

¿Qué es “un buen trabajo”?

Decía Fredrick Herzberg, teórico en administración, en 1959: “Si quieres que alguien haga un buen trabajo, dale un buen trabajo para hacer”. Bien, pero... ¿qué es un buen trabajo?



Un buen trabajo, ¿tiene que ver con un buen salario? Mucha gente identifica las oportunidades salariales como única definición de un buen trabajo. No seremos nosotros los que discutamos la bondad de ingresos generosos. Un buen sueldo –si se utiliza correctamente– puede abrirnos posibilidades interesantes. Pero, también, todo el mundo conoce este tipo de casos: una persona trabaja en una empresa, recibiendo un sueldo no muy atractivo. En ese lugar se siente cómodo y mantiene una buena relación con sus compañeros. Sin embargo, atraída por un trabajo que ofrecía ingresos bastante más altos, esta persona termina trabajando en algo mucho más estresante y que disfruta mucho menos. Un año después, esta misma persona, a pesar del incremento sustancial de sus ingresos, ha perdido la alegría de la que disfrutaba en el otro empleo, y se la nota “peleada con la vida”.

Es algo ya obvio para todos los analistas laborales que el trabajo no tiene como fin la remuneración. La remuneración es consecuencia de mi trabajo, pero no su fin. No se trata, es cierto, de trabajar gratis. Pero lo que todos intuimos es que hay algo más importante detrás de cada trabajo además de que nos lo paguen. Si una tercera parte de nuestra vida nos la pasamos dormidos, y en el trabajo y anexos (transporte, alimentación, etc.), pasamos la mitad de nuestro día, resulta que nos quedan alrededor de cuatro o cinco horas para otros menesteres. Si el trabajo fuera solamente remuneración, nadie podría pagar por la mitad de la vida de ninguno. La vida no tiene precio. ¿Cuánto vale “la mitad de tu vida”?

Lo que queremos decir es que el trabajo debe verse como un medio para nuestra realización como personas. Y esto implica coincidir con aquellos que piensan que es mejor un trabajo con un sueldo modesto, pero que nos guste, que un trabajo muy bien pagado que odiamos. “Prefiero ser feliz que rico” es una máxima que va de la mano de aquella otra que nos advierte que el hombre “trabaja para vivir” y no “vive para trabajar”.

Los factores de un “buen trabajo”

Los analistas laborales, en general, coinciden en que los siguientes factores son fundamentales cuando se habla de “un buen trabajo”.

- **El trabajo en sí mismo.** Si voy a pasar seis u ocho horas cada día en una actividad, parece evidente que mi nivel de alegría va a estar directamente relacionado con que me guste mi trabajo. ¿Te sentís satisfecho con tu trabajo, o agotado y vacío? ¿Pensás alguna vez con alegría en tu trabajo cuando estás en tu tiempo libre o pensar en él hace que se te revuelva el estómago?
- **Misión.** ¿Te sentís parte de los objetivos comunes de la empresa? ¿Estás orgulloso de trabajar ahí?
- **Flexibilidad horaria.** ¿Te preocupa que te despidan por asistir a algún evento familiar? ¿Estás permanentemente pendiente del celular? ¿El trabajo es un obstáculo para que pases tiempo valioso con tu familia?
- **Compañeros.** ¿Te sentís respetado por ellos? ¿Mantenés una buena relación?

En conclusión, una de las claves de la realización personal por medio del trabajo es que éste nos parezca *significativo*, es decir, que el trabajo esté en sintonía con nuestros valores

personales, que nuestra labor no nos sea irrelevante o indiferente. Descubrir esto puede requerir una búsqueda muy profunda.

Mientras tanto, y a pesar de saber que “da trabajo trabajar” (y esto podría llevar a considerar tanto su aspecto “penal” como su virtud santificadora en un plano sobrenatural), no olvidemos que es uno de los lugares donde se forja nuestro carácter. En el trabajo se puede desarrollar toda una batería de virtudes humanas, como el *orden*, la *generosidad*, cuando se ayuda a los demás a trabajar bien; la *prudencia*, al discernir los mejores medios para el fin; la *fortaleza*, cuando surgen los imprevistos o debemos soportar injusticias; la *paciencia*, que evita que “perdamos los estribos”; la *perseverancia*, cuando estamos por abandonar nuestros objetivos y nos exigimos seguir adelante; la *veracidad*, cuando informamos sin vueltas sobre los avances o las demoras en nuestra tarea; la *sociabilidad*, al trabajar muchos por un objetivo común y el trato con ellos; la *humildad*, cuando reconocemos nuestros errores; la *lealtad*, cuando defendemos la empresa y a las personas que la conforman, evitando los chismes y la nociva “radio-pasillo”, entre otras más. En fin, un camino para madurar como personas, cumpliendo en cada instante lo que debemos hacer. ○

TEXTO: PABLO MARINI*
ILUSTRACIÓN: GASTÓN LENTINI

* El autor es Lic. en Filosofía. Profesor de Teología, Filosofía y Moral, y docente del Doctorado de Historia de la Universidad del Salvador.