



Más que "un trabajo": el trascender

Jennifer Amozorrutia, Great Place to Work® México, Centroamérica y Caribe

El enfoque a resultados muchas veces hace que los colaboradores y sus líderes pierdan de vista el significado del propio trabajo. Cada día miles de personas se levantan para llegar a sus labores de trabajo enfrentándose a circunstancias adversas, sin haber encontrado el verdadero significado de su labor y sin comprender realmente la importancia de su esfuerzo en el logro de sus objetivos personales y organizacionales.

Un trabajo tiene un significado más allá de la acción que trae consigo una remuneración económica. Más allá de las recompensas extrínsecas, las personas trabajan para alcanzar sus objetivos personales, organizacionales y para hacer la diferencia en el mundo; es decir para lograr trascender. Tiene que ver con tener la posibilidad de contribuir a los demás y al perseguir un objetivo superior. El trabajo enriquece la vida de las personas al darle un sentido especial y hace que sientan orgullo por su trabajo y de lo que pueden llegar a lograr. De igual manera da un sentido de pertenencia hacia la organización y refuerza el compromiso organizacional.

Además de ser sumamente importante para los colaboradores como personas, también es fundamental para las organizaciones. El que el trabajo tenga un significado especial y trascendente, hace que los colaboradores realicen sus funciones con más dedicación e involucramiento generando mayor arraigo y lealtad hacia la organización (reduciendo los niveles de rotación de personal y ausentismo laboral). Como resultado los colaboradores se sentirán más motivados y elevarán su desempeño.

Pero, ¿cómo hacer para que los colaboradores encuentren la trascendencia en su trabajo? ¿De qué manera los líderes pueden contribuir a que los colaboradores puedan encontrar en su labor, un significado personal?

Existen algunas acciones sencillas que se pueden poner en marcha en las organizaciones apoyar a los colaboradores a encontrarle un sentido de trascendencia a su trabajo. Son una mezcla del trabajo de líderes y prácticas de Capital Humano útiles para fomentar el compromiso hacia el propio trabajo y hacia la organización misma:

Es importante que a partir de la misión, visión y valores organizacionales los colaboradores encuentren un propósito o significado a su trabajo. Más que ser un "slogan" para crear una sólida reputación externa, constituye un verdadero motor para inspirar a los colaboradores y ayudarlos a que puedan empatar su misión personal con la de la organización. Se trata de no solo enfocarse hacia los clientes externos, sino también a los internos; después de todo, los colaboradores son los que mueven a la organización y hacen que todo funcione. Las Mejores Empresas para Trabajar® organizan campañas integrales para que no solo todos conozcan la misión, visión y valores, sino para que también puedan hacerlas parte de su vida y vivan los valores día a día. Por otro lado, los líderes deben ser los principales "embajadores" de la filosofía organizacional y ser modelos a seguir para el resto de los colaboradores siendo congruentes.

El que los colaboradores conozcan sus objetivos, funciones y la aportación de su trabajo en la organización impacta de igual manera en su desempeño, desde el primer día de ingreso a la organización. De esta manera pueden tener mayor claridad de cómo su trabajo contribuye a objetivos más complejos (a nivel área y a nivel organización). Una vez que una persona conoce sus objetivos es clave que los colaboradores conozcan también el trabajo de sus compañeros, entender su rol, su papel dentro de la organización y el impacto que puede tener su propio trabajo en las demás áreas. Muchas de las Mejores Empresas para Trabajar® llevan a cabo prácticas de rotación de puestos en donde, por un día o determinado lapso de tiempo, los colaboradores “intercambian” funciones para que puedan comprender en realidad cómo impacta su rol. De esta manera se estimula la colaboración y existirá un mayor trabajo en equipo.

Por otro lado, una queja común entre los colaboradores se centra en la falta de conocimiento de los líderes en sus actividades, haciendo que muchos de ellos “den por sentado” su trabajo; algo que los desmotiva en gran manera. Por ello es indispensable que los líderes se involucren de manera activa con sus equipos de trabajo conociendo las actividades que sus colaboradores llevan a cabo día a día interesándose genuinamente en ellos. De esta manera los líderes pueden reconocer su dedicación y esfuerzo creando un vínculo más fuerte entre los miembros del equipo al mismo tiempo que se genera un significado especial al trabajo de cada persona.

Para que el conocimiento del propio trabajo sea aún más completo, es fundamental que los colaboradores, con apoyo de sus líderes puedan conocer cómo su función aporta en la totalidad de un proceso o procedimiento que a su vez contribuye al resultado final, ya sea en un servicio o en un producto. El verse a sí mismos como una parte fundamental para que el resultado pueda “hacerse realidad”, resulta altamente inspirador para los colaboradores y fomenta un sentido de orgullo por su trabajo. Adicionalmente es importante que los líderes practiquen el *empowerment* en sus equipos de trabajo y les proporcionen la suficiente autonomía para comprometerse con sus objetivos y encontrar las mejores maneras para lograrlos.

Otro elemento que ayuda a fomentar la trascendencia en el trabajo es crear una identidad al rol o puesto de trabajo. Se trata de cambiar la perspectiva de una posición dentro de la organización. En lugar de que un colaborador sea por ejemplo, una secretaria, es importante que sea reconocida ante los demás como una persona que asiste y contribuye a la organización interna para se puedan lograr los objetivos y pueda fluir de manera adecuada la información dentro de un área de trabajo.

Existen momentos específicos que son igualmente importantes en los que los líderes de Capital Humano pueden contribuir. Entre ellos se encuentran el fomentar la capacitación, planes de carrera y desarrollo, además de mantener un plan de compensación y beneficios atractivo para los colaboradores. Por otra parte, es fundamental que, desde el momento de reclutar y seleccionar a los colaboradores, se busquen a los colaboradores que vayan a encajar correctamente en la cultura de la organización.



El que los líderes de las organizaciones pongan especial atención al sentido de trascendencia en el trabajo trae muchos beneficios para los colaboradores como seres humanos. A nivel personal, se genera un mayor sentido de bienestar personal, felicidad, auto-eficacia y salud ocupacional, disminuyendo el desgaste y estrés que muchas veces se relacionan a la actividad laboral.

Que las personas encuentren el significado de su trabajo y una trascendencia en el por qué hacen lo que hacen día con día contribuye al desarrollo de una sociedad que cada vez está más enfocada al resultado y a la operación diaria. Por este medio no solo se generarán organizaciones mucho más sostenibles y competitivas, sino que también se contribuirá al desarrollo humano y organizacional.