

# GESTIÓN Y FORMACIÓN

## Trabajos que deprimen, deprimidos que trabajan

A pesar de las características negativas de muchas empresas, la salud mental depende de cada uno de los empleados

BORJA VILASECA

Hay trabajos que no son demasiado agradecidos. Hay otros que roban demasiado tiempo vital. E incluso hay empleos que permiten la realización personal, pero que están empañados por la actitud tiránica de jefes con los que es difícil tratar. Sin embargo, el hecho de que entre el 15% y el 30% de los empleados españoles se sienta deprimido no se puede achacar solamente a estos motivos externos, que están en permanente cambio. Los expertos en psicología laboral señalan que este “profundo sentimiento de tristeza y de que la vida no tiene sentido” aparece cuando la persona se “encierra en sí misma” y “no es capaz de aceptar la realidad tal como es”.

A finales del siglo XIX, el escritor ruso Máximo Gorki afirmó que “cuando el trabajo es un placer la vida es bella, pero cuando nos es impuesto, la existencia se convierte en una esclavitud”. A pesar de su radicalidad, este aforismo sigue siendo válido para muchos trabajadores españoles, que no encuentran satisfacción en lo que hacen, pero que no les queda más remedio que hacerlo para poder sobrevivir.

Sin embargo, dado que el trabajo forma parte de la experiencia humana, los expertos en psicología laboral sostienen que “lo inteligente es aceptar con una sonrisa lo que acontezca, al menos como remedio para no sentirse eternamente frustrado”. Y no sólo eso. Estos especialistas añaden que “quien se queja constantemente de una situación difícil de cambiar, termina inevitablemente padeciendo las consecuencias de la depresión”.

Además del alto coste personal, este síndrome —caracterizado por una profunda tristeza, apatía y ansiedad crónica— supone un desembolso anual de 750 millones de euros en bajas laborales, sin contar el impacto que tiene sobre la productividad de las empresas españolas, según un informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Según varias descripciones médicas, hay dos tipos de depresión: “la endógena, que encuentra sus causas en la genética y que provoca cansancio y decaimiento crónico; y la exógena, derivada de la forma negativa en la que una persona percibe subjetivamente la realidad, por muy horrible que ésta sea”. Los trabajadores aquejados por ésta última suelen creerse víctimas de sus condiciones laborales, pero esto sólo es cierto en algunos casos.

### Sentimiento de inutilidad

“La forma en la que están organizadas algunas empresas, en la que destaca la rigidez laboral y la jerarquía vertical, contribuyen a agravar la desidia y el sentimiento de inutilidad de los empleados susceptibles de caer en depresión”, afirma el psicólogo clínico Alejandro Busto, formador y director de I+D del Instituto de Formación Avanzada (INFOVA).

“Está más que comprobado que el estilo de liderazgo coercitivo, basado en un autoritarismo que no tolera el error, que no fomenta el desarrollo personal y profesional y que ejerce mucha presión, sin respetar ni escuchar a los colaboradores, es en parte responsable de este síndrome psicológico”, sostiene Busto, que dirige cursos para prevenirlo.



La película *Los lunes al sol* muestra como el paro comporta consecuencias psíquicas negativas.

JESÚS CISCAR

“La pérdida del control del tiempo de trabajo”, por otra parte, “hace sentir impotentes a muchas personas, que además se sienten aisladas en ambientes laborales extremadamente competitivos, en los que apenas se relacionan y acaban por sufrir en silencio este síndrome”, sostiene Ángel Cárcoba, del departamento de Salud Laboral de CC OO.

Pero más allá de las precarias condiciones laborales de muchos trabajadores no cualificados y de otros cuyas empresas les *motivan* a dedicar gran parte de sus días a sus ocupaciones profesionales, “la depresión aparece como consecuencia de la no aceptación continuada de la realidad laboral que cada persona ha escogido o que le ha tocado vivir”, afirma el doctor Enrique González, psiquiatra consultor del hospital Gregorio Marañón,

Además del alto coste personal, este síndrome supone un desembolso anual de 750 millones en bajas laborales, según la OMS

La salud mental es un “triumfo” que se consigue cuando se ve lo “bueno y positivo” que ofrece cada puesto de trabajo, afirma González

en Madrid, con más de 30 años de experiencia en este campo.

Este tipo de personas no suelen ser víctimas de las condiciones externas de su trabajo, sino de sí mismas, apunta González. “En vez de centrar sus esfuerzos en querer cambiar lo que no depende de ellos, tienen que comprender que lo único que pueden modificar es su actitud interna”, añade. A su juicio, la salud mental es un “triumfo” que se consigue cuando se comienza a ver lo “bueno y positivo” que ofrece cada puesto de trabajo, por muy difícil que esto parezca.

“Quienes lo tienen más complicado son las personas en paro, cuya incertidumbre les introduce en un círculo vicioso muy negativo”, concluye González, “en el que la culpa y la sensación de fracaso alimentan su tristeza, de la que a veces no logran escapar”.

MAITE BARÓN, DIRECTORA DE BUILDING VISIONARY ORGANISATIONS

## “El pensamiento negativo de los directivos es el veneno de las empresas”

El manejo consciente de la mente es clave para el éxito profesional

B. V.

Se ha demostrado que los pensamientos generan emociones —existen más de 7.000 diferentes—, las cuales determinan el comportamiento humano y, por ende, el resultado final de las acciones que se pretenden llevar a cabo. En el ámbito de la empresa, este tipo de conocimientos está entrando a través del *coaching* especializado en Programación Neurolingüística (PNL).

Entre los consultores de referencia, destaca Maite Barón (Barcelona, 1965), directora de la compañía con sede en Londres Building Visionary Organisations, especializada en formación en PNL para empresas y directivos, que cuenta con clientes como Reuters, BT, Carat, Warner Bros y L’Oreal.

**Pregunta.** ¿Qué perfil psicológico tienen los directivos de las grandes empresas que asesora?

**Respuesta.** El denominador común es que suelen estar demasiado apegados a su identidad profesional: confunden lo que hacen con lo que son y así, cuando no trabajan, se sienten incómodos consigo mismos. También creen que no pueden cometer errores, y este miedo provoca que dejen de lado la innovación. En general, asocian la causa de sus dolores de cabeza empresariales con factores externos, cuando en realidad estos proceden, sobre todo, de sus propias mentes.

**P.** ¿Cómo funciona la mente?

**R.** La mente humana es un instrumento con un enorme potencial, pero se suele mal utilizar debido a lo complejo que resulta su funcionamiento. Normalmente,

los pensamientos se disparan de forma reactiva e inconsciente. Y, dado el mundo actual, en el que se destaca lo negativo, suelen tender hacia la negatividad, la cual desgasta gran parte de la energía que se necesita para trabajar.

**P.** ¿Qué les aconseja a los empresarios para que puedan ser dueños de sus pensamientos?

**R.** Lo primero es que hagan consciente su proceso mental. Tienen que estar atentos a lo que está sucediendo para no reaccionar impulsivamente. La realidad exterior es como es y no hay más remedio que aprender a aceptarla. En vez de perder el tiempo quejándose por los problemas, pueden centrarse en aprovechar las oportunidades existentes.

**P.** ¿Qué consecuencias tienen los pensamientos negativos para las empresas?



Maite Barón.

Los líderes que piensan positivamente están dando el primer paso para conseguir los objetivos que persiguen sus compañías”

**R.** Las empresas se crean y desarrollan a partir de las decisiones que toman sus líderes. Si estos no son dueños de sus pensamientos, serán víctimas de distorsionar la realidad, lo que condicionará la toma de decisiones y, por tanto, el rumbo que tomen sus organizaciones. Dada la inflexible cadena de causa y efecto, el pensamiento negativo de los directivos se convierte en el veneno de las empresas: las falsas creencias fundamentadas en el miedo a lo nuevo es lo que precisamente limita su evolución y crecimiento.

**P.** ¿Cómo pueden los directivos iniciar el proceso de cambio?

**R.** Todo comienza al tomar conciencia de que pueden elegir los pensamientos que quieren tener. Si piensan positivamente, por ejemplo, estarán dando el primer paso para conseguir los objetivos que persiguen. Hacer buen uso del lenguaje, por otro lado, es fundamental. Ser consciente de cómo hablan, de cuáles son sus creencias, de lo que les mueve a hacer lo que hacen... Se trata de conocerse a fondo y de observarse: así potenciarán su inteligencia emocional. Y no se trata de otra creencia. Siempre les animo a que lo verifiquen a través de su propia experiencia.