



Depósito Legal AR2021000110/ISSN 2739-0497 Directorio LatinRev / Directorio Asociación de Revistas Académicas de Humanidades y Ciencias Sociales (LA) / Directorio del Portal de Publicaciones Periódicas de libre acceso en internet (LIVRE) / Directorio Red de Estudios sobre Educación (REED) / Directorio de SERBIULA / Biblioteca Digital de la Universidad de los Andes, Venezuela (BDULA) / Índice de Revistas venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT) / Directorio LATINDEX/ Directorio de Open Acces Scholary Resources / (ROAD) / Directorio de Recursos Científicos y Universitarios en Acceso Abierto (EUROPUB) / Directorio de Revistas Académicas y Científicas Londres, Reino Unido (DRJI)

Como citar este artículo: Francis Soledad Saavedra Peña “Síndrome de Estocolmo en la Gestión Laboral” (2024)

SÍNDROME DE ESTOCOLMO EN LA GESTIÓN LABORAL STOCKHOLM SYNDROME IN LABOR MANAGEMENT

Dra. Francis Soledad Saavedra Peña
orcid.org/0000-0002-95943145

INTRODUCCIÓN

En el siglo XX se ha considerado que el Síndrome de Estocolmo como un padecimiento que es referido únicamente al área de salud, siendo en años recién se ha realizado una investigación considerandose pionera en presentado por el Doctor Félix Socorro, cuyo estudio estuvo enfocado en el síndrome en el área laboral, en Venezuela, entonces lo refirió como una conducta de apego, identificación y hasta incluso siendo una vinculación psico-emocional del individuo o un grupos de ellos en una organziacion, cuyas condiciones de trabajo o las directrices en cualquiera de los estratos gerenciales en las empresas, han de tener características de hostiles, inadecuadas e incluso censurables.

En esta patología existen diversos síntomas que pueden influir en la aparición del síndrome dentro del área laboral entre estos se encuentran: Baja Autoestima, Ansiedad, Estrés, depresión, además de factores socio-ambientales que pueden propiciar el aparecimiento del síndrome como condiciones inadecuadas en el puesto de trabajo y el maltrato psicológico.

Toda organización es creada para un objeto, es diseñada artificialmente para que cumpla una meta y logre sus objetivos. En este contexto la gestión de los recursos humanos es uno de los retos que debe emprender la gerencia moderna, enfocándose en las personas y su entorno, ya que todo gerente en su proceso de gestión debe tener



Depósito Legal AR2021000110/ISSN 2739-0497 Directorio LatinRev / Directorio Asociación de Revistas Académicas de Humanidades y Ciencias Sociales (LA) / Directorio del Portal de Publicaciones Periódicas de libre acceso en internet (LIVRE) / Directorio Red de Estudios sobre Educación (REED) / Directorio de SERBIULA / Biblioteca Digital de la Universidad de los Andes, Venezuela (BDULA) / Índice de Revistas venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT) / Directorio LATINDEX/ Directorio de Open Acces Scholary Resources / (ROAD) / Directorio de Recursos Científicos y Universitarios en Acceso Abierto (EUROPUB) / Directorio de Revistas Académicas y Científicas Londres, Reino Unido (DRJI)

habilidades de como influir en sus empleados para así tener la capacidad de trabajar en armonía con las personas tanto en forma individual como en grupo, permitiendo dentro de la organización comunicarse, motivar, dirigir e influir entusiasmo y confianza.

En este contexto la gestión laboral del talento humano es fundamental en las organizaciones aportando el desempeño administrativos y operativos de las empresas. En este sentido, Chiavenato (2009, p55), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos". Por su parte Eslava (2004, p88), confirma que

gestionar el talento humano, consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

Desde la cita anteriormente en mención, es necesario considerar que el talento humano se comprometa con las actividades como corresponsable del funcionamiento desde la eficacia y eficiencia en el desarrollo de las tareas tanto administrativas como operativas en cualquier organización, pero es importante que el recurso humano se sienta en un ambiente motivado, acompañado de una cultura organizacional acorde a la empresa, generando un desempeño laboral proactivo, para el bienestar comun de todos quienes hacen vida en la empresa o institución.

Muchos estudios aseguran que el síndrome de estocolmo describe el vínculo positivo que la víctima desarrolla por su secuestrador, (Namnyak et al., 2007), es un proceso de identificación con el agresor, por tanto el síndrome de Estocolmo se puede presentar en diversos ambitos de espacios de trabajo. En este argumento, hace referencia a la identificación que tiene un empleado de una organización con su trabajo a pesar de



Depósito Legal AR2021000110/ISSN 2739-0497 Directorio LatinRev / Directorio Asociación de Revistas Académicas de Humanidades y Ciencias Sociales (LA) / Directorio del Portal de Publicaciones Periódicas de libre acceso en internet (LIVRE) / Directorio Red de Estudios sobre Educación (REED) / Directorio de SERBIULA / Biblioteca Digital de la Universidad de los Andes, Venezuela (BDULA) / Índice de Revistas venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT) / Directorio LATINDEX/ Directorio de Open Acces Scholary Resources / (ROAD) / Directorio de Recursos Científicos y Universitarios en Acceso Abierto (EUROPUB) / Directorio de Revistas Académicas y Científicas Londres, Reino Unido (DRJI)

sentirse no valorado, encontrándose en un ambiente sumamente estresante, donde en el cual no se coexista una relación con el jefe y/o los compañeros, así como también no esté siendo respetado y remunerado como considera que lo merece.

De acuerdo con la Real Academia Nacional de Medicina (2002, p590) el síndrome de Estocolmo se caracteriza porque el sujeto tiene la tendencia de sentir simpatía con sus aprehensores, en cambio, hostil hacia las autoridades que tartan de rescatarle, por lo tanto, el síndrome de estocolmo es un problema que se presenta en muchas personas pero es un tema poco conocido, es por ello de suma importancia informar y difundir sobre los motivos, rasgos y fases sobre esta patología.

En este sentido, desde el contexto del síndrome llevándolo al ámbito laboral, es cuando el empleado llega a justificar y a consentir cada vez más los malos tratos que recibe por parte de sus superiores e incluso, en ocasiones, también de sus compañeros. Esto se explica porque la persona esta siendo sometida desde el principio a ello y conforme fue pasando el tiempo, se ha ido acostumbrando tanto a los malos tratos que dejó de verlos como algo negativo. También ocurre que como ha recibido tanto maltrato psicológico en el cual pueden repetirle constantemente cosas como: “no sirves para esto”, “eres muy lento”, etc., la autoestima de la persona ha ido deteriorándose con el tiempo al nivel de acostumbrarse a este tipo de malos tratos.

De acuerdo a Ramírez (2013), este síndrome de estocolmo

se presenta cuando el empleado se aferra a permanecer en un empleo donde el ambiente es hostil, donde a diferencia del síndrome clásico, aquí la víctima no es forzada a estar en algún lugar, sino que lo hace por su propia voluntad.

Considerando que el síndrome de Estocolmo Laboral es un fenómeno psicológico que se presenta en situaciones de trabajo donde los empleados desarrollan una conexión



Depósito Legal AR2021000110/ISSN 2739-0497 Directorio LatinRev / Directorio Asociación de Revistas Académicas de Humanidades y Ciencias Sociales (LA) / Directorio del Portal de Publicaciones Periódicas de libre acceso en internet (LIVRE) / Directorio Red de Estudios sobre Educación (REED) / Directorio de SERBIULA / Biblioteca Digital de la Universidad de los Andes, Venezuela (BDULA) / Índice de Revistas venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT) / Directorio LATINDEX/ Directorio de Open Acces Scholary Resources / (ROAD) / Directorio de Recursos Científicos y Universitarios en Acceso Abierto (EUROPUB) / Directorio de Revistas Académicas y Científicas Londres, Reino Unido (DRJI)

emocional y simpatía hacia sus superiores o empleadores, a pesar de estar sometidos a condiciones adversas o abusivas. La coexistencia de un apego, identificación errónea de los valores con el victimario, aceptando cualquier condición que se pueda presentar en el ambiente laboral.

Siendo los ámbitos de trabajo aunque no todos se presentan dicho síndrome, pero hay escenarios en los que se niegan a incorporar las recomendaciones sobre la salud laboral o la psicología del trabajo y existen situaciones de maltrato laboral que dejan profundas secuelas en los empleados.

Síndrome de Estocolmo

El síndrome de Estocolmo es un término utilizado por primera vez en Suecia en 1973 por Nils Bejerot para describir un fenómeno paradójico de vinculación afectiva entre los rehenes y sus captores en el transcurso de un asalto a un banco en Estocolmo (Gordon 2005, Wong 2005). A partir de este hecho, ha habido muchos intentos de interpretar, caracterizar y describir este término. Las aportaciones internacionales son variadas existiendo por un lado autores que lo cuestionan, considerándolos como una conducta no generalizada ni generalizable (Ballus 2002) o quizá un mito (Namnyak 2007), hasta autores que lo consideran como una valiosa aportación para la explicación de conductas y aptitudes de víctimas hacia sus agresores (Julich 2005) o incluso como un término que, como teoría, ayuda a dar sentido a hechos, alentar la investigación y predecir de alguna manera el comportamiento futuro, lo cual impactará también en el descubrimiento de formas de mejorar ciertas situaciones (Graham, Rawlings y Rigsby 1994).

El síndrome de Estocolmo es un fenómeno psicológico en el que la persona que ha sido tomada como rehén desarrolla sentimientos de empatía e incluso de apego

Depósito Legal AR2021000110/ISSN 2739-0497 Directorio LatinRev / Directorio Asociación de Revistas Académicas de Humanidades y Ciencias Sociales (LA) / Directorio del Portal de Publicaciones Periódicas de libre acceso en internet (LIVRE) / Directorio Red de Estudios sobre Educación (REED) / Directorio de SERBIULA / Biblioteca Digital de la Universidad de los Andes, Venezuela (BDULA) / Índice de Revistas venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT) / Directorio LATINDEX/ Directorio de Open Acces Scholarly Resources / (ROAD) / Directorio de Recursos Científicos y Universitarios en Acceso Abierto (EUROPUB) / Directorio de Revistas Académicas y Científicas Londres, Reino Unido (DRJI)

emocional hacia sus captores, identificándose con ellos y justificando o incluso defendiendo su comportamiento. El síndrome de Estocolmo es una respuesta psicológica compleja que puede estar relacionada con el miedo a la muerte, el instinto de supervivencia, la desorientación y la falta de control, o el deseo humano profundo de establecer vínculos con otras personas.

Síntomas del síndrome de Estocolmo pueden incluir: 1. Afecto hacia los captores. 2. Identificación con los captores. 3. Justificación del comportamiento de los captores. 4. Rechazo a la ayuda de las autoridades. 5. Negación de cualquier abuso o maltrato por parte de los captores. Es importante destacar que el síndrome de Estocolmo es un fenómeno complejo que puede afectar severamente a la salud mental de una persona, y es fundamental darle a la víctima el apoyo psicológico y emocional que necesiten en todo momento, así como buscar la ayuda profesional adecuada para superar lo sucedido.

Entonces, el síndrome de Estocolmo, es el nombre que recibe el comportamiento evidente de la víctima que se ha vinculado emocionalmente con su captor o victimario hasta el punto de preferir mantenerse a su lado que hacer frente a una nueva vida sin estar sometida al mismo o mostrarse deseperado o desorientado una vez que el riesgo ha desaparecido y con el sus responsables.

Este síndrome es utilizado principalmente en el campo de la psicología clínica y en el estudio de comportamiento de equipos y grupos expuestos a situaciones de plagio u hostigamiento, en dónde ha sido posible observar este tipo de enlace víctima-agresor y pueden leerse casos asociados al mismo cuando se trata de rehenes, practicantes de un culto, abuso psicológico, prisioneros de guerra, tráfico de meretrices, e incesto.

Síndrome de Estocolmo Laboral



Depósito Legal AR2021000110/ISSN 2739-0497 Directorio LatinRev / Directorio Asociación de Revistas Académicas de Humanidades y Ciencias Sociales (LA) / Directorio del Portal de Publicaciones Periódicas de libre acceso en internet (LIVRE) / Directorio Red de Estudios sobre Educación (REED) / Directorio de SERBIULA / Biblioteca Digital de la Universidad de los Andes, Venezuela (BDULA) / Índice de Revistas venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT) / Directorio LATINDEX/ Directorio de Open Acces Scholary Resources / (ROAD) / Directorio de Recursos Científicos y Universitarios en Acceso Abierto (EUROPUB) / Directorio de Revistas Académicas y Científicas Londres, Reino Unido (DRJI)

El síndrome de Estocolmo laboral, es una variación sutil de su predecesor clínico y, aunque posee características particulares, se encuentran estrechamente vinculados a los sucesos que originaron su nombre. Según Glover (2018, p 182), "el síndrome de estocolmo laboral hace referencia a la identificación que tiene un empleado de una empresa con su trabajo a pesar de estar siendo mal valorado, de encontrarse en un ambiente sumamente estresante donde no se tenga buena relación con el jefe y/o los compañeros de trabajo, así como también donde no esté siendo respetado y remunerado como lo merece". El empleado llega a justificar y a consentir cada vez más, los malos tratos que recibe por parte de sus superiores e incluso, en ocasiones, también de sus compañeros. Esto se explica porq la persona se sometió desde el principio a ello y conforme fue pasando el tiempo, se fue acostumbrando tanto a los malos tratos que dejó de verlos como algo negativo. También ocurre que como ha recibido tanto maltrato psicológico en dónde pueden repetirle constantemente cosas como: "no sirves para esto", "eres muy lento", etc., La autoestima de la persona ha ido deteriorándose con el tiempo al nivel de acostumbrarse a este tipo de malos tratos.

El síndrome de Estocolmo Laboral se diferencia del clínico porque "la víctima" no ha sido forzada o sometida a cautiverio por un tercero, entre otras expresiones asociadas a este, por el contrario ha ingresado por su entera voluntad y se mantiene atada hacia ese escenario ya sea porq es incapaz de concebir su vida sin las presiones, maltratos y limitaciones que encuentra en el o bien porque es absorbida por una cantidad, a veces inverosímiles, de razones que le impiden deshacerse del mismo, independientemente de que en ambos casos observan ventajas dentro del escenario que coinciden con sus expectativas.

Síntomas del síndrome de Estocolmo laboral

Depósito Legal AR2021000110/ISSN 2739-0497 Directorio LatinRev / Directorio Asociación de Revistas Académicas de Humanidades y Ciencias Sociales (LA) / Directorio del Portal de Publicaciones Periódicas de libre acceso en internet (LIVRE) / Directorio Red de Estudios sobre Educación (REED) / Directorio de SERBIULA / Biblioteca Digital de la Universidad de los Andes, Venezuela (BDULA) / Índice de Revistas venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT) / Directorio LATINDEX/ Directorio de Open Acces Scholary Resources / (ROAD) / Directorio de Recursos Científicos y Universitarios en Acceso Abierto (EUROPUB) / Directorio de Revistas Académicas y Científicas Londres, Reino Unido (DRJI)

Entre los principales síntomas o características que presentan las personas con síndrome de Estocolmo laboral en una organización se encuentran las siguientes:

- La relación que tiene con el jefe está basada en el miedo y no en el respeto.
- La convivencia con el jefe e incluso, en algunas ocasiones, con los compañeros, es mala y existe un ambiente generalmente de tensión.
- Prefiere permanecer en la empresa a pesar de los malos tratos recibidos, de no ser remunerado de manera justa, de no sentirse a gusto en el trabajo, entre otras situaciones negativas.
- Se justifica el mal comportamiento del jefe con él o los empleados.
- Este síndrome puede estar presente en todas las edades y niveles educativos.
- Se mantiene constantemente una postura de sumisión.
- Se tiene la sensación de no poder abandonar la empresa.
- Deja de ver total o parcialmente todo lo negativo que tiene la empresa y se enfoca únicamente en lo positivo a pesar de estar pasándola sumamente mal.

La persona que sostiene por mucho tiempo la hostilidad en su trabajo pierde confianza en si mismo, duda de sus capacidades, siente que no tiene la opción de elegir, cae en la resignación y el miedo la paraliza. Adopta una actitud sumisa, sus relaciones en este ámbito son regidas por el miedo, le cuesta poner límites y también ofrecerse en el mercado laboral, por lo que la sensación de encierro se exagera.

Manifestaciones Clínicas del Síndrome de Estocolmo Laboral

Depresión

Todos pueden tener sentimientos de ahogo, impotencia, tristeza en algún momento de la vida, especialmente en acontecimientos muy estresantes como el fallecimiento de un ser querido. La depresión que persiste en el tiempo, que es grave, o que empieza a dominar todos aspectos de la vida diaria es una enfermedad, y aquellas personas afectadas por la misma pueden beneficiarse por la ayuda de profesionales capacitados.

Depósito Legal AR2021000110/ISSN 2739-0497 Directorio LatinRev / Directorio Asociación de Revistas Académicas de Humanidades y Ciencias Sociales (LA) / Directorio del Portal de Publicaciones Periódicas de libre acceso en internet (LIVRE) / Directorio Red de Estudios sobre Educación (REED) / Directorio de SERBIULA / Biblioteca Digital de la Universidad de los Andes, Venezuela (BDULA) / Índice de Revistas venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT) / Directorio LATINDEX/ Directorio de Open Acces Scholary Resources / (ROAD) / Directorio de Recursos Científicos y Universitarios en Acceso Abierto (EUROPUB) / Directorio de Revistas Académicas y Científicas Londres, Reino Unido (DRJI)

La presencia de ciertos síntomas característicos pueden alertarnos de que alguien cercano a nosotros está sufriendo una depresión que requiere ayuda extra. Dichos síntomas son:

- ✓ La presencia de tristeza que no cambia según las circunstancias.
- ✓ El llanto sin razón aparente.
- ✓ La presencia de ansiedad, preocupación, irritabilidad o tensión.
- ✓ Una pérdida de apetito con pérdida de peso.
- ✓ El cansancio y la pérdida de motivación.
- ✓ La pérdida de interés en las actividades de vida diaria.
- ✓ La incapacidad para concentrarse y los olvidos frecuentes.
- ✓ La presencia de pensamientos de autodesprecio y desesperanza.

Depresión en el trabajo

La relación entre depresión y vida laboral se hace cada día más patente, aunque el trabajo no es la principal causa de desajuste emocional y no tiene porq conducir a la depresión, puede promover o potenciar estados depresivos. Según el psicólogo Santiago González, "hay que tener en cuenta q en las mismas condiciones de trabajo unas personas se deprimen y otras no, por lo que no puede hablarse de una patología laboral clara". Pero lo cierto es que la seguridad en el empleo, el agotamiento por estrés o la frustración son factores laborales que explican muchas reacciones de ansiedad, que si la persona es vulnerable, pueden acabar en depresión.

Autoestima

Según Rogers (1967, p 160), define a la autoestima como "un conjunto organizado y cambiante de percepciones que se refieren al sujeto", y señala que es "lo que el sujeto reconoce como descriptivo de sí y que el percibe como datos de identidad". Desde el punto de vista psicológico Yagosesky R. (1998, p 92), define la autoestima como el resultado del proceso de valoración profunda, externa y personal que cada quien

Depósito Legal AR2021000110/ISSN 2739-0497 Directorio LatinRev / Directorio Asociación de Revistas Académicas de Humanidades y Ciencias Sociales (LA) / Directorio del Portal de Publicaciones Periódicas de libre acceso en internet (LIVRE) / Directorio Red de Estudios sobre Educación (REED) / Directorio de SERBIULA / Biblioteca Digital de la Universidad de los Andes, Venezuela (BDULA) / Índice de Revistas venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT) / Directorio LATINDEX/ Directorio de Open Acces Scholary Resources / (ROAD) / Directorio de Recursos Científicos y Universitarios en Acceso Abierto (EUROPUB) / Directorio de Revistas Académicas y Científicas Londres, Reino Unido (DRJI)

hace de si mismo en todo momento, este o no consiente de ello. Este resultado es observable se relaciona con nuestros sentidos de valía, capacidad merecimiento, y es a la vez causa de todos nuestros comportamientos.

La autoestima puede disminuir o aumentar debido a múltiples sucesos relacionados con la familia, la escuela, la comunidad y el universo, y en dependencia de la sensibilidad del sujeto. Existen personas extremadamente sensibles cuya autoestima puede bajar debido a un gesto desagradable, una frase, un pequeño incidente familiar o laboral o una crítica en la comunidad. Los fracasos, las experiencias negativas y el miedo pueden bajar la autoestima, mientras que los éxitos, las buenas relaciones y el amor pueden aumentarlas.

En el síndrome de Estocolmo laboral, la autoestima del trabajador disminuye. En la organización tiene lugar un trato negativo hacia el, pudiendo llegar hacer velatorio y con faltas de respeto. Algunos detalles que hay que tomar en cuenta son:

- La primera señal que muchas veces pasa desapercibida, es cuando se permite la agresión verbal, la cual se da paulatinamente. Si el trabajador en la primera es capaz de frenar educadamente dicha actitud es probable que el jefe se muda en las próximas situaciones.
- El segundo paso es tomar conciencia de que estamos frente a un problema y estar seguros de tomar una decisión. La víctima tiene dos opciones, o convive y por ende se adapta al problema, o recoge sus cosas y sale por la puerta grande. Pero es necesario q se tome un adecision.

Actitudes habituales q indican autoestima baja:

- Autocrítica dura y excesiva que la mantiene en un estado de insatisfacción consigo misma.
- Hipersensibilidad a la crítica, por la que se siente exageradamente atacado



Depósito Legal AR2021000110/ISSN 2739-0497 Directorio LatinRev / Directorio Asociación de Revistas Académicas de Humanidades y Ciencias Sociales (LA) / Directorio del Portal de Publicaciones Periódicas de libre acceso en internet (LIVRE) / Directorio Red de Estudios sobre Educación (REED) / Directorio de SERBIULA / Biblioteca Digital de la Universidad de los Andes, Venezuela (BDULA) / Índice de Revistas venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT) / Directorio LATINDEX/ Directorio de Open Acces Scholarly Resources / (ROAD) / Directorio de Recursos Científicos y Universitarios en Acceso Abierto (EUROPUB) / Directorio de Revistas Académicas y Científicas Londres, Reino Unido (DRJI)

o herida, hecha la culpa de los fracasos a los demás o a la situación; cultiva resentimientos tercos contra sus críticos.

- Indecisión crónica, no por falta de información, sino por miedo exagerado a equivocarse.
- Deseo innecesario por complacer, por el que no se atreve a decir NO, por miedo a desagradar y a perder la buena opinión de los demás.
- Perfeccionismo, auto exigencia esclavizadores de hacer perfectente todo lo que intenta, que conduce a un desmoronamiento interior cuando las cosas no salen con la perfección exigida.
- Exagera la magnitud de sus errores los lamenta indefinidamente, sin llegar a perdonarse por completo.
- Hostilidad flotante, irritabilidad a flor de piel, siempre a punto de estallar aún por cosas de poca importancia, propia del Super crítico a quien todo le sienta mal, todo le disgusta, todo le decepciona, nada le satisface.
- Una inapetencia generalizada del gozo de vivir y de la vida misma.

Alguien con buena autoestima no necesita competir, no se compara no envidia, no se justifica por todo lo que hace, no cree que está molestando o haciendo perder el tiempo a otros, se da cuenta de que los demás tienen sus propios problemas.

Clima organizacional

El clima organizacional es primordial para que cualquier institución marche de la mejor manera, puesto que se considera el mundo emocional de todos aquellos individuos que se articulan en pro de un trabajo eficiente. Para que una organización alcance la excelencia, así como los resultados esperados, es fundamental construir un contexto que potencie el desempeño de los colaboradores en concordancia con los valores



Depósito Legal AR2021000110/ISSN 2739-0497 Directorio LatinRev / Directorio Asociación de Revistas Académicas de Humanidades y Ciencias Sociales (LA) / Directorio del Portal de Publicaciones Periódicas de libre acceso en internet (LIVRE) / Directorio Red de Estudios sobre Educación (REED) / Directorio de SERBIULA / Biblioteca Digital de la Universidad de los Andes, Venezuela (BDULA) / Índice de Revistas venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT) / Directorio LATINDEX/ Directorio de Open Acces Scholary Resources / (ROAD) / Directorio de Recursos Científicos y Universitarios en Acceso Abierto (EUROPUB) / Directorio de Revistas Académicas y Científicas Londres, Reino Unido (DRJI) empresariales. Desde esa perspectiva, la gestión del clima organizacional se convierte en un factor crítico, ya que según Eslava (2014, p 1):

El clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él. Por ello, para las empresas resulta importante medir y conocer el clima organizacional, ya que este puede impactar significativamente los resultados, además de hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de pobres resultados.

En este sentido, resulta fundamental para una organización que sus jefes y supervisores estén enfocados en el clima, ya que si hay una atmósfera laboral favorable se verá reflejada en el alcance de los planes preestablecidos y en el logro de los objetivos, la misión y la visión de la empresa. Sin embargo, la realidad, es que muchos directivos ignoran este hecho asumiendo que su única responsabilidad es la de supervisar a los colaboradores dedicados a la prestación de servicios o producción de bienes.

El síndrome de Estocolmo laboral, puede tener un efecto negativo en el clima laboral en el lugar de trabajo. Este fenómeno puede crear una atmósfera tóxica de abuso de poder y de explotación, lo que puede afectar la moral y motivación de los trabajadores, así como su salud mental y emocional. El clima laboral puede empeorar en entornos donde el síndrome de Estocolmo afecta múltiples trabajadores, lo que puede generar un ambiente en el que los empleados se sientan impotentes, desanimados y resentidos. Entre las posibles consecuencias de un clima laboral afectado por el síndrome de Estocolmo laboral, se pueden incluir:

1. Aumento de la rotación de personal: Si los trabajadores no están contentos con el ambiente de trabajo, es más probable que busquen trabajo en otro lugar, lo que puede llevar a una alta rotación de personal en la empresa.



Depósito Legal AR2021000110/ISSN 2739-0497 Directorio LatinRev / Directorio Asociación de Revistas Académicas de Humanidades y Ciencias Sociales (LA) / Directorio del Portal de Publicaciones Periódicas de libre acceso en internet (LIVRE) / Directorio Red de Estudios sobre Educación (REED) / Directorio de SERBIULA / Biblioteca Digital de la Universidad de los Andes, Venezuela (BDULA) / Índice de Revistas venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT) / Directorio LATINDEX/ Directorio de Open Acces Scholary Resources / (ROAD) / Directorio de Recursos Científicos y Universitarios en Acceso Abierto (EUROPUB) / Directorio de Revistas Académicas y Científicas Londres, Reino Unido (DRJI)

2. Baja productividad: Un clima laboral tóxico puede afectar el rendimiento de los trabajadores, lo que puede llevar a una reducción en la productividad y en la calidad del trabajo.

3. Problemas de salud mental y emocional: Los trabajadores que sufren del síndrome de Estocolmo laboral pueden experimentar altos niveles de estrés, ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental y emocional, lo que a su vez afectará a su rendimiento y su capacidad para trabajar de manera efectiva.

4. Pérdida de talentos: Si los trabajadores más talentosos y experimentados dejan la empresa debido a un clima laboral tóxico, puede llevar a una pérdida significativa de habilidades en la empresa, y una dificultad para encontrar sustitutos capaces. En conclusión, es muy importante que los líderes empresariales tomen medidas para prevenir e identificar el síndrome de Estocolmo en el lugar de trabajo, y promover un clima laboral sano, justo y respetuoso para todos los trabajadores, lo que puede resultar en beneficios para la empresa y la retención de talentos valiosos.

Es por ello que es importante que las organizaciones y sus líderes se aboquen a eliminar o, al menos minimizar, todos factores de estres que puedan presentarse en la vida cotidiana de sus colaboradores, porque los lideres tienen un impacto significativo sobre el estres y la moral de los trabajadores. en el ambiente que se vive en la organizacion puede ser agradable o desagradable trabajar, es decir de las cualidades o propiedades del ambiente general depende la percepcion de los miembros de la organizacion, la cual puede ser de orden interno o externo e influye en el comportamiento de los empleados.



Depósito Legal AR2021000110/ISSN 2739-0497 Directorio LatinRev / Directorio Asociación de Revistas Académicas de Humanidades y Ciencias Sociales (LA) / Directorio del Portal de Publicaciones Periódicas de libre acceso en internet (LIVRE) / Directorio Red de Estudios sobre Educación (REED) / Directorio de SERBIULA / Biblioteca Digital de la Universidad de los Andes, Venezuela (BDULA) / Índice de Revistas venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT) / Directorio LATINDEX/ Directorio de Open Acces Scholarly Resources / (ROAD) / Directorio de Recursos Científicos y Universitarios en Acceso Abierto (EUROPUB) / Directorio de Revistas Académicas y Científicas Londres, Reino Unido (DRJI)

Reflexiones

El Síndrome de Estocolmo Laboral (SEL) es un fenómeno preocupante que ocurre con más frecuencia de la esperada en el trabajo. Se caracteriza por empleados que desarrollan una lealtad irracional hacia su trabajo o superiores, incluso en un entorno negativo o abusivo.

El SEL es un problema grave con consecuencias negativas para empleados y empresas. Es crucial que las empresas tomen medidas preventivas y que los empleados conozcan sus derechos y cómo protegerse. Es fundamental promover un ambiente laboral saludable y respetuoso, donde se fomente la comunicación abierta y se brinde apoyo a los empleados. Además, es importante que se establezcan políticas claras contra el acoso laboral y se fomente una cultura organizacional basada en el respeto mutuo.

Los empleados deben sentirse seguros para expresar sus preocupaciones y denunciar cualquier tipo de comportamiento abusivo o injusto. La prevención del SEL requiere de un compromiso por parte de todos los involucrados, desde la alta dirección hasta los empleados de base. En última instancia, es responsabilidad de las empresas garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro para todos sus empleados. La lucha contra el Síndrome de Estocolmo Laboral es un desafío que debe abordarse con seriedad y determinación



Depósito Legal AR2021000110/ISSN 2739-0497 Directorio LatinRev / Directorio Asociación de Revistas Académicas de Humanidades y Ciencias Sociales (LA) / Directorio del Portal de Publicaciones Periódicas de libre acceso en internet (LIVRE) / Directorio Red de Estudios sobre Educación (REED) / Directorio de SERBIULA / Biblioteca Digital de la Universidad de los Andes, Venezuela (BDULA) / Índice de Revistas venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT) / Directorio LATINDEX/ Directorio de Open Acces Scholary Resources / (ROAD) / Directorio de Recursos Científicos y Universitarios en Acceso Abierto (EUROPUB) / Directorio de Revistas Académicas y Científicas Londres, Reino Unido (DRJI)

REFERENCIAS

- Bustillo, C. (1994). La Gestión de Recursos Humanos y la Motivación de las personas. Editorial Capital Humano. España.
- Brunet, L (2000). El clima de trabajo en las organizaciones. s.l.: Editorial Trillas
- Cuesta, A. (1999). Tecnología de gestión de recursos humanos, Editorial Academia, La Habana, Cuba.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. Editorial Prentice Hall, Bogotá, Colombia.
- Eslava (2004) Gestión del Talento Humano en las organizaciones. Recursos humanos blog. Recuperado en: <https://bit.ly/2tukrdY>
- Gibson, James, Ivancevich, John M. y Donnelly, James H. (2003) Las organizaciones, comportamiento, estructura y proceso. s.l.: Editorial Mc-Graw Hill,
- Habermas, Jürgen. (2001). Teoría de la acción comunicativa; racionalidad de la acción y racionalización social, Tomo I. Madrid: Taurus.
- Kerlinger (2004): Connect Access Card for Organizational Behavior. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México D.F.
- López (2019) Capital humano, práctica de gestión y agilidad empresarial: ¿están relacionadas?», Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 2008, vol. 17, no. 2, pp. 157-160, ISSN 1019-6838. Disponible en: <http://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2725334.pdf>
- Palma(2004) Escala clima laboral CL-SPC. Lima: Cartolan.
- Robbins (2004). Comportamiento organizacional. Editorial prentice hall.
- Yagosesky R. (1998), Autoestima. En Palabras Sencillas. Júpiter Editores C.A.