



El impacto del estrés en las organizaciones y formas de abordarlo

No parece que tengamos dificultad en asumir que muchas de nuestras ciudades tienen un elevado grado de contaminación atmosférica. Sin embargo, parece que cuesta más reconocer la gran tensión con la que hoy en día vivimos.

En España, en los últimos diez años se ha multiplicado por cuatro el consumo de ansiolíticos y antidepresivos y cada vez los trastornos psicológicos afectan a personas más jóvenes. Además de afectar a la salud, la presión excesiva y prolongada merma nuestras capacidades intelectuales al afectar no sólo al riesgo de nuestro cerebro, sino también al dañar centros del sistema nervioso central que son claves en la memoria y el aprendizaje.

Es mi opinión que si bien somos todos los que influimos en la marcha de nuestra sociedad, son las empresas los elementos claves para ayudarnos a seguir una dirección que vaya dirigida a ver al ser humano como un fin en sí mismo y no como un simple medio para conseguir resultados.

De la misma manera que el éxito financiero de una persona se torna un éxito muy parcial si en el camino se ha dejado su salud y a su familia, el éxito financiero de una empresa, visto con una perspectiva más amplia no es un éxito completo si las personas que trabajan en ella viven en tensión permanente, sin ilusión, sin serenidad y sin confianza. Si no se van de la empresa no es porque no quieren, sino porque todavía no han visto en otro lugar una opción más atractiva. No contar con las personas es según mi punto de vista y según el soporte científico existente, un craso error que antes o después nos "despertará" con una lamentable crudeza.

Propongo varias alternativas sencillas y a la vez potentes para reducir la tensión interior excesiva y mantenida bajo la que hoy muchas veces se trabaja.

En primer lugar, es esencial involucrar más a las personas en los proyectos de la compañía. Hasta los becarios más noveles pueden aportar ideas muy valiosas.

■ Son las empresas los elementos claves para ayudarnos a seguir una dirección que vaya dirigida a ver al ser humano como un fin en sí mismo y no como un simple medio para conseguir resultados.

En segundo lugar es necesaria la firmeza a la hora de romper la estanqueidad de los distintos departamentos de una empresa. Los "reinos de taifas" tal vez funcionaran en el pasado, hoy son un tremendo lastre porque ni se comparte información, ni se tienen objetivos comunes, ni se tiene a veces ni idea de lo que se hace en otros departamentos de la empresa. En la generación de valor no se puede jugar en solitario, porque un equipo donde todos quieren ser la "prima dona" de una función no consigue lo mismo que un equipo en el que todos son

estrellas pero sólo hay una "prima dona": la visión compartida de la empresa, el orgullo por los "colores" del equipo.

En tercer lugar hemos de entender que tal vez no sea fácil dar la bienvenida a la diversidad, a aquellos que son diferentes a nosotros, pero sí es necesario. Hay ocho tipos diferentes de inteligencia según los estudios exhaustivos de Howard Gardner y no todos tenemos obviamente el mismo tipo. Por eso, necesitamos juzgar menos y escuchar más para comprender mejor y para así poder evitar que se congelen las inmensas posibilidades que aparecen cuando existe un espacio que acoge con simpatía las distintas formas y maneras de procesar la información.

En cuarto lugar creo que es trascendental que cada uno de los miembros de una empresa si forman parte de la queja, también empiecen a formar parte de la solución. La mentalidad de víctima que es la de aquella persona muchas veces llena de recursos y posibilidades pero que no acaba de creérselo, no sólo no ayuda a la solución de los problemas, sino que la dificulta.

Creo que la clave para bajar la tensión interior mantenida e innecesaria que merma nuestros recursos, nuestras fortalezas y nuestras posibilidades está, por una parte, en tener más fe en nosotros mismos y en los demás y, por otra, en dar menos instrucciones y sí más ejemplo, en intentar comprender en lugar de controlar y en hablar menos y escuchar más.