



LOS MENSAJEROS DEL MIEDO

MANAGEMENT ▶ La crisis está provocando un cambio en la forma en la que los directivos dirigen sus equipos. Uno de los modelos que cobra fuerza es el de la gestión basada en el temor

20M
suplementos@20minutos.es / twitter:@20m
20 minutos

El cansancio acumulado, la presión o las largas jornadas de trabajo por las reducciones de plantilla se traducen en consultas de psicología repletas de profesionales al límite. «Llegan con estrés e incluso crisis de ansiedad porque no pueden ni siquiera permitirse el estar de baja», cuenta María Jesús Álava, directora del centro de psicología Álava Reyes y Atertia-Consulting.

El miedo paraliza

La crisis y las situaciones límite de las compañías han hecho que se vuelva a modelos empresariales centrados únicamente en la productividad. En algunos casos, muchas empresas se inclinan por una gestión basada en la amenaza y el miedo. «Sin duda nos encontramos en un entorno especialmente complejo y es una opción muy tentadora para algunos ejecutivos dirigir a sus empleados aprovechándose de su miedo», sostiene Jordi Damià, socio director de Setesca, consultora especializada en la reducción de costes e incremento de la productividad y eficiencia operacional. Un modelo de dirección que «lo único que provoca es paralizar al empleado, mermar el discurrir del talento y, por tanto, que no tome iniciativas novedosas», añade Damià.

Con el tiempo, la sobreexplotación termina siendo



LUIS FRUTOS

Incertidumbre en el trabajo

Los españoles mantienen su incertidumbre respecto a su futuro laboral. El 41% creen que pueden perder su actual puesto de trabajo en los próximos meses, según la segunda oleada del año del Randstad Workmonitor. Esta percepción ha aumentado en doce puntos porcentuales en tan solo un año. Aun así, la inseguridad laboral provoca que ocho de cada diez españoles no busquen otro empleo y que descienda en tres puntos porcentuales el número de profesionales que han cambiado de trabajo.

perjudicial para las empresas y, obviamente, también para los empleados. «Es un modelo que funciona a medio-largo plazo porque llega a un punto en el que la gente no

puede más», dice Álava. El clima laboral se enrarece bastante y se genera una tensión, que según los expertos, aumenta el número de errores en la organización.

Otro de los aspectos que se están descuidando mucho y que tiene que ver con la llamada gestión del miedo, es la desatención del talento en la empresa. Los directivos enfrascados en su búsqueda de beneficios y en capear la crisis no concentran sus miras en salvaguardar el talento existente en su empresa ni en buscar nuevo. Este es un aspecto altamente negativo, según Setesca, ya que «solo sobrevivirán las empresas que dispongan de los mejores profesionales y estos están muy buscados. Si las empresas uti-

lizan el pretexto de la crisis para no tratar de manera competitiva a sus colaboradores, los mejores se irán y solo se quedarán aquellos que no pueden ofrecer la misma competitividad».

El mejor directivo es aquel que sabe que dispone de los mejores colaboradores, y para ello debe ser exigente con el talento de su equipo, saber proteger aquel del que ya tiene y buscar aquel que se encuentra disponible. Premiar e incentivar los retos y los mejores es siempre más positivo que gestionar bajo amenaza.