



Las empresas felices son más productivas y competitivas

El 86,96 por ciento de los directores de Recursos Humanos españoles considera que la felicidad en el trabajo es una estrategia adecuada para mejorar la competitividad de las empresas y que la crisis económica no es un obstáculo para introducir medidas que fomenten un ambiente de felicidad en el entorno laboral. Así lo refleja una encuesta realizada por la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE) a propósito del 45º Congreso Nacional de la asociación. Capital Humano también hemos querido consultar la opinión de otros profesionales. Estas son sus opiniones.

JOSÉ ANTONIO CARAZO, director de Capital Humano.

El 86,96 por ciento de los directores de Recursos Humanos españoles considera que la felicidad en el trabajo es una estrategia adecuada para mejorar la competitividad de las empresas y el 48,41 por ciento tiene previsto introducir este año alguna medida que favorezca la felicidad en el ámbito laboral. Además, el 55,26 por ciento no considera que la crisis económica sea un obstáculo para hacerlo. Por otra parte, el 58,13 por ciento considera que los mandos intermedios son más partidarios de contar

con prácticas que fomenten la felicidad que la propia dirección de las empresas.

En cuanto al impacto sobre la productividad, el 91,03 por ciento de los encuestados piensa que se debe contar con herramientas de medición y control de la productividad y para el 78,29 por ciento es bueno contar con medidas de individualización de las relaciones laborales.

Estos son algunos de los datos más significativos obtenidos por una encuesta realizada por la Asociación Española de Dirección y desarrollo de Personas (AEDIPE) entre el colectivo de Directores de RR.HH. sobre "La felicidad en el trabajo en España". La encuesta se realizó como uno de los trabajos de preparación del 45º Congreso Nacional de AEDIPE (www.aedipe2010.com), que tendrá lugar del 10 al 12 de junio en el Palacio de Congreso de La Coruña. Dicho congreso tiene como lema este año "Felicidad en el trabajo. Clave de la competitividad y la sostenibilidad" y contará con el apoyo de CAPITAL HUMANO como Medio de Comunicación Oficial.

Desde CAPITAL HUMANO también hemos querido consultar la opinión de otros profesionales altamente cualificados y relacionados directa e indirectamente con la gestión de personas en las organizaciones. En colabo-

FICHA TÉCNICA

Autor: CARAZO MURIEL, José Antonio.

Título: Las empresas felices son más productivas y competitivas.

Fuente: Capital Humano nº 244, pág.86, Junio 2010.

Resumen: El 86,96 por ciento de los directores de Recursos Humanos españoles considera que la felicidad en el trabajo es una estrategia adecuada para mejorar la competitividad de las empresas y el 48,41 por ciento tiene previsto introducir este año alguna medida que favorezca la felicidad en el ámbito laboral. Además, el 91,03 por ciento de los encuestados piensa que se debe contar con herramientas de medición y control de la productividad. Estos son algunos de los datos más significativos obtenidos por una encuesta realizada por la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE) sobre "La felicidad en el trabajo en España" como antesala del 45º Congreso de la asociación. Capital Humano también ha consultado la opinión de otros profesionales en colaboración con la plataforma TopTen Business Experts.

Descriptor: Clima Laboral / Felicidad / Competitividad / Productividad



ración con TopTen Business Experts¹ (www.toptenbusinessexperts.com) hemos lanzado una batería de preguntas para conocer su opinión sobre la felicidad en el trabajo. Las preguntas han sido las siguientes:

1. ¿Cuáles son los factores que contribuyen a la felicidad en el trabajo?
2. ¿Cómo se puede medir la felicidad en el trabajo?
3. ¿Cómo afecta el salario emocional a la felicidad en el trabajo?
4. ¿La organización feliz es garantía de éxito?
5. ¿Son responsables los líderes de la felicidad de sus trabajadores?

edirectivos[™]

Por razones de espacio a continuación ofrecemos solo las respuestas de los TopTen a la primera pregunta. El texto íntegro de las respuestas a cada una de las preguntas se puede contar en: www.edirectivos.com/resources/427

¿CUÁLES SON LOS FACTORES QUE CONTRIBUYEN A LA FELICIDAD EN EL TRABAJO?

BERTOL GOROSPE

Director de Desarrollo de Negocio, consultor y Director de Oficina de Eurogap y TopTen de Strategic Marketing Spain.

- Respeto y trato humano en las relaciones.
- Sentirse parte activa en el desarrollo del proyecto. Cada uno a su nivel y con su responsabilidad.
- Tener cierto grado de autonomía en la toma de decisiones y en la puesta en marcha de nuevas iniciativas. Siempre cumpliendo primeramente con las obligaciones de nuestro puesto.
- Tener flexibilidad para conciliar vida laboral y personal.
- Contar con ciertos acuerdos y/o beneficios para los empleados tales como acuerdos con entidades financieras, seguros médicos, ..

JUAN CARLOS ALCAIDE

Director de Juan Carlos Alcaide y Asociados-Marketing de Servicios. TopTen Strategic Marketing Spain y Destacado TopTen Management Spain.

¹ TopTen Business Experts es la Comunidad que reúne a los mejores expertos en cada área de la empresa y un espacio único donde el valor se mide por las personas que lo integran y por la extraordinaria aportación de su conocimiento y experiencia.

LA FELICIDAD SE APRENDE

ENRIQUE ALCAT, experto en comunicación corporativa, formación de altos directivos y gestión de crisis. TopTen Communication Spain y Destacado TopTen Speakers Spain.

Me quedo con dos aproximaciones a la felicidad: la primera, entendida como "ausencia de miedo" y, la segunda, como "estar con la persona amada y no tener colesterol". Si mezclamos las tres ideas con el trabajo rápidamente podremos deducir que quien es feliz en su vida privada, porque no tiene miedos, porque ama y es amado/a y goza de buena salud, está en predisposición de afrontar mejor su vida profesional.

Los empleados, dicen, no se van de las empresas (salvo que los echen) sino de sus jefes. Y se van porque no solo no son felices en su ámbito profesional sino porque se llega a un punto en el que esta infelicidad laboral les influye negativamente en su faceta personal. El desencanto creciente en nuestro país hacia los jefes y, por extensión, hacia las empresas, se traduce en una grandísima falta de felicidad por no hablar de ausencia de valores elementales que, a la postre, terminan contaminando todos los ámbitos como respeto, humanidad, integridad, excelencia, ética, etc

Tiendo a ser positivo, por naturaleza y por convicción, lo que me lleva siempre a trabajar en aquellos proyectos y con aquellas personas que con independencia del tema económico me resulte gratificante desde el punto de vista del salario emocional. Como conocedor de la comunicación corporativa y, por tanto, de muchos altos directivos y presidentes en pequeñas, grandes y multinacionales empresas siempre hay un denominador común: máxima eficacia (que no eficiencia) al menor precio posible donde las personas son casi mera anécdota (digo casi porque hay excepciones muy honrosas) y lo que importa es "solo" la cuenta de resultados. Gravísimo error.

Habría que matizar, además, que en la organización social de nuestro tiempo la persona no solo es responsable de la propia felicidad sino, en cierto modo, también de la de los demás por acción o por omisión. En este sentido, en el ámbito de la pareja o de la amistad, la responsabilidad de la felicidad es compartida en términos igualitarios, pero

en el ámbito paterno-filial o en el laboral, el que está en situación de ejercer "mayor poder" tiene una mayor responsabilidad con respecto a la felicidad del otro ya que su capacidad de influencia no es recíprocamente igualitaria. Los jefes tienen, al margen de su desempeño al uso, la responsabilidad de la felicidad de sus empleados y, por tanto, de la empresa porque la empresa todavía la siguen haciendo las personas. El dar felicidad tiene siempre un efecto boomerang. Es como el eco, devuelve lo que recibe.

He comprobado que cuando los empleados que son felices en sus empresas porque sus jefes se toman en serio su salud emocional, no solo los subordinados hacen felices a sus jefes de vuelta sino que, además, generan un caudal inimaginable de ideas, sinergias y esfuerzos más allá de su estricta obligación laboral que a la larga se convierte en recursos positivos de todo tipo. La felicidad genera, por tanto, beneficios económicos.

Pienso que hemos venido a este mundo no para hablar de crisis y ni mucho menos para sufrirla sino para ser felices, incluso, en épocas de recesión y situaciones muy complicadas como la presente. Debería estar reconocido por los estatutos de cada empresa la obligatoriedad de ser felices mucho antes que la obligatoriedad de entrar a la hora o cobrar a finales de mes. Ser feliz es rentable desde todos los puntos de vista y además las empresas donde "da gusto trabajar" hacen del compromiso anímico entre las partes su razón de ser. Deberían pedir a muchos directivos/empresarios no solo saber idiomas, experiencia, dotes de liderazgo y mba's sino también un postgrado en felicidad.

La felicidad, esa ausencia de miedos, es un grado que ayuda a crecer no solo en la empresa sino en la vida. Enseñemos felicidad. Se puede y se debe aprender felicidad porque se puede y se debe trabajar siendo lo suficientemente felices porque de lo que estamos hablando es de personas (de conocer e interesarse noblemente por sus inquietudes, ánimos, preocupaciones y valores) y no de un recurso más en el complejo entramado empresarial y altamente competitivo entre los que nos movemos dentro de ese bien preciado que llamamos trabajo.

Los factores motivacionales positivos más importantes son:

- El trabajo en sí mismo (¿es estimulante y desafiante o es aburrido, rutinario y repetitivo?)
- Las posibilidades de alcanzar altos niveles de éxito (del individuo, del departamento, de la empresa).
- El respeto y la consideración con que se es tratado por parte de los niveles de dirección y por los compañeros.
- La ausencia de temores.
- La delegación de responsabilidades que se hace en las personas y en las unidades operativas en las que trabajan.
- El justo reconocimiento a los logros alcanzados y al trabajo bien hecho.
- Las oportunidades que ofrece la empresa para "hacer carrera" a largo plazo.
- Las posibilidades de "crecimiento personal" que ofrece la organización.
- El sentimiento de "pertenecer" a una empresa de éxito o prestigio.
- La sensación de estar integrado humanamente en el trabajo y encontrar relaciones humanas extraprofesionales positivas
- Y similares.

OVIDIO PEÑALVER
Socio Director de ISAVIA Consultores.
TopTen Speaker Spain

Encontrar sentido a lo que hacemos y, sobre todo, al para qué lo hacemos. Esto se traduce en:

- Sentir que aprendemos y nos desarrollamos con la función que desarrollamos (motivación intrínseca).
- Tener la sensación de que contribuimos a conseguir algo más grande y mejor que nuestro propio trabajo directo (motivación trascendente).

Además, hay otras variables que ayudan, como son cierta seguridad en el empleo, sentir la confianza de nuestros jefes, que el ambiente general y las emociones colectivas que se respiren sean de serenidad y sana ambición, estar orgulloso de la



Siempre por delante

Nuestros clientes van por delante...

Trabajamos para que nuestros clientes desarrollen al máximo su potencial. Nos comprometemos con sus objetivos y les ayudamos a alcanzar nuevas metas. Para ello contamos con los mejores profesionales, las más importantes homologaciones internacionales y una amplia experiencia.

Este es nuestro compromiso, que vayas siempre por delante.

eec

**ESCUELA EUROPEA DE COACHING
Y HABILIDADES DIRECTIVAS**

Madrid • Barcelona • Torino • Milán • Lisboa

Líderes entrenando a líderes.

MAKE

ACTP

Accredited Coach Training Program[®]

Nuestro Programa de Certificación en Coaching Ejecutivo está homologado por la International Coach Federation como Accredited Coach Training Program.



**International
Coach Federation[®]**

Nuestro Programa de Coaching de Equipos para Coaches Certificados ha obtenido 30 créditos del Comité de Formación Continua de la International Coach Federation, que nos considera "Continuing Coaching Education Provider".

CCE

Continuing Coaching Education Provider[®]

C/Almagro, 3-6ª Dcha. 28010 Madrid
Tel: 91 700 10 89 • Fax: 91 391 42 69

www.escuelacoaching.com
info@escuelacoaching.com

C/ Consell de Cent, 419 - 3ª 1ª 08009 Barcelona
Tel: 93 245 94 50 • Fax: 93 265 41 40

empresa para la que trabajamos (orgullo de pertenencia), disponer de unas condiciones ambientales agradables (decoración, luminosidad, espacio, etc.)

IÑAKI PÉREZ

Socio Director de B.C.D. (Business Change Development)

Creo que existen dos tipos de factores: los higiénicos y los estimulantes. Los primeros no son causa de felicidad pero sí pueden determinar un elevado grado de infelicidad ("burning"). Los segundos son los que ayudan a generar la necesaria incentivación / motivación para mantener activado y satisfecho al trabajador.

Entre los higiénicos el más relevante es el jefe. Un jefe autoritario/dictatorial o caprichoso/sin criterio o, como decíamos en el colegio, que te tenga "manía" puede convertir cualquier puesto de trabajo en una tortura inenarrable. Algunos estudios indican que más del 70 por ciento de los cambios de trabajo están motivados por querer cambiar de jefe. Otros factores higiénicos pueden ser la equidad existente en la organización y la retribución. Son factores muy subjetivos.

Entre los factores estimulantes considero relevante destacar la percepción de la valoración del trabajo, esto es, percibir la trascendencia del mismo. Es conocido el ejemplo del picapedrero que puede percibir que su trabajo consiste en picar mármol o en construir una catedral. Esa percepción de trascendencia puede suponer la diferencia entre felicidad o indiferencia.

JOSÉ IGNACIO RIVERO

Presidente de Tatum Consulting Group. TopTen Strategic Marketing Spain y TopTen Speakers Spain.

- Identificación de objetivos personales y profesionales
- Las relaciones personales (en vertical y en horizontal)
- La consecución de resultados positivos para la entidad y para la persona.

ENRIQUE DE MORA

Fundador y Director de Funny Pop Consulting. TopTen Business Consulting Spain.

Hay algunos factores básicos que, más que a la felicidad, contribuyen a la "no insatisfacción", como por ejemplo, tener un salario coherente, que las condiciones "físicas" del trabajo sean adecuadas o incluso que exista buen ambiente. Más allá de lo evidente, hay otros factores más intangibles que probablemente pueden contribuir a la felicidad del empleado: que la empresa sea prestigiosa y respetada, que practique la filosofía y los valores que predica, que dedique interés e inversión en la formación, desarrollo y promoción del empleado, que sea flexible (conciliación), etc. Pero, en mi opinión, los factores que marcan la diferencia y llenan más son tener la posibilidad de aprender y disfrutar continuamente, contar con un jefe con el que te entiendes y que te da aprecio y reconocimiento y disponer de compañeros excelentes.

FRAN GARCÍA CABELLO

Socio-Director de AZC Global. TopTen Communication Spain.

En mi opinión hacer lo que te gusta y sentirte bien pagado. Tener un jefe generoso. Compañeros con los que se pueda hablar de otras cosas y compaginar ocio y trabajo.

MARÍA LUISA LARA

Socia fundadora y Directora General de Estrategia Directiva. Destacado TopTen Management Spain.

La felicidad tanto personal como profesional es el resultado de expectativas, del entorno y de las circunstancias. Se trata de un concepto no estático, sino que evoluciona, cambia y fluctúa, no solo a nivel personal, sino de forma generacional. Cada individuo tiene unas necesidades y son éstas las que le motivan a desarrollar un trabajo u otro, optar por una empresa u otra o elegir un modelo de carrera profesional u otro totalmente opuesto.

ANTONIO PAMOS

Gerente de Desarrollo de Negocio de Grupo Actual. Coordinador del Portal TopTen Business Consulting Spain y TopTen Business Consulting Spain.

Sentirse comprometido con el trabajo y la posibilidad de llegar a la autorrealización.

ERIC KIRCHER
Presidente de Mercuri International España.
TopTen Management Internacional y TopTen International Speakers.

Trabajo y felicidad se presentan en nuestra cultura como contrapuestos. No solemos preguntar por la felicidad en las vacaciones, la felicidad y los amigos o la felicidad y el tiempo de ocio, en cambio si que nos preguntamos por la felicidad y el trabajo, la motivación, la satisfacción laboral y cuestiones de ese índole. El trabajo se asocia más a una fuente de infelicidad que a una oportunidad para ser felices. Desde la maldición bíblica que obligo a Adan y Eva a ganar el pan con el sudor de la frente tras abandonar el paraíso, el trabajo ha estado históricamente mal visto. Así los Latinos, en la época Romana, usaban la misma palabra (Labor) para decir "Trabajo" y "Sufriamiento"... Por tanto, detrás de la pregunta por los factores que contribuyen a la felicidad en el trabajo, está implícito que el trabajo por si mismo no hace feliz a las personas y que por tanto hay que hacer algo para aliviar la pesada carga del trabajo que todos, salvo algunos privilegiados, soportamos desde el principio de los tiempos.

PABLO MAELLA
Socio-Director de DO Consultores.
TopTen Business Consulting.

La felicidad en el trabajo es algo que depende de cada persona. Dos profesionales que realicen su trabajo en condiciones muy similares, pueden experimentar niveles de felicidad laboral muy distintas. Igual uno tiene unas expectativas sobre el trabajo más ajustadas que el otro, o es más optimista, o más realista, o el trabajo ocupa un lugar menos importante en el conjunto de su vida... En este sentido los factores que contribuyen a la felicidad del trabajo dependen mucho de cada persona.

Dicho esto, podemos hablar de una variable mínima necesaria que toda organización debería procurar a sus empleados como signo de respeto a la persona humana: la autorrealización, que a su vez tiene dos componentes. Uno es la subsistencia, es decir, por un lado, tener un trabajo donde se gane un salario digno que permita llevar una vida digna, y por otro lado, que el desempeño de nuestro trabajo no ponga en riesgo la

UNA VISIÓN PSICOLÓGICA DE LA FELICIDAD

SALVADOR GARCÍA, profesor titular de Psicología Social y de las Organizaciones de la Universidad de Barcelona. TopTen Management Spain y TopTen Speakers Spain.

1. ¿Cuáles son los factores que contribuyen a la felicidad en el trabajo?

- El sentido utilitario, el emocional y el trascendente (importancia para la vida de los demás).
- Equilibrio entre valores económicos, éticos y emocionales de la empresa.
- La posibilidad de ser creativo.

2. ¿Cómo se puede medir la felicidad en el trabajo?

- Contabilizando el número y la calidad de las sonrisas durante la jornada laboral.
- Creencia de que el trabajo que se desempeña es el mejor de los posibles.
- Creencia de que se continuaría trabajando si nos tocara la lotería.

3. ¿Cómo afecta el salario emocional a la felicidad en el trabajo?

Mucho. Contribuye a darle un tercio de sentido.

4. ¿La organización feliz es garantía de éxito?

Depende de lo que se entienda por éxito. Una organización que genera amargura forma parte de sus resultados.

5. ¿Son responsables los líderes de la felicidad de sus trabajadores?

Los líderes son responsables de su propia felicidad personal. Eso se transmite en cascada dentro de la organización

salud. El otro componente es la autoafirmación, que se da cuando se tiene la autonomía suficiente en el trabajo para que el profesional pueda tomar las decisiones que le competen, sin que las tomen los jefes por él mismo, quedando reducido su papel al de mero ejecutor.

JORGE SALINAS
Presidente de Atesora.
TopTen Coaching Spain y Destacado Top-Ten Speakers Spain.

Según el psicólogo Mihaly Csikszentmihalyi, cuando estamos bajo experiencias de "Flujo", tenemos una mayor probabilidad de poder experimentar un sentido de estar felizmente haciendo algo. Por "estado de flujo" entendemos, aquel estado mental en el que la persona está inmersa, implicada y

totalmente centrada en aquello que hace, disfrutando conscientemente de ello. Varios son los factores que están presentes cuando alcanzamos esta experiencia de bienestar, entre ellos:

- 1º Claridad en los objetivos (tanto en lo que hacemos como en las razones de por qué lo hacemos).
- 2º Alto grado de concentración.
- 3º Sensación de seguridad.
- 4º Recibir feedback de lo que hacemos de una forma inmediata.
- 5º Equilibrio entre el nivel de capacidades y el nivel de reto a afrontar.
- 6º Sentir que tenemos el control sobre la actividad que estamos llevando a cabo.
- 7º sensación de estar absorto en lo que hacemos.

JOSÉ MANUEL CASADO

**Presidente de 2.C (Casado Consulting).
TopTen Management Spain.**

Hay muchos factores que contribuyen a la felicidad en el trabajo, pero sin duda hay dos determinante para mí, que son la seguridad en el trabajo; es decir, no temer ser despedido y el trato respetuoso del jefe. Y digo esto porque creo que la felicidad es un estado emocional que está activado por amígdala cerebral y el hipotálamo que es donde se gestiona todas las emociones y en la que el miedo juega una papel central. Porque no se puede ser feliz con miedo; o lo que es lo mismo, la felicidad es la ausencia de miedo, es por lo que sostengo que la seguridad en el trabajo y el no temer a tu jefe son la antesala de la felicidad en el trabajo.

JORGE CAGIGAS

**Socio de Epictetes, Acompañamiento Estratégico en la Dirección de Personas.
TopTen Human Resources Spain.**

Algunos autores definen que una de las razones por las que puede uno sentirse más feliz es por la concepción que de su trabajo hace y que son básicamente tres:

- Los que se lo toman como un "empleo".
- los que lo consideran como una "carrera".
- y los que lo conciben como una "vocación".

Para los últimos, será mucho más sencillo conseguir un grado mayor de felicidad con

su trabajo que para los dos anteriores. No obstante cabe decir que en cada trabajo depende mucho de cada uno el buscar un sentido vocacional a su trabajo, y es por ello que algunas profesiones que nos podrían parecer horribles encontramos personas que han sabido encontrarle una razón y un "sentido". Edison, cuando fue preguntado sobre su trabajo en la parte final de su vida dijo "¿trabajo?, cada día ha sido una diversión".

SERGIO LUJAMBIO IRAZÁBAL

**Cofundador de Crecento.
TopTen Coaching Internacional.**

A juicio de este servidor, y basado en la premisa de que NADIE está nunca satisfecho con su suelo (Todos queremos mas, siempre... O querríamos). Las claves de la felicidad en el trabajo radican en:

- Correspondencia personal de la MISION de uno mismo y sus vocaciones y gustos, con los de la empresa. "Consíguete un trabajo que te guste, y así nunca tendrás que trabajar" reza el refrán chino ancestral.
- Claridad de objetivos. ¿Porqué soy medido? Tanto los valores subjetivos como los objetivos por los que es valorado el quehacer de una persona, deben ser claros. El "scorecard" individual que revele que estoy alineado con mi jefe, con la estrate-

DECÁLOGO PARA IMPLANTAR UNA ESTRATEGIA DE FELICIDAD EN EL TRABAJO

El Comité Organizador del 45º Congreso Nacional de AEDIPE, presidido por Antonio Domingo Tudó, presidente de AEDIPE Agrupación Galicia, ha elaborado un Decálogo del Director de Personas para implantar una estrategia de Felicidad en el Trabajo". Es el siguiente:

1. Escucha la diversidad de cada empleado.
2. Fomenta que cada persona autoevalúe su potencial.
3. Potencia el talento personal y profesional.
4. Otorga autonomía y responsabilidad en el desempeño profesional.
5. Garantiza la tolerancia y la colaboración en todos los equipos profesionales.
6. Acuerda flexibilidad individual y colectiva.
7. Promueve el trabajo digno y la protección social.
8. Vincula la productividad a objetivos medibles que añadan competitividad.
9. Recompensa a mandos y directivos comprometidos con la felicidad en el trabajo.
10. En resumen, crea felicidad en el trabajo para aumentar la productividad.

QUIERO

TRASLADAR VALORES

FOMENTAR HABITOS SALUDABLES

GENERAR COMPROMISO

VII EDICIÓN
MADRID, BARCELONA, BILBAO, SEVILLA Y VALENCIA
JUNIO DE 2010

Los Juegos de las Empresas Randstad es un encuentro empresarial alrededor del deporte abierto a la participación de empresas a nivel nacional y a los profesionales que las integran.

Esta **olimpiada corporativa** es la mejor herramienta para trasladar los valores intrínsecos al deporte, como la **superación, el liderazgo, el trabajo en equipo...**

Jugar es potenciar el **compromiso** y el **sentimiento de pertenencia**, desarrollar hábitos saludables que mejoran el **rendimiento** y la **productividad**.

Poner en juego a tu empresa es transmitir una imagen **dinámica y comprometida**.

QUIERO 
JUGAR 

Empresa Colaboradora:



Entidades Colaboradoras:



Medios Colaboradores:

CAPITAL HUMANO

RRHH Digital

CORRESPONSABLES .COM

GESTIONA RADIO



Agencia de Comunicación Oficial:

Elite CONEXION

Medio Oficial:

Expansión



LOS JUEGOS DE
LAS EMPRESAS

randstad

gia, con la visión de la empresa provee de amplios espacios de felicidad pues genera certidumbre. Incluso certidumbre respecto de a qué naturaleza de competencias y habilidades me debo abocar y reforzar. De otra manera, es muy estresante.

- El respeto. Una empresa donde el respeto esté absolutamente expresado como valor
- La capacidad de innovación. Trabajar en ámbitos que permitan el despliegue de nuestra condición de seres pensantes, imaginativos, creativos. Un ambiente "húmedo", fértil. Un sitio donde la gente se "seca", provee infelicidad.
- La compensación o remuneración claramente alineada y explicitada.

MARIANO SIMINIANI

Consultor independiente.

Destacado TopTen Business Consulting.

La persona actúa en su vida como el actor se desenvuelve en su escenario. Ambos combinan su escenario, su entorno, con el papel que van a representar, interpretan mejor o peor ese papel, y reciben "pitidos" y sentimientos de frustración si no lo realizan bien, de satisfacción, de felicidad, si "lo bordan".

¿Y qué escenarios, qué entornos, qué circunstancias influyen en la felicidad de una persona? Tratemos de clasificarlos:

- El individuo actúa en un entorno "intrapersonal", en donde se dan sus conversaciones internas, sus recuerdos, su cultura, sus creencias, sus valores, sus conflictos internos, y sus decisiones conscientes o inconscientes (todo ello entre el padre, el adulto y el niño del propio individuo, en palabras del análisis transaccional). Y en medio de todo ello, busca la felicidad.
- El individuo goza y sufre de un entorno "interpersonal", en donde se dan las relaciones con otras personas, una a una, y todas sus circunstancias (y comunicaciones entre sus propios padres, adultos y niños).
- En su empresa o lugar de trabajo la persona se desenvuelve en varios entornos "intragrupales", en los grupos de trabajo, reales o virtuales, a los que pertenece. En ellos desempeña distintos roles.
- También dentro de su empresa convive en un entorno "corporativo", el ambiente laboral de la empresa. Este entorno

viene determinado por varios elementos, que siempre existen, con intervención de la dirección o sin ella: la cultura de la empresa, sus valores, por su buen o mal trato a las personas, el trato de las personas entre sí...

- Dentro de la empresa, la persona busca. Busca la remuneración como paso para lograr felicidad por las posibilidades que le proporciona, pero también por lo que supone como reconocimiento de su labor. Busca seguridad y posibilidades. Busca más cosas. Solo la persona puede conocer en su interior lo que busca, y con qué prioridad.
- Y socialmente, el individuo se mueve en términos de aceptación y oposición a costumbres, cultura, inclusión en o exclusión de grupos no laborales, estados de necesidad o de satisfacción de necesidades...

ARACELI MENDIETA

Socia Directora de Alma Consultores.

TopTen Coaching Spain.

Si atendemos a la definición de felicidad de la RAE, "estado de ánimo que se complace en la posesión de un bien", la felicidad en cualquier ámbito depende de la correspondencia entre las expectativas y deseos del individuo y lo que la situación le ofrece. Por lo tanto, hablar sobre los factores que contribuyen a la felicidad en el trabajo es una generalización, ya que la felicidad es una cuestión personal y lo que hace feliz a unos, no tiene necesariamente valor para otros.

Nuestra personalidad determina en parte lo que nos resulta satisfactorio, y por ejemplo, un entorno de trabajo estructurado y regulado en el que algunos serán felices, otros lo vivirán como rígido y limitante. A la inversa, un entorno dinámico, con pocas normas y estructuras, en el que las interacciones y los cambios sean numerosos puede ser vivido como estimulante por las personas que se sentían limitadas en el entorno regulado, y caótico y estresante por los que eran felices con esa dinámica de estabilidad.

Sin embargo, cabría establecer elementos que, en general, son valorados por una parte importante de las personas como el realizar un trabajo con significado en un ambiente estimulante y enriquecedor, las posibilidades de desarrollo profesional, las relaciones jerárquicas respetuosas y abiertas, un buen am-

biente de trabajo, la flexibilidad de horarios, la pertenencia a una empresa con un proyecto claro y estimulante, etc. Factores como la retribución y la estabilidad de la empresa, como es sabido, no tienen una incidencia directa sobre la felicidad si están presentes (simplemente se dan por supuestos), pero sí sobre la insatisfacción si faltan.

CATALINA HOFFMANN MUÑOZ-SECA
Socia Fundadora de la red de franquicias
Vitalia centros de día.
TopTen Consejera Spain

La felicidad en el trabajo se alcanza si crees en lo que haces y si tu entorno laboral te permite llevarlo a cabo. Además, la motivación del trabajador, la relación con el resto del equipo, un buen plan de carrera profesional y la conciliación del trabajo y la familia son elementos que ayudan a alcanzar ese estado.

FÉLIX CUESTA
Presidente del Centro Virtual de Asesoramiento Empresarial (CVAE)
TopTen Speakers Spain

En principio la gente está contenta cuando se siente orgulloso de lo que hace y es reconocido por ello, por lo tanto los factores que influyen en la felicidad en el trabajo serán los que le ayudan a la persona a tener éxito en su trabajo, por lo tanto las empresas deben establecer el plan de desarrollo (formación) y el plan de soporte (herramientas, instrumentos, tangibles e intangibles, eliminación de barreras, etc.) que permitan a la persona hacer bien su trabajo y, como consecuencia, ser reconocido social y económicamente por su éxito.

NURIA CHINCHILLA
Presidenta y fundadora de la empresa
NCH & Partners: developing people and organizations
TopTen Management Spain
TopTen Speakers Spain

Que la persona tenga claro el sentido de su trabajo y sea virtuosa, que el estilo de supervisión sea flexible y que los valores de su jefe sean verdaderos valores en acción y no simple palabrería. ▲

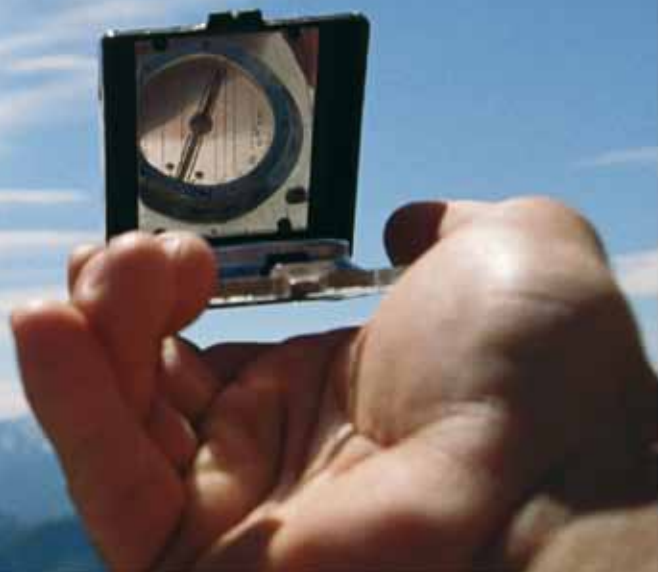
"Si no sabes a donde vas, acabarás en otra parte."

Laurence J. Peter



Gestión Inteligente del Factor Humano

OpenMet te ayuda a decidir qué camino tomar. Podrás descubrir qué necesitas, fijar objetivos, planificar acciones y evaluar sus resultados. Somos la primera plataforma que integra el ciclo de gestión de los recursos humanos en una sola herramienta. De encuestas electrónicas a cuadros de mando en un solo click. La solución más rápida, económica, y avanzada para una gestión inteligente de todos los factores humanos que impactan en el éxito de tu empresa.



Clima laboral • Evaluación de competencias • Diagnóstico comercial • Evaluación de formación
Plataforma tecnológica para consultoras • Satisfacción clientes internos