



ABC de la felicidad empresarial

"La felicidad es una destreza que todos podemos desarrollar"

En la post pandemia, el término **"felicidad"** se ha convertido en una moda del mundo empresarial. Muchos conferencistas hablan de sus múltiples beneficios y a diario escuchamos hablar de su importancia. Este documento brinda una visión integral de la felicidad, y respuestas a las preguntas más frecuentes: ¿que es y que no es?, ¿cuáles son sus beneficios?, ¿cómo se construye?, y ¿cuándo implementar una estrategia de felicidad?

El concepto de felicidad.

"la felicidad es un estado de ánimo, altamente influenciado por la genética y la percepción del entorno". El sistema límbico es la parte del cerebro responsable de las emociones, el aprendizaje, la memoria y por supuesto de la felicidad. El concepto de felicidad como estado ideal es una tendencia moderna, de hecho, desde la edad media, los principios éticos eran dominados por las religiones, las cuales promovían un comportamiento melancólico y austero. La definición de felicidad ha sido históricamente manipulada por filósofos que han atribuido su existencia a hacer el bien, o disfrutar lo que se tiene, a una virtud del alma, etc. Etimológicamente el término happiness en inglés proviene de "happ" que significaba fortuna, y en español la palabra felicidad proviene del latín "felix" que algunas veces significaba afortunado o en otras hacía referencia a la fertilidad, solo hasta el siglo XX la investigación psicológica la definió como un estado emocional, pero condicionó su existencia a la satisfacción de unos deseos o el cumplimiento de unos objetivos. La psiquiatría en un análisis más profundo atribuyó su presencia a un estado de ánimo positivo en las estructuras del sistema límbico y el correcto balance de los neurotransmisores que la determinan.

La literatura reconoce tres tipos de felicidad diferentes, y las clasifica acuerdo a su estabilidad en el tiempo, reconociendo la existencia de una felicidad placentera o hedonista que genera unos picos de muy corta duración, una felicidad basada principalmente en el logro construida mediante el cumplimiento de objetivos de largo plazo, y una felicidad basada en el propósito que permite activar el trascendente. Dado que la felicidad se define como un estado de ánimo positivo, el ejercicio de construcción de felicidad se debe enfocar en conseguir que esta sensación se produzca de manera estructurada, sea controlable y estable en el tiempo.

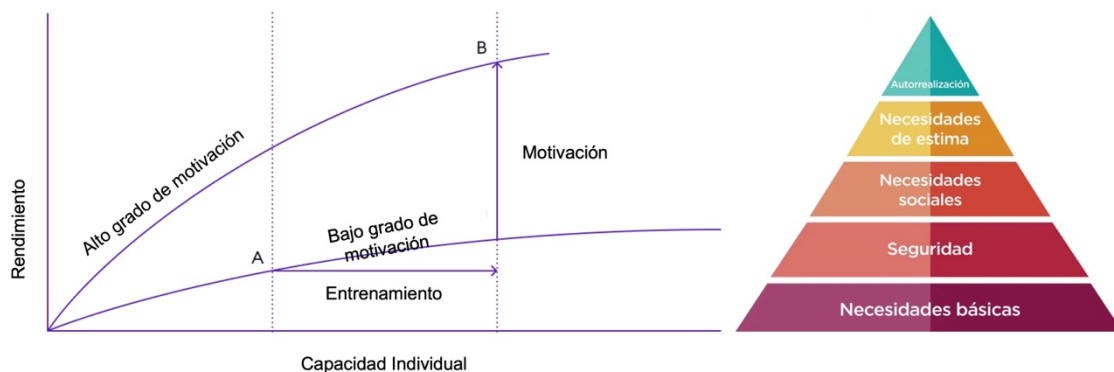
Los seres humanos añoran alcanzar grandes metas, pero difícilmente cambian sus hábitos para conseguir esos objetivos y generalmente se concentran en buscar atajos simples a la felicidad como loterías, dietas, compras compulsivas, etc. Estos atajos generan picos de felicidad de muy corta duración.



La esencia de las estrategias de felicidad se enfoca en eliminar la subjetividad de los convencionales programas de bienestar y recompensas que generalmente crean incentivos que no apalancan los objetivos empresariales y en algunos casos se llegan a convertir en fuentes de un mal clima organizacional.

Los beneficios de la felicidad corporativa.

Múltiples estudios han demostrado que la felicidad, mejora la productividad, reduce la rotación de personal e incrementa los niveles de innovación, sin embargo, pocos entienden los conceptos en los cuales se sustentan dichas afirmaciones. El rendimiento o productividad de los empleados dependen principalmente de dos factores: el entrenamiento y la motivación. Los empresarios pueden tener control sobre el nivel de entrenamiento de sus colaboradores, pero al ser la motivación intrínseca del ser humano, no se pueden controlar los niveles de motivación precisamente porque está determinada por los factores que se abordan mediante la ciencia de la felicidad.



Podemos ver en la gráfica la correlación existente entre el grado de motivación individual y el nivel de satisfacción de las necesidades establecidas en la pirámide de Maslow. Cuando los pensamientos y acciones del individuo están enfocados en la satisfacción de las necesidades básicas de la base de la pirámide como conseguir comida o tener un techo para dormir, es difícil experimentar altos niveles de motivación, debido a que su energía se orienta a suplir esos factores de los cuales depende su supervivencia. Por el contrario, en



los niveles directivos existe la necesidad de reconocimiento o status social, lo cual motiva a los individuos a explotar su mayor potencial por cuanto su rendimiento profesional está directamente correlacionado con su rendimiento.

Laboralmente hablando existen tres perfiles diferentes de empleados, los de mayor rendimiento son los vocacionales, estos son quienes identifican en su trabajo un propósito de vida, ellos no requieren motivación externa ya que autogestionan su desarrollo profesional, acá vemos algunas profesiones como médicos, militares o religiosos, pero también en esta categoría encontramos a los emprendedores, quienes son capaces de retar el statu quo en la búsqueda del cumplimiento de sus objetivos.

En segundo nivel encontramos a los empleados que tienen un plan de carrera, quienes dan más de lo esperado bajo la motivación de ascender en la estructura organizacional, e incrementar su nivel de status, estos individuos están usualmente motivados por el logro y pueden generar conexión con el propósito de la organización, para ellos el trabajo es una herramienta para el cumplimiento de sus metas.

Finalmente, en tercer nivel encontramos al asalariado, quien trabaja únicamente por la recompensa económica, ven al trabajo como algo negativo e independiente de su nivel en la organización viven insatisfechos con su desarrollo profesional y sus ingresos. Estas son personas de alta rotación, que saltan de una organización a otra motivados por una mayor oferta salarial independiente de las condiciones laborales, tienden a encontrar afinidad con organizaciones sindicales y perciben a la empresa como un enemigo.

Implementar un programa de felicidad corporativa permite elevar los niveles de compromiso y motivación para disminuir la rotación de los colaboradores de perfil vocacional o de plan de carrera. Al aumentar el bienestar integral se mejora la productividad y se aumentan los niveles de optimismo para propiciar mejores niveles de competitividad y de innovación. Existe una alta correlación entre la productividad y la competitividad de las empresas.

La construcción de la felicidad corporativa.

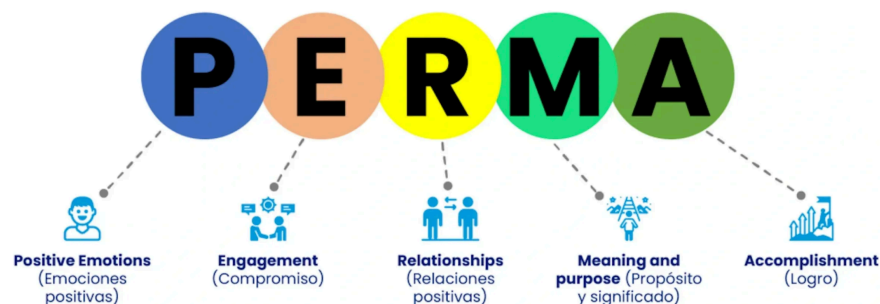
Buscar la felicidad en la riqueza, en el amor, o en la diversión es un gran error, y el gran error no está en pretender controlar el entorno, el error está en “buscar”, ya que la felicidad no se busca, la felicidad se construye y se construye en el sistema límbico al tomar el control de los pensamientos que pasan por el cerebro y por tanto de las emociones, y las percepciones. Lo único que podemos controlar en el planeta es nuestro cerebro, si controlamos los pensamientos, podemos controlar también las emociones, y por ende controlamos también nuestros actos.

Los modelos de felicidad corporativa o bienestar integral dependen del liderazgo empresarial, por lo que su implementación empieza por la primera línea directiva. En toda organización el líder es el asesino del miedo, por tanto, si el líder se derrumba la motivación de la organización se va al piso. La historia esta llena de grandes fracasos militares o empresariales causados por lideres desmotivados. Solamente existe una forma de liderar y es mediante el ejemplo, *“las palabras convencen, pero el ejemplo arrastra”*. Nadie puede dar de lo que no tiene, por tanto, un líder pesimista nunca podrá llevar una organización

hacia el éxito, así como un líder estresado nunca podrá transmitir la serenidad que requieren las empresas durante las crisis de los mercados. Por lo anterior, la implementación de un programa de felicidad para mejorar los indicadores de desempeño de la organización empieza por ayudar a la línea directiva a tomar la decisión de construir su plan de felicidad. Es importante resaltar que independiente de los rasgos de personalidad, la mayoría de las personas pueden desarrollar las habilidades administrativas para gerenciar una empresa, esas mismas habilidades también se pueden usar para gerenciar su propia vida.

La felicidad individual se logra mediante un reencuadre cognitivo, aprovechando la propiedad de neuro plasticidad del cerebro para reemplazar sistemáticamente pensamientos negativos por pensamientos positivos. El proceso de cambio inicia por la educación en la felicidad, la educación lleva a la convicción, la cual conduce a la determinación y la determinación se transforma en acción. La determinación es la que permite tomar la decisión de ser felices, donde la primera acción es hacer una desintoxicación de pensamientos para reemplazar los pensamientos negativos del pasado por pensamientos de agradecimiento y luego cambiar los pensamientos de incertidumbre de futuro por pensamientos optimistas.

Una vez reemplazados los pensamientos negativos del pasado y del futuro, se procede a construir nuevos hábitos que propendan por una salud física, un desarrollo profesional y económico y la construcción de relaciones positivas basadas en el amor, la compasión y la generosidad. Solo cuando la línea directiva ha modificado sus hábitos hacia un liderazgo basado en su plan de felicidad, debemos proceder a implementar la estrategia dentro de los niveles inferiores de la organización.



El Doctor Martin Selligman, creador de la psicología positiva creó el modelo PERMA el cual consiste en un modelo de felicidad corporativa cuyo objetivo es el de lograr la alineación de los colaboradores con el propósito de la empresa, con el fin de aumentar el nivel de compromiso y así poder orientar la gestión de la organización hacia el logro. De manera transversal se busca crear un ambiente de trabajo sano dominado por las relaciones positivas entre individuos con estados de ánimo positivos. Cuando los individuos tienen un plan de carrera alineado con el propósito de la organización, no solamente mejoran su grado de compromiso, sino también su bienestar integral, elevando sus indicadores de productividad y mejorando sus niveles de optimismo lo que redundará en organizaciones mucho más innovadoras. Muchas organizaciones han fracasado en la implementación de estrategias de felicidad confundiendo con planes de beneficios económicos, talleres, y otras actividades de bienestar que parten de la errónea premisa de que la felicidad es una construcción colectiva, e ignoran que los estados de ánimo dependen de cada individuo.



¿Cuándo implementar una estrategia de felicidad?

Existen tres objetivos empresariales: el crecimiento, la rentabilidad y la continuidad del negocio. Así como una empresa que no crece muere lentamente, una empresa con bajos niveles de rentabilidad no retiene capital humano altamente calificado. Considerando que las empresas son un vehículo de transformación social debemos propender por el crecimiento, la rentabilidad y la continuidad de las organizaciones en el tiempo, y esto se hace desde la alta dirección reenfocando la estrategia no simplemente para subsistir, sino para ganar en los mercados. Muchas organizaciones ven en los altos niveles de rotación de personal una justificación para implementar programas de bienestar integral, pero la realidad, es que la rotación de personal oculta problemas mucho mayores, como un bajo prestigio empresarial, bajos niveles de innovación y competitividad y la ausencia de planes de carrera que son típicas de empresas poco competitivas.

La innovación disruptiva es hoy en día el determinante de la continuidad en el negocio en muchos sectores y la mayor fuente de generación de riqueza al brindar a las empresas el liderazgo de mercados con poca competencia, lo cual asegura alta rentabilidad, retención de personal calificado, y por supuesto una gran reputación, lo cual es muy importante en las estrategias empresariales de quinta generación.

La primera acción que debe hacer la dirección, es medir de manera objetiva los indicadores que determinan el nivel real de innovación de la empresa tan determinante para la subsistencia y rentabilidad del negocio. Para esta medición se deben evaluar dos variables específicas:

- Lo primero es medir el porcentaje de los ingresos de la organización que provienen de productos o servicios de los cuales se posee el monopolio o liderazgo claro del mercado.
- Lo segundo es determinar qué porcentaje de su portafolio de productos se encuentra en las dos primeras etapas del ciclo de vida (introducción, y crecimiento) versus el portafolio de productos que se encuentra en las dos últimas etapas del ciclo de vida (madurez y declive).

Si la respuesta a la primera pregunta es inferior al 60%, o la respuesta de la segunda es que más del 60% del portafolio se encuentra en las etapas de madurez o declive, su organización debería considerar seriamente tener una estrategia de bienestar integral enfocada en desarrollar y retener el personal calificado para asegurar el crecimiento, rentabilidad y supervivencia de la empresa en el tiempo. Las empresas con bajo nivel de competitividad, generalmente sufren de problemas de reducción de márgenes, alto costo de adquisición y baja retención de clientes debido a la abundante competencia. Los segmentos muy competidos tienden a ser destructores del margen y el precio lo cual genera una baja capacidad de atraer y retener talento calificado.

La felicidad es considerada la nueva riqueza del siglo XXI, vale la pena intentarlo.



Capitán de Fragata (RA) Germán Acevedo Orduña MSc.



Ingeniero Naval con maestría en Automática. Ex director de Investigación y Desarrollo de la Armada de la República de Colombia. Fundador de JAPI www.JAPI.tech una empresa dedicada a construir felicidad en la sociedad. Pionero en la introducción de los airbags para motociclistas www.airobag.com en el mercado global. Fundador del Centro de Innovación para Motociclistas y director del Programa Global de Seguridad Ocupacional para Motociclistas www.gmosp.org. El Capitán Acevedo ha sido ganador del primer puesto del Premio Nacional de Innovación “INNOVA” que otorga la Presidencia de la República de Colombia. Ganador del Primer Puesto del Premio Accenture a la Innovación, el cual es considerado uno de los mayores premios de innovación del país, entre otros reconocimientos.

Fundador de innovation-team.co una organización con propósito, que busca a través de la innovación disruptiva, solucionar grandes problemas de la humanidad como son los accidentes de tránsito, la salud mental y la pobreza. Según la Organización Mundial de la Salud el accidente de tránsito y el suicidio representan la primera y la segunda causa de muerte violenta de jóvenes a nivel global. Posee más de ocho procesos de patentes de productos y servicios que se venden alrededor del mundo, llegando a ser el único que ha demostrado reducir en más de un 98% los índices de mortalidad de motorizados en todas sus intervenciones.

Apasionado por el mar, como oficial de submarinos navegó en las profundidades de los océanos Atlántico y Pacífico y como velerista ha navegado en más de 30 mares diferentes y atravesado todos los meridianos del planeta navegando a vela.

En los grandes problemas de la humanidad, se encuentran las grandes oportunidades para los innovadores...