

Anexo 3: Artículo en Expansion&Empleo sobre la felicidad



Buscar...

[OFERTAS DE EMPLEO](#)
[FORMACIÓN](#)
[ACTUALIDAD Y TENDENCIAS](#)
[Canal SALUD](#)

[Portada](#)
[Mercado Laboral](#)
[Desarrollo de Carrera](#)
[Opinión](#)

[Portada](#) > [Opinión](#)

DOSSIER

"Los jefes no somos responsables de la felicidad personal del empleado"

Publicado el 23-07-2010 por Juan Carlos Maestro, autor de 'Regálate la felicidad'

Los directivos deben de ser eficaces en su gestión. En la mayoría de los casos, ello les lleva a no prestar atención a temas superfluos e insignificantes como es preocuparse por el bienestar y la satisfacción de los empleados. Es muy probable que parte de la culpa de esta reflexión la tenga la enseñanza de las matemáticas, pues siempre se nos ha dicho que el camino más corto entre dos puntos es la línea recta. Conclusión: los responsables de las organizaciones siempre hemos entendido que lo más corto es lo mejor.

Es probable que el lector de este artículo aún no haya oído hablar de la "felicacia". Este término es el nombre que le he puesto a la suma de FELICIDAD + EFICACIA= FELICACIA (Happicacy en inglés).

Nos encontramos en una encrucijada. Necesitamos seguir siendo eficaces pero, complementariamente, los directivos, debemos esforzarnos por crear ambientes que favorezcan la felicidad de las personas. Lo mejor de esto es que son términos complementarios que se refuerzan mutuamente. Algunos artículos publicados sobre empresas han puesto de manifiesto que: "Las compañías que se preocupan por crear un buen entorno laboral y mantener a los empleados contentos y felices se comportan mejor en bolsa".

Los nuevos tiempos en los que vivimos nos hacen pensar que las empresas y los directivos tenemos un nuevo compromiso, una nueva Responsabilidad para el Desarrollo Personal y la Felicidad de los Empleados (RDPFE).

Los jefes no somos responsables de la felicidad personal de cada empleado: cada uno es responsable de su propia felicidad. De hecho, es imposible hacer feliz a una persona que no pone de su parte, pero los directivos podemos convertirnos en un viento favorable que favorezca la navegación, que cree las circunstancias más adecuadas donde cada uno pueda aportar sus mejores frutos y potencialidades.

Yo soy mi trabajo

Numerosos estudios e investigaciones coinciden en revelar que el deseo más importante de todos los seres humanos es ser feliz en la vida personal y en la laboral o profesional y, desgraciadamente, este anhelo no siempre se ve cumplido en los ambientes laborales. De hecho, la mala relación con el jefe directo es uno de los problemas más serios de las organizaciones: genera altos niveles de estrés y deteriora el clima laboral.

Aunque parezca paradójico, la mayoría de los trabajadores quieren sentirse identificados con su trabajo, quieren aportar y saber que su esfuerzo sirve para construir una empresa mejor. Esto les ayuda a dar sentido a su vida y a su esfuerzo, pero cuando sienten que no lo pueden conseguir, abandonan esa lucha y se hacen indiferentes.

Creo que de alguna forma debemos reescribir y replantearnos el futuro, cuestionarnos los conocimientos que impartimos en nuestras Universidades y Escuelas de Negocios. Deberíamos empezar a preocuparnos por crear escenarios adecuados donde la gente pueda encontrar su propia autorrealización y felicidad en el marco laboral.

Debemos saber que los jefes somos los principales responsables de los climas laborales. Mi impresión y mi experiencia me dicen que en las organizaciones pequeñas y medianas es posible transformar totalmente el ambiente de trabajo en menos de un año, pudiendo pasar del cielo al infierno o viceversa. Todo depende de la calidad humana de aquellos que ostentan el poder en la empresa. Creo que los directivos podemos ser como dioses en nuestras organizaciones, pues tenemos el poder, los medios y las posibilidades de crear las condiciones adecuadas.

El directivo feliz

Trabajar para la "felicacia" en una empresa no significa bajo ningún concepto que te tomen por un iluso y donde siempre haya que decir que sí ante cualquier demanda o petición de los empleados. El "directivo feliz" es aquel que desarrolla el talento de su gente y que cree en su potencial, es aquel que hace sentir la importancia que cada uno tiene en la organización y, aunque nadie es imprescindible, les hace sentir a todos que sin ellos la empresa perdería un gran valor.

No quiero olvidar que la "felicacia" también tiene sus detractores. Normalmente son personas gobernadas por el lado racional, donde lo único tangible que son capaces de analizar es la cuenta de resultados. Suelen pensar que el mejor camino para llegar es la línea recta y que hay que hacerlo lo más rápido posible.

Trabajar y apostar por la "felicacia" debe considerarse como una gran inversión para las empresas. Eduardo Punset defiende en una de sus conferencias el siguiente postulado: "En los esquemas corporativos: la felicidad de los empleados debe figurar como objetivo". Fomentar ambientes que favorezcan la felicidad en las organizaciones es como invertir en profundizar las raíces de un árbol. Ello permitirá superar con más facilidad los vientos tormentosos y aguantar más en épocas de sequía dado que nuestra organización se ha asentado profundamente y hemos conseguido involucrar a la gente con nuestra organización.