

		Tirada: 0	Sección: -	
Nacional	Economía	Difusión: 0	Espacio (Cm_2): 1.072	
Mensual		Audiencia: 0	Ocupación (%): 86%	
			Valor (€): 0,00	
			Valor Pág. (€): 0,00	
			Página: 12	Imagen: No
		01/05/2012		

la tribuna

Psicología Positiva: la ciencia de la felicidad



Ovidio Peñalver
socio de ISAVIA
Psicólogo, coach y psicoterapeuta

He tenido el enorme placer de asistir al primer Congreso nacional sobre Psicología Positiva que se ha celebrado hace unas semanas en El Escorial, organizado por la Sociedad española de Psicología Positiva. Ha congregado a más de 500 personas, de diferentes nacionalidades, psicólogos y de otras formaciones, tanto del mundo académico como clínico, educativo, social y empresarial.

Me ha sorprendido gratamente la evidencia empírica que hay sobre cómo determinadas prácticas y herramientas pueden aumentar nuestra salud y bienestar. Esta nueva corriente de pensamiento, filosofía de vida o movimiento nace al amparo de la Psicología, aunque algunos hablan ya de una nueva "ciencia de la felicidad". La Psicología Positiva se ocupa de potenciar las habilidades y recursos personales y grupales, para conseguir mayores cotas de bienestar y felicidad. Uno de sus fundadores y presidente actual (Martin Seligman), propone como reto que la Psicología Positiva ayude a que más de un 51% de la población mundial se sienta feliz para el año 2051. ¿No es un reto apasionante?

Las aplicaciones son muy variadas y afectan a muchas disciplinas y profesiones: en los colegios, en las ciudades, en las empresas, en las consultas de psicoterapeutas y coaches, y para cualquier familia y persona, al margen de su ocupación o profesión.

Ya existen bien documentadas prácticas y ejercicios que fomentan el bienestar, la salud y la felicidad subjetiva de personas y colectivos. Algunas son bien conocidas y están prescritas por otras disciplinas y profesionales como la Medicina desde hace tiempo, como las bondades de hacer ejercicio regular y tener una dieta saludable. Otras vienen de Oriente, como las diferentes formas de meditar (los occidentales ahora lo llamamos conciencia plena o *mind fullness*).

Además, desde la propia Psicología se apuntan técnicas beneficiosas como identificar recursos o habilidades ya desplegadas en nuestra biografía, visitas de gratitud, actos de amabilidad, saborear y amplificar situaciones que nos produzcan sensaciones placenteras, la escritura terapéutica, agradecer a diario, saber perdonar, reirse y tomarse la vida con humor, fomentar la resiliencia y provocar momentos de *flow*, entre otras prácticas validadas científicamente.

El foco de atención y trabajo es multinivel: es decir, quiere incluir las dimensiones física, emocional, cognitiva y relacional de cada persona y grupo, integrandolas entre sí. Se trata de un enfoque integrador, completo y holístico del ser humano.

Hay creencias sociales y modelos culturales que perjudican y limitan el objetivo de la Psicología Positiva,

como por ejemplo, que el dinero da la felicidad o que el éxito tiene que ver con el estatus y los logros conseguidos. No siempre es así, de hecho muchas investigaciones dan cuenta de que salud y dinero no tiene por qué ir asociadas a felicidad; del dicho "salud, dinero y amor" solo la tercera favorece claramente el sentirse mejor (querer y sentirse querido).

Hay evidencias de cómo el fomento de emociones positivas y de bienestar facilitan la recuperación de enfermedades, previenen de enfermarse, aumentan la longevidad y aumentan nuestra creatividad y desempeño profesional.

Aunque desde hace más de veinte siglos algunos filósofos apuntaban las claves para una vida feliz, ha sido en la segunda mitad del pasado siglo cuando algunos médicos y psicólogos han investigado con rigor sobre estos aspectos, como Viktor Frankl (preso judío en campos de concentración), Abraham Maslow (hablando de la autorrealización en la cúspide de su pirámide de necesidades), Carl Rogers (apuntando a los recursos positivos y capacidades de cualquier ser humano).

Ya a finales del siglo XX y comienzos del XXI esta disciplina se ha organizado y fortalecido con aportaciones como la resiliencia (o capacidad de aprendizaje ante la adversidad), Mihaly Csikszentmihalyi (introduciendo el concepto de flujo o *flow*), que conecta con el de las experiencias cumbre (ya estudiadas por Maslow), y Martin Seligman (presidente de la Asociación Americana de Psicología), entre otros, que ha sido el embajador y garante de esta ciencia de la felicidad y el bienestar en los últimos años. En España tenemos grandes exponentes de esta corriente, como Carmelo Vázquez y Gonzalo Hervás, Marisa Salanova, Eduardo Punset y Luis Rojas Marcos, entre otros.

Una de las principales aportaciones de la Psicología Positiva ha sido el estudio abierto, resuelto y riguroso de las emociones positivas (sentimientos y afectos que nos hacen sentir bien), apoyándose en los últimos descubrimientos de las neurociencias. Ya sabemos, por ejemplo, que la disminución de sensaciones y sentimientos "negativos" (miedo, pereza, rabia) no garantiza que nos sintamos mejor o tengamos más emociones "positivas" (alegría, amor, interés); su génesis y gestión es independiente, responde a dos sistemas motivacionales diferentes. Por tanto, no por sufrir menos vamos a disfrutar más. Es decir, si queremos ser más plenos y sentir bienestar debemos invertir en generar momentos y emociones "positivas". A este segundo aspecto se orienta la Psicología Positiva, a fomentar el bienestar y salud integral de las personas, equipos y sociedades.

¡Vaya reto! ¿Te apuntas?

Queremos jefes que ayuden a desarrollarnos

Tres de cada cuatro españoles quiere que su jefe le ayude a crecer profesionalmente, ya sea con desarrollo o directamente aprendiendo de él. Así lo recoge una encuesta elaborada por Randstad. Buscan que la relación profesional con su superior le sirva para completar su formación y desarrollar su carrera, en definitiva, aumentar su empleabilidad. Mayoritariamente son más las mujeres (53%) que los hombres (47%) los que optan por un jefe que les ayude a desarrollar su carrera profesional.

En cuanto a la edad, la encuesta elaborada por Randstad determina que los jóvenes de entre 18 y 24 años (54%) son los más partidarios a la hora de encontrar un jefe que les ayude a completar su formación. En el lado contrario de la balanza se encuentra lo profesionales más veteranos, que responden que su jefe ideal es aquel que le ofrezca autonomía en el trabajo. Como es lógico, a mayor edad, el profesional busca más autonomía en su empleo.

¿Qué define a un buen jefe?

1. Pertenencia a un grupo: El líder debe comportarse como un miembro más del equipo.
2. Capacidad de comunicación: La comunicación debe de ser fluida y transparente y, por supuesto, debe de primar la honestidad hacia el equipo.
3. Ejemplo a seguir: El equipo debe de notar la ilusión de su superior en lo que desempeña.
4. Estandarte de la compañía: El líder tiene que trasladar los valores y la visión de la compañía.
5. Motivador: El líder debe de saber motivar para reforzar las carencias e impulsar los puntos fuertes de cada uno de sus colaboradores para ayudarles en su formación profesional.
6. Promotor del cambio: La creatividad y la innovación tienen que ser dos pilares en la gestión del líder.
7. Conciliador: No sólo debe comunicarse con su equipo de forma continua sino que tiene que promover la buena relación dentro de él. Para ello, son esenciales la comprensión a la hora de entender a los demás y su capacidad de diálogo.