

Felicidad y Transformación (en la empresa)



POR **HELMAR RODRIGUEZ MESSMER**

Design Thinker / Changemaker
www.marpashills.com
www.clearness.es
www.cqify.com

El sufrimiento es el estado dominante que caracteriza a gran parte de la humanidad, especialmente en nuestra cultura occidental, marcada, en lo nuclear, por la sobrevaloración del dinero y del bienestar material. Así, estas fuerzas arimánicas nos van alejando poco a poco de lo netamente humano, del amor, la belleza, y la verdad. Y también, imperceptiblemente, nos va alejando de nuestra felicidad, paz y plenitud volviéndonos, en el mejor de los casos, más cínicos, tristes y apagados.

Existen factores de vulnerabilidad psicológica que producen ese desgaste vital con el que muchas personas conviven durante años: la culpa, el estrés, el desamor, problemas laborales y la nostalgia crónica.

El lastre de la culpa que no permite el desprendimiento del pasado y el estrés que ha llegado a niveles de normalización creando una compulsión hacia la cultura del esfuerzo y del trabajo confundiendo la felicidad con la productividad y los logros. Amores no correspondidos, rechazos, relaciones tóxicas marcan el sufrimiento por desamor. En el ámbito laboral, no solo la dificultad de acceder al mercado de trabajo para algunos colectivos marca el desánimo e incluso la desesperación, sino la falta de sentido en trabajos y funciones que tan sólo se mantienen para poder cobrar la nómina a final de mes. El pasado

Por mucho que busquemos fórmulas de conciliación, equidad o diversidad, si el empleado arrastra en su vida problemas psicológicos, su capacidad e interacción laboral va a estar negativamente condicionada

forma parte de la vida y conforma el camino recorrido hasta el presente. Sin embargo, de relación que una persona adopta con el pasado puede ser en algunas ocasiones insana. Así ocurre cuando la melancolía crónica se convierte en una forma de ser y de estar en el mundo. Entonces llegamos a creer que cualquier tiempo pasado fue mejor.

Por mucho que busquemos fórmulas de conciliación, equidad o diversidad, si el empleado arrastra en su vida problemas psicológicos va a arrastrar y condicionar negativamente cualquier ejecución o interacción laboral. La separación de lo laboral y lo personal es una ficción que nos han contado y hemos introyectado durante muchos años. Si alguien está deprimido estará deprimido en el trabajo y estará deprimido en su casa.

Tú eres el buscador, la meta y la búsqueda misma.

Rumi

Además, las encuestas muestran continuamente que la gran mayoría de los empleados no están comprometidos en el trabajo. Una encuesta de Gallup de 2013, por ejemplo, reveló que sólo el 13 por ciento de los empleados en todo el mundo están comprometidos con el trabajo (el 63 por ciento no están comprometidos y el 24 por ciento están activamente desconectados).

No es de extrañar que aparezcan movimientos globales como La Gran Resignación o La Gran Renuncia, que está provocando que miles de trabajadores abandonen de forma voluntaria las empresas y que es el efecto de la gota de agua que colma el vaso de una fuerza productiva desgastada y vacía de esperanza.

LA RESPUESTA DE LA EMPRESA

Parece entonces claro, si queremos una empresa productiva, creativa y sostenible, debemos comprometernos con la felicidad de los empleados. Hay una correlación positiva entre felicidad y productividad y también entre sentido y productividad. No hay empleados más comprometidos que aquellos que viven en el bienestar (paz, plenitud) y ejecutan la función que les corresponde desde un eje de profundo sentido propio.

Este planteamiento, en el contexto de la empresa tradicional, será, rápidamente, etiquetado y menospreciado como blando, sentimental y utópico por aquellos directivos que viven sumidos y sometidos a su propia necesidad de éxito, beneficio y resultados. “Aquí venimos a trabajar y a rendir” o “se viene llorando al trabajo”, son expresiones que muchos hemos oído o nos han contado. Este ego empresarial que persigue rentabilidad a golpe de autoridad y control se está convirtiendo en la nueva distopía laboral.

Evidentemente situaciones como las que vivimos en este momento, con incertidumbre social política y económica, con muchas empresas en contextos de supervivencia, alimentan la toxicidad del ego empresarial aumentando la necesidad de control y sumisión y alejando a los empleados del bienestar y sentido innato.

LA VÍA BRANSON-SISODIA

Decíamos que hay una correlación positiva entre felicidad y productividad y sen-

tido y productividad. Eso lo sabía intuitivamente -desde hace ya tiempo- Richard Branson cuando defendía aquello de “cuida primero de tus empleados que ellos cuidaran de tus clientes”.

Raj Sisodia, el fundador del capitalismo consciente da un paso más citando el slogan de una empresa americana: “No contratamos personas para hacer brownies. Hacemos brownies para contratar personas”.

Esto si es un giro paradigmático. Este es hacer empresa centrado en lo humano: una empresa que comprende las leyes de la complejidad humana y sistémica, enfocada a contribuir al bien común.

Raj, en su nuevo libre habla de las Organizaciones Sanadoras (The Healing Organizations). Según este autor las empresas o bien generan sufrimiento o bien son organismos sanadores. Estimado lector, su organización, ¿fomenta el sufrimiento o fomenta el amor?

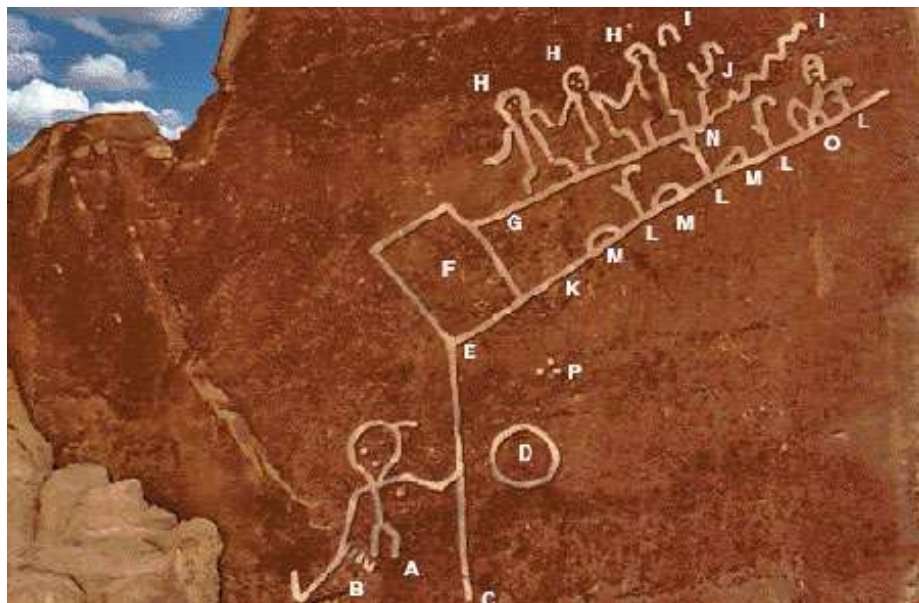
No hay más. Es así de sencillo, así de dual. O bien estás en el miedo, o bien estás en el amor. O bien estás en el control y la división, o bien estás en el amor. O bien estás en el ego, o bien estás en el amor.

Pero no estamos preparados para escuchar esto (en la empresa), porque no comprendemos profundamente lo que es el ego y tampoco comprendemos profundamente lo que es el amor (impersonal).

AL ENCUENTRO DE LA FELICIDAD

Ya decían los sabios indios Hopi, al igual que otras culturas ancestrales, que la humanidad se encuentra atrapada en las redes de los cuatro poderes fácticos: religión, ciencia, política y economía. La humanidad permanece aprisionada esperando que alguno de estos cuatro poderes facilite o active su liberación. Aquellos sabios decían que, de esta forma, jamás lo conseguirán porque la salida hacia la liberación real sólo ocurre de uno en uno. Así los templos en la antigüedad siempre tenían una entrada estrecha porque el acceso a lo sagrado solo podía ser atravesado de uno en uno.

Esto es equivalente en el ámbito de la empresa: si un empresario quiere transformar la cultura hacia una cultura más sostenible, equitativa y diversa en la que el bienestar y la felicidad conformen sus cimientos, tan solo lo conseguirá si la transformación ocurre en cada empleado.



Una empresa solo se transforma realmente, si se transforman, individualmente, todos los empleados.

LA TRANSFORMACIÓN

¿Para transformar la cultura hay que desembarcar con estrategias de formación prescriptivas cargadas de métodos, modelos y herramientas? La intuición nos dice que no, pero generalmente no nos resulta fácil encontrar alternativas desde nuestra condicionada mirada hacia el mundo (empresarial). Todavía vivimos, en gran parte, en un paradigma empresarial que identifica a la empresa como una gran maquinaria cuyas piezas requieren ser ajustadas convenientemente para obtener el mayor rendimiento posible.

Una empresa solo se transforma realmente, si se transforman, individualmente, todos los empleados.

HAY OTRA ALTERNATIVA.

Individualmente debemos comprender o darnos cuenta, simplemente, de que convertimos la búsqueda de la felicidad en una utopía y en sufrimiento repetido porque tratamos de encontrarla donde no está: en los logros, circunstancias, la adquisición de objetos, relaciones o sustancias. Cuando vinculamos la obtención de la felicidad a objetos externos o experiencias, estamos condenados a sufrir una y otra vez nuestra caída en desgracia. Aquello que un día deseamos y obtuvimos, tarde o temprano nos va a fallar. Vincular la felicidad a objetos y experiencias es una receta segura para la locura.

Nos equivocamos en nuestra estrategia porque confundimos la felicidad con una sensación que alcanzamos cuando lo deseado es obtenido. No nos damos cuenta de que la expresión de bienestar ocurre en ese instante porque no hay oposición a la situación que estamos viviendo y la no resistencia abre una ventana que nos permite experimentar nuestra propia naturaleza innata. En ese momento, en el que obtenemos lo deseado, no estamos experimentando un estado sino una cualidad del ser.

La felicidad, la paz o la plenitud no son estados que vienen y van, sino cualidades permanentes de nuestro ser. Pero no la percibimos constantemente porque nuestra falta de conocimiento claro y preciso de quienes somos y como se conforma nuestra experiencia activa el oscurecimiento, velando nuestra paz y plenitud innatas.

EPILOGO

¿Y esto es todo? ¿La receta para la transformación es tan sencilla? Digamos que es simple pero no es fácil. Pero es simple. Tan sólo sigue las instrucciones del Templo de Delfos: Conócete a ti mismo. Y llévalo a tu empresa.

Cuando los empleados comienzan a comprender su verdadera naturaleza y el funcionamiento real de su experiencia, orgánicamente, se van alineando con la vida, con lo que ES y se libera toda la carga de compensación que invierten queriendo resolver u obtener algo que ya son y que tratan de hallar en lugares equivocados. Así la plantilla, cada individuo, “aterrizará en sí mismo” y vivirá, orgánicamente, su libertad, su plenitud y su felicidad innatas y la empresa se habrá transformado. De dentro hacia fuera.

www.clearness.es
www.marpashills.com
www.cqify.com