

Orientación de la felicidad en el ámbito laboral
Ensayo como opción de grado para el Diplomado Gestión de la Felicidad



Presentado por:

MAYRA ALEJANDRA QUINTERO MILLAN

U4700548

Docente:

MBA. ROSMERY VELOSA ESPARZA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS - DIRECCION DE EXTENSION Y
PROYECCION SOCIAL
DIPLOMADO GESTION DE LA FELICIDAD
BOGOTÁ, COLOMBIA

2021

INTRODUCCIÓN

En la vida la felicidad es el sentido de nuestra existencia, esto se ha demostrado con el pasar de los años, todos los seres buscamos ese momento de plenitud, de tranquilidad o de emoción que nos transforma y nos hace crecer y a la vez nos permite ser quien soñamos o anhelamos. Si bien el concepto de “felicidad” es relativo para cada persona no podemos dejar de lado que este factor es indispensable en nuestras vidas, nadie quiere vivir aburrido, frustrado o triste, y menos en las diversas etapas de la vida, donde mucho de estos suelen convertirse en nuestra rutina.

Hoy en día, la vida evoluciona y con ella la forma de llevarla, es por ello que la creación de programas encaminados a la orientación humana han permitido el descubrimiento de movimientos que impactan en la vida de las personas como lo es la gestión de la felicidad, que no solo se adapta al ámbito social y familiar, si no que ahora forma parte de las empresas, instituciones u organizaciones, entidades formadas muchas veces en conocimientos solidos y valores admirables, pero que a la hora de adoptar mecanismos de generación de felicidad suelen quedar cortos. Es por ello que a través de la mejora de técnicas administrativas se ha logrado llegar a lo que hoy conocemos como felicidad organizacional comprendido como una serie de técnicas, teorías y practicas enfocadas al mejoramiento del ser humano en la vida laboral, aportándole crecimiento, satisfacción, cumplimiento de intereses, y desarrollo emocional, factores que se complementan para velar por el bienestar de los colaboradores que día a día nutren a las organizaciones, a lo largo de este escrito se expondrán conceptos relacionados con la gestión de la felicidad en el ámbito organización y las herramientas de apoyo que de una u otra forma le han

permitido abarcar más de este tema y diversificar los mecanismos de trabajo en las empresas. Así como lo destaca (Grosso, 2016), “Los empleados felices que trabajan con pasión y propósito se desempeñan en niveles consistentemente altos, multiplicando su efectividad e incrementando los resultados del negocio”

Desde nuestra niñez hemos vivido momentos placenteros y que se quedan en la memoria como anécdotas o situaciones que marcan nuestra existencia, así mismo a lo largo de la vida el ser humano atraviesa sin fin de procesos de crecimiento y desarrollo tanto físico como espiritual e intelectual, que lo van encaminando o lo transforman en seres de ciertas condiciones. Y aunque cada persona es un mundo diferente lo que si podemos definir es que todos estamos encaminados a lograr nuestros objetivos y buscar la felicidad. Pero ¿qué es la felicidad?, ¿cómo sabemos que está presente en nuestras vidas?, y ¿Cómo obtenerla? Todas estas dudas se generan en cadena y empiezan a desprender de ellas muchas más inquietudes que día a día buscamos entender, sin embargo a través de la evolución del ser humano y de los nuevos eventos se han venido solidificando términos de la felicidad tales como establecer que se entiende como estados de ánimo, obtener cosas, o vivir situaciones todo varía de acuerdo con la persona. Según Blanco y Díaz (2005, 583), “determinar si la persona siente que contribuye en términos de utilidad, provecho, eficacia y aportación al bien común”.

Ahora bien, sí pensamos en los muchos talentos y personajes destacados que han pasado por el mundo podríamos traer a colación conceptos sobre que es la felicidad, tal como “La felicidad podría entenderse como el estado cognitivo emocional de plenitud vital duradera y consciente, en base a una evaluación subjetiva positiva del plano tanto físico y material como social y afectivo, psicológico y espiritual de la propia existencia” (Muñiz, 2012), o un poco más complejo al pensar que Summer (2000) “la define como aquella respuesta cognitivo afectiva positiva ante las condiciones o circunstancias de la vida”, en

fin los dos son claros, objetivos y nos ayudan a denotar que toda persona va en búsqueda de la felicidad.

Entender la felicidad como un todo para el ser humano, y llevarlo a otras dimensiones o a otros caminos de vida se ha convertido en el objetivo de día a día, de una u otra forma las personas se mueven en búsqueda de lo que les satisfaga lo que los lleve a sentirse plenos, realizados y que nos permita identificar como llegar a ese punto de plenitud.

El mundo en medio de su crecimiento ha logrado el desarrollo de técnicas y procesos en los diferentes ambientes del ser humano, para orientarlo en el proceso de encontrar lo que le brinde felicidad, tanto en el ámbito personal, social, familiar, educativo, intelectual, laboral y muchos otros. La mayoría de las personas suelen tener lazos de tiempo y vivencia muy fuertes en su parte laboral pues muchas veces estas actividades suelen absorber o requerir de mayor dedicación por parte de las personas que suelen compartir más tiempo y momentos con sus compañeros de trabajo que con sus familias. Pero que es la felicidad organizacional, como se puede ver reflejada en nuestras vidas, para entender este contexto podemos decir que la felicidad organizacional se encamina como una forma innovadora y estrategia de las instituciones para implementar herramientas que les permitan obtener beneficios, algo de caracterización e inclusive ventajas sobre los demás sin dejar de lado la preocupación por su equipo de trabajo y enfocándose también en el bienestar de su equipo de trabajo dándoles, confianza, oportunidades, fortaleza en sus competencias, apoyo psicológico y emocional.

Ante estas circunstancias se ha identificado que las personas cada vez suelen ser menos felices en sus espacios laborales, muchas veces factores económicos, familiares e inclusive

sociales han hecho que las personas estén donde no quieren, y donde no se sienten completos o a gusto. Fisher (2010) por ejemplo señala que “el concepto de felicidad organizacional incluye la satisfacción en el trabajo, pero es mucho más amplio, ya que considera estar involucrado con la organización y sus funciones.” Alrededor de estas teorías y conclusiones se reflejaron ideas, procesos, esquemas y muchos otros planes de direccionamiento de los empleados pero en realidad el pasar de los años han permitido identificar que sí existen procesos y mecanismos amigables que le permiten a las personas mejorar su calidad de vida física y mental permitiéndose una mejor sensación de existencia y crecimiento.

Ahora bien, si buscamos dar un proceso más formal de la identificación de la felicidad en las organizaciones podremos abordar una serie de guías orientadas a la elaboración de planes en programas de felicidad, para implementación en las empresas. El enfoque de la felicidad al área organizacional comprende muchos términos, prácticas y conceptos que son de gran apoyo para las industrias y sus directivos, pues les brindan las herramientas para despertar y enfocar a sus colaboradores en un ambiente sano, amigable y óptimo para todos.

Consecuencias de no trabajar la felicidad, está demostrado que una vida laboral inadecuada puede conducir a las personas a presentar problemas de creatividad, desórdenes alimenticios, estados de ánimo depresivos, afectación en las relaciones interpersonales y afectación en la salud mental.

FELICIDAD ORGANIZACIONAL

“Las personas con altos niveles de autoestima presentan conductas saludables y optimismo” (Rodríguez y Caño, 2012), lo que se traduce en “estados emocionales positivos, aprovechamiento de fortalezas y capacidades, calidad de vida física y mental” (Quiceno y Vinaccia, 2012. Conforme a estas afirmaciones podemos decir que la felicidad es relativa y en cada persona suele verse reflejada de manera individual y cuenta con sus particularidades, ya que lo puede ser muy emocionante o grandioso para unos, en otros casos sea molesto o de poco interés. Todo esto se sujeta al ser humano y su forma cambiante de ser y ver las cosas. No obstante es importante destacar que este proceso de felicidad no solo depende del trabajador cuando hablamos del área laboral, también se ve involucrado y de forma directa son los directivos quienes deben presentar su intencionalidad, deseo y/o voluntad de capacitar a las personas para mejorar sus condiciones laborales permitiéndoles ser más óptimos, eficientes y ágiles a través del descubrimiento y conocimiento de sus habilidades y fortalezas tanto de forma solitaria como en los trabajos en equipo.

La empresa a través de un análisis inicial que contemplará estadísticas, estudio de resultados y de gestión podrá definir sus necesidades y el proceso o fase bajo la cual implementará lo que conocemos como plan organizacional. Aquí se debe iniciar un arduo trabajo de sensibilización con todo el equipo de trabajo involucrado y se debe orientar sobre los resultados que se esperan y lo que lograría no solo la empresa como tal si no las personas y que esto repercutirá en cada uno de los individuos que aporten y participen en dicho proceso. Dentro de muchos objetivos la empresa podrá concentrarse en:

1. Disminuir la rotación de personal
2. Posicionarse como empresa líder en desarrollo de programas de mejora en materia de felicidad.
3. Elevar los niveles de productividad de los colaboradores.
4. Mejora de las relaciones interpersonales
5. Mayor apoyo entre los colaboradores.
6. Afianzamiento en las fortalezas de los individuos.
7. Reforzar el compromiso con la organización.
8. Aumento de confianza y motivación.
9. Orientación de los trabajadores, hacia un objetivo de vida y organización más definido.

Durante todo este proceso de implementación y ajustes será necesaria la supervisión y participación de todo el equipo de trabajo, para laborar de forma proactiva, valorados, entusiasmados y llenos de buenas nuevas ideas.

Es así como llegamos al concepto de CHO conocido como Chief Happiness Officer en sus siglas en inglés, donde es la persona encargada o el director de la felicidad en la empresa, su labor es orientar y administrar proyectos y/o programas que aporten, ayuden y velen por la felicidad de los trabajadores de la empresa, orientándolos a una permanencia en la organización.

La importancia de tener un CHO en una organización

- El CHO Se trata del director de la felicidad en el trabajo, es el encargado de conducir al equipo de trabajo para tener un buen ambiente laboral

- Este encargado de verificar y revisar las fallas que se presenta en el ambiente de trabajo y tener la fortaleza para poder solucionarlo
- Debe ser capaz de inspirar y motivar al grupo de trabajo superando los obstáculos que se le presenten, por lo que debe tener habilidad de “escucha activa” lo que significa siempre estar para los trabajadores y de esta manera obtener beneficios.

Misión del CHO en la organización

- Promover los valores en la organización, realizando más que un compromiso afecto a sus actividades laborales
- Valorar a los mismos empleados, de esta manera se sientan que son importantes para la organización lo que lleva a el reconocimiento de su esfuerzo no solo en el ámbito profesional si no personal.

PSICOLOGÍA POSITIVA

La psicología positiva se define como “el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología” (Seligman 2005; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Aquí dejamos entre ver cómo se puede asociar de una forma muy directa el estudio del ser humano y la ciencia, orientados a descubrir nuevos modelos de alegría o satisfacción para las personas. No obstante para (Fredrickson, 2003) “el estudio científico de las emociones positivas ha sido considerado tradicionalmente una actividad frívola y como tal ha merecido poca atención por parte de los investigadores.”

La psicología positiva busca imponerse en situaciones de evolución de los seres humanos, y ha impactado en campos como la salud, psicología, el educativo y laboral. De igual forma para cada uno de estos campos se presenta un beneficio considerable gracias al aporte de sus pilares, dejando entre ver por ejemplo en el área de la salud el enfoque a las condiciones físicas de las personas, y a buscar sentirse mejor por dentro y por fuera., también en el sector psicológico ha llegado a contribuir de forma importante en el desarrollo de estrategias que minimicen o detengan el impacto que se podría dar en la salud mental de las personas, factor que en pleno siglo XXI preocupa bastante a la sociedad, pues ha llegado a ser uno de los factores más determinativos en casos de personas con sentimientos de frustración, debilidad y pensamientos de soledad o desanimo como suele suceder, y por ultimo pero no menos importante la parte educativa ya que a través de ella se busca encontrar las habilidades y fortalezas de carácter positivo de personas.

También es de destacar que la psicología positiva cuenta con estudios sobre la búsqueda de la felicidad, desarrollo de virtudes, y emociones placenteras. Igualmente la implementación de la psicología emocional en las organizaciones es indispensable para el fortalecimiento de las competencias, confianza y estado emocional de los trabajadores. Una forma práctica y a la vez sagaz de involucrar a los colaboradores desde el principio con el proceso de la psicología positiva es generar conexión con la cultura organizacional, afianzar y ligar esta estrategia a la razón de ser de la empresa y su sentir hará que sea más fácil y útil para las personas afianzarse en esta dinámica, pues se sentirán compenetradas con la empresa y sus valores. Cuando la empresa a través de su misión, principios, visión busque orientar a sus empleados a la planeación y desarrollo de actividades positivas

generará un mejor ambiente, y no solo eso atraerá buenas ideas y buenos elementos, pues la gente en su día a día se sentirá parte de algo más grande, algo que les exige y les permitirá sacar su mejor versión.

La implementación de la psicología positiva en la organización se dará a través de capacitaciones, taller y actividades en las que se programen actividades de refuerzo de las buenas prácticas en materia y lo que se debe evitar o superar. El permitirle evidenciar al colaborador como su cambio de chip hará no solo que aumente la productividad si no que mejore su confianza. Damos fe en que, “la investigación ha mostrado que el afecto positivo mejora la capacidad para resolver problemas, aumenta la creatividad, mejora la capacidad para resistir el dolor, aumenta el altruismo, etc.” (ver Avia y Vázquez, 1998).

TEORÍA DE BIENESTAR O MODELO PERMA

Dentro de este proceso hablamos de mecanismos de beneficio para las personas que se eligen de forma libre y de acuerdo con sus intereses. Asimismo destaca que esta teoría pasa de realizar estudios en materia de felicidad a evolucionar el estudio del bienestar. En este modelo se destaca el hecho de que las personas lo eligen por su interés y beneficio, que se evalúa o mide de forma independiente cada variable y que aporta al bienestar de las personas. Se entiende que, “la satisfacción favorece el deseo de permanencia de las personas y se asocia con la reducción del ausentismo, la rotación y las quejas del personal” (Littlewood, 2008).

Para comprender un poco más de este mecanismo, hablamos de los 5 pilares que se desprenden del modelo:

1. Emociones positivas: Enfoca la búsqueda de emociones positivas para impactar no solo en la salud del individuo sino en la mejora de sus relaciones, pues esto de una u otra forma le generará mayores beneficios.
 2. Compromiso: Destacamos la identificación de fortalezas del individuo y como esté trabaja en su mejora constante y busca acercarse más a la meta trazada a través de la generación de experiencias que resulten positivas para la persona.
 3. Relaciones positivas: Busca mejorar, fortaleces y afianzas el manejo de las relaciones interpersonales con quienes nos rodean, llámese familia, amigos, conocidos, equipos de trabajo, clientes, o terceros. Enfoca sus esfuerzos en darnos las herramientas para mejorar esa calidad y cantidad de tiempo que compartimos con los demás.
 4. Significado: Aquí lo que se requiere es que el individuo defina su objetivo, cual es la meta y hacia donde tiene enfocado el plan de vida, se quiere oriental al individuo a buscar un propósito y querer ser parte de algo que le apasione y le exija e implique dar un 100% de sí mismo y más.
 5. Logro: Es el resultado, es lo que obtenemos después del esfuerzo permanente en la lucha de alcanzar los objetivos, es la recompensa el saber que todo tuvo un porque y que nuestra persistencia ha rendido frutos. Asimismo ese proceso ha generado en el individuo un conocimiento y crecimiento que no solo le ha permitido obtener algo si no que le ha permitido afianzar la confianza y el uso de sus capacidades y habilidades.
- Este tipo de procesos de una u otra forma aportan de manera significativa en la vida de cada persona, y más cuando es cada individuo quien traza su camino y define su proceso.

SALARIO EMOCIONAL

Un incentivo considerable para los empleados de las organizaciones es lo relacionado con la parte monetaria, si bien se dice que la felicidad no es el dinero, si es una ayuda bastante considerable y más cuando desde muchos aspectos el colaborador cuenta con necesidades, llámese hijos, estudios, padres, ocio, casa, hobbies, carro entre muchos otros, para este el colaborador espera y requiere contar con un sustento representativo para sus necesidades básicas y más. Pero muchas veces las organizaciones con o sin intención no logran llegar a cumplir esas expectativas y eso provoca una serie de sucesos desafortunados que llevan al colaborador a decaer en sentimientos como depresión, aburrimiento, inconformidad entre otros. Ante estas problemáticas y teniendo en cuenta que no siempre las organizaciones están dispuestas o cuentan con la capacidad para asumir estos requisitos económicos, las estrategias de los tiempos modernos han optado por acoger una serie de caminos opcionales y que de una u otra forma también hacer bien a los colaboradores. “una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados, que generen efectos simbólicos entre la productividad y la calidad de vida” (HC-Human Capital, 2010).

Las nuevas prácticas han orientado a las organizaciones a brindar satisfacción a sus colaboradores a través de mecanismos no monetarios, pero que les permiten en cierto modo aportar al bienestar de los colaboradores altamente productivos y evitar la pérdida de estos talentos, las organizaciones actuales luchan por mantener a sus buenos elementos y se comprometen con los procesos de mejora continua, dentro de estas ideas de salario emocional podemos encontrar aportes como tiempo libre, apoyo educativo, horario

flexible, talleres de formación, planes de beneficios familiares que comprenden seguros de vida, hogar, apoyos educativos hijos, beneficios en vacaciones, sin dejar de lado las nuevas oportunidades que se han generado a través de la emergencia sanitaria por el COVID-19, donde muchas empresas encontraron oportunidades de diversificar sus horarios de trabajo y flexibilizarlos dando la oportunidad a sus colaboradores de desarrollar sus labores desde los hogares, facilitándoles el compartir tiempo con sus familias y estar más tiempo en sus hogares.

RELACIONES INTERPERSONALES

Al interior de las organizaciones el proceso de interacción es necesario e indispensable, las empresas están conformadas por personas que a través de mecanismos de comunicación coordinan y gestionan día a día la operación de las empresas y su movimiento constante. Se resalta mucho en las organizaciones que las personas que allí laboran tienden a pasar más tiempo en el desarrollo de sus labores diarias que inclusive con sus familias, esto se ha convertido en un reto para todos incluyendo a directivos quienes han tenido que empezar a diseñar estrategias de formación y reconocimiento entre compañeros de trabajo, para evitar problemas de interacción y transmisión de información. Tal como lo señalan, “el debilitamiento de las relaciones interpersonales en el contexto actual se puede relacionar a que priman intereses individualistas y una alta desconfianza social” (Bauman, 2007). El trabajo en talleres como asertividad, confianza, amor, manejo de emociones y otros factores que de una u otra forma intervienen en el día a día y ayudaran a capacitarnos más en el manejo de estas herramientas y su comprensión.

Aquí las empresas han encontrado el camino para potencializar estos elementos entre sus colaboradores y sacar provecho de estos factores a favor de la organización, mejorando no solo la comunicación, la gestión si no la forma de sentirse y verse entre compañeros, pasando de lo que en algún tiempo fue el trabajo en grupo a ser consolidado en equipos de trabajo, donde no solo se tiene en cuenta la parte de habilidades laborales sino que también entra en juego el proceso de adaptación, enseñanza, el conocerse mejor, y dejar de lado prejuicios sobre los demás.

Los estudios demuestran que hoy en día las organizaciones tienden a tener lazos más fuertes cuando el equipo está comprometido y genera relaciones sanas, alegres y cooperativas que dan excelentes resultados. Las relaciones interpersonales se han convertido en un pilar de la felicidad en el área laboral, el hecho de contar con un equipo compacto y maduro, ocasiona que los resultados sean óptimos y tiendan a mejorar, para ello no solo se debe esperar transformación de los colaboradores, pues la empresa y sus directivos sobre todo deben ser un claro ejemplo de cómo dar buen manejo a situaciones entre compañeros. Además se debe realizar una inversión constante en nuevas técnicas de convivencia, comunicación, trabajo y orientación del personal. Muchas veces las organizaciones no logran entender la magnitud de una persona que genera discordia al interior de un área, genera afectación a los demás colaboradores y disminuye su capacidad de crear y querer avanzar, estos casos son los que se deben identificar de forma oportuna y aplicar correctivos para no perder todo el trabajo con el resto de las personas. Se debe destacar siempre la mejora continua de los colaboradores y el interés de participación de la organización en la búsqueda de ese equilibrio, y romper paradigmas como el

individualismo, la envidia y la falta de empatía que muchas veces se evidencia en las organizaciones.

RECONOCIMIENTO Y CONFIANZA

Definiremos que en el proceso de la felicidad labora es indispensable que el colaborador sienta que su trabajo y participación es notable, se tiene en cuenta y genera resultados satisfactorios no solo para la empresa, si no para el colaborador. Como lo indica (Mezzadri J.J. 2021) “El respeto, la confianza o el éxito que nos brinda el reconocimiento es lo que nos aumenta la seguridad y autoestima. El proceso de reconocimiento se enfoca en cualquier acto del superior, jefe, empresa e inclusive de los compañeros por destacar la labor desarrollada, darle valor y resaltar las buenas acciones.”

Muchas veces el camino para llegar a la confianza es el reconocimiento es destacar la labor hecha por los colaboradores, y el como su esfuerzo se ve reflejado en el crecimiento y en la obtención de beneficios para todo el equipo. Para muchos colaboradores el sencillo proceso de agradecimiento de parte de sus superiores es un energizante los impulsa y les hace sentir que su trabajo va por buen camino, en ocasiones las personas no son consideradas y tienden a decaer dentro de sus labores cotidianas sin recibir ningún tipo de apoyo, haciéndolo un trabajo monótono y con falta de crecimiento o expectativas. Lado contrario a muchas otras organizaciones que han notado los beneficios y mejores resultados de mantener atentos a los logros de sus trabajadores. Inclusive las practicas de estas organizaciones van desde generar programas como el empleado del mes, hasta otorgar placas conmemorativas, y realizar ceremonias de reconocimiento publico para sus

colaboradores más destacados, sin dejar de lado factores como bonificaciones y otros tipos de incentivos que hacen que las personas busquen sacar su mejor perfil.

HABILIDADES BLANDAS

Para entender lo que este concepto conlleva, inicialmente diremos que las habilidades blandas comprende una serie de tacto, y pericia para que las personas pongan en practica estos elementos en el desarrollo de sus labores, apoyándose en aptitudes, y capacidades que le permiten no solo tener el conocimiento si no aplicarlo en materia de comunicación, liderazgo, sociales, orientación a los resultados, flexibilidad entre otros.

Mucho se habla del impacto de este tema dentro del ámbito laboral, pero sin duda alguna es uno de los conceptos más acertados en materia laboral. Las personas cuentan con sin fin de habilidades, fortalezas, y conocimientos que bien aplicados nos llevará a la intención de logros, sin embargo es de resaltar que habilidades existen muchas y todos podemos poseerlas pero no todos sabemos explotarla, allí es donde la tarea de la empresa se solidifica y se debe pensar en la activación de esos poderes en nuestros colaboradores, impulsarlos a sacar lo mejor de ellos, incentivarlos a su crecimiento, y hacerles ver que hay un mundo lleno de oportunidades, esperando que las tomen y las aprovechen. Tal como indica “Si las empresas originan un ambiente de felicidad, en el cual los colaboradores puedan desarrollar sus talentos, se logrará un crecimiento integral, tanto en la empresa como en los empleados” (Cruz, Ramírez y Sánchez 2015).

CONCLUSIONES

En el desarrollo de este trabajo se logró identificar como el pasar de los años ha hecho que de una forma rápida las empresas y los colaboradores se hayan acomodado a nuevas prácticas más orientadas a la calidez y a la preocupación por el bienestar del otro.

También es evidente resaltar la importancia de que las organizaciones tengan e implementen programas de acompañamiento a sus empleados preocupándose no solo por el beneficio económico, si no por mantener personas contentas, satisfechas con su labor día a día, que se sienten parte de algo y que a su vez se les brinden las herramientas y a oportunidad de explotar todo su potencial.

Podemos definitivamente concluir que es una práctica sana y necesaria, no solo por los evidentes beneficios para las empresas, si no por los resultados que podría llegar a dar, trabajar la gestión de la felicidad es una inyección de adrenalina para quienes se involucran, los llevara no solo a cumplir un lineamiento si no a entender lo que realmente conlleva cada ser humano ligado a la organización.

Definitivamente los cambios de rutina nos llevan a nuevos caminos, el explorar se convierte en el factor sorpresa, pero seguramente enfocado a la mejora continua, pues la empresa está trabajando para evolucionar y con ella sus colaboradores.

Es importante entender que la felicidad es un camino, y que día a día se lucha por encontrarlo, y que muchas veces nuestra satisfacción no está en lo que queremos si no en aprender a valor lo que hacemos y tenemos actualmente.

La gestión de la felicidad es crear técnicas alternativas que ayuden al compromiso de las personas con sus actividades laborales, Buscando los valores y otros aspectos que ayuden con la conformación de la responsabilidad laboral.

Todo esto con el fin de educar a los equipos de trabajo en la felicidad, buscando alcanzar tanto el éxito personal como el profesional obteniendo como resultado un pensamiento creativo, capaz de poder desempeñarse en varios ambientes laborales y dando su total entrega hacia estas actividades laborales.

Es bueno precisar que estas nuevas técnicas de gestión de la felicidad actúan como ventajas competitivas para quienes las implementan, y que a su vez estos procesos tienden a generar resultados favorables para todos para la organización por que da bienestar, da confianza, y obtiene productividad y fidelidad. Y para el colaborador por que sale de su rutina, se explora y aprende a conocerse de otras maneras, además comprende que su proceso de crecimiento es continuo y valioso.

En definitiva el proceso de gestión de la felicidad comprende un sinnúmero de factores como se mencionaron anteriormente, sin embargo dentro de los procesos destacados señalar las relaciones interpersonales, el manejo de emociones blandas y el reconocimiento, son los pilares de este proceso, son las tendencias que hacen más fuertes a los empleados, que les da valor y que debemos complementar en las organizaciones, para velar por el desarrollo óptimo de los colaboradores.

Por último es claro que velar por la felicidad de los individuos es importante, no solo para las empresas en general para todos los sectores, pues un empleado feliz y a gusto, es un aliado más en el proceso de transformación.

REFERENCIAS

- Yañez Gallardo, R., Arenas Carmona, M., & Ripoll Novales, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 16(2), 193-202.
- Pérez, O. M. Habilidades blandas para el éxito laboral: mito o realidad en la formación universitaria. *Guía de Apoyo Psicológico para Universitarios*, 49.
- Restrepo, P. L. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Aglala*, 5(1), 34-68.
- Hernández, R. A., & Serravalle, C. D. (2014). *Felicidad en el trabajo* (Doctoral dissertation, Universidad Argentina de la Empresa).
- Mezzadri, J. J. (2021). La importancia del reconocimiento en las organizaciones. *Revista Argentina de Neurocirugía*, 35(2).
- Cruz Mejía, J., Ramírez, S. M., & Sánchez, D. P. (2015). La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral.
- Lugo Laverde, M. A. (2020). *Guía de curso: Ciencias Sociales y Humanas-VIII*.
- Jiménez, M. L. V. (2006). Emociones positivas. *Papeles del psicólogo*, 27(1), 9-17.
- Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 23(3), 23-41.
- Malluk, A. L. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación*, 17(33), 215-250.
- Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garcés, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4), 0-0.
- Díaz Rojas, J., & Caro Rodríguez, J. A. (2019). *Gestión de la felicidad organizacional en el área comercial, Nalsani SAS (Totto) regional Bogotá*. Universidad Cooperativa de Colombia. Bogotá. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12494.16781>.

- Posada, J. A. S., & Soria, M. S. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1).
- Contreras, F., & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Diversitas*, 2(2), 311-319.
- Fernandez Ignacio (2015). *Felicidad Organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo*, Ediciones B Chile S.A.
- Villegas, I. G., Franco, D. C. B., Urbano, H. L. C., Prieto, C. M., & Arteaga, M. (2015). Todo es cuestión de actitud. *Gestión de la felicidad*. *Harvard Deusto business review*, (244), 6-17.
- Ramirez, P. M. (2019). *Felicidad organizacional* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas).