

GESTIONAR EL ESTRÉS EN UN AMBIENTE LABORAL OPRESIVO ES VITAL PARA PREVENIR EL SUICIDIO

-
- *La mayoría de las personas encuentran formas de gestionar y superar el estrés. Sin embargo, algunas no pueden soportarlo y encuentran en el suicidio la única forma de escapar del sufrimiento.*
- *Entre enero y abril de 2024, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Colombia reportó un aumento significativo en los casos de suicidio. Según los boletines estadísticos mensuales, se registraron 669 suicidios en los primeros tres meses del año. Además, un informe reveló que, en promedio, se reportan nueve suicidios diarios en todo el país.*
- *Entre las recomendaciones de expertos de Colpsic: Buscar ayuda profesional y en redes de apoyo, crear un ambiente laboral positivo, implementar sistemas de reconocimiento, ajustar cargas de trabajo y desarrollar protocolos para intervención en crisis.*

Bogotá, agosto de 2024. El acoso laboral, que a menudo se manifiesta en forma de exigencias excesivas, horarios inflexibles y una cultura de alta presión, puede tener consecuencias devastadoras. Este tipo de presión se presenta en todos los campos profesionales.

De acuerdo con Carmen Cristina Góngora Escobar, representante del Campo de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo en el Capítulo Tolima, desde el punto de vista psicológico, el acoso laboral, o *mobbing*, “se define como un comportamiento sistemático y prolongado de hostigamiento, humillación y maltrato en el entorno laboral que se dirige hacia un individuo por parte de uno o varios compañeros de trabajo o supervisores. Este tipo de acoso puede incluir insultos, intimidación, exclusión social y agresiones verbales, con el propósito de menoscabar la autoestima y la dignidad del empleado afectado”.

Psicológicamente, el acoso laboral puede provocar una serie de trastornos emocionales y mentales en la víctima, como ansiedad, depresión, estrés crónico y baja autoestima. A nivel laboral, el impacto del acoso se manifiesta en una disminución de la productividad, un aumento en las tasas de rotación de personal y un deterioro en el clima organizacional.

Agrega Góngora que “las víctimas pueden experimentar dificultades en sus relaciones interpersonales y un mayor ausentismo, lo que afecta negativamente la eficiencia y el rendimiento general de la organización. La presencia de acoso laboral



también puede generar un ambiente de trabajo tóxico que afecta la moral de todo el equipo, disminuyendo el compromiso y la satisfacción en el trabajo”.

En consonancia, Laura Vanessa García Gualdrón, representante del Campo Psicología de la Salud en el Capítulo Bogotá y Cundinamarca del Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic, plantea que “la presión laboral se caracteriza por formas persecutorias relacionadas con la exigencia de rendimiento o la aplicación de horarios rígidos. A veces consiste en literalmente hacer que la persona perciba la situación tan estresante que termine yéndose del lugar de trabajo por iniciativa propia”.

Y es que el estrés crónico, que resulta de una presión laboral constante, puede desencadenar una serie de problemas de salud mental. A nivel cognitivo, el estrés hace que las personas sientan que no pueden afrontar las demandas impuestas, lo que provoca un estado de ansiedad y agotamiento. Fisiológicamente, el estrés activa el sistema nervioso, elevando los niveles de cortisol, lo cual puede llevar a trastornos del estado de ánimo, como la depresión.

“El sufrimiento psicológico prolongado, como el que puede derivarse de un ambiente laboral opresivo, puede llevar a una persona a sentir que la única salida es terminar con su vida”, explica García. En este contexto, es crucial que los sistemas de apoyo estén disponibles tanto en el ámbito familiar como profesional.

Cuando una persona enfrenta problemas de salud mental, la red de apoyo más cercana, como la familia, juega un papel vital. Sin embargo, en situaciones donde los lazos familiares son conflictivos o frágiles, el individuo puede experimentar un estrés adicional en lugar de recibir el apoyo necesario.

De hecho, cuando las personas verbalizan sus preocupaciones se libera una tensión emocional que reduce los niveles de estrés y es fundamental que quien escucha a la persona, brinde apoyo por medio de la comprensión y sea una guía en la búsqueda de una solución efectiva ante su problema, brindando posibles opciones que la persona por sí misma no logra visibilizar precisamente debido a la tristeza, preocupación y estrés que puede estar vivenciando.

Asimismo, la depresión, que puede ser el resultado del estrés laboral crónico, altera la química cerebral, afectando la capacidad de una persona para experimentar placer y motivación. “Cuando el cerebro comienza a inhibir neurotransmisores esenciales, la persona puede sentir un desgaste emocional significativo, que impacta en su capacidad para tomar decisiones y buscar soluciones efectivas”, agrega García.



Es imperativo que tanto los empleadores como los profesionales de la salud mental reconozcan la gravedad del estrés laboral y trabajen para crear entornos de trabajo más saludables. La implementación de prácticas que prioricen el bienestar mental, así como el acceso a recursos de apoyo psicológico, son pasos cruciales para prevenir tragedias en el futuro.

Es así que García y Góngora como expertas de Colpsic, plantean las siguientes estrategias para promover la salud mental laboral a través de un enfoque integral que aborde tanto factores individuales como organizacionales:

1. **Promoción de la Salud Mental** a través de programas con acceso a servicios de consejería y apoyo psicológico confidencial, así como entrenamiento en resiliencia con talleres y capacitaciones sobre habilidades para el manejo del estrés.
2. **Fomentar un ambiente laboral positivo** en el que los empleados se sientan valorados y apoyados, donde la comunicación abierta sea la norma.
3. **Implementar sistemas de reconocimiento** que valoren los logros y el esfuerzo de los empleados para mejorar la moral y el sentido de pertenencia.
4. **Reducir el estrés laboral** a partir del ajuste de las cargas de trabajo y opciones de trabajo flexibles, promoviendo el equilibrio entre responsabilidades profesionales y personales.
5. **Prevenir el acoso y la violencia** desarrollando e implementando políticas claras en el lugar de trabajo, proporcionar formación continua para prevenir y abordar estos temas, además de establecer mecanismos de denuncia confidenciales y seguros.
6. **Desarrollar protocolos para la intervención en crisis** y asegurar que supervisores y personal clave estén capacitados para reconocer signos de crisis y responder adecuadamente, conociendo también las líneas de ayuda en crisis para acudir en momentos de necesidad.
7. **Promover una red de apoyo sólida** en la que se asegure que familiares, colegas y amigos proporcionen comprensión y apoyo.
8. **Realizar evaluaciones periódicas del ambiente laboral** para identificar áreas de mejora y ajustar estrategias, involucrando a los empleados en el desarrollo y evaluación de las políticas relacionadas con el bienestar y la salud mental.
9. **Incentivar en los empleados la realización de actividad física, practicar un deporte o actividades gratificantes** para mejorar significativamente su salud mental y emocional, impactando positivamente en su productividad, satisfacción en el trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal.



Estas estrategias implementadas de manera efectiva no solo ayudan a reducir el riesgo de suicidio, sino que también contribuyen a un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

"Gestionar eficazmente el estrés en el entorno laboral es crucial para prevenir el riesgo de suicidio, ya que un manejo adecuado de las tensiones y un apoyo constante pueden ser determinantes en la preservación de la salud mental y el bienestar emocional de los empleados" (Góngora, 2024).



Cra 19 # 84-49 Antiguo Country
Bogotá, D.C. Colombia



www.colpsic.org.co
colpsic@colpsic.org.co



(601) 745 14 70