

## Microviolencias en salud

Señor Director:

Las “microviolencias” entre funcionarios de salud son un fenómeno sutil pero profundamente dañino en equipos sanitarios. Se expresan en gestos, omisiones, comentarios inadecuados, indiferencia, sobrecarga injustificada de tareas, desvalorización del trabajo y otras actitudes pasivo-agresivas, como no responder mensajes, usar lenguaje condescendiente o mostrar impaciencia ante preguntas válidas.

Aunque aisladas parecen insignificantes, tienen un efecto acumulativo que deteriora el clima laboral y salud mental del personal en entornos donde la colaboración y comunicación son esenciales. Provocan desmotivación, inseguridad, alta rotación y afectan negativamente la reputación institucional.

En 2022, la OMS reportó que el 60% del personal sanitario sufrió violencia o acoso laboral, y que un 25% correspondía a formas sutiles o indirectas. En 2021, la OPS señaló que el 33% de los trabajadores de hospitales latinoamericanos experimentó tratos despectivos o discriminatorios de sus superiores. Ello fortalece estructuras jerárquicas rígidas y culturas organizacionales que normalizan el abuso de poder bajo la apariencia de control o eficiencia, afectando la cohesión de equipos y repercutiendo directamente en la atención, tal como evidenciaron publicaciones en *The Lancet Global Health* (2020) que correlacionaron los ambientes laborales tóxicos con una disminución del 20% en calidad percibida de la atención y aumentos del 30% en errores clínicos.

Desde la salud pública y gestión de recursos humanos, urge sensibilizar a autoridades, jefaturas y equipos en políticas de prevención y formación para liderazgos saludables. Abordar las microviolencias fortalece la seguridad del paciente, la cohesión de los equipos y la sostenibilidad del sistema de salud.

*Ernesto San Martín Zúñiga*