

Bienestar laboral como pilar clave del éxito empresarial

Cada vez más, las empresas dentro de su proceso de evolución visto desde sus orígenes se percatan de lo que realmente es importante para obtener no solo un buen desempeño, sino los resultados esperados, como rentabilidad, ganancias, ventas, flujos de caja positivos o proyectos con un valor presente neto positivo. Ya lo decía **Peter Drucker**, el autor más influyente y observador de la realidad empresarial del siglo XX: El Management es "parte de los hombres, pues tiene que ver con la gente, sus valores, su crecimiento y desarrollo, su estructura social, la comunidad en que viven y hasta con temas espirituales."

La trampa más grande en la que caen la mayoría de las empresas es enfocarse solo en los resultados, de tal manera que conciben que el éxito se debe monitorear según la lectura de indicadores como KPI, OKR u otras metas y objetivos planteados, y de acuerdo a su cumplimiento entienden que han sido efectivos o por el contrario han fallado. El problema inicia, cuando presiono a mi personal para esforzarse más, de modo que los resultados mejoren para el siguiente periodo.

El punto de vista anterior no tiene en cuenta que son los equipos de trabajo quienes se reúnen para que, en conjunto, gracias a la suma de: sus contribuciones, la calidad de sus relaciones, la confianza, la calidad de sus conversaciones, la complementariedad de sus conocimientos, esfuerzos y creatividad, y gracias no a estar motivados, sino más bien comprometidos con su labor, puedan producir de manera sinérgica los resultados esperados.

Sin duda alguna, el enfocarse solo en el producto final deja por fuera de la ecuación a la persona y su bienestar, al ser humano que hay detrás de cada trabajador, que finalmente será el miembro de equipo que se sumará a trabajar en conjunto con otros. Es así, que en la base de esta pirámide se encuentra el ser humano, que tiene un proyecto de vida y que en la medida que se esté desarrollando según su percepción y plenitud personal, entonces estaremos contando con su mejor versión y su mejor esfuerzo.

El Dr. **Martin Seligman**, padre de la psicología positiva, establece los pilares de la felicidad (1999) y el bienestar personal (2010), bajo el modelo P-E-R-M-A.

- **P**: positive emotions (Emociones Positivas).
- **E**: engagement (Compromiso).
- **R**: positive relationships (Relaciones Positivas).
- **M**: meaning (Propósito).
- **A**: accomplishment (Logro).

En cada componente del Modelo P-E-R-M-A deben estar presentes preferiblemente estos tres elementos para la buena manifestación de la teoría:

1. Debe apoyar al bienestar del individuo.
2. Debe ser seleccionado por propia convicción.
3. Debe ser determinado y equilibrado de forma autónoma al resto de las variables del modelo.

EMOCIONES POSITIVAS: El objetivo principal es transitar emociones que generen un estado de satisfacción, disposición de amar, confianza, gratitud y otros sentimientos agradables. A mayor percepción de emociones positivas sobre las emociones negativas al ir columpiando entre ambas, será la apreciación de bienestar.

COMPROMISO (INVOLUCRAMIENTO): Hace referencia al adquirir responsabilidades, que ponen a prueba la capacidad, las competencias y las resoluciones de problemas, en un punto tal que, que el desafío es un poco más allá de mis habilidades. Esto es porque permite que la persona se entusiasme, se apasione y desarrolle una mejor versión al terminar la labor.

RELACIONES POSITIVAS: Hace referencia a las conexiones que logra hacer con otras personas. Si bien somos seres humanos, indefectiblemente somos seres sociales y la mayoría de las cosas que nos producen bienestar se desarrollan con otras personas. Las relaciones sociales positivas están asociadas a la buena salud física y emocional.

SIGNIFICADO: El tener significado consiste en utilizar las capacidades cognitivas y emocionales para realizar actividades que contribuyan de manera positiva en el desarrollo de un grupo de personas, de una comunidad o un país. El tener una vida con significado, reconoce sentir felicidad cuando se es pieza de algo más grandioso que uno mismo.

LOGRO: Finalmente llegamos a la capacidad de generar resultados, de ver materializar todas las dimensiones anteriores en el fruto de un trabajo por convicción, de ver el efecto de los resultados obtenidos. A todas las personas les gusta tener logros, llegar a metas y ganar. Tener un logro es auto motivante especialmente cuando llegas a tener dominio sobre cualquier actividad que les interese a las personas.

Estos elementos del bienestar han sido objeto de numerosas investigaciones, y el común denominador en los resultados, es que estas dimensiones producen una gran satisfacción en la vida cuando están presentes en los lugares de trabajo y la vida cotidiana. Las empresas que se preocupan por el bienestar personal y les ofrece beneficios en su vida personal, pueden ver aumentos en la productividad del 50%, en su compromiso del 76% y en la permanencia de la empresa del 50%. (Zack pau J, TRUST FACTOR, The science of creating High - performance companies, 2017).



Mayid Alfonso
Master Organization Executive Coach