

## VIDA EN LA OFICINA

# ¿Merece la pena la ley del mínimo esfuerzo?

Hacer lo justo para cumplir estrictamente con sus tareas es la técnica de la que presumen muchos profesionales para permanecer en el puesto. Muestran indiferencia si les ofrecen un ascenso y dicen 'no' ante una nueva responsabilidad. ¿Es la mejor estrategia para el éxito? **Por Montse Mateos**

**P**or lo que me pagan...". "Ni agradecido ni pagado". "Ese no es mi problema". Seguro que en alguna ocasión estas frases han llegado a sus oídos o han salido de su boca. No es ningún pecado laboral, siempre y cuando no se convierta en la *mantra* que guíe su trabajo. La ley del mínimo esfuerzo es sagrada para muchos profesionales que tienen la habilidad de utilizar los mínimos recursos para conseguir, en el mejor de los casos, el resultado esperado, porque la mayoría de las ocasiones hacer su horario es su prioridad. Son cumplidores, por eso nadie les puede echar nada en cara, salvo su falta de motivación.

Puri Paniagua, *digital & tech regional head Iberia & Latam* de Pedersen and Partners, define a los profesionales que optan por hacer lo justo en su puesto como "personas negativas, con alto grado de frustración existencial, apáticas. Entiendo que dicha actitud responde a algún pensamiento complejo, quizá sienten que la sociedad es injusta con ellas, o piensan que se merecen algo mejor, que no se las trata con cariño o que no se les han dado las oportunidades". Para José Antonio García, socio director general de Solutions Ackermann International, "están acomodados, prefieren lo fácil y lo cómodo, y sus niveles de esfuerzo y dedicación se sitúan bajo mínimos porque se conforman con el resultado que produce hacer el mínimo esfuerzo".

### Falta de espíritu

En opinión de Adolfo Ramírez, asesor técnico en transformación digital e innovación, la falta de espíritu colaborativo y su escasa ambición para desarrollarse y crecer profesionalmente define a este colectivo de trabajadores. Su actitud es digna de lástima y su pasividad ante cualquier asunto laboral los convierte en empleados que no suponen una amenaza para los jefes, porque cierto es que prefieren pasar inadvertidos. "Estamos ante este tipo de empleado que viene, trabaja y se va, sin mostrar ningún tipo de interés por la empresa en general o por su puesto en particular. Suele cumplir su horario de trabajo a rajatabla y parece ocupado cuando algún superior ronda cerca", subraya Belén Arcones, directora general de IMF Business School.

Jesús Alcoba, autor de *Génesis* (Ed. Alianza Editorial), menciona la Teoría de Equidad de Stacy Adams: "Cada persona hace un balance entre lo que cree que da y lo que recibe, por un lado, y entre lo que interpreta que los demás hacen y reciben, por otro". Aclara que "estos balances ocurren en la mente del trabajador y no tienen por qué corresponder con la realidad", y reconoce que es lo que les hace especialmente difíciles para trabajar en equipo. En estos casos, Arcones asegura que los compañeros poco pueden hacer: "El jefe debe tomar las riendas de la situación y resolverla para que no sobrecargue a los de-



Aunque la mayoría son tildados de vagos, aquellos que optan por el mínimo esfuerzo pueden ser empleados eficaces porque son capaces de centrarse en una actividad. Sin embargo, la voluntad de no exceder sus responsabilidades les convierte en grandes contaminantes del trabajo en equipo.

## 'No', la navaja suiza del alto desempeño

Si hay algo en lo que los amantes del mínimo esfuerzo tienen máster es en saber decir 'no'. Son auténticos expertos para eludir responsabilidades más allá de lo que establece su contrato laboral. Sin embargo, Jesús Alcoba, director de La Salle, explica que "en la jungla de estímulos y tareas en la que vivimos el uso consciente y voluntario de la atención, una habilidad que yo llamo ultraconciencia, se ha convertido en la navaja suiza del alto desempeño". Apunta que esto, en sí mismo, "poco tiene que ver con lo que normalmente llamamos la ley del mínimo esfuerzo. Cuando un profesional se centra en lo que verdaderamente importa no está, necesariamente, reduciendo su esfuerzo al mínimo, sino centrándolo

en aquello que es prioritario. Escoger bien nuestros objetivos y poner el alma en ello es, sin duda, la clave del éxito". Y es que, a menudo, saber decir 'no' es una virtud laboral nada desdeñable. Belén Arcones, directora general de IMF Business School, asegura que "a veces aceptamos realizar un mayor volumen de tareas sólo para demostrar que somos buenos y eficientes". A su parecer eso puede redundar en no cumplir los tiempos estipulados o hacerlo con un resultado mediocre. "Debemos trabajar la asertividad desde la perspectiva del valor positivo que representa y como base de nuestro compromiso con el trabajo bien hecho", sentencia Arcones.

más ni afecte al ambiente laboral". Según Paniagua "es necesario entender el pensamiento del individuo, ver 'que conversación tienen consigo mismo para intentar cambiar su visión sobre dicho aspecto'. Cree que quizás este análisis puede ayudar a desbloquear el pensamiento del individuo y cambiará de opinión.

### Yo y mi entorno

La cuestión es si estos profesionales nacen o se hacen. Elena Alfaro, empresaria y directora del curso *Fansciology Builder* —engloba un conjunto de herramientas y estrategias para generar fans de marca—, responde que "existen responsables de recursos humanos que dicen que el empleado llega motivado a la empresa y depende de ésta no destruir su motivación. Otros dicen que ésta es algo intrínseco a la persona. Hay un poco

de ambas cosas". Ramírez se muestra más tajante: "El contexto es importante, pero creo que no hay disculpas, es una cuestión de actitud. Si no estás contento con el contexto porque te gusta trabajar en otro tipo de empresas con otros estilos de gestión, la decisión del cambio es la más coherente para desarrollar los valores que crees importantes en el lugar en el que trabajas".

Resulta fundamental que exista una cultura meritocrática que mida y reconozca la aportación

También Paniagua está convencida de que obedecer la ley del mínimo esfuerzo es algo que viene de fábrica: "Es una actitud intrínseca al individuo que repite esquema en cada trabajo. No obstante, si en una compañía o unidad de trabajo se extiende dicha cultura, es muy probable que el recién llegado se contamine con la situación y actúe como el resto". Matiza que en ambientes con falta de incentivos profesionales, como algunos

pool de empleo público, "hay un porcentaje más elevado de profesionales con dicha actitud que en la empresa privada". Plantea dos preguntas al respecto: "¿Es el entorno poco motivador de la empresa pública en el que es difícil ascender el que fomenta dichas actitudes? o ¿son los individuos con bajo interés en el desarrollo o en el rendimiento profesional los que opositan?". García señala que para evitar estas actitudes, "es fundamental la existencia de una cultura meritocrática que mida y reconozca la aportación, el esfuerzo, la innovación y los resultados, un buen liderazgo, participativo, que involucre y sume".

### Los intocables

Hay quien piensa que los que hacen lo justo tienen una coraza que les protege contra despidos. Alfaro discrepa al asegurar que en su opinión, "la vida no tiene sentido sin ilusión. No concibo estar en un puesto de trabajo sin motivación para ello. Las empresas deberían identificar a este tipo de actitudes intrínsecas en los procesos de selección antes de la contratación. El objetivo sería evitarlas". Paniagua explica que no cree que se conviertan en intocables, "simplemente se pueden quedar aislados".

Según Alcoba, esta es la peor consecuencia de hacer lo mínimo: "Si no mejora en nada, el mundo del trabajador no cambia y al final se acaba aburriendo y empobreciendo, porque el entorno a su alrededor sí que evoluciona". Añade una máxima con la que invita a reflexionar a quienes dan lo justo: "El trabajo no es nada estático ni, por supuesto, un fenómeno unilateral: cuando más das, más te da".