



ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DE **ANSIEDAD LABORAL**

La ansiedad es definida como un estado mental que se caracteriza por una gran inquietud, una intensa excitación y una extrema inseguridad; en ocasiones, cuando se la sostiene en el tiempo, se manifiesta con una angustia que puede desencadenar enfermedades como el síndrome de Burnout (síndrome del quemado), y hasta depresión.

En los ambientes laborales no solamente producen estrés las fechas de entrega, la presión de los jefes y la necesidad de generar resultados. Lo que más angustia a las personas es una de sus consecuencias más nocivas: la ansiedad que se produce en determinados momentos; incluso, a veces prolongada por meses y años.

Existen empresas que, por su dinámica y cultura interna, fomentan el vértigo y la velocidad como un elemento para hacer que las cosas funcionen. Esto deriva en ansiedad permanente. Lo hacen pagando un costo muy alto: los colaboradores se sienten excesivamente cansados, agotados de sobrellevar esas rutinas insoportables, y, además, sin poder visualizar rápidamente vías de salida. Por eso se escapan de sus obligaciones.

El escape en las organizaciones se muestra de diversas formas: falta de compromiso, ausentismo laboral, olvidos y detalles que se dejan pasar, y conflictos internos.

Como se observa, el costo de organizaciones sin foco en la gestión del bienestar de los colaboradores es muy alto, ya que la pérdida que se produce por la fuerza laboral trabajando en malas condiciones afecta directamente la productividad, genera ausentismo, y, por lo tanto, tiene consecuencias financieras.



¿Y CÓMO HACER PARA MANEJAR LA ANSIEDAD EN EL TRABAJO?

Los momentos de alta presión y situaciones de ansiedad pueden presentarse siempre; con ciertas herramientas de afrontamiento cualquier trabajador los puede sobrellevar. El problema aparece cuando esto se reitera y forma parte de la dinámica de funcionamiento de una empresa.

Aspectos como la falta de dirección clara, marchas y contramarchas permanentes, confusión sobre los roles y falta de organización interna generan un estado de ansiedad que, de no ser abordado, terminará por aniquilar a los miembros del equipo, o bien, pasarán a trabajar en modo batería baja, cuando cualquier cosa resulta un problema y requiere un gran esfuerzo para completar las tareas. A continuación te mencionamos 5 consejos que seguramente te ayudarán a ti o a tus colaboradores a manejar la ansiedad:

1) Haz pausas

El nivel de atención promedio en personas trabajando depende del tipo de actividad; se estima que no se puede estar más de dos horas corridas extremadamente concentrados, por lo que es ideal hacer pausas cada hora y media; unos diez minutos de descanso o desconexión del entorno habitual serán suficientes para recargar energía y volver enfocar la atención. Incluso es fundamental no postergar los momentos de ir al baño: es habitual ver problemas de salud en personas que contienen o reprimen esta necesidad fisiológica, sólo llevados por la ansiedad de cumplir.



Prácticas que ayudan: sería ideal incorporar alguna rutina de estiramiento, alimentación saludable cada dos horas para no llegar con excesiva hambre a la comida principal, y practicar unos minutos de silencio.

2) Busca solucionar los problemas lo mejor posible

Un problema que produce ansiedad recurrente es la poca flexibilidad en el trabajo. Las actividades siempre generarán imprevistos; lo fundamental es saber buscar soluciones de la mejor forma, con los recursos disponibles. La sobre adaptación permanente a las situaciones resulta contraproducente, ya que en su esencia se encuentra la ansiedad y el estrés de querer resolver las cosas a cualquier costo, incluso la salud del colaborador.

Prácticas que ayudan: fomentar una cultura de innovación emocional, el modelo que promueve compartir las emociones, lo que se siente, en tiempo real. Aprender a dar y recibir feedback para diseñar mejores prácticas y evitar procesos duplicados o esfuerzos sin sentido. Saber que se está haciendo lo mejor con lo disponible, es otra forma de tomar consciencia que ayudará a minimizar el impacto negativo en las personas.



3) Asume una actitud neutral

La sola mención de la palabra “neutral” para muchas personas puede parecer que hay que rendirse y no hacer “nada”. Sin embargo, neutral implica una observación consciente sobre los distintos problemas que se presentan, para tomar perspectiva y dimensión. Está a medio camino entre la actitud llamada “negativa” y la positiva. Lo que permite es una disociación entre la persona y el problema, de forma tal que pueda tomar mejores decisiones, y sabiendo que ha hecho todo lo que está a su alcance para resolverlo.

Prácticas que ayudan: incorporar la observación neutral, sin juicios ni preconceptos, en la vida cotidiana, y en las reuniones de trabajo. Observarse internamente cuando otro dice cosas que no te gustan: ¿Qué dicen tus emociones?, ¿Cómo te sientes? ¿En qué parte del cuerpo resuena? Proponerse un ejercicio sencillo de medición del nivel de participación e involucramiento: medir al comienzo, mitad y final del día, en escala de 1 a 10 (1 es muy bajo, 10 es excelente) el nivel de compromiso de cada miembro del equipo. Este ejercicio ayuda a tomar consciencia de cómo juega su rol cada persona.

4) Habla con una persona de confianza

A veces se necesitará también una descarga a tierra. Encontrar una persona con quien dialogar, expresar lo que se siente dentro o fuera del trabajo y sacar las emociones hacia afuera, es una forma de canalizar la ansiedad, el estrés, la decepción y la frustración que puede invadir a los empleados en ciertos momentos.

Prácticas que ayudan: enfocarse en las soluciones, no sólo en los planteos cerrados de los problemas, del estilo “Esto es así, y si no se da como yo digo, las cosas no van a cambiar”. Empezar a observar otros puntos de vista. Evitar derivar las conversaciones por fuera del eje del problema: esto significa dejar de trivializar y socializar, ya que le resta peso a la charla que está en curso. Tampoco dar lugar a los chismes.

5) Comparte tus vivencias o sensaciones con tus superiores o el área de recursos humanos

Aunque el desgaste de la ansiedad y el estrés que produce parezca que quitan las ganas de seguir, vale la pena hacer el aporte individual para mejorar la organización. Las empresas son seres “sintientes”: tienen alma, espíritu, transmiten y circulan emociones todo el tiempo. Organizar un encuentro con tu superior y con el área de recursos humanos puede ser valioso para comentar, desde tu perspectiva, lo que estás viviendo y observando.



Prácticas que ayudan: planifica la reunión con antelación. Prepara los puntos principales que deseas transmitir. Hazlo siempre desde una perspectiva constructiva. Utiliza ejemplos personales: no involucres a las demás personas que no estén presentes en tu conversación. Busca arribar a conclusiones. Propone al menos tres vías de mejora, sencillas y concretas, con las que tú mismo puedes comprometerte, además del área y la empresa. También es importante fijar un plazo de ejecución, por ejemplo, tres meses continuados, para observar las variaciones, mejoras o ajustes en esas ideas que has aportado.