: José Luis Sandoval Gutiérrez
Teléfono: 5487 1700, extensiones 5182 y 5299
Correo electrónico: sandovalgutierrez@gmail.com

En relación con el artículo "Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría en México: un fenómeno poco percibido", el autor de esta carta reflexiona en torno a la delgada línea que hay entre la disciplina y el *bullying* en la relación profesor-estudiante en la educación médica en México.

Palabras clave

Educación, Disciplina Laboral, Intimidación

With regards to the article "Workplace bullying during specialty training in a pediatric hospital in Mexico: a little-noticed phenomenon", this letter shows a reflection about the thin line between discipline and bullying in the teacher-student relationships in medical education in Mexico.

Keywords

Education, Employee Discipline, Bullying

Estimado editor:

He leído el artículo de Sepúlveda-Vildósola *et al.*,¹ en el que muestran un relevante estudio sobre el acoso laboral durante la residencia de Pediatría. Desgraciadamente, a lo largo de las décadas en nuestro país se consideró que el mejor aprovechamiento del educando en el posgrado médico era a través de una disciplina extrema. Las circunstancias que se desarrollaban en la dinámica de las pasadas residencias actualmente se considerarían *bullying* o *mobbing*. Estas situaciones eran en concreto: guardias de castigo; no autorización para ir a comer, bañarse, o inclusive ir al baño; agresividad verbal; prepotencia; ridiculización pública; cambio de fecha de vacaciones, o suspensión de las mismas; obligar a los educandos a tomar clases en fin de semana; amenaza de suspensión o de no entrega de diplomas, etcétera...

Todo este escenario trataba de justificar la manera de formar a los próximos especialistas, que en el medio hospitalario tenían esas o peores situaciones. Se pensaba que la profesión dedicada al cuidado a la salud de sus semejantes implicaba todos estos sacrificios.

El mundo de la medicina siempre ha sido duro y con poca recompensa en varios ámbitos. Sobre todo en los primeros años, la cultura de la igualdad, de la equidad y de

los derechos humanos ha permitido que ninguna de las mencionadas situaciones sea actualmente considerada como una medida necesaria para la formación.

Es importante mencionar que actualmente estamos en el extremo del péndulo, se ha detectado poco compromiso o espíritu de entrega en las nuevas generaciones, sobre todo en aquella denominada como los *millennials*,² la cual, desde el punto de vista social, ha tratado de reivindicarse con su extraordinaria aportación a los trabajos de salvamento en el pasado sismo de la ciudad de México.³

¿Con qué palabras es conveniente llamarle la atención a un subalterno?

¿Hasta dónde es disciplina y dónde empieza el *bullying*?

Es importante definir la técnica y el comportamiento necesario para educar a los nuevos estudiantes. En muchas ocasiones el profesor o titular ha flexibilizado el trato para no ser considerado o denunciado como un *acosador*, llegando al extremo de no ocuparse realmente de formar el carácter necesario para afrontar los verdaderos retos o problemas que un recién egresado tendrá en el futuro.

Nuestro sistema de salud necesita nuevos médicos con la inteligencia, habilidad, disposición y *carácter* para ofrecer a la población de pacientes, cada vez más demandante en todos los sentidos, una óptima atención de salud.

Actualmente tenemos la oportunidad de utilizar diferentes herramientas en la educación médica desde el punto de vista de la filosofía del constructivismo, en la que el conocimiento, la implementación y la investigación son los ejes necesarios para una adecuada formación médica. No es forzoso establecer un *trato duro* como sistema de enseñanza, pero sí un *trato firme* con compromiso mutuo.

Dar seguimiento al desempeño diario permite una mejor evaluación del educando. Las denominadas mediciones de 360 grados (jefe inmediato, compañeros del educando, pacientes, personal externo) permiten una óptica más integradora de la evolución del estudiante.

Los actos correctos deben ser reconocidos, los incorrectos sancionados.

Las acciones disciplinarias deben ser claras y fundadas; no hay rango de discrecionalidad o parcialidad.

Todo esto evitará confusión, indignación, frustración y malos entendidos entre profesores y alumnos.

Mi pregunta final es: ¿lo estamos logrando?

Referencias

1. Sepúlveda-Vildósola AC, Mota-Nova AR, Fajardo-Dolci GE, Reyes-Lagunes LI. Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría en México: un fenómeno poco percibido. *Rev Med Inst Mex Seg Soc*. 2017;55 Supl 1:S92-101.
2. Millennials in medicine [Internet]. Medical Economics. 25 Nov 2015 [consultado el 4 de noviembre de 2019]. Disponible en <https://www.medicaleconomics.com/health-law-policy/millennials-medicine>
3. Aranda-Luna J. El sismo de los millennials. La Jornada [Internet]. 27 Sept 2017 [consultado el 5 de noviembre de 2019]. Disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2017/09/27/ultura/a04a1cul>

Cómo citar este artículo: Sandoval-Gutiérrez JL. ¿Disciplina o acoso laboral? *Rev Med Inst Mex Seguro Soc*. 2020;58(1):3.