Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud
Carrera de Instrumentación Quirúrgica

Año 2021
Trabajo Final de Carrera (Tesis)

Situaciones de violencia laboral y horizontal dentro de la sala quirúrgica de entidades públicas y privadas de la provincia de Buenos Aires.

Análisis de encuesta realizada a instrumentadores quirúrgicos.

Alumno:

Costa Santiago Guadalupe

Guadalupe.costasantiago@alumnos.uai.edu.ar

Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud

Universidad Abierta Interamericana

Tutora:

Gonzalez Maria Laura

MariaLaura.Gonzalez@uai.edu.ar

Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud

Universidad Abierta Interamericana

Situaciones de violencia laboral y horizontal dentro de la sala quirúrgica de entidades públicas y privadas de la provincia de Buenos Aires.

Análisis de encuesta realizada a instrumentadores quirúrgicos.

Autores: *Costa Santiago Guadalupe, Gonzalez Maria Laura.*

Resumen

Introducción: El presente trabajo está basado en evidenciar la existencia o no de violencia laboral entre pares dentro del quirófano, para luego promover un abordaje de esta problemática y fomentar la prevención de la misma en caso de que existiera, para lograr concebir un ámbito laboral pacífico.
Generalmente, instrumentación quirúrgica se ejerce en su mayoría por personas del género femenino, por lo que el objetivo principal de esta investigación es identificar la existencia o no de violencia horizontal y los porcentajes de esta hacia los instrumentadores quirúrgicos de la Provincia de Buenos Aires.
Material y métodos: Se realizó una investigación descriptiva de corte transversal mediante encuestas On-Line a 105 Instrumentadores quirúrgicos de la Provincia de Buenos Aires, se analizaron las investigaciones ya publicadas sobre la violencia horizontal y laboral dentro del quirófano y se ejecutó un análisis cuantitativo para evidenciar la mayor cantidad de datos sobre el tema.
Resultados: El 91,4% de quienes participaron en la encuesta fueron mujeres de entre 23 y 68 años. Un 62,9% trabajó en entidades privadas, un 29,5% en entidades públicas y un 7,6% en ambas. El 62,9% indicó que sufrió algún tipo de maltrato por parte de un compañero/a y el 84,8% señaló que fue víctima de maltrato laboral por parte de un cirujano/a. Por otro lado, un 64,2% marcó que el maltrato no es habitual. Otro dato es que se indicó que el maltrato en un 52,5% fue ejercido por personas de género masculino y en un 62,7% por personas con mayor jerarquía como jefe/a, subjefe/a, entre otros.
Un 92,4% de los participantes indicaron que serían de ayuda las capacitaciones para la prevención de violencia horizontal y laboral, pero, el 89,7% señaló que nunca recibió una capacitación sobre el tema en su trayectoria laboral.
Conclusión: Los resultados de esta investigación son un reflejo de la sociedad en la que nos encontramos inmersos, en la cual las situaciones de violencia abarcan todos los ámbitos, son recurrentes y se normalizan o ignoran ya que se continúa sin implementar métodos o políticas que resuelvan esta problemática.
Palabras Clave: "Violencia"; "horizontal"; "laboral"; "quirófano"; "instrumentación quirúrgica".

Abstract

Background: The present work is based on evidencing the existence or not of workplace violence between peers within the operating room, to later promote an approach to this problem if so, and thus be able to work in a peaceful environment.
Generally, surgical instrumentation is performed mostly by female persons, so the main objective of this research is to identify the existence or not of horizontal violence and the percentages of this towards surgical instrumentation of the Province of Buenos Aires and the incidence of gender on the results.
Material and methods: The present descriptive cross-sectional investigation through On-Line surveys to 105 surgical instructors of the Province of Buenos Aires, the research already published on horizontal and labor violence within the operating room was analyzed and a quantitative analysis was carried out that evidenced the greatest number of facts on the subject.
68 years old. 62.9% currently work in private entities, 29.5% in public entities and 7.6% in both. 62.9% indicated that they suffered some type of abuse by a colleague and 84.8% indicated that they were the victim of workplace abuse by a surgeon. On the other hand, 64.2% indicated that abuse is not common. Another data is that it was indicated that abuse in 52.5% is exercised by people of the male gender and in 62.7% by people with a higher hierarchy such as boss, deputy boss, among others.
92.4% of the participants indicated that training for the prevention of horizontal and occupational violence would be helpful, but 89.7% indicated that they never received training on the subject in their working career.
Conclusion: The results of this research reflect the society in which we find ourselves immersed, in which situations of violence cover all areas, are recurrent and are normalized or ignored since methods or policies to resolve this problem continue to be implemented.

Keywords: *"Violence"; "horizontal"; "labor"; "Operating room"; "Surgical instrumentation".*

INTRODUCCIÓN

La violencia laboral (mobbing, acoso moral o psicológico) es una situación recurrente y sostenida en el tiempo que, tiene como característica no dejar señales externas visibles, pero si un deterioro socioemotivo y psicofísico progresivo de la víctima.
La Organización internacional del Trabajo (OIT) destaca que la violencia en el ámbito laboral viene creciendo en cantidad de casos registrados, alcanzando un nivel preocupante de conductas violentas y consecuencias que impactan en las victimas.
En el mundo del trabajo, los estereotipos basados en el sexo o género valoran en forma predominante lo masculino, existiendo prejuicios sexistas al evaluar el trabajo realizado por mujeres, esto ya implica discriminación y, por lo tanto, situaciones de desigualdad de poder generando un terreno oportuno para la violencia laboral. [1]
A pesar de los grandes avances en cuestiones legales sobre equidad laboral, siguen persistiendo las desigualdades y subestimaciones hacia el trabajo de la mujer. Por lo que podemos decir que la precariedad y el maltrato laboral es una forma de ejercer violencia.
La existencia de acoso en el trabajo no es exclusiva de ningún país ni de ninguna cultura, sino que es un fenómeno mundial que, tiene un importante impacto en la vida de trabajadores y serias consecuencias en su salud y rendimiento laboral que, en circunstancias extremas, puede llevar incluso a un desenlace mortal. A pesar de su gravedad, la persecución psicológica en que se materializa el acoso se desarrolla frecuentemente con el consentimiento del resto de miembros de la organización quienes, aunque sean conscientes del abuso e injusticia de la situación, se abstienen de intervenir. En el caso de compañeros de trabajo de la o las víctimas el silencio se debe en algunos pocos casos a la complicidad y en otros al miedo. En el caso de los superiores de la o las víctimas, el silencio y la pasividad también puede responder a distintos motivos; en algunos casos es porque son ellos mismos los victimarios; en otros, por simple desinterés, o por no querer asumir que su organización tiene un problema.[2]
La violencia laboral se puede comprender a partir de la conceptualización de tres enfoques: las variables de personalidad tanto de los acosadores como de las víctimas, características esenciales de las relaciones interpersonales y a partir de las características sociolaborales.
En cuanto al primer enfoque, plantea que la causa principal de la violencia son las características de las personalidades de las victimas y de los acosadores, como también su perfil sociodemográfico.
El segundo, se refiere a que los conflictos interpersonales están vinculados con las relaciones sociales. En esta perspectiva, el acoso laboral se da en la interacción entre víctima y victimario/s.
Por último, un entorno laboral poco organizado, motiva la aparición de situaciones de violencia.[3]
El informe Violence at work, elaborado por Chappell y Di Martino, señala que en la Unión Europea un 4 % de los trabajadores fue objeto de violencia psíquica; un 2 % sufrió acoso sexual y un 8 % de ellos fue víctimas de intimidación y hostigamiento. Uno de los aspectos que se destacan del estudio son los datos que conectan la precariedad laboral con el género, la juventud y sectores especiales en riesgo con la vivencia de situaciones de violencia dentro de su trabajo.[4]
A la hora de pensar una efectiva intervención sobre una situación de maltrato laboral, habría que tener en cuenta la necesidad de sensibilizar a las autoridades sobre sus responsabilidades y promover un cambio en las prácticas y modelos de gestión que permitieron que el acoso pudiera producirse.
Para poder intervenir casos de maltrato laboral, lo primero es poder crear hipótesis diagnósticas previas. Comprender este ámbito laboral como el hábitat del trabajador, desde un punto de vista ecológico, es imprescindible para evitar la formulación de interpretaciones que estén fuera de contexto.[5]
Con respecto al abordaje de esta problemática, específicamente la violencia laboral contra la mujer es necesaria la integración de la perspectiva de género en el ámbito laboral. Para integrarla en la gestión preventiva de la entidad debe existir en la organización una conciencia respecto a esta verdadera necesidad, sobre todo a nivel de quienes poseen cargos responsables de las acciones y decisiones de prevención, pero también a quienes poseen cargos jerárquicos. Según el estudio sobre Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, escrito por Azpiroz A; Álvarez V; Carramiñana S; Lekue B; Padilla A; Pérez B y Robertson M:

"Hace falta trabajar sobre la cultura de la organización para hacer ver a todas sus personas integrantes las razones por las cuales es preciso considerar la perspectiva de género en la gestión preventiva, y que se resumen en las siguientes:

• Obligación normativa: la prevención de riesgos laborales debe tener en cuenta las características de la persona que desempeña la tarea y el sexo es una de ellas, como también lo serían la edad, especial sensibilidad, etc. (art.15.1. d de la LPRL).

• Diferencias en las consecuencias de la exposición a ciertos riesgos por las diferencias biológicas, sobre todo los derivados de la manipulación de agentes químicos y los debidos a factores ergonómicos.

• Distintos niveles de exposición a los riesgos por la segregación de tareas y por las condiciones de trabajo, que implican diferencias en el tiempo dedicado a las distintas operaciones, así como en la utilización de los equipos de trabajo y de protección individual.

• Diferente problemática respecto a la organización del trabajo y los riesgos psicosociales, motivada por los roles sociales y las cargas familiares, y su repercusión en la promoción profesional."[6]

En caso de que no fuera suficiente el remedio institucional para esta verdadera enfermedad social como lo es la violencia, laboral en este caso, las agrupaciones profesionales podrían constituir u na junta integrada por trabajadores notables con intachables trayectorias y reconocidas conductas equitativas que inspiraran respeto, para que entendieran ante quien deben apelar, cuando no se obtuvieran respuestas adecuadas en las primeras instancias.[7]

Esta investigación se centró en el ámbito laboral de los instrumentadores quirúrgicos, el quirófano. Específicamente, la pregunta que dio pie a este trabajo fue si las instrumentadoras de la Provincia de Buenos Aires sufren en mayor porcentaje de violencia horizontal al ejercer su rol en el quirófano en comparación con los instrumentadores de género masculino. Por otro lado, los objetivos constan de evidenciar e identificar la existencia o no del maltrato, y en caso positivo, indicar los porcentajes de esta. También determinar la magnitud de estas situaciones, cuantificar los resultados de las encuestas y, por último, proponer un abordaje para la resolución de esta problemática.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó una investigación descriptiva de corte transversal mediante encuestas On-Line a 105 instrumentadores quirúrgicos en el período de junio a noviembre del año 2021 que desempeñaron su labor en entidades públicas y privadas de la Provincia de Buenos Aires. Fue requisito exclusivo que sean técnicos o licenciados y que hayan ejercido por lo menos dos meses la profesión.

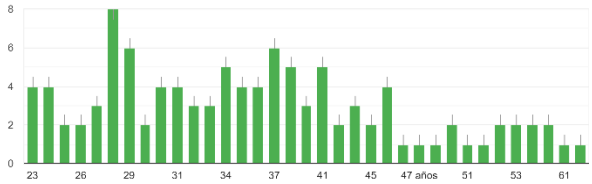
Se recolectó información sobre las investigaciones ya publicadas sobre la violencia horizontal y laboral y se analizaron las estadísticas de las respuestas de la encuesta mediante gráficos circulares.

RESULTADOS

Se realizaron un total de 105 encuestas a instrumentadores e instrumentadoras quirúrgicas de la provincia de Buenos Aires. En primer lugar, todos los participantes de la encuesta aceptaron las condiciones de participación de esta investigación.

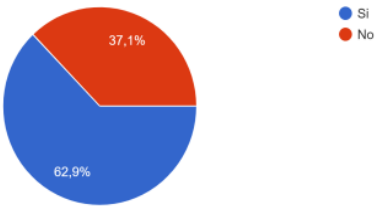
Como ya hemos señalado, el 91,4% de los participantes fueron personas del género femenino y solo un 7,6% del género masculino.

La edad de los participantes ronda entre los 23 y los 68 años.

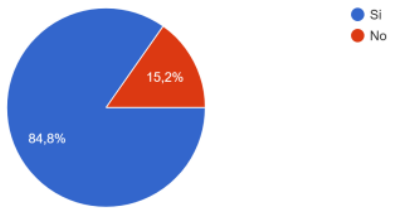


Un 62,9% actualmente trabaja en una entidad privada, el 29,5% en una entidad pública y el 7,6% en ambas.

El 62,9% de los participantes de esta encuesta sufrieron maltrato verbal por parte de un compañero/a.

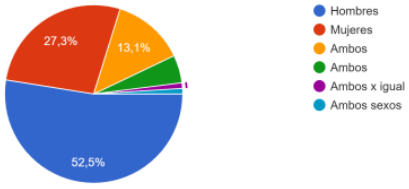


Por otro lado, y uno de los datos más relevantes, es que el 84,8% indicó que sufrió algún tipo de maltrato verbal por parte de un cirujano/a.



No es un dato menor que el 64,2% haya señalado que el maltrato no es habitual, el 26,3% indicó que sí. También hubo diversas respuestas como "en ocasiones", "varias veces, pero no todos los días", entre otras.

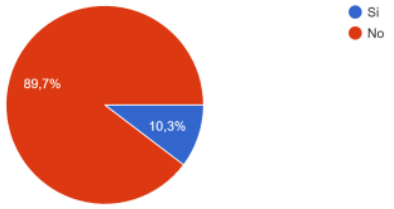
En cuanto al género de quien ejerce el maltrato, el 52,5% respondió que es ejercido por hombres, el 27,3% por mujeres y el 20,2% por ambos.



En su mayor parte el maltrato es ejercido por personas con mayor jerarquía, así lo indicaron el 62,7% de las respuestas, mientras que el 29,4% indicaron que no.



Al 92,4% le parece que serían de gran ayuda las capacitaciones dirigidas a todo el personal de quirófano para prevenir la violencia horizontal y laboral, pero el 89,7% dijo que no ha recibido ningún tipo de capacitación al respecto en su trayectoria laboral.



Para finalizar, se les pidió a los participantes que, según su punto de vista, enumeren propuestas que ayuden a abordar la problemática de la violencia horizontal y laboral dentro del quirófano, entre las cuales se nombraron:

- Talleres, capacitaciones y charlas al personal para concientización.
- "Trabajo interdisciplinario en conjunto con el departamento de psicología o coaches, en principio comprendiendo el valor y poder personal para no subestimar a otros desde la propia inseguridad, y en segundo lugar para aprender a resolver el estrés típico del ámbito, y que no se sabe manejar."
- "Reuniones periódicas con terceros ej: rrhh, capacitaciones sobre liderazgo en el quirófano. Practicar una cultura organizacional de tolerancia cero frente al mobbing laboral."
- "Sanciones a quienes aplican violencia."
- "Capacitar a los jefes de áreas y jefes médicos para tener su apoyo, que se pongan en el lugar del maltratado y no del que tiene más poder."

DISCUSIÓN

Los estudios sobre violencia laboral son relativamente recientes, es escasa la información sobre su relación con el género de la víctima, aunque una gran mayoría vincula a esta problemática con características sociales como discriminación y desigualdad social en la que se ven mayormente afectadas las mujeres.

Con respecto a las encuestas, no podemos comparar el género predominante de la víctima ya que la muestra es reducida y no es proporcional la cantidad de mujeres y hombres encuestados.

Los resultados indicaron que una gran mayoría sufrió maltratos por parte de un cirujano/a, lo puede estar directamente relacionado al ejercicio basado en relaciones de poder y de dominación en los ámbitos laborales.

Con respecto al género del victimario, más de la mitad de los encuestados sostienen que el maltrato es ejercido por un hombre, teniendo en cuenta que la mayoría de los encuestados son instrumentadoras mujeres. De acuerdo con las estadísticas las mujeres son las mas afectadas por la violencia laboral. La psiquiatra Hirigoyen refiere que las victimas son en un 70% mujeres.[8]

Otro dato de interés es que el 64,2% indicó que el maltrato no es habitual, mientras que un 26,3% indicó que si, también hubo respuestas como "en ocasiones", "depende" o "varias veces, pero no todos los días". Esto se puede atribuir al mal (o el no) manejo de las emociones y el estado de ánimo dentro del ámbito laboral, aunque el maltrato no sea habitual, el hecho es que existe y no debería, por lo que se deberían implementar medidas de prevención y abordaje.

Es fundamental instaurar estas medidas, pero el 89,7% indicó que nunca fue capacitado para ello. Algunos estudios muestran que los mismos trabajadores optan por estrategias que van desde la pasividad y la falta de defensa hasta la utilización de redes de apoyo.[9]

Otra forma de abordar esta problemática es la transversalización de la perspectiva de género, la cual implica integrar las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con el fin de lograr la igualdad. Este es un abordaje que permite realizar un diagnóstico para determinar los resultados de una situación determinada a partir de la noción de equidad de género[10].

Además de esto, es importante evidenciar el victimario y realizar sanciones para que no vuelva a ocurrir.

Por otro lado, los talleres, charlas y capacitaciones interdisciplinarias junto a departamentos como psicología o recursos humanos serían de gran ayuda para identificar el maltrato y cómo actuar ante esta situación. Además, es importante lograr manejar situaciones de estrés, problemas personales, emocionales, entre otros, en todo el personal de quirófano, para disminuir las situaciones de maltrato dentro del mismo.

CONFLICTOS DE INTERÉS

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

BIBLIOGRAFÍA

[1] Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. (2016). Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales. (https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229_brochure_210x205-oavl-empresas_0.pdf).

[2] Matud Aznar, M. P., Velasco Portero, T., Sánchez Tovar, L., Espejo, M. J. D. P., &VoltesDorta, D. (2013). Acoso Laboral en Mujeres y Hombres: Un estudio en la población española. *Salud de los Trabajadores*, *21*(1), 19-30.

[3] Ansoleaga, E., Gómez-Rubio, C., & Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. Vertex Revista Argentina de Psiquiatría, 26(1), 444-452.

[4] Farías, A., Sánchez, J., Petiti, Y., Alderete, A. M., & Acevedo, G. (2012). Reconocimiento de la violencia laboral en el sector de la salud. *Revista cubana de Salud y Trabajo*, *13*(3), 7-15.

[5] Spector, C. H. (2018). Acoso laboral en Servicios Quirúrgicos. *Revista argentina de cirugía*, *110*(2), 71-71.

[6] DE, I. (2017). PERSPECTIVA DE GÉNERO. https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2017/12/pautas_integracion_prl.pdf

[7] Spector, C. H. (2018). Acoso laboral en Servicios Quirúrgicos. *Revista argentina de cirugía*, *110*(2), 71-71.

[8]Poblete Troncoso M, Valenzuela Suazo S. Enfermeras en riesgo. Violencia laboral con enfoque de género. Index de Enfermería [Index Enferm] (edición digital) 2005.

9 Castellón, A. M. D. (2011). Violencia laboral en enfermeras: explicaciones y estrategias de afrontamiento. Revista Latinoamericana de Enfermagem, 19(1), 156-163.

[10] Antúnez, C. (2008). Políticas y programas de género en el ámbito laboral: creación de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. Revista de Trabajo, 4(6), 217-222.