

## **La inmediatez y la volatilidad del mercado laboral multiplican los niveles de ansiedad y frustración**

**Según el estudio "Cigna 360 Wellbeing", la mitad de los trabajadores españoles sufre estrés debido a la incertidumbre de su futuro laboral, la competencia y el tener que demostrar su valía continuamente. El ghosting laboral aumenta en los últimos años a raíz de la complejidad de los procesos de selección y el desarrollo de nuevas tecnologías que evitan la confrontación cara a cara. Construir un vínculo emocional con los empleados o potenciar la resiliencia individual y organizacional pueden evitarlo**

En un mercado laboral dinámico y en constante cambio como el actual, crecen las situaciones de estrés y ansiedad, incluso antes de que el propio empleado se haya incorporado al puesto de trabajo. Y es que, en los últimos años, los desafíos a los que se enfrentan los empleados como la digitalización, el teletrabajo, el nacimiento y desaparición de profesiones, así como la demanda de nuevas habilidades, han terminado por convertirse en una cuestión que afecta de manera directa a la salud mental.

El término ghosting laboral hace referencia a cuando un candidato abandona un proceso de selección sin previo aviso, o bien abandona su puesto de trabajo actual sin dar ninguna explicación, y sin atender a llamadas o correos. Sin embargo, también alude a la parte contraria. Hay casos en los que las empresas tampoco actúan formalmente en los procesos de selección y, una vez han elegido a la persona que cubrirá el puesto, no proporcionan una respuesta o feedback al resto de candidatos que están pendientes del proceso.

Es en este último caso donde peligra el bienestar integral de los aspirantes. Al no tener una respuesta de ningún tipo, entran en una situación de bloqueo que alimenta su inseguridad y que puede convertirse en un conflicto a la hora de enfrentarse a futuras entrevistas. En una era digital en la que predomina el uso de aplicaciones que "aceptan" o "rechazan" a una persona sin tener ningún tipo de contacto físico, es fácil evitar una situación de confrontación en la que se pueda comunicar una decisión incómoda por cualquiera de las dos partes involucradas. Además, en la actualidad, muchos procesos de selección son tan complejos que incorporan pruebas y exámenes para demostrar la valía de los candidatos. Los altos niveles de competitividad, el estrés que supone preparar estos ejercicios y la ansiedad por obtener el puesto pueden volverse un problema grave para el bienestar emocional del aspirante que, debido a esta presión, puede abandonar el proceso de manera precipitada y sin comunicación previa.

En este sentido, según los datos que revela el estudio Cigna "360 Wellbeing", el 50% de los españoles reconoce sufrir estrés derivado de la incertidumbre que presenta su futuro laboral. En concreto, la complejidad y la dilatación en el tiempo de los procesos de selección pueden llegar a convertirse en un agravante de los niveles de ansiedad, frustración e, incluso, desesperación.

Para Blanca Martín Elola, HR Business Partner de Cigna España "las personas son el principal valor de la compañía y quienes logran los verdaderos éxitos. Por ello, creemos que es de vital importancia

ofrecerles procesos de incorporación que resulten sencillos, naturales y ágiles y que no supongan una situación de agobio constante. Además, realizamos un seguimiento del proceso acompañando al candidato en todo momento. En Cigna, como especialista en seguros de salud para empresas, ayudamos a los departamentos de RRHH a promover planes de salud que permitan construir plantillas fuertes y resilientes que puedan afrontar los desafíos de su trabajo, y del futuro”.

Por ello, desde la aseguradora de salud Cigna recomiendan varias pautas para combatir el ghosting laboral:

Construir un vínculo emocional con los candidatos. A menudo los empleados se sienten como simple mano de obra, y no como personas. Forjar una relación real en la que se sientan valorados y respetados es básico para que respondan acorde. El objetivo es promover una cultura de confianza que evite situaciones de miedo e inseguridad en caso de que el candidato tenga que comunicar un cambio de rumbo a última hora. Apostar por una interacción en persona para dar a conocer necesidades y expectativas, o incluir historias personales que humanicen el proceso son dos estrategias clave.

Potenciar la resiliencia individual y organizacional. Los estudios indican que unos empleados resilientes presentan una menor fatiga, presencia de enfermedades y que ello está, además, estrechamente ligado a una mayor satisfacción laboral. Ante un escenario laboral rodeado de incertidumbre, la salud mental de los trabajadores debe ser un aspecto primordial para salvar situaciones de ansiedad, descontento o angustia (burnout), que puedan hacer que un trabajador reduzca su productividad en su puesto actual o que, incluso, llegue a abandonar la compañía de manera precipitada. Por ello, es importante la elaboración de planes de prevención que permitan hacer un correcto seguimiento del estado emocional del equipo y poder actuar a tiempo ante cualquier signo de alarma.

Ante todo, calma. La búsqueda de empleo puede llegar a afectar de manera negativa al bienestar emocional de las personas. A menudo la impaciencia, la presión externa, las finanzas o la propia insatisfacción por el puesto de trabajo actual pueden acelerar la toma de decisiones hacia el camino incorrecto. Un buen control y gestión de las emociones, así como la búsqueda de técnicas que alivien el estrés como las prácticas de relajación, un correcto descanso, el ejercicio físico o una buena alimentación son útiles a la hora de apaciguar el autoconcepto negativo y/o el sentimiento de rechazo y, de esta manera centrar el foco de este proceso hacia el crecimiento personal y convertirlo en un proceso de aprendizaje.

Impulsar una comunicación bilateral con el trabajador. En la mayoría de las ocasiones, es el reclutador el que se pone en contacto con el aspirante. No obstante, es aconsejable que el candidato tenga también una forma de acceso fácil con la empresa para comentar cualquier duda que pueda surgir durante el proceso y que se sienta sujeto activo de la ecuación. Aclarar las tareas asignadas al puesto de trabajo mediante reuniones de control puntuales, establecer metas razonables para que no haya sobredimensionamiento, o sobrecarga de trabajo, son herramientas fundamentales para proteger al empleado de una situación estresante o frustrante.

Ofrecer una experiencia positiva desde el primer día. Una vez superado el proceso de selección, es esencial que la nueva incorporación al equipo se sienta cómoda e integrada para acelerar el proceso de aprendizaje y, sobre todo, el compromiso con la empresa. Invertir tiempo en adaptar al nuevo trabajador a la forma de trabajo de la compañía, su metodología, presentarle al resto de miembros del equipo mediante ejercicios de teambuilding o incluso asignar un buddy que le sirva de guía, puede ser un método útil a la hora de prevenir situaciones de desmotivación y conseguir retener el talento.

**Datos de contacto:**

Redacción

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Medicina](#) [Seguros](#) [Recursos humanos](#) [Bienestar](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>