



Jorge Salinas
Presidente de Atesora
www.atesora.es

LA FELICIDAD EN EL TRABAJO

Si aceptamos que el fin último de la inteligencia es la felicidad, es interesante entender que una organización integrada por personas felices, será una organización más inteligente y con mayor capacidad de respuesta ante los desafíos. Pero, ¿qué es la felicidad y como se produce? ¿Qué factores contribuyen a la felicidad en el trabajo? Son cuestiones inquietan a buena parte de los altos directivos y a sus responsables de recursos humanos.

Encontramos personas motivadas con sus funciones pero insatisfechas con su situación laboral y sus condiciones de trabajo, y encontramos personas hastiadas de sus tareas aunque satisfechos con sus condiciones. También detectamos a quienes ni encuentran valor con lo que hacen ni en las condiciones en que lo hacen. El final de la ecuación es sencillo: personas infelices con lo que hacen y lo que son.

Es nuestra capacidad de dar sentido a lo que hacemos, lo que determina poder hacer felizmente las cosas. Solemos pensar en la felicidad como un producto, como el final de un camino que lograremos tras seguir alguna azarosa búsqueda y que empezaremos a vislumbrar cuando consigamos determinadas cosas. Pero pensar la felicidad como algo a "tener", como un producto a conseguir, no es una metáfora que refleje acertadamente lo que significa estar en el mundo felizmente.

Uno de los grandes descubrimientos de la neurología ha sido el concluir que la gente toma decisiones en función de lo que cree y no de lo que ve. Desde el principio de los tiempos utilizamos información sin sentido para dar sentido al mundo. Ha sido ésta una de las constataciones más sorprendentes y todavía no se ha finalizado el análisis del impacto de las creencias en la vida diaria de la gente. Ahora bien, si como seres humanos continuamente no respondemos a la realidad tal cual es, sino tal cual le damos sentido, el aspecto del sentido de lo que hacemos se revela fundamental para obtener felicidad en el entorno de trabajo.

...en 140 caracteres

"Hay que mantener los ojos abiertos al cambio, aceptar nuevos retos y buscar caminos de reciclaje y formación. Eso dará empleabilidad; palabra mágica de la flexiseguridad que buscan los gobiernos para reducir el desempleo"

@J.R. Pin Arboledas

Esto pasa inadvertido para la mayoría. El hombre es un animal de costumbres. Cuando buscamos una vida predecible, que se ajuste a nuestra zona de comodidad, confiamos en la rutina y en nuestros patrones de pensamiento aprendidos. Creamos "rutas mentales" mediante el uso de la repetición. Dado ese automatismo, creemos que esa manera de actuar no está bajo nuestro control, así que pensamos que la vida y la forma de responder a ella es algo que "nos sucede". Sin embargo, tal y como decía el psiquiatra Victor Frankl, todos tenemos la capacidad de elegir cómo queremos responder al mundo. Cada uno somos plenamente responsables de estar continuamente dando sentido a lo que hacemos.

Según el psicólogo Mihaly Csikszentmihalyi, cuando estamos bajo experiencias de "flujo", tenemos una mayor probabilidad de poder experimentar un sentido de estar felizmente haciendo algo. Por "estado de flujo" entendemos, aquel estado mental en el que la persona está inmersa en aquello que hace y disfrutando de ello. Varios son los factores que están presentes cuando alcanzamos esta experiencia de bienestar, entre ellos: claridad en los objetivos, concentración, seguridad, equilibrio entre el nivel de capacidades y el nivel de reto a afrontar y control en lo que hacemos.

Las organizaciones que inviertan en crear condiciones para que las personas experimenten esos estados de "flujo" estableciendo posibilidades para equilibrar su sentido de seguridad (capacitando a las personas para poder desempeñar su tarea) y de desarrollo (ofreciendo puestos de trabajo con un nivel adecuado de desafío), al tiempo que hacen partícipes de sus valores y cultura a sus empleados, tendrán más probabilidad de ofrecer el marco adecuado para que las personas hagan felizmente su trabajo. ■