

El efecto saludable del encuentro en la regulación emocional

Autores: Mariela Blumenkranc, Mariano Barusso y Mariano Qualeta | Mayo, 2020

El encuentro con los demás nos permite administrar mejor nuestra energía, tramitar preocupaciones y ansiedades, y tiene un impacto positivo sobre nuestra salud psicosocial, por lo tanto, promueve un mejor desempeño.

Días antes de la declaración de la cuarentena comenzamos a diseñar un espacio de encuentro para personas en roles de conducción, por dos razones: la primera, porque sabemos que el encuentro con otros para procesar las crisis es uno de los principios esenciales para la salud psicosocial y organizacional y, la segunda, porque quienes lideran son personas comunes, atravesadas como todos por los efectos de la pandemia.

Estos “Foros de afrontamiento de un contexto disruptivo” llevan más de 15 ediciones y en este artículo compartimos uno de los múltiples resultados significativos que han tenido hasta ahora: **el impacto positivo que el procesamiento colectivo tiene sobre la regulación emocional** que se requiere para este proceso disruptivo de meses de duración.

En un espacio de negocios alterados, virtualidad excesiva y abrumadora sobre oferta *online*, elegimos conectarnos con la creciente necesidad de las personas de contar con espacios e interlocutores válidos para poder expresar lo que sienten, aun cuando en ocasiones solo puedan describirlo como “una montaña rusa de emociones”. De hecho, la fuerza de esta necesidad expresiva es tal que, según nuestras primeras estimaciones, en cada encuentro que mantenemos a diario dedicamos por lo menos un 30% del tiempo a compartir cómo estamos y cómo estamos sobrellevando la nueva cotidianidad.

Lo que ocurre en el plano personal es que este tipo de circunstancias extrañas que irrumpen en nuestra vida íntima nos colocan en un estado de soledad y de intemperie, que solo es abrigado por la posibilidad de compartir lo que vivenciamos y de sentirnos aunados con otros, precisamente por la magnitud y lo amenazante del evento. Numerosas investigaciones concluyen en la importancia que tiene para la constitución del individuo la mirada del



otro, sentirse comprendido y valorado. En estos momentos que vivimos, la desorientación abunda y la búsqueda de miradas que nos comprendan también. E, insistimos, quienes lideramos somos ante todo personas vulnerables en ejercicio de esa función.

Nuestra experiencia en transformación organizacional nos indica que aceptar la desorganización emocional que la crisis genera es tan importante como aprender a ir regulando periódicamente esas emociones que se desequilibran a lo largo de la semana (e inclusive, del día).

El poder ponerle palabras precisas a lo que sentimos nos ayuda a colocar esa angustia flotante y dispersa en espacios visibles y contenibles y, a partir de allí, aceptarla como parte de mi ser humano, comprender en qué preocupación se basa y descubrir cómo transformarla en una emoción más favorable, que promueva nuevas acciones saludables.

Por tal razón, nos propusimos evaluar al inicio y al final de cada uno de estos foros de encuentro con líderes cinco estados emocionales fundamentales para el afrontamiento de la crisis, en un espectro que tiene en su extremo izquierdo la emoción con valencia negativa y en el extremo derecho, la emoción con su valencia positiva (**Gráfico #01**).

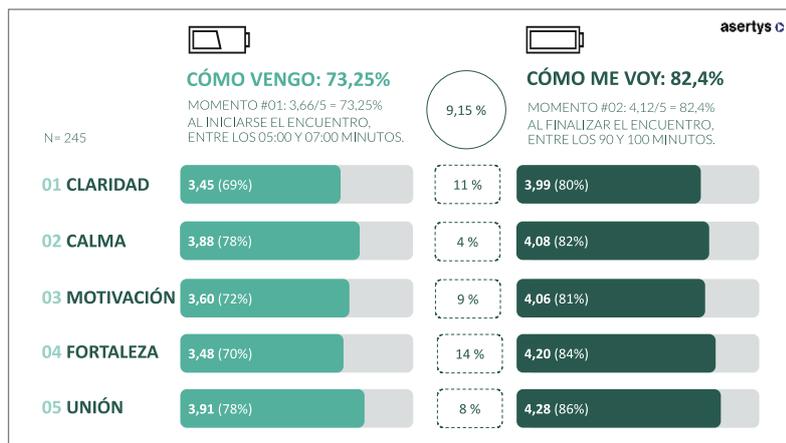
Gráfico #01— Emociones clave: Cinco espectros emocionales centrales en el afrontamiento de la crisis, evaluados en una escala de 5 puntos.



Los resultados relevados hasta ahora en 245 participantes (**Gráfico #02**) confirman el beneficio que el encuentro y el procesamiento colectivo tienen para la regulación emocional, función determinante del afrontamiento efectivo, maduro y saludable de esta crisis sostenida.



Gráfico #02: Regulación emocional colectiva: El impacto en la regulación emocional de un encuentro grupal de 90 a 100 minutos de duración.



Los cambios que se producen a lo largo de **un encuentro de tan solo 90 minutos** demuestran tanto el **beneficio de la experiencia de procesar colectivamente** el contexto y las emociones que nos genera, como **el impacto positivo que tiene el encuentro sobre la regulación y el balance emocional¹**: observamos una variación positiva directa en todas las emociones, con mayor impacto en las de **fortaleza (+14%)**, **claridad (+11%)** y **motivación (9%)**.

En líneas generales, comprobar que lo que me pasa a mi también le sucede al otro, me ayuda a “normalizar” el torbellino y la desorganización emocional y, de esta manera, a naturalizarlo, desdramatizarlo y ponerme a trabajar en eso. Darnos un espacio frecuente de reflexión compartida nos permite expresar nuestros sentimientos, conectarnos con nuestra vulnerabilidad y dejar de lado —aunque sea por ese instante— la ilusión de omnipotencia o el pudor que podemos experimentar al conectarnos con nuestras vivencias en soledad.

Sin dudas, tener una mayor conciencia del contexto en el que estamos nos da una mejor perspectiva para poder elaborar lo que experimentamos y sobrellevar el “bienvenido” sentimiento de pérdida de control. Si a su vez integramos el encuentro con el otro y su perspectiva complementaria como algo hoy imprescindible, es muy probable que logremos construir una mirada más integrada y tolerante de nosotros mismos y que podamos afrontar la complejidad de este momento histórico de manera más resiliente y versátil.

¹ Es válido señalar que estos encuentros están diseñados profesionalmente para generar alguno de estos beneficios como, a la vez, para que las personas en roles de liderazgo puedan aprender a diseñar y conducir este tipo de espacios. De hecho, creemos que este tipo de conversaciones será parte importante de su trabajo de liderazgo en los meses por venir.



La pandemia transformó todo sin preguntarnos nada. Nuestro trabajo de liderazgo cambió sin aviso y debemos rearticularnos, rápidamente. Aprovechemos este momento para conectarnos con nosotros y hacernos buenas preguntas:

1. ¿Cómo me estoy sintiendo y qué necesito para poder seguir liderando a otros sin perder mi eje o motivación?, ¿puedo ayudar a otros a afrontar esta crisis si no me ayudo a mi mismo?, ¿me siento cómodo/a en pedir ayuda en este momento?
2. ¿Cuál es la relación que estoy percibiendo entre las emociones y la energía —las mías, las de mis pares y las de mi equipo— con el desempeño?, ¿trabajar con estas emociones tiene alguna importancia?
3. ¿Cómo vivo el torbellino emocional que emerge en los encuentros con los demás?, ¿qué lugar consciente y diseñado le estoy dando en la agenda?, ¿le estoy encontrando sentido?
4. ¿Cómo integro y abordo la emocionalidad de mis principales *stakeholders* si nunca me preparé para eso?, ¿tiene algo que ver con mi trabajo futuro o será una necesidad pasajera?, ¿debo aprender sobre el comportamiento humano a esta altura de mi carrera?
5. ¿Quién o qué creía que era como líder antes de esta pandemia?, ¿con quién me encontré y cómo me siento con eso?, ¿qué siento que perdí o que ya no es válido?
6. ¿Quién quiero ser como persona y cómo líder? Hoy, no mañana.

Si sos líder por decisión propia, bienvenido/a al tren, porque los que lideramos estamos acá para hacernos cargo de lo que la circunstancia reclama. Si necesitás ayuda, podemos acompañarnos.