

La felicidad organizacional como modelo para impulsar la salud y el bienestar en los trabajadores

Aponte Garrido, Carmen Ayarí

Abogada egresada de la Universidad de Los Andes (ULA). Licenciada en Servicio de Policía. T.S.U. en Agrotécnia- Instituto Universitario Tecnológico de Ejido (IUTE). Locutora, Universidad del Zulia. Actualmente cursante del Postgrado en Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (ULA). Mérida-Venezuela

E-mail: garridoayari@gmail.com

Herde Vicentt, Lirda J.

Abogada egresada de la Universidad de Los Andes (ULA). T.S.U. en Forestal (ULA). Actualmente cursante del Postgrado en Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Mérida-Venezuela

E-mail: lirdaherde1507@gmail.com

Recibido: 10-01-2019

Revisado: 05-02-2019

Aceptado: 11-04-2019

La felicidad organizacional como modelo para impulsar la salud y el bienestar en los trabajadores!

RESUMEN

El presente documento aborda el concepto de la felicidad organizacional y su inclusión en el ámbito laboral venezolano, con el objetivo de obtener nuevas estrategias de gestión del talento humano, donde cada trabajador sea considerado el elemento primordial, así mismo propiciar un modelo de felicidad organizacional, como herramienta válida para aumentar la salud y el bienestar laboral dentro de las organizaciones, teniendo como fundamento legal las principales normas que existen en derecho venezolano sobre seguridad y salud en el trabajo, motivado a su vinculación con las condiciones y medio ambiente de trabajo como factor de incidencia. El presente documento hace una revisión de experiencias de otros países sobre la felicidad organizacional, y analiza la pertinencia de incorporar este modelo para una gestión exitosa del trabajo en Venezuela, bajo el contexto social, político y económico en la actualidad. A través de esta investigación, se pone de manifiesto que existe nuevas alternativas que no solo toma en cuenta al trabajador para aumentar la producción, sino que reconoce a las personas como elemento primordial del desarrollo de la organización, además de incorporar temas novedosos e innovadores que podrían generar grandes beneficios para las organizaciones en general y afrontar de manera asertiva las diferentes situaciones que se presentan hoy en día en entornos tan complejos y competitivos.

Palabras clave: Felicidad Organizacional, Ámbito Laboral, Salud, Bienestar, Gestión

Organizational happiness as model to promote the worker's health and well-being

ABSTRACT

This article deals with the definition of organizational happiness and its inclusion in the Venezuelan workplace. The first aim is to get new strategies of human talent management, with which each worker is considered like an essential element. Likewise the second goal is to promote a model of organizational happiness as a current tool to improve health and well-being at work within organizations. This goal is based on the main legal rules available in Venezuelan law, where it is linked to working conditions and environment as the main influencing factors. This article makes a review of other country experiences on organizational happiness, and analyzes the relevance of this model and its inclusion in order to have a successful work management according to current social, politic and economic contexts in Venezuela. This research shows that there are new alternatives with which not only workers are considered to increase production, but people are also recognized as fundamental elements in organization development. In addition, this article includes novel and innovative topics which could generate great benefits for organizations in general and assertively face the different, complex and competitive situations and environments that we live today.

Key words: Happiness, Organizational happiness, workplace, health, well-being, management

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto de la Venezuela actual, las organizaciones públicas como privadas evidencian grandes inconvenientes en cuanto al desarrollo de sus competencias, esto se traduce en desmotivación laboral, la cual se ve reflejada en el absentismo laboral, baja productividad y poca permanencia en los puestos de trabajo, en la búsqueda de mejores incentivos. Todas estas situaciones generan grandes preocupaciones, tanto a trabajadores como a quienes dirigen las organizaciones, por esta razón estas deben buscar estrategias acertadas en procura de minimizar o eliminar por completo estos inconvenientes, dando además cumplimiento a las normas que rigen la materia laboral, en cuanto a aspectos referidos a la responsabilidad del estado de generar las condiciones y medio ambiente de trabajo adecuado.

En este sentido, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009), establece en el artículo 87º, lo siguiente:

Artículo 87º “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”

Se puede observar entonces, como el Estado ha adoptado normas que obligan a los empleadores a garantizar en las entidades de trabajo un ambiente laboral adecuado. Como complemento la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en su artículo 1º, establece que el objeto de la Ley, es garantizar a los trabajadores las condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y favorable para ejercicio de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable.

El presente trabajo de investigación, se basa en la indagación de distintas propuestas o experiencias de algunos países, respecto a sus políticas desarrolladas en el ámbito laboral, dentro de las cuales se destaca la

inclusión de estrategias organizacionales para una gestión exitosa en el trabajo. Desde esta perspectiva surge nuestra investigación cuyo objetivo es propiciar un modelo de felicidad organizacional en el contexto laboral venezolano, como herramienta válida para aumentar la salud y el bienestar laboral dentro de las organizaciones

La necesidad de proponer la Felicidad Organizacional como nuevo modelo de gestión organizacional en las entidades de trabajo en Venezuela, radica en los nuevos desafíos que imponen los modernos enfoques en el mundo laboral para solventar los problemas estructurales y funcionales de cualquier tipo de organización

La felicidad organizacional en el trabajo es un tema abordado en varios países, sin embargo su estudio en Venezuela es escaso y tal vez lejano, la coyuntura actual de nuestro país, en distintos aspectos no es la más favorable, sobre todo en el ámbito laboral donde el trabajador debido a la desmotivación no desarrolla sus competencias y habilidades de manera eficaz y eficiente.

En este sentido, profundizaremos en el tema de la felicidad organizacional, además de presentar algunos estudios, experiencias e investigaciones donde se demuestre que existe una vinculación entre el bienestar y el compromiso de los trabajadores (felicidad organizacional), con mayores niveles de calidad y productividad. El tema central de esta investigación es la felicidad organizacional aplicada en el trabajo como modelo de gestión, entendiendo esta como el florecimiento, bienestar y desarrollo en las organizaciones y estas a su vez puedan ser más saludables con el tiempo, así, lo señala Ignacio Fernández (2015).

Contiene una revisión teórica y definición de conceptos relacionados con el tema de felicidad organizacional, en búsqueda de herramientas para un ambiente laboral saludable, luego el desarrollo se sustenta en varios estudios y experiencias de otros países que dejan ver los efectos positivos en los trabajadores y las organizaciones, incidiendo en la productividad tanto grupal

como individual. En este sentido se puede considerar que los trabajadores felices son más productivos.

Se propone incorporar la felicidad organizacional como modelo, para una gestión exitosa en las organizaciones de Venezuela, si entendemos que la felicidad representa el bienestar general en una organización, pues, entonces consideramos que es un aspecto importante en el desarrollo de la vida profesional de los trabajadores, la felicidad laboral requiere de la existencia de emociones positivas, y estas están muy ligadas al desarrollo de las funciones en el puesto de trabajo, emociones que también están muy ligadas a la motivación.

Finalmente, a través de esta investigación se facilitaran herramientas para que empleadores y trabajadores comprendan la necesidad de gestionar la felicidad y calidad de vida en las organizaciones, como elementos claves para lograr el bienestar, la salud y compromiso de los trabajadores y en consecuencia mayores niveles de productividad.

2. Planteamientos teóricos

Nuestra legislación venezolana en el ámbito laboral, concretamente en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela hace referencia, entre otras cosas a que, todo empleador garantizará a sus trabajadores las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones, es decir, se impone al mismo Estado adoptar y fomentar políticas de seguridad y salud en el trabajo, mediante una serie de instrumentos normativos, que permitan garantizar a los trabajadores condiciones de salud y bienestar en sus entidades de trabajo, en tanto el Estado está comprometido con el progreso y desarrollo de los trabajadores, en función de propiciar una mayor calidad de vida.

Desde esta perspectiva, buscamos un acercamiento al tema relacionado con esta investigación, para ello, es necesario abordar algunos conceptos que están

estrechamente ligados con el tema objeto de la investigación, y analizar su pertinencia en el tema de la felicidad organizacional, los cuales permitirán entender como esos conceptos se vinculan entre si, y que estos a su vez, formen parte de una propuesta factible en el contexto laboral, que en este caso sería la Felicidad Organizacional como modelo para una gestión exitosa en el trabajo, dando respuesta además a los mandatos normativos que exigen las distinta leyes que regulan la materia, sobre el control y promoción de las condiciones de salud y bienestar de los trabajadores.

2.1. Felicidad

La investigación realizada en relación al tema, demuestra que a lo largo de los años se ha profundizado con respecto a la felicidad, tratando de conseguir respuesta sobre que es la felicidad y como alcanzarla, sobre todo en la actualidad donde el quehacer cotidiano resulta un tanto complejo. Poetas, filósofos, psicólogos y científicos, han escrito sobre la felicidad y se han hecho las mismas preguntas, no han precisado una definición de lo que es la felicidad, que contenga las mismas características, lo que sí es cierto es que muchos coinciden que es un sentimiento complejo y que va más allá de percibir bonitos momentos.

Rojas M (2014), hace mención sobre la resolución adoptada en julio de 2011, por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas sobre: "La felicidad: hacia un enfoque holístico del desarrollo," en la cual se establece que la búsqueda de la felicidad es un objetivo humano fundamental y se invita a los Estados miembros a crear políticas públicas orientadas a este fin (p.14).

De esta manera se van incorporando términos que van dando forma a lo que pudiéramos definir más adelante, sobre la felicidad. En este caso la ONU, establece que es un objetivo primordial para el ser humano y le da un carácter de suma importancia al instar a los países a generar políticas en búsqueda de alcanzar la felicidad.

Lyubomirsky (2008 citado por Cafati, 2012) La felicidad se define como "la

experiencia frecuente de emociones positivas, tranquilidad, alegría, curiosidad, afecto, orgullo, entre otras y la sensación generalizada de estar teniendo una buena vida, que progresas en tus metas”(p. 106).

La autora señala la felicidad como una emoción positiva de tener placer y satisfacción por lo que se hace y se tiene, por lo tanto la felicidad sería uno de los aspectos que no debe dejarse a un lado en la cultura organizacional de una entidad de trabajo, pues es un elemento importante que favorece al desempeño efectivo de todos los elementos que la componen. En síntesis, las emociones positivas contribuyen al equilibrio anímico en todos los ámbitos de la vida, la felicidad ofrece numerosos beneficios que muchas personas les resulta difícil de entender. El buscar y construir la felicidad, no sólo aumentara las experiencias de alegría, bienestar, satisfacción, amor, sino que también influirá de manera positiva en otros aspectos, en la salud física y mental, en las relaciones de trabajo, de parejas y de amigos, aumenta la confianza en nosotros, y nuestra autoestima.

2.2. Felicidad en el Trabajo

La felicidad es fundamental en todos los niveles de la vida, incluido el laboral, alcanzarla en este plano es de suma importancia para los trabajadores y todo el equipo de una organización, si se logra este objetivo, se evoluciona en el ámbito personal, en el colectivo y en el producto final.

Si esto es así, es importante señalar entonces para la finalidad de nuestra propuesta, que los investigadores en el área de la Psicología reconocen la felicidad como emociones positivas y que estas no solamente contribuyen a transformar a las personas sino que también inciden en las organizaciones, haciéndolas más armoniosas.

La Directora de Organización Carpe Diem y Profesora invitada del IESA. Beatriz Mujica, señala en un artículo publicado en la revista corporativa Cóndor, que muchas personas manifiestan que ser felices en el trabajo no

tiene sentido, y al respecto responde que sí es posible, si se entiende la felicidad como bienestar, satisfacción, de igual forma si consideramos, que las organizaciones están conformadas por personas, que estas tienen sentimientos y que la felicidad es un sentimiento, entonces la felicidad es posible en todo entorno donde las personas estén presentes incluyendo el sitio de trabajo.

Para ello, es necesario lograr que las entidades de trabajo asuman la responsabilidad de procurar el bienestar de sus trabajadores, en función de generar resultados altamente positivos. Sugiere la autora del artículo, que para que se deje de pensar que la felicidad en el trabajo es una ilusión, es necesario que las organizaciones den respuestas a los siguientes aspectos:

- ¿Estamos haciendo mediciones del clima, la satisfacción o el compromiso organizacional?
- De ser así: ¿estamos comunicando ampliamente los resultados y derivando de ellos planes de acción que incluyan la participación activa de los diversos sectores de la organización?
- ¿Estamos evaluando la efectividad de esos planes de acción?
- ¿Están los resultados de los estudios de clima, vinculados con los objetivos estratégicos de la empresa y con los planes de remuneración e incentivos?

Según Martin Seligman (2017), psicólogo con importantes aportes en el campo de la Psicología Positiva, lograr objetivos es un importante generador de felicidad para las personas, organizaciones y colectividades... Ese es un espacio de coincidencia. Creemos juntos las condiciones para alcanzar metas, y en ese proceso, seamos más felices.

Distintas investigaciones, sobre la felicidad en el trabajo demuestran que esta es la base de una organización optimizada, productiva y rentable, sentirse a gusto en el trabajo se obtiene como resultado un aumento en la productividad. Con la compleja situación que se vive en nuestro país en el campo

laboral, para considerarse feliz no es solo conseguirse un empleo, sino que además las personas se sientan motivadas e integradas para trabajar en equipo. En fin, conseguir el bienestar laboral es responsabilidad de todos los miembros de la organización, sea cual sea su nivel de participación.

2.3. Felicidad Organizacional

Considerando que la felicidad en el trabajo tiene que ver con la satisfacción, bienestar y emociones positivas de los trabajadores dentro de sus organizaciones. Es de suma importancia profundizar en este tema, teniendo en cuenta que es novedoso, además que podría ser una estrategia organizacional en las entidades de trabajo de nuestro país, atendiendo a las problemáticas que existen en cada una de ellas, en el entendido que las organizaciones tienen la necesidad de mantener a sus trabajadores felices, en función de su bienestar y el de la empresa o entidad de trabajo.

Teniendo claro de que se trata la felicidad en el trabajo, podría decirse entonces, que la felicidad organizacional es un modelo de estrategia que permite generar en las organizaciones ambientes que favorezcan el desarrollo de las fortalezas individuales y grupales, es decir, que en ese proceso es necesaria la participación de todos los miembros de la organización, cambios en la cultura organizacional, un liderazgo inspirador, excelentes relaciones interpersonales sólidas, entre otras.

Para ampliar y profundizar en el tema de la Felicidad Organizacional, consideramos abordarlo desde la perspectiva del Psicólogo Ignacio Fernández autor del libro cómo construir felicidad en el trabajo. Pues para el autor, es factible gestionar la felicidad en una organización, siempre y cuando haya consciencia y convicción de quiénes quieren moldear la vida de los trabajadores, logrando un equilibrio entre resultados y bienestar personal.

La Felicidad Organizacional Fernández I (2015) la define como:

La capacidad de una organización para

ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales para conducir el desempeño hacia metas organizacionales sustentables y sostenibles, construyendo un activo intangible difícilmente imitable. (p. 109)

Este autor refiere, que la felicidad organizacional busca en la entidad de trabajo generar bienestar en sus trabajadores, además ofrece las herramientas para un trabajo en equipo que coadyuven al logro de los objetivos de la organización, porque el éxito de este modelo es responsabilidad tanto de los empleadores como de los trabajadores. También señala que: "La percepción de felicidad en el trabajo es el indicador principal de la felicidad organizacional, pues da cuenta del bienestar, salud y plenitud de los trabajadores" (Fernández, 2016).

Las organizaciones no solo se deben preocupar de la gestión de sus trabajadores, por cuanto la felicidad organizacional involucra otras aristas, las cuales este autor describe en su libro, están son:

- 1.- Condiciones de trabajo (ambiente, higiene, salud física y mental).
- 2.- Procesos operacionales (simplificación de procesos, fluidos y fáciles).
- 3.- Gestión de personas (bienestar, salud organizacional, y su balance con los buenos resultados).

Frente a esto, vemos que el modelo de felicidad organizacional como estrategia de gestión, funciona como un perfecto engranaje entre el ambiente de trabajo, los procesos y los trabajadores. Sin esa interrelación sería inviable la puesta en marcha y desarrollo de este modelo dentro de una organización. Las organizaciones que promueven este modelo son más proclives en reconocer los logros de sus trabajadores, celebrarlos frente a todo el equipo y reconocer el éxito personal, grupal y organizacional.

2.4. Beneficios que aporta la Felicidad Organizacional

La implementación exitosa de modelos de gestión de felicidad organizacional en las entidades de trabajo demuestra que sí es posible desarrollarla con resultados altamente satisfactorios. Siendo los resultados los que a continuación se describe:

- Mejora la salud, el bienestar y la seguridad del equipo de trabajo
- Reduce el absentismo laboral y las enfermedades
- Mejora la imagen de la organización y el sentimiento de pertenencia
- Aumenta la motivación y el compromiso del equipo de trabajo
- Atrae y retiene talento
- Consigue la integración de equipos de trabajo
- Aumenta la creatividad e innovación
- Capacidad de resiliencia

3. Estudios referenciales

Para dar respuesta a nuestras interrogantes generadas en la investigación, vamos a ubicarnos en experiencias, estudios y casos exitosos puestos en marcha en organizaciones de distintos países, para conocer y definir los problemas y a partir de ellos proponer la acciones que puedan solucionarlos en procura de la salud y el bienestar de los trabajadores y la organización, todo ello enmarcado en el tema de la felicidad organizacional.

Estos estudios relacionados con la felicidad organizacional han sido poco abordados en el plano laboral y sobre todo en nuestro país, en la actualidad se ha venido desarrollando el tema con aportes de la Psicología Positiva, pues esta ha ayudado a comprender las emociones positivas del ser humano, que en el ámbito laboral sería uno de los aspectos que no debe dejarse de lado en la cultura

organizacional de una empresa.

Tal como mencionamos anteriormente, existe poco material bibliográfico sobre el tema, sin embargo, algunos países, como: Colombia, Chile, Perú, Portugal y España, han realizado investigaciones sobre este tema y han aportado importantes resultados relacionadas con la felicidad organizacional.

A continuación se relacionan algunos de los hallazgos más significativos de dichos estudios.

3.1. Felicidad Organizacional En Chile

El Instituto del Bienestar y la escuela de negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez, proyectaron su primer Índice de Felicidad Organizacional en Chile, en octubre de 2016, incluye algunos aspectos señalados por distintos investigadores sobre felicidad y bienestar. El objetivo principal de esta propuesta es que las organizaciones de Chile, cuenten con una herramienta factible que les permita diseñar estrategias organizacionales para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, en función de mediciones de sus capacidades, de manera que se cree un ambiente de continuo conocimiento sobre las buenas prácticas con respecto a la calidad de vida y felicidad en el trabajo.

La intención de medir las capacidades, es que las organizaciones puedan trabajar en función de los aspectos que no le permitan desarrollarse plenamente y fortalecer aún más los aspectos positivos.

La investigación realizada en Chile sobre el índice de felicidad organizacional, fue liderada por Wenceslao Unanue, profesor asistente de la Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez, el reunió en total 1.428 personas pertenecientes a diferentes sectores productivos en distintas regiones que fueron encuestados vía online y de forma voluntaria, posteriormente se dieron a conocer los resultados de este primer estudio científico en materia de felicidad organizacional a nivel país.

Este estudio dio a conocer las cifras

de felicidad de las personas dentro de las organizaciones, considerando que las más felices poseen 50% más de confianza generalizada, 21% más de ciudadanía organizacional, 54% más de involucramiento (engagement) y 13% más de productividad, además reveló que variables como el estrés, la rotación laboral y el ausentismo afectan negativamente a las utilidades de las empresas, mientras que la confianza, la ciudadanía organizacional, el involucramiento y la productividad inciden en ella positivamente. También, se demostró que no existe una medición en las organizaciones que les permita constatar la felicidad en el trabajo y que es necesario que estas se preocupen por el bienestar de sus trabajadores, de lograrse, estos serán más felices, saludables y aumentará su sentido de pertenencia.

Según la encuesta de Felicidad elaborada por Laborum, un portal de empleo especializado que integra oferta y demanda laboral existente en el mercado de Chile, con la intención de descubrir las tendencias más relevantes en temas de felicidad organizacional, reveló que los aspectos más importantes que influyen en la felicidad laboral son las relaciones interpersonales, las posibilidades de crecimiento y una buena remuneración.

La encuesta fue realizada en el marco del Congreso Internacional de Felicidad Organizacional, con la intención de descubrir las tendencias más relevantes en temas de felicidad organizacional, el objetivo principal fue dar a conocer estrategias y tips para lograr un bienestar en el ámbito laboral, dicha encuesta generó importantes datos, como que un 64% de los trabajadores chilenos se declara feliz en su trabajo actual y los aspectos más importantes que influyen en ello son, la posibilidad de un crecimiento continuo, (27%), las buenas relaciones interpersonales (24%), un buen salario (20%), se sienten responsable de la felicidad en su trabajo (87%), y un (53%) considera que su empresa está realizando acciones que ayudan a mejorar la felicidad en la organización.

En relación a estos resultados Unanue

W (2016) señaló que: “Vemos que hay un aumento del interés de las organizaciones por respaldar la felicidad de sus trabajadores, y que buscan instaurar políticas de cambio relativas al tema. El paso está en ir más allá de creer que la felicidad es sólo pasarlo bien, se relaciona con encontrarle sentido a la vida, y si logro desarrollar mis competencias y fortalezas, por ejemplo.” Por tanto, es preciso considerar estos resultados, y al mismo tiempo entender que son de suma importancia los aspectos que hay detrás de la felicidad organizacional, no solo para mejorar la calidad de vida de las personas, sino también para aportar a la construcción de organizaciones más eficientes, efectivas y sustentables.

3.2. Felicidad Organizacional en Colombia

En lo referente a Colombia, según estudios adelantados por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y algunas tesis universitarias, indican que Medellín es la ciudad más feliz del país, por otro lado en el marco del Congreso Internacional Latinoamericano de Felicidad Organizacional (Clafo), promocionado por Comfenalco, el coordinador general del Congreso Marqué Juan señaló: “que uno de los enfoques resaltantes en esta materia es la importancia del bienestar laboral y su incidencia en la productividad de las empresas, y en el desarrollo de la familia” igualmente destaco que el desarrollar bienestar laboral en una empresa es la mejor herramienta para ganarle a la competencia.

Según cifras recopiladas por Clafo, los empleados felices presentan hasta un 31% más de productividad y, en entornos laborales felices el compromiso aumenta un 73%. Estas mediciones se realizan considerando 4 aspectos, que son: el bienestar subjetivo y riesgo psicosocial, real propuesta de valor, relaciones intergeneracionales y liderazgo firme y cercano. El primero trata de los aspectos psicológicos propios del trabajador y a la presión a están sometidos, el segundo es que el trabajador tenga un salario adecuado, un lugar físico decente, en cuanto a las relaciones intergeneracionales se refiere a cómo se relacionan las personas que son de diferentes épocas y el último,

uno de los más importantes, pues quienes crean los mayores ambientes de tensión o de armonía son los jefes.

Otro estudio, en base a encuestas realizadas para Colombia de la multinacional de recursos humanos Adecco, reveló que el 93 % de los empresarios considera que estar feliz es un factor determinante para desarrollar mejor el trabajo y el 94 % reconoce que la adopción de tecnología también es fuente de productividad empresarial de allí que la unión de estos indicadores en empresas como Google sea referente productivo, con alto sentido de pertenencia de los empleados hacia la organización.

Compañías como el Banco de Bogotá, Davivienda, Frisby, Sodexo, Crepes & Waffles y En medio, comparten el esquema de felicidad y de co creación abiertos, fundamento de la productividad que podrían implementar las empresas antioqueñas, es un modelo que ya está aplicado y validado por otras organizaciones como Google. Hay mediciones que indican que si una empresa invierte en felicidad de sus empleados, aumenta un 30 % los niveles de creatividad e innovación. Las empresas exitosas son las que tienen los mejores jefes y líderes, que son felices y que gestionan la felicidad del otro. Con la felicidad, se logran excelentes relaciones interpersonales, bajan los niveles de deserción laboral, la rentabilidad se convierte en óptima, las empresas se vuelven más competitivas y las evaluaciones de clima organizacional resultan insuperables.

Gracias a la importancia que las organizaciones de Colombia le están dando a la felicidad, algunas empresas están empezando a desarrollar programas que apuntan a la construcción de la felicidad en el trabajo. Muchos colombianos están convencidos de que las relaciones son el cimiento para construir felicidad en las organizaciones, a través de actividades innovadoras y divertidas que permitan fortalecer la inteligencia emocional, formar auténticos líderes, generar equipos de alto desempeño y desarrollar en cada colaborador una mentalidad y actitud ganadora.

3.3. Felicidad Organizacional en España

El bienestar corporativo y la felicidad organizacional se están introduciendo cada vez más en las empresas en España, los encargados de los departamentos de recursos humanos consideran de suma importancia tener un ambiente laboral donde el bienestar de los empleados sea un factor fundamental en el desarrollo laboral.

En esa perspectiva la empresa consultora ISAVIA, especializada en coaching, el desarrollo y formación de personas y empresas, celebró este su I Encuentro de Felicidad Organizacional en el Club Financiero Génova en Madrid, en este encuentro se concluyó que la Felicidad Organizacional no es una moda, que es una tendencia que ha llegado para quedarse y una ciencia que se puede analizar, medir y estudiar para poder crear el mejor estado para cada situación particular, además se destacó que crear espacios donde las personas puedan sentirse plenas favorece la productividad, reduce el absentismo laboral y genera un ambiente donde la creatividad crece.

3.4. Felicidad Organizacional en Perú

Perú ocupa el quinto lugar en ranking que mide la felicidad en el trabajo, los peruanos consideran que la felicidad es algo fundamental en todos los niveles de la vida, incluido el laboral, en el trabajo es importante tanto para los trabajadores como para la organización.

En función de ello, Trabajando.com, PeopleFirst y Reputación e Innovación elaboraron el Índice de Felicidad Organizacional (IFO), estudio a nivel Iberoamericano para conocer qué tan felices son los trabajadores en la región. El sondeo abarcó un total de 900 personas, quienes respondieron a afirmaciones como si sus jefes promueven el equilibrio entre la vida personal y laboral, tener amigos en el trabajo o el nivel de confianza que tienen en su organización, al respecto resultó que, solo el 35% de los peruanos se sienten contentos con su trabajo y el 21.8% de peruanos están de acuerdo con que su jefe promueve su vida

personal y laboral, respecto a la amistad en el trabajo, el 43.3% dijo tener buenos amigos en su centro de trabajo.

La compañía de consultoría de desarrollo organizacional *TheEdgeGroup*, en Perú, ha venido desarrollando la metodología de la felicidad, adaptada para las empresas, empleando el tema de innovación en los empleados bajo dos características: adaptación a los cambios y consecuencia para lograr un entorno laboral grato.

Desde las premisas, de cómo mejorar el nivel económico de su población y determinar las características más resaltantes de las personas con éxito, *TheEdgeGroup* trabaja con organizaciones en Perú como KPMG y Telefónica, las cuales han decidido implementar en sus departamentos de recursos humanos la cultura de la felicidad; cuya función cambió no solo a mediar entre los empleados y la empresa para que las condiciones de los mismos sean lo más amenas posibles, sino también para hacer más participativas y comprometidas a las personas con sus deberes.

Agudelo J, director general de *TheEdgeGroup* señaló que: "Cuando las empresas se preocupan por la felicidad y el compromiso de sus trabajadores, la productividad de estas incrementa, en promedio, un 31%. Además, con esto también mejora la salud de los trabajadores en un 21%".

También empresa con Liderman, encargada de seguridad privada y Bumeran.com, portal especializado en búsqueda y publicación de empleos líder en Latinoamérica, enseñaron a sus trabajadores que ellos eran más valiosos que las cosas o personas que resguardaban y a sentirse más valorados y felices con su labor, y ver que su trabajo no era cualquier trabajo, sino un lugar y espacio digno, también coinciden que esta filosofía es importante en el reclutamiento y retención de los mejores talentos, indispensables para impulsar el éxito de una empresa.

Como sustento de esta propuesta Kamt F, líder de Bumeran.com, señala que: "Un colaborador feliz no sólo es más productivo,

sino que se compromete más con su organización y habla bien de esta, aportando a su buena reputación y a la atracción de los mejores talentos. Es en este afán de aportar a la difusión de la importancia que tiene el desarrollo de esta filosofía en las empresas, desde la búsqueda de un nuevo trabajo a través de nuestro portal hasta la llegada del nuevo colaborador a la empresa"

3.5. Felicidad Organizacional en Portugal

La felicidad organizacional se concibe como un concepto complejo que debe ser abordado como estratégico en la gestión de las organizaciones. Personas más felices trabajan con más eficiencia, empeño y dedicación y tienden a trabajar en equipo, para un ambiente más saludable y consecuentemente una mayor productividad de la organización.

En el proyecto de investigación Happiness Works, lanzado por la Horton International Portugal, donde colaboró Dianova Portugal, cuyo objetivo definido para ese proyecto fue, percibir lo que hace a las personas felices en el trabajo y cómo es que alcanzan esa felicidad, en ese sentido Dianova participó, respondiendo a un cuestionario, cuyo objetivo era conocer en qué medida los colaboradores son felices en la organización y en su función, con 85 preguntas, de las cuales 46 estaban relacionadas con la organización, 32 con la función y 7 con la caracterización de la persona. Al respecto, se constató que los profesionales de Dianova son "casi" felices con un índice global de felicidad laboral de 3,8. Comparativamente al sector social y a otros sectores analizados, Dianova Portugal, se posicionó por encima de los mismos.

Estos resultados demuestran la significativa importancia de la inversión en el capital humano hecha en Dianova, para incrementar la implicación y el compromiso de los/as colaboradores/as en la consecución de la misión organizacional y de los objetivos a alcanzar, ya sea en las unidades operacionales o en términos globales corporativos.

4. Modelo de felicidad organizacional para impulsar la salud y el bienestar en los trabajadores

Esta propuesta de modelo de felicidad Organizacional tiene como objetivo primordial ofrecer y suministrar a los trabajadores las herramientas que promuevan el desarrollo de sus fortalezas a nivel individual como grupal, direccionando el desempeño hacia metas organizacionales sostenibles y sustentables, edificando un activo intangible que genere una ventaja competitiva en el contexto y sea difícilmente imitable, objetivo basado en el concepto desarrollado por (Fernández I, 2015).

Modelo que brindara los elementos necesarios para desarrollar estrategias que nos permitan evidenciar las necesidades reales de las personas y así establecer políticas que puedan llegar hacer realmente satisfactorias para los trabajadores. Es decir, que con esta propuesta vamos a generar un marco de actuación enfocado al contexto laboral venezolano, con el fin de aumentar la productividad y el bienestar laboral dentro de la organización, teniendo en cuenta la teoría y algunos modelos utilizados en otros países, los cuales han generado un impacto positivo.

Ahora bien, para poder incorporar este modelo en las organizaciones se deben tomar en cuenta procesos fundamentales como: las condiciones laborales, los procesos operacionales y la gestión del talento humano, los cuales se desarrollaran de la siguiente manera:

En el proceso de ejecución y partiendo de la revisión documental sobre el tema, se deben considerar entonces el fortalecimiento de relaciones confiables, generación de sentido de pertenencia, positividad por parte de la organización y su alta gerencia, en donde debe existir una conexión, convicción y una confiabilidad en la utilidad del modelo de felicidad organizacional. Si no se está convencido que este modelo es un herramienta fundamental para el bienestar de las personas en el contexto laboral no es posible implementar dicho modelo.

A continuación se exponen los pasos que se proponen abordar para la implementación del modelo organizacional:

1.- Presentar a los empleadores la implementación de la felicidad organizacional.

Con la presentación del modelo a los empleadores se logrará iniciar una estrategia de interés y apoyo positivo, incorporando nuevas prácticas en el plan operativo estratégico. Es un paso que requiere la sensibilización donde se inicie una campaña que logre concienciar a todos los miembros de la organización, en este caso principalmente a los empleadores, sobre los cambios que se deben generar en la organización, en función de los beneficios que aportaría la inclusión del modelo, esto es previo a la implementación del modelo.

2.- Implementación del modelo

Para la implementación, se propone un plan de capacitación y formación de líderes, con el fin consolidar el equipo de trabajo, de igual manera crear un cronograma de reuniones y actividades de integración y comunicación continua, donde se presenten los nuevos beneficios como:

- Incentivos por desarrollo de competencias.
- Planes justos de remuneración.
- Bonificaciones por resultados.
- Participación del grupo familiar en los planes de recreación y esparcimientos de la organización.

3.- Internalización

En esta etapa, todos los miembros de la organización, deben profundizar el valor que tiene el modelo felicidad organizacional y relacionarlo con el beneficio y la utilidad que representa tanto para ellos, como para la organización.

Para ello, es preciso consolidar el concepto de liderazgo dentro de la organización y como emplearlo en el desarrollo del modelo, establecer indicadores de felicidad, elaborar

campañas que promuevan las relaciones interpersonales y el desarrollo de las fortalezas, promover la creación de comité de felicidad organizacional

4.- Gestión

Se basa en la consolidación de los logros obtenidos, a través de la formación continua y reconocimiento de los líderes, creación de una gerencia que se encargue de la gestión de la felicidad en la organización y del fortalecimiento de liderazgos que promuevan los procesos de comunicación más cercanos.

5.- Consolidación del Modelo de Felicidad Organizacional

El área encargada de la gestión del talento humano, los comité de felicidad organizacional y la gerencia de la gestión de la felicidad partiendo de la psicología positiva debe propender por la transformación de potenciales líderes a partir del desarrollo del ser, generando un ambiente más armonioso, productivo y sustentable, para debe existir una retroalimentación contante en la formación de líderes, creación de planes que contemplen las buenas prácticas de cómo ser feliz en la organización, evaluación y mediciones de los índices de felicidad organizacional.

5. REFLEXIONES FINALES Y RECOMENDACIONES

En el contexto global, numerosas empresas, compañías y organizaciones han venido poniendo en práctica distintas estrategias, para aumentar la productividad y mejorar los ambientes de trabajo, haciendo frente a los problemas que enfrenta el sector laboral, especialmente en nuestro país. Ante este panorama, hemos podido observar que no han sido suficientes los esfuerzos que se realizan para abordar la problemática.

A través de esta investigación, se pone de manifiesto que existe nuevas alternativas que no solo toma en cuenta al trabajador para aumentar la producción, sino que reconoce a las personas como elemento primordial del desarrollo de la organización, además de incorporar temas novedosos e innovadores que podrían generar grandes beneficios a dichas organizaciones.

Analizar y comprender el tema de la felicidad organizacional como un modelo de gestión exitosa dentro de las organizaciones es de suma importancia, ya que es una herramienta transformadora y de tendencia global, la cual debemos tener en cuenta, ya que los resultados que han experimentado otros países han sido exitosos, pues a medida que incorporan este nuevo enfoque, las personas son más felices, funcionan mejor en las organizaciones en términos de tener mejor salud mental, menos nivel de estrés, son más creativos y se sienten más motivados.

Consideramos, que propiciar el modelo de felicidad organizacional en el contexto laboral venezolano:

- Aumentaría la salud y el bienestar laboral dentro de las organizaciones.
- Daría respuesta a las exigencias que establecen las normas que rigen la materia sobre seguridad y salud en el trabajo, motivado a su vinculación con las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Permitiría generar estrategias más eficaces para la administración del talento humano dentro de la organización.
- Propiciaría la retención de personal, la motivación y el sentido de pertenencia.

Los estudios realizados por distintas organizaciones en varios países, dan cuenta de que temas como la felicidad y la felicidad organizacional incorporada en el mundo laboral, han sido de gran ayuda para afrontar de manera asertiva las diferentes situaciones que se presentan hoy en día en entornos tan complejos y competitivos como el que vivimos.

Frente a esta posibilidad, a partir de la propuesta presentada se concluye que en relación a lo planteado, sobre el contenido y desarrollo del modelo, que contempla concienciar a todos los miembros de la organización sobre los cambios que se deben generar en la organización, dar a conocer los beneficios que aportaría la inclusión del modelo, la creación de planes de capacitación y formación de líderes, la elaboración de campañas que promuevan las relaciones interpersonales y el desarrollo de las fortalezas, la creación de comité de felicidad organizacional y creación de planes que contemplen las buenas prácticas de cómo ser feliz, permitirá el desarrollo de comportamientos positivos para el logro de los objetivos planteados.

En este sentido, se recomienda que desde el área encargada de la gestión del talento humano, y partiendo de los comportamientos positivos generados a partir de la propuesta se debe:

- Iniciar los procesos de transformación de los potenciales líderes que ayuden a implementar el modelo, para generar un ambiente más armonioso, productivo y sustentable y así poder al confrontar los resultados negativos que se presenten en las distintas organizaciones.
- Presentar a las junta directivas de las distintas organizaciones el modelo de felicidad organizacional y su aplicación.
- Demostrar que con la medida se estaría generando un agregado dentro de la organización que promueva la retención y atracción del talento humano, desarrollo de relaciones confiables e implementación institucional del concepto de felicidad, para que posterior a su implementación y consolidación del modelo pueda ser guía para otras organizaciones.

6. REFERENCIAS

ALAYON VILLAREAL, Ingrid. Felicidad y Logros Empresariales. Disponible en <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13664/2/FELICIDAD%20>, Consultado el 05.09.18

ARANDA LEYTON, Edgar. (s.f.). (2016) La gerencia de la felicidad: Nuevo modelo para la gestión de organizaciones. Trabajo de grado. Bogota-Colombia.

CHAVEZ HERNANDEZ, Noe. (s.f.). La felicidad y el happy manager. Una estrategia para impulsar el bienestar y desarrollo de una organización. Disponible en <http://www.degerencia.com/articulo/la-felicidad-y-el-happy-manager-unaestrategia/>, Consultado el 05.09.18

Constitucion Nacional de la Republica Bolivariana de Venezuela. (19 de febrero de 2009). Gaceta Oficial de la Republica de Venezuela N° 5.908.

Consultoria, C. N. (15 de Agosto de 2015). Barometro global de la felicidad y la esperanza en la economia. Obtenido de http://www.centronacionaldeconsultoria.com/articulos/Barometro_felicidad_2014.pdf, Consultado el 05.09.18

DUTSCHKE, G. (2013). Factores condicionantes de la felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad de Portugal. Revista de Estudios Empresariales, 21-43.

FERNÁNDEZ, Ignacio. (2014). Clase 2. El modelo de felicidad aplicado al trabajo. Obtenido de Curso: Felicidad organizacional.: <http://www.latercera.com/noticia/clase-2-el-modelo-de-felicidad-aplicado-al-trabajo-curso-felicidad-organizacional/>, Consultado el 07.09.18

FERNÁNDEZ, Ignacio. (2015). Felicidad Organizacional, ¿Como construir la felicidad en el trabajo? Santiago: Grupo Zeta.

FERNÁNDEZ, Ignacio. (2016). ¿Que es la felicidad organizacional? Disponible en <http://clafo.com/landingart.php?id=33>, Consultado el 07.09.18

FERNÁNDEZ, Ignacio. (2016). Felicidad organizacional y gestion de personas. Disponible en <http://ignaciofernandez.blogspot.com.co/2015/05/felicidadorganizacional-y-gestion-de.html>, Consultado el 05.09.18

FERNÁNDEZ, R. (2009). Construyendo nuestra felicidad para ayudar a construirla. Revista Interuniversitaria de formacion del profesorado, 231-269.

DE GIORGIS, Francisca. (2012). Construye tu felicidad. Revista Vida Sana.

Disponible en <http://drsonja.net/wp-content/uploads/2012/10/Vanidades-Chile-magazine-ARTICLE.pdf>, Consultado el 07.09.18

Ley Organica de Prevencion, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Gaceta Oficial de la Republica de Venezuela N° (Extraordinario).

ROJAS, M. (2014). El estudio científico de la Felicidad. Mexico: Breviarios.

SELIGMAN, M. (2017). La autentica felicidad. Barcelona.