



DÉCIMOCUARTO DÍA



Luis y la indefensión aprendida. Seligman

*L*a empresa a la que pertenece Luis es una organización de más de 500 empleados con distintas sedes internacionales. Sin embargo, está sujeta a muchos recortes por la situación actual. Luis es una persona extrovertida, con mucha ilusión, pero desde hace unos meses se encuentra muy decaído.

Su desánimo ha ido aumentando, en la misma línea que sus resultados laborales. Solía ser una persona apasionada y entusiasta en su trabajo, que contagiaba su humor al resto del personal, tanto a compañeros como a jefes. Actualmente su comportamiento es bastante extraño, tiene una sensación de incertidumbre muy grande en comparación con los meses anteriores, en los que los resultados siempre eran positivos.

“¿Tan mal está la situación en la empresa?”, pregunto ante su afirmación. “Ya lo creo, de hecho, no le doy un año”, me responde. “¿Qué tienes pensado hacer?”, le pregunto. “No tengo ni idea... Estoy tan confundido... Me preocupan mis hijos, porque mi mujer y yo nos podemos conformar con lo que hay, pero ¿qué voy a hacer con los niños?... Me siento tan abatido. ¡Haga lo que haga, todo me sale mal!”. Se quedó un rato en silencio, no veía la forma de escapar de aquella situación.

El psicólogo Seligman desarrolló una teoría llamada **indefensión aprendida** que se manifiesta en el ámbito motivacional, en el que se observa un retraso en iniciar respuestas voluntarias.

En el ámbito cognitivo, no se aprende rápido y, además, se hace de forma desestructurada, y en el ámbito emocional, se produce un estado de ansiedad y miedo, seguido de depresión.

Según Seligman, la indefensión es un “estado psicológico que se produce frecuentemente cuando los acontecimientos son incontrolables”.

“Luis, me dices que, hagas lo que hagas, todo te sale mal”, le digo. “Eso es”, me contesta. “¿Siempre ha sido así?”, le pregunto. “Ahora mismo, es lo que pienso y siento”, me vuelve a decir. “Me dices también que te preocupan tus hijos”, le comento. “Exacto, es lo que más me preocupa”, dice. “¿Qué vas a hacer?”, le pregunto. “¡No lo quiero ni pensar!... ¡pero tengo que hacer algo!”, me comenta. “Es una forma de empezar... ¿qué puedes hacer para que dejes de preocuparte?”, le pregunto. “Creo que lo primero que tengo que hacer es hablarlo en el trabajo y ver las opciones que me ofrecen. Hasta ahora he ido evitando la situación sin hacer nada al respecto, pero debo aclarar la situación y no esperar hasta el último momento confiando en que cambien las cosas en la empresa”, me dice. “O sea, que lo primero que vas a hacer es hablar con la empresa”, le repito. “Sí, es lo primero que voy a hacer, y en función de lo que me digan, iré sabiendo cuáles son las alternativas...”.)

Alfonso Alonso,

Miembro del Grupo de Trabajo de Psicología y Coaching del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
Doctor en Gestión de Conflictos.
Socio Director de Avance Strategic Consulting. Psicólogo coach.
aalonso@adsrh.com.

BIBLIOGRAFÍA

- SELIGMAN, M. E. P. (1975). Helplessness: On depression, development, and death. San Francisco: W.H. Freeman.
- SELIGMAN, M. E. P. (1983). Indefensión. Madrid: Debate.