

DAVID PONS / *coach ejecutivo e instructor en liderazgo consciente y bienestar emocional*

# El autocuidado ante la violencia laboral

**E**n un mundo laboral cada vez más complejo y desafiante, el autocuidado emerge como una pieza fundamental en la protección y el bienestar de las y los trabajadores. Este texto ofrece herramientas para llevarlo a cabo y generar así un cambio positivo en la vida de cada persona y su entorno de trabajo.

## ¿Qué es el autocuidado?

El autocuidado es el conjunto de habilidades y competencias del trabajador para encontrar soluciones frente a los desafíos relacionados con la violencia laboral. Para ponerlo en práctica sugiero tres modelos que incluyen seis herramientas productivas, las cuales serán de ayuda para tomar medidas tanto individuales como colectivas.

## Responsabilidad

El trabajador abusado no es responsable de la violencia, pero tiene la capacidad de definir las acciones que tomará para resolver el problema. Para ello hay tres preguntas clave: en esta situación, ¿qué depende y no depende de mí?; de lo que depende de mí, y sin importar que logre o no el cambio deseado, ¿qué elijo hacer para contribuir a una mejora y a la paz conmigo mismo?, y ¿qué valores quiero cuidar al iniciar estas acciones?

## Retroalimentación (*feedback*)

En caso de que no haya peligro, es aconsejable saber proporcionar una retroalimentación efectiva a la persona que abusa o a las instancias previstas en la organización. Con este objetivo, recomiendo dirigirse o mencionar a la persona que comete el abuso, presentar hechos más que opiniones y hablar desde “lo que no funciona para mí”, en lugar de generalidades o acusaciones, para establecer que se busca una mejora conjunta.

## Regular las emociones

Consiste en desarrollar mayor resiliencia y equilibrio emocional. Tomo como referencia el modelo de regulación del doctor James Gross, psicólogo, profesor y director del Laboratorio de Psicofisiología de



la Universidad de Stanford, que propone atender los siguientes elementos.

- a) Situación: si se puede evitar, ¿qué hay que hacer para lograrlo? Si no se puede, ¿cómo podría modificarse? (por ejemplo, invitando a un colaborador a la junta en la que participará la persona que violenta).
- b) Atención: para recobrar la calma se recomienda desviar la atención hacia algo diferente a los pensamientos o a

lo que genera la emoción “negativa” (por ejemplo, hacia la respiración, las sensaciones en el cuerpo, lo que hay alrededor, etcétera).

c) Pensamientos: implica reinterpretar los pensamientos compulsivos que distorsionan la realidad con una perspectiva más balanceada. Un ejemplo de estos casos es cuando nos sentimos culpables por la violencia que otros nos causan y saltamos a conclusiones apresuradamente, diciéndonos que nos despedirán si habíamos de los abusos. Para evitar esta situación puede recurrirse a las siguientes dos preguntas: ¿qué hechos validan mis pensamientos compulsivos?, ¿qué hechos los invalidan?

d) Conducta: supone cuestionarse qué conducta alterna lleva a consecuencias más constructivas. Por ejemplo, en lugar de confrontar en el momento a la persona problemática, se podría optar por posponer la conversación o salir un momento.

A través de la decisión consciente de generar un cambio, el autocuidado puede traer repercusiones positivas para quien ha sido víctima de violencia laboral.

**Conoce más en:**

- *Handbook of Emotion Regulation*, libro de James Gross.
- Modelo de regulación emocional de Gross: <https://bit.ly/48jEs80>