

# 2011

## La Ciencia de la Felicidad Tal Ben-Shahar ExpoManagement



Rosana Pereira Davila

Resp. Área de RRHH y Formación

Haztúa Psicología Positiva

[www.haztua.com](http://www.haztua.com)

## TAL BEN-SHAHAR

CONFERENCIA EN EXPOMANAGEMENT, 2 DE JUNIO DE 2011. MADRID

La Psicología Positiva es la Ciencia de la Felicidad.

Psicología del liderazgo. Liderazgo positivo.

Cuando nos hemos marcado un importante objetivo en la vida y lo alcanzamos, al principio obtenemos un gran bienestar, pero enseguida volvemos al nivel de felicidad en el que estábamos anteriormente. Las emociones positivas ayudan a las personas a alcanzar mayores éxitos en la vida, pero lo cierto es que todos tenemos una tasa media de felicidad a la que tendemos a volver tras momentos puntuales de gran alegría. No es cierta, por ejemplo, la creencia que todos tenemos de que cuando nos toque la lotería seremos más felices. No es cierto que partir de ese momento aumente nuestro nivel de felicidad. Hay un pico de bienestar y satisfacción que con el paso del tiempo vuelve a sus valores medios para cada uno de nosotros. Es decir, que **LA FELICIDAD NO ESTÁ EN CONSEGUIR** cosas, dinero, posición...

La esencia de la Psicología Positiva es que **se centra en lo que funciona**. Las publicaciones de Psicología tienen una ratio de 1/21: de cada 21 artículos que se publican en las revistas especializadas, sólo 1 tiene que ver con la psicología.

Preguntas que se hacen desde la Psicología Positiva: ¿Qué cosas buenas hay en tu vida? ¿Qué es lo mejor que hay en ti? A partir de ahí se construye lo que haya que construir, a partir de lo que ya funciona. Se trata de reparar lo que va mal en la vida pero también construyendo desde las mejores cualidades de cada persona. La Psicología tradicional se ha centrado siempre en aquello que no funciona, en lo negativo.

### ¿Cómo centrarnos en lo que sí funciona?

Estudio sobre población en riesgo. Existen muchas investigaciones y se han gastado muchos millones de dólares en recuperar a población de zonas marginales. Las preguntas de estas investigaciones eran siempre las mismas. Por qué a estas personas les va mal, por qué tiene tantos problemas. Y después de gastadas decenas de millones de dólares no se ha logrado ningún cambio. Desde 1980 cambiaron las cosas cambiando sólo la pregunta: ¿Por qué algunos individuos, a pesar de todas las dificultades y de las circunstancias adversas en las que viven, llegan a tener éxito? Y comenzaron a estudiar a los individuos de estas poblaciones marginales que tenían éxito.



Descubrieron que lo que caracterizaba a estas personas era lo que se denominó **resiliencia** (capacidad de recuperación, de superación). La hipótesis inicial que se plantearon los investigadores fue que se trataba de niños excepcionales, con unas capacidades superiores a la media... Pero descubrieron que no era así; eran **niños normales con características particulares**:

- Establecían **metas** para el futuro.
- Tenían una **visión más optimista** del mundo, positividad con los pies en la tierra.
- Tenían líderes identificables que actuaban para ellos como **modelos**.
- No ignoraban sus puntos débiles, pero **se centraban en sus puntos fuertes**, en lo que sabían que hacían bien.

Todas estas características se pueden enseñar, y es a eso a lo que se dedicó la Psicología Positiva.

### **Karen Reivich: Programa de dos semanas para recuperar el optimismo.**

1. De los libros de autoayuda, los mejores son los autobiográficos. Karen daba a leer autobiografías a estos niños para que encontraran en ellas **metas**, y **modelos** que poder imitar.
2. **Centrarnos en lo positivo.** ¿Qué haces bien? ¿De dónde te llega la fortaleza que tienes? ¿Qué hace en ti la diferencia?



Ejemplo: Las preguntas crean una realidad porque la definen. Pone una diapositiva pidiendo a la gente que trate de descubrir cuántas figuras geométricas diferentes reconoce en ella durante los 30' que va a dejar que se vea la diapositiva. La gente se fija en la pregunta y trata de encontrar figuras geométricas. Una vez que pasan los 30' pregunta a las personas de la sala cuántas figuras creen que hay. Después de un debate acerca de cuántas figuras geométricas cree cada uno que hay, les dice que en realidad él no sabe cuántas hay, pero que si alguien le puede decir cuántos niños se veían a través de las ventanas de bus, ¿Bus, qué bus? De qué color es la figura que hay a la izquierda de la imagen, etc. Sólo vemos, sólo tomamos conciencia de una pequeña parte de lo que ocurre a nuestro alrededor.



Si la única pregunta que nos hacemos en la vida es acerca de las cosas que no nos funcionan, en lo que estoy enfocando mi atención es en todo lo que no va bien en mi vida.

A lo mejor en mi vida están sucediendo cosas maravillosas pero como no me estoy centrando en ellas es como si para mí no existieran (es como los niños que viajan en el bus de la diapositiva, como no les he prestado atención han pasado desapercibidos para mí). Esto explica en parte porque hay tantas relaciones que fracasan hoy en día, porque siempre estamos centrados en lo que no funciona. Hay que hacer también preguntas en positivo. Por ejemplo, ¿cuándo te llaman del colegio de tu hijo?, siempre cuando algo va mal, no te llaman para decirte que ha hecho un gran trabajo o que se ha esforzado mucho esta mañana. Incluso como sociedad sólo nos estamos centrado en donde hay problemas.

Es como cuando estamos continuamente centrándonos en lo que hacen mal nuestros hijos. No se trata de que a partir de ahora no les pongamos límites y sólo vayamos a felicitarles por lo que hacen bien, pero sí hay que recordarles con cierta frecuencia las cosas que hacen bien.

3. **La GRATITUD** es una de las más altas virtudes según Cicerón ("La gratitud no sólo es la más grande de las virtudes, sino que engendra todas las demás").

La palabra APRECIATION está compuesta de: agradecer + crecer, aumentar el valor.

Si agradecemos lo bueno se revaloriza, crece. El antónimo es depreciation; cuando no valoras algo, pierde su valor.

4. Al preguntar a los gerentes de empresas en qué es preferible fijarse de los empleados, si en las fortalezas o en las debilidades, la gran mayoría de ellos contestaron que era preferible centrarse en las debilidades para corregirlas, y lo cierto es que aquellas empresas que contestaron que lo mejor era **centrarse en las fortalezas** de los empleados fueron las que consiguieron mayores cotas de éxito, con mayores beneficios y mejor rendimiento de los trabajadores. Centrarse en lo positivo es lo que mejor funciona para alcanzar el éxito.
5. **Fomentar el orgullo por uno mismo.** ¿Qué tengo hoy en mi vida por lo que dar gracias. Son personas más felices, más optimistas, más generosas y están más sanos porque mejoran sus defensas.

Stavros y Torres: nuestra experiencia del mundo se centra en aquello a lo que prestamos atención.

Lo más importante es **comprender lo que nos preguntan**. Homer Simpson ante el detector de mentiras: <http://www.youtube.com/watch?v=Xr7dSKxmt90>



Peter Drucker: “Las cinco preguntas más importantes que tendrá que hacer sobre su organización”. Lo peligroso es preguntar lo que no se debe, porque ya hemos visto que las preguntas definen nuestra realidad. Todos creamos cada día una realidad en las personas que hay a nuestro alrededor. Debemos dedicar más tiempo a la pregunta correcta. Lo mismo ocurre con los desafíos de la ciencia moderna.

#### 6. Tener grandes expectativas:

- Ser capaz de ver el potencial en los demás (la semilla).
- Efecto Pigmalion (experimento llevado a cabo en 1968 por Robert Rosenthal y Lenore Jacobson, titulado “Pigmalion en el aula”). Se les dice a profesores y alumnos que se va a pasar un test a los estudiantes para detectar a los alumnos que antes van a florecer, los alumnos con mayor potencial de éxito. Tras pasar la prueba, los investigadores se reúnen con los profesores y les dan los resultados, pero con la premisa de que bajo ningún concepto pueden decir a los estudiantes quienes han sido elegidos. Las pruebas que se pasaron eran pruebas normales de CI, de modo que se eligió al 20% de los alumnos al azar, con independencia de las puntuaciones obtenidas. Estos alumnos fueron nuevamente evaluados un año después y se descubrió que habían mejorado significativamente su rendimiento, y también su CI. La confianza de los profesores en la actuación de los alumnos fue lo que hizo posible el cambio. De alguna manera, los maestros trataron de un modo especial a estos alumnos, motivando de un modo especial al grupo de "inteligentes", con respecto a los otros llevándoles a confirmar lo que les habían dicho que sucedería.
- “Ver las cosas en la semilla, eso es el genio”. Lao Tsé, filósofo chino.

Esto quiere decir que **si somos capaces de esperar lo mejor de cada persona es más posible que puedan sacar de lo mejor de sí mismos**. ¿Cómo vamos a actuar con los demás para hacer que brote y florezca la semilla de aquellos que están a nuestro alrededor?

La Psicología positiva ha cambiado el enfoque de la Psicología tradicional pasando, gracias a Seligman y Csikszentmihalyi (2000), de tratar aspectos negativos, como las deficiencias y las patologías, a centrarse en el desarrollo de las cualidades positivas como la creatividad, la integridad, la ética, el liderazgo, la sabiduría, el ser un buen ciudadano y el trabajo satisfactorio. En el ámbito de las Organizaciones se ha aplicado el enfoque de la Psicología Positiva al estudio de la conducta organizacional positiva, del capital psicológico positivo (Luthans, 2002; Luthans, Avolio, Avey y Norman, 2007) y del liderazgo positivo, proponiéndose un nuevo modelo al que se ha denominado *liderazgo auténtico* (Avolio y Gardner, 2005; Luthans y Avolio, 2003; Shamir y Eilam, 2005).

*“Los líderes auténticos son individuos profundamente conscientes de sus valores y creencias, de cómo se comportan y, a su vez, de cómo son percibidos por los demás (Shamir y Eilam, 2005). Estos líderes desean de forma sincera servir o ser útiles a los otros a través de su posición privilegiada dentro del grupo. Por ello, están más interesados en desarrollar las competencias de las personas con las que trabajan y darles*



*más libertad a la hora de realizar su tarea que en utilizar su autoridad para dirigir a los otros (Luthans y Avolio, 2003). De esta forma, los líderes auténticos reconocen y valoran las diferencias individuales y son capaces de identificar los talentos o cualidades positivas de las personas a su cargo y ayudarles a fortalecerlas. Desde el punto de vista de los seguidores, los líderes auténticos son percibidos como personas que actúan de forma transparente con los demás y en concordancia con los valores y creencias que mantienen (Avolio y Gardner, 2005; Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans y May, 2004)."*

Marva Collins. Es el mejor ejemplo de cómo poner en práctica la enseñanza positiva y hacer que los alumnos puedan ofrecer lo mejor de sí mismos. Marva Collins adoptó la premisa de que cuando apoyas a los demás para que den lo mejor de sí mismos, al final lo consigues. En el interior de cada persona hay un ser humano deseando ser mejor, sólo hay que permitirselo. "El camino", Marva Collins.

En el libro: "CÓMO MEJORAR SU AUTOESTIMA", Nathaniel Branden explica que es imprescindible asumir la responsabilidad de la propia vida. Cuando uno se da cuenta de que no va a venir nadie a rescatarle, que depende de uno mismo, entonces es cuando puede tomar las riendas de su vida, ganar en autoestima y comenzar a tener éxito. Si hago las cosas por agradar a los demás, tengo el sufrimiento garantizado.

**Para reflexionar:**

¿Cómo podemos cultivar la semilla de la grandeza en nuestros estudiantes?, ¿Cómo cultivar esa semilla en nuestras familias, colegas, clientes y en nosotros mismos? El mejor camino empieza por agradecer aquello que va bien en nuestra vida.

