



3º Congreso Prevención de Riesgos Laborales Personas, Tecnologías y Tendencias

Bilbao, 6 de Octubre de 2016

Partners

AENOR





LA FELICIDAD PRODUCTIVA

M^a Jesús Álava Reyes
Directora

Apertia Consulting

QUIÉNES SOMOS

El **Grupo Álava Reyes** es la unión de tres empresas creadas por la psicóloga **M^a Jesús Álava Reyes**:



APERTIA CONSULTING

www.apertia-consulting.com

Es una consultora formada por un equipo multidisciplinar de profesionales con más de 20 años de experiencia. Tenemos dos unidades de negocio: **Excelencia Operativa y Estrategia** (consultoría), y **Personas-RRHH** (evaluación, formación y coaching).



ÁLAVA REYES CENTRO DE PSICOLOGÍA

www.alavareyes.com

Es el mayor gabinete privado de España, compuesto por 26 psicólogos sanitarios. Desde nuestra área de I+D hemos creado "**Gomins**", una aplicación móvil para el desarrollo infantil de la inteligencia emocional.



FUNDACIÓN ÁLAVA REYES

www.fundacionalavareyes.com

Es una fundación que tiene una triple finalidad:

1. Trabajar las claves de la felicidad. Impartir formación a todos los grupos de edades.
2. Ofrecer asistencia psicológica a personas con recursos limitados.
3. Facilitar la formación de psicólogos clínicos.



ESTUDIO DE CASOS



ESTUDIO CLÍNICO DE TRATAMIENTOS DE PSICOLOGÍA

CONCEPTOS PSICOSOCIALES



El estrés



Acoso sexual



Trabajo emocional



Cultura organizativa tóxica



Acoso psicológico



Conflicto familia-trabajo



Violencia



“Burnout”

Diferencias en la distribución de la demanda por sexos

| Demanda principal | Hombres | Mujeres |
|----------------------|---------|---------|
| Ansiedad y Estrés | 17,17 % | 31,66 % |
| Depresión | 6,02 % | 17,08 % |
| Trastorno obsesivo | 4,52 % | 6,81 % |
| Conducta alimentaria | 0,60 % | 4,66 % |
| Terapia de pareja | 40,06 % | 17,08 % |
| Desorientación vital | 11,14 % | 5,85 % |
| HH SS | 3,61 % | 4,42 % |
| Temas laborales | 6,02 % | 3,35 % |
| Fobias-miedos | 1,20 % | 3,35 % |
| Adicciones | 4,22 % | 0,48 % |
| Maltrato | 0,60 % | 1,19 % |
| Acoso | 4,82 % | 0,60 % |
| Otros | 0,00 % | 3,46 % |

ESTUDIO CLÍNICO – CONSULTAS DE PSICOLOGÍA

CONCEPTOS PSICOSOCIALES



El estrés



Acoso sexual



Trabajo emocional



Cultura organizativa tóxica



Acoso psicológico



Conflicto familia-trabajo



Violencia



“Burnout”

Diferencias en la distribución del trabajo de temas laborales por demanda principal y por sexos

| Demanda principal | % casos con trabajo en tema laboral hombres | % casos con trabajo en tema laboral en mujeres |
|-------------------------------|---|--|
| Ansiedad y Estrés | 45,61 % | 32,08 % |
| Depresión | 35,00 % | 41,96 % |
| Trastorno obsesivo compulsivo | 20,00 % | 36,84 % |
| Conducta alimentaria | 0,00 % | 20,51 % |
| Terapia de pareja | 25,56 % | 27,97 % |
| Desorientación vital | 54,05 % | 63,27 % |
| HH SS | 50,00 % | 32,43 % |
| Temas laborales | 100,00 % | 100,00 % |
| Fobias-miedos | 0,00 % | 35,71 % |
| Adicciones | 71,43 % | 75,00 % |
| Maltrato | 0,00 % | 10,00 % |
| Acoso | 0,00 % | 40,00 % |

ESTUDIO CLÍNICO – CONSULTAS DE PSICOLOGÍA

CONCEPTOS PSICOSOCIALES



El estrés



Acoso sexual



Trabajo emocional



Cultura organizativa tóxica



Acoso psicológico



Conflicto familia-trabajo



Violencia



“Burnout”

Diferencias en la distribución de la problemática tratada como temas laborales por sexos

| | Hombres | Mujeres |
|---|---------|---------|
| Exceso de tiempo en el trabajo | 16,15 % | 8,54 % |
| Exceso de presión (demanda excesiva de objetivos) | 40,00 % | 17,09 % |
| Insatisfacción | 18,46 % | 27,22 % |
| Problemas con compañeros | 21,54 % | 25,00 % |
| Sentirse poco valorado | 6,92 % | 10,76 % |
| Acoso | 1,54 % | 1,90 % |
| Relación sentimental con compañero/a de trabajo | 11,54 % | 0,63 % |
| Otros | 6,92 % | 9,18 % |

ESTUDIO CLÍNICO – CONSULTAS DE PSICOLOGÍA

Problemas con los compañeros de trabajo según sexo

| | Hombres | % sobre problemática laboral | Mujeres | % sobre problemática laboral |
|----------------------------|---------|------------------------------|---------|------------------------------|
| Problemas con los jefes | 35,71 % | 7,69 % | 35,44 % | 8,86 % |
| Problemas con iguales | 60,71 % | 13,08 % | 53,16 % | 13,92 % |
| Problemas con subordinados | 3,57 % | 0,77 % | 8,86 % | 2,22 % |



¿CÓMO MEJORAR EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS TRABAJADORES?

OBJETIVO:

**LA FELICIDAD DE LOS EMPRESARIOS
Y
DE LOS TRABAJADORES**

LA FELICIDAD PRODUCTIVA

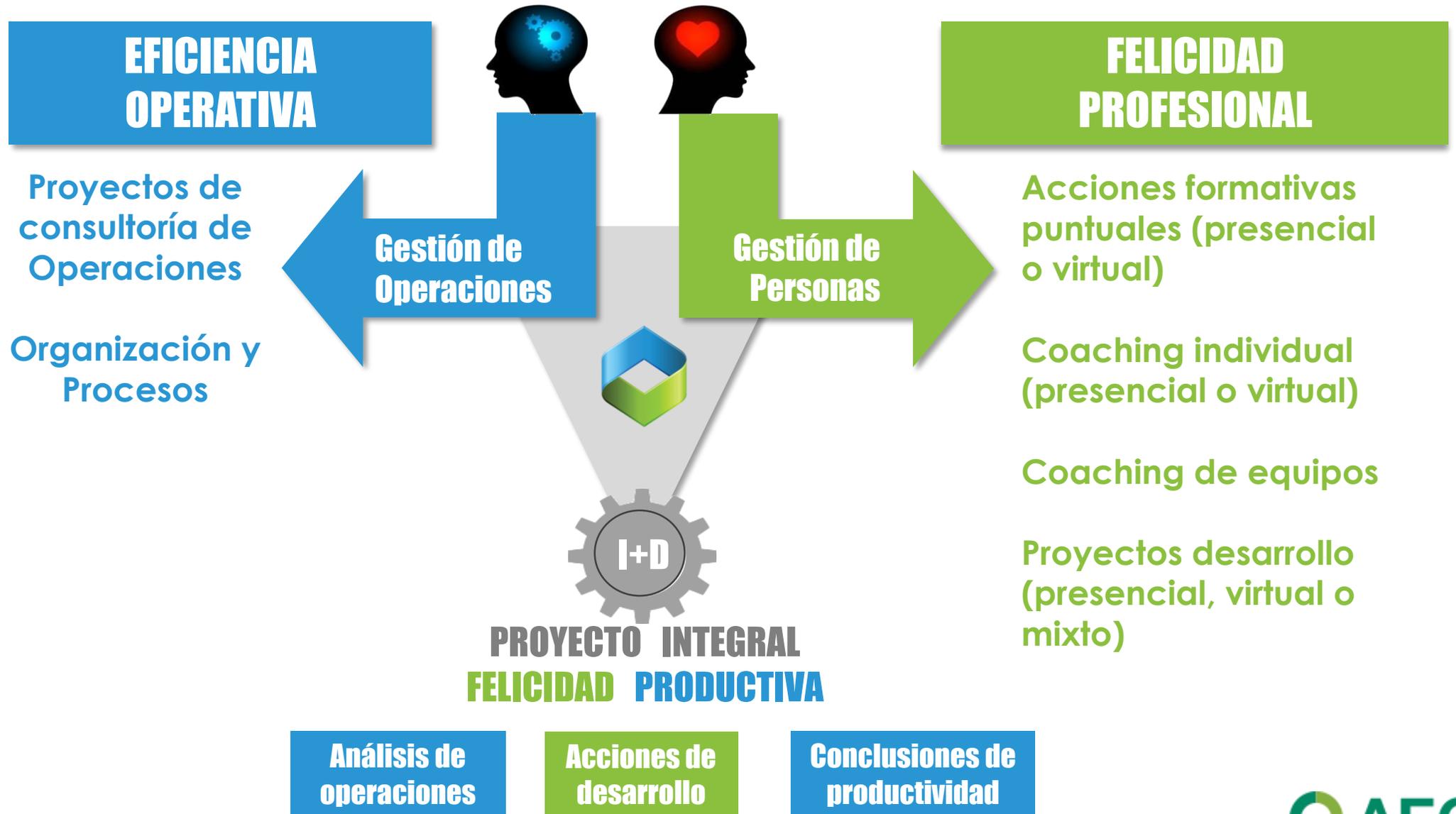


**La gestión de operaciones aislada consigue productividad empresarial,
PERO: no garantiza la felicidad profesional.**



**La gestión de personas aislada consigue felicidad profesional a corto plazo,
PERO: no garantiza la productividad empresarial.**

¿QUÉ OFRECEMOS A LAS EMPRESAS?



RESULTADOS

EMOCIONES
POSITIVAS

IMPLICACIÓN

(COMPROMISO)

PROCESOS COGNITIVOS

COMPROMISO

MOTIVACIÓN

FACILITACIÓN

(ACTIVACIÓN DE COMPETENCIAS)

RENDIMIENTO

RESULTADOS

ORGANIZACIÓN

- ✓ Productividad
- ✓ Absentismo
- ✓ Retención del Talento

PERSONA

- ✓ Ingresos
- ✓ Éxito y Desarrollo
- ✓ Proyección y Carrera

EMPLEADOS FELICES, EMPRESAS PRODUCTIVAS



**CAPITAL
EMOCIONAL**

Una herramienta que analiza cómo palancas personales y organizativas inciden en la productividad, permitiendo incrementarla hasta un 31%.



 **APERTIA**

+ DE 30 AÑOS DE EXPERIENCIA

LA IMPORTANCIA DE MEDIRLO

Los empleados no siempre son sinceros,



Los gestores no siempre quieren (o no siempre saben) escuchar.



Poniendo todo junto:

Emociones

Foco en aspectos positivos

Persona

Papel activo (responsabilidad)

Organización

Importancia de los aspectos operativos



DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA “EL CAPITAL EMOCIONAL”



“El Capital Emocional” es un proyecto de análisis e intervención en el clima laboral y la salud emocional de las organizaciones, basado en los modelos principales de la Salud Laboral y la psicología positiva de M^a. Jesús Álava Reyes.

Capital emocional

¿QUÉ ES? EL PROCESO EL RESULTADO FAQ ACCESO USUARIOS

AUMENTA UN 31% LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA

Mejora un 21% la salud de los empleados

Estoy interesado

¿Qué ofrecemos?

FELICIDAD Y RENDIMIENTO
Mide el bienestar de tus empleados

- ✓ Consigue el balance de ingresos y gastos emocionales que hay en tu organización
- ✓ Averigua el ranking emocional de las áreas de tu empresa y obtén un plan de acción a medida
- ✓ Comprueba la posición de tu empresa en el ranking sectorial, y en el mercado

Leer más



www.elcapitalemocional.com



elcapitalemocional@apertia-consulting.com



917 667 414

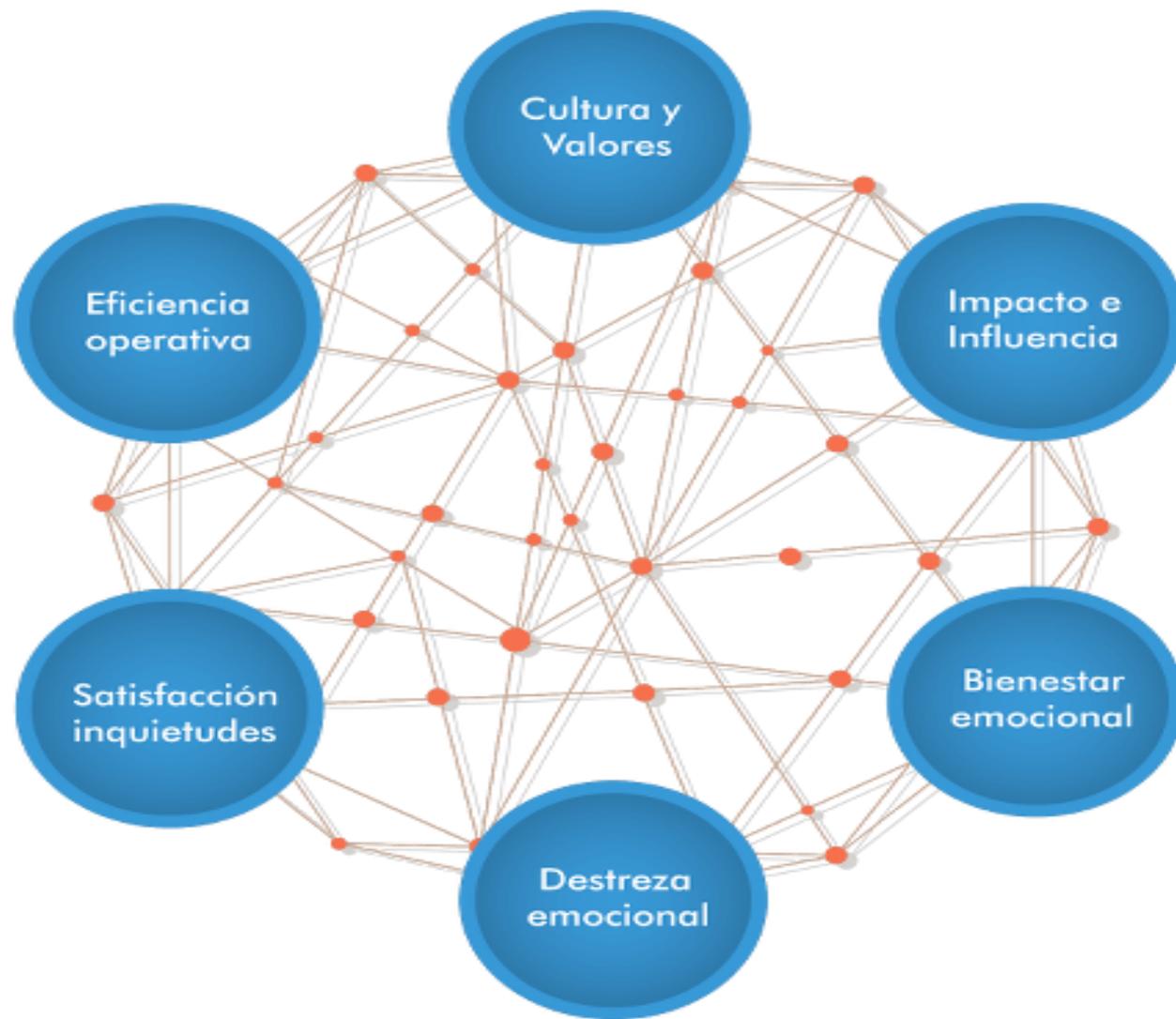
UNA INICIATIVA DE



CON LA COLABORACIÓN DE



COMPONENTES DEL MODELO



PALANCAS ORGANIZATIVAS

PALANCAS PERSONALES



PALANCAS ORGANIZATIVAS

P01 - Eficiencia operativa

EO1: Claridad operativa.

EO2: Productividad.

P02 - Cultura y valores

EO3: Justicia organizativa

EO4: Equipos colaborativos

P03 – Impacto e influencia

EO5: Inspiración y entusiasmo

EO6: Cercanía y empatía



PALANCAS PERSONALES

PP2 – Destreza emocional

EP5: Reconocimiento de Emociones.

EP6: Habilidad interpersonal.

EP7: Autocontrol.

EP8: Pensamiento Constructivo.

PP3 – Satisfacción de inquietudes

EP9: Bienestar en las relaciones.

EP10: Crecimiento y desarrollo.

EP11: Autodeterminación.

EP12: Automotivación.

- **Cuantificación y medición.** El bienestar emocional de los empleados es un activo esencial en las organizaciones. Su evolución irá ligada a aspectos críticos como la productividad, la salud y la seguridad de los empleados, por lo que su medición debe abordarse con el máximo rigor y precisión
- **Responsabilidad compartida.** La salud emocional de los empleados no es responsabilidad exclusiva de la organización; es el producto de la interacción entre las características de los empleados y ciertos aspectos de las organizaciones en las que trabajan.
- **Foco en los aspectos positivos.** Centrar el análisis en las fortalezas y recursos de los empleados así como en las dimensiones positivas de su experiencia emocional reporta importantes beneficios. Este cambio en el foco tendrá un impacto importante en el clima, potenciando una cultura constructiva basada en el desarrollo de aspectos positivos y no en la queja y la sanción de aspectos negativos.

PALANCAS ORGANIZATIVAS

Eficiencia Operativa

Eficiencia operativa, políticas y procesos de RRHH (incentivos, formación, comunicación...), claridad organizativa (organigrama, roles, distribución del trabajo), normas (horarios, burocracia).

EO1- Claridad Operativa.
EO2- Productividad.

Cultura y Valores

Ideología organizativa, valores comunes, prácticas compartidas, flujos y canales de comunicación formal e informal, percepción de justicia, confianza, seguridad, ambiente informal, trabajo en equipo.

EO3- Justicia organizativa.
EO4- Equipos colaborativos.

Impacto e influencia

Estilo de supervisión, claridad directiva, comunicación vertical, tipo de liderazgo, confianza en la alta dirección, percepción de los flujos de poder.

EO5- Inspiración y entusiasmo
EO6- Cercanía y empatía

PALANCAS PERSONALES

Bienestar Emocional

Experiencia emocional subjetiva. Describe los aspectos positivos y negativos de las emociones y estados de ánimo experimentados en el trabajo. Se analizan las reacciones ante las tareas, entorno de trabajo y relaciones personales que tienen lugar en el mismo.

EP1- Ilusión & Apatía.
EP2- Tensión positiva & Acomodamiento.
EP3- Satisfacción & Decepción.
EP4- Compromiso & Desapego.

Destreza emocional

Capacidad y competencia de la persona para hacer frente a las tareas y desafíos en su entorno de trabajo. Refleja la capacidad para regular sus emociones y relacionarse de manera eficaz, así como para favorecer un entorno de trabajo emocionalmente saludable.

EP5- Reconocimiento de Emociones.
EP6- Habilidad interpersonal.
EP7- Autocontrol y Pensamiento Constructivo.

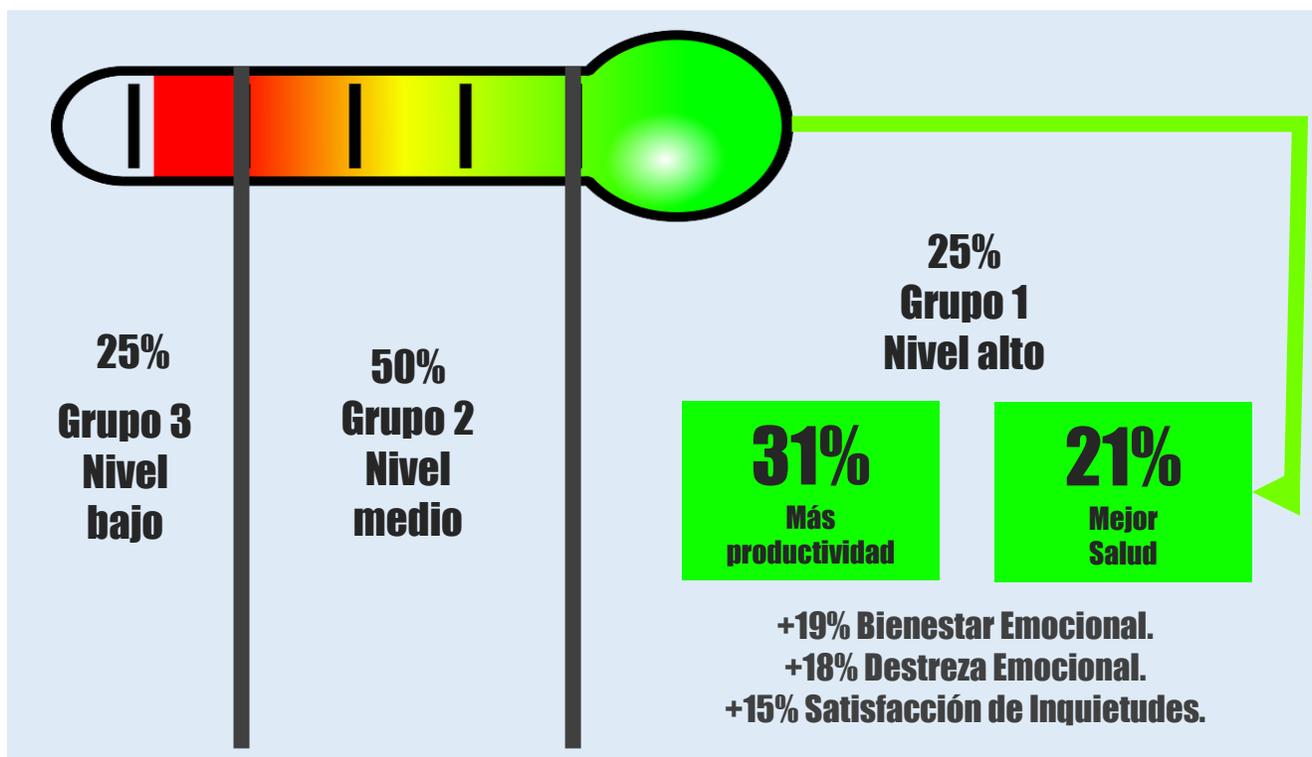
Satisfacción de inquietudes

Refleja el compromiso con la organización como consecuencia de la satisfacción de las inquietudes personales básicas, y la capacidad de generar recursos internos para activarse.

EP8- Bienestar en las relaciones.
EP9- Crecimiento y desarrollo.
EP10- Autodeterminación.
EP11- Automotivación.

VALIDACIÓN DEL MODELO DE CAPITAL EMOCIONAL

- **Muestra analizada:** 584 personas.
- **Factores analizados en la versión inicial:** 140.
- **Factores seleccionados para la versión final de la herramienta** (descartando los irrelevantes en cuanto a su impacto en la productividad y salud):
 - 3 Palancas Organizativas – 6 Elementos Organizativos (EO).
 - 3 Palancas Personales – 11 Elementos Personales (EP).



Herramienta de validación de la productividad:

EWPS (Endicott Work Productivity Scale). Auto-informe que evalúa la productividad en el trabajo, analizando comportamientos y actitudes del empleado. Es una herramienta sensible a la reducción en la productividad debida a una amplia gama de problemas, y a su recuperación tras intervenciones correctivas. Mide aspectos críticos relacionados con el presentismo, el absentismo, la ineficiencia, la falta de concentración, evitación de tareas...

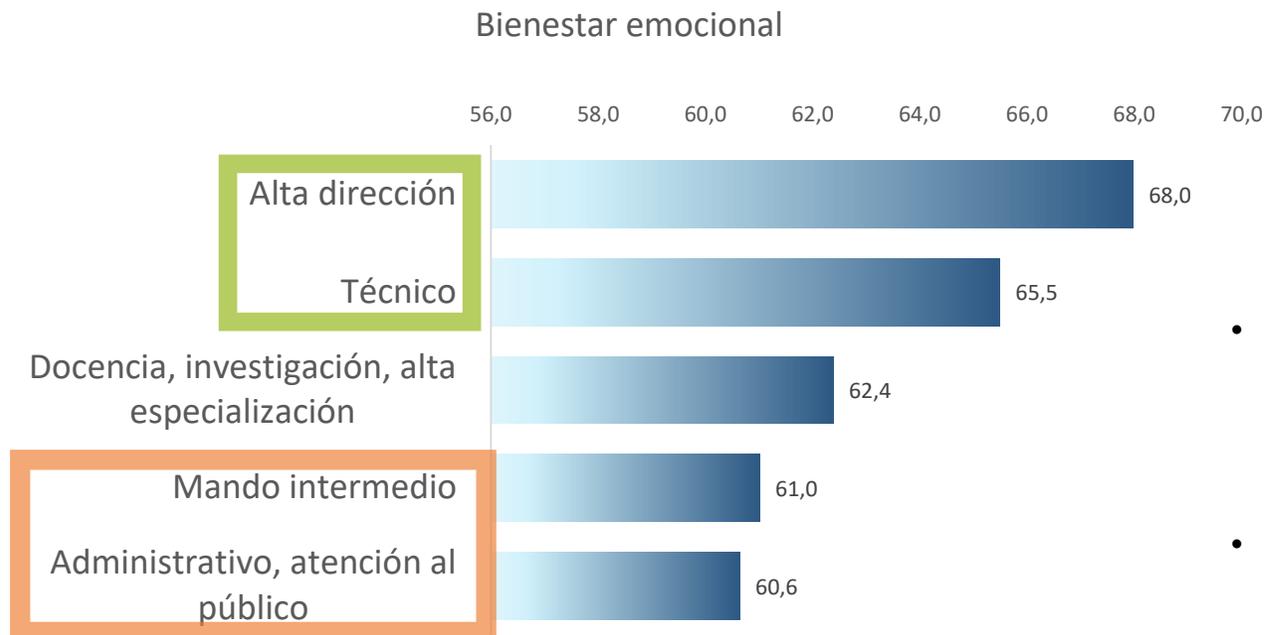
Herramienta de validación de la salud:

SF-36 (Short-Form 36 Health Survey). Es de los mejores instrumentos de Calidad de Vida Relacionada con la Salud (CVRS). Se miden aspectos críticos como el estado de salud física y psíquica general, su evolución en el último año, y limitaciones en el trabajo debidas a problemas de salud.

Diversas empresas con representación de todos los sectores están trabajando en el diseño y validación de la herramienta. Con este trabajo está quedando demostrado que la vinculación Capital Emocional - Productividad, es directa.

Análisis de resultados

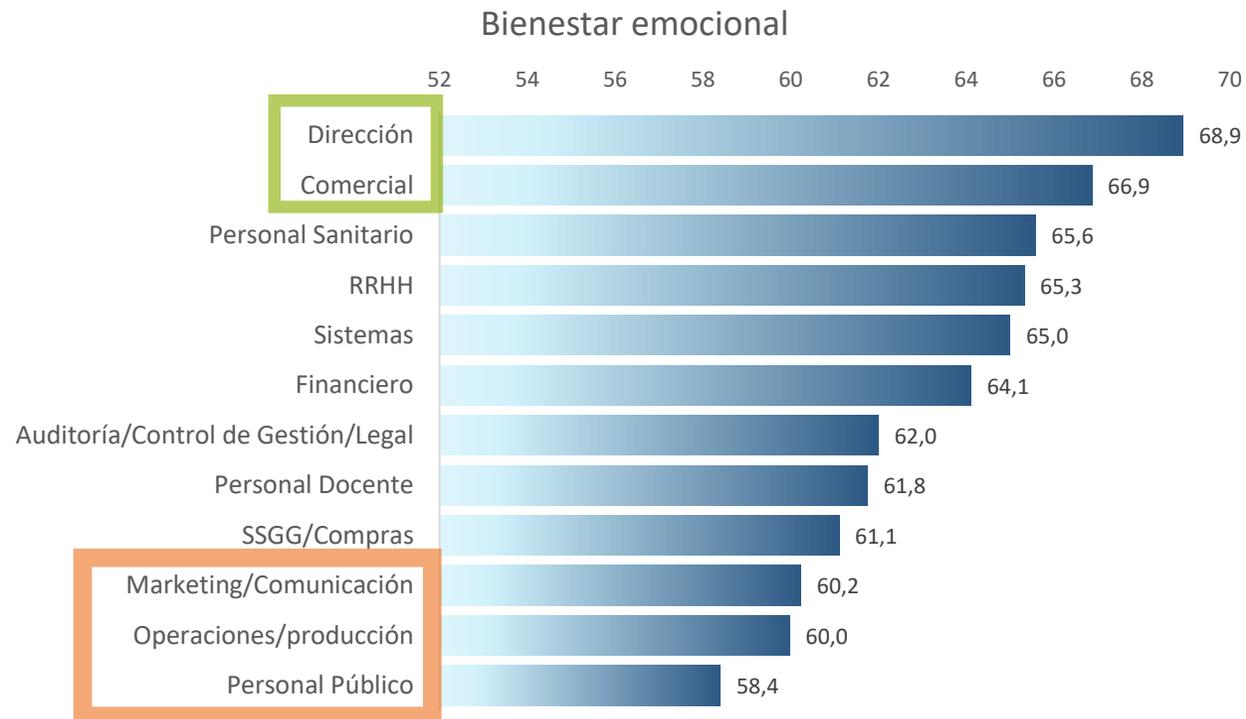
Funciones desempeñadas



- Las personas que trabajan en puestos de **alta dirección** y con **perfiles técnicos** presentan niveles significativamente más altos que las personas con perfil administrativo y con **mandos intermedios**.
- El tiempo que los empleados han estado desempeñando dichas funciones no influye en el nivel de bienestar emocional.

Análisis de resultados

Departamento



- Las personas que trabajan en la **dirección** y en los **departamentos comerciales** tienen los niveles de bienestar emocional más altos .
- Las personas que trabajan en los departamentos de **operaciones, servicios y mantenimiento** presentan los niveles más bajos.

Análisis de resultados

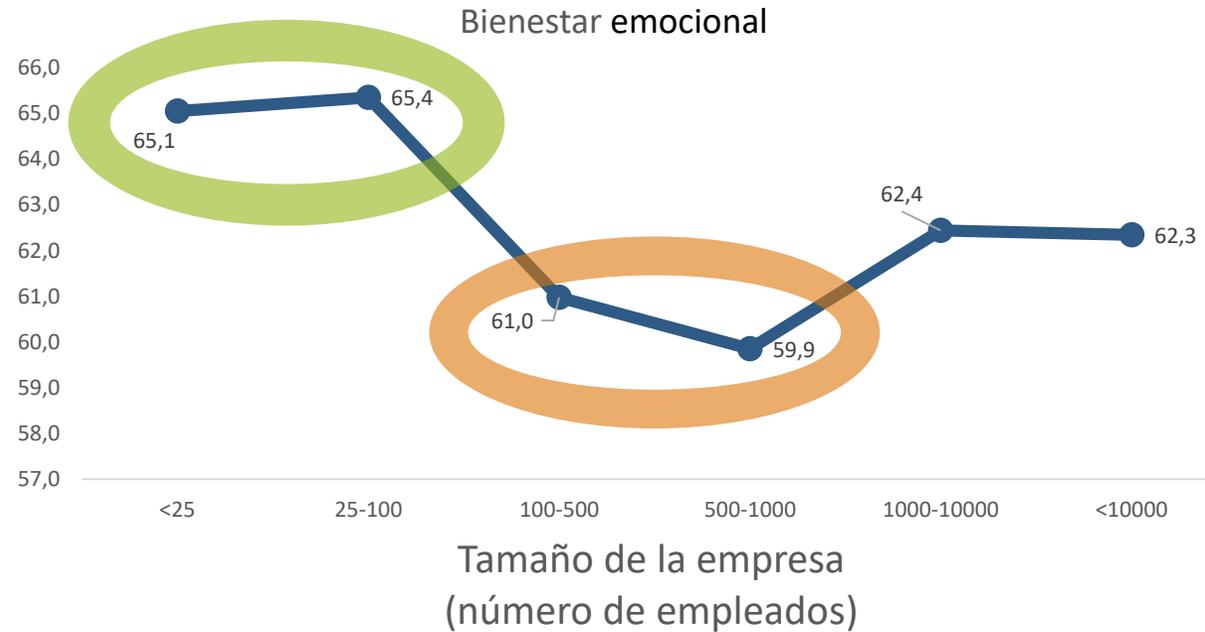
Sectores



- El sector al que esta pertenece **no influye** de manera significativa en el bienestar emocional de los empleados.
- Se observan niveles ligeramente más altos en los sectores relacionados con la industria y más bajos en las administraciones públicas.

Análisis de resultados

Tamaño de la organización

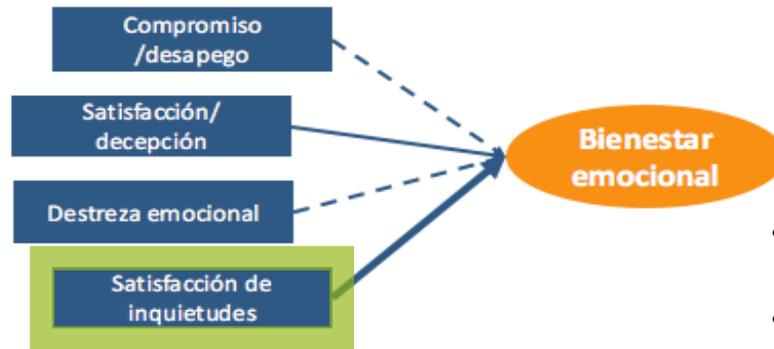


RESULTADOS

- Los niveles de bienestar emocional son más altos en empresas de **menos de 100 empleados y de más de 1000**, En los niveles intermedios el nivel es más bajo.
- Las diferencias son especialmente significativas entre las empresas pequeñas (de hasta 100 empleados) y en las del rango comprendido entre 100 y 1000 empleados
- Los **trabajadores por cuenta propia** o autónomos son quienes muestran los niveles más altos de bienestar emocional

Análisis de resultados

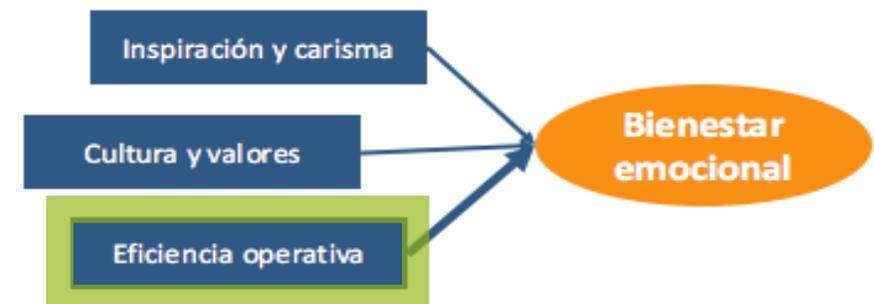
Palancas personales y organizativas



- Los cuatro factores analizados tienen un impacto alto y positivo en el bienestar emocional ($r_{xy} > .5$, $p < .001$)
- La palanca más importante es la **satisfacción de inquietudes**, que refleja la capacidad para **gestionar la motivación de manera autónoma** y el nivel de satisfacción de las necesidades psicológicas básicas en el entorno de trabajo

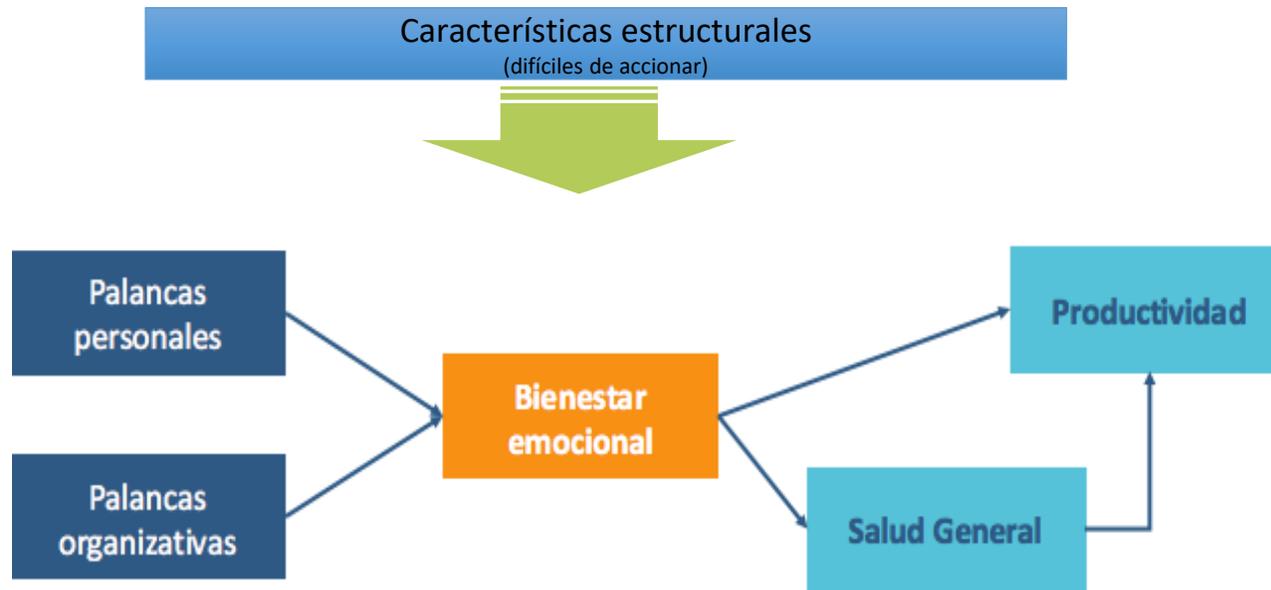


- Todos los factores analizados tienen un impacto positivo en el bienestar emocional ($r_{xy} > .7$, $p < .001$).
- El factor clave es la **eficiencia operativa**, que refleja la claridad y definición de roles y funciones, así como la disponibilidad de recursos y *feedback*



Análisis de resultados

Modelo resumen



- En conjunto, las palancas personales y organizativas incluidas en el modelo de Capital Emocional explican un 64% de las diferencias observadas en el nivel de bienestar emocional,
- Podemos concluir que son estas variables las claves para impulsar el bienestar, la salud y la productividad de los empleados.

Análisis de resultados

CON CLU SIONES.

- El bienestar emocional está **estrechamente relacionado con el nivel de productividad y de salud** en las organizaciones.
- Las organizaciones serán capaces de generar mayor nivel de bienestar emocional en la medida en que se produzca una **interacción adecuada entre los aspectos organizativos y las características** de los empleados.
- En cuanto a los aspectos organizativos, el factor más relevante es la claridad y definición de funciones y roles, así como el acceso a los recursos y el feedback sobre el rendimiento individual y colectivo.
- Por otra parte, el factor clave en el plano personal es la medida en que los empleados encuentran sus necesidades psicológicas satisfechas en el trabajo, para lo que es fundamental disponer de competencias adecuadas para gestionar eficazmente la motivación, las relaciones y las propias emociones.

Análisis de resultados



- El bienestar emocional es, por tanto, un **activo esencial para las organizaciones**. Constituye una fuente de riqueza en sí mismo, una reserva de recursos que permitirán a la organización y las personas que la forman **hacer frente a situaciones difíciles y nuevos retos facilitando el crecimiento y la consolidación de su posición** en los diferentes sectores y mercados.
- El **Capital Emocional es una medida fiable y válida de estos activos** que permite representar la complejidad de los factores implicados y las interacciones entre ellos.
- Esta complejidad y profundidad en el análisis permitirá a las organizaciones tomar decisiones ágiles y eficaces para accionar las palancas adecuadas y conseguir sus objetivos.



RESULTADOS

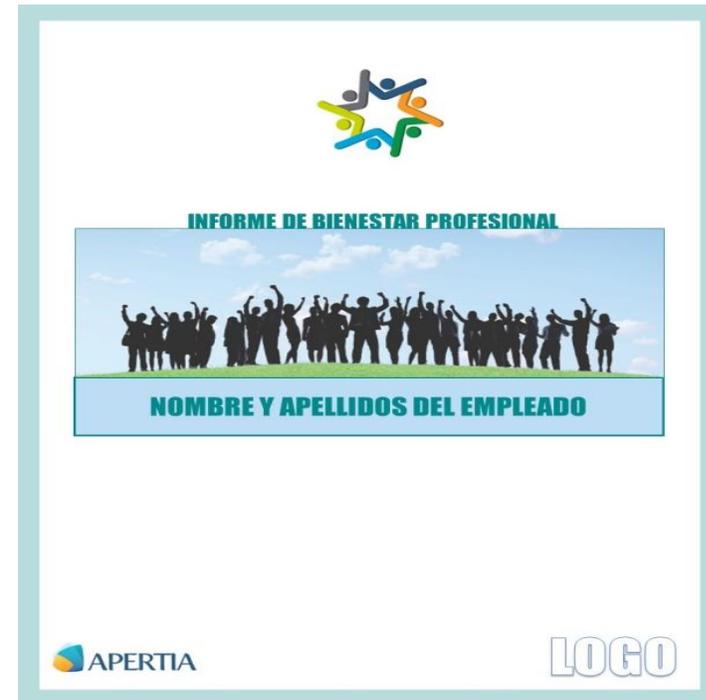
Tras la realización del cuestionario on line, Apertia entrega dos informes:

INFORME DE CAPITAL EMOCIONAL (General, para la empresa)



01. Cuenta de resultados.
02. Capital Emocional.
03. Tipología Emocional Organizativa.
04. Cotización emocional en el mercado.
05. Conclusiones y plan de acción.

INFORME DE BIENESTAR PROFESIONAL (Individual, para el empleado)



01. "Tu Bienestar Profesional":
 - Gráfica general.
 - Detalle de elementos.
02. Plan de autodesarrollo:
 - Ranking de elementos.
 - Instrucciones del plan.
 - Fichas de autodesarrollo.

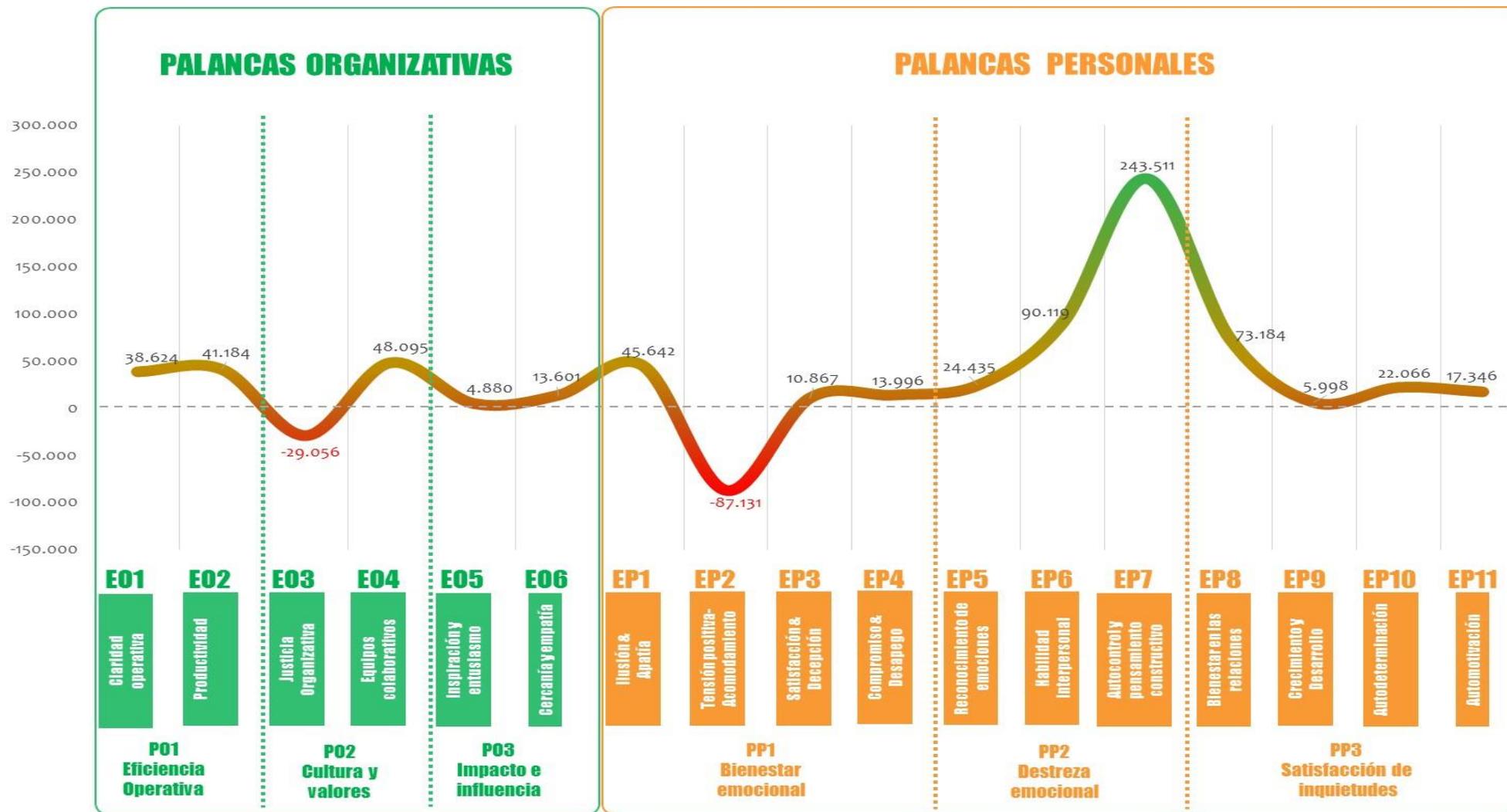


INFORME DE CAPITAL EMOCIONAL (PARA LA EMPRESA)

01 CUENTA DE RESULTADOS



| | | GASTOS -116.187 | | INGRESOS +693.548 | | 577.361 | |
|------------------------|-----------------------------|-----------------|----------------|--------------------------------|--|---------|---|
| PALANCAS ORGANIZATIVAS | Impacto e Influencia | | | | | | |
| | Cultura y Valores | ● | -29.896 | Justicia Organizativa | | | |
| | Eficiencia Operativa | | | | Productividad | 41.184 | ● |
| | | | | | Claridad operativa | 38.624 | ● |
| PALANCAS PERSONALES | Bienestar Emocional | ● | -87.131 | Tensión positiva/acomodamiento | | | |
| | Destreza Emocional | | | | Ilusión-apatía | 45.642 | ● |
| | | | | | Compromiso-desapego | 13.996 | ● |
| | | | | | Satisfacción-decepción | 10.867 | ● |
| | Satisfacción de inquietudes | | | | Autocontrol y pensamiento constructivo | 243.511 | ● |
| | | | | | Habilidad Interpersonal | 90.119 | ● |
| | | | | | Reconocimiento de emociones | 24.435 | ● |
| | | | | | Bienestar en las relaciones | 73.184 | ● |
| | | | | Crecimiento y Desarrollo | 5.998 | ● | |
| | | | | Autodeterminación | 22.866 | ● | |
| | | | Automotivación | 17.346 | ● | | |



INFORME DE BIENESTAR PROFESIONAL (PARA EL EMPLEADO)

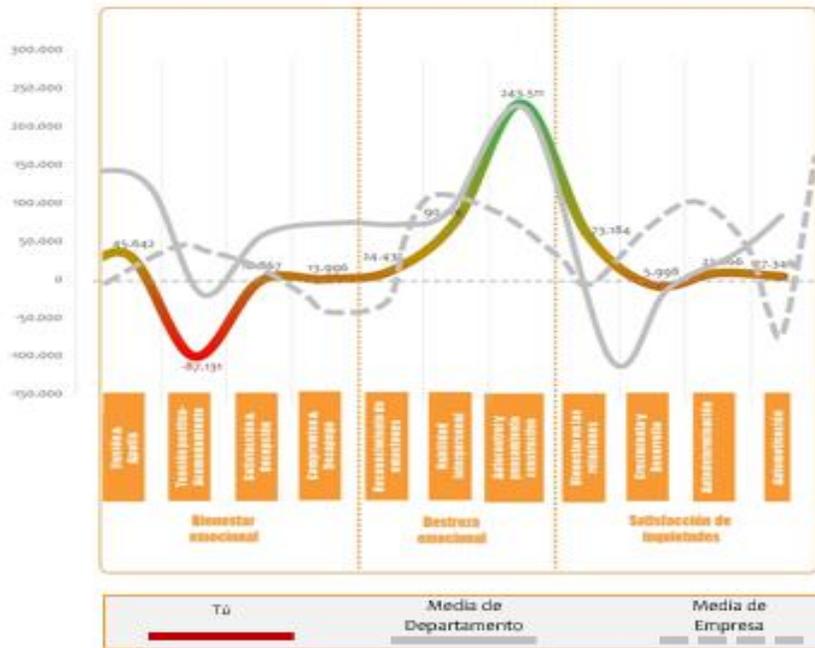
01

TU BIENESTAR PROFESIONAL



A continuación, aparece tu gráfica de Bienestar Profesional. Hemos analizado tres factores y, dentro de cada uno, varios elementos:

- BIENESTAR PROFESIONAL:** Ilusión & Apatía, Tensión Positiva & Acomodamiento, Satisfacción & Decepción, Compromiso & Desapego.
- DESTREZA EMOCIONAL:** Reconocimiento de emociones, Habilidad Interpersonal, Autocontrol y Pensamiento constructivo.
- SATISFACCIÓN DE INQUIETUDES:** Bienestar en las relaciones, Crecimiento y desarrollo, Autodeterminación, Automotivación.



01 Bienestar Emocional

El Bienestar Emocional es la experiencia emocional subjetiva. Describe los aspectos positivos y negativos de las emociones y estados de ánimo experimentados en el trabajo. Se analizan las reacciones ante las tareas, entorno de trabajo y relaciones personales que tienen lugar en el mismo.

CP: Ilusión & Apatía.
Es un estado emocional de vitalidad, energía y curiosidad, que implica una orientación positiva en el entorno de trabajo (esperanza, ilusión, confianza...), repercutiendo en el rendimiento de forma positiva. La apatía muestra sentimientos negativos hacia la organización y, por tanto, bajas niveles de energía, atención de atención y de rendimiento.

CP: Tensión positiva & Acomodamiento.
La tensión positiva es un estado emocional de urgencia y competitividad, unido a altos niveles de participación, implicación e iniciativa. El acomodamiento, en cambio, es la experiencia de confort y tranquilidad en el trabajo, unido a niveles bajos de participación, implicación e iniciativa.

CP: Satisfacción & Decepción.
Es el grado en que se ajustan las expectativas del empleado con su realidad en la organización, tanto para aspectos internos (por ejemplo, autonomía), como externos (por ejemplo, reconocimiento).

CP: Compromiso & Desapego.
Es la congruencia entre los objetivos y valores del empleado con los de la organización, lo que se traduce en una motivación efectiva y normativa, sumando a un elevado orgullo de pertenencia.

APERTIA

LOGO

02 Destreza Emocional

La Destreza Emocional es la capacidad y competencia de la persona para hacer frente a las tareas y desafíos en su entorno de trabajo. Refleja la capacidad para regular sus emociones y relacionarse de manera eficaz, así como para favorecer un entorno de trabajo emocionalmente saludable.

Reconocimiento de Emociones.
Es la capacidad para observar e interpretar las emociones en el entorno de trabajo, anticipando sus consecuencias y efectos sobre el rendimiento y las decisiones.

Habilidad Interpersonal.
Es la capacidad para gestionar las emociones de los demás, tanto para crear entornos positivos (evaluar, expresar apoyo, reconocer...), como para gestionar conflictos y templar situaciones negativas.

Autocontrol y Pensamiento Constructivo.
Es la capacidad para gestionar y modular las emociones propias, independientemente de su intensidad. Implica una capacidad de análisis objetivo, un estilo reflexivo en la toma de decisiones, y capacidad para minimizar el impacto negativo de las emociones propias en los demás.

APERTIA

LOGO

03 Satisfacción de Inquietudes

La Satisfacción de Inquietudes refleja el compromiso con la organización como consecuencia de la satisfacción de las inquietudes personales básicas, y la capacidad de generar recursos internos para activarse.

Bienestar en las relaciones.
Es la satisfacción de la persona con el número y la calidad de las relaciones que establece con las personas de su entorno de trabajo.

Crecimiento y desarrollo.
Es la satisfacción de la persona con el grado en que puede demostrar y desarrollar sus conocimientos y habilidades, unido a las posibilidades que le da la organización para tomar esta inquietud y reconocer sus logros.

Autodeterminación.
Es la satisfacción de la persona con su libertad para tomar decisiones, y deficiencia de manera autónoma los aspectos más relevantes de su trabajo.

Automotivación.
Es la capacidad interna para generar sentimientos de calma, esperanza o ilusión respecto al trabajo, independientemente de las circunstancias o de los mensajes del exterior.

APERTIA

LOGO

El empleado recibe el resultado de sus Palancas Personales.

A continuación, aparecen jerarquizados los elementos de Bienestar Profesional, según tus respuestas en el cuestionario. Este ranking es la base de tu plan de autodesarrollo. Observa:

| POSICIÓN | ELEMENTO | CATEGORÍA |
|----------|---|----------------------------------|
| 1 | AUTOCONTROL Y PENSAMIENTO CONSTRUCTIVO | MOTOR 1 |
| 2 | HABILIDAD INTERPERSONAL | MOTOR 2 |
| 3 | BIENESTAR EN LAS RELACIONES | Elemento cercano a ser un motor. |
| 4 | ILUSIÓN - APATÍA | Elemento cercano a ser un motor. |
| 5 | RECONOCIMIENTO DE EMOCIONES | Elemento neutral. |
| 6 | AUTODETERMINACIÓN | Elemento neutral. |
| 7 | AUTOMOTIVACIÓN | Elemento neutral. |
| 8 | COMPROMISO - DESAPEGÓ | Elemento cercano a ser un freno. |
| 9 | SATISFACCIÓN - DECEPCIÓN | Elemento cercano a ser un freno. |
| 10 | CRECIMIENTO Y DESARROLLO | FRENO 1 |
| 11 | TENSIÓN POSITIVA - AGOMODAMIENTO | FRENO 2 |

Ranking de elementos.

El empleado trabajará sobre dos frenos y dos motores, en un plan de desarrollo de tres meses.



Nombre:

| MES 1 | MOTOR 1: | | FRENO 1: | |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|
| | SEMANA 1 | SEMANA 2 | SEMANA 3 | SEMANA 4 |
| Alimentación | | | | |
| Meditación | | | | |
| Ejercicio físico | | | | |
| Ejercicios para pensar | | | | |
| Ejercicios para entrenar | | | | |
| Ejercicios on line | | | | |
| Libros | | | | |
| Películas | | | | |

Tutor, fecha y firma:

Comentarios del tutor:

Plan de autodesarrollo.

El empleado recibirá instrucciones precisas, y tres "Rejillas de Desarrollo" para hacer un seguimiento con el tutor que él mismo elija.

Además de los frenos y los motores, el empleado trabajará:



Alimentación



Meditación



Ejercicio



01 Bienestar Emocional

1. Ilusión & Apatía

Es un estado emocional de vitalidad, energía y curiosidad, que implica una orientación positiva en el entorno de trabajo (esperanza, ilusión, confianza...), repercutiendo el rendimiento de forma sustancial. La apatía implica sentimientos negativos hacia la organización y, por tanto, bajos niveles de energía, de visión de futuro, y de rendimiento.

| | |
|---------------------------------|---|
| Debes potenciar... | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar sentimientos positivos hacia el trabajo y la empresa. La concentración. • Sentimientos de ilusión, energía y orgullo de pertenencia. • Conceptos positivos, alineados con la empresa, vitalidad, rendimiento alto. |
| Debes eliminar... | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar sentimientos negativos hacia el trabajo y la empresa. La dispersión. • Sentimientos de apatía, ironía y desapego. • Conceptos negativos, individualistas, cansancio, rendimiento variable y oportunista. |
| Ejercicios para pensar | <ul style="list-style-type: none"> • "Haciéndome preguntas": anota en una hoja tu nivel de ilusión profesional, en una escala de 0 a 10. Ahora, justifica tu respuesta haciéndote las siguientes preguntas: ¿qué siento exactamente hacia mi empresa y mi trabajo (10 líneas)?, ¿cuándo empecé a sentirme así (1 línea)?, ¿cuándo me he sentido mejor en esta empresa (2 líneas)?, ¿cuándo me he sentido peor (1 línea)?, ¿qué haría que cambiar para que me sintiera mejor (30 líneas)?, ¿qué podría hacer por mí mismo para sentirme mejor (30 líneas)? • "El decálogo": escribe 10 razones por las que trabajar es algo positivo en tu vida. • "Mi empresa": escribe 10 aspectos positivos de tu empresa, sean los que sean. • "Batares dentro": escribe 10 molestias que recibas de los demás en el trabajo. Ahora, para cada molestia, indica una acción que dependa de ti, para amortiguar esa sensación. |
| Ejercicios para entrenar | <ul style="list-style-type: none"> • "El reto de las 100 personas trabajadoras": elige un premio. Si consigues estar de lunes a viernes sin que nadie en 100 días o 21 días, entrégale el premio al viernes. • "La sonrisa": durante una semana, sonríe cada vez que saludes a alguien. A ver qué resultados obtienes. |
| Ejercicios on line | <ul style="list-style-type: none"> • "Comunidades Positivas": Intégrate en alguna comunidad positiva y forma parte de ella al menos durante tres meses. Recomendamos Zenbu (www.zenbudub.com), o Happify (www.happify.com). |
| Libros | <ul style="list-style-type: none"> • "Recuperar la Ilusión" (M^o. Jesús Álvarez Reyes) • "El hombre en busca de sentido" (Viktor Frankl) • "En defensa de la felicidad" (Gustavo Góngora) • "Resiliencia" (Luis Galindo) • "Aprender a optimizar: haga de la vida una experiencia maravillosa" (Martin Seligman) • "Las zonas umbrías" (John Doe) • "Poder sin límites" (Anthony Robbins) • "El caballero de la armadura oxidada" (Robert Fisher) • "La buena guerra" (Alan Rovinsky) • "¿Quién se ha llevado mi queso?" (Spencer Johnson) |
| Películas y series | <ul style="list-style-type: none"> • "El indomable Will Hunting" (Robin Williams, Matt Damon) • "Bill & Ted" (Alex Winter, Anthony Michael Hall) • "El día de mañana" (Dennis Quaid) • "The Pursuit of Happyness" (Will Smith) • "100 días en París" (Meryl Streep, Amy Adams) • "Sho de verdad quédate" (Meryl Streep, Tommy Lee Jones) |

Fichas de autodesarrollo.

El empleado dispone de once fichas de autodesarrollo, pero sólo deberá realizar las cuatro que le correspondan.

Cada ficha contiene:

- Aspectos a potenciar y a eliminar.
- Ejercicios para pensar.
- Ejercicios para entrenar.
- Ejercicios on line.
- Libros.
- Películas y series.



INTERVENCIONES EN COACHING

8.7 - RESULTADOS

APERTIA: INTERVENCIÓN



EFFECTOS DE LAS INTERVENCIONES INDIVIDUALES

- Mejora rápida - en las fases iniciales de la intervención- de los niveles de seguridad y confianza personal.
- Se observa un efecto similar en la experiencia de felicidad.
- Con intervenciones breves y bien programadas se consiguen beneficios rápidos y potentes.

(1) Fuente: Principales objetivos de los clientes y efectos de la intervención (ARC, 2011)

8.7 - RESULTADOS

APERTIA: INTERVENCIÓN



LA FELICIDAD DE LOS EMPLEADOS

SI HAY FELICIDAD LABORAL...

SI HAY BIENESTAR INTERIOR,

SI HAY MOTIVACIÓN,

SI HAY ILUSIÓN,

SI HAY PASIÓN PROFESIONAL,

SI HAY SATISFACCIÓN POR LA APORTACIÓN A LA EMPRESA,

...EL RENDIMIENTO AUMENTA

LA PERSONA TIENE EL FOCO EN LA TAREA.

LA CREATIVIDAD SE ESTIMULA.11

SE ACTIVAN LOS PROCESOS COGNITIVOS IMPLICADOS EN EL RENDIMIENTO.

SE POTENCIAN LAS HABILIDADES CLAVE PARA EL PUESTO DE TRABAJO.

SE MULTIPLICA EL COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN.

+31% productividad

+37% sus ventas

x 3 creatividad

- 56% de días de baja por enfermedad

Fuente: Harvard Business Review: Positive Intelligence



EJEMPLOS PRÁCTICOS

EJEMPLO DE PROYECTO DE FELICIDAD PRODUCTIVA

SECTOR DEL CLIENTE:



SANITARIO

NECESIDAD:

Un importante complejo hospitalario nos contrató para agilizar y mejorar los procesos de atención a pacientes en su servicio de urgencias.

CONSULTORÍA DE OPERACIONES

1. Análisis exhaustivo de flujos de atención a pacientes e identificación de mejoras operativas.
2. Nueva sistemática de coordinación con planta para enfermos de urgencias.
3. Sistema de Triaje Manchester.
4. Rediseño de los flujos de movimiento en el área de urgencias.
5. Layout de urgencias.
6. Optimización de los cambios de turno.

RESULTADOS OPERATIVOS

1. Incremento de un 12% en la liberación diaria de camas.
2. Reducción de tiempos de espera.
3. Reducción del tiempo medio de permanencia en el área.
4. Agilización en la atención a pacientes.
5. Optimización del sistema de peticiones de pruebas.

CONSULTORÍA DE PERSONAS

1. Involucración de todo el equipo directivo, personal sanitario y personal no sanitario.
2. Coaching con dirección facultativa y mandos intermedios.
3. Implantación de un sistema de planificación de necesidades de recursos en función de la demanda estacional del área de urgencias.

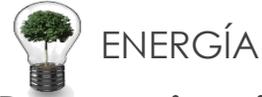
RESULTADOS EMOCIONALES

1. Cohesión del equipo directivo.
2. Mejora del servicio a pacientes y de la información a familiares.
3. Incremento de la coordinación interna.
4. Mejora del clima laboral.
5. Mejora de los flujos de comunicación.



EJEMPLO DE PROYECTO DE FELICIDAD PRODUCTIVA

SECTOR DEL CLIENTE:



NECESIDAD:

Reorganización de una de sus direcciones para mejorar su servicio interno a otras áreas de la compañía.

CONSULTORÍA DE OPERACIONES

1. Revisión organizativa.
2. Análisis de cargas de trabajo directivo.
3. Reformulación de procesos de la dirección.
4. Rediseño del sistema de planificación y programación de las áreas de la dirección.
5. Preparación y coordinación de trabajos.
6. Calidad y cierre de trabajos.
7. Revisión del seguimiento y supervisión de trabajos propios y subcontratados.
8. KPI's e informes operativos.

RESULTADOS OPERATIVOS

1. Reducción de un 37% de la carga de trabajo de la dirección.
2. Compensación de las cargas de trabajo de mandos intermedios y técnicos.
3. Reducción del 18% del número de horas subcontratadas.

CONSULTORÍA DE PERSONAS

1. Coaching a dirección, mandos intermedios y técnicos.
2. Plan de delegación.
3. Plan de medidas de gestión del tiempo.
4. Plan de optimización del tiempo en reuniones operativas.
5. Formación en habilidades de gestión y de atención telefónica.

RESULTADOS EMOCIONALES

1. Cohesión del equipo directivo.
2. Mejora del clima laboral.
3. Clientes internos satisfechos por la mejora del servicio.
4. Profesionales más capaces en gestión del tiempo y gestión telefónica.



Claves y Conclusiones La Felicidad Productiva





**¿TENEMOS QUE HACER GRANDES CAMBIOS EN
NUESTRA VIDA?**

Quizás no sea necesario, lo importante

ES LA ACTITUD

Primera Reflexión

AFRONTAR LA VIDA CON OPTIMISMO

Lo importante es LA ACTITUD



Segunda reflexión

LA COMUNICACIÓN ES CLAVE

Hay que asegurarse de comunicar BIEN
los temas importantes

Tercera reflexión

PODEMOS CONTROLAR
NUESTRO ESTRÉS Y DEJAR DE SUFRIR
INÚTILMENTE, o... asumir las
consecuencias

Cuarta Reflexión

SEAMOS ASERTIVOS,

Pero no agresivos...

Quinta Reflexión

Ante la Adversidad, Capacidad de Reacción e Inteligencia Emocional

Sexta Reflexión

Cuando analicemos un hecho, recordemos
que...

**HOMBRES Y MUJERES
SOMOS DIFERENTES**

Séptima Reflexión

iii SEAMOS CREATIVOS !!!

**CUANDO TODO PAREZCA PERDIDO, USEMOS
LA IMAGINACIÓN y la CABEZA.**

Octava Reflexión

POTENCIEMOS NUESTRO

SENTIDO DEL HUMOR



Novena Reflexión

APRENDAMOS DE EXPERIENCIAS DIFÍCILES



Décima Reflexión

APRENDAMOS

DE los NIÑOS, ellos tienen una

LÓGICA MARAVILLOSA



Y, no nos olvidemos:

**Que la mentira no nos prive de la verdad
de nuestra vida**



www.apertia-consulting.com
info@apertia-consulting.com
91 766 74 14

Arturo Soria 329
28033 Madrid
Madrid

Vallespir 19
08173 Sant Cugat del Vallés
Barcelona