

LA CRISIS Y LAS EMOCIONES

¿Tienes miedo a las tormentas?

Un estudio publicado en 2012 calificaba ese año como el peor para el clima laboral desde que se inició la crisis. Durante este año las nubes han persistido en nuestra economía y las consecuencias para el estado emocional de nuestras organizaciones están siendo devastadoras.



ESTEBAN SOLANO RADA
Antiguo Alumno del Máster en Dirección de Recursos Humanos y Organización y autor de *¿Quién ha matado a mi jefe?* ESIC EDITORIAL
<http://es.linkedin.com/in/estebansolano>
www.esolano.es

a fondo

El *European Journal of Public Health* se ha hecho recientemente eco de una investigación que tenía como objetivo analizar el impacto de la crisis económica sobre la salud mental en nuestro país y los datos no dejan lugar a dudas. Incremento de un 19,4% de personas diagnosticadas de trastorno depresivo mayor, 10,8% en casos de distimia, 8,4% en trastornos de ansiedad generalizada, 6,4% en ataques de pánico, 7,3% en trastorno somatomorfo y un 4,6% en problemas relacionados con la dependencia del alcohol.

La situación de desempleo se ha constatado como un factor relevante en muchos de los problemas de salud mental analizados. Existen además otras variables que agravan la situación como son el desempleo de otro miembro familiar y las dificultades para hacer frente al pago de la hipoteca. A pesar de esto, que el impacto no haya sido todavía mayor en España se debe, sobre todo, según el psiquiatra Manuel Gómez Beneyto, al apoyo social y familiar que es en nuestro entorno comparativamente más alto que en el resto de países europeos.

LAS PRETENSIONES ECONÓMICAS

Pero, si la pérdida del empleo influye en la salud mental de los que lo sufren, la situación de las personas que mantienen su puesto también es digna de análisis.

Y es que las pretensiones económicas de los trabajadores han bajado considerablemente: el Índice de Coste Laboral Armonizado (ICLA) sufrió en el cuarto trimestre de 2012 una caída del 3,5%, la mayor caída del indicador de la serie histórica que arranca en 2000. Además, el listón a la hora de pedir condiciones profesionales que concilien nuestra vida laboral y profesional se ha desplomado. En definitiva, la mayoría de personas no desempeñan su trabajo ideal y expresan como única motivación para acudir a su puesto de trabajo la necesidad de cobrar un salario. Esta necesidad imperiosa, unida a la percepción de falta de alternativas de otro posible trabajo, hace que el grado de complacencia en las organizaciones haya subido. En palabras de Gómez Beneyto “estamos muertos y tenemos miedo a resucitar”.

Para la mayoría de las personas la única motivación para acudir a su puesto de trabajo es la necesidad de cobrar un salario

Los estados emocionales derivados de esta situación repercuten directamente en aspectos cruciales de nuestras organizaciones como la toma de decisiones, la capacidad de anticipación, la motivación y, en definitiva, en el desempeño del puesto de trabajo. Lo que perciben, sienten y esperan las personas

influye en su rendimiento. Las emociones nos proporcionan, por lo tanto, un buen termómetro del estado de nuestras empresas y nos dan claves de los comportamientos que en ellas podemos observar.

EL MIEDO Y EL INMOVILISMO

En primer lugar, el miedo. El miedo siempre ha sido uno de los grandes movilizados en nuestras organizaciones y ha adquirido gracias a la crisis un papel principal. La amenaza de las medidas sufridas por otros compañeros, la información que proporcionan los medios de comunicación con respecto a la situación global y las propias circunstancias del entorno familiar y social más cercano están teniendo como consecuencia un sentimiento profundo de miedo y un inmovilismo en nuestras organizaciones.

Pero ¿por qué nos quedamos quietos? Ante una situación amenazante como es la actual podemos paralizarnos, pero también nos podemos enfrentar a ella o podemos huir. La percepción de peligro es tan grande en la actualidad que parece ser que preferimos pasar desapercibidos y no movernos.





EL SENTIMIENTO DE CULPA Y LA VERGÜENZA

¿Pero qué sucede cuando percibimos que podemos controlar la situación pero decidimos realizar algo en contra de nuestros valores y principios? Es entonces cuando surge otra de las emociones que están influyendo en la actualidad en nuestras organizaciones: el sentimiento de culpa. Nos sentimos culpables por no haber hecho lo suficiente, por no habernos anticipado, por haber tomado decisiones erróneas, por no haber sido suficientemente valientes... La culpa nos amenaza como una emoción autodestructiva, que mueve nuestras acciones con el objetivo de redimirnos y que nos introduce en una dinámica con difícil salida.

La culpa para los que se mantienen dentro de las organizaciones y... la vergüenza para los que están fuera. Esta emoción, muy afín a la anterior, implica también no llegar a los estándares de excelencia que uno tiene de sí mismo y se presenta habitualmente en los primeros momentos de pérdida del puesto de trabajo. Cuando rescinden tu contrato, tu "yo ideal" choca frontalmente con la realidad.

Es entonces cuando sientes vergüenza al encontrarte en la oficina de empleo, al decir a tu familia que te han despedido, al no poder hacer frente a tus necesidades, al aparentar que estás ocupado cuando tienes todo el día vacío... La vergüenza como preludeo de otras emociones que, en demasiados casos, acaban en absoluta desesperación.

PEQUEÑOS RAYOS DE SOL

Pero no todo son nubes y tormentas en el estado emocional de nuestras organizaciones. También hay espacio para pequeños rayos de sol. La crisis nos está ayudando a cambiar

nuestras prioridades y a valorar el trabajo en sí mismo. La incertidumbre futura hace que nos estemos centrando en el ahora y disfrutemos de las pequeñas cosas. Estos momentos tan difíciles nos han permitido enfrentarnos a nosotros mismos y ser más conscientes de nuestras luces y sombras. Han aparecido oportunidades profesionales antes ocultas y estamos dejando espacio a la innovación. Emociones como el orgullo por nuestros logros, el agradecimiento hacia los que nos han ayudado o el entusiasmo por proyectos nuevos pueden asomarse en nuestras organizaciones.

¿Por qué no nos movemos?

Ante situaciones amenazantes, de peligro, nos quedamos quietos. ¿Por qué? Ya en los años 60, el psicólogo Martin Seligman realizó uno de los experimentos más famosos en psicología relacionados con este tipo de comportamiento y habló de él como el "síndrome de indefensión aprendida" o la percepción de no poder hacer nada y de no responder a pesar de que existen oportunidades reales de cambiar la situación adversa. Esta percepción de falta de control influye de manera directa en la confianza que cada persona tiene en sus propias capacidades y, por lo tanto, en su desempeño profesional.

