

# Felicidad y productividad



La felicidad provoca el éxito, y no al revés. Por eso, la mejor inversión que cualquier empresa puede realizar es la búsqueda de la felicidad de sus trabajadores.

**S**E HA ESCRITO MUCHO sobre la relación entre la felicidad de los trabajadores y la productividad de las empresas. Es un hecho que he podido constatar profesionalmente. En nuestras investigaciones aplicamos una herramienta que nos permite medir el capital emocional de las organizaciones: la correlación entre motivación y productividad; entre compromiso y disminución del absentismo; entre eficiencia y claridad operativa, entre felicidad y elevación de los niveles de seguridad, retención del talento... Los resultados son impactantes: los empleados con un alto nivel de capital emocional son un 31 por ciento más productivos y tienen una repercusión favorable en su salud de un 21 por ciento superior al grupo de control.

Cuáles son los profesionales más felices y más motivados es la pregunta que la psicología de las organizaciones intenta responder.

- Si atendemos al nivel jerárquico de las compañías, la alta dirección presenta unos índices de bienestar por encima de la media, mientras que el personal de atención al público y los mandos intermedios se sitúan en la franja más baja.

- Con relación al tamaño de la empresa, las de menos de cien trabajadores cuentan con una plantilla con niveles de bienestar más altos que las empresas de entre quinientos y mil empleados.

- Atendiendo al género, los hombres tienen un bienestar emocional un 7,4 por ciento superior a las mujeres y, en general, se sienten más reconocidos en su trabajo.

¿Qué factores repercuten en mayor medida en la productividad y en el bienestar laboral? Desde el punto de vista de las personas, la palanca que más influye es la satisfacción de inquietudes, que refleja la capacidad para gestionar la motivación y la satisfacción de necesidades psicológicas en el entorno de trabajo. De las palancas organizativas, el factor con mayor impacto es la eficiencia operativa, que incide en la claridad y definición de roles y funciones, en la disponibilidad de recursos y el *feedback* por parte de los superiores.

El bienestar emocional es un activo esencial en las organizaciones productivas. Constituye, en sí mismo, una fuente de riqueza para las empresas y los empleados. Si se trabajan bien los pilares sobre los que se sustenta, se incrementarán de forma exponencial la productividad, la eficacia, la eficiencia, la seguridad, la felicidad y el compromiso de los empleados.

Cuando en una empresa los empleados trabajan bajo presión, puede que la productividad suba a corto plazo. Sin embargo, a medio y largo plazo es una medida contraproducente, ya que provoca fuga de talento y un alto índice de absentismo. En este punto hay que distinguir entre el estrés positivo —aquel que nos estimula, nos ayuda y nos empuja a mejorar— y el estrés negativo —el que nos produce ansiedad, nos puede llegar a bloquear y tiene manifestaciones incluso físicas, como la falta de sueño, sudoración o taquicardias—.

Para incrementar nuestro bienestar emocional en el trabajo, hemos de tener en cuenta una serie de pautas: controlar nuestros pensamientos para ser dueños de nuestras emociones; pensar y actuar en positivo; comunicar bien e interpretar correctamente lo que ocurre a nuestro alrededor; tener claro lo que queremos hacer; aprender a decir *no* sin sentirnos culpables; desconectar al terminar la jornada; hacer las cosas lo mejor posible, pero sin pretender alcanzar siempre la perfección; recordar que el trabajo es importante, pero no lo es todo en la vida; y ¡no nos agotemos! El cansancio favorece nuestros errores y nos predispone a la derrota.

Nuestro ánimo, la confianza en nosotros mismos, la forma de querernos y de cuidarnos, el sentido común y el sentido del

humor nos ayudarán a vivir nuestro trabajo y nuestra vida con toda la fuerza del optimismo y la ilusión de nuestro realismo. Ya lo decía **Rabindranath Tagore**: «La vida merece vivirse con todo entusiasmo y alegría. Es el don más precioso que tenemos».

**María Jesús Álava** es psicóloga, escritora y *coach*. Autora de libros como *La inutilidad del sufrimiento*, preside Apertia Consulting.

## LA PREGUNTA DE LA AUTORA

¿Por qué en los procesos de selección no se pregunta a los candidatos si son felices o no?



@NTUnav  
Opine sobre este asunto en Twitter. Los mejores tuits se publicarán en el siguiente número.