



El rol del equipo y la organización son claves:

Tragedia de los mineros abre inquietud sobre cómo enfrentar el duelo en el trabajo

El fallecimiento de un compañero laboral puede afectar el bienestar, la productividad y la confianza en la institución. Expertos explican cómo abordar este proceso de forma colectiva y empática.

ANNA NADOR

La reciente tragedia en la mina El Teniente, donde seis trabajadores perdieron la vida tras un derrumbe, pone sobre la mesa una pregunta crucial: ¿cómo se enfrenta el duelo en un equipo de trabajo y cuál es el rol de las organizaciones en ese proceso?

Mariana Bargsted, investigadora del Programa de Estudios Psicosociales del Trabajo de la U. Diego Portales (UDP), subraya que “en el entorno laboral existe un componente social muy relevante. Se construyen lazos de amistad o compañerismo. Entonces, la muerte de un compañero de trabajo es una pérdida de un vínculo y, como tal, genera un duelo”.

La intensidad y duración de ese duelo —que puede extenderse por cerca de dos años— dependerán de factores como la cercanía del vínculo, las circunstancias de la pérdida (mientras más inesperada, mayor puede ser el grado de afectación) y las acciones que tome la organización, explican las expertas consultadas.

Cristina Carrasco, psicóloga clínica de la Mutua de Seguridad, dice que “la ausencia de una figura significativa puede provocar desajustes tanto en lo operativo como en lo relacional, afectando el clima laboral y el bienestar psicológico de los colaboradores”.

Así, si el duelo no se acompaña adecuadamente, puede derivar en un aumento del estrés, una menor vinculación con la empresa e incluso re-



“Es muy importante poder asistir a los rituales funerarios, forman parte del proceso necesario para ir asimilando la pérdida”, dice Bargsted, investigadora de la UDP. En la foto, el funeral del minero Jean Miranda.

nuncias. “Un efecto de un duelo laboral no bien trabajado es que puede haber una disminución o falta de compromiso con la institución. Incluso puede haber quienes decidan dejar ese trabajo, al considerar, por ejemplo, que a la organización no le importó mucho lo que pasó, que da lo mismo que yo esté o no esté”, plantea Bargsted.

Carrasco coincide en que estas pérdidas pueden alterar la dinámica de los equipos. “La falta de una adecuada gestión del duelo por parte de la organización podría generar una disminución de la productividad, mayor tasa de ausentismo y alteración de las relaciones interpersonales, entre otras consecuencias”.

Por eso, es fundamental tomar medidas. “El duelo es un proceso que no debe ser transitado en soledad. La activación de redes de apoyo, como lo son los compañeros de trabajo, cumple un rol esencial en la contención

emocional y en una elaboración saludable del duelo”, afirma Carrasco.

Ritos y conversaciones

En ese contexto, el rol de la organización es clave. “Entre otras acciones, se sugiere reconocer institucionalmente el duelo —por ejemplo, mediante actos conmemorativos o días de duelo— y adoptar una actitud de flexibilidad y empatía frente al ritmo de trabajo de los colaboradores y sus equipos durante el proceso de adaptación”, indica.

Asimismo, agrega que “se debería permitir la asistencia de los colaboradores a rituales funerarios y fomentar la generación de espacios de conversación y reflexión. También es importante difundir los canales de apoyo disponibles en la organización, como convenios con entidades de salud”.

Bargsted coincide en la trascen-

dencia de estos gestos. “También es relevante que los equipos conversen sobre esta muerte, para expresar cómo se sienten y compartir su impacto. Del mismo modo, que la organización realice ritos conmemorativos contribuye a resguardar la memoria de esa persona”.

Carla Carrasco, jefa de Operaciones de Salud Mental de la Achs, señala que “acciones como instalar en el lugar de trabajo una imagen, objeto o recuerdo significativo; acompañar el retiro de las pertenencias personales con un pequeño ritual; incluir a la familia del colaborador en una ceremonia íntima de despedida que reconozca su legado e impacte en el equipo, y realizar una conmemoración al cumplirse un año de su partida pueden facilitar el proceso de duelo colectivo”.

De esta manera, agrega: “El equipo puede convertirse en un factor protector, al propiciar un espacio

para compartir emociones, validar experiencias y acompañarse mutuamente en la elaboración del duelo”.

Bargsted añade que “se tiene que estar muy sintonizado con lo que realmente está viviendo el grupo. En ese contexto, la sensibilidad de quien ejerce el liderazgo será clave para poder detectar cómo manejar la situación. Por ello, es fundamental que esos líderes cuenten con acompañamiento, por ejemplo, desde el área de recursos humanos”.

Por último, las expertas hacen un llamado a evitar “actuar como si no hubiera pasado nada” y a no estigmatizar a quienes vivan el duelo con más intensidad. “Se debería evitar cualquier conducta que niegue la dureza del proceso y toda forma de estigmatización hacia quienes transitan un duelo más complejo, por ejemplo: ‘Está más sensible porque es mujer’. El llamado es a respetar el proceso del otro”, dice Bargsted.