

des cuenta, eso hace que todo lo que venga de fuera lo recibas con actitud defensiva. Los estados de ánimo también marcan nuestra relación con el futuro”, explica Espinal, quien fue incluida en la renombrada lista Thinkers50 2021 Coaching and Mentoring Award Longlist y quien definió el concepto de líder como orquestador de estados de ánimo, que da título a este artículo.

EL GRAN DESCONTENTO

“Renunciamos porque no tenemos nada que perder”, es la frase que repiten quienes se han unido al fenómeno de la Gran Renuncia o #Great-Resignation, el cual, en Estados Unidos, ya suma a más de 4.5 millones de personas que han dejado sus trabajos.

Mientras la Oficina de Estadísticas Laborales (BLS) de ese país sigue registrando la tasa de abandono más alta de la historia, los especialistas en recursos humanos y liderazgo insisten en que la gestión de las emociones y estados de ánimo en los ambientes laborales influye para retener al talento y mantenerlo motivado.

Un análisis de la consultora Gallup, publicado en julio de 2021, asegura que revertir la

49%
de los empleados en EEUU está exhausto.

33%
reporta trato injusto, como discriminación y acoso.

30%
no está motivado para hacer su mejor trabajo.

Fuente: encuesta de la Society for Human Resource Management, Consultora United Minds.

Gran Renuncia implica atender el “Gran Descontento” y desconexión que viven los colaboradores en una empresa, y la solución se encuentra en los líderes de grupo, quienes deben darles un sentido de propósito, inspiración y motivación para desempeñarse día con día.

Joselyn Quintero, experta en psicología financiera y neuroeconomía, subraya que la manera en que un líder se autogestiona emocionalmente con su equipo de trabajo es fundamental para crear un espacio laboral seguro y confiable. “Muchos creen que un líder conectado con sus emociones es explosivo y dice lo que piensa sin importarles los demás. Es al contrario. Un líder que reprime lo que siente pasa por fases de explosión emocional descontrolada”, explica Quintero.

“El enojo responde a la necesidad de marcar límites, y esos límites nos impulsan a avanzar, a actuar. La reacción puede desencadenar en violencia cuando está mal direccionada o puede convertirse en una poderosa gasolina que nos saca de la zona de confort para construir, innovar y resolver problemas urgentes de forma creativa”, comenta la autora de libros sobre armonía financiera, una metodología que propone alinear mental, emocional y espiritualmente nuestra relación con el dinero.

EL ENOJO COMO LÍMITE

Hay organizaciones donde se vive una situación de molestia permanente. Los colaboradores están descontentos por factores que van desde el salario hasta la falta de condiciones mínimas para trabajar. Esto sumado a estilos tóxicos de liderazgo. El resultado, según la consultora United Minds, son bajas tasas de desempeño y reducción de la productividad.

Especializada en comunicación interna y liderazgo, esta firma internacional publicó el estudio Efecto Contribución, el cual destaca que para los trabajadores es importante “tener un trato justo”, entendido esto en tres dimensiones: obtener la retribución merecida, el apoyo emocional y la motivación para tener éxito.

La normatividad es un primer paso para impulsar estilos de liderazgo enfocados en propiciar estados de ánimo saludables para las compañías.

En México, la Secretaría del Trabajo emitió dos normas que las empresas deben cumplir para instalar estilos de mando que garanticen el bienestar psicológico de los equipos laborales. La Norma 35 se refiere a los factores de riesgo psicosocial, y la 25, a ambientes de trabajo sin discriminación y sin violencia laboral.

INTELIGENCIA EMOCIONAL LABORAL

Cuando el líder identifica su emoción, y el origen de ésta, debe canalizar de manera adecuada lo que siente hacia acciones saludables para la organización.

¿Qué siento?	¿Qué hago?
Enojo	Impulsar acciones para hacer frente a los problemas.
Miedo	Empujar medidas que permitan enfrentar el peligro.
Sorpresa	Analizar la nueva situación que causó el asombro.
Felicidad	Recordar lo que es importante para la empresa.
Tristeza	Conectar con los objetivos de la organización.
Confianza	Valorar a las personas que conforman el equipo.
Disgusto	Rechazar actitudes tóxicas.

Fuente: Leadership, Eficacencia, Adaptability, Development Skills & Strategies (LEADS)

Rosalinda Martínez Reyes, especialista en ambientes laborales en la consultora mexicana Addition Human Resources, explica que la tendencia del llamado “liderazgo positivo” volvió a tomar fuerza a partir del confinamiento social obligado por la pandemia. Sin embargo, advierte que no es posible hablar de este tipo de técnicas cuando las empresas todavía tienen que cubrir prerequisites básicos para garantizar el “trabajo digno”.

“Aún hay mucho por hacer en estilos de trabajo que ponen al colaborador en riesgo de sufrir estrés y es ahí donde el estado emocional se vuelve precisamente un ‘estado’, porque es una emoción sostenida por varias personas”, dice Martínez.

EL LÍDER, UN SER EMOCIONAL

En la literatura sobre neuroliderazgo se ha discutido sobre conceptos como liderazgo positivo, inteligencia emocional, estados de ánimos y empatía, que se refieren a cómo se administran las emociones de todos los que participan en el equipo de trabajo, incluidas las del líder.

Raquel Huldobro, directora de Práctica y Líder de United Minds México, dice que todavía existe la percepción equivocada de que los líderes “no pueden quebrarse”. Falso.

A quienes están al frente de un equipo, Huldobro les recomienda que, todos los días, tomen 15 minutos para identificar sus retos personales y laborales. “Los supermanes se acabaron. El líder es, ante todo, una persona”, ataja Huldobro, también especialista en comunicación.

Por su parte, la coach Elena Espinal reitera que el primer trabajo de un líder es él mismo. “Si un CEO vive en el miedo y empuja a sus colaboradores, porque cree que a la gente hay que controlarla, entonces solo crea ganas de revelarse. El empleado solo querrá irse”, comenta.

Espinal sugiere que el trabajo personal que haga el líder para gestionar su propia situación anímica sea acompañado de un coach. “Un líder debe ser consciente de sus estados de ánimo, pero no es fácil”. 🧠