



Una guía para ser feliz en el trabajo y **aumentar** la rentabilidad de la empresa

Paper en colaboración con





Trabajar para ser feliz o ser feliz para trabajar



Quizá esta pregunta haya surgido en algún momento cuando pensaste en replantear si tu actividad laboral que puede ocupar aproximadamente ocho horas de tu día, durante cinco (o a veces seis) días a la semana, es lo que realmente te apasiona y te mueve.

Muelle Coworking es un espacio en donde las personas se encuentran y comparten conocimientos de todo tipo, no solo laboral, y por eso, es un espacio ideal para la creatividad, la innovación y el networking. Sabemos que de una charla tranquila en La Popa o de una sesión de brainstorming en el salón de la innovación, se construye la base de proyectos ganadores.

FlaminGoto, una de nuestras empresas del coworking, liderada por Diana López y Diana Trujillo, nos abrió la puerta y nos contó porqué es tan importante contar con un ambiente laboral positivo de trabajo. Como dice Diana López, una de las co-fundadoras, "sabemos que cuando las personas son más felices, son más creativas y la creatividad hace parte vital de la innovación".



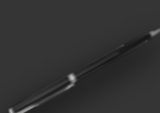


En esta guía de bolsillo
**diseñada para emprendedores
felices y tenaces**, te compartiremos:

 **Un nacimiento feliz en rosa,
el flamenco del ser-hacer.**

 **Felicidad no es lo mismo
que alegría.**

 **'Yellowout' y los clúster
emocionales de la cultura
organizacional.**

 **Cuatro consejos para
ser feliz en el trabajo y
aumentar la rentabilidad.**



Un nacimiento feliz, en el color de la creatividad, el FlaminGo naranja del ser-hacer

Dos Dianas son las fundadoras de FlaminGoto, un proyecto que, por partida doble, no solo porque casi sean homónimas, aportan dos cosas fundamentales en la vida de las personas que trabajan en organizaciones de distinto tipo: **aumento en los niveles de felicidad en el trabajo con unos resultados impactantes en el PyG** de las empresas a través de la implementación de **procesos creativos e innovadores en el trabajo**.


La felicidad y el liderazgo son dos piezas fundamentales **en el cumplimiento de la planeación estratégica** de las empresas.

// Creemos en el liderazgo abierto empático que es capaz de escuchar y llevar a que las personas realmente accionen y que haga que las cosas pasen y sean reconocidas su capacidad de implementar ideas. //

Indica Diana López, co-fundadora de FlaminGoto y experta en Neurofelicidad.

3





Las Dianas, Diana Trujillo y Diana López avanzan con vuelo largo y sostenido como los flamings y así fue como se encontraron hace dos años cuando Diana López, quiso explorar más a fondo las motivaciones ocultas de las personas, ya que su experiencia la había llevado a trabajar por cinco años en una agencia de engagement (entregar reconocimientos por cumplir objetivos) y quería desarrollar un sistema de medición de datos que le permitiera conocer a mayor profundidad el comportamiento del ser humano.

Cuando se está más cerca de la meta, acontecimientos increíbles pasan. Por ese entonces, Diana Trujillo llegó a su camino como la pieza clave que terminaría de armar el rompecabezas que ya tenía aspecto de flamenco, pues ella ya contaba con experiencia en gerencias de innovación y estaba enfocada en lo que López buscaba: el hacer. "El mercado nos pidió darle un argumento mayor para tangibilizar la felicidad en el PYG de la empresa, porque tanto Diana como yo, sabemos que cuando las personas son más felices química y biológicamente se abren sus centros de aprendizajes para que sean más creativas, flexibles, adaptables e innovadoras", cuenta López con emoción en su voz.

Y fue así como ese mercado exigente vio el nacimiento de FlaminGoto, una empresa cuyo propósito supremo es crear en colaboración con los líderes de las empresas entornos de trabajo más empáticos que permitan a sus

colaboradores desarrollarse y proyectarse desde el ser, entendiéndolo qué, en el hacer, está el real retorno de la inversión, no solo en el ámbito personal sino empresarial. Un nacimiento feliz en el color de la creatividad, el FlaminGo naranja del ser-hacer

que terminaría de armar el rompecabezas que ya tenía aspecto de flamenco, pues ella ya contaba con experiencia en gerencias de innovación y estaba enfocada en lo que López buscaba: el hacer. "El mercado nos pidió darle un argumento mayor para tangibilizar la felicidad en el PYG de la empresa, porque tanto Diana como yo, sabemos que cuando las personas son más felices química y biológicamente se abren sus centros de aprendizajes para que sean más creativas, flexibles, adaptables e innovadoras", cuenta López con emoción en su voz.

Y fue así como ese mercado exigente vio el nacimiento de FlaminGoto, una empresa cuyo propósito supremo es crear en colaboración con los líderes de las empresas entornos de trabajo más empáticos que permitan a sus colaboradores desarrollarse y proyectarse desde el ser, entendiéndolo qué, en el hacer, está el real retorno de la inversión, no solo en el ámbito personal sino empresarial.

El dato para un líder de empresa:

La estadística mundial indica que **ambientes positivos de trabajo aumentan 33%** el índice de felicidad en las personas, dando como resultado un aumento de **más del 50%** en nuevos procesos de creatividad y generación de ideas.



Felicidad no es lo mismo que alegría

Diana López, experta en Neurofelicidad, explica de forma muy breve por qué la felicidad es uno de los motores fundamentales en la vida de las personas, y más cuando se mira desde el interior de las empresas.

“La felicidad es una decisión o una elección e impacta mucho en el entorno desde el cual esa persona la fomenta y se relaciona desde su individualidad”. Es que un líder feliz, es un líder que contagia e irradia positividad. Para ser más enfáticos, te daremos un ejemplo: una persona feliz es capaz de mantener la emoción positiva siempre arriba, a pesar de que alrededor puedan existir factores que podrían <desacomodar> esa felicidad. Mientras que, un sujeto alegre tiende a vivir en estado de éxtasis y en el momento en el que algo <malo> le sucede, todo a su alrededor entra en caos y se desequilibra con facilidad.

En conclusión, la felicidad engloba diversos aspectos de la vida de las personas, que va más allá de lo que transcurre en el trabajo. La felicidad también está asociada con la capacidad que tienen los humanos de aprender de los momentos o las situaciones difíciles de los cuales no podrá tener control, pero hay una sola cosa que sí puede controlar: sus emociones y cómo las expresa en el día a día laboral.

Por ello, FlaminGoto trabaja primero en las habilidades blandas de las personas que abarca primero su capacidad de liderazgo y empatía y la relación con su equipo directo de trabajo; pero que también toca un nivel que no tiene nada que ver con el trabajo y es bastante propenso a ser ignorado: las esferas interpersonales como la familia.



'Yellowout' y los clústers emocionales de la cultura organizacional



Si el líder no es consciente de que, la transformación del clima de su empresa comienza por él o ella misma, trascender será complicado y doloroso.

Como comenta Diana López, "para intervenir en la cultura de una empresa, primero necesitamos conocerla. En ese conocimiento de campo, podemos encontrar que las personas pueden estar correlacionadas y por ello nos interesa visibilizar en cuadrantes gráficos cómo es que estas personas están conviviendo, por ejemplo: el 50% de tus colaboradores pueden estar en un ciclo de vida donde su principal motivador o driver es la familia... Entonces aquí vamos entendiendo que la empresa debería ofrecerle motivadores que involucren esta dimensión".

Esto es a lo que las fundadoras de FlaminGoto han llamado "clústers emocionales de la cultura organizacional" y son identificados y proyectados con 'Yellowout', una aplicación móvil propia de la empresa que tiene como objetivo recolectar la información de los colaboradores y crear un mapa de temperatura emocional dentro de la organización que le permitirá al área de Recursos Humanos crear programas de bienestar y paz emocional a la medida de los colaboradores: un sistema de recompensas.

"Hemos impactado más de 2.000 personas con programas de reconocimiento y aprendizaje y esto es algo que nos llena de orgullo y satisfacción porque vemos que sí existen receptores de este tipo de iniciativas. Por ahora estamos muy interesadas en el mercado de España y ya hemos trabajado con algunas startups".

Indica Diana López, cofundadora de FlaminGoto.



Las Dianas son expertas tocando las emociones de las personas a través de la creación de entornos seguros y empáticos que les permitan a los colaboradores expresarse abiertamente sobre sus ideales y motivaciones en el trabajo.

A Diana López que es la experta en emociones, la mueve trabajar con las personas desde el placer y la elevación de las emociones positivas, y lo explica de una forma muy sencilla:

"cada vez que yo logro mis resultados y me siento reconocido desde mi desarrollo personal y mi bienestar subjetivo, ahí está la conexión tangible".

Diana Trujillo es una apasionada por los procesos innovadores que aumenten el retorno de la inversión. Una vez su coequipera ha descubierto las motivaciones de las personas, ella se encarga de terminar de elevar el estado de la persona para que las ideas que quiera aportar al crecimiento del equipo pasen de un "ojalá algún día" a "definitivamente, este es el proyecto".

Entre las dos, han construido la parte fundamental del FlaminGoto: 'Goto'. El final es un broche perfecto de llevar a la acción, porque, ¿de qué sirven las emociones positivas si no las encaminamos en proyectos que aumenten la rentabilidad de la empresa y que son liderados por personas que han sido reconocidas por sus habilidades? Esto suma más que cualquier número en una cuenta bancaria.

"Es importantísimo potenciar al SER para obtener resultados extraordinarios en el hacer HACER. Que realmente se vea", Diana Trujillo.





4

consejos para ser feliz en el trabajo y aumentar la rentabilidad

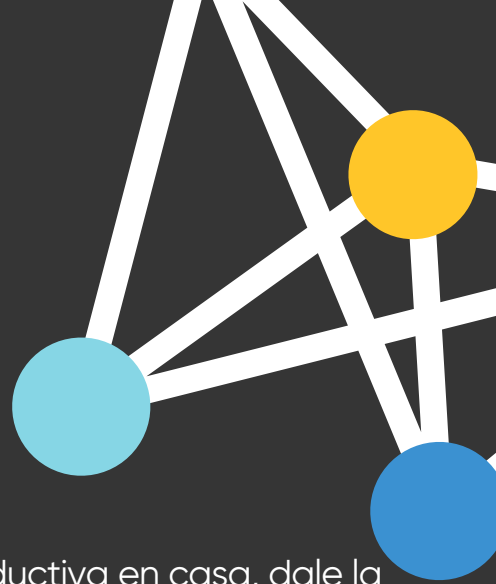
Antes de entrar en materia, es importante que te lleves esto en mente: mantener conectadas a las personas en periodos como los que vivimos recientemente por la crisis sanitaria mundial por el Covid-19 es una de las formas más sencillas de fortalecer las relaciones de confianza entre los miembros del equipo y mantenerlos motivados.

Herramientas tecnológicas como 'Yellowout' le ayudan a los líderes a mantener el liderazgo y manejar a los equipos desde un aspecto más humano, pues se conectan con las motivaciones de las personas que conforman su equipo de trabajo.

Mientras estas empresarias apasionadas por el análisis del ser humano desde un enfoque innovador trabajaron con empresas de diversos sectores durante el periodo de pandemia por Covid-19, ellas descubrieron cuatro aspectos fundamentales para aplicar en tus labores diarias, sin importar si tu trabajo es presencial, semipresencial o virtual.

8

Estos cuatro componentes te ayudarán a mantener tu motivación como líder y la del equipo de trabajo para afrontar los retos de la nueva normalidad.
Toma nota y compártelo con tus compañeros.



Flexibilidad: si la persona es más productiva en casa, dale la oportunidad de trabajar desde ese sitio.

"Aprendimos a confiar porque esa persona puede impulsar más su trabajo desde la casa. Cuando hacemos ejercicios sociales y nos reunimos para establecer una dinámica presencial, también hay una ganancia".

Reconocer y ser reconocido (Gamificación): es una necesidad biológica y te sientes conectado con los demás, porque estás en una competencia. Te vinculas de forma afectiva y esto, químicamente hablando, libera oxitocina, encargada de la vinculación afectiva.

"Nuestra metodología es hacer es que los colaboradores utilicen Yellowout para participar de diferentes iniciativas de la empresa en las que ellos pueden aportar. Entre más participan, más recompensas obtienen (gamificación), por ejemplo pueden redimir los puntos en tiempo libre, boletas de cine, coach nutricional entre otros temas personales que estamos implementando en un programa de aliados de bienestar".

Tecnología: siempre será un habilitador de la estrategia. Yellowout permite crear conexiones duraderas entre los colaboradores porque la plataforma les permite comunicarse, reconocer y ser reconocidos.

"El análisis de los datos permite crear procesos más conscientes y evitar los procesos automáticos de reconocimiento de los colaboradores. La personalización de la plataforma permite entender en qué momento de vida y propósito personal se encuentra el colaborador y así la empresa podrá darle herramientas que le permitan desarrollarse de forma más completa"

Aprendizaje y microlearning: una de las mejores formas de aprender es haciendo. El microlearning es fundamental en procesos de innovación en los que las personas están aprendiendo nuevos hábitos o están descubriendo habilidades.

"Nuestra plataforma cuenta con microcápsulas que tienen contenido de valor sobre cómo ser más feliz y creativo. Empleamos este tipo de información para que el ADN de la empresa se comunique de forma horizontal a través del contenido y todas las personas estén conectadas con la razón de ser de la compañía".



Acerca de FlaminGoto

Nos inspira conectar a las personas en las empresas para la movilización del cambio y el logro de resultados, a través de experiencias digitales y sensoriales que potencialicen el reconocimiento, el aprendizaje y el bienestar.



Diana López

Ingeniera industrial, Magister en
Administración y Máster

Experto en Neurofelicidad
Aplicada.



Diana Trujillo

Administradora de Empresas con MBA
alineado a la gestión estratégica,
Magister en Innovación y
Emprendimiento.