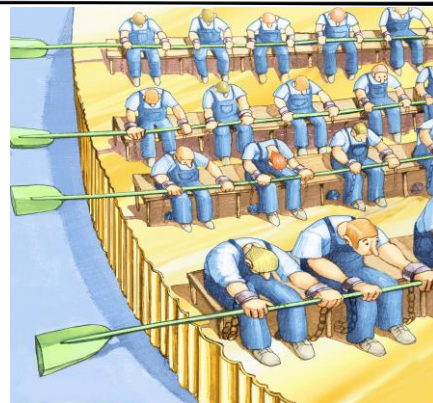
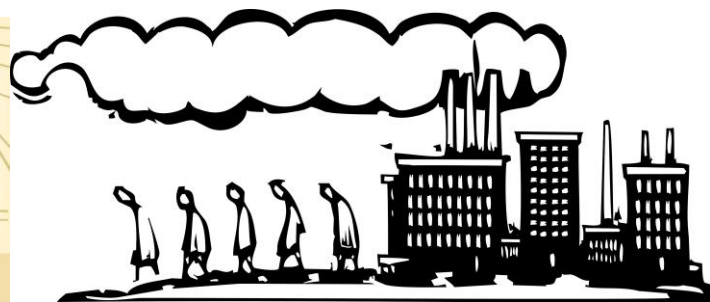


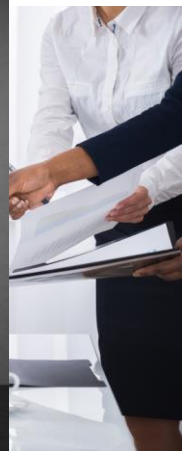
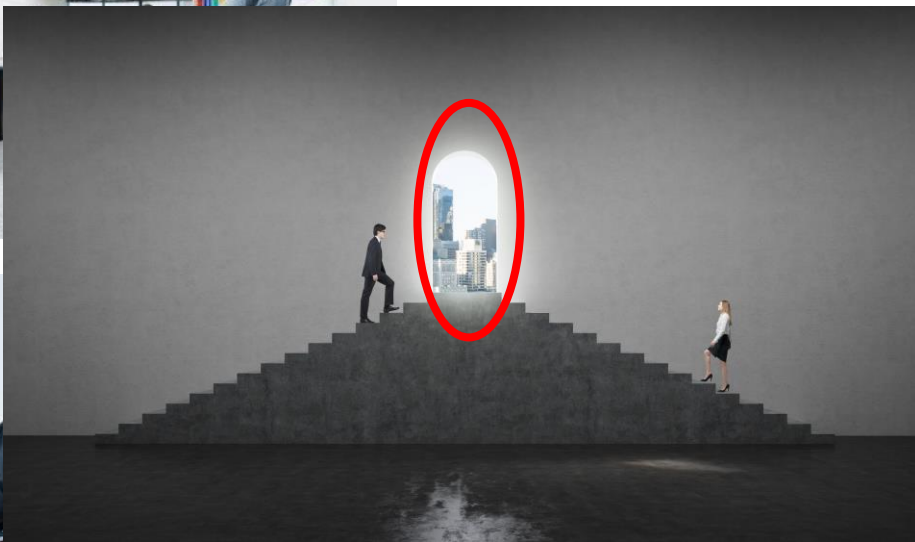
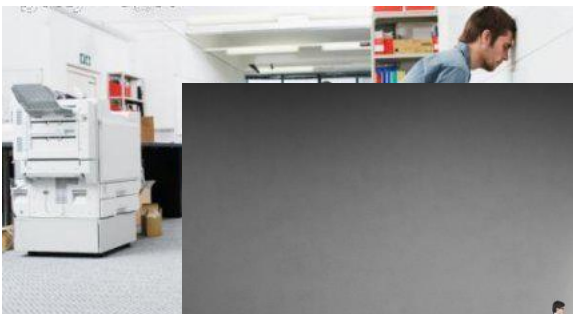
TRABAJO EMPRESA Y FELICIDAD

Ricardo Capponi

ICARE Agosto 2019



TRIPALIUM
↓
TRABAJO





HARVARD
UNIVERSITY

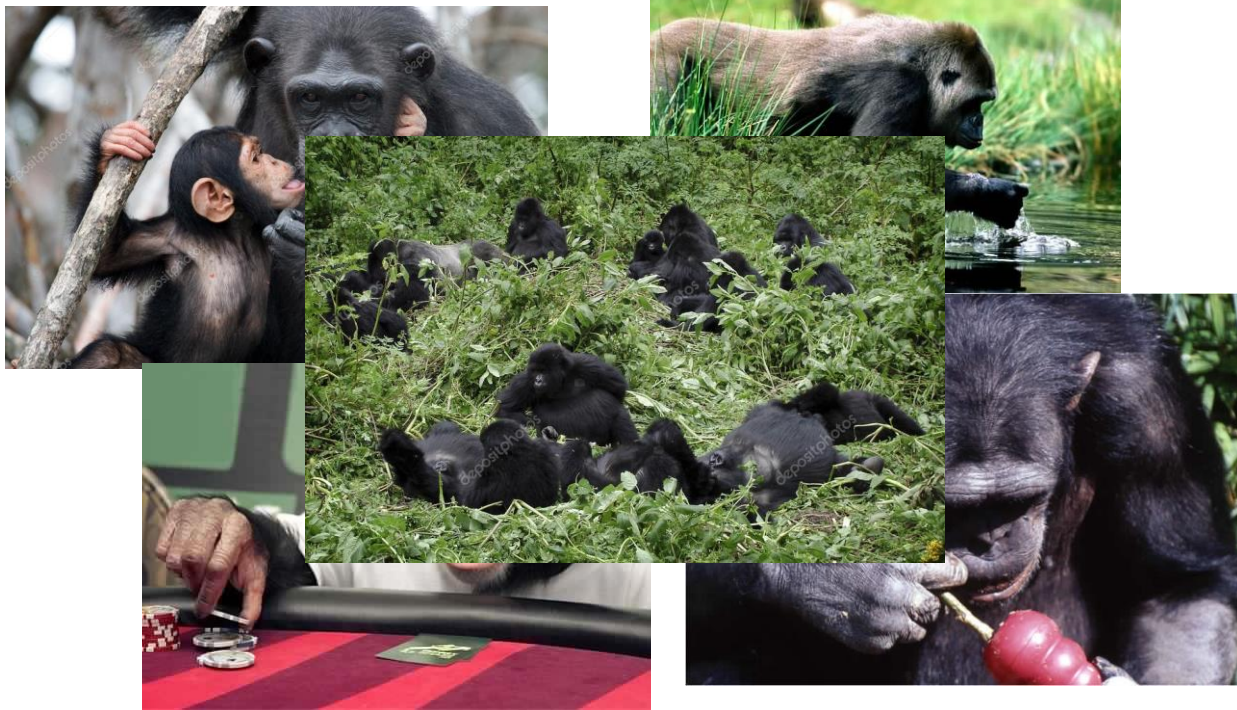


Robert Waldinger



¿Qué son las relaciones afectivas?







10 minutos

Doctor: ¿Qué hay que hacer para ser feliz?





NUESTRO TRANSCURRIR TEMPORAL

8 horas (descanso): dormir

8 horas (amor): **relaciones íntimas con la pareja, los hijos, los padres, amigo, Dios, consigo mismo**
 relaciones grupo de referencia
 relaciones comunidad extendida

8 horas (trabajo): **relaciones con el objeto de trabajo**
 relaciones tipo grupo de referencia (grupos de trabajo)
 relaciones tipo comunidad extendida (institución, organización, sindicato
 estamentos, directorios)

“No damos el ancho”





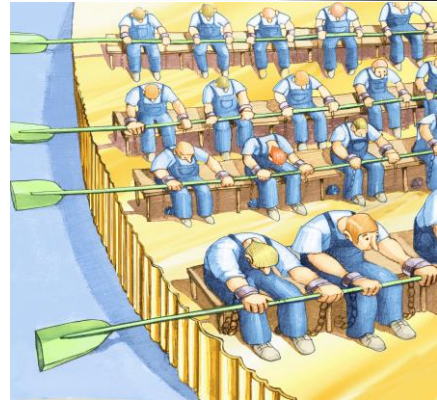
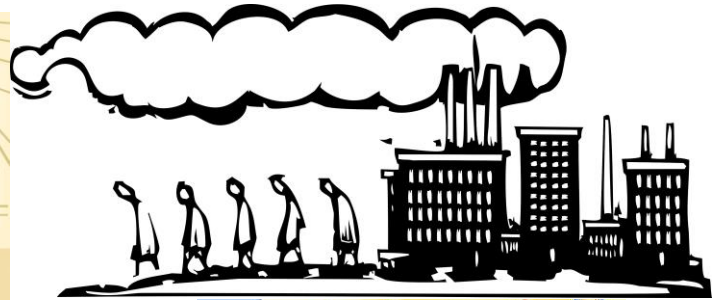
¿POR QUÉ?

US \$



US \$





US \$



Trabajo en el mundo de la abundancia

8 horas (trabajo): **relaciones con el objeto de trabajo**
 relaciones tipo grupo de referencia (grupos de trabajo)
 relaciones tipo comunidad extendida (institución, organización, sindicato
 estamentos, directorios)



Motivación Compromiso Productividad

Objeto de trabajo

Motivación

Motivación intrínseca

Compromiso

Misión personal

Productividad

Expertise

Grupo de trabajo (pares, jefes, subalternos)**Motivación**

Autonomía

Compromiso

Reconocimiento

Productividad

Habilidades relacionales

Comunidad de trabajo (institución, organización, sindicato, estamentos, directorios etc.)**Motivación**

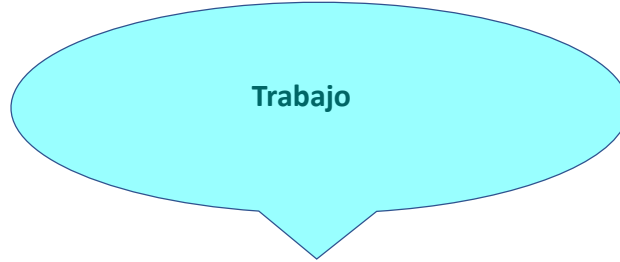
Pertenencia

Compromiso

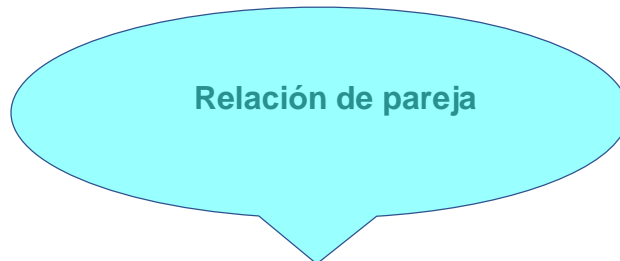
Misión de la empresa

Productividad

Habilidades relacionales



Motivación intrínseca Misión Expertise Autonomía Pertenencia Reconocimiento Habilidades relacionales

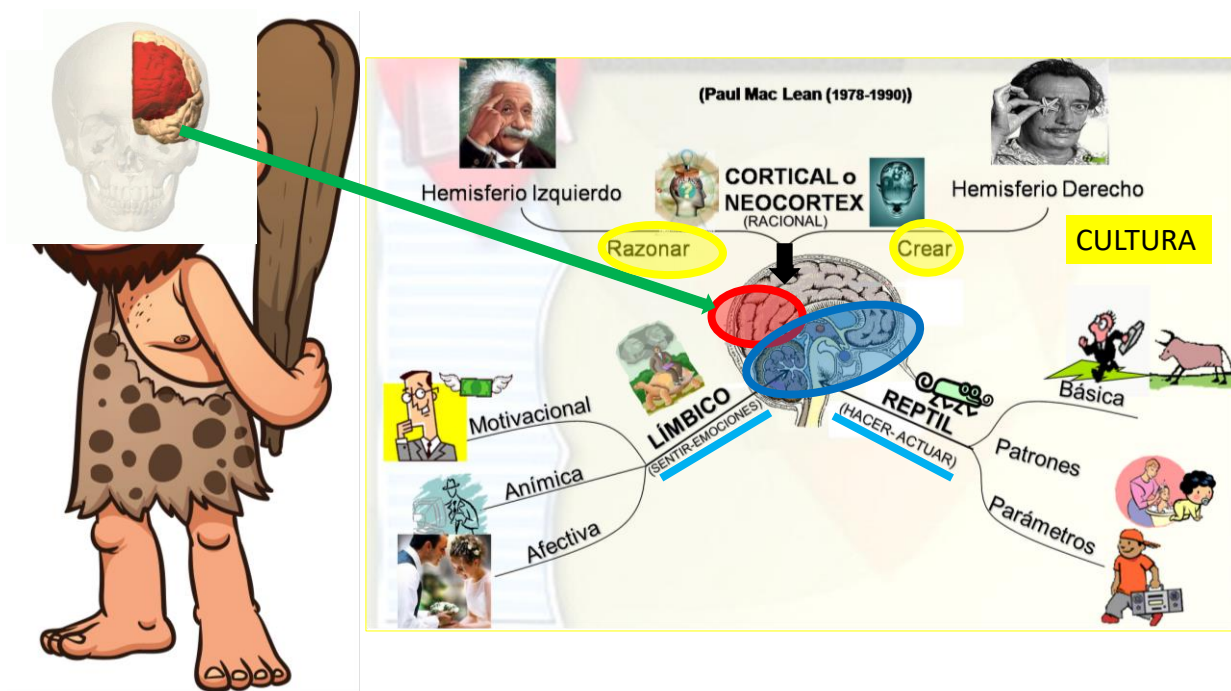


Proyectos en común Comunicación Contención Amor sexual maduro



Pero, ¿porqué ese 18% en el trabajo
y ese 15 a 20% en las relaciones de pareja

“Sí dan el ancho”?



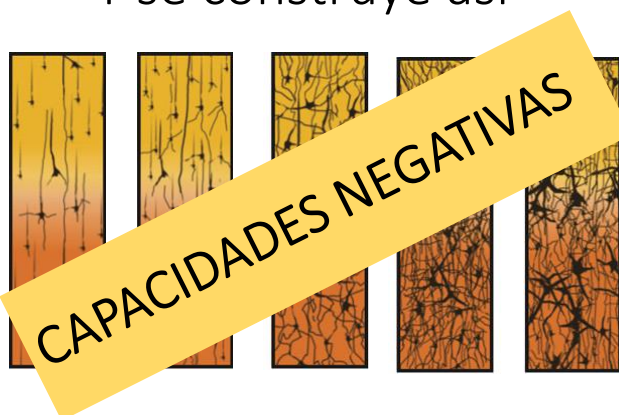
Pero:

¡Construir cultura no es fácil!!!!

Se construye aquí



Y se construye así



¿Cómo operan las capacidades negativas?

Haciendo experiencia que el desafío impone a través de las emociones negativas

- Atravesar, sumergirse, rescatarse.
- Ensayo y error
- Esfuerzo, tensión, dolor en el germinar para obtener Fluir
- Trabajo emocional sobre las emociones negativas
- Hibridación placer dolor que permite felicidad en el esfuerzo

Ustedes asisten a nuestra charla y esta tiene una peculiaridad, es una charla que está enmarcada y en referencia a un libro lo cual me permite y me dispone a generar en ustedes una motivación en el tema y a poder remitirlos en muchas oportunidades a que puedan profundizar los conceptos en el texto que está escrito. Lo hago no porque quiera que compren el libro, sino que, porque:

no creo que las ideas aisladas, no articuladas, con una buena fundamentación y apuntando a un sentido no generan cambio psíquico, no aportan al cambio cultural necesario. Y lo que yo pretendo es generar en ustedes un cambio en la forma de mirar su relación con el trabajo. Esto requiere en primer lugar motivación, que es lo que quiero provocar en Uds. con esta charla, y en segundo lugar requiere trabajo, que es lo que ustedes tienen que seguir haciendo con el apoyo y la guía del libro.

¿Cómo operan las capacidades negativas?

Haciendo experiencia que el desafío impone a través de las emociones negativas

- Atravesar, sumergirse, rescatarse.
- Ensayo y error
- Esfuerzo, tensión, dolor en el germinar para obtener Fluir
- Trabajo emocional sobre las emociones negativas
- Hibridación placer dolor que permite felicidad en el esfuerzo

¿Y en qué momento?

- Desde que nacemos y a lo largo de toda la vida en las relaciones de contención
El desarrollo de la capacidad de Amar a otro lleva a la capacidad de Amar el trabajo

¿Y donde?

- En la zona del encuentro

ZONA DEL ENCUENTRO

Generosidad

CAPITULO 11

Agresión

CAPITULO 12

Conocer

CAPITULO 13

Estética

CAPITULO 14

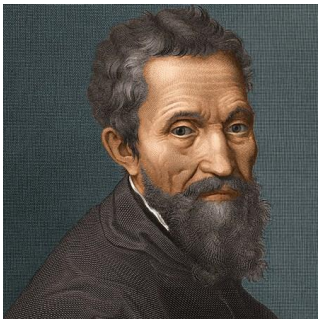
¿Y en qué lugares?

- La madre, padre, hermanos
- Colegio
- Trabajo

La felicidad depende de como llenamos y armonizamos nuestro recipiente de afectividad.

Si Uds. me preguntan más concretamente cómo se lleva a cabo, les muestro lo que a mi juicio se requiere:

A
F
E
C
T
I
V
I
D
A
D



Michelangelo Buonarroti,



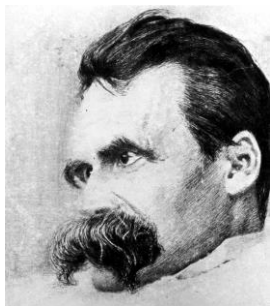
A



; Mozart



Bobby Fischer



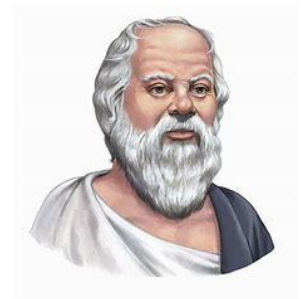
Nietzsche



Isaac Newton



Ludwig Van Beethoven



Sócrates



- La vida afectiva brinda Bienestar Emocional y Satisfacción con la vida
- Esta se obtiene en el apego a las personas y al mundo
- En las relaciones íntimas con el grupo de referencia y con la sociedad, y en las relaciones de trabajo con el objeto de trabajo y las personas que forman parte de la organización
- Estas capacidades no se improvisan sino que se construyen desde la infancia. Para seguir desarrollándolas en el mundo del trabajo se requiere un cambio cultural y a partir de ahí un cambio conductual.

Si Uds. me preguntan más concretamente cómo se lleva a cabo, les muestro lo que a mi juicio se requiere:

Un alcance metodológico

A partir de la Revolución Francesa descubrimos que la forma en que se organiza el poder en una organización, empresa, institución o nación, es determinante en su funcionamiento. Y el marxismo nos enseñó que para cambiar su funcionamiento se requiere cambiar las estructuras de poder. Nos ha ido mal con eso.

La posmodernidad descubre la importancia de las ideas que circulan al interior de la organización, de la cultura. Y así hablamos en la Iglesia de la cultura del abuso, en el ejército de la cultura del atropello a los derechos humanos, de las empresas de la cultura a la colusión...etc.

La izquierda plantea que para superar los males de la sociedad capitalista actual hay que cambiar la estructura del modelo.

Los liberales plantean que hay que mejorar el modelo cambiando la cultura.

¿Cómo se ha ido cambiando la forma de liderazgo en las empresas y organizaciones respecto de la manera que se ejercía a fines del siglo XIX?

Corresponde a un cambio de paradigma, o sea a un cambio cultural.

A) PLANA EJECUTIVA DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN

I.- Cambio cultural al interior de la organización

II.- Cambio conductual al interior de la organización

I.- Cambio cultural al interior de la organización:

Objetivos de aprendizaje:

- 1.- La importancia de los Recursos Mentales por sobre los recursos materiales para obtener felicidad.
- 2.- La felicidad no se improvisa requiere esfuerzo, trabajo emocional.
- 3.- El trabajo como una dimensión de la afectividad que es determinante en la felicidad.
- 4.- Los determinantes de la motivación, el compromiso y la productividad en el trabajo.
- 5.- Necesidad de enfrentar los desafíos elaborando las emociones negativas haciendo experiencia en GACE.

Seminarios (6 sesiones, 1/mes)

Metodología:

- a) Introducción motivadora centrada en el beneficio para la felicidad de una buena relación afectiva con el trabajo. (ni héroes ni santos)
- b) Seminarios mensuales puntos 1 al 5 con acompañamiento monitor. (recordatorio semanal email de temas a abordar).

II.- Cambio conductual al interior de la organización

Objetivos de cambio conductual:

- Aumento de la motivación
- Aumento del compromiso

Seminarios (5 sesiones, 1 mes)

Metodología:

- 1.- Seminario propuestas para aumentar motivación en la empresa
- 2.- Seminario propuestas para aumentar compromiso en la empresa
- 3.- Seminario propuestas cierre con lineamientos y metas a seguir a través del tiempo por parte empresa.
- 4.- Seminario propuestas de evolución del cumplimiento de los lineamientos y metas.
- 5.- Seminario propuestas de cierre de la experiencia, lo logrado, lo pendiente.

B) PARA EMPLEADOS Y OBREROS EN GENERAL

I.- Idem para ejecutivos pero: implementar en el 2° año una vez realizado seminarios ejecutivos.

II.- Idem para ejecutivos pero: son los ejecutivos con que construyen las propuestas con participación de representantes de empleados y obreros.

resumen

- La vida afectiva brinda Bienestar Emocional y Satisfacción con la vida
- Esta se obtiene en el apego a las personas y al mundo
- En las relaciones íntimas con el grupo de referencia y con la sociedad, y en las relaciones de trabajo con el objeto de trabajo y las personas que forman parte de la organización
- Estas capacidades no se improvisan sino que se construyen desde la infancia. En el mundo del trabajo se desarrollan en torno a la motivación, el compromiso y la productividad
- La empresa contribuye al cultivo de la motivación, el compromiso y la productividad en dos etapas: creando un cambio en la forma de ver este tema (cambio cultural), y a partir de ahí implementando conductas que lo faciliten (cambio conductual)



racapponi@gmail.com