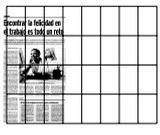


<p>Diario de Avisos</p> <p>Canarias General</p> <p>Diaria</p>	<p>Tirada: 19.713</p> <p>Difusión: 16.546</p> <p>(O.J.D)</p> <p>Audiencia: 57.911</p> <p>12/11/2006</p>	<p>Sección: -</p> <p>Espacio (Cm_2): 760</p> <p>Ocupación (%): 78%</p> <p>Valor (€): 2.419,17</p> <p>Valor Pág. (€): 3.078,00</p> <p>Página: 82</p>	
			<p>Imagen: Si</p>

Laboral

Encontrar la felicidad en el trabajo es todo un reto

Tanto los empleados como las empresas son cada vez más conscientes de la importancia que tiene el clima laboral y las relaciones personales dentro de una compañía. Muchos expertos coinciden en la idea de que la motivación es responsabilidad de cada empleado, y no tanto de la organización. Sin embargo, ésta debe hacer lo que esté en su mano por orientarla y sobre todo no destruirla.

Andrea Pérez-Bouzada

Sin contar las horas que se le dedican al sueño, el tiempo que uno pasa en el lugar de trabajo supera muchos días del año al tiempo que se está en el propio hogar. Aunque según muchos expertos, la máxima que se debe manejar es que se trabaja para vivir y no al contrario, es indudable que el trabajo es una de las facetas más importantes de la vida de una persona. Por tanto, el que a uno le agrade la tarea profesional que desempeña, es algo fundamental. ¿Pero cómo se es feliz en el trabajo?

Joan y David Elías, exponen en su obra *En busca del Lovework* algunas de las ideas que pueden conducir a jefes y colaboradores a la felicidad. Los autores definen este concepto como el punto de encuentro entre empleados y jefes, donde todos se relacionan con respeto y transparencia, y que permite a cada uno sentirse motivado para ir al trabajo cada día.

Esta idea se presenta en términos de relaciones personales, clave dentro del entorno empresarial, en el que el clima laboral representa una de los aspectos más importantes para ser feliz en una empresa. "Te pueden pagar poco, pero si hay un buen ambiente se lleva bien el día a día", declara Joan Elías.

Motivación

Por otra parte, la idea fundamental que manejan muchos expertos es que el propio individuo debe ser responsable de su motivación, sin esperar a que sea la empresa quien lo motive. "La responsabilidad de la motivación está en la persona, aunque es muy importante que la empresa no la destruya", afirma José Ignacio Arraiz, presidente de Hay Group.

Para no desmotivar a los empleados se tienen que dar algunas características en el entorno laboral. La comunicación es uno de los aspectos más importantes. Los mandos deben orientar la motivación de las personas que tienen a su cargo y saber dirigir las de manera adecuada, escucharlas y



El puesto de trabajo debe ir acorde con las necesidades e inquietudes del empleado.

hacerlas conocedoras de los objetivos empresariales que se persiguen. "Una adecuada comunicación se establece cuando la personas se dan cuenta de que no se trata tanto de una habilidad como de una responsabilidad. No comunicar supone distanciamiento", asegura Joan Elías.

Además, una retribución digna y planes de desarrollo profesional dentro de la compañía son otras de las demandas más frecuentes que hacen los trabajadores a sus organizaciones.

Otro de los retos que destacan a la hora de hacer más llevadero el trabajo es separar la vida pro-

fesional y la vida laboral. Muchos expertos coinciden en que "para obtener una estabilidad emocional es importante hacer una línea mental que separe estos dos aspectos", señala Joan Elías.

Arraiz destaca además la importancia que tiene la actitud positiva de las personas.

Detalles

El desafío de conjugar formación, puesto y satisfacción

Para que una persona se encuentre satisfecha con su trabajo una de las primeras condiciones se halla en el propio proceso de selección. Un puesto debe ser adecuado para el empleado y permitir que desempeñe las funciones para las que está preparado. En este sentido, los procesos de selección tienen una responsabilidad con la empresa y con el trabajador, ya

que el cubrir un determinado puesto de manera efectiva afectará al rendimiento del empleado y, por tanto, a la consecución de los objetivos empresariales. Gustavo Juliá, consultor de la firma europea de búsqueda de profesionales Cáteron, asegura que para que se de una buena relación entre el empleado y la compañía "lo primero es conocer muy bien a la empresa y las necesida-

des que tiene para elegir el perfil adecuado. Entender los antecedentes de la organización, el estilo directivo, si hay desarrollo de carrera o dónde se sitúa el puesto en el organigrama es importante para tener éxito", afirma. "Para estar bien en una compañía se debe creer en lo que se está haciendo, por tanto, los horarios, compañeros y espíritu corporativo deben ir acorde con el trabajador", concluye.