

EMPRESAS Y PROFESIONALES NO SIEMPRE CAMINAN JUNTOS EN LA BÚSQUEDA DE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO

# ¿Existen dos caminos hacia el paraíso?

## Bienestar

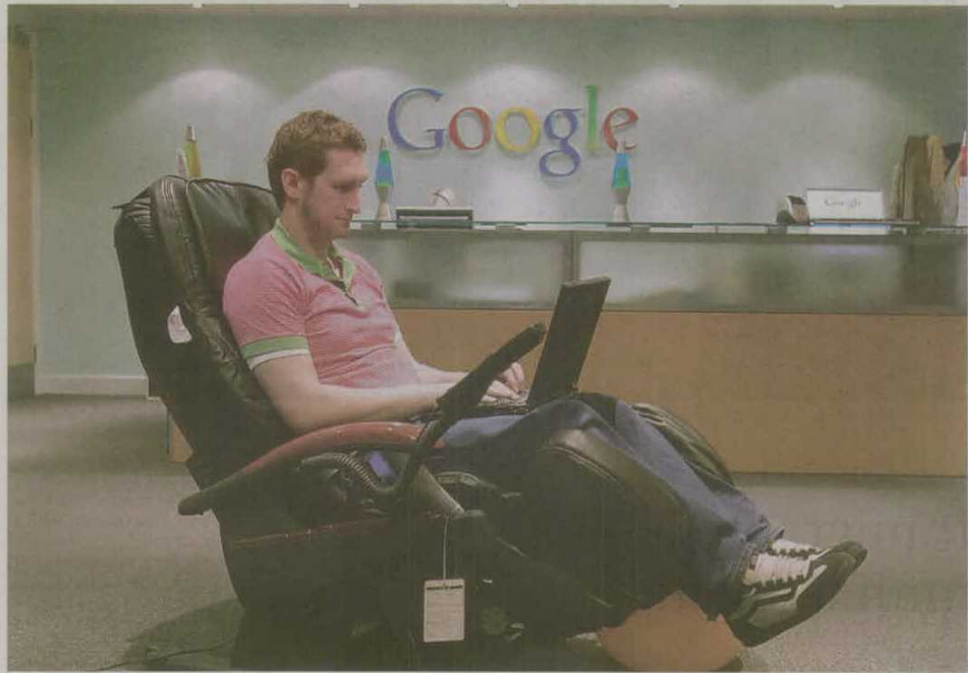
Los empleados quieren sentirse útiles y reconocidos

La moda de los gimnasios o salas de juegos no ha resultado muy efectiva

Rosario Sepúlveda

«Nadie nos paga por sufrir. No hay empresa que pueda compensar el sufrimiento de una persona». La reflexión de la psicóloga María Jesús Álava conduce a un tema tan importante como abstracto: la relación de la felicidad con el trabajo. Porque, si el trabajo no puede convertirse en una fuente de malestar, ¿acaso las empresas deben esforzarse por hacer más felices a sus empleados? ¿O son éstos los responsables de su propio estado del bienestar? El debate está servido porque, además, en los últimos tiempos han proliferado los estudios sobre la 'economía de la felicidad', y hasta Nicolas Sarkozy ha creado una comisión presidida por los premios Nobel Joseph Stiglitz y Amartya Sen con la idea de incluir en el PIB un concepto tan difuso como el de bienestar.

Lo cierto es que la satisfacción en el puesto de trabajo mejora el rendimiento y el compromiso con la empresa. De ahí que el 87% de los directores de Recursos Humanos consultados por Aedipe (Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas) considere que la felicidad en el trabajo es una estrategia adecuada para mejorar la competitividad. Por el lado de los empleados, una macroencuesta a 3.000 personas del Instituto de la Felicidad de Coca-Cola puso de manifiesto en 2008 que las relaciones con el jefe y los compañeros, el reconocimiento, el 'amor' hacia la empresa o el entorno físico del lugar del trabajo influyen en la percepción de la felicidad. De todas estas variables, las dos más importantes son la sensación de utilidad en el puesto, es decir, que lo que haces tenga que ver con tu formación e intereses, y el reconocimiento, tanto de los jefes como de los compañe-



Un trabajador de Google en Dublín realiza sus tareas cómodamente sentado en un sillón ergonómico

ros. «La felicidad se basa, por un lado, en la capacidad y la sensación de estar anímicamente bien y, por otro, en tener una vida plena en la cual desarrollas tus capacidades. Las buenas vidas son alegres, pero también tienen un desarrollo personal», afirma Carmelo Vázquez, catedrático de Psicopatología de la Universidad Complutense de Madrid y autor, entre otros títulos, de 'La ciencia del bienestar' (Alianza Editorial).

### Ilusiones como metas

En sus investigaciones, Vázquez también ha certificado que las ilusiones, entendidas como metas o proyectos, tienen un efecto positivo en el bienestar general, incluso en la salud. «Son más importantes que el estado anímico, que es más voluble. La gente que tiene la sensación de vivir una vida plena y completa alcanza mejores niveles de salud», asegura Vázquez, en una de cuyas colaboraciones con el instituto de Coca-Cola midió la satisfacción vital. «Un único trastorno psicológico afecta tres o cuatro veces más a la felicidad que uno físico como puede ser un problema crónico de riñón o un dolor de cabeza.

## A los 50

«Los 40 son la edad madura de la juventud; los 50, la juventud de la edad madura». Víctor Hugo resumió en una frase los cambios que se suceden en una década que, según diferentes estudios, es la más desdichada de la vida. Sin embargo, el último de esos estudios, que han elaborado investigadores de la Universidad de Stony Brook (Nueva York), termina con final feliz, porque concluye que la felicidad aumenta a partir de los 50 años, tanto que a los 73 se alcanza el grado máximo.

Los problemas físicos impactan poco sobre la felicidad humana, sí que impacta sobre ella la manera en que tú los percibes, es decir, tu actitud frente a la enfermedad».

El problema es que, en esa búsqueda de la felicidad, empresas y empleados no siempre caminan juntos. ¿Sirvieron para algo esos grandes desembolsos en gimnasios o salas de juegos que instalaron las grandes compañías? Ahora, con la perspectiva que da el tiempo, los expertos muestran su escepticismo frente a esta moda. «No creo en esas fórmulas. Hemos de ser capaces de separar la esfera privada del trabajo. En lugar de una jornada de ocho horas con fútbolín, deberíamos hacer una de seis. Soy partidario de trazar una frontera entre los tres ámbitos de la vida: trabajo, casa y ciudad. Si mezclas los espacios de la vida, al final terminan confundidos», asevera el consultor Joan Elías, coautor del libro 'En busca del 'lovework' (Empresa Activa), que dedica a todos los directivos que han sabido no desmotivarse. «Los directivos no debemos motivar, porque la gente ha de ser responsable de sus problemas», sostiene.

María Jesús Álava, sin embargo, se manifiesta en contra de esa idea: «En una cultura de mínimos, las expectativas que se generan hacia los jefes son tan bajas que sólo se pide eso. Cuando una persona dice que se conforma con que no le desmotiven es que no se siente bien tratada en su organización. Un líder tiene que motivar, y el que no sea capaz de hacerlo será un mal jefe». Ahora bien, la psicóloga considera que, en ese reparto de responsabilidades para alcanzar la felicidad, el empleado carga con la mayor parte. «Los demás no son los encargados de hacernos felices. Si no te sientes bien en el trabajo, piensa qué puedes hacer: ¿Puedo ir con el mejor ánimo posible? ¿Puedo llevarme bien con, al menos, una parte de mis compañeros? ¿Puedo conseguir que las relaciones con mi jefe sean aceptables? Cada uno tiene que tener sus propios objetivos, y sentirse bien en función de lo que hace y cómo lo hace».

Y, dada la imposibilidad de que todo el mundo encuentre su trabajo ideal, Carmelo Vázquez propone: «Probablemente, lo más sabio es que acabe gustándole lo que haces, y eso le ocurre a la mayoría».