

Cuando el trabajo no es un castigo

¿Felicidad y trabajo son términos antagónicos? Un congreso se lo plantea.

NATALIA MARTÍN CANTERO

17 OCT 2011 - 09:53 CEST

En un momento como este, cuando la crisis y el paro alcanzan niveles récord, una asociación de ejecutivos de recursos humanos (Aedipe, la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas) dedica la segunda edición de su conferencia internacional a la [felicidad en el trabajo](#). Un amplio panel de expertos se esforzará en convencernos de que el mito de Sísifo –a quien los dioses castigaron a empujar, durante toda la eternidad, un pedrusco gigante montaña arriba, sólo para que volviese a caer rodando hasta el valle una y otra vez– está pasado de moda.

Lo más probable es que, con la que está cayendo, muchas personas prefieran arrastrar la pesada bola que pasearse infructuosamente por las colas del Instituto Nacional de Empleo. Belén Varela, una de las organizadoras del Congreso, cree que “son cosas compatibles. No hay que confundir el desempleo con cómo se trabaja. Ni antes ni ahora estamos gestionando bien las personas”. Por otra parte, apunta, **“la crisis puede ser buena para salir de la zona de confort y encontrar algo más allá”**.

La cuestión es que la felicidad es rentable. Las cuentas salen –o

deberían salir– tanto para el empleado como para el empleador. Esto es lo que promulga la **Happynomics** o “economía de la felicidad”, un concepto cada vez más extendido en el que investigadores de diversos ámbitos –psicólogos, médicos o economistas, por ejemplo– coinciden para investigar la relación entre la felicidad y cualquier cuestión relacionada con lo social. Es terreno fértil para la psicología positiva de [Martin Seligman](#) y para abundantes superventas, como Alexander Kjreulf, el autor de [La hora feliz es de 9 a 5](#).

El estrés es la primera causa de baja laboral en Europa, con las consiguientes pérdidas económicas. **“Que una persona curse baja por estrés significa que lleva mucho tiempo arrastrando momentos infelices.** Y no sólo suyos, también de los que le rodean. Y el periodo de recuperación es muy largo”, dice [Maite Crespo](#), ponente del encuentro. Ella misma pasó por una experiencia que le llevó a dejar su trabajo de ejecutiva en el sector industrial y publicitario para montar su propio negocio, dedicado a aliviar el estrés en las empresas utilizando herramientas del yoga. “Si el estrés de corta duración es necesario para la vida, su acumulación en el tiempo siempre desemboca en infelicidad laboral y, a la larga, en enfermedad”, señala.

El francés Laurent Gournelle, experto en desarrollo personal, decía en [una entrevista reciente](#) que muchos empleados van al trabajo como el que va al matadero, y que un buen jefe “ha de animar a sus trabajadores para que se sientan bien”. Sentirse bien, opina Varela, equivale a que el empleado sepa cuál es su papel en la empresa. En su opinión un buen jefe es aquel capaz de “descubrir el potencial de

cada uno, más allá de lo evidente”. Una visión similar a la de Crespo, que cree que “sentirse feliz está relacionado directamente con el sentido que le damos al ir a trabajar, con **que el esfuerzo que invertimos en algo dé fruto y se materialice**”.

¿Es empezar la casa por el tejado? Grupos como el [movimiento para los horarios racionales](#) establecen otras prioridades. Crespo está de acuerdo en que no poder ser responsable de la vida familiar es un tremendo desencadenante de frustración. Pero indica que **no sólo en el trabajo tendrían que revisarse los horarios**. “Es una barbaridad que el prime time en la televisión sea a las 10.30 de la noche. Levantarse con sueño conduce a una falta armonía y equilibrio”, señala.

Para Crespo, “los cambios tendrían que hacerse desde lo básico. **Colocar a un ser humano contra una pared es una tortura**. Ponle de espaldas a la pared. Dale una silla cómoda. Son cosas bobas, pero con mucho sentido. Que no haya oscuridad, que el puesto de trabajo no dé a un patio con basuras... Ese desequilibrio estético no te va a ayudar a estar tranquilo”.

Todo sea para evitar las malas vibraciones. Alcanzan hasta las plantas, señala Varela, testigo reciente del fallecimiento de una frondosa Costilla de Adán víctima de un nuevo gestor insatisfecho. Es de suponer que con Valera las plantas estarán contentas; se denomina “**especialista en gestión del optimismo**”, y lo explica así: “Las empresas gestionan mal las expectativas. No trabajan el potencial ni dan libertad”. En lugar de eso, en su consultoría Varela

da herramientas para que las empresas interpreten lo que sucede positivamente.

Frente a este optimismo a prueba de bomba, Crespo apuesta por conseguir que el trabajador se sienta responsable de su vida, parte activa de la mejora de la empresa. **Algo muy útil en un país donde abunda el paternalismo y también los directivos feudales.** “La confianza es la clave de la discusión. No se puede crear sin ella”, señala.

¿Y si todo falla? “Todos tenemos herramientas para fabricar **pausas de calma, pausas de serenidad**”, dice Crespo. “Con la mente bloqueada no podemos tomar decisiones adecuadas. El saber mantener la calma es un factor de felicidad. La premisa es que sólo hay que entrenar las tres herramientas con las que todos venimos ‘equipados de serie’: cuerpo, respiración y mente. Parar, pensar y después actuar. Para avanzar hay que aprender a parar”.