

Evitar el riesgo psicosocial de la soledad, con la formación universitaria

Avoid the psychosocial risk of loneliness with university education



id Lic. Psi. Juan Francisco Hernández López
Universidad Autónoma de Guadalajara, México.

Fecha de recepción: 25 de junio de 2024

Fecha de aceptación: 13 de marzo de 2025

Fecha de publicación: 22 de marzo de 2025

Resumen

La soledad es una experiencia de vida, que forma parte del gran bagaje de emociones humanas, que se experimenta con base a la percepción objetiva o subjetiva relacionada con la incomprensión, el aislamiento, falta de apego con otras personas, la tristeza y la inseguridad. Es un sentir que puede aparecer en cualquier etapa de la vida, pero en los últimos años se ha reportado a nivel mundial un incremento extraordinario de las personas que se sienten solitarias, y cada vez en edades más tempranas, llegando a ser catalogado por la Organización Mundial de la Salud como una "prioridad sanitaria". Se realizó una técnica de investigación documental sobre la soledad en la vida laboral y la de medidas para evitarlas o solventarla en la etapa de formación universitaria. En el sector productivo los costos económicos de la soledad solo son imaginables por sus consecuencias en absentismo, presentismos, pérdida de productividad, costos de atención médica, rotación de personal. En tal sentido,

las Universidades como generadoras de la fuerza laboral profesional deben de proveer los conocimientos y tecnología necesarias para todas las carreras que ofertan y que la sociedad demanda, pero en la actualidad también deben de jugar un papel importante como protagonistas de la salud y el bienestar de sus comunidades, desarrollando programas funcionales y académicos que coadyuven a desarrollar en los estudiantes las habilidades propiamente humanas que tanto demanda el mundo laboral y que necesita la sociedad en materia de salud pública.

Palabras clave: Soledad, riesgos psicosociales, vida laboral, competencias blandas, universidades

Abstract

Loneliness is a life experience, part of the vast array of human emotions, experienced based on objective or subjective perceptions related to incomprehension, isolation, lack of attachment to others, sadness, and insecurity. It is a feeling that can appear at any stage of life, but in recent years, an extraordinary increase in the number of lonely people has been reported worldwide, and at increasingly younger ages, leading to its classification by the World Health Organization as a "health priority. A documentary research technique was conducted on loneliness in working life and measures to avoid or resolve it during university education. In the productive sector, the economic costs of loneliness are only imaginable by its consequences in absenteeism, presenteeism, loss of productivity, healthcare costs, and staff turnover. In this sense, universities, as generators of the professional workforce, must provide the necessary knowledge and technology for all the careers they offer and that society demands, but currently they must also play an important role as protagonists of the health and well-being of their communities, developing functional and academic programs that help develop in students the truly human skills that the labor world demands so much and that society needs in terms of public health.

Keywords: Loneliness, psychosocial risks, work life, soft skills, universities

Introducción

En México el 44% de los empleados se sienten solos y esto es muy importante porque así los trabajadores están menos motivados, son menos productivos y es más fácil que dimitan en comparación con los que no se sienten solos.

Desde hace tiempo se ha enunciado el problema de la soledad en empleados mexicanos, como lo señalan Rodríguez y Ramírez en el año 2004, en su libro *-Psicología del Mexicano en el Trabajo-*, al hablar sobre la tendencia de los trabajadores nacionales a los días inhábiles (por ley o por conquista sindical) y el festejo, en donde comentan los autores: "parece que estamos demasiado necesitados de compañía y de festejos", más adelante siguen comentando un estudio de Hernández Medina y Narro Rodríguez (1987), diciendo: "a este respecto en una encuesta realizada por el Centro de Estudios Educativos, A. C. se encontró que el estado anímico emocional de más de la mitad de los mexicanos es negativo o muy negativo (53%) y solo el 13.4% es francamente positivo. Un estado anímico poco positivo refleja o confirma la percepción evaluativa que tienen los trabajadores. Parecería pues, que estar con amigos festejando, le permiten al empleado mexicano -ser alguien-" dice (Rodríguez en el 2004).

Desde este punto de vista surge la interrogante de ¿Cuál está siendo el papel de las Instituciones de Educación superior para dotar a los estudiantes de herramientas psicosociales para la vida adulta? La UNESCO reconoce y promueve que el proceso de formación que se brinden en las Instituciones de Educación Superior debe de ser integral, como quedo manifestado en el "Convenio Mundial sobre el Reconocimiento de las Cualificaciones relativas a la Educación Superior (UNESCO, marzo 2023). La educación superior en la actualidad tiene grandes desafíos por librar, ya que los gobiernos y la sociedad recargan la responsabilidad sobre las universidades del aprendizaje de conocimientos específicos concretos y una mano de obra calificada, desvalorizando y fragmentado las humanidades perdiendo así la noción completa del "ser humano" como ente biológico, psicológico y social.

Y en contrapartida nos encontramos en condiciones de mercados laborales inestables y cambiantes. Dando como resultado que el mundo laboral valore altamente las "competencias blandas" (las muy humanas) de sus colaboradores y que las Escuelas de Educación Superior no están promoviendo y desarrollando estas mismas competencias en la actualidad nacional.

Las dinámicas de las sociedades modernas de la mano de las nuevas tecnologías y el consumo desmedido generan cambios en la forma de vivir e interactuar en sociedad, en lo laboral y en lo personal. La soledad aparece en la actualidad como un mal psicosocial que puede ser tratado y estudiado como parte de la formación universitaria, si se encuentran novedosas soluciones a los problemas sociales y se procura el beneficio colectivo y el desarrollo humano.

La Real Academia de la Lengua Española, define a la soledad como "la carencia voluntaria o involuntaria de compañía". Esta definición aplica muy bien a un estado físico de las personas, pero no para un estado psicológico, en donde el individuo experimenta la soledad como un sentimiento desagradable, derivado en muchos de los casos por una escasa red de apoyo social, o de relaciones superficiales que resultan insatisfactorias.

El abordaje del tema de la soledad no es nuevo, desde 1953, cuando Harry Stack Sullivan publica su obra *-La teoría interpersonal de la psiquiatría-*, nos proporciona la primera definición desde la perspectiva de la psicología, quien nos dice que la soledad es: "una vivencia displacentera vinculada a una escasez de intimidad personal".

Por su parte C. Young, en, (Page, 1991) define a la soledad como "la ausencia real o percibida de vínculos satisfactorios, y por el cual muchas veces las personas podrían presentar síntomas de estrés negativo, debido a la falta de una relación placentera con un igual".

Robert Weiss en su obra: *-Soledad: La experiencia de aislamiento emocional y social-* define la soledad como "una reacción normal frente a la falta de una relación importante o significativa con otro individuo y que además la soledad tendrá que ser valorada teniendo en cuenta su origen multidimensional [dimensión social y dimensión emocional]", (Weiss, 1973).

El 15 de noviembre de 2023, la Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró que la soledad es una prioridad sanitaria mundial (Christensen, 2023). En esta declaración se hace mención de que la soledad ha sido infravalorada durante mucho tiempo atrás, pero que hoy en día se reconoce como la impulsora de muchas enfermedades físicas y mentales.

Objetivos

- Analizar las causas que provocan la soledad en la vida laboral.
- Mostrar los problemas derivados de la soledad en la vida laboral.

- Promover la adquisición de competencias que eviten la soledad en la vida laboral en la etapa de formación universitaria.

Descripción de la metodología aplicada

La técnica empleada para el desarrollo de este trabajo ha sido la técnica de investigación documental sobre la soledad en la vida laboral y la de medidas para evitarlas o solventarla en la etapa de formación universitaria, que ha comprendido la recolección de la información procedente de libros, tesis, trabajos de investigación publicados en revistas y presentados en congresos, prensa y páginas web, a través de la búsqueda en diferentes bases de datos bibliográficas internacionales.

En el presente trabajo se incluyeron investigaciones sobre la soledad en ámbitos laborales y universitarios y se excluyeron investigaciones sobre trastornos derivados o asociados a la soledad por lo extenso de la problemática.

Resultados

Causas que provocan la soledad en la vida laboral:

Una fuente de la soledad radica en la interacción social, pero también tiene mucho que ver con cómo tratan las instituciones y organizaciones a sus empleados.

Es un malestar que experimentan las personas debido a que no sienten pertenecer a ningún grupo o red social; y también experimentan malestar por no tener relaciones interpersonales afines con sus iguales. "Así las personas que experimentan este tipo de -soledad social- tendrán la sensación de marginación, aislamiento o rechazo" (Weiss, 1973). Lo más grave de estar pasando por un periodo o crisis de -soledad social-, es que puede devenir en una -soledad emocional-, que sería la creencia de las personas, sobre la falta de una relación significativa que perdure en el tiempo y que le pueda proporcionar una seguridad y estabilidad tanto en el presente como en el futuro.

En tiempos recientes se encuentra el II Estudio de la Felicidad Organizacional, llevado a cabo por el Instituto Adecco México de 2023, en el cual se evaluaron los temas de: Mejora de los procesos de escucha de los colaboradores, políticas de igualdad de género, el bienestar de las personas en las organizaciones, sentido de deuda hacia las empresas, planes de diversidad e inclusión, potencial de las personas en las organizaciones, ayuda de las empresas en

la ergonomía del trabajo, la preferencia por un planteamiento híbrido de trabajo, ansiedad, dificultad para desconectar del trabajo, deseos de aprendizaje, importancia de la responsabilidad social y el voluntariado corporativo, la búsqueda de elementos más allá del sueldo, importancia de la imagen reputacional de la empresa, competencia por el puesto de trabajo, delegación de tareas para empoderar a los colaboradores, percepción de la pérdida del tiempo, deseos de tener más tiempo libre, demandas de sesiones de mindfulness y la soledad.

Ryan Jenkins, quien es colaborador de la red de liderazgo emprendedor del Wall Street Journal, comenta que "cuando un colaborador está desconectado de sí mismo, de su equipo, de la cultura o del trabajo en sí mismo, surge la soledad. Por lo tanto, en el contexto laboral la soledad no es la ausencia de personas sino la ausencia de conexión". Y sigue diciendo: "no solo se trata de mencionar si un equipo de trabajo experimenta soledad o no, sino de cuantos colaboradores están experimentando los impactos negativos de la soledad. Los trabajadores solitarios tienen siete veces menos probabilidades de participar en el trabajo, tienen cinco veces más probabilidades de faltar al trabajo debido al estrés o enfermedad y con el doble de frecuencia, piensan en dejar a su empleador. La soledad es un asesino de la productividad" (Jenkins, 2022).

Un estudio publicado en el American Journal of Preventative Medicine encontró una asociación entre el uso de las redes y el aislamiento sociales "percibido". Lo que descubrieron es que los adultos jóvenes que usan las redes sociales con frecuencia parecen sentirse más aislados socialmente que aquellos que no usan las redes sociales con tanta frecuencia. (Primack BA, 2017). En este contexto se observa que la desconexión social a través de los dispositivos móviles afecta cada vez más a la soledad. Se puede explicar por la -hiper conectividad- o por los mundos virtuales en donde los algoritmos responden a los deseos individuales encontrando un nido de hedonismo, en donde, no existe la problemática de tener que conciliar o discutir la perspectiva de otros, castrando así el sentido de pertenencia colectiva. Muy en el sentido del -individualismo autoritario- (Adamovsky, 2005).

Problemas derivados de la soledad en la vida laboral:

La soledad es aquello que se siente cuando se anhela conexión, cuando se desea intimar, cuando se desea compañía y no se tiene nada de eso. Es también sentir que eres invisible para los demás, que, aunque estás ahí, a nadie parece im-

portarle. En concreto podemos decir que el fenómeno de la soledad tiene tres categorías: el aislamiento social, el desequilibrio afectivo auto percibido y la soledad por elección, como sistema regulador de las interacciones sociales; estas tres categorías pueden jugar distintas combinaciones o formas de experimentar la soledad. Y de tantas formas que se puede sentir soledad, hay esas formas difíciles de creer, como sentirse solo en el trabajo. Se puede decir que la soledad es física y psicológica, pero lo es también social, y puede tener repercusiones en lo biológico.

Actualmente las neurociencias confirman plenamente el daño que causa la soledad en el cuerpo:

“Las personas solitarias tienen un riesgo significativamente mayor de desarrollar problemas de salud graves, como derrames cerebrales, diabetes, demencia, obesidad, enfermedades cardíacas y artritis” (Haseltine, 2023). Las personas que se sienten solas experimentan -dolor emocional-, que puede activar las mismas respuestas de estrés en el cuerpo que el dolor físico. Cuando esto se prolonga durante mucho tiempo, puede provocar una inflamación crónica (liberación sobre activa o prolongada de sustancias que pueden dañar los tejidos) y una inmunidad reducida (capacidad para combatir enfermedades). Esto aumenta el riesgo de enfermedades crónicas y puede dejar a una persona más vulnerable a algunas enfermedades infecciosas.

La soledad enferma mentalmente a las personas produce ansiedad, depresión, pensamientos suicidas, y mucho estrés. El ser humano es social, y desde siempre ha necesitado de la tribu, el clan, la familia para sobrevivir y sentirse seguro. Al sentirse amenazado el nivel de cortisol se mantiene alto, la adrenalina también aumenta, entre otras reacciones bioquímicas que se dan cuando se siente en riesgo y que, si se mantienen altas por largo tiempo, acaban por deteriorar la salud.

La soledad hoy en día está derivando en costes económicos para las organizaciones, si se analiza la rotación de personal de cualquier empresa se puede observar que los colaboradores que llegan a entablar relaciones sociales positivas tienen más posibilidades de sentirse implicados con la empresa. Pero aquí surge una gran pregunta: ¿Cuántas empresas ponen atención a cómo mejorar los vínculos entre sus trabajadores? Históricamente las empresas mexicanas no se han preocupado por la salud psicosocial de sus trabajadores, y menos se han detenido a pensar en cómo mejorar las relaciones entre sus empleados. Pero las repercusiones siguen generando pérdidas en las organizaciones, porque un trabajador que siente soledad es menos productivo, está más desmotivado y es muy probable que

renuncie o abandone el trabajo en cuanto tenga una oferta económica mayor, lo que representa una crisis en la retención de talentos.

Promover la adquisición de competencias que eviten la soledad en la vida laboral en la etapa de formación universitaria:

Las técnicas más socorridas que se presentan en los programas de -wellness- según The Adecco Group (Adecco, 2024) son:

- Ayuda para padres: que consiste en proporcionar una serie de actividades recreativas para aprovechar “un tiempo de calidad” con los hijos, con la mejor intención de formar sentimiento de comunidad y familia en la empresa.
- Clases de mindfulness: para relajar y evitar los efectos del estrés.
- Los clubes de conversación: de cualquier tipo de temas, siempre y cuando no sean de trabajo. Los más comunes son los clubes que tiene que ver con hobbies, en donde comparten opiniones y son escuchados por compañeros con los mismos intereses. Esta es una de las técnicas más atinadas para combatir la soledad en el trabajo.
- Horarios flexibles: tener la flexibilidad de poder atender asuntos personales es muy valorado por los trabajadores y genera engagement.
- Reuniones cortas: han demostrado ser más efectivas al no generar tanto desgaste físico y emocional.

Pero esto no será suficiente para evitar esta soledad, si el empleado tiene un uso abusivo de los dispositivos móviles desde edad adolescente y falta de competencias que le permitan evitar esta soledad.

Por ello, es clave atajar ese problema en etapas tempranas como la adolescencia y juventud mediante los recursos que nos ofrece la universidad.

En esta revisión bibliográfica se han encontrado varias iniciativas de diferentes universidades que ayudan a concienciar al estudiantado sobre los efectos nocivos en general y en particular de la soledad en la vida laboral, por el uso abusivo de los dispositivos móviles, así como promover la adquisición de competencias que permitan al estudiante durante su vida profesional crear ambientes donde las personas se sientan vistas, escuchadas, valoradas y encuentren significado. Estos programas buscan facilitar la conexión y crear espacios para que los estudiantes se relacionen y establezcan vínculos para mejorar su bienestar.

Hace algunos años, los jóvenes se emocionaban pensando en la universidad como un lugar de socialización, nuevas experiencias donde se podían explorar y perfeccionar las habilidades sociales y laborales. Desafortunadamente hoy en día muchos estudiantes universitarios están aislados y batallan para conectar con otros e incluso para hacer amigos.

En muchos lugares del mundo las universidades están tratando de abordar el problema de la soledad en los estudiantes ya que se está agudizando, como se observa en una encuesta realizada por la Asociación Americana de Salud Universitaria, en donde los resultados muestran que un 67% de las estudiantes y el 54% de los estudiantes reportan haberse sentido "muy solos" en los últimos 12 meses. (American College Health Association. National College Health Assessment., 2017).

Si bien la soledad en muchos casos es el riesgo psicosocial invisible, los problemas relacionales no lo son: la baja autoestima, la ansiedad social, la depresión, son problemas de salud mental que tienen consecuencias en el rendimiento tanto de estudiantes como de trabajadores.

Algunas de las estrategias que han incorporado algunas de las universidades son:

Talleres de "atención plena" o servicios de consejería en sesiones grupales, citas de asesoramiento de competencias blandas. Los entornos grupales ayudan a los estudiantes a normalizar sus sentimientos, así como a desarrollar conexión y empatía con los demás. Los entornos grupales también pueden ayudar a prevenir cualquier contratiempo emocional mientras estudian. Pero también se deberían considerar la realización de cursos matriculados de inteligencia emocional y habilidades blandas, dentro de todas las carreras.

Otra forma de enfrentar el problema de la soledad es limitar el uso de la tecnología y participar en actividades sociales, como clubs deportivos, literarios, religiosos, la clave es mantener y desarrollar interacciones frente a frente y reducir el tiempo lúdico frente a pantallas azules.

En el ámbito nacional, se ha abordado el tema de la soledad en estudiantes y docentes a través de diferentes iniciativas, como la realización de un programa llamado "Soledad en estudiantes y docentes universitarios: ¿Necesitamos compañía?", donde se discuten las implicaciones educativas de la soledad y algunas estrategias para enfrentarlas. Se ha destacado la importancia de la convivencia como herra-

mienta para combatir la soledad. También se han hecho diferentes estudios para medir el impacto de la soledad a causa de la pandemia. Algunas universidades ofrecen atención psicológica a través de sus plataformas como: saludmental.unam.mx. (UNAM, 2023)

La Doctora Maria Enedina Montero López Lena docente UNAM, cometa que a los estudiantes se les debe de ofrecer un ambiente universitario de pertenencia, de seguridad y de afecto seguro. Señala la docente "la soledad más desastrosa es la soledad acompañada, que es cuando yo deseo un vínculo y no lo tengo, cuando está el objeto o sujeto de deseo enfrente de mi y no hay respuesta. Esa experiencia de carencia afectiva es lo que produce la experiencia solitaria; que tiene un componente subjetivo que está asociado a: 1) la socialización que tuvimos, 2) el contexto en que nos encontramos y 3) la etapa de vida por la que atravesamos) (UNAM, 2023)

Desde siempre se ha buscado la vinculación estrecha entre lo que se aprende o se enseña (depende de la perspectiva) en las universidades y las necesidades de la vida laboral, pues hoy más que nunca este vinculo nos indica que hay que buscar estrategias de maduración afectiva desde la formación universitaria que pudieran ser significativas el la vida laboral, por ejemplo identificar y clasificar las emociones experimentadas -¿Qué está pasando en el contexto que me hace sentir solo?, a pesar de que pueda o no estar rodeado de gente-. - ¿Qué factores protectores yo tengo ante una experiencia de soledad? (por ejemplo, si es que tengo un proyecto de vida y si se está consiguiendo o no)-, -¿Cuánto me estoy queriendo actualmente?

En los jóvenes la soledad se observa asociada con la ansiedad (Lopez Medina, 2021). Esta última causada por la duda sobre la autoeficacia para superar nuevos retos, por otro la mala gestión del tiempo (tiempo de ocio, trabajo, sueño, descanso). Pero esta misma relación ansiedad-soledad se traslada a la vida laboral, derivado de la saturación de demandas obstaculizadoras y desafiantes, con que están cargados muchos centros de trabajo nacionales.

Rasgos o competencias blandas: Capacidad de hablar o escuchar y transmitir información con claridad; Capacidad de relacionarse positivamente con los demás, construir relaciones duraderas y manejar conflictos; Capacidad de trabajar con otras personas; Capacidad de instruir, motivar y guiar a otros; Capacidad de analizar, evaluar y elegir la mejor opción ante el desafío o una oportunidad.

Conclusiones

La soledad entendida como la ausencia de conexión es un problema que afecta directamente a las personas que la experimentan, pero también a las organizaciones donde trabajan. La soledad tiene distintos impactos en las personas, entre ellos la disminución del rendimiento laboral, el razonamiento lógico, la creatividad y la toma de decisiones. Los entornos laborales actuales también juegan un papel importante, como en el caso de las organizaciones altamente competitivas, trabajos donde se tienen estructuras jerárquicamente muy rígidas e incluso (y más recientemente) el trabajo remoto. El trabajo es el lugar donde más interacción tiene las personas y conectar con las mismas se vuelve una exigencia mayor, y si por algún motivo esta conexión falla seguramente tendrá consecuencias en la salud de las personas.

Las personas que experimentan un estado de soledad caen en presentismo y faltan (absentismo) con más frecuencia; generalmente su estado de salud se ve agravado por trastornos del sueño, estrés sostenido, trastornos alimenticios, fallas del sistema inmunológico.

Las Instituciones de Educación Superior dentro de sus planes de formación integral, tiene que incluir acciones para reducir los riesgos psicosociales dentro de las aulas, pero también tiene que transmitir conocimientos y vivencias para el manejo de la soledad en lo personal, organizacional y lo social. Las universidades son los espacios idóneos para gestionar saberes sociales y culturales, promover valores por medio de la formación ética, científica y estética que generen en lo individual competencias más humanas como el pensamiento crítico, la compasión, la creatividad por mencionar algunas, la formación universitaria tiene que retomar su enfoque aprender-enseñar a "ser", a convivir y a transformar.

Estos rasgos o competencias que son tan valorados y al mismo tiempo tan escasos en la vida laboral pueden ser desarrollados formalmente en las instituciones educativas de todo nivel, pero más próximamente en las universidades, con una perspectiva más seria y puntual que la actual, otorgándoles el valor de "Factor protector contra enfermedades psicosociales de la vida adulta."

Referencias

Adamovsky, E. (2005). Anticapitalismo para principiantes. En E. Adamovsky, *Anticapitalismo para principiantes* (pág. 178). Estados Unidos de Norteamérica: Amazon Digital Services LLC - KDP.

Adecco. (2024). <https://institutoadecco.com.mx/salud/wellness-que-es-y-por-que-debes-incorporarlo-en-tu-empresa/>. Obtenido de <https://institutoadecco.com.mx/>

American College Health Association. National College Health Assessment. (2017). https://www.acha.org/documents/ncha/NCHA-II_FALL_2017_REFERENCE_GROUP_EXECUTIVE_SUMMARY.pdf: Association. National College Health Assessment.

Christensen, J. (15 de Noviembre de 2023). CNN. Obtenido de <https://cnnespanol.cnn.com/2023/11/15/oms-soledad-prioridad-sanitaria-comision-conexion-social-trax/>

Haseltine, W. A. (29 de Junio de 2023). *Psychology Today*. Obtenido de <https://www.psychologytoday.com/mx/blog/como-impacta-la-soledad-en-nuestra-salud-y-esperanza-de-vida#:~:text=Las%20personas%20solitarias%20tienen%2>

Jenkins, R. (3 de Marzo de 2022). *Entrepreneur*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/es/liderazgo/lo-que-un-experto-en-soledad-en-el-lugar-de-trabajo-quiere/421373>

López Medina, C. (2021). *Ansiedad y Soledad en Estudiantes Universitarios de Lima*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias de la Salud.

Page, R. (1991). Loneliness as a risk factor in adolescent hopelessness. *Journal of Research in Personality*, 25, 181-195.

Primack BA, S. A. (2017). Social media use and perceived social isolation among young adults in the U.S. . *American Journal of Preventive Medicine*. , 2017;53(1):1-8. doi:10.1016/j.amepre.2017.01.010.

Rodríguez, M. y. (2004). *Psicología del Mexicano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.

UNAM. (15 de Abril de 2023). *@MiradorUniversitarioUNAM*. Obtenido de distancia.cuaed.unam.mx/fortalecimiento#tv: <https://cuaieed.unam.mx/fortalecimien...>

Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The Experience of Emotional and Social Isolation*. MIT Press.