

# Oficinas alegres

Estudios recientes señalan que tener éxito en las metas es tan importante como lograr que el grupo sienta el valor de su aporte. Esa es la semilla para que la gente disfrute su trabajo.

**Muchos** han visto la felicidad de un equipo de fútbol cuando alguno de sus miembros anota un gol: todos corren en éxtasis a festejar con el jugador que hizo la hazaña aunque cada uno de ellos está feliz, en parte, porque sabe que contribuyó en algo a ese resultado. Esa sensación lleva a un punto psicológico que los inspira a ir por la segunda y hasta la tercera anotación. Así las cosas, el éxito genera felicidad pero la felicidad inspira a conseguir aún más éxito. Es un círculo virtuoso.

¿Es posible replicar esos momentos de dicha y celebración en una oficina? "Por supuesto", dice Alex Liu, socio director de la firma de consultoría mundial A. T. Kearney. Según un estudio hecho por esta agencia a finales de 2018, 90% de los empleados esperan sentir alegría en su trabajo, pero solo 37% lo logra. Esto indica que muchos no están inspirados ni

cuentan con la conexión interpersonal con los demás para vivir plenamente los beneficios del trabajo en equipo. Para indagar más sobre el asunto, la empresa exploró con una muestra de 500 empleados de diferentes edades y de empresas ubicadas en todos los continentes qué factores eran primordiales para generar esa sensación de satisfacción en el trabajo.

El estudio arrojó tres variables. La armonía, el impacto y el reconocimiento, "que son muy fáciles de promover por los líderes del negocio", según Liu.

La armonía tiene que ver con la conciencia de que cada uno en el equipo tiene una tarea concreta acerca de su papel. En este punto Mauricio Rodríguez, profesor de liderazgo en las Universidades de los Andes y Externado, señala que para lograr grupos armónicos es importante que el líder "oriente a los miembros de

**Aunque 90% de los empleados espera sentir alegría en su trabajo, solo 37% lo logra.**

su equipo para que individual y colectivamente tengan muy claro qué es lo que se espera de ellos". El impacto se refiere a marcar diferencia, a obtener logros, a anotar goles, pues esto genera satisfacción en el grupo. Esta variable se relaciona con preguntas sobre la importancia de la presencia de cada uno en el equipo, así como entender que los talentos de todos son utilizados para lograr los objetivos propuestos. Pero según Rodríguez también se refiere al propósito que tiene la compañía en la sociedad. "Es importante



que los trabajadores sientan el impacto de la empresa y de su trabajo en la sociedad más allá de las ventas", dice. Agrega que, aunque sea una empresa de tuercas y tornillos, debe existir un propósito superior que haga sentir orgullosos a esos empleados. "Puede ser que son innovadores y si no lo tienen, deben buscarlo ya sea haciendo donaciones".

El reconocimiento, según Liu, es cuando el instructor del equipo resalta los logros hechos por sus miembros, pues "hacerlo prenderá el ciclo de felicidad-éxito