

## ► Empleo y Formación

# La ausencia de compromiso, fuente de estrés y ansiedad

Las encuestas, revelan que sólo un 13% de los trabajadores del mundo está comprometido con el trabajo, lo que obstaculiza la productividad

ROSA CARVAJAL

Es obvio que a las empresas no les gusta el empleado conformista, apático, que se deje llevar, que no se implique. Busca gente con iniciativa, que haga propuestas, que reme en la misma dirección que la empresa y que contribuya en los resultados de la misma. La falta de compromiso en el trabajo es algo que se da a nivel generalizado y que obstaculiza la productividad económica. Según una encuesta de Gallup realizada a 142 países, sólo un 13% de los trabajadores—alrededor de 180 millones— está comprometido con sus organizaciones, frente a un 63% que no lo está, lo que significa que carecen de motivación y son menos propensos a invertir esfuerzo discrecional en metas o resultados de la organización. Mientras que el 24% restante está «activamente desconectado», lo que indica que son improductivos, están descontentos y pueden propagar la negatividad a los compañeros de trabajo. En España, los resultados tampoco son esperanzados. Un 62% de los trabajadores no está comprometido y un 20% está «activamente desconectado».

¿Pero están las empresas sentando las bases para tener un empleado más comprometido? Según el índice de Capital Humano, calculado por People Matters e IE Business School, promover el compromiso para asegurar la atracción y retención del personal está entre los tres retos identificados como clave-prioritarios para los próximos tres meses por las direcciones de recur-

sos humanos de las empresas del IBEX. Según Alejandra Díaz, consultora senior de People Matters y experta en recursos humanos, «se aprecia cómo el reto de promover el compromiso ha aumentado considerablemente ya que a pesar de la inestabilidad del entorno, existe una mayor movilidad en el mercado laboral y, por tanto, una creciente dificultad para fidelizar el talento».

Combatir el conformismo laboral es, según Sancho Peña Oriol, director de Page Executive, no sólo una tarea de la empresa sino del propio empleado. «A veces la empresa no sabe qué pasa por la cabeza del trabajador. El empleado debe decirlo y las dos partes actuar en consecuencia proponiendo nuevos caminos a desarrollar. Hay que perder el miedo a los cambios, salir de tu zona de confort». Entre esos nuevos caminos a desarrollar, los expertos resaltan varios aspectos.

Según Peña Oriol, «para recuperar la motivación, los trabajadores tienen que pedir nuevas responsabilidades, nuevos proyectos y crear nuevas ideas o áreas de negocio, en resumen buscar nuevas emociones porque la misma tarea continuada nos hace trabajar como una máquina y las organizaciones son personas». En esa senda por mantener el talento, Alejandra Díaz recomienda que «el profesional tenga cubiertas sus necesidades básicas para poder

desempeñar su trabajo, que tenga un supervisor directo que reconozca el trabajo. Fomentar el trabajo en equipo y las relaciones personales entre los empleados, establecer oportunidades de crecimiento y aprendizaje y poner en marcha acciones que potencien el posicionamiento de la compañía en el mercado de trabajo».

### SER FELICES

¿Existe la auténtica felicidad en el trabajo?

Decía el famoso psiquiatra Martin E.P. Seligman, autor del libro «La auténtica felicidad», que ésta no sólo es posible, sino que puede cultivarse identificando y utilizando muchas de las fortalezas y rasgos que ya poseemos. Porque la auténtica felicidad no es tanto en qué trabajamos sino cómo vivimos el trabajo. Mantener la pasión

en el trabajo requiere de fuerza de voluntad y de una concienciación clara de que, en caso de perder el interés por lo que uno hace, le puede llevar a formar parte del grupo de riesgo, conformista. «A medida que pasa el tiempo, muchos profesionales comienzan a notar que su trabajo ya no les satisface, no les supone un reto y se limitan a cumplir con él sin pensar en cómo podrían mejorar su situación. Esta actitud, que denominaríamos conformismo laboral, es siempre un problema si se prolonga

**En España el 62% de los trabajadores no está comprometido y un 20% está «activamente desconectado»**



en el tiempo, en el que el principal perjudicado es el propio trabajador que ha perdido el entusiasmo y la pasión por lo que hace», explica Gonzalo Martínez de Miguel, director de Infova. «Durante muchos años puede que la gente trabaje de maravilla y a medida que pasa el tiempo, su entusiasmo se apaga y o abandona la empresa o se queda pero ofreciendo su peor versión, la más gris y desgana. En esas circunstancias el trabajador no va a jugar su mejor tenis, sólo va a jugar y lo que comienza como un escudo frente a un empleo que ya no nos genera ilusión, puede acabar convirtiéndose en un foco generador de mucho estrés, malestar,

### PERSONAS & EMPRESAS & OFICINAS

## Open Power Space de Endesa

Si los usuarios cambian, las soluciones cambian. De esta forma tan sencilla explicaba hace unos días, José Luis Puche, Director General de Medios de Endesa, el proceso de transformación digital que la compañía está acometiendo. Hace sólo 3 meses inauguraba en su sede central, un espacio coworking, bautizado como «Open Power Space» y que da respuesta a la nueva forma de relación, interacción y nuevas prácticas establecidas con sus empleados, usuarios y proveedores. Los espacios coworking son espacios dinámicos donde se aprovechan sinergias de usuarios que favorecen las estrategias

de negocio. Su presencia singular, sus espacios colaborativos y su programa de intercambio de ideas contribuyen a conseguir el ambicioso objetivo: crear un espacio de colaboración con identidad propia, un punto corporativo que actúe como motor de innovación para la compañía. Este espacio será la incubadora del cambio cultural de la empresa y servirá de lanzadera de nuevas ideas y por lo tanto de nuevos servicios y líneas de negocio. Con amplia visibilidad desde el gran atrio en el que confluyen todas las plantas del edificio, un gran video-wall con contenidos corporativos relativos a la actividad innovadora del Coworking se sitúa identificando su posición. En el interior, una



Los espacios coworking son dinámicos

gran diversidad y riqueza de espacios presididos por el «Blue Point», centro y motor simbólico del conjunto. Y alrededor, zonas abiertas para trabajo, reuniones ágiles, cabinas y módulos de trabajo concentrado, área de creatividad, salas cerradas para reuniones y video-

conferencia, phone booths y la sala especial generadora de ideas. Si dedicamos un tiempo a reflexionar sobre las necesidades de los nuevos usuarios que colaboran, compran, conviven, trabajan y piensan de manera diferente, entenderemos que la anticipación es importante para responder a las actuales demandas. Anticiparse a la velocidad de los cambios exponenciales que estamos viviendo nos es sencillo, pero

quizás ir en paralelo no sea tan complicado. En tan sólo 3 meses, «Open Power Space» ha recibido más de 1000 usuarios de media mensuales, en un aforo de 80 personas.

**FRANCISCO VÁZQUEZ MÉDEM**  
Presidente de Grupo 3g office



**A medida que pasa el tiempo muchos profesionales sienten que el trabajo no les motiva**

DREAMSTIME

**CLAVES**

El mayor porcentaje de trabajadores desvinculados del trabajo están en Oriente Medio, y el Norte de África y las regiones de África subsahariana (35% y 33%).

Los trabajadores más comprometidos están en Estados Unidos y Canadá, un 29%, seguido por los australianos y neozelandeses, un 24%.

En los países de Europa Occidental, el 14% de los trabajadores está comprometido y el 20% está «activamente desconectado».

ansiedad y hasta problemas de salud y laborales más serios». Sin embargo la responsabilidad no recae cien por cien sobre el trabajador, la empresa también tiene que apostar fuerte por combatir ese conformismo, no permitiendo que el trabajador se acomode. «A las empresas hay que agitarlas», dice este experto. Sus recetas para que combatir el conformismo son las siguientes:

**Dejar de quejarse:** conformarnos con todo, nos guste o no, es muy aburrido, y con el tiempo enfermizo, y nos lleva a la crítica sin aportar soluciones. Cosa distinta es si esa queja se convierte en un inconformismo sano y en ganas de cambiar las cosas.

**Marcarse pequeños objetivos:** ante el desánimo en el trabajo, lo mejor es buscar un reto. Enfocarnos hacia lo que se quiere conseguir y tratar de alcanzarlo con tenacidad nos coloca en la mejor posición para seguir desempeñando un empleo con optimismo.

**Imaginarse los beneficios:** no existe un antídoto definitivo contra el conformismo laboral, pero visualizar los resultados es una buena práctica.

**Enfocarse en la parte más brillante de nuestro trabajo:** sin duda todos los trabajos tienen una parte más aburrida, más gris o más repetitiva, pero también tienen una parte más brillante, más retadora, donde sentimos que aportamos más y que somos

capaces de disfrutar. «Gran cantidad de bajas laborales se explican por la rutina en el puesto de trabajo y para evitar que esa rutina se apodere de la gente y se traduzca en una baja productividad, o incluso en depresión, hay que generar que las personas tengan variedad en los puestos, es decir hacerlos multifuncionales», opina Roberto Luna, presidente de la Asociación Nacional de Dirección y Desarrollo de Personas, Aedipe. Aunque Luna es de los que cree que, «corresponde al trabajador buscar con inquietud esos cambios porque la empresa te va a promocionar si tienes potencial». Habla de «empoderar» y «enriquecer» nuestro trabajo a través de la contribución en la mejora de los resultados.

Silvia Escribano, socia directora de Isavia, menciona como receta contra el conformismo crear entornos que permitan a las personas seguir creciendo. Otro elemento importante dentro de esta lucha es conocer qué es importante para todas y cada una de las personas que forman la empresa, cuáles son sus retos, sus pasiones. Dejar espacios para la creatividad y el desarrollo de ideas es otra manera de abrir entornos de trabajo mucho más estimulantes para los profesionales. «Nos han educado en censurar el error. Mi propuesta es la de premiar los errores, de esta manera la persona aprenderá y se desarrollará y abandonará su zona de confort para crecer».



**Formación de Alto Rendimiento desde los 3 a los 18 años**



**CEU**  
Colegio San Pablo  
Montepríncipe

**ENTRE LOS 6 MEJORES COLEGIOS DE ESPAÑA\***

- » Desarrollo de habilidades y emprendimiento
- » Programa de Acción Tutorial
- » Orientación Preuniversitaria
- » Visión internacional

\* Ranking diario El Mundo 2016

Más información e inscripciones

91 352 05 23

[www.colegioceumontepincipe.es](http://www.colegioceumontepincipe.es)