



knowsquare .

BORJA MILANS DEL BOSCH

22 DE MARZO DE 2012

¿Cabe el AMOR 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.

Para abordar este tema, lo primero que quiero es invitarte a que cuando leas este artículo dejes al margen cualquier tipo de interpretación romántica de la palabra y abras tu mente a una nueva perspectiva, más profunda, constructiva y posibilista en las relaciones con las personas que conforman tu día a día profesional. A partir de ahora, cuando hablemos de amor y/o de amar, lo haremos teniendo en cuenta la definición que hace Jorge Bucay en su libro “Cuentos Para Pensar” y que dice así: “Amor: La desinteresada tarea de generar espacio para que el otro sea el que es” –y añado- desde el pulcro respeto hacia uno mismo y el “legítimo otro”, todo ello desde la madura responsabilidad, la sobria rectitud y los valores universales por bandera.

Una definición que se sustenta, entre otros, sobre dos grandes elementos clave como son la aceptación del otro y la generosidad personal para ser flexible y permitir y favorecer espacios que fomentan que esos “legítimos otros” se desenvuelvan sin miedos, algo que requiere de una gran capacidad de comprensión.

Estamos llamados, como jefes, directivos, compañeros o colegas profesionales a generar el espacio para que nuestros colaboradores puedan ser quiénes son y se atrevan a mostrar todas sus cualidades y todas sus posibilidades, tanto en lo que a habilidades y capacidades, como en lo que a aspectos de mejora individual y “sombros” se refiere, y ello -casi- sin esperar nada a cambio. Sólo cuando generemos dicho espacio, cualquiera de nosotros –profesionales todos- lograremos que otros compañeros o colegas se atrevan a mostrarse con lo que traen y, en dichos contextos, lejos de juzgar o ser juzgados y etiquetar o ser etiquetados, se sientan y nos sintamos respetados, y se atrevan y nos atrevamos todos a pedir ayuda para mejorar y seguir mostrando nuestros brillos.

Cuando amamos a nuestros compañeros y les vemos como “legítimos otros”, y ellos nos ven y tratan de igual manera, surge la admiración mutua que nos conduce a todos al aprendizaje continuado desde el talento y la creatividad compartida. Es así cuando el equipo en el que estamos integrados adquiere sentido de existencia y sus miembros encontramos un espacio de crecimiento y verdadero desarrollo personal y profesional en la organización, que está formada por personas que ofrecemos a otros integrantes la reciprocidad de disfrutar el sentido de pertenencia.

Las personas que damos vida a las empresas, debemos estar en permanente apoyo y respaldo del aprendizaje y crecimiento de nuestros compañeros, algo que nos retornará como un generoso y positivo *boomerang* tarde o temprano. Fomentar el desarrollo de nuestros colegas para aprender con ellos y de ellos, se convierte entonces en una herramienta clave de incremento de calidad con beneficio en lo profesional. Cuando yo favorezco el crecimiento y desarrollo profundo de un compañero, otro favorecerá mi crecimiento y mi desarrollo profundo y, con esta mejora recíproca entre compañeros, generamos entre todos un bienestar que redundará en un ambiente de trabajo positivo en el que todos rendimos más, haciendo de nuestras empresas –esas que nos pagan las nóminas– organizaciones sanas, fuertes, competitivas e innovadoras.

Esto tan apetecible y fácil de comprender, queda pulverizado en la realidad por una variedad de individualismos, “yoísmos”, irresponsabilidades, inseguridades, egolatrías, revanchas, resentimientos, envidias, celos, miedos, complejos, “no es mi problema”, luchas de poder y codazos, todos ellos encaminados a conservar o llegar antes que el de al lado a un “status” intangible considerado por todos como “éxito”.

¿Es “éxito” lograr un objetivo forzando tu equipo hasta el despido interior, liderándole desde la incompreensión, la media-información, el apropiamiento de trabajo ajeno o la actitud dominante y la

imposición?, ¿es “éxito” zancadillejar a compañeros con quirúrgica sutilidad para lograr una medalla, evitar un despido o hacerse con una promoción?, ¿es “éxito” boicotear un liderazgo sólo porque tenemos otro punto de vista y fuimos ninguneados desde otro ego mayor que el nuestro en algún momento de nuestro pasado? Para mí, esto, lejos de ser “éxito” es el más estrepitoso de los fracasos, fruto del miedo; lo contrario al amor. Entiendo que esto quedaría reducido a mínimos si la honestidad individual y la humildad bien entendida –que pasa por reconocer y decir la verdad de uno mismo, tanto en lo bueno como en lo menos bueno– la tuviéramos más interiorizada, nosotros, los que trabajamos en las oficinas del mundo.

Cuando incorporemos en nuestras vidas profesionales la capacidad de amar con sano y pulcro respeto hacia todos nuestros compañeros, comulguemos con ellos o no, tomando conciencia de nuestras perspectivas y comprendiendo las suyas –sin necesidad de compartirlas–, cuando tomemos conciencia de que nuestras acciones y actitudes impactan en ellos (para bien y para mal), cuando nos mostremos transparentes y honestos en la puesta en juego de nuestras capacidades y habilidades, cuando asumamos la responsabilidad individual de nuestras conductas y seamos limpios de intención en cada una de las interrelaciones personales que tenemos, cuando nos mostremos ante los demás sin dobleces ni manipulaciones o agendas ocultas, será cuando estaremos “arreglando” de verdad el destrozo existente.

Es habitual que, ante la elección de hacer el bien dentro del equipo contribuyendo a su fortalecimiento y fomentando un espacio de desarrollo desde la individual ejemplaridad con nuestro amor por los demás –en el que buscamos el bienestar emocional del otro– o exponernos a ser arrollados por frías ambiciones y, por ello, entrar en defensa con ataques antes de que nada suceda o de que cualquier amenaza llegue a ser real, tendemos a escoger la segunda opción, logrando ambientes de trabajo tóxicos, bloqueantes y generadores de un terrible desgaste emocional.

Abundando en esto, traigo a colación un adagio que reza así, “*El bien no hace ruido; el ruido no hace bien*”, y es que esto que defiendo pasa por iniciar ya la mejora individual y nuestra aportación de esa mejora al equipo. Lo que acaba sucediendo es que nos decidimos por dejarla para más adelante porque ahora no encaja con los propios planes personales, ya que es más “importante” alimentar el ego, la ambición, el “*sálvese quien pueda*” o el “*yo primero*” por encima del “nosotros importamos”, “*nos necesitamos unos a otros*”, “*contribuyo a que mi equipo y todos en él estemos mejor*” o “*entre todos lo estamos consiguiendo*”. La falta de amor en este sentido genera “ruido”, mucho, y esto nunca podrá generar bien, ni en la persona, ni en el equipo, ni en el departamento y, por supuesto, ni que decir, en ninguna organización que se precie.

Lo grave, a mi juicio, es que esta actitud y forma de desenvolvernarnos que desplegamos dentro de nuestros ámbitos de trabajo, nos ha llevado al caos. ¿Qué quiero decir con esto? Pues que todos y cada uno de nosotros somos responsables de “*lo mal que está la cosa*”. La siguiente idea lo explica con claridad cristalina: Las personas fueron creadas para ser amadas y las cosas fueron creadas para ser utilizadas, y sin embargo, estamos amando las cosas (despacho, coche, bonus, beneficios sociales, promociones, etc.) y estamos utilizando a las personas (compañeros, jefes, subordinados, colaboradores) para alcanzar nuestros “egoístas” objetivos. Lo vergonzoso es que todos nos quejamos y muy pocos hacemos algo por modificarlo. ¡Menudo coste humano de no calidad humana!

Todos y cada uno de nosotros, nos pasamos la vida racaneando nuestra capacidad de amar, y lo que hacemos es contribuir a que “*la cosa*” empeore. Asume que cada uno de nosotros somos “*cosa*” y juntos damos sentido de existencia a “*la cosa*” de la que tanto nos quejamos. ¡Tengámoslo presente, somos responsables de este caos!

El amor en el trabajo, se den las circunstancias empresariales que se den y estemos en el contexto económico en el que estemos, da igual, nos permite traer a la superficie y mostrar aspectos de nosotros mismos que seguro sorprenden para bien a nuestros compañeros, además de que genera en nosotros mismos un espacio individual desde el que podemos responder a los acontecimientos de una forma más útil y valiosa para todos, abriendo un nuevo camino hacia la mejora de “la cosa” –de la cual somos miembros titulares-. La “cosa” va a mejorar cuando cada uno de nosotros mejore en amor y actitud hacia los demás dentro del ámbito profesional. Desde ahí, podremos exportarlo con satisfacción a nuestras casas, transportándolo debajo de nuestra propia piel y desde ahí vertiéndola en nuestras familias y luego desbordándolo a la sociedad de la que formamos parte y de la que tanto nos quejamos. Ya basta de “dobles personalidades”, la del trabajo y la del ámbito particular. Seamos honestos y coherentes con nosotros mismos y amémonos con todo lo que traemos, lo bello y lo oscuro, y desde ahí, comencemos ya con nuestros compañeros y equipos, los de la empresa, donde nos pasamos dos tercios de nuestra vida.

Que yo sepa, las empresas que tienen mejor clima laboral o tienen la vitola de “Best Place to Work” están formadas por personas que aman y cuidan a sus compañeros desde la madurez de desempeñar con amor las responsabilidades de su puesto de trabajo; están orgullosos de “ser” de esa empresa, en vez de “tener” un trabajo en esa empresa.

El amor del que hablo, va a entrar en las empresas cuando personas como tú y como yo nos decidamos a fomentarlo sin pausa y con cierta premura. Nadie lo va a hacer por ti y si esperas que otros comiencen primero para luego comenzar tú, confío en que esos otros no esperen lo mismo de ti, porque si no, apañados vamos.

© Borja Milans del Bosch

© Know Square S.L.