**CASO 1 Durante la llegada de múltiples heridos por una bomba en un vagón del metro de Santiago**,

Ante la llegada repentina de un gran número de heridos, los hospitales se ven abrumados y se genera una situación caótica. Los profesionales de la salud se enfrentan a una serie de desafíos logísticos, emocionales y éticos en la atención de los pacientes afectados.

Entre los profesionales de la salud, pueden surgir desacuerdos sobre la priorización de la atención y la asignación de recursos limitados. Algunos médicos pueden argumentar que se debe priorizar a los pacientes con lesiones que ponen en peligro su vida y asignar los recursos, como salas de operaciones y personal especializado, para tratar a aquellos con lesiones graves y críticas. Estos médicos están enfocados en salvar la mayor cantidad de vidas posibles en medio de recursos limitados. Sin embargo, otros profesionales de la salud pueden expresar su preocupación por los pacientes con lesiones menos graves pero que aún requieren atención urgente. Pueden argumentar que estos pacientes también necesitan recibir cuidados y que, aunque su vida no esté en peligro inmediato, aún pueden sufrir consecuencias graves si no se les brinda una atención adecuada. Estos profesionales defienden la importancia de proporcionar una atención equitativa y abordar las necesidades médicas de todos los pacientes.

El conflicto se agrava debido a la presión y el estrés extremos que enfrentan los profesionales de la salud en una situación de emergencia. La falta de recursos y la carga de trabajo adicional contribuyen a la tensión y pueden dificultar la toma de decisiones y la coordinación eficiente.

**CASO 2 Un conflicto en un equipo de salud de un hospital frente a un caso de maltrato laboral de una integrante del equipo puede tener varias dimensiones y desencadenar tensiones significativas.**

En un equipo de salud de un hospital, se descubre que una integrante del equipo está experimentando maltrato laboral por parte de uno o varios miembros del equipo. Este maltrato puede manifestarse en forma de acoso verbal, intimidación, exclusión o cualquier otro comportamiento hostil y perjudicial.

Cuando el maltrato laboral sale a la luz, pueden surgir diferentes respuestas y reacciones en el equipo de salud. Algunos miembros del equipo pueden mostrar solidaridad y empatía hacia la persona afectada, sintiendo la necesidad de intervenir y apoyarla. Otros pueden optar por ignorar o minimizar la situación, o incluso pueden estar involucrados directa o indirectamente en el maltrato. El conflicto se intensifica a medida que los miembros del equipo toman posturas diferentes en relación con el caso. Algunas posibles dinámicas pueden incluir:

Los integrantes del equipo solidario: Estos profesionales de la salud se unen en apoyo de la persona afectada y buscan activamente soluciones para abordar el maltrato laboral. Pueden confrontar a los responsables, presentar denuncias formales o buscar intervenciones institucionales para poner fin a la situación.

Los integrantes del equipo neutrales o indiferentes: Algunos profesionales de la salud pueden adoptar una postura pasiva o indiferente ante el maltrato laboral. Pueden sentirse incómodos al intervenir o pueden minimizar la gravedad del problema. Su actitud puede generar conflictos con aquellos que buscan una solución y exigen cambios.

Los integrantes del equipo involucrados en el maltrato: En algunos casos, el maltrato laboral puede ser perpetrado por miembros del mismo equipo de salud. Estos individuos pueden negar las acusaciones, resistirse a cualquier cambio y generar aún más conflictos en el equipo.