

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.

SE 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.