



La soledad, una nueva epidemia

Por Nuria Chinchilla

Profesora de Dirección de Personas en las Organizaciones en IESE Business School, España

Una de cada cuatro personas se siente sola en la sociedad de la hiperconexión y las redes sociales. ¿Qué está fallando? Hace algún tiempo, un artículo de El País analizaba la soledad que sufren hoy en día muchas personas, en situaciones que nos parecerían las menos propicias para el aislamiento. Son personas que viven rodeadas de gente, que tienen trabajos presenciales y comparten el día con un equipo en la oficina, que pertenecen a familias amplias, que cuentan con amigos de sobra... ¿Por qué se sienten solas estas personas? Muy posiblemente, si estás leyendo esto, te sientas identificado. O quizá los que ahora mismo tienes a tu alrededor sienten ese mordisco de la soledad.

La mayoría de estas personas quizá no son *solitarias* por naturaleza, pero se sienten socialmente aisladas, aunque estén rodeadas de gente. El sentimiento de

soledad, al principio, hace que una persona intente entablar relación con otras, pero con el tiempo la soledad puede fomentar el retraimiento, porque parece una alternativa mejor que el dolor del rechazo, la traición o la vergüenza. Cuando la soledad se vuelve crónica, las personas tienden a resignarse. Pueden tener familia, amigos o un gran círculo de seguidores en las redes sociales, pero no se sienten verdaderamente en sintonía con nadie.

John Cacioppo, profesor de Psicología, Psiquiatría y Neurociencia del comportamiento en la **Universidad de Chicago**, ha estudiado ampliamente **el aislamiento social como riesgo importante de incidencia de enfermedades (morbidez) y mortalidad**. Señala que el cerebro es el órgano clave para las conexiones y procesos sociales, porque una misma experiencia social

puede ser percibida como protectora y acogedora o explotadora y aislante. Y aunque constata la dificultad de medir los efectos neurológicos de la soledad en individuos que viven en las periferias de la experiencia social, hay estudios experimentales que produce cambios significativos en procesos y estructuras cerebrales. Si bien estos efectos no son uniformes en todo el cerebro, sí afectan a regiones cerebrales concretas que reflejan las diferencias entre las demandas funcionales de aquellos viviendo en aislamiento y los que conviven en sociedad.

Algunos **efectos de la soledad en la salud** son la baja calidad del sueño, preferir comer o beber solo a compartir con los demás, susceptibilidad a virus como el de la gripe, mayor estrés, aumento del riesgo de demencia, o riesgo de muerte prematura. Desde luego, no debemos llegar a extremos huyendo de la soledad, porque **hay una soledad buena, buscada, querida**, que tiene mucho que ver con el **silencio**. Saber estar solo y en silencio es un aprendizaje que sirve para reconectar con uno mismo. Es necesario integrar esos momentos de silencio en soledad, integrarlos significa saber combinarlos con el encuentro con el otro, sin llegar al exceso de palabrería que aturde, ni quedarse aislado en un exceso de silencio que crea un clima de frialdad y vacío innecesario.

Pero no vayamos a perder de vista el gran beneficio que suponen las redes sociales. **Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn...** nos permiten interactuar con **personas reales**, tanto social como profesionalmente. Una de las grandes virtudes de estos medios es, por

ejemplo, su aportación al proceso de selección de empleados nuevos. Al respecto, dice la profesora del IESE Mireia Las Heras:

“Contratar a un nuevo empleado es, sin duda, una decisión importante para cualquier empresa. El proceso de selección es caro, y cometer un error en la contratación puede resultar costoso. En la era digital, los procesos de selección han cambiado mucho, por lo que las empresas deben aprovechar las herramientas digitales para encontrar a las personas adecuadas.

Los currículos y las entrevistas no son ni la única ni la mejor forma de encontrar talento. Han surgido nuevos métodos, como los consistentes en que empleados de una empresa recomiendan a personas que reúnen ciertos requisitos para ocupar puestos de trabajo en ella. En ocasiones, estas referencias llevan asociadas incentivos económicos para los empleados. De esta forma, las personas que ya conocemos nos conectan con otras que crean un nuevo (y no redundante) flujo de información. Se trata de intentar que los individuos con talento atraigan a otros que puedan contribuir y sumarse a los planes de la empresa.

Las reglas han cambiado. En el lugar en el que, hace no tanto tiempo, currículos en papel (enviados por correo tradicional) se apilaban hasta llegar al techo, ahora nos encontramos con un espacio abierto. Ya no podemos limitarnos a escoger únicamente entre los que llaman a nuestra puerta: resulta indispensable dar con las personas que queremos, dondequiera que se encuentren”.



LA AUTORA

Nuria Chinchilla Albiol es profesora de Dirección de Personas en las Organizaciones en IESE Business School y titular de la Cátedra Carmina Roca y Rafael Pich-Aguilera de Mujer y Liderazgo. Es PhD en Dirección de Empresas y MBA por IESE, Universidad de Navarra, y Licenciada en Derecho por la Universitat de Barcelona. Fundadora del International Center for Work & Family del IESE y de la Iniciativa I-WIL (IESE Women in Leadership).