

“La gente feliz abre su creatividad y vibra en lo constructivo en vez de en la frustración,,

Entrevista a:

## Manuel Rodríguez Alejandro

Experto en Desarrollo Personal y dinamizador Socio-Laboral



**T**ras quince años trabajando en una entidad financiera, Manuel Rodríguez Alejandro decidió dedicarse al campo del Desarrollo Personal, un ámbito apasionante que le ha permitido desarrollar los cursos “La Creación de un Trabajo Satisfactorio” y “Nuevas formas de vivir el Trabajo”, este último impartido a profesionales del Hospital Nacional de Parapléjicos y que tiene como

finalidad última lograr que los trabajadores encuentren en su ámbito laboral un espacio de vida, disfrute y creatividad. Coautor, junto a Manuel Atienza Vizarro, del libro “Felicidad laboral. Tu reforma laboral interior”, Manuel Rodríguez habla para Infomédula de las nuevas formas de vivir y entender el trabajo que se están viviendo en la actualidad y que están abriendo una nueva etapa social.

Por: Elena López / Fotos: Carlos Monroy

**¿Qué objetivos persigue con el curso “Nuevas formas de vivir el trabajo” que imparte a profesionales del Hospital Nacional de Parapléjicos?**

El curso pretende ser un espacio de reflexión grupal donde, conjuntamente y desde los planteamientos que yo voy haciendo, las personas vean dónde pueden hacer cambios para mejorar y aumentar su

satisfacción en el trabajo. El curso está enmarcado dentro de un contexto social general donde está surgiendo un nivel de conciencia nuevo, tanto en las empresas como en los trabajadores, de que hemos vivido toda una etapa industrial con un modelo de trabajo concreto y ahora, con todos los cambios sociológicos, económicos y tecnológicos, están surgiendo nuevas formas de

vivir el trabajo; sobre todo las formas evolutivas están suponiendo centrarse en las personas y en lo que cada una de ellas tiene para aportar en el mundo laboral, con esto, el curso pretende que cada uno vea cuáles son sus cartas para aportar en lo que llamamos el ‘juego social del trabajo’ y que si en el pasado nos hemos sentido en ese juego social del trabajo como fichas movidas por

el sistema, ahora podemos sentirnos jugadores conscientes de que tenemos cartas, como pueden ser nuestros talentos, nuestros aprendizajes y motivaciones, etc. Para jugar esas cartas de tal forma que contribuyan a dar lo mejor de nosotros y, al mismo tiempo, a recibir satisfacción, gratitud y compensación económica por ello, evidentemente. En el pasado, el foco del modelo industrial ha estado centrado en la necesidad de recibir dinero para poder vivir y ahora, en la evolución a las nuevas formas, el foco se equilibra entre la necesidad de recibir y la necesidad de dar. Cada uno tenemos un conjunto de cualidades y queremos darlas en el mundo laboral de tal manera que optimicemos esa capacidad de dar y equilibrarla con nuestra necesidad de recibir. En ese equilibrio hacemos conscientes nuestras cartas, las valoramos y así logramos pensar cómo podríamos jugar esas cartas en una visión del juego distinta a la que llamamos "ganar-ganar", es decir cuando yo gano, nadie tiene que perder, todos podemos ganar: la empresa, mi organización, mis clientes,

### **Estar instalado en la queja hace que formemos parte del problema, en vez de formar parte de la solución**

pacientes, etc. Osea, quiero dar y recibir de una forma natural, que es exactamente lo que ocurre en la vida. El ciclo de dar y recibir equilibrado. Hay que evitar lo que llamamos "despido interior" que es esa situación en la que el trabajador va perdiendo motivación, vive experiencias de insatisfacción, etc. y acaba aplicando la frase de "Y tú ¿de qué trabajas? Yo de ocho a cinco y hasta los 65". Cada empresa debe ser vista como un libro abierto pendiente de seguir siendo escrito, y los escritores somos todos; cada trabajador debe saber cuál es el servicio que mi empresa está dando y ver cómo cada uno, esté en el departamento que esté, contribuye a que su organización esté dando ese servicio y pueda incluso mejorarlo. El trabajador también tiene que saber si quiere formar parte de la solución o

parte del problema. Hemos visto en el curso los llamados "boicoteadores personales", por ejemplo estar instalado en la queja hace que formemos parte del problema, en vez de formar parte de la solución.

#### **¿Por qué es importante ser feliz en el trabajo?**

Pues porque es importante ser feliz en la vida.

Desde el antiguo modelo veíamos un poco raro lo de ser feliz en el trabajo, pero el trabajo es una de las áreas más importantes de nuestra vida; en ocasiones pasamos más tiempo en el trabajo que con la familia y el tiempo de trabajo compite con el tiempo de dormir, ya sólo con eso debemos pensar lo importante que es el trabajo. Además, en el tiempo de trabajo implicamos creatividad, frustración, alegría, relaciones, entonces ¿por qué vamos a dejar el trabajo fuera de la felicidad? La felicidad en el trabajo estaba dejada de lado, con el anterior modelo era algo utópico. Con este curso pretendemos contribuir a que los trabajadores piensen cómo pueden aumentar niveles de satisfacción y, por lo tanto, niveles de felicidad.

#### **¿Cuál cree que es la actitud idónea que hay que tener frente al trabajo para disfrutar con lo que hacemos?**

En el viejo o antiguo modelo del que te hablo durante toda la entrevista, disfrute y trabajo no estaban unidos, sin embargo, si queremos felicidad, tenemos que tener disfrute. Así pues, tenemos que cambiar nuestra mentalidad y abrimos a que es posible disfrutar, pero no un disfrute de risas continuas, sino un disfrute que se base en darle un sentido al trabajo. En el antiguo modelo industrial se había perdido mucho el sentido: "¿qué estoy haciendo realmente? ¿cuál es el servicio que está dando mi empresa? ¿cuál es mi aportación?". Tenemos que darle sentido al trabajo y conectar con el alma del trabajo; cuando yo conecto con el sentido de mi trabajo, aumento mi nivel de disfrute. Y para conectar con el sentido de mi trabajo tengo que conectar con los equipos de los que formo parte,



buscar mi aportación, mi comunicación, la conciencia del trabajo en equipo y la colaboración y valorar ese trabajo en equipo y cómo mejorarlo. Cuando trabajamos en equipo, la suma de las individualidades es mucho más que el total de esas individualidades y eso genera sensación de bienestar, pensamientos tales como “¡qué bien! Somos un equipo que da buenos resultados, que nos escuchamos”. Cuando logramos llevar a cabo cambios para aumentar los niveles de disfrute vamos al trabajo con un talante distinto al del síndrome de los domingos por la noche: “mañana... lunes”. En el curso estamos viendo el triángulo del trabajo; en la parte superior de él está lo que hago, mis acciones y actividades, es decir mi “dar” y en los ángulos de la base del triángulo está el aprendizaje, tanto de formaciones como el del día a día y ese aprendizaje aumenta nuestra capacidad de disfrutar; si mi trabajo me sirve para aprender, deja de ser monótono. Mi trabajo es un gran aula de formación y yo soy el aprendiz.

**¿La gente feliz es más productiva?**

Indudablemente, porque abre su creatividad; genera ámbitos emocionales mucho mejores; está vibrando en lo constructivo, en lugar de en la queja, la negatividad, la

frustración. El proceso reivindicativo y sindical también es importante y necesario, y no es incompatible, en absoluto, con el enfoque "constructivo" en el que nos centramos en estos cursos.

**En el ámbito sanitario, y en concreto en este hospital, el trabajo tiene mucha carga emocional ¿Cree que esto dificulta o condiciona ese disfrute del trabajo?**

Absolutamente, yo para los profesionales sanitarios recomiendo trabajar en los ámbitos de gestión emocional, aprender a gestionar esas emociones que se activan con los pacientes, compañeros, familiares, etc. ese ámbito es importantísimo, pero, además, es muy recomendable la práctica de mindfulness porque si en la actualidad hay elementos que están contribuyendo a crear nuevas formas de vivir el trabajo, son mayores niveles de conciencia personal y colectiva, y eso incluye la conciencia que trae consigo la meditación, y la conciencia de la gestión emocional. De hecho ahora voy a iniciar otros cur-



sos en empresas, en los que doy los contenidos de este taller junto a otra compañera que enseña mindfulness, se complementan perfectamente.

**¿Éramos más felices con el modelo antiguo o lo somos ahora que las condiciones y situaciones laborales son peores?**

El modelo antiguo tenía pros y contras, pero funcionó de forma estable durante un tiempo y es posible que generase mayores niveles de tranquilidad, confianza, estabilidad. Ahora estamos en un momento social y económico en el que los modelos antiguos se han quedado obsoletos y comienzan a emerger nuevos modelos evolutivos. Así pues, estamos en un momento que algún sociólogo ha denominado el gran “reset”, estamos reseteando el sistema; en estos momentos, los niveles de estrés, inseguridad, precariedad, etc. están ahí y, al mismo tiempo, son momentos importantes para crear nuevas formas de vivir el trabajo y todos podemos contribuir a ese proceso creativo. Ya hay empresas muy diferentes que están generando nuevas formas evolutivas y se está viviendo, en esos ámbitos, más satisfacción y menos estrés, más sensación de seguridad, colaboración, trabajo en equipo, autogestión de los equipos. En las nuevas formas se tiene cada vez más claro que quien puede aportar creatividad y soluciones es el



“Felicidad laboral” es un texto lleno de reflexiones innovadoras y escrito en forma de manual de ejercicios que introduce conceptos como *El Juego Social del Trabajo*, en donde cada uno somos jugadores y disponemos de nuestras cartas o *La Reforma Laboral Interior*, entre otros. Una obra que desmonta la raíz y causa de nuestra infelicidad con el trabajo y reivindica la necesidad de recuperar el alma y el sentido de éste.

trabajador de primera línea. En el modelo industrial, los directivos decidían y los demás ejecutaban; en las nuevas formas se aplica el “dinos”, “proponnos”. Hay un libro que se titula “Reinventar las organizaciones”, de Frederic Laloux, que es muy revelador sobre el siguiente paso evolutivo en el mundo de las organizaciones, sin obviar que hay empresas que están instaladas en la involución: más presión, más objetivos, salarios más bajos, etc. pero a mí me interesa la visión de la evolución, de construir... una visión que si está en los grupos directivos de las empresas, facilita mucho todos los procesos de mejora.

**¿Podría dar a nuestros lectores algunos trucos o herramientas para ges-**

## No podemos dejar el trabajo fuera de la felicidad porque en el tiempo de trabajo implicamos creatividad, frustración, alegría y relaciones personales

**tionar esa carga emocional y poder ser más felices en el trabajo?**

Pausas y paradas. Uno tiene que entrenarse para poder hacerlo (e incluso irse a algún lugar o habitación solo), hacer una pausa y calma. Observar lo que está ocurriendo y cambiar los

enfoques mentales que me están activando niveles de estrés, angustia, etc. La emocionalidad está totalmente unida al ámbito de la mente, con lo cual cuando me doy cuenta de que mis pensamientos están generando angustia, insatisfacción, etc. es el momento para elegir y decidir un cambio de enfoque mental.

Accede al blog  
de Manuel Rodríguez  
[trabajarconcorazon.com](http://trabajarconcorazon.com)



# Hacemos tu hogar accesible.

Confía en las sillas, plataformas y elevadores verticales de **thyssenkrupp Encasa**, los especialistas en salvaescaleras. Infórmate sin compromiso en el **900 37 47 57** o en [www.salvaescaleras.com](http://www.salvaescaleras.com)



Infórmate  
**900 37 47 57**