

CLIMA EN EL TRABAJO



JORGE URREA
PSICO-TAO.COM



Aunque se ha dicho mucho sobre el clima de trabajo, éste sigue siendo un punto difícil de gestionar, como todo lo que tiene que ver con la persona. Para empezar debemos señalar que se trata de hacer responsable a la empresa de todo lo que pasa dentro, como si esa empresa fuera algo más o distinto de lo que forman todas las personas que están trabajando dentro. Un ente diabólico, que atrapa y exprime, alienando a todos y cada uno. Si usted como trabajador quiere un buen ambiente, trabaje y trabájese para generarlo. La empresa por su lado, puede detectar personas tóxicas que despedir, trabajar para mejorar el clima, incluso organizar encuentros donde reforzar vínculos sanos y divertidos, pero son las personas las que mejor conocen el termómetro de su clima laboral, entre personas, y las que mejor pueden mejorarlo, con buena voluntad.

Además, ahora vemos ejemplos de empresas “de garaje”, de colegas rodeados de mesas de ping pong y paredes de colores, que se lo pasan bien en sus trabajos, creando, produciendo. Estas empresas no sólo garantizan aire bien ventilado y ergonomía, crean ambiente. Muchos piensan que son estos americanos geniales, que montan una empresa en 24 horas, pero que nosotros no podemos. Se equivocan.

Para empezar, la empresa puede tener un tipo de cultura u otra tratando de inducir un clima, un ambiente, pero lo que no debe perder nunca de vista es su “persona-l”. Así, una empresa que facilita un ambiente creativo, con colores en las paredes, espacios de reunión, esparcimiento y trabajo desenfadados, puede tener como ancla inamovible a sus trabajadores, que no se sientan a gusto así, y que no lo aprovechen. Por el contrario, una empresa que castra constantemente cualquier tipo de espontaneidad, de brillo, de movimiento auténtico y verdadera creatividad, será la perdición de las personas fértiles que se entierren dentro.

Por lo tanto, deberíamos primero saber qué personas tenemos dentro, qué necesitan para ser felices en su trabajo, para estar más sueltas en su creatividad y ejecución. No cualquier persona, sino las que tiene contratadas. No es lo mismo tener una mayoría de trabajadores de 55-60 años, ingenieros de los de antes, que una

mayoría de programadores o publicistas de 22 años, que necesitan caminar con chanclas y llevar camiseta y barba sin arreglar, para dar su máximo. No les ponga a unos los trajes de los otros, ni siquiera los colores de las paredes, pues irá en contra de lo que necesitan. Póngase a favor del río, no en contra.

Por otro lado, tenida en cuenta la realidad de sus trabajadores y facilitado su “bien-estar”, hable con ellos, escúchelos, respete sus procesos creativos con acompañamiento y confrontación de la evidencia. Deles libertad, a la par que un marco de seguridad moral y espiritual al que poder agarrarse en tiempos de tormenta. Con esto quiero decir que tengan claro hasta dónde pueden ir libremente, y hasta dónde no. Esto trae tranquilidad, pues uno sabe que puede desfogarse dentro de los límites, y que al mismo tiempo, los límites le contienen, garantizando un marco que funciona para la empresa y para la persona, que no se enloquece en su expansión creadora sin contención. La persona que no pueda ser feliz ni creativa en ese ámbito, que emigre, será más valorado y feliz en otro sitio.

Con respecto al temido maridaje de espiritualidad y negocios, no interfiera, relájese y no se meta en medio. Confíe en que cada uno pueda encontrar la manera de estar a gusto en su puesto, cumpliendo su misión, sintiéndose realizado y feliz, y todo irá bien. No se trata de que la gente deba orar a mitad de mañana, no. Ni siquiera de que deban meditar o hacer taichí, que aunque no les vendría mal, puede ser muy ajeno a su cultura y por ello forzado. Se trata de que sientan que están donde quieren estar, donde se sienten presentes, atentos, conectados y entregados. Para ello, quizás necesiten hacer sus ritos de conexión (mirar Facebook 10 minutos antes de trabajar o en un descanso, llamar a su madre o a sus hijos, tomarse un café mirando la ventana, ponerse o quitar música, invertir un rato en tirar papeles o e-mails, otro rato en planificarse, etc.) cada cual a su aire, cada cual a su espíritu. La persona, para dar el máximo de rendimiento y sentirse plena, necesita saber que trabaja porque lo decide libre e impecablemente. Recuerden que para que todos ganen, empresa y personas deben remar en la misma dirección. ◆◆◆



REINVENTING INNOVATION

Innovación abierta y *crowdsourcing*

PERFIL

Jeff Bezos

Mucho más que Amazon

STARTUP Y NEGOCIO

Gonzalo Martín-Villa

Emprender en Wayra

ENTREVISTA

Hugo Nájera

Innovación disruptiva en BBVA

