

DE LA EFICIENCIA MÁXIMA AL INCREMENTO DE LA FELICIDAD

Según Martin Seligman, el punto de partida de la psicología positiva es la reflexión dirigida a identificar si las personas aceptablemente felices pueden incrementar su nivel de felicidad, ya que antes de esto la psicología se había concentrado en las personas disfuncionales. Esta integración de un segmento olvidado para la psicología ha generado mucha investigación y aplicaciones, de las cuales se desprenden variadas y complejas implicaciones y cuestionamientos desde la perspectiva empresarial, uno de ellos es el que ha conducido a la búsqueda de promover empresas felices.

¿Qué es la felicidad en la empresa?

Seligman, en su teoría, propone tres categorías de vida feliz: la primera es la vida placentera, la segunda es la vida plena y la tercera la vida significativa. Cada una de estas categorías tiene su propia estructura y dinámica y, además, se despliegan en un proceso de carácter continuo en el cual la tercera categoría es la más desarrollada y compleja.

La dimensión laboral del ser humano se ubica en la segunda categoría, la vida plena, y se refiere a la capacidad de alcanzar niveles motivacionales elevados en el despliegue de las personas en su trabajo; es decir, involucra el lugar, el salario, la actividad, las personas, la automotivación y demás factores relacionados.



¿Podemos trascender de la eficiencia máxima a la felicidad?

Esta pregunta se enfoca en la identificación de la capacidad de los administradores y directores de empresas para integrar la dimensión de la felicidad de las personas en el desempeño de sus responsabilidades y que trascienda al logro de resultados eficientes; en otras palabras, crear espacios laborales que no solo procuren resultados empresariales sino el desarrollo de la dimensión humana hacia los niveles de felicidad o vida plena.

¿Existen disfunciones empresariales?

Cada empresa mantiene una cultura y un nivel de desarrollo particular, incluso Javier Fernández Aguado habla de la existencia de empresas enfermas. Estas afirmaciones permiten anticipar una heterogeneidad en la capacidad de las empresas para afrontar el desafío de propiciar entornos de vida plena para sus colaboradores.

¿Se pueden aplicar estos conceptos a la realidad ecuatoriana?

Además de las preguntas anteriores, al ubicarnos en el entorno nacional, es válido agregar elementos que podrían dificultar el desarrollo de entornos laborales felices, tales como costos elevados por la dolarización, 23 reformas tributarias en 11 años, brechas salariales entre los niveles jerárquicos, estructuras laborales y sociales verticales, entre otros. Sin embargo, todos estos elementos deberán ser las oportunidades más que los impedimentos para lograr entornos laborales que proporcionen un espacio de vida plena para las personas. La tarea es más difícil para las empresas ecuatorianas, pero deberemos encontrar la oportunidad en el desafío y uno de los caminos hacia este objetivo es la formación integral de los colaboradores.

