

Master Practitioner en Psicología Positiva, egresado de la Universidad de Harvard, Eduardo Massé inicia su trayectoria como coach y consultor trabajando por 7 años con Anthony Robbins.

Como empresario Eduardo fue fundador y CEO de empresas de publicidad y medios en Canadá. En el año 2004 inicia un proyecto llamado Hope in a Bottle, que tuvo como objetivo la difusión y educación del cáncer de mamás, proyecto que lo llevó a colaborar con el Presidente de USA, Bill Clinton.

Como conferenciante en WOBI ha participado como key speaker y mentor en las versiones 2014, 2015 y 2016 en las ciudades de México y Guadalajara

En TED, este año, Eduardo se enfocó en las metas como una herramienta indispensable en la vida. El 2014 y 2015, se presentó en el Auditorio Nacional de la Ciudad de México y el Auditorio Telmex de la ciudad de Guadalajara frente a 10,000 y 7,000 personas respectivamente, cautivando con su mensaje.

Para el Consejo Editorial y Directivos de la Editorial Éxito Empresarial, es un gusto y un honor dar la bienvenida a nuestro grupo de colaboradores editorialistas a Eduardo Massé tan destacado conferencista, autor y especialista en temas implicados en el bienestar Integral como forma de Ciencia, y a quien agradecemos participar con nosotros a partir de esta edición y en cada una de las subsecuentes a publicar.

¡Damos la bienvenida a Eduardo Massé a la Editorial Éxito Empresarial!

EM Eduardo Massé
eduardo masse Ciencia Aplicada del Bienestar Integral ©

Cuenta con más de 15 años de experiencia trabajando como consultor, coach, mentor y seminarista con clientes en Estados Unidos, Canadá, España, Perú, Colombia y México. Además de haber trabajado en el mundo corporativo como director de empresas en Canadá y Estados Unidos como director de América Latina, experiencia que le dio un amplio entendimiento del mundo corporativo a nivel internacional.

Con estudios en Comercio Internacional en Lima, Administración de Empresas en Babson College (MA), Mercadeo y Comercialización en La Salle College (Mtl) además de la especialización en Psicología Positiva y Coaching de Liderazgo en Harvard University (MA), en la actualidad funge como Fundador y CEO del Latin American Positive Psychology Association (Lappa), organización especializada en la enseñanza de programas, métodos y técnicas para la implementación del bienestar y la psicología positiva, así como el Coaching en psicología positiva.

EL RECURSO MÁS VALIOSO DE UNA EMPRESA...

En el mundo actual, cada vez resulta mas difícil de lo que parece el llevar un balance adecuado entre la vida laboral y la vida personal. Estamos atravesando un momento en la historia de la sociedad moderna donde somos cada vez menos los que logramos mantener una vida que nos permita mantener ese tan codiciado **equilibrio entre lo mejor para el trabajo y lo mejor para uno mismo.**

Con la abundancia de información y pruebas con los que contamos hoy en día que nos afirman los efectos negativos que resultan de llevar un desbalance entre la vida y el trabajo. Me pregunto yo, **¿Cómo es posible que la gran mayoría de las empresas, todavía no tomen una postura más seria y firme para ayudar a contrarrestar esta situación?**

NO UN GRANITO, SINO UN COSTAL DE ARENA

Todos sabemos que México es el país que cuenta con el record mundial de horas trabajadas per cápita al año. Un récord del cual pocos se deben de sentir muy orgullosos.

Pero también es una señal que nos dice que estamos ya en la sala de emergencias empezando a desesperarnos por revertir el síntoma de la enfermedad que se deriva en una baja de rendimiento, compromiso y competitividad. Este récord, a pesar de no ser tan buena referencia, también nos presenta una única oportunidad por convertirnos en el ejemplo mundial si al enfocarnos en la cura, pudiésemos cambiar este estado disfuncional y desbalanceado.

El promedio de la gente, tiende a esperar que la situación los obligue a optar por un cambio en vez de que éste sea voluntario. **¿Acaso necesitamos que nos ocurra como en el caso de la contaminación en la Ciudad de México, que se ha visto forzada a tomar medidas drásticas por permitir que la contaminación alcance los índices más elevados para poder darnos cuenta que necesitamos resolver de inmediato el problema?**

En el caso de la ausencia de bienestar en el trabajo, me temo que la solución no es tan simple como aparentemente lo es con la contaminación al imponer un doble no circula, porque aunque no dudo que los empleados de las empresas estarían felices de quedarse en casa un día a la semana y ocasionalmente dos, no sería el ideal ni para las empresas, ni para la productividad. Aunque vemos que algunos empresarios de la talla de Carlos Slim ya lo estén sugiriendo.

Todavía no hemos llegado a la necesidad de tener que optar por esa solución tan drástica, aunque si empezamos a observar más de cerca el problema, ya estamos empezando a darnos cuenta de sus efectos negativos.

En la más reciente versión del Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en la ciudad de Managua, se enfatizó sobre el problema que representa el ausentismo laboral, tomando en cuenta como consecuencias la baja productividad que llega a afectar directamente hasta en un 40%, un incremento en los costos operacionales, una desmotivación para los empleados que si cumplen con sus horarios y una afectación del aparato productivo.



TED
IDEAS WORTH SPREADING

WOBI
World of Business Ideas

La mayoría de las empresas, no terminan de entender que el recurso humano, el más valioso de los recursos, necesita el apoyo, respaldo y muchas veces hasta la orientación de la misma organización, para iniciar este camino hacia ese balance tan necesario entre la vida personal y la vida laboral.

Quizá el ejemplo de una solución simple, a tan complicado dilema, la encontró el ejecutivo Kazuo Inamori, que en el año de 2010, cuando sin experiencia previa en la industria aeronáutica, se dio a la tarea de dirigir el cambio de Japan Airlines Co. La filosofía de Inamori fue simple pero efectiva, y puede ser traducida en los siguientes puntos:

EL PESCADO SE PUDRE POR LA CABEZA:

Mientras los jefes no entiendan que lo que aplica para su equipo en términos de cultura organizacional, también debe aplicar para ellos mismos, es difícil que algún cambio positivo en el nivel del compromiso del equipo ocurra. Por eso es que el principio y el final del camino hacia el cambio empiezan por la cabeza del animal y no por sus extremidades.

TODOS TENEMOS LA MISMA NECESIDAD POR RECONOCIMIENTO:

La estadística nos revela que un 70% de la gente que busca cambiar de empleo, es porque no tienen una buena relación con su jefe o porque sus esfuerzos no son ni reconocidos, ni celebrados. Y nos preguntamos como es que eso es posible cuando existen ejemplos diarios de equipos de trabajo que por el reconocimiento de sus superiores, no sólo se ponen, sino que hasta se llegan a tatuar la camiseta.

La misma Japan Airlines, de Inamori, es un ejemplo a considerar. Así como otras empresas japonesas, donde Inamori fungió como CEO, tal como Kyocera que hoy en día genera alrededor 1.2 billones de dólares en ingresos y más de 100 millones de dólares en beneficios de explotación, y que nunca ha tenido una pérdida en sus 53 años de historia. Otra empresa ejemplo del legado Inamori es KDDI Corp., que se mantiene como la segunda empresa de telecomunicaciones más grande de ese país.

CUIDADO CON COMO PROCESAS LAS COSAS QUE YA APRENDISTE:

La reconocida psicóloga y PhD de la universidad de Harvard, Karen Langer, reconocida por haber dedicado los últimos 40 años de su carrera a estudiar la **mente plena (mindfulness)** nos dice que es mas difícil cambiar algo que hemos aprendido, que aprender algo nuevo, y ella tiene razón. Cuando las empresas quieren mejorar algo en sus estructuras organizacionales, tienden a cometer el error de **intentar "parchar" algo disfuncional**, en vez de buscar crear algo nuevo. Lo que más necesitan muchas empresas es en realidad trabajar primero en el **mindset** de los líderes de la organización. Y en lugar de preguntarse cuando ven a a alguien sonreír: ¿Por qué sonrío esa persona?, empezar a preguntarse, ¿Por qué no sonrío?

EL RECURSO HUMANO ES ATEMPORAL Y AINDUSTRIAL:

Es probable que no conozca a fondo o en detalle la industria en la estás trabajando, pero te puedo asegurar como Inamori lo hizo en su momento, que cuando se trata del recurso humano, lo más importante es que conozcan tu filosofía y forma de pensamiento y que ellos comulguen contigo. Este simple pero a su vez complejo detalle, siempre va a favorecer la mejora del capital humano de la empresa. Hacer entender a los empleados que la filosofía de empresa es la de procurar su bienestar físico y mental y la felicidad de los mismos, es algo que, de acuerdo a Inamori, siempre va a funcionar.

Cuando Inamori, asumió el mando de Japan Airlines, puso en claro que los resultados no eran para los accionistas ni para los ejecutivos, sino para sus empleados. Los resultados nunca se hubiesen dado sin este requisito previo.

En México, como en el resto del mundo occidental, muchas compañías creen que el objetivo de la gestión es maximizar el valor para beneficio de los accionistas. Contratan a personas con talento para puestos de alta dirección mediante el pago de jugosos salarios y excelentes bonificaciones si tienen éxito en su gestión. Es un sistema basado en el mérito donde los ejecutivos son compensados de acuerdo a sus logros. En este sistema, el equipo de alta directiva utiliza a los empleados como sus herramientas. La gran mayoría de las empresas en el continente americano, son más como una autocracia, dirigidas por sólo un puñado de personas, en vez de tener a todos involucrados.

Tenemos que darnos cuenta que vivimos una época donde lo más importante ya no sólo son las maestrías y doctorados que el candidato pueda tener, sino su calidad humana para poder liderar y comprometer a los demás con la empresa, a través de antes demostrar al equipo el compromiso de la empresa y del suyo propio. Esas son las bases que marcan un liderazgo científico, como una nueva frontera hacia alcanzar una mejor competencia en un mundo que enfrenta cada vez retos mas grandes, siendo uno de ellos el poder no solo captar sino también mantener comprometida a su fuerza laboral.

www.eduardomasse.com

Referencias:

1. XVI Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Managua. 2010.
2. The Wall Street Journal. Kennet Maxwell. June 2012. How Kazuo Inamori Lifted Japan Airlines.
3. Employee Engagement and Commitment. SHRM Foundation.
4. Forbes 2014. Eduardo Massé. Se un Buen Jefe.
5. Inamori Foundation. 2016.

Por Eduardo Massé. Autor, Conferencista y Figura Pública. Conductor del programa de TV PORTAL que llega semanalmente a millones de personas en las ciudades de: Miami, Los Ángeles, New York, Chicago, Houston, San Francisco, San Diego, San Antonio, Dallas, Phoenix y Atlanta. Colaborador de la revista FORBES México y FORBES Online; y ahora de la Editorial Éxito Empresarial. Autor de 5 libros como Bienestar Integral 360°, Yo Elijo Despertar, El Liderazgo Científico.

