

EL COMPROMISO EN EL TRABAJO.

Hoy en día estamos muy acostumbrados a escuchar cotidianamente frases del estilo: Para qué voy a trabajar más, si con lo que gano tengo suficiente, ¿para que se lo lleve otro? Esta actitud individualista de los trabajadores hace que muchas empresas detengan su crecimiento y hasta en casos extremos podemos ver como empresas se van a la quiebra por estas cuestiones.

Cuando los trabajadores toman un actitud que es contraria a la empresa, debemos plantearnos cuáles son los motivos por los que dichas personas adoptan esa actitud. Pues bien, en el transcurso de nuestras investigaciones hemos descubierto que los afectos intervienen diariamente en la vida laboral de cualquier empresa, y dichos afectos pueden estar a favor, o en contra de la actividad empresarial.

Un trabajador es una persona que ocupa un puesto de trabajo en una estructura que ya estaba antes que él, por lo tanto ha de cumplir con la función que le ha sido asignada sin querer imponer sus ideas, la empresa nos paga para cumplir con los objetivos empresariales y no con los objetivos personales.

Llegados a este punto y sabiendo de la importancia de los afectos para las personas cuando un trabajador cumple con su compromiso laboral, podemos decir que su deseo está a favor de la empresa, en definitiva a favor de él que no deja de ser parte de la misma.

Hemos dicho que existen afectos ligados a cada persona que en ocasiones actúan en contra hasta de él mismo, estos afectos como la envidia, los celos, el amor, el odio, el sentimiento de culpa,.. los sentimos todos y si alguien dice que él no, esa persona no sólo los siente sino además los padece, es decir, no es que sienta celos ante una situación concreta, sino que es celoso y todo lo que mira está impregnado de celos.

La aceptación de estos afectos posibilita el reconocimiento, que sería un primer paso, si no se reconocen los estos sentimientos jamás van a poder ser modificados, que sería el segundo paso. Tras un trabajo oportuno, como son las sesiones de empresa para los empleados llevadas a cabo por un psicoanalista, se pueden modificar esas tendencias afectivas entre los empleados.

No es que se dejen de padecer, es que se dejan de utilizar para interrumpir el ritmo de trabajo. Cuanto mejor me trato a mí mismo, y aceptar estos sentimientos sería tratarme bien, mejor trato a los demás y, por tanto, mayores posibilidades tengo de aceptar las diferencias entre mis compañeros y jefes.

Reconocer las diferencias ayuda romper con la actitud individualista, mencionada al principio, y en consecuencia permite trabajar para otros, con otros sin sentir asco o rabia de que se beneficien u obtengan alguna ventaja del trabajo realizado por uno mismo, ya que ese sujeto también obtendrá un beneficio de su propio trabajo, no sólo económico, sino también afectivo.

El compromiso en el trabajo ha de reconocerse sin duda como un efecto de la tolerancia hacia los demás que cada individuo tiene y, por tanto, de la aceptación de las diferencias, que como humanos son una manifestación de nuestra condición de seres mortales.

Reconocer los límites, someterse a la ley que cada trabajo requiere y aceptar las diferencias entre compañeros y jefes, mejora el compromiso laboral y aumenta considerablemente los beneficios económicos de las empresas.

Esta misma ecuación podemos aplicarla a todos los ámbitos de la vida para mejorar nuestras relaciones personales en todos los niveles: en la pareja, en la familia, con los amigos, con el frutero, el farmacéutico, etc... pero no sólo con la personas, también con los proyectos, con el dinero, la salud, los estudios, etc..

La calidad de vida tan mencionada y tan buscada, está en relación con una calidad en las relaciones y, sobre todo, en las laborales, en la relación de cada individuo con el trabajo, porque como dice José Martí: La felicidad sólo puede hallarse en el camino del trabajo.

El compromiso en el trabajo está vinculado directamente con el compromiso en la vida.

Magdalena Salamanca