

FELICIDAD, divino tesoro

CADA VEZ HAY MÁS INTERÉS EN LAS EMPRESAS POR DESCUBRIR LAS PRÁCTICAS, LOS HÁBITOS Y COMPORTAMIENTOS QUE CONDUCEN A LA FELICIDAD. PARA RESPONDER A ESAS DEMANDAS, NADA MEJOR QUE ANALIZAR LAS PRINCIPALES CORRIENTES Y LAS IDEAS DE SUS MAYORES EXPONENTES.

POR CORINA INÉS CHOUCIÑO

Cuando McDonald's abrió su primer local en la Unión Soviética, tuvo que enseñarles a sus empleados a mostrarse alegres. Históricamente, la cultura rusa no le asignó importancia a la felicidad. Lo prueba un conocido refrán de ese país: "Si alguien sonríe mucho, es un tonto, o un norteamericano". Sin embargo, en los últimos años, la felicidad se está convirtiendo en un valor universal. Es un furor, el tema central de best-sellers, cursos en escuelas de negocios y conferencias. Según el especialista Daniel Gilbert, el fenómeno se debe a que una de las preguntas más antiguas de la humanidad —¿cuál es la naturaleza de la felicidad humana?— se unió a la forma más reciente de conseguir respuestas: la ciencia. Y así, salió del dominio exclusivo de filósofos y poetas. Además, algo tan intangible, abstracto y subjetivo como la felicidad, ahora puede medirse y se está volviendo el ingrediente secreto en la fórmula de empresas altamente productivas. Por eso cada vez son más los que desa-

rollan teorías, prácticas y metodologías para alcanzarla. A continuación, un resumen de sus principales voces.

SENTIDO Y PLACER

Tal Ben-Shahar, especialista en psicología positiva y liderazgo, sostiene que la felicidad es la combinación de sentido y placer. "Quien encuentra el sentido y el propósito de su trabajo —explica—, y además disfruta de lo que hace, será feliz." Su cátedra sobre el tema ha sido uno de las más populares de Harvard, y lo inspiró para escribir dos libros: *Happier: Learn the Secrets to Daily Joy and Lasting Fulfillment* y *The Pursuit of Perfect: How to Stop Chasing Perfection and Start Living a Richer, Happier Life*. Reconoce que algunas personas nacen con más propensión a ser felices, pero añade que hay pruebas de que está en cada uno de nosotros la elección de ser, más o menos, felices.

Ben-Shahar asegura que la felicidad no consiste en estar siempre contentos. Paradójicamente, la aceptación del estado de infelicidad es uno de



los pasos más importantes que pueden darse para ser más felices. Y aunque muchos creen que el éxito los hará felices, el especialista sostiene lo contrario: es la felicidad la que traerá el éxito, tanto en lo personal como en lo profesional. Porque, además de mejorar la calidad de vida, aporta beneficios que impactan directamente en el desarrollo y el crecimiento profesional, favoreciendo la creatividad, el trabajo en equipo, el compromiso y la innovación.

LÍDERES CONTENTOS

John Mattone, presidente de la consultora global en liderazgo que lleva su nombre y asesora a líderes de empresas listadas en Fortune 1000, cuenta que un número creciente de ejecutivos le preguntan cómo pueden ser más felices. Y él les propone orientar sus actividades a acciones que les permitan estar más centrados. "Porque en la medida que encuentren su centro —explica—,



Tal Ben-Shahar



John Mattone



Jenn Lim

y brinden centralidad a los demás, empezarán a recorrer el camino que conduce a la felicidad.”

Mattone subraya la importancia de promocionar a las personas que encarnan la centralidad y la madurez cultural en la organización. “Los líderes autocríticos y flexibles al cambio son los que posicionarán a la empresa muy por delante de sus competidores”, dice.

FELICIDAD RENTABLE

Jenn Lim es la CEO de Delivering Happiness, una organización que, basada en la ciencia de la felicidad, busca inspirar pasión y propósito en el trabajo y en la vida cotidiana. Pero además tiene el título de CHO (Chief Happiness Officer), y afirma que fue instaurado para declarar que la felicidad en una empresa tiene que originarse y promoverse desde el máximo nivel.

El hecho de que todo el mundo quiera ser feliz, y tratar de que las personas con las que comparte su vida también sean felices, a su juicio es la principal razón por la que las compañías deben asignarle cada vez mayor importancia al tema. Con el respaldo de varios estudios realizados, Lim asegura que si se promueve la felicidad de los empleados, la rentabilidad de la empresa aumentará un 22%, la creatividad y la innovación hasta un 300%, y la participación un 30%.

¿Cómo fomentarla en el lugar de trabajo? Lim enumera tres prácticas básicas: crear un entorno en el que las personas puedan manifestarse de manera auténtica; favorecer interacciones significativas (es decir, generar conversaciones que involucren intereses reales de los empleados, como hobbies, deportes o actividades extra laborales), y expresar claramente el propósito de la empresa, de modo tal de infundir en los empleados una visión que los inspire.

Para Lim, la felicidad puede ser muy subjetiva, pero está convencida de que gracias al desarrollo de la psico-

logía positiva se ha probado que está ligada a ser auténtico, a vivir apasionadamente y llevar a cabo el propósito de cada uno en la vida.

Cuando se le pregunta cómo descubrir el propósito en la vida, responde que mediante la participación en diferentes actividades es posible detectar cuáles despiertan pasión y compromiso.

EL PODER DE LAS EMOCIONES

Otra de las contribuciones que produjo significativos avances ha sido el descubrimiento de la “inteligencia emocional”. Al estudiarla se llegó a la conclusión de que ser inteligentes emocionalmente nos conecta directamente con la felicidad, ya que aprendemos a controlar las emociones y somos más capaces de resolver los problemas.

La inteligencia emocional (IE) se adquiere mediante el trabajo introspectivo y reflexivo para comprender las emociones, tanto propias como ajenas. Desarrollarla es fundamental, por cuanto el cerebro humano está “cableado” de tal manera que las emociones son el principal motor de la conducta. En otras palabras, reaccionamos emocionalmente frente a los acontecimientos antes de ser capaces de pensar racionalmente sobre ellos. Travis Bradberry, coautor de *Emotional Intelligence 2.0* y presidente de TalentSmart, explica que su consultora, luego de haber medido la inteligencia emocional de más de 1 millón de personas en todo el mundo, ha logrado descubrir algunas tendencias. Un mismo estudio, realizado a directivos chinos y estadounidenses, encontró que los chinos obtienen mejores resultados en la gestión de las relaciones laborales, sobre todo porque comparten más tiempo con sus equipos de trabajo fuera del ámbito laboral. Bradberry explica que para controlar las emociones negativas la clave es reconocer que no podemos librar-nos de ellas, pero sí transformarlas

EL LÍDER INSPIRADOR

ACCIONES, REFLEXIONES Y FORMAS DE COMUNICACIÓN QUE BRINDAN INSPIRACIÓN A LOS EMPLEADOS.

POR LAURA FIERRO EVANS

Los humanos somos seres en relación. Y cualquier influencia que ejercemos sobre otros está ligada directamente a nuestra forma de comunicarnos. De ahí que un líder se defina por su capacidad para relacionarse con los demás; así de sencillo y así de complejo. El liderazgo es, entonces, resultado de la congruencia entre cuatro factores: la intención, la forma de relacionarse o interactuar con el otro, el contenido del que habla y el sentido de identidad que revela de sí mismo al comunicarse.

¿Qué acciones observo en un líder que inspira?

- ✔ Es un profesional que reflexiona sobre su práctica y que tiene al aprendizaje como eje rector de su vida. Quien piensa que ya lo sabe todo o que es poseedor de la verdad, con seguridad tendrá gente obediente, pero no será considerado un líder.
- ✔ Es capaz de crear, promover y mantener entornos en los que se aprecia la diversidad: de género, orientación, cultura, raza. Por lo tanto, su enfoque es el de escuchar y legitimar, antes que el de juzgar o descalificar.
- ✔ Genera compromiso gracias a la inclusión, la colaboración y el consenso que crea en los grupos que dirige.
- ✔ Acompaña a otros en su proceso de transformación, a partir de reconocer su potencial y su contribución a la organización.
- ✔ Gestiona el conocimiento colectivo para lograr niveles más altos de conciencia y efectividad de los equipos de trabajo. Es alguien que se ocupa en crear redes y comunidades de práctica en las que, desde distintas ópticas, se encuentran soluciones a temas estratégicos.
- ✔ Sobre todo, un líder es alguien que deja huella en cada interacción que tiene con una persona, pues al terminar la conversación ambos sienten que la relación se enriqueció gracias a ese intercambio, aun cuando éste haya sido un desacuerdo o un conflicto.

Laura Fierro Evans, autora de *Coaching para líderes* (Ediciones Granica), es licenciada en Comunicación, egresada de la Universidad Iberoamericana, México. Obtuvo una maestría en Educación de Adultos en la Universidad de Hamburgo, Alemania, y otra en Educación y Comunicación en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM).

en alguna actividad productiva. Y agrega que controlar el estrés ayuda a incrementar la inteligencia emocional. Porque si bien un poco de estrés es bueno, ya que mejora el rendimiento del cerebro, cuando se convierte en crónico genera un desgaste en el área responsable del autocontrol.

Actualmente, según Bradberry, una persona está expuesta, en promedio, a unos 72.000 estímulos diarios, provenientes de la publicidad, de mensajes de texto, emails. Y si se les suma el acostumbramiento a las multipantallas, son muchísimas las distracciones que le impiden mantenerse enfocada. Por eso sostiene que el impacto de la tecnología en la inteligencia emocional es en buena medida negativo, dado que, si la comunicación cara a cara muchas veces resulta complicada, cuando se interpone un dispositivo electrónico entre las personas es más difícil entender la intención emocional del mensaje.

ESTRÉS PRODUCTIVO

En *Overworked and Overwhelmed*, Scott Eblin aporta una buena noticia: dice que para poder lidiar con el estrés, y con todos los estímulos propios de la era de la sobreinformación, es posible recurrir a una técnica milenaria, llamada "mindfulness". En esencia, significa atención plena, y Eblin explica que consiste en detectar los estímulos externos que nos distraen y producen interferencias internas, para detenerlos y actuar más conscientemente, tanto en situaciones laborales como personales.

¿Cómo practicarla? Eblin aconseja el control de la respiración, que tiene por fin ayudar a calmar la mente y abrir un espacio para pensar mejor. Si se está preguntando por dónde empezar, Eblin sugiere respirar profundamente tres veces. Si siente que el ombligo se mueve hacia adentro y hacia afuera, lo está haciendo bien. ✔

© WOBI

Corina Inés Choucho es periodista. Colabora con WOBI.