



knowsquare .

BORJA MILANS DEL BOSCH

5 DE JUNIO DE 2012

**¡Sí, la virtuosa actitud del AMOR
cabe en las empresas!**

EL LIBRO ABIERTO DE LA ACTITUD - ARTÍCULO

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa del Autor
y Know Square S.L.

Después de escribir el artículo [“¿Cabe el amor en las empresas?”](#), en el que invitaba a la reflexión sobre si el AMOR –entendido como una brillante actitud que, bien desarrollada y ofrecida a los demás, allana el camino de la gestión de personas– tiene un espacio dentro del ámbito profesional, solicité opiniones y puntos de vista al respecto, con la intención de escribir un segundo artículo. Me han llegado numerosas opiniones que ahora comparto en parte y que describen una realidad que afecta de lleno a las personas que integramos lo que llamamos “empresas”.

Debemos partir de la obviedad de que las personas somos los que damos vida a las organizaciones. Con este punto de partida, el AMOR sólo entrará en las empresas cuando nos atrevamos a comportarnos hacia nuestros compañeros y en nuestro quehacer diario con la más noble de las actitudes, “cuando -como dice mi colega coach Alejandro de la Vega- entendamos el AMOR como un comportamiento o una virtud y no una emoción o sentimiento”. Es decir, cuando todos nos procuremos mutuamente espacios de seguridad emocional para que unos sean quienes son y otros seamos quiénes somos, siempre con los valores como espina dorsal, un recto respeto hacia el otro y la honestidad profunda de intenciones en nuestros actos, algo que requiere, además de la capacidad de comprensión y de la capacidad de perdón –a nuestros compañeros y a nosotros mismos–, de una sana humildad alejada de egos.

Me llama la atención que de las muchas personas que generosamente me han brindado su opinión, unos han solicitado absoluta discreción con sus opiniones (aportando ideas y reflexiones) y otros que les mantenga en el anonimato. Lo primero lo interpreto como un temor a ser identificados o señalados por sus contextos profesionales y otros como una manera de decidir con quién comparten un enfoque tan íntimo.

B.M.V., Dtor. de Marketing del sector Banca, Madrid, dice: *“Mi reacción inmediata cuando he leído el título (¿Cabe el amor en las empresas?) ha sido: ¡POR SUPUESTO QUE SÍ! Desde mi experiencia personal, decirte que yo intento aplicar el AMOR en mi equipo, fomentando el desarrollo personal y profesional de las personas que lo forman. Asimismo, intento evitar los “joísmos” y egoísmos y crear un pequeño oasis de comprensión, generosidad y respeto dentro de un mundo muy competitivo y agresivo.”* Posteriormente, y en persona, me dice: *“mi equipo está encantado con mi manera de llevarlos”.*

I.R.R., Responsable de Talento de una multinacional histórica de Gran Consumo, Madrid, dice: *“El artículo habla por sí sólo, yo no puedo estar más de acuerdo con la forma y con el fondo... La situación que estamos viviendo hoy, es mucho más que una crisis financiera o económica (...) y creo que hay muchas cosas que tienen que cambiar –en cada uno de nosotros– para que ésta sea en el futuro una sociedad más libre, más justa y más solidaria... Creo en la frase de Gandhi “sé el cambio que quieres ver en el mundo” (...). En la sociedad actual, suma más lo que tienes que lo que eres, olvidándonos de que lo verdaderamente importante, nuestro más valioso activo, es quiénes somos”.*

Marisa Delgado, Gerente Comercial en una empresa de Servicios de Marketing y Fidelización, Madrid, dice: *“Un SÍ rotundo al artículo (...). No sólo cabe el AMOR en las empresas, sino que es necesario alimentarlo día a día para eliminar los individualismos, la competitividad y los miedos, y por tanto, podamos dar lo mejor de nosotros sin temor a ser “atacados”. (...) Está claro que, para que se convierta en una realidad, todos tenemos que aportar nuestro granito de arena, ocupemos la posición que ocupemos. En muchas empresas desgraciadamente se pierde mucho tiempo en atacar, defenderse y hacer la pelota al jefe en lugar de fomentar un espacio de crecimiento donde admiremos -y no envidiemos- las cualidades de nuestros compañeros, donde seamos capaces de disfrutar trabajando en equipo, y donde puedan florecer sin barreras ni temores la creatividad, la productividad y el talento (...) entornos de trabajo con un excelente clima laboral, (...) eso les hace ser mucho más eficientes en su trabajo: los mejores.”*

Es evidente que, si bien nos creemos conscientes de la necesidad que tenemos de AMOR, es con nuestros hábitos y comportamientos carentes de amor como más en contra de nosotros mismos vamos, nosotros los que conformamos las empresas; nosotros, que a la vez somos lectores, directores, jefes, profesionales, padres, madres, amigos y hermanos. En definitiva, que de personas como tú y como yo depende que el cambio que tanto “exigimos” dentro del mundo de la empresa, se produzca. Aunque claro está, para que se produzca de verdad, primero deberemos producirlo dentro de nosotros, ¿no crees?

Cuando un contexto –creado por todos, jefes y compañeros– “reprime” un comportamiento tan virtuoso y tan esencial para el desarrollo humano, cuando su manifestación de forma responsable y sensata hacia compañeros se hace inviable, nos encontramos ante escenarios nocivos para las personas, hábitats en los que cada vez nos cuesta más dar lo mejor de nosotros mismos, llegando incluso al extremo de que nuestra salud entra en riesgo.

R.S. vinculada a una empresa familiar de Levante, va más allá: “(...) *¿Que podemos hacer? Me refiero a compañías enfermas justamente por este motivo, por carecer absolutamente de amor; la causa no es otra que la ausencia de amor en la dirección, adicción a la empresa por la empresa, indiferencia absoluta hacia el estado de las personas que la forman. (...) Hoy, a mis 39 años estoy fuera del día a día de la empresa (...) gracias a mi Coach y a un infarto (...)*”.

Miguel Angel Selles, que trabaja en una multinacional como coach interno y también lo es externo, dice: “*Sobretudo los compañeros se pisan para ascender, y cuando uno asciende los demás no se lo perdonan. Lo machacan, lo critican. No aceptan el éxito ajeno, ya no caes bien. Por no hablar de los grupos que se forman según las "clases sociales" de la empresa. Fulanito y menganito van juntos porque comparten el mismo aislamiento, o éxito, etc... dentro de la empresa*”.

J.M. Director de RRHH de una importante Multinacional de consultoría TIC me envió un escueto y elocuente: “*Te hace reflexionar y plantearte muchas cosas.*”

Ante estas respuestas, que son sólo un botón de muestra, nos damos cuenta que al verdadero impulsor del desarrollo del talento –el AMOR– aún le falta sitio entre los profesionales que hacen o hacemos que las empresas existan.

Una ensalada de miedos, egos, afán de poder, complejos, envidias e inseguridades nos llevan a obviar este tema o a esquivarlo con una media sonrisa, incurriendo en una irresponsabilidad extrema generadora de un enorme e inasumible “*coste de no calidad profesional*” que repercute en el rendimiento, motivación y, en definitiva, en la salud de los que somos empleados y/o empleadores y que trabajamos día a día por alcanzar unos objetivos. Ni que decir tiene que todo esto acaba impactando en la cuenta de resultados de una forma u otra tarde o temprano.

Lo realmente grave de esto es que, en la inmensa mayoría de los casos, nos llevamos a casa, debajo de la piel, desconfianza, temores, envidias, deseo de fracaso hacia nuestros compañeros y revanchismo, sin dejar de lado el abatimiento emocional y el desgaste físico asociado. Algo que tiene toda lógica si tenemos en cuenta que cualquier hábito se incorpora a base de repetir comportamientos. Si repetimos comportamientos tan devastadores, desarrollaremos hábitos devastadores que iremos proyectando en todas las esferas de nuestras vidas.

Cuando caemos en una falta de amor en el trato que nos dispensamos unos a otros en el día a día profesional, nos dividimos en dos y dividimos en dos al otro: los seres que somos verdaderamente y los seres-sucedáneo en que nos convertimos al ser despojados del amor, para “malvivir” –ni siquiera sobrevivir– en un contexto hostilizado por las actitudes frías, falsas o con “cara de poker” de unos y otros.

Nos rompemos por dentro en la convivencia, tiene impacto en la educación que les damos a nuestros hijos y en la convivencia doméstica, pues nos convertimos en ejemplo de malos hábitos, nos hieren en la esencia de nuestra persona, nos denigra como seres humanos y nos hace más difícil el día a día.

Otro elemento a tener en cuenta es lo que dice I.R.R. quien señala que *“hay más interpretaciones del término, con lo que utilizarlo tal cual, por mucho que bagas referencia a la definición –de Jorge Bucay–, puede crear confusión y una barrera de entrada”*. Lo acertado de este apunte es significativo. Si hablamos de “Amor en la Empresa” puede llegar a ser interpretado en el sentido frívolo de las infidelidades o de la rosácea vida del ligoteo entre compañeros dentro de las organizaciones –tremendamente dañina, por cierto–. Simplificar y reducir a “gominola” una virtud tan bella, pone de verdad en entredicho nuestras escalas de valores como profesionales-persona.

Sin embargo, la pregunta que me asalta es la siguiente: ¿Cuántos profesionales-persona como tú y como yo viven en un autoengaño y adormecimiento tal que prefieren quedarse en la superficie de la palabra AMOR en vez de adentrarse en las profundidades de tan magnífico y virtuoso comportamiento-actitud hacia otros?

En mi labor como coach y durante las sesiones que llevo a cabo con mis clientes, me encuentro de forma recurrente con miedos bloqueantes, faltas de autoestima, faltas de autoconfianza, inseguridad y complejos, y sensación interna de que *“nada me llena en el trabajo”*. Una gran mayoría son esclavos del *“qué dirán”* y de un sinfín de angustias asociadas al ego que podríamos resumir en una fuerte necesidad de afecto y de ser comprendidos en su imperfección para poder crecer y desarrollarse, y otros ni se atreven a hablar de ello por no ponerse en evidencia ya que, aunque lo están pidiendo a voces, se lo niegan a sí mismos porque queda fuera de las *“reglas del juego”* de lo *“políticamente correcto”*.

Sara Sánchez, trabaja en una firma de consultoría y *head hunting*, y sostiene que *“el tema tratado es bastante complejo pues, efectivamente falta mucho AMOR en las empresas, y así vamos... cada vez, y no solo en el ámbito laboral, las personas somos más independientes y más cerrados al resto, hacia los que nos rodean...”*

Por otro lado, Miguel Angel añade que *“Debe existir el amor en las empresas. También se ha de decir que hay rayos de luz en las empresas. (...) existen personas que te apoyan en los momentos más delicados, que te respetan y tienen palabras de ánimo cuando tienes un día malo. (...) deberíamos trabajar juntos (...) por encima de egos, personalidades, etc... ya que solo así conseguiremos la excelencia y el crecimiento de la empresa, visionando nuevos escenarios que lleven al éxito a nuestras organizaciones”*.

I.R.R. añade un poco más adelante, *“Mi experiencia es que SÍ HAY Amor en las empresas, no en cada rincón, ni en cada esquina, sino en algunas, a veces muchas, personas que forman la empresa. (...) Me he encontrado casi de todo, pero sobretudo me he encontrado buena gente, buenos compañeros, y buenos jefes. Quizás he sido una afortunada, o me quedo con ver “la botella medio llena”, pero hay mucha gente que nos muestra y comparte lo mejor de ellos mismos cada día. También habrá otros entornos y personas que no lo hagan... las empresas son una representación de la sociedad, y en ésta, también hay de todo, como en botica.”* Y continúa: *“Yo creo que lo bueno se contagia, y hay que dar lo mejor de nosotros sin esperar nada a cambio. Si nos enfocamos en qué podemos hacer nosotros para hacer del*

trabajo, de nuestra casa y de lo que nos rodea, un lugar mejor para vivir, disfrutar, y trabajar, ya estaremos haciendo bastante. Lo más importante es pensar: ¿qué puedo hacer yo? (...) cuando cada uno –de nosotros– nos hagamos responsables de lo que está en nuestras manos para hacer del entorno de trabajo, y de este mundo, un lugar mejor para trabajar y vivir”, será cuando todo empiece a mejorar de verdad.

Juan Pablo II decía que *“el AMOR es la búsqueda de la felicidad del otro”*. ¿Te imaginas que las personas que conforman tu empresa –incluido/a tu– hicierais lo posible para haceros el día a día más fácil?, ¿te imaginas junto a tus compañeros ayudándoos unos a otros a ser más positivos en vuestro desempeño profesional y a lograr más aprendizajes unos de otros?, ¿te imaginas a ti mismo velando por el bienestar emocional de tus compañeros y ellos velando por el tuyo?, ¿te imaginas a tu jefe ayudándote a mejorar para que el equipo del que formas parte disfrute y se beneficie de tus capacidades y con ello de tu mejor versión?, ¿te imaginas a ti mismo ayudando a tu jefe a mejorar en algo que le cuesta y que va a repercutir en vuestro bienestar como equipo pues así estaréis mejor liderados?, ¿te imaginas a todos agradeciendo con sinceridad el esfuerzo de unos y otros en procuraros mutuamente un contexto más amigable para aprender mas y trabajar mejor aún en contextos de adversidad como el actual?, ¿te imaginas que llevas ese estilo de comportamiento profesional y esa sensación a tu casa y la compartes con los tuyos, con los que más quieres y más te quieren?, ¿te imaginas su cara de sorpresa y orgullo al saber que formas parte de una empresa que la formáis personas con corazón y capacidad de AMAR, una empresa en la que os cuidáis unos a otros, os ayudáis a crecer y a desarrollaros en beneficio recíproco?

Imagina por un momento que sólo en las evaluaciones del desempeño por las que hemos pasado en más de una ocasión, o las que vamos a realizar a nuestros equipos en el futuro, introducimos cinco simples preguntas *“innovadoras”*. Imagina que estas preguntas las contestamos desde la humilde honestidad individual y cara a cara con nuestros compañeros y el resto de los miembros del departamento o equipo del que formamos parte para obtener *feedback* para la mejora.

- ¿Cuánta actitud de bien has generado hacia tus compañeros/clientes/proveedores?
- ¿Cuánta actitud de bien podrías haber generado y has dejado de generar hacia tus compañeros/clientes/proveedores?
- ¿Qué has conseguido con tu actitud hacia tus compañeros/clientes/proveedores?
- ¿Qué piensas de ti mismo por la actitud que has desplegado?
- ¿Qué has aprendido de tus compañeros?

¿Te imaginas que los Directores Generales y los responsables de RRHH toman de verdad y en serio esta *“necesidad”*? Te propongo que dejes de imaginar y comiences a ser valiente, comienza a desarrollar comportamientos virtuosos y ejemplares de AMOR hacia los que te rodean en el día a día. Si eres parte del problema, eres parte de la solución.

Comienza a dar AMOR en la empresa, lo necesitas. ¡Lo que es bueno para las personas, es bueno para las empresas!