

¿Eres feliz en tu trabajo?

**Cuando no eres parte de la solución,
eres parte del problema.**



Por: Luciano Hernández Quintero

Octubre 2018

<p>¿ERES FELIZ EN EL TRABAJO? Cuando no eres parte de la solución, eres parte del problema.</p>		<p>Revisión: Octubre, 2018</p>
<p>Por: Luciano Hernández Quintero</p>		<p>Page: 2 de 12</p>

Contenido

Aritmética básica	3
En la esquina de un círculo.....	4
Confusiones	6
Ecos del mundo	7
Con dinero baila el perro.....	8
Gritos de la historia	9
Conclusión:	10
Referencias bibliográficas:.....	12

Verdades de a mentiras...

“Hasta que no hagas las paces con lo que eres, no estarás contento con lo que tienes”. Doris Mortman.

Aritmética básica.

¿Si tuvieras resueltos todos tus gastos materiales de por vida, qué harías con tu trabajo en este preciso momento? ...

Hagamos “numeralia” simple considerando la *Tabla 1.- Distribución del tiempo diario*, la cual excluye sábados y domingos.

CONCEPTO	"t" en horas	%
F=EN FAMILIA (DESAYUNO Y CENA)	3	13%
TR=TRANSPORTE (IDA Y REGRESO)	4	17%
T=TRABAJO	9	38%
C=COMIDA	1	4%
D=DORMIR	7	29%
TOTAL	24	

Tabla 1.- Distribución del tiempo urbano.

Un día tiene 24 hrs, si una *persona urbana* trabaja 9 hrs, eso significa que dedica 38% del día a desarrollo profesional, no obstante, asumiendo que el día únicamente tiene 12 hrs hábiles, entonces las 9 hrs laborales se traducen en un 75% !!!!! del tiempo hábil trabajando (al menos).

Miremos ahora la “*Tabla 2.- Participación del trabajo en las horas activas del día*”

CONCEPTO	"t" (horas)	%
TIEMPO HÁBIL DEL DÍA	12	
TIEMPO LABORAL	9	75%

Tabla 2.- Participación del trabajo en las horas activas del día.

Interpretar los números duros de la *Tabla 2* parece ser un acertijo del tipo “sólo para tigres”.

En estos tiempos los economistas inventan “índices numéricos” para todo, así pues, finjamos ser economistas, y postulemos ahora mismo el *IFL (Índice de Felicidad Laboral)*, y usemos ese índice para medir nuestra felicidad en el trabajo.

Pero hagámoslo más interesante, y privado a la vez (a todas y todos nos encantan las cosas privadas ¿a poco no?).

Veamos, estimado lector, ¿Cómo tasas tu *IFL*?

¿Te parece importante saber en cuánto está ese rubro tan “personal”? ¿Tan tuyo?

Auto examínate y date a ti mismo un valor de *IFL* que se ubique entre “0” y “100”, vamos, ¡anímate!

Recuerda que el numero es privado, sólo tú lo conoces, así que si lo deseas puedes intentar de nuevo y corregir tu estimación para despegar con “el valor bueno” desde ahora.

Pero, espera, ¿es justo que sólo tu te califiques? ¿O es lícito quizá preguntar a otras personas?

¿Qué diría tu familia del valor de *IFL* que te acabas de auto asignar?

Si aún vives con tus padres, sin duda ellos tendrán una opinión, pero tu pareja también la tendrá, si ya vives con una, o inclusive la que podrían tener tus hijas/hijos, si es que ya los tienes también.

<p>¿ERES FELIZ EN EL TRABAJO? Cuando no eres parte de la solución, eres parte del problema.</p>		<p>Revisión: Octubre, 2018</p>
<p>Por: Luciano Hernández Quintero</p>	<p>Page: 4 de 12</p>	

¿Qué dirían tus amigas/amigos? ¿Y tus vecinos?
O tus mismos compañeros de trabajo.

¿Es entonces este *IFL* tan privado como dijimos líneas arriba? ¿O este *travieso numerito* afecta también a las personas que te quieren, y/o que están cerca de ti? Aparentemente, el dichoso *IFL* está dejando de ser tan personal como pensamos antes, y se está escabullendo entre muchas otras personas a las cuales les impactas la vida, y ellos también a ti.

Mmmmmmm Al parecer nos hemos metido en un lío con este asunto de nuestro *IFL* (*Índice de Felicidad Laboral*).

¿Qué pasa si eres un trabajador compulsivo (*workaholic*), o si te hacen trabajar más de 9 hrs diarias? Reevaluando tu propia *numeralia*, es decir, ajustando la *Tabla 1* de acuerdo a tu realidad ¿en cuánto se modifica el *IFL* que te habías preasignado anteriormente?

Si crees que estás perdiendo el tiempo con esto del *IFL* olvida este artículo y regresa a tu trabajo, ... pero con eso no evitarás seguir impactando tu *índice*, porque sabes muy bien que, aunque te asignes un valor alto, muy alto (o aunque de plano no te interese el tema) siempre habrá una mamá, un papá, una esposa, un hijo, o alguien que te quiera mucho que sí se preocupa por tu *IFL*, aunque no sepan cómo te auto calificaste; porque la felicidad personal es como el aire que respiramos, aunque no se vea siempre se nota su ausencia.

¿Imaginaste algún día que una simple operación aritmética, como la división, aplicada a las 24 horas de un día, te haría girar tanto las ideas?

“Ninguna investigación humana puede ser denominada ciencia si no pasa a través de pruebas matemáticas”- LEONARDO DA VINCI.

En la esquina de un círculo.

Pero espera ¿por qué tengo que ser feliz en mi trabajo, si me pagan por hacerlo? Quizá porque, como dice *José Ramón Jiménez Garnica*, en su libro *“El factor humano”*, para la gente responsable y comprometida *“... ejercer una profesión es mucho más que solo ir a trabajar”*.⁽¹⁾

Adicionalmente, en teoría, cada uno de nosotros escogió la profesión que ejercemos, y en el mismo orden de ideas, también ingresamos a nuestro trabajo como resultado de una decisión per-so-nal.



Fig. 1: Trabajo: ¿burbuja de decisiones personales?

Consultoras de reconocimiento global han señalado que la infelicidad más alta ocurre cuando se vive el desempleo, sin embargo, muchísimas personas que jurarían ser felices si consiguen un trabajo, después de algún tiempo de obtenerlo, muestran baja felicidad laboral.

¿Dónde está la falla entonces? Si yo seleccioné mi actividad, y también el lugar dónde desarrollarla, ¿por qué no soy feliz ejerciéndola?

<p>¿ERES FELIZ EN EL TRABAJO? Cuando no eres parte de la solución, eres parte del problema.</p>		<p>Revisión: Octubre, 2018</p>
<p>Por: Luciano Hernández Quintero</p>	<p>Page: 5 de 12</p>	

¿Qué es lo que no me gusta? ¿Lo que hago, o mi ambiente laboral? ¿Tus colegas? ¿Dijiste tus compañeros? Sí, sí lo dijiste. Es decir que tu no felicidad se debe posiblemente tanto a tus jefes como a tus subordinados, tus clientes y proveedores. ¿Es así? Vamos, dilo, nadie te escucha, y yo ni te conozco.

¿De casualidad conoces el *IFL* de alguno de tus compañeros? ¿Es igual, mejor, o peor que el tuyo?

Si la felicidad, como dicen los letrados de la mente y el comportamiento humano, es una cuestión personal e interna de cada individuo, un *estado mental*, entonces por qué el Colectivo laboral de una empresa comparte la insatisfacción de “su trabajo”.

Si no soy feliz con mi trabajo, por qué no simplemente renuncio y me voy a otro.

¿Antigüedad? ¿Dijiste antigüedad? ¿Qué es eso?

Ha, entonces entre más tiempo tiene una persona apoyando a una misma empresa le es más difícil dejarla ¿igual que a una pareja?

Y las empresas ¿Será de su interés conocer el dato? Ése, el del *IFL* de todo su personal ¿O simplemente les importa la productividad?



Fig. 2.- Fantasías laborales.

Una encuesta “de pasillo”, de esas amistosas e informales de “en corto”, pero desgarradoramente honestas, que a veces se nos ocurren a todo mundo, evidenció que muchas personas sí disfrutaban de lo que hacen, pero su ambiente laboral es insufrible. Y eso sin importar si tienen instalaciones muy básicas, o muy cómodas y sofisticadas.

Algunas empresas ya aplican a sus grupos de trabajo algo llamado “*Evaluación del Clima Laboral*”, sin embargo, muy pocas toman acciones efectivas para resolver las preocupaciones de los colaboradores; generalmente, porque esas acciones involucran cambios en la estructura organizacional, en el *modus operandi*, y en casos críticos impactarían al grupo ejecutivo de alto nivel, llegando quizá hasta el mismísimo CEO (Director General).

Identificar una enfermedad no se corrige por el diagnóstico mismo, y en este caso mucho menos, cuando el índice de productividad de la empresa está por encima de cualquier otro rubro; como el caso de nuestro *IFL*.

¿Será el tema de la felicidad laboral un tema de moda?

Porque, cuando algo se pone de moda, las Consultoras miden y miden, y cobran y cobran, pero los clientes no actúan como debieran.

- Señor Director, la encuesta de Clima Laboral arrojó muy baja felicidad del personal, y gran insatisfacción

- Entiendo, dice él, pero estamos retrasados en el proyecto, otro día revisamos ese informe.

<p>¿ERES FELIZ EN EL TRABAJO? Cuando no eres parte de la solución, eres parte del problema.</p>		<p>Revisión: Octubre, 2018</p>
<p>Por: Luciano Hernández Quintero</p>	<p>Page: 6 de 12</p>	

“Abre tus brazos al cambio, pero no dejes ir tus valores”- Dalai Lama

Confusiones ...

Si me pregunto si soy feliz en mi trabajo, y a sabiendas que no lo soy me respondo que sí ¿quién tiene más culpa de mi insatisfacción? ¿Mi trabajo, mis compañeros de labor, o mi falta de conciencia?

Quizá me miento a mí mismo por miedo a ser rechazado si digo la verdad sobre mi insatisfacción laboral, o porque me da miedo el cambio, porque cuando los demás hablan de cambio decimos que sí, hasta que nos piden cambiar nosotros.



Fig. 3: Espejo de la verdad.

Respeto es una palabra que ha perdido vigencia, porque en la loca carrera por brillar individualmente, en automático bloqueamos la inteligencia del beneficio colectivo; quizá la única fortaleza verdadera de concentrarse en un mismo espacio físico, para desarrollar profesionalmente como empresa.

La globalización, con todo su *outsourcing*, *offshore*, *nearshore*, y demás modernismos laborales, solo han generado una falta de respeto hacia el profesionalista, porque, como señala Naomi Klein en su obra “No logo”⁽²⁾ sin importar el tamaño de la empresa, “... la marca es solo un

símbolo, si no tiene respeto hacia todos, clientes y colaboradores...”, y a pesar de esta precisión, hoy, en muchas transnacionales, la felicidad laboral no cristaliza, ni se respira, a pesar del “linaje” de la marca.

Con esto, bajo la sombra de la competitividad, las empresas toman de rehenes a sus colaboradores, presionándoles a “dar su máximo, por amor a la camiseta”, y todo “por el mismo boleto”. Y ni qué decir cuando algunas “empresas clientes” abusan de sus proveedores, ya que, de no ceder a sus caprichos, sencillamente los pasan a la lista negra, y pierden el contrato.

En la ultratumba corporativa se ha llegado a escuchar el término de *terrorismo laboral*, ejercido por la empresa misma, y por sus integrantes. Lo peor es que en esos casos, el riesgo mayor no son los *talibanes*, sino quizá tu compañero de junto, y hasta tu propio jefe.

Algo aquí huele a *Ética* (o a falta de ella), ese concepto etéreo que tiene que ver con la moral y el comportamiento humano, fundamental para equilibrar el decir y el hacer. Porque hoy toda empresa habla de Misión, Visión, y Valores, pero algunas solo hacia un lado de la mesa; el suyo.

Estamos extraviados, porque en algún lado hemos perdido nuestro hilo conductor, el *IFL*. Pero no. Pareciera que nuestro *Índice de Felicidad Laboral* es más poderoso y verdadero si se alía con la ética, porque solo actuando dentro de la congruencia entre empresa-trabajador, pero sobre todo entre trabajador-trabajador, es como uno puede confiar en el otro, y los empleados entre ellos mismos.

¿Cómo le digo a mi jefe que no logro las metas por su manera de hacer las cosas?

¿De qué manera puedo dar mejores resultados si me hacen preso de reuniones innecesarias que consumen la mayor parte de mi tiempo de trabajo efectivo?

¿Por qué tengo que competir con mis compañeros, si en teoría buscamos el mismo objetivo?

Al parecer el clásico de economía “*Libertad de elegir*” de *Milton Friedman* y *Rose Friedman* sigue vigente cuando señala “*somos libres de ejercer como personas, pero no como sociedad; mandamos/disponemos en nuestra casa, pero no en la calle, ...*”⁽³⁾

“*Debemos aprender a vivir juntos como hermanos o perecer juntos como necios*”. *Martin Luther King*.

Ecós del mundo ...

Pero México no es “*la isla de los hombres solos*” en el tema de preocuparse por la felicidad. En el escenario internacional hay otras voces rebotando “esta pelota”. Por ejemplo, el Reino Unido (UK) tiene su *Happy Planet Index*, el cual se enfoca en el bienestar humano y ambiental. Su creador (junto con la *New Economics Foundation*) es el británico *Nic Marks*, quien sabiamente cita a *Robert Kennedy* cuando éste definió el PIB como “*el producto interno bruto mide todo menos eso que hace que la vida valga la pena*”⁽⁴⁾

Nic habla de la necesidad de crear “ciclos de retroalimentación positiva” para incrementar el bienestar humano. Y con eso destaca la importancia de la *Tabla 3.- Cinco conceptos, para incrementar la felicidad*.

<p>CONECTAR (CON LAS PERSONAS)</p>	<p>LAS RELACIONES HUMANAS SON VIDA</p>
<p>MANTENERSE ACTIVO</p>	<p>GENERA ACTITUD POSITIVA</p>
<p>TOMAR "NOTAS DE LA VIDA"</p>	<p>VER CÓMO EL MUNDO EVOLUCIONA</p>
<p>MANTENERSE APRENDIENDO</p>	<p>UN NUEVO PLATILLO, TOCAR UN INSTRUMENTO MUSICAL, ... ALGO NUEVO CADA DÍA</p>
<p>DAR</p>	<p>SER GENEROSO DANDO AYUDA, COMPRENSIÓN, ... DANDO TU TIEMPO Y CONOCIMIENTO A OTROS</p>

Tabla 3.- *Cinco conceptos para incrementar la felicidad*

Sin embargo, a pesar de todas estas iniciativas, la escurridiza felicidad laboral sigue escapando de la mayor parte de empleados en la mayor parte del mundo.

Por otra parte, *The Edge Group*, una consultora de desarrollo organizacional (que opera en México, Colombia, Ecuador, y Perú) está trabajando en “la metodología de la felicidad” adaptada a las empresas, soportada en la participación y el compromiso de las personas. Porque, en voz de su Director, *José Fernando Agudelo*, “*Cuando las empresas se preocupan por la felicidad y el compromiso de sus trabajadores, la productividad de estas incrementa, en promedio, un 31%. Además, con esto también mejora la salud de los trabajadores en un 21%*”.⁽⁵⁾

Otra fuente notable con enfoque en la felicidad es la *Consultora Gallup*, figura esta que emite su estudio denominado “*State of the global workplace*”, en él dan cifras detalladas sobre la felicidad en todas las zonas comerciales del mundo. Y señalan que el bajo compromiso de los empleados es lo que limita crear culturas de alto desempeño en las empresas.⁽⁶⁾

Y por la misma ruta está *The addeco Group*, gestor global de recursos humanos que, al igual

<p>¿ERES FELIZ EN EL TRABAJO? Cuando no eres parte de la solución, eres parte del problema.</p>		<p>Revisión: Octubre, 2018</p>
<p>Por: Luciano Hernández Quintero</p>	<p>Page: 8 de 12</p>	

que los demás, está impulsando el tema de atender la felicidad en el trabajo para mejorar la productividad de las empresas. ⁽⁷⁾

Pero esta corriente de la mejora laboral formal nació en 1981, cuando un editor de Nueva York pidió a *Robert Levering*, y *Milton Moskowitz* (dos periodistas de negocios) que escribieran un libro titulado “*The 100 best Companies to work in America*” (*Las 100 mejores empresas para trabajar en Estados Unidos*), y eso despertó la creación del proyecto “*Great Placer To Work Institute*” (*GPTW*). ⁽⁸⁾

Y esta hoy icónica figura, descubrió que no son ni los beneficios, ni las mejores prácticas, lo que hace grandes a las empresas, sino el establecimiento de relaciones de calidad, soportadas en la confianza, el orgullo y el compañerismo, lo que hace grande a un lugar para trabajar.

Los expertos en conducta humana señalan que las personas se sienten felices cuando son de utilidad, y en el caso contrario son infelices.

¿Es decir entonces que, independientemente de que dejemos la piel en el trabajo, con horas y horas de esfuerzo, si no podemos entregar valor, entonces nos sentimos frustrados, y la infelicidad aparece?

Este mundo nuestro es rico en cultura, en colores de piel, así como en usos y costumbres diversos, pero no en privilegiar la felicidad de las personas por encima de la producción.

Eso no hay que esperar de las empresas, pero sí de las personas, porque si las personas quieren

ayudar a los demás a ser felices, entonces lo conseguirán, quiéranlo o no las empresas.

Pero nuestra “pobreza moral”, y nuestro egoísmo profesional no nos dejan actuar, porque quizá si ayudo a mi compañero a ser feliz mañana sea mi jefe, y no puedo permitir eso.

“algunas personas causan felicidad a donde van; otras cuando se van” – Oscar Wilde.



Fig. 4: La felicidad habla, y la tierra responde...

Con dinero baila el perro.

En este planeta nuestro hay de todo en abundancia, y nos lo estamos acabando. Pero ¿qué hay de la felicidad laboral, es ésta “un bien finito”, un recurso escaso?

Y si es el caso ¿quién la administra? Porque a juzgar por lo que vemos, todos queremos más felicidad, pero no sabemos cómo conseguirla.

Puedes obtener mejores puestos, más dinero, pero si graficáramos esos rubros contra la felicidad laboral, las curvas divergirían, tenderían a no tocarse ...

Sin duda alguna, si la felicidad laboral se pudiera vender habría más de un millonario en ese nicho de mercado. Pero no, aún nadie ha logrado desarrollar esa *app*; la de la felicidad laboral.

Preguntando a las personas si les gusta lo que hacen en su trabajo la mayoría podrá responder que sí, he inclusive les puede hasta fascinar, pero

<p>¿ERES FELIZ EN EL TRABAJO? Cuando no eres parte de la solución, eres parte del problema.</p>		<p>Revisión: Octubre, 2018</p>
<p>Por: Luciano Hernández Quintero</p>	<p>Page: 9 de 12</p>	

dirán que son “otros factores” los causantes de su felicidad incompleta.

Quien tenga un subordinado al que hay que convencer cada vez para que haga tal o cual cosa, o quien reporte a un jefe anacrónico, que cree que los demás tienen que pensar como él para lograr sinergia, verán de inmediato un escenario “conocido” pero insano, y retrógrada.

Es probable que grandes firmas que han desaparecido del mercado a lo largo de la historia, deban su aniquilamiento más a la falta de buenas relaciones humanas (sobre todo internas), que a la falta de tecnología, y/o de productos competitivos. Porque un buen equipo de trabajo es más importante que el trabajo por sí mismo.

Así, sin meditarlo, piensa en el compañero (jefe o subordinado) más mediocre que tengas o hayas tenido. Y ahora repite el ejercicio, pero ahora para el más respetable y destacado que creas conocer.

¿Qué los diferencia? ¿Tú de cuáles eres?

Si pudieras escoger a tus jefes y a tus compañeros de trabajo a quiénes seleccionarías y por qué.

¿A quiénes cambiarías, y a quiénes darías de baja?

También hay supuestos líderes (en realidad sólo responsables de área, a todos niveles) que lejos de aprovechar la integración del conocimiento y habilidades, hacen competir a las personas y grupos entre ellos; ¿dónde queda entonces el poder gregario?

A ojos cerrados, parecer ser que las novedosas tecnologías disruptivas solo han venido para hacer eso, disrumpir; pero la integración humana. Ya todo lo quieren resolver con un correo electrónico, o un chat, pero ya nadie se molesta ni siquiera en tomar una llamada, aunque sus *Smart phone* también sirvan para eso; para hablar.

Se habla por cierto de una joya perdida, que hacía magia en los grupos de trabajo “del pasado”; *Lealtad* le llamaban, hoy un valor casi en extinción, propio sólo de aquellos que siguen creyendo más en la integridad de las personas, que en las *apps*, y toda esa parafernalia que ofrece la pomposa *Era 4.0*, porque al parecer hay gente que cree que la tecnología sustituye a todo, hasta a los valores.

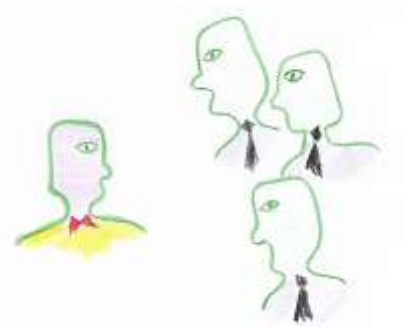


Fig. 5: Mediocristán, territorio árido.

Por supuesto que los resultados de una empresa son una responsabilidad comunal, y claro que la gestión de las emociones es una responsabilidad individual; pero con compromiso colectivo. No obstante, abundan “los jefes débiles y vulnerables”, capaces de hacer perder a otros su trabajo, por miedo a perder el suyo ...

“El verdadero valor se encuentra entre la cobardía y la temeridad” – Miguel de Cervantes.

Gritos de la historia

El trabajo ha seguido la huella de la humanidad desde siempre, por eso se dice que “el trabajo hace al hombre”, y aquéllos primeros “trabajadores” también se frustraban por los resultados no obtenidos; hoy a eso le llamamos infelicidad.

Los griegos, con toda su magnificencia, grabaron un gran nivel de estrés en su población ocupacional (segregados en extremo), la era feudal marcó sin duda una gran cicatriz en la

<p>¿ERES FELIZ EN EL TRABAJO? Cuando no eres parte de la solución, eres parte del problema.</p>		<p>Revisión: Octubre, 2018</p>
<p>Por: Luciano Hernández Quintero</p>	<p>Page: 10 de 12</p>	

historia con todos sus abusos y excesiva explotación al campesinado, y la innumerable y evidente esclavitud sobre la gente de color por todo el mundo, laceró la integridad de miles y miles de almas humanas, erosionando su estabilidad emocional, y su integridad individual, hasta lo más profundo.

Sin olvidar, claro está, el pogromo (holocausto), esa persecución enfermiza sobre los judíos, que sólo ha servido para evidenciar el lado más oscuro que es capaz de mostrar el ser humano contra sí mismo en todos sentidos, sobre todo en cuanto al despojo de la felicidad.

Pero hoy, en pleno siglo XXI, la población económicamente activa sigue experimentando asimetría entre su desarrollo profesional y su nivel de felicidad en el trabajo.

Y es que, durante el Holocausto, la atenuante para entender un poco la no felicidad de las personas fue justo la Segunda Guerra Mundial (IIGM). Pero en la actualidad, la insatisfacción por no desarrollar con plenitud en el trabajo no tiene que ver nada con esas épocas de oscurantismo y sus métodos de producción totalitarios, porque el mundo moderno, con todos sus avances tecnológicos (IoT – *Internet de las cosas*-, Cloud –*la nube*- , AI –*Inteligencia Artificial*-, VR –*Realidad Virtual*-, AR –*Realidad Aumentada*-, etc...) hoy muestra mucho más egoísmo entre las personas de una misma empresa, que entre dos frentes de batalla de las épocas más beligerantes.



Fig. 6: *Compañerismo laboral.*

¿Cómo nos salvamos a nosotros mismos de nuestro salvajismo laboral?

Sobre todo, cuando los empleadores sí establecen por escrito compromisos de contraprestación material, y de “desarrollo profesional”, pero nunca mencionan el rubro de la estabilidad emocional, y mucho menos el de la felicidad; tu trabajas, yo te pago, yo te pago, tu trabajas.

Etiquetan el trabajo infeliz como “tener capacidad de trabajar bajo presión”, tan tan.

Para cambiar la historia, primero tiene que cambiar el hombre, y esa es la piedra angular de toda transformación humana.

“Se necesita una gran cantidad de valentía para enfrentarse a nuestros enemigos, pero tanta como para hacer frente a nuestros amigos” J. K. Rowling.

Conclusión:

Para muchísima gente (más de la que imaginamos) el trabajo es su vida, y si no es el caso, al menos le ha perfilado gran parte de ella.

Incontables personas han encontrado a su pareja de vida en el trabajo, y si no, al menos amistades verdaderas se han forjado. Pero, si hay tales tesoros en los trabajos, por qué entonces la jornada laboral puede tornarse tan insufrible bajo ciertas condiciones.

¿Qué somos las personas buscando felicidad en el trabajo? ¿Desadaptados necios, o locos? ¿Una suerte de imitadores del *Ingenioso Hidalgo Don Quijote de la Mancha* que, con y sin rocinante, atropellamos molinos de viento corporativos en búsqueda de sueños y metas intangibles, solo posibles en nuestra imaginación?

<p>¿ERES FELIZ EN EL TRABAJO? Cuando no eres parte de la solución, eres parte del problema.</p>		<p>Revisión: Octubre, 2018</p>
<p>Por: Luciano Hernández Quintero</p>	<p>Page: 11 de 12</p>	

Que una persona “coordine” docenas, centenas, o millares de personas, dentro de una misma organización, no lo hace buen Líder.

En los pasillos empresariales pulula el fantasma de la “cultura laboral” como “sanadora” de la insatisfacción profesional, sin embargo ningún estatuto, ni código de valores empresarial es capaz de hacer emerger la verdadera armonía si antes todos/as, y cada uno/a de lo/as colaboradores no forjan una personalidad colectiva, a través de la cual se atienda la vida real de todo/as los que enriquecen a una organización, no para consentirlos, ni tolerar sus tropiezos emocionales, pero sí para promover el respeto in-di-vi-dual de cada persona; la *Lealtad*.

Tú no tienes que pedir permiso a nadie para respetar a todos en tu entorno, y sólo tú eres responsable de actuar negativamente contra alguien de tus compañeros, aún si te lo pide alguien superior en el organigrama, porque son tu integridad, tus valores, y tu *Lealtad* los que deben guiar tus acciones; hasta en la milicia hay desertión, pero es lícito si tienes honor.

El acto de “dar” hace feliz al ser humano, pero para realmente dar es preciso conocernos a nosotros mismos, porque según los Jesuitas el autoconocimiento es uno de los pilares para el Liderazgo; así lo expone *Chris Lowney*, en su libro “*El liderazgo al estilo de los jesuitas*”⁽⁹⁾.

Lo malo es que muchas personas se desconocen demasiado, y no saben de lo que son capaces, hasta que les dan poder ...

Este mundo nuestro gira sin parar, y sin pedirnos permiso, porque tiene leyes naturales, como la fuerza de gravedad, el día y la noche, y muchas

otras, pero en los trabajos sí hay leyes escritas, y a pesar de eso muchas empresas, jefes y compañeros también nos afecta sin pedir permiso. Y apelan justo a “las reglas no escritas”, como el manejo abusivo de horarios, el uso discrecional de permisos, el uso selectivo de recursos, el ejercicio de viajes especiales, y otro montón de artimañas para “hacer su voluntad” por encima del decálogo y/o los estatutos oficiales; y hay quienes hasta usan “la amistad” para ejercer ese abuso.

¿Qué está roto entre los Empresarios y sus Colaboradores? ¿O “la fractura” está más entre todos los niveles intermedios que los conectan? (si es que están conectados).

¿Son infelices los empresarios y los malos jefes, y por eso hacen infelices también a sus colaboradores?

¿O su miedo a fallar profesionalmente los victimiza para explotar más a los empleados?

¿Qué prevalece en una empresa? ¿Las reglas no escritas de los jefes, o las de la empresa? ¿Y por qué es así?

Es bueno que existan figuras como *GPTW*, y todas esas *Consultoras Globales* que ofrecen el *Santo Grial* de la felicidad laboral, sin embargo, todos los avances tecnológicos, métodos y procedimientos disponibles al día de hoy no sirven de nada si antes cada uno de los colaboradores dentro de una organización no aceptan primero respetarse, y ayudarse, enalteciendo nuevamente a la *Lealtad*. Porque la infelicidad laboral muchas veces viene de la traición de un “amigo”, un compañero, o un jefe en tu trabajo.

<p>¿ERES FELIZ EN EL TRABAJO? Cuando no eres parte de la solución, eres parte del problema.</p>		<p>Revisión: Octubre, 2018</p>
<p>Por: Luciano Hernández Quintero</p>	<p>Page: 12 de 12</p>	

¿Si supieras que uno o más de tus compañeros es infeliz por tu causa los ayudarías? ¿Cambiarías para ayudarlos a sentirse mejor?

Porque es muy probable que tú también estés en una situación similar, que tu infelicidad se deba más a la conducta egoísta de otros de tus compañeros, que al trabajo por sí mismo.

Cualquier empresa puede ser grandiosa para trabajar, si sus integrantes aceptan la humildad de ayudar a los demás a ser también felices.

“La mejor manera de animarte a ti mismo es tratar de animar a alguien más”. Mark Twain

“En CARMA le damos valor a tu tiempo”.

Referencias bibliográficas:

- (1) José Ramón Jiménez Garnica y Blanca Jiménez Anabitarte , 2012, “El factor humano Cómo triunfar (y ser feliz) en el trabajo”, *Madrid, España, ed. ALMUZARA.*
- (2) Naomi Klein, 2014, “No Logo”, México, ed. Gandhi
- (3) Milton Friedman y Rose Friedman, 1980, “*Free to choose*”, *New York, USA, Ed. Penguin Books*
- (4) Nick Marks. (2010). Nick Marks: El índice del planeta feliz. 18-X-2018, de TED Ideas Worth Spreading Sitio web: https://www.ted.com/talks/nic_marks_the_happy_planet_index?language=es#t-226049
- (5) Katherine Bless. (18.04.2017). Felicidad en el trabajo: el nuevo reto para las empresas. 18.10.2018, de Gestión, Management&empleo Sitio web: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/felicidad-nuevo-reto-empresas-133187>
- (6) Gallup. (2017). State of the global workplace (Executive Summary). 18.10.2018, de Managerleenchaunteur.org Sitio web: http://www.managerlenchaunteur.org/wp-content/uploads/Gallup-State-of-the-Global-Workplace-Report-2017_Executive-Summary.pdf
- (7) Nuria Carrasco. (22.01.2018). VII Encuesta Adecco felicidad en el trabajo. 18.10.2018, de AEPSAL Sitio web: <https://www.aepsal.com/vi-encuesta-adecco-felicidad-en-el-trabajo/>
- (8) Great place To Work. (2018). Our History. We've been measuring trust and engagement since 1981!. 22.10.2018, de Great place To Work Sitio web: <http://www.greatplacetowork.co.uk/about-us/our-history>
- (9) Chris Lowney, 2014, “*El liderazgo al estilo de los Jesuitas*”, México, Edit. Granica