



¡ FELICIDAD EMPRESARIAL !

UNA ESTRATEGIA DE NEGOCIOS INTELIGENTES

Por Alejandro Andrade Anaya*

¿Qué tan plenos y felices somos un nuestros trabajos? Las estadísticas mundiales arrojan que cerca del 75% de la fuerza laboral no es feliz en el desempeño de su trabajo, y de este porcentaje, aproximadamente la mitad está a disgusto con el mismo. Imaginemos las implicaciones que esta realidad tiene en el rendimiento, productividad y rentabilidad de las organizaciones

¿Debe ser el trabajo sinónimo de maldición, tormento, disgusto o fastidio? Quizá el mundo (el “mundo al revés” que yo le llamo) nos haga pensar que sí. La palabra “trabajo” procede del latín tri (tres) pallium (palos), un yugo en el que amarraban a los esclavos para azotarlos y de ahí deriva el sentido de sufrimiento del trabajo, sudor, sangre, dolor, castigo y cansancio. Lejos de ser una maldición, el trabajo es un medio de realización de la persona. El trabajo puede y debe ser sinónimo de gozo de acuerdo al diseño *original* de la persona. La felicidad en el trabajo no es una contradicción. Son perfectamente compatibles. Aquí explicaré el por qué y el cómo.

El objetivo supremo de la humanidad es la felicidad. Este es un principio aceptado en todas las culturas y en todas las religiones del mundo desde tiempos inmemorables. Siendo la felicidad el objetivo más deseado, ¿por qué no se ha alcanzado y no se ve claro que lo haga? Debemos entender que la felicidad no llega. A la felicidad se le lleva. Es un dote que tenemos todos los seres humanos por el simple hecho de estar vivos. No es un concepto que deba buscarse pues siempre ha estado ahí, esperando a ser reconocida. La felicidad por lo tanto es una experiencia interna de cada persona. La creación no “olvidó” dotar al ser humano de lo necesario para cumplir con su fin.

Antes de preguntarnos si se puede ser feliz en el trabajo, preguntémosnos si se puede trabajar bien (ser productivo, innovador, enfocado, etc.) estando estresado, angustiado, ansioso, a disgusto o incluso neutral en nuestra actividad laboral, o bien, si podemos aspirar a ser felices en la vida sin considerar ser felices en el trabajo.

Está comprobado que una organización orientada a la felicidad logra potencializar el talento de todos. Además, incentiva la auto-gestión, es decir, la posibilidad de que las actividades normales y ordinarias

de la empresa se lleven a cabo sin la continua intervención de los jefes, liberándoles de tiempo que bien pueden dedicar al crecimiento e innovación. Todo ello se traduce en resultados.

Las formas de gestión tradicionales ya no están siendo aceptadas por las nuevas generaciones. En las organizaciones se requiere una gestión estratégica de personas orientada a la felicidad pues ya empieza a ser insuficiente el mero aprovechamiento de los conocimientos y competencias de las personas. Estamos en una era de la innovación en la que necesitamos de la identidad, creatividad y la pasión de las personas que ahora son más libres que nunca para elegir. Necesitamos su completo compromiso (*engagement*). La empresa que lo consiga tendrá claras ventajas competitivas y de diferenciación que la harán sobresalir.

Algunas organizaciones creen que gastando más en los empleados (mayores salarios y más beneficios) obtendrán lo que quieren de ellos. Sin embargo, el ser humano es insaciable por naturaleza, es decir, entre más tenemos más queremos. La compensación económica deja de ser un motivador al cabo de poco tiempo, pues tan pronto nos acostumbramos, esos incentivos se convierten en el piso sobre el cual evaluaré el siguiente nivel de mis requerimientos.

Entonces, ¿cuáles son los principales enemigos de la Felicidad Laboral? En mi opinión, estos son algunos de los que destacan:

- La carencia de un propósito de lo que se hace en la empresa (el “por qué”, el “para qué” y el “por quién” lo hago).
- La falta de alineación de la cultura de la empresa y los valores de la persona.
- La falta de reconocimiento de lo que sí funciona.
- El enfoque exclusivo hacia las aptitudes y experiencia de los colaboradores y no a sus valores, creencias y habilidades emocionales.

Siendo multifactoriales las causas de la infelicidad en el trabajo, también lo es aquello que fomenta la plenitud y felicidad. Cada persona es un mundo y cada uno valoramos las cosas de manera diferente. Lo importante es encontrar un territorio común donde converjan posiciones que permitan el pleno ejercicio de la felicidad en los centros de trabajo,

*Alejandro Andrade, Facilitador y Conferencista en Bienestar Empresarial aandrade@potentia.com.mx

sin dejar a un lado que es la propia persona, a través de sus decisiones, la que puede gozar, o no, de esta experiencia.

Todo nace con la decisión, ¿de quién?, de todos y cada uno de los que están involucrados en la organización. Se empieza con una decisión estratégica de los socios o empresarios, o si está en sus manos, del director general. Dado que la visión hacia la Felicidad Empresarial es estratégica, debe desencadenarse desde la posición más alta de la organización. Por ello, en mi opinión esta visión no debe ser sólo un asunto del departamento de Recursos Humanos, sino de la dirección misma de la organización.

Como cualquier cambio estratégico, la decisión de mirar hacia la felicidad en la empresa puede tomarse en cualquier momento y circunstancia. Su proceso de implementación debe ser ordenado, cuidadoso y bien comunicado, pues la felicidad es un concepto de mucha seriedad y trascendencia en las personas y no debe ser tratado como un simple cliché empresarial. Además, como toda estrategia, se requiere de una metodología de implementación y un sistema de seguimiento, estableciendo con claridad los recursos (sobre todo humanos) para ello. Existen organizaciones, principalmente europeas, que cuentan dentro de su *staff* con un grupo de personas dedicadas a la implementación y seguimiento de este modelo de negocio (*Chief Happiness Officer* o Director de Felicidad). Dependerá del alcance del modelo de negocios para determinar quién o quiénes deberán encabezar y participar en este tipo de iniciativas.

Un modelo orientado a la felicidad no es único y de igual aplicación para todos. La felicidad es algo tan personal que debe analizarse desde la perspectiva de cada organización. Cada empresa es diferente y el modelo que se adopte para estos conceptos también lo es. Lo que sí es recomendable hacer una vez que se toma la decisión de orientar la organización hacia la felicidad es, entre otras cosas:

- Determinar el alcance, objetivos y prioridades del modelo. Yo sugiero empezar por células e ir midiendo resultados. Recordemos que este modelo de felicidad es altamente contagioso.
- Después hay que alinear conceptos y planear actividades partiendo de lo que los socios o empresarios (o director general) esperan y desean, en el entendido de ellos también son parte de este modelo de negocios. Los socios son (o están representados por) personas igualmente con el mismo derecho al ejercicio de la felicidad.
- Luego se designa a los participantes, sus responsabilidades, entregables y sus tiempos. Yo sugiero la "siembra" de agentes de felicidad debidamente capacitados.

Para asegurar que el modelo adoptado tenga sustentabilidad, en materia de contrataciones es importante que los nuevos integrantes de la organización (sobre aquellos que tendrán personal a su cargo) no sólo cuenten con las aptitudes, capacidades y experiencia requeridas para el puesto,

sino también que la organización entienda y acepte los valores del candidato y su inteligencia emocional para estar en posibilidades de estimar la actitud de la persona en su desempeño. Los valores del candidato deben ser compatibles con la cultura de la empresa (incluida su estrategia hacia la felicidad de las personas que en ella intervienen).

El diseño de la metodología de un modelo de negocios orientado a la felicidad debe incluir aspectos que la propia Psicología Positiva (la llamada "Ciencia de la Felicidad") ha demostrado como funcionales y efectivos.

La persona, los líderes (que no necesariamente jefes), los compañeros y su sentido de equipo y la cultura de la empresa son factores determinantes para la Felicidad Laboral. El modelo de Felicidad debe cubrir estos cuatro factores para maximizar, o en su caso, garantizar resultados positivos.

Siendo un modelo estratégico de gestión de personas, es con éstas con quien se debe implementar directamente. A este trabajo personal le denomino 'gestión con el trabajador'. Esta gestión se hace, primero, con los socios y con los ejecutivos o áreas clave de la empresa y cubre los cuatro factores del modelo: La gestión personal, la gestión como con líderes, la gestión como formadores de equipo y como transmisores de la cultura empresarial.

Si tienes interés en esta forma innovadora de gestionar tu organización o si te interesa más información sobre este tema tan relevante, será un privilegio ayudarte. ●

Aunque ambos son buenos para la persona, existe la idea equivocada de que la felicidad y el placer son lo mismo

