NÚMERO 02 / ENERO • FEBRERO 2021

FELICIDAD EMPRESARIAL

AWARDS of HAPPINESS

:DIRFEL
Asociación Mundial de Directores de la Felicidad

EL ÉXITO GRACIAS A LAS PERSONAS

"CUANTO MÁS VALOR RELACIONAL SE CREE EN EL LUGAR DE TRABAJO, MAYOR SERÁ LA PROBABILIDAD DE GENERAR VALOR PRODUCTIVO."

ISAAC PRILLELTENSKY
PROFESOR.

VALORES IGUAL A FELICIDAD

SIGAMOS COMPRANDO CARAMELOS

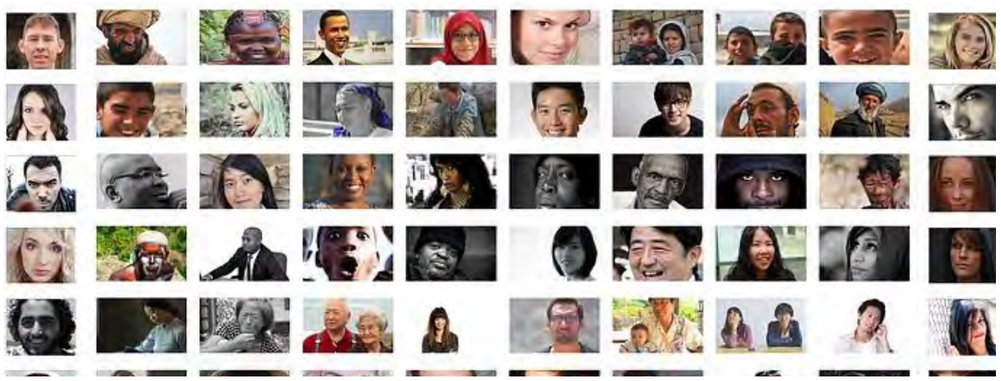
LA OBLIGATORIEDAD DEL OPTIMISMO

AWARDS of HAPPINESS

DIVERSITY & INCLUSION

¿Tu empresa está lista para la única normalidad?

info@awardsofhappiness.com



SEGUNDO NÚMERO DE FELICIDAD EMPRESARIAL

En el número 2 de Felicidad Empresarial tenemos a una de las mayores eminencias en la gestión del Well-Being, el profesor **Isaac Prilleltensky** con más de veinte libros y de ciento treinta estudios científicos, presentándonos la diferencia entre el **valor productivo del valor relacional.**

Además comentaros que hace poco tiempo leí con estupor que en el Reino Unido, repito en el Reino Unido, no en un país lejano lleno de prejuicios morales decadentes, sino en un país serio como los ingleses y sus primos, uno de cada ocho hombres pensaba que podían ganar un punto a Serena Williams, la tenista más grande de todos los tiempos, por el hecho de ser hombres.

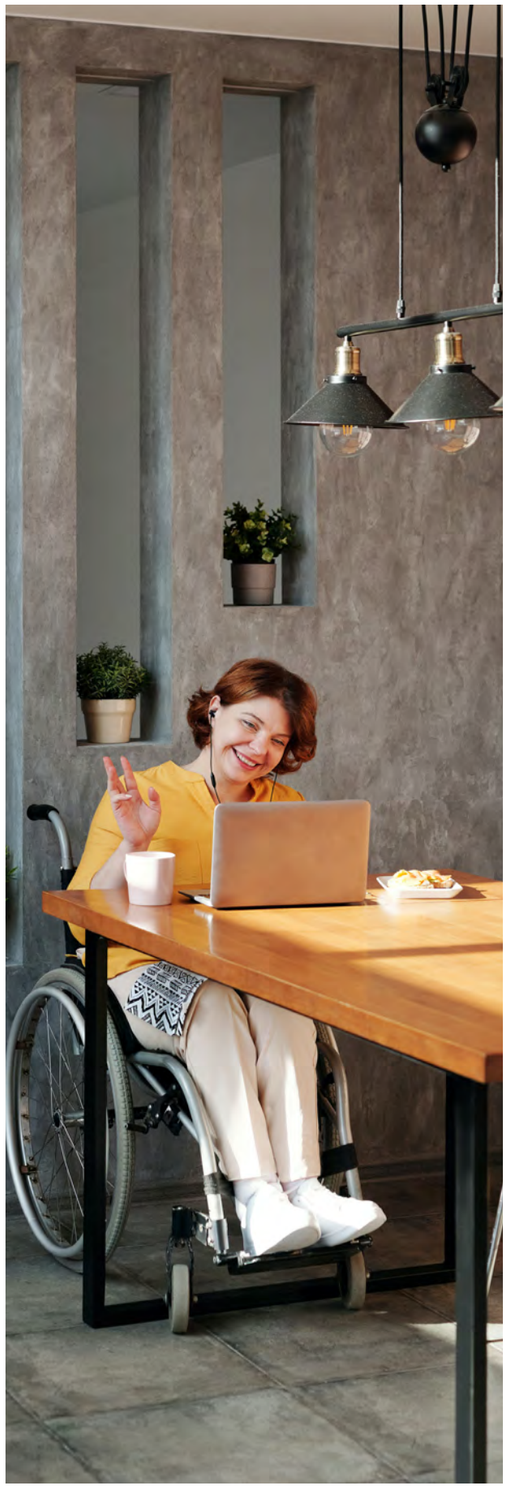
Por eso, hemos querido invitar a **Mónica Utrera** quien responde a preguntas sobre el machismo en las organizaciones y nos habla de su libro: **¿Y si me quieres por qué me matas?**

Se nos unen firmas que lideran fundaciones sin ánimo de lucro, directores de la felicidad, optimismo, caramelos, tolerancia cero en campos de fútbol y muchas otras ideas que espero puedas aplicar en tu empresa o equipo de la mano de **Elisa, Jorge, Iderni, Jordi, Adriana, César, Leandro y Francesc.**

Mención especial a una mujer que en la actualidad está luchando contra el cáncer y ha querido contarnos cómo se encuentra. Sí y lo quería hacer para este número, para hoy, un día de esos cualquieras en el que ella se esfuerza para que siga siendo normal. **Pero, ¿qué es la normalidad? ¿qué hicimos con ella? ¿y con la verdad?** No estoy muy convencido de que nos la robaran o la perdiésemos ya que dudo si algún día la tuvimos. Gracias Silvia por tu inspiración.

Como siempre os digo, no queremos tener redes sociales, solo nos gustaría que durante veinte minutos cada dos meses con una taza de café o un té, disfrutéis de vuestra revista, parando el tiempo.

Pedro Galván París
Director de Felicidad Empresarial
info@felicidadempresarial.com
CEO Awards of Happiness™



ÍNDICE

01
EL VALOR

Tenemos que sentirnos valorados y también saber qué valor damos a la organización. Esta es una de las tesis que aborda el Profesor Isaac Prilleltensky y que explica en detalle.

02
SILVIA Y LA VALENTÍA

Una mujer que nos habla de su experiencia en su viaje a través de la lucha contra el cáncer solo nos puede infundir respeto, inspiración y determinación. Gracias Silvia.

03
OPTIMISMO, RISA Y CARAMELOS

Francesc, Jorge, Elisa, Leandro, Jordi, Adriana e Iderni nos hablan de cómo la Felicidad Organizacional puede ser orquestada desde varios puntos para incrementar la competitividad.

04
Y SI ME QUIERES

¿Por qué me matas? Entrevistamos a la doctora y profesora Mónica Utrera quien nos presenta su último libro y nos acerca una visión propia, fruto de la investigación respecto a la igualdad de género en las empresas.

EL VALOR PRODUCTIVO DEL VALOR RELACIONAL

Trabajar en equipo consiste en crear las condiciones que permitan a las personas sentirse valoradas en el trabajo. El trabajo en equipo abarca nuestros comportamientos, emociones, pensamientos e interacciones.

Estos cuatro elementos del trabajo en equipo crean un contexto particular. Lo que hacemos, sentimos y pensamos puede fomentar una cultura de inclusión o exclusión, seguridad o miedo. Las consecuencias de nuestras acciones, sentimientos e intercambios tienen repercusiones a corto y largo plazo para la salud de los empleados y de la organización en su conjunto.

Trabajar en equipo es la práctica de pasar de una "cultura del yo" a una "cultura del nosotros". Se trata de crear un clima psicológico de seguridad y aceptación donde las personas puedan ser honestas y humanas.

Estas condiciones son propicias para la creatividad, la productividad y el bienestar. El trabajo en equipo satisface las necesidades de pertenencia, dignidad y crecimiento, y requiere el esfuerzo de todos; jefe, empleado, compañeros.

Es una responsabilidad colectiva. En equipos de alto desempeño, los miembros agregan valor y prestan atención a las necesidades de sus pares. Crean un clima de equidad en el que todos pueden hacer una contribución y nadie es un oportunista.

Trabajar en equipo no es lo mismo que mimar. Se respeta a las personas, pero también se espera que hagan el arduo trabajo necesario para mejorar y contribuir a sí mismas y a los demás. Construir tal cultura requiere habilidades afectivas y cognitivas. Las habilidades afectivas implican escuchar profundamente, empatía, colaboración, manejo de conflictos, reciprocidad y compasión. Las habilidades cognitivas incluyen planificación estratégica, resolución de problemas y conocimiento técnico.

Los equipos suelen tener éxito o fracasar en función de su agudeza afectiva, no cognitiva. Sin embargo, irónicamente, la mayoría de los líderes se enfocan en lo segundo y descuidan lo primero.

Piensan, erróneamente, que las personas deberían poder dejar sus emociones en la puerta y concentrarse en la tarea que tienen entre manos. Nada puede ser más lejos de la verdad. Llevamos nuestro cerebro emocional dondequiera que vayamos, y especialmente a lugares donde podríamos sentirnos un poco amenazados.

Actuar de manera productiva se trata de agregar valor al trabajo. Se puede agregar valor a un trabajo remunerado o no remunerado; a una vocación o a un pasatiempo; o a ambos. Cuando el trabajo que se realiza incluye más que a una sola persona, se pueden hacer contribuciones a través del valor productivo o relacional. El valor productivo se refiere a las contribuciones que una persona realiza para crear un bien o un servicio.

Es posible que tenga conocimientos sobre cómo vender un producto a un nuevo mercado, cómo brindar un servicio de manera más eficiente o cómo realizar un baile con más gracia. Estas ideas y acciones aumentan el valor productivo de una tarea. Se trata de entregar bienes y servicios excelentes de manera eficiente y realizar tareas con la más alta calidad.

El valor relacional se trata de fomentar la importancia en el lugar de trabajo y de fomentar un clima de apoyo y crecimiento entre sus compañeros y empleados. Agrega valor relacional cuando una personas se comporta con compasión, cuando anima a sus compañeros a aprender y cuando crea un lugar psicológicamente seguro.

Cuanto más valor relacional cree en el lugar de trabajo, mayor será la probabilidad de generar valor productivo. El miedo, lo opuesto a la seguridad psicológica, impone un impuesto a la productividad y ciertamente mata la creatividad.

Nos sentimos importantes en el trabajo aportando valor productivo y relacional y ambos son imprescindibles.

En una "cultura del yo", la gente se preocupa principalmente por el valor productivo. ¿Qué puedo traer a la mesa que me haga brillar? En una "cultura del nosotros", lo relacional no es menos importante que el valor productivo.

Con la excepción de muy pocos trabajos, es muy difícil tener éxito sin trabajar en equipo. Puedes agregar valor a tu propia pieza del rompecabezas, pero eventualmente, tendrás que formar un equipo para armar todo el rompecabezas. Su propia pieza puede ser hermosa y brillante, pero a menos que encaje con el resto de piezas, no tiene valor. Aquí es donde entra en juego el valor relacional.

La falta de valor relacional resulta en la pérdida de valor productivo. Vemos esto en el lugar de trabajo todo el tiempo. Cuando la gente no invierte en relaciones, hay mil formas de sabotear la productividad.

Las mujeres son particularmente buenas para formar equipos. De hecho, los grupos funcionan mejor o peor según la proporción de mujeres. Esto no es solo una intuición o una observación experiencial de mi parte, sino un hallazgo empírico. Un grupo de investigadores del MIT, Carnegie Mellon y Union College quería saber si existe evidencia de un factor de inteligencia colectiva en el desempeño de los equipos. Para estudiar esta cuestión idearon dos investigaciones y los resultados se publicaron en Science en 2010.

En el primer estudio, asignaron al azar a 120 personas a 40 grupos, tres en cada uno. Los grupos trabajaron en una variedad de tareas simples y complejas hasta por 5 horas. Las tareas incluían rompecabezas, dilemas morales y negociaciones. Los resultados mostraron que, efectivamente, existe un factor de inteligencia colectiva que es superior a la inteligencia media o máxima de los miembros individuales del grupo.

En el segundo estudio utilizaron 152 grupos. Los grupos iban de dos a cinco miembros. Los investigadores querían determinar si los mismos resultados se mantendrían en grupos de diferentes tamaños, enfrentando diferentes desafíos. Esta vez algunas de las tareas incluyeron videojuegos y diseños arquitectónicos complejos. Los hallazgos fueron replicados. La inteligencia colectiva de los equipos resultó superior a la inteligencia de los miembros individuales de los equipos.

Habiendo encontrado evidencia de que la inteligencia colectiva existe, los investigadores hicieron la pregunta obvia: ¿qué la causa? Si el desempeño de un equipo es mejor que el desempeño de la inteligencia promedio de los miembros individuales, ¿qué explica esta superioridad?

Tres factores bastante sorprendentes explicaron la inteligencia colectiva: la sensibilidad social promedio de los miembros del equipo, la distribución equitativa de los turnos en la conversación y la proporción de mujeres en el grupo.

No fueron sus habilidades técnicas, experiencia comercial o educación, sino más bien su perspicacia para trabajar en equipo lo que impulsó una mayor productividad. Cuanto más estaban sintonizados con los estados de ánimo y los sentimientos de los demás, más invitaban a participar, y cuantas más mujeres había en el grupo, mayor era el rendimiento del grupo. De hecho, hay mucho valor productivo en el valor relacional.

Este artículo es un extracto del nuevo libro del autor, que fue coautor con Ora Prilleltensky: How People Matter: Why it Affects Health, Happiness, Love, Work, and Society, que será publicado por Cambridge University Press.

Profesor: Ph.D. Isaac Prilleltensky
Senior Advisor Awards of Happiness
www.professorisaac.com

BENDITO LUNES

Hace un tiempo, yo fui una CHO. ¿Te suena raro? Pues imagínate si te digo que significa Chief Happiness Officer; chocante, ¿no? Mucho mejor 'Directora de Felicidad', como le llaman en DirFel. Quizá te siga pareciendo un poco raro, sobre todo por los tiempos extraños que vivimos. Pero déjame que te diga que, precisamente por eso, ahora lo necesitamos más. Y que si no quieres hablar de felicidad porque se te queda un poco grande, igual podemos cambiarlo por bienestar organizacional, o directamente por cuidar de tu gente, que es de lo que se trata.

Hemos crecido en la cultura empresarial de "el cliente es lo que importa", cuando realmente quienes importan son las personas, estén del lado que estén. Y si empezamos por tener en cuenta a los de puertas para adentro, será mucho más coherente lo que ofrezcamos de puertas para afuera. Porque tu compañía no es sólo tu marca, ni tu logo, ni tu posición en el IBEX o fuera de él, ni tu cuenta de resultados, ni tu producto estrella.

Como dice Fredy Kofman en su glorioso "Metamanagement", «no existe tal cosa como una empresa, sino un puñado de seres agrupados en torno a un mismo objetivo». Y visto así, las personas que trabajan contigo (o para ti) son casi siempre la primera impresión que se llevan los compradores de tus productos o los usuarios de tus servicios. Y, más allá, la esencia de lo que vendéis está impregnada por los conocimientos, las habilidades y las actitudes de esas mismas personas, por no hablar de la visión y valores de otras personas llamadas fundadores que, idealmente, deberían

ser compartidas por todos los equipos, a través de una cultura infusionada a través de la organización al completo.

¿Por qué no cuidar de ellos entonces, vista su importancia? Durante siglos sólo se prestó atención a la producción, eran tiempos agrícolas y la urgencia era sobrevivir. Luego empezó a fraguarse el concepto de productividad, era la revolución industrial y había que rentabilizar los recursos.

En la era de la información pusimos el foco en cómo vender más, somos una sociedad de consumo y prevalecen los modelos *"customer-centric"*, protagonizados por el cliente, a quien queremos dar el mejor servicio posible. Y desde esta etapa, llevamos décadas tratando de seleccionar y adecuar a nuestras plantillas, para que cumplan su cometido lo mejor posible y al mínimo coste.

Pero la actual era del conocimiento, la 4ª revolución industrial ya, nos ha impulsado a buscar nuevos ángulos con los que gestionar a nuestros trabajadores y de paso a marear el nombre de quien los dirige, sea el área de HR o de HCM. El antiguo Jefe de Personal dio paso al Responsable de Recursos Humanos, éste derivó en Gestión del Talento, después en Dirección de Personas y así hasta el infinito, cada par de años escucho posibilidades más atractivas, como Líder de Cultura y Cambio, o *Mood Manager*. Por ahora, el debate se centra en si pertenecer al ComDir, o si las siglas han de ser CPO o CHRO. Hasta que, como dice mi amigo Marty, un día lleguemos al CHRRO (Chief Human and Robotics Resources Officer).

Pero esta no debería ser la discusión: árboles que no nos dejan ver el bosque. La dificultad de esta labor de liderazgo es que, según vamos subiendo por la Pirámide de Maslow, como seres individuales y como colectivo, nuestras prioridades se van sofisticando. No tienes más que observar a un Millennial para darte cuenta de que el sueldo no es su único foco, o a un Centennial para saber que el "trabaja duro" de sus abuelos se quedó en otro siglo, con ellos.

Cada vez más, todos buscamos hacer real nuestro propósito, si es que lo hemos encontrado, o al menos sentirnos útiles y reconocidos mientras dura nuestra jornada laboral.

Y por eso llevamos tiempo oyendo hablar de *"employee engagement"*, que no es más que lograr que tus colaboradores estén por ti, pero que lo estén de verdad. Que se enamoren de lo que hacéis, que se entusiasmen con cómo lo hacéis y que contagien a otros su compromiso.

¿Te parece fácil? Porque no lo es. Espero que no estés pensando que todo eso se consigue con unas mesas de futbolín y

unas cañas los viernes, que si les pones un DJ y les das unos masajes todos se convertirán en tus máximos evangelistas.

¿Te parece utópico? Porque tampoco. Ahora es cuando vas a contarme que tú no tienes tiempo para eso, que tu consejo de administración espera resultados y que no puedes pararte a formar a nadie y mucho menos a averiguar cómo puedes contentarles.

La clave, como todo en la vida se encuentra en el equilibrio entre el dar y el recibir. Entre lo que tú pones sobre la mesa y lo que esperas que ellos te devuelvan. La felicidad es un concepto elevado, es una meta que se alcanza con el desarrollo integral de un ser humano, lo que en gran medida depende de él mismo. Pero hoy día, en que trabajamos más horas de las que vemos a nuestras propias familias, merece la pena apostar por el talento y apostar de verdad.

No para salir en una revista o para subir puntos en una fusión, sino para preservar lo más valioso con lo que cuentas: tu capital humano. Creerás que es una frase ya manida pero, hoy más que antes, es vital poder contar con los mejores y que lo que inviertes en ellos se quede dentro del proyecto común.

Vivimos tiempos inciertos, pero la pandemia acabará. Y lo que dejará ante nuestros ojos será un mundo nuevo, una nueva *realidad*, nada *normal*. Se están cayendo las estructuras, se están creando otros paradigmas. Los sectores mutan, la tecnología lo baña todo y, lejos de convertirse en el enemigo, puede potenciar al fin lo que nos distingue de las máquinas, todo aquello que nos hace humanos.

La creatividad, la empatía, la disrupción, las preguntas, las soluciones. Son todas facetas del talento del Sapiens. Y si quieres que esos hombres y mujeres talentosos dediquen la mitad de su semana a ti y a tus objetivos, necesitarás proporcionarles algo más que dinero y un espacio físico (o virtual).

Necesitarás que se sientan parte activa de vuestra comunidad, que comprendan la importancia de su aportación, que generen relaciones enriquecedoras, que su trabajo contribuya a su autorrealización. Y a cambio, ellos y ellas se harán responsables de lo que les toca co-crear y sólo entonces pondrán al servicio todo lo que saben, piensan y son, porque han encontrado en ti y en tu compañía ~~un motivo~~ una motivación en su búsqueda de la felicidad. La bendita felicidad.

Elisa Agudo
CHO y nivel Platinum en Dragon Awards of Happiness
elisa@benditolunes.com
www.benditolunes.com

LA ECUACIÓN V=F: VALORES IGUAL A FELICIDAD

Hace tres años, como presidente del Club Escuela Juventud Sanse, tomé una decisión arriesgada pero absolutamente lógica en una organización cuyo principio es el de **educar en valores a través de la práctica del futbol**, y fue la creación del *Protocolo Tolerancia Cero contra la violencia* en el futbol base.

Se acabaron las medias tintas con la violencia de todo tipo, ya fuera física, verbal o gestual. Y con medidas que implicaban a jugadores, a entrenadores, y sobre todo, a los padres que desde la banda tantas veces han ofrecido una imagen vergonzosa y deleznable.

Porque algo que aprendes muy rápidamente en un club de más de mil chavales y chavalas, es que todos ellos son, ni más ni menos, el resultado de la educación que sus progenitores les han dado. Si un padre o madre es educado y respetuoso, el niño o niña sale igual de respetuoso. Y si es al revés, sucede lo mismo. Y, desgraciadamente, el nivel de educación de esas personas que hoy son el ejemplo a seguir de sus hijos, aún deja mucho que desear.

Como padre de dos hijos, aprendí también que los límites y la rutina hacen que los bebés primero y los hombrecitos más tarde, sean más tranquilos y felices ya que su mundo es estable, saben cuales son las reglas del juego (de la vida) y no tienen esa incertidumbre que tanto nos afecta cuando la vivimos en nuestro entorno. Y esas reglas, en la vida, no son otra cosa que los Valores.

Los valores que inculca el deporte (y especialmente un deporte de equipo como el fútbol) son múltiples y a cada cual más valioso. Por enumerar algunos, podríamos mencionar el espíritu de sacrificio para entrenarse y mejorar cada día, el valor del trabajo en equipo para alcanzar esa victoria que ninguno podría conseguir individualmente, la resiliencia para levantarse tras una derrota, sin importar el fallo, el autocontrol ante las diferentes situaciones, la disciplina, el esfuerzo, la perseverancia, la humildad, la deportividad, el respeto...

Y cuando a una persona, desde pequeño, se le han inculcado estos valores morales que definen las estables reglas de su mundo, esta persona se convierte en un ser equilibrado, capaz de resistir ante los embates de sus circunstancias, y estando en paz consigo mismo, llega al estado deseado de la felicidad.

Por eso estoy completamente convencido de que una persona con valores es una persona feliz. Esta es la ecuación clave: V=F. Valores igual a Felicidad.

César D. Quintero del Valle
Responsable de Integridad y valores de la Real Federacion de Fútbol de Madrid
cq@ai7.es

SILVIA ¿TIENES MIEDO?

Me preguntaron ¿Cómo puedes ser feliz si yo pienso que te puedes morir? ¿Tienes miedo a la muerte? Y respondí: "no, porque estoy entregada a mi destino, el que deba ser"

Así fueron las primeras preguntas después de decir que tengo cáncer.

Cuando la vida se puso en pausa y vi que tenía la oportunidad de un aprendizaje de esta envergadura, me dije: "vamos Silvia, aunque sé que no será fácil"

Aun así lo acepto ya que todo toma sentido en un solo instante (autoliderazgo) y porque además estoy convencida de que estamos en este mundo por "algo".

¿Cuál ha sido, es y será ese "algo"? Creo que existen infinitos "algos", y uno de estos es que estoy aquí para que tú me leas que vivo desde hace un mes y medio con la peor noticia que afecta mi salud, mi vida, mi felicidad y mi todo.

Esta nueva condición solo me despertó una felicidad más profunda, la fe y el sentido desde otro escenario de vida. Además me sucede en el año en que tocó la pandemia, menudo 2020 nos está quedando.

Desde la humanidad más humilde quería comentarte que cuando creas que tienes un día difícil, piensa en los que luchamos por vivir, por caminar o por tener un pan en el hogar.

Podría enfadarme. Con lo mucho y bien que me cuido, con el ejercicio que hago, con lo bien que me alimento, podría encallarme y dar lástima. Podría quejarme y entristecerme porque seguro que si me lo planteo, llegaré a tener razón. Sin embargo, no se trata de convencerme, ni de encontrar alguna justicia poética, se trata de mi felicidad y de la vida.

Cada vez que pienses en que tienes un día difícil, mira antes desde otra panorámica "que no es tan difícil" y que te invito a que cambies ese paradigma porque no hay secreto.

El todo está en la mirada que le das a tu vida. La interpretación de tu mundo es como vivirás cada hecho, momento, triunfo, derrota y aprendizaje. Esto es la base para caminar de la mano del bienestar.

El camino de la felicidad se hace día a día sabiendo que no hay ningún escenario perfecto, sino que es tu decisión de vida. Es mucho más sencillo cuando aceptas positivamente tu manera de interpretar ese día, mes y año, así como tu pasado, presente y tu futuro.

Al hacerlo se esfuma la angustia y llega la esperanza. Esa esperanza es una variable obligada en la ecuación de la felicidad. Está relacionada con la confianza de un logro y conlleva un estado de ánimo de optimismo frente a un resultado deseado ya sea por sustento lógico o en base a la fe. Para mí es una combinación de ambos factores.

Quería invitarte desde estos párrafos a que vivas plenamente y que te atrevas a soñar, a jugar y a cumplir ese sueño. Déjame que utilice la expresión que más me ha gustado siempre: "el ganar-ganar".

Vive tu vida de esta forma porque si algo no resulta, aprenderás, y si lo logras: felicidades. Sigue haciendo lo que estás haciendo y sé inspiración para otros. Muchos te están mirando, aunque no lo sepas, eres su guía. Dedícales una sonrisa y unos minutos de escucha porque puedes cambiar el día en una persona.

Y volviendo a la pregunta inicial: no tengo miedo, tengo fe, esperanza y cuando un día este debilitada sé que al otro día me levantaré y seré más fuerte, sabia y feliz.

Estoy acompañada por la red que se comienza a crear, porque puedo caer para luego levantarme y sé que el éxito lo lograré con mi marido, mis amigos, mi familia, los doctores y más personas a mi lado. Al igual que en una empresa, la interacción con otros es clave para lograr el bienestar y la victoria.

La paz que tengo viene de la aceptación, sea cual sea el resultado. Será lo que deba ser y será lo mejor porque haré todo lo que esté en mis manos para lograr pasar a mi siguiente aventura.

Silvia Uribe
CEO
Gym Office Chile
VP DIRFEL Chile
Partner Awards of Happiness
silvia.uribe@gymoffice.cl

LA OBLIGATORIEDAD DEL OPTIMISMO

En la actualidad, tenemos un contexto social, político y laboral muy adverso. Desde hace varios años, la palabra CRISIS es la que más se escucha por doquier. A todo ello se le ha unido una pandemia que ha provocado la debacle económica. Cada día vemos ERES, ERTES, desahucios, cierres de empresas, pobreza, inmigración y otros problemas tanto nacionales como internacionales.

Algunos de ellos nos afectan personalmente y de forma importante. Algún familiar, amigo o conocido está actualmente padeciendo el virus, o está en el paro o en ERTE o es un autónomo que no sabe cómo facturar.

Todo ello nos provoca irritabilidad, pesimismo, malestar, insomnio, y un largo etc. Además, aprovechamos para desahogarnos con nuestros compañeros, colegas y amigos los cuales también nos hablan de sus desgracias y al final acabamos todavía más indignados por la situación actual. Es el pez que se muerde la cola, pero que nos tranquiliza ya que no somos los únicos y hay otros peor que nosotros, como los sabios pobres y míseros de Calderón de la Barca.

Con todo este peso en nuestras espaldas y cuando llega la hora de trabajar, nos resulta muy difícil quitarnos esa mochila llena de cemento en la puerta de la empresa, por lo que cuando tenemos una situación tensa, nos es complicado auto controlarnos y somos capaces de generar y/o aumentar el conflicto ya existente con tal de poder vaciarnos y desahogarnos.

Incluso, a veces, buscamos ese conflicto a propósito y conseguimos que en todo nuestro entorno y nuestro equipo reine el negativismo. He llegado a ver jefes que organizan reuniones inútiles fuera del horario laboral, generan roces entre sus colaboradores y ofrecen feedback destructivo. Todo ello para conseguir lo mejor de sus colaboradores, según dicen ellos, aunque bajo mi humilde punto de vista, sirve para mantener ese bucle de negatividad.

Por otro lado, existen voces, como Eduard Punset o Tali Sharot, que nos dicen que somos optimistas por naturaleza. Punset nos cuenta que lo somos ya que normalmente nos quedamos con los recuerdos positivos. Sharot, nos dice que la felicidad verdadera se ubica en la antesala de la felicidad. Cuando pensamos en lo que vamos a hacer, es cuando más contentos y felices estamos. Además, intentamos olvidar todo aquello negativo que está fuera de nuestro alcance: ojos que no ven, corazón que no siente.

Intentamos olvidar las guerras, las desgracias naturales, la hambruna, pero también los riesgos al divorcio, a los accidentes en coche o moto, a la dificultad en criar y educar hijos, etc. Nos dicen que somos felices porque creemos que somos mejores que la media, que las decisiones que tomamos son las correctas y que ante cualquier contratiempo habitualmente pensamos que podría haber sido peor.

Si aplicásemos la teoría de Punset y Sharot, entre otros, en nuestros equipos de trabajo, seríamos positivos y optimistas porque los errores servirían para aprender, no para despedir. Seríamos positivos porque reconoceríamos el trabajo bien hecho y no sólo los fallos. Seríamos positivos porque nuestro propio equipo sería optimista a la hora de intentar alcanzar acuerdos, objetivos y rentabilidades. Si Punset dice que la felicidad viene cuando pensamos que podemos conseguir algo, en nuestros equipos seríamos siempre optimistas porque pensaríamos en alcanzar los objetivos, en terminar los proyectos a tiempo, en salir de la crisis pronto. No tendríamos miedo de entrar en el despacho del jefe y saldríamos del trabajo silbando.

Si la teoría es tan bonita, ¿por qué la realidad es tan cruda? ¿Por qué cuando salimos del trabajo estamos de mal humor? ¿Por qué, cuando aparece un nuevo proyecto u objetivo, vemos principalmente lo negativo? ¿Por qué observamos lo peor de nuestros clientes, compañeros, jefes y colaboradores? Como responsables de personas, el positivismo debería ser uno de los valores más importantes que ofrecer a nuestros colaboradores. Dice la teoría que los resultados de un equipo se ven afectados entre un 30 y un 40 por ciento por el clima laboral. Si el clima de nuestro equipo fuera positivo y optimista, los resultados de nuestros equipos aumentarían ya que mejoraría la predisposición, el compromiso, la innovación, las ganas de trabajar en equipo, de crear sinergias, etc.

Muchos se preguntarán: ¿y el dinero qué? Mucho positivismo, pero a final de mes y de año sigo con mis congelaciones salariales o recortes. Mi respuesta sería: ¿cuánto vale tener un jefe que consiga hacerme querer ir a trabajar con optimismo? ¿Cuánto estoy dispuesto a renunciar por trabajar en un ambiente distendido, agradable y positivo?

Sería hacer algo tan "sencillo" como, entre otros elementos:

- **Entrar con una sonrisa al trabajo,**
- **Dar los buenos días a los colaboradores o buenas tardes a tu jefe,**
- **Tener en cuenta el esfuerzo de las personas de tu equipo y no los errores,**
- **Observar la mejora y no la crisis,**
- **Comunicar de forma positiva los avances y resultados,**
- **Tener en cuenta las necesidades de tu equipo,**
- **Procurar mediar ante conflictos,**
- **Ofrecer feedback constructivo teniendo en cuenta la mejora continua,**
- **Ser un referente de positivismo para ellos,**
- **En definitiva, ver el vaso medio lleno y no medio vacío.**

Creo que cada vez es más necesario tener en cuenta el optimismo que transmiten los jefes y responsables e incluso, considero necesario pensar en la posibilidad de evaluarlo y controlarlo para que no se disipe a corto plazo.

Francesc Galván
Profesor de EADA, CEO de PCAS Consulting
fgalvan@pcasconsulting.com

RISA Y JUEGO EN LAS ORGANIZACIONES

"Un día sin risa es un día perdido" (Charles Chaplin)

Tanto en las personas como en las organizaciones y sus equipos, es importante no perder la capacidad de jugar y de reírse.

Si nos ponemos en observadores podemos ver que, al igual que en el adulto cuando deja de ser niño y abandona el juego al igual que la risa, sucede en las organizaciones lo mismo. A medida que estas crecen y crecen pierden su espontaneidad, y con ella la posibilidad de crear, por lo que, se vuelven más y más estructuradas y sus miembros pierden la capacidad de disfrutar y de reír.

El juego es movimiento; un mecanismo que posibilita desarrollar la imaginación, la creatividad y la capacidad para resolver problemas. Tanto para cada uno de nosotros, como para las organizaciones es casi una necesidad poder recuperar esto que en algún momento se ha perdido.

La buena noticia es que para volver a jugar no hace falta tener un cerebro superior o una edad determinada. Simplemente hay que proponérselo y llevarlo a cabo. Este proceso creativo en el adulto implica un esfuerzo consciente de recuperar el potencial creativo, pero, como ocurre con la creatividad, jugar es recuperable.

Recuperar el juego

El mundo se mueve a través de las ideas y son las ideas las que están generando nuevas oportunidades y negocios. El distintivo del hombre es el pensamiento creativo. ¿Cómo recuperamos esa manera de mirar el mundo? Pensar como si fuéramos niños implica volver a preguntar y a observar al mundo como si fuera la primera vez.

¿Por dónde comenzamos? Por educar la mirada y repensar nuestras formas en el hacer. Si siempre hacemos lo mismo, nuestros resultados siempre serán los mismos. Para obtener soluciones diferentes, tenemos que hacer cosas diferentes. Ante situaciones donde creemos que no podemos cambiar tenemos dos opciones: entrar en una espiral de autodestrucción o ingresar en un círculo creativo ¿De quién depende? Sólo de nosotros.

Para lograr resultados nuevos y distintos hay que cambiar la manera de ver el mundo que nos rodea, como se dice frecuentemente, salir del «modo avión». Por eso debemos entender que, ser creativo, antes que un trabajo o una forma de moverse en el mundo, es una actitud.

Beneficios del juego

En el adulto	En la organización
Gana flexibilidad	Organizaciones menos estructuradas
Mejora capacidad de adaptación	Adaptación al cambio
Amplía la capacidad de innovación	Innovación
Actualiza el potencial relacional	Capacidad de empatía
Gana confianza en su singularidad.	Confianza en el equipo.
El entusiasmo se convierte en su brújula.	Equipos con pasión.
Se gana confianza en asumir riesgos	Se relativiza el miedo al error
Capacidad de aprender por sí mismo a través de la experiencia.	Organizaciones que aprenden
Desarrollo de inteligencia emocional	Organizaciones inteligentes emocionalmente.

¿Y si sonreímos más? Los beneficios de la Risa

Muchos son los estudios que han hablado sobre los beneficios de la relajación y técnicas como la meditación o el mindfulness, sin embargo, los beneficios de un 1 minuto de risa se han equiparado con los de 45 minutos de relajación.

La risa, así como otros estados psicológicos y sociales, se ha relacionado con numerosos beneficios para la salud. Un buen manejo del estrés y una visión positiva de las propias capacidades se han demostrado como factores protectores de la salud. Concretamente, estos son algunos de los principales beneficios de reírse:

- En el momento de reír, por ejemplo, se estimula la síntesis de dopamina y serotonina, dos neurotransmisores que contribuyen a aportar una sensación de bienestar y reduce los niveles de depresión y ansiedad.
- A la vez, el sistema nervioso autónomo del cerebro se comunica con el sistema endocrino, disminuyendo los niveles de cortisol, que es conocida como la hormona del estrés, y aumentando la liberación de endorfinas, que aportan un efecto analgésico.
- Estas respuestas actúan sobre el sistema inmune incrementado el número de anticuerpos, reforzando nuestra resistencia a multitud de enfermedades y ayudando a su recuperación.

Bueno y con todo esto, ¿cómo lo hacemos?

Se preguntarán cómo hacemos para recuperar el juego y la risa en la organización o en el equipo. En primer lugar, es importante que lo recuperemos nosotros mismos, en nuestras casas, en nuestras vidas. y luego, sí replicarlo en los otros.

Así que, si eres CEO y líder de un equipo, conecta primero con tu infancia. Pregúntate: ¿A qué jugabas? ¿Qué te hacía reír?

Siéntate en el piso a jugar con tus hijos, con sobrinos, con hijos de amigos, retoma algún hobby, vuélvete curioso, ríete de ti mismo. *Siente el juego, vive el juego.*

Luego de esto, comienza con tus equipos por las pequeñas cosas: empieza también a relajar, a buscar espacios de celebración, de distención dentro de la jornada laboral. Veras como comienza a cambiar poco a poco.

Nos ha pasado en este último tiempo aquí en Argentina que nos han pedido reuniones sincrónicas por zoom, pero no para dar nuevas capacitaciones sino para armar sesiones de grupo o salas con dinámicas y juegos porque algunos se han empezado a dar cuenta que a sus equipos les faltaba divertirse, encontrarse, pero no para reuniones de objetivos, de estadísticas, de procedimientos sino para reírse y compartir.

Y Tú ¿qué esperas para empezar a reír?

Leandro González Barbero
Profesor de Universidad de UTN.BA Socio fundador de Brio Consulting
leandrogonzalezbarbero@gmail.com

MÓNICA UTRERA

Es escritora, profesora, coach, doctora, filósofa, curiosa y experta en recursos humanos. su último libro se titula: Y si me quieres, ¿por qué me matas?

El tema del machismo cómo se palpa en las empresas

En la empresa, como sucede en la sociedad en general, el machismo se "palpa poco". Este 'poco' no se refiere a la cantidad si no a la calidad de su manifestación. Es decir, en nuestras calles sigue habiendo mucho machismo, pero su presencia no es para nada evidente. El machismo de hoy se expresa desde "el fondo", desde las "aguas subterráneas", desde la Estructura, pero que no se le ve a simple vista en la "superficie" en la "superestructura". Por eso no se le detecta fácilmente. Hablando en plata, el machismo se "palpa poco", pero está y se observa, por poner dos ejemplos, en el conocido techo de cristal o en el que las mujeres profesionales en edad fértil se convierten para las empresas en "sospechosas" de querer tener hijos.

¿Qué tienen que hacer las empresas para preservar la igualdad entre hombres y mujeres?

Procurar la igualdad de género no es tarea fácil. Como te decía, las injusticias tienen raíces profundas que se dejan ver poco. Sin embargo, sí podemos hacer algo para corregir conductas androcéntricas en nuestros puestos de trabajo. Hay que comenzar por cumplir puntualmente con las normativas que prescriben las instituciones de cada país. A ellas podemos añadir normas de cosecha propia. No obstante, lo más importante no está en la ley, sino que la clave está en generar procesos inclusivos que calen en la cultura corporativa y que de a poco y con el esfuerzo de todxs desembocarán en la sociedad en general.

Fíjate, siguiendo con los dos ejemplos que te ponía antes: no tengo claro cuánta responsabilidad tiene la empresa y cuánta las propias decisiones de las mujeres impregnadas por esas maneras de sentir el mundo. Es verdad que se necesitan leyes que avalen, pero es todavía más importante, por ejemplo, que, a nivel cultural, las mujeres dejen de sentirse las responsables absolutas de la crianza de sus hijos. Las normas son prerrequisitos necesarios, pero no suficientes.

¿Qué aprenderán los y las ejecutivos cuando hayan leído tu libro?

Primero, que el machismo viene de antiguo y tiene una larga trayectoria de coerción contra las mujeres. Comprenderán a qué se debe que todavía el patriarcado nos afecte como lo hace. Segundo, se darán cuenta de que el androcentrismo sigue entre nosotrxs. De una manera velada, pero que continúa pautando de manera inconsciente muchos de nuestros comportamientos. Tercero, a encontrar soluciones al entuerto. Estas se basan, por un lado, en el percatarse de lo que nos mueve y por otro en el encontrar sustitutivos que nos sirvan a todxs huyendo, a la vez, del sentimiento de culpabilidad.

¿El machismo se puede corregir?

Claramente sí. Es un aspecto cultural creado en un momento dado (concretamente hace unos 10.000 años). Por lo tanto, siendo un "constructo", algo creado, también puede ser modificado y erradicado.

¿Crees que hay mujeres machistas?

Sí. El patriarcado, como decía, tiene que ver con la cultura y de ella beben tanto hombres como mujeres. Todos y todas participamos en mayor o menor medida de esos patrones sociales. Y es que, por explicarlo coloquialmente, los roles "nunca vienen solos". Date cuenta que según la estructura clásica del patriarcado, esos hombres machistas de los que tanto se habla han sido criados por mujeres. Sería un error ver que el machismo es solo cosa de ellos.

¿Qué es lo primero que tiene que hacer un hombre para no perpetuar el rol de una mujer en la empresa?

Como te decía, las mujeres también somos machistas en muchas ocasiones. Así que la perpetuación de ciertos roles no solo depende de los comportamientos de los hombres. De manera general, estaría bien que en al ámbito laboral dejásemos de ver "hombres" y "mujeres" para empezar a comprender que lxs que trabajamos somos seres humanos. En el trabajo, no importa (o no debería importar) qué tengo entre las piernas, con quién me voy a la cama, a quién le rezo (si es que rezo a alguien) o qué música escucho, por poner algunos casos. Todo eso forma parte del ámbito privado y, bajo mi punto de vista, es poco profesional tener en cuenta estas cualidades personales en lo corporativo.

¿Qué tres cosas tienen que hacer las mujeres para estar mejor?

Hablando de las mujeres actuales de mediana edad, más bien son cuatro cosas. Resumiendo: observar, aceptar, compartir y crear. Es decir, fijarse bien en sus comportamientos para detectar cuáles de ellos son machistas. Una vez los tenemos localizados es muy importante no castigarse por ello. Aunque no castigarse no implica someterse. Después debemos compartir, dar luz a nuestros hallazgos. Llevarlos a la superficie. En plata, ser conscientes y también contárselo a otros y a otras que puedan estar en la misma situación. Por último, crear, idear posibilidades propias de solución adaptadas al contexto de cada persona.

Los gobiernos tienen también culpa y si fueras así ¿qué deberían hacer para formar a sus ciudadanos?

Esta respuesta va en la línea de lo que te comentaba acerca de las empresas y en lo que podemos hacer para estar mejor. Creo que los gobiernos están haciendo muy bien las cosas cuando informan, cuando llevan a la superficie y explicitan comportamientos que ya no deberían tener lugar. Cuando se incluyen en los colegios de primaria asignaturas en las que se trata la figura de mujeres célebres de la historia (que son pocas, pero están). Cuando se crea conciencia y se reprueban comportamientos de violencia contra la mujer o cuando se crean leyes que facilitan la igualdad de oportunidades para unos y otras.

Lo que no me gusta tanto y que creo se podría hacer mucho por mejorar es en la capacidad de enfoque. Es decir, pienso que no se profundiza lo suficiente. Me explico, poniéndote un ejemplo muy obvio. Si estableces leyes en favor de la igualdad de género, pero después permites que siga habiendo spots publicitarios donde se perpetúa el machismo, vamos mal. Por más jurisprudencia que levantes, si luego sigues permitiendo que en todos los hogares se vean siempre a mujeres ocupándose de las tareas domésticas y hombres seguros de sí mismos liderando organizaciones, tenemos un problema.

Ahora bien, quede claro que la responsabilidad no es solo de los gobernantes. La sociedad civil en general (familias, círculos de amigos, etc.) tienen mucho que decir en todo esto.

¿Qué son los micromachismos?

Es el machismo de toda la vida, pero ahora transformado. Mucho más sutil, casi invisible, pero igualmente dañino. En una sociedad donde cada vez está peor vista la violencia explícita contra las mujeres, el machismo se las apaña para seguir entre nosotros y toma esta nueva forma. El también llamado neomachismo, es una forma sofisticada de patriarcado que se encuentra en comentarios y actitudes. Por ejemplo, que los hombres empleen en las reuniones tonos de voz más altos que las mujeres es micromachismo. Que a las niñas se les felicite más por su aspecto físico y vestimenta y a los niños por sus logros en sus tareas es micromachismo. Que cuando en clase, ellos y ellas levantan la mano por igual, se les pregunte más a los niños es micromachismo. Que se perciba peor una palabra malsonante en la boca de una mujer que en la de un hombre es micromachismo. Y así podríamos seguir casi indefinidamente.

La música nos acompaña, ¿qué piensa de algunas letras de reguetón que menosprecian a las mujeres?

Que son cansinas. Comprendo que la cultura debe disfrutar de la libertad de expresión, pero a mí personalmente, estas letras de patrones "macho alfa y mujer sumisa" ya me cansan. De todos modos, si puedo añadir algo, no importa tanto mi gusto o disgusto musical. La pregunta clave diría que está en por qué estos temas tienen tanto éxito. Por qué han calado tanto. Por qué son tan aceptados tanto por personas de todas las edades poniendo especial énfasis sobre las más jóvenes.

Mónica Utrera

Escritora: "Y si me quieres, por qué me matas?", conferencista, profesora, filósofa, coach ejecutiva.
yo@monicautrera.com

FELICIDAD E INFELICIDAD EN LAS ORGANIZACIONES

LAS DOS CARAS DE UNA MISMA MONEDA

Aunque cada día son más las organizaciones saludables que gestionan la felicidad de sus empleados, lo cierto es que aún son más, muchas más, las que no lo hacen. Esto explica que en estas organizaciones coexistan tres categorías de personas: las que están bien; las que están mal y las que, simplemente, están.

Y es que, si no actuamos sobre ella, la felicidad organizacional es un fenómeno natural que, variando aleatoriamente, se acomoda a una distribución de probabilidad normal de variable continua, en la que los datos se agrupan en torno a un valor central. Por eso, en cualquier organización no saludable hay un 15% de empleados que son felices; otro 15% que son infelices; y un 70% que no son felices, pero tampoco infelices.

Es la *DIRFEL Curve* e informa que es estadísticamente normal que 15 de cada 100 empleados experimenten malestar en sus organizaciones y que 7 de cada 10 no sientan este malestar, pero tampoco experimenten bienestar. Pero, ¿cómo es posible?

La felicidad y la infelicidad son nociones diferentes, aunque interdependientes. La felicidad es un viaje en 2D: primero, en la *dimensión de la infelicidad*, que oscila entre la no-salud psicosocial/malestar y la salud psicosocial/no-malestar; y, después, en la *dimensión de la felicidad*, que oscila entre la no-felicidad/no-bienestar y la felicidad/bienestar. De lo anterior se siguen tres derivadas:

- *Lo contrario de la felicidad no es la infelicidad, sino la no-felicidad; y lo contrario de la infelicidad no es la felicidad, sino la no-infelicidad.* Por eso, un empleado que no sea infeliz, no significa necesariamente que sea feliz; ni que otro que no sea feliz, necesariamente sea infeliz. Lo contrario del malestar profesional de los empleados no es la felicidad organizacional, sino la salud psicosocial de las personas.
- *La salud psicosocial es condición de existencia de la felicidad organizacional: puede existir salud sin felicidad, pero no felicidad sin salud.* Por eso, **la felicidad organizacional es el impacto generado por el bienestar profesional de los empleados, sobre la base de una adecuada gestión de la salud psicosocial de las personas.** Ergo, una persona no puede acceder a la dimensión de la felicidad, sin antes haberse ubicado en el rango positivo de la dimensión de la infelicidad, es decir, en la no-infelicidad.
- *Además de CHO, un CHO debe ser un Health Builder.* Siendo cierto como es que un CHO interviene en el vector del bienestar gestionando el tránsito de la no-felicidad a la felicidad, no lo es menos que, antes, necesita desempeñar un rol como *Health Builder* para intervenir en el vector del malestar gestionando el tránsito de la infelicidad a la no-infelicidad. ¿Verdad que no tiene sentido pretender motivar a los empleados a través del salario emocional cuando siempre queda mucho mes al final del sueldo? Entonces, ¿qué te hace pensar que lo tiene gestionar su felicidad cuando padecen estrés laboral, acoso sexual o mobbing? Para desarrollar la felicidad, antes hay que lograr la no-infelicidad gestionando el malestar profesional. Por eso y como *Health Builder*, el CHO debe cooperar con los prevencionistas especializados en gestionar el extremo negativo del continuum de la infelicidad; aquellas situaciones en las que la salud psicosocial es un recuerdo y no una realidad.

Jorge G. GARCÍA DE RIDRUEJO
Board Member de DIRFEL & VP Chapter Barcelona
Senior Advisor de AWARDS OF HAPPINESS™
jorge@jorgegarciaderidruejo.com

¿TENEMOS QUE SEGUIR COMPRANDO CARAMELOS A LOS EMPLEADOS?

Cuando era pequeño (y también ahora, jajaja) y me regalaban un caramelo, lo disfrutaba plenamente, y nunca lo mordía, así duraba más, no quería que se terminase. Si la misma persona me volvía a regalar otro, me sentía reconocido, se había acordado de mí.

Pensaba y me llenaba de satisfacción pero el caramelo ya no sabía igual, lo disfrutaba pero no con la misma intensidad. Pero si la volvía a ver y no me daba MI caramelo, la desilusión se apoderaba de mí, ya que lo había considerado como un derecho adquirido, me tenía que seguir dando MI caramelo.

Esto mismo les pasa las organizaciones, para tener a los trabajadores contentos y productivos, han estado dando mejoras en condiciones laborables, como por ejemplo: mejoras salariales, flexibilidad horaria, reducción de la jornada laboral, teletrabajo, días de asuntos personales, etc.

Cuando es la primera vez que recibimos estas mejoras en la organización, los trabajadores estamos muy contentos, pero cuando estas mejoras no se repiten, nos desilusionamos, nos volvemos exigentes, se genera mal ambiente y tensión con la dirección.

Desde hace muy pocos años, ha aparecido la figura del director de felicidad en las organizaciones, dentro del departamento de recursos humanos, **con el objetivo de hacer felices a los trabajadores,** por lo que ha creado: cursos de mindfulness, de yoga, nutrición, actividades deportivas y sociales. También se ha mejorado el entorno físico, más cómodo y amigable.

Con esta "felicidad" se considera que el trabajador, será más productivo, creativo y estará más comprometido, pero sigue siendo lo mismo, el director de felicidad es un repartidor de caramelos. Ahora su función ya es clara para todos, todo el mundo le exige caramelos, porque sino cambiaran de empresa o habrá mal ambiente.

Con la pandemia actual, las organizaciones no disponen de los mismos recursos ni presupuestos para provocar la satisfacción de los trabajadores. Y la pregunta es, en estas organizaciones con directores de felicidad, ¿se están adaptando mejor en la actual crisis?

Después de leer el libro: Reinventar las organizaciones, de FREDERIC LALOUX, me di cuenta que es posible la existencia de organizaciones "felices" (O plenas), pero que no tiene nada que ver con la filosofía del actual director de felicidad que se nos está "vendiendo".

La plenitud o felicidad de las organizaciones nos lo aportará tres conceptos básicos

en el equilibrio sistémico:

- Orden.
- Equilibrio entre el dar y recibir.
- Reconocimiento

Y ahora para terminar intentemos responder tres preguntas básicas:

¿Por qué nace la figura del Director de Felicidad?

Hemos vivido una etapa de crecimiento de los beneficios de las empresas y también de un cambio en los valores de la sociedad, lo que ha llevado a buscar fórmulas imaginativas para que el coste de personal no creciese en la misma proporción que los beneficios, y el "capital" no viese mermada esta opulencia. En estos momentos la sociedad valora positivamente programas de bienestar. Pero al final el paradigma esencial del trabajo, que es: el trabajo es un sacrificio, no varía, solo lo mitigamos con estos nuevos programas.

¿Cómo se gestiona la felicidad en las organizaciones?

Se generan programas de bienestar, desde diferentes perspectivas: social, deportiva, y cultural con el propósito de fomentar la convivencia fuera del ámbito laboral, la solidaridad o el simple reconocimiento personal de los empleados por parte de la dirección de la empresa.

¿Qué es un director de felicidad?

Es aquella persona que tiene la autoridad para gestionar la felicidad en la organización, con un presupuesto asignado, para los programas y actividades a desarrollar, también podría ser que sea la vez el gestor de toda la temática laboral, que anteriormente se denominaba recursos humanos.

Pero que entendemos por felicidad laboral, ¿Cómo mitigar el "sacrificio" de ir a trabajar? ¿Cuántas mejoras y/o regalos podemos dar a nuestros trabajadores?

Y si cambiamos el concepto de felicidad en las organizaciones, que en lugar de ser una política de regalo de "caramelos", sea conseguir que el lugar de trabajo y su organización, un sitio donde me voy a desarrollar como persona y me ayudará a vivir en plenitud y feliz, pero sin la necesidad de caramelos.

Que el director de felicidad, sea un asesor, que nos ayude a cambiar de cultura organizativa, donde conceptos como colaboración, solidaridad, transversalidad, autogestión o confianza sea de común circulación en las organizaciones, donde no existan cargos o derechos de clase, donde el concepto de libertad sea real, que el respeto a las personas existan y que las decisiones se tomen por consenso. Esto nos llevaría a una organización plena y feliz, y a la vez productiva y rentable. ¿Qué empresario, accionista o CEO actual, se atreve a nombrar un director de felicidad en estas condiciones?

En nuestras manos está la posibilidad de repartir caramelos o buscar la felicidad realmente.

Adriana Fernández
Coach de vida

Jordi Vilajosana
Profesor, Doctor y Profesor de la UPC.
jordi.vilajosana@upc.edu

HACER: DAR Y SER

José María Mestre, un exitoso empresario de origen portugués radicado en Venezuela, dijo en una oportunidad: "Yo no creo en grandes comienzos". Una frase sencilla dicha con el peso de una gran vida, que ha sido inspiración de proyectos como los la Fundación Loto Azul. Una institución sin fines de lucro dedicada a la atención de personas con dificultades intelectuales, físicos y habilidades diferentes, con quienes hemos logrado descubrir que lo verdaderamente grande del comienzo es que se dé.

Empezar a Hacer, posiblemente sea la parte más difícil de cualquier emprendimiento, de cualquier cambio o redimensión de lo ya establecido, pero dicha dificultad suele basarse más en el miedo a enfrentar el obstáculo más que en la posibilidad de superarlo.

La idea de que al errar se perderá tiempo, y de que esta pérdida de tiempo, estará asociada a un déficit económico, o retraso en el cumplimiento de los objetivos, es otro de los factores que contribuyen a retrasar los intentos por reinventarse frente a los desafíos cada vez más frecuentes en nuestra actual sociedad, en donde quien no mejora constantemente, empeora.

Una de las estrategias más eficaces que hemos aplicado en nuestros sistemas productivos de autogestión es la de asumir la **puntualidad del minuto vida en nuestras jornadas laborares como una virtud fundamental.**

La puntualidad del minuto vida nos hace consientes del poder energético y emocional en cada uno de nosotros, en cada minuto respiramos un promedio de 16 veces, nuestro corazón late más de 80 veces, nuestros riñones filtran media taza de sangre, y cada una de nuestros 80 millones de neuronas realizan mas de 30.000 procesos de sinapsis.

Puede que en otros sistemas laborales estos datos no sean de mucha importancia, pero organizaciones como las nuestras, donde el promedio de vida de nuestros beneficiarios no suele superar los 40 años, y la complicaciones neurológicas y de salud en general hace que la presencia de nuestros participantes a largo plazo sea incierta, nos hace apreciar no solo la importancia de la relación verdaderamente humana en el proceso productivo, sino la gratitud de disfrutar las cualidades propias innatas y adquiridas como verdaderos tesoros dignos de celebrar.

Otro principio fundamental que nos ha sido de gran apoyo dentro de nuestros sistemas de autogestión, es el **fortalecimiento de la generosidad.** Todos, desde la condición más severa hasta la más leve, deben plantearse durante el día en que medida pueden aportar algo a otro. Esta actitud, ha ayudado a erradicar de sus mentes la figura asistencialista en la que suelen ser colocados desde que son categorizados con la etiqueta de la discapacidad. Plantearse a nivel de equipos e individual, qué pueden aportar desde sus capacidades, permite a cada quien no solo desarrollar su potencial de la capacidad a la habilidad y de ésta a la destreza, sino que también activa la empatía y comunión con la otra persona, elemento indispensable para que puede interactuarse con el ser humano y no con el recurso.

En una oportunidad, en medio de un encargo numeroso de productos en los que estábamos retrasados, **uno de los jóvenes con parálisis cerebral, al vernos mucho más activos y erráticos, por tratar de acelerar el sistema productivo, no paraba de reírse al notar los errores de los compañeros,** por el grado severo de su espasticidad no podía apoyarnos en ese tipo de trabajo pero su actitud nos hizo reír y disfrutar mucho una experiencia que de lo contrario hubiese sido estresante. La foto de ese joven contagiándonos de risa con su amplia carcajada en ese momento, fue compartida en las redes sociales, y al verla, un patrocinante, aportó a la fundación una donación que superó con creces los ingresos no solo de la producción que hacíamos en ese momento sino la de todo el año. El donante dijo en ese momento: "La felicidad que hay en esa risa lo vale".

Es a través de este sistema de haceres y dares, que hemos podido notar que el motivarse a "Hacer" constantemente propicia la creatividad, y cuando creamos continua y espontáneamente el "Dar" fluye de manera natural, creando una identidad asociada no solo con la generosidad sino con la alegría y el disfrute al compartir, propiciando así sin ningún esfuerzo, de la forma más natural y estructural, el sentimiento de bienestar en nuestras vidas, la de nuestros seres queridos, y el entorno que nos rodea.

Iderni Marlene Villalba Núñez
Presidenta de la Fundacion Loto Azul.
villalbaiderni@gmail.com

:DIRFEL

Asociación Mundial de Directores de la Felicidad

CIAF

Certificado Internacional Advanced de la Felicidad

5-6-9-12-13-14 Marzo. 10 AM - 12 PM EST Time

CISPA

Certificado Internacional en Salud Psicosocial Advanced

19-20-23-26-27-28 Marzo. 10 AM - 12PM EST Time

48 horas de clases en Directo via Zoom
Profesores con más de 20 años de experiencia
Más de 800 transparencias
Más de 1.000 alumnos
14 casos prácticos
Más de 15 países

Información en info@dirfel.com
dirfel.com