



LA PRODUCTIVIDAD DE LA GERENCIA DE LA FELICIDAD EN EMPRESAS
PRIVADAS EN COLOMBIA

Realizado por:

OSCAR YESID VILLAMIL VANEGAS

Ensayo presentado como opción de grado al título de

Especialista en Alta Gerencia

Tutor

YEFRI MANUEL PASCAGAZA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA CAJICA

FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS

ESECIALIZACIÓN ALTA GERENCIA

Cajicá, Colombia

2017

Tabla de contenido

1. Justificación.....	4
2. Objetivos	5
2.1 objetivo general	5
2.2 Objetivos específicos.....	5
3. Marco teórico.....	6
4. Medir la felicidad.....	15
4.1 Resultados	17
5. Conclusiones.....	23
6. Recomendaciones.....	24
7. Bibliografía.....	25
8. Anexos.....	26

Tabla de figuras

Figura número uno: “modelo Happy Companies”	12
Figura número dos: “modelo 5CS”	14
Figura número tres: “modelo teórico de bienestar laboral”	16
Figura número cuatro: escala afectiva N° 1	18
Figura número cinco: escala afectiva N° 2	18
Figura número seis: escala Competencias N° 1	19
Figura número siete: escala Competencias N° 2	19
Figura número ocho: escala de desgaste N° 1	20
Figura número nueve: escala de desgaste N° 2	20
Figura número diez: escala de alineación N°1	21
Figura número once: escala de alineación N°2	21

Justificación

La vida laboral trae diferentes situaciones que hacen del colaborador una persona a gusto o no con la actividad que desempeña, y más que la labor es el entorno donde la desarrolla teniendo en cuenta diferentes variables como: espacios, tiempos, líderes, entre otros. Este documento pretende mostrar las diferentes situaciones que hacen al empleado un ser más feliz y comprometido con su trabajo a través de técnicas de dirección enfocadas en el bienestar de los colaboradores que bien definidas directa o indirectamente permiten el aumento de la productividad en las organizaciones.

“La felicidad es un excelente negocio. Una empresa con colaboradores felices, es un lugar en donde hay mayor compromiso y productividad”. (Ocampo, 2014). De esta manera buscar estrategias que permitan hacer de la felicidad un negocio y no un gasto es una forma de vida laboral donde la productividad y los mejores resultados se darán por si solos gracias al compromiso de los colaboradores tal como afirma (Ocampo, 2014) “El compromiso con la felicidad debe venir de la alta gerencia, debe ser un compromiso, una cultura y una política de la empresa. Debemos procurar conectar a los empleados con los valores de la empresa y hacerlos sentir parte de ella, pero también debemos tener la madurez de aprender de ellos y sacar su mejor potencial”.

Es así; que las empresas deben buscar diferentes estrategias que le permitan hacer felices a sus colaboradores para que de esta manera su productividad sea mayor y la satisfacción y el compromiso se refleje cada día más.

Objetivos

Objetivo general

Analizar cómo la gerencia de la felicidad fortalece el compromiso de los trabajadores y aumenta la productividad.

Objetivos específicos

- Identificar las conductas para crear trabajadores más comprometidos a través de la gerencia de la felicidad.
- Evaluar el aumento de la productividad en la empresa a través de la gestión de la felicidad.

Marco teórico

La productividad de la gerencia de la felicidad en empresas privadas en Colombia

Vivimos en un mundo lleno de constantes transformaciones: políticas, tecnológicas, sociales, económicas, educativas y por supuesto a nivel organizacional, en donde la teoría aplicada por años en la cual lo que interesa es el cliente o el producto final pasando por encima del trabajador ha venido quedando atrás, pues grandes empresas se han dado cuenta que sus trabajadores son el verdadero tesoro, ya que realmente gracias a ellos se garantiza su funcionamiento; es por esto, que nace una corriente revolucionaria llamada “gerencia de la felicidad” pero para entender esto primero debemos saber realmente ¿Qué es felicidad?

Desde la antigua Grecia los filósofos han tratado de responder esta pregunta y es allí donde Epicuro en su “carta a Meneceo”: dice “(...) “El placer es principio y culminación de la vida feliz” (Cerro, p. 1), así mismo Lyubomirsky afirma que “la felicidad es una combinación de una sensación de placer y plenitud con una experiencia profunda de significado y propósito” (Patiño, Gomez Ortiz, Meza Aguila, & Vega Lopez, 2016, p.3) realmente, a través de la historia han existido muchas personalidades que han querido responder esto pero teniendo en cuenta que es un sentimiento no se ha podido encontrar un significado unánime porque simplemente cada ser lo dimensiona y lo siente de forma distinta es tanto así que Benjamín Franklin con una frase muy sabia nos dice “La felicidad humana generalmente no se logra con grandes golpes de suerte, que pueden ocurrir pocas veces, sino con pequeñas cosas que ocurren todos los días ”.

Partiendo de esta frase es dónde se genera un gran interrogante ¿Durante el transcurrir de los días los trabajadores de una empresa se sienten felices? Un colaborador dedica su tiempo para realizar una labor asignada dejando de lado la respuesta a esta pregunta tan sencilla que podría abarcar la totalidad del entorno, así mismo las emociones que caracterizan a cada persona,

en su satisfacción personal y su nivel individual en donde sí se tuvieran en cuenta tal vez su rendimiento laboral sería mucho mejor; es así, que la felicidad como eje en la organización está empezando a tomar fuerza.

A nivel laboral la felicidad impacta de sobremanera, en algo tan simple como con que actitud se empieza el día, si hay un gusto por ir al lugar de trabajo o por lo contrario es simplemente un requisito más de la vida que se debe cumplir por obtener un nivel económico que permite una supervivencia. Igualmente se da al llegar a ese lugar de descanso que más allá del cansancio físico no debería tener consecuencias a nivel emocional, pero ésta es la realidad de muchos trabajadores que día a día van a sus trabajos sin un motivo, sin querer, simplemente desanimados. ¿Pero las organizaciones están haciendo algo para mejorar estas actitudes en sus trabajadores? Sin lugar a dudas muchas sí, ya que se dieron cuenta que si sus colaboradores están animados durante sus horas laborales y se sienten felices en su trabajo su rendimiento es muchísimo mejor.

Por tal motivo, muchas organizaciones consideran que “la felicidad es un factor clave en la gestión de personas. Se basan en la creencia que un empleado feliz hace una empresa productiva, relacionando así esta variable con los resultados de negocio” (Americas, 2014). La felicidad indirectamente lleva consigo en la espalda la maleta del éxito y la productividad, es un concepto atípico en las organizaciones el cual ahora busca ser relevante y lo hace porque allí está la clave de un talento humano comprometido y soñador que no solo cumple con las expectativas del cliente o consumidor si no las de sí mismo y esto lleva a un crecimiento y productividad en la empresa.

Basados en lo anterior, hay empresas que están centrando sus fuerzas en el concepto de empresas felices, donde se caracterizan entre otras cosas por motivar a sus empleados y hacer

que ellos vayan contentos a trabajar, auto gestionan vacaciones, no hay horarios, el trabajo se da por objetivos, existe teletrabajo, hay flexibilidad y comodidad para la mejora de la productividad, hay premios y gratificaciones, éstas entre muchas e independientemente de la organización permiten equipos de trabajo uniformes conservando así el talento de trabajo dentro de la empresa. (Esteve).

De esta forma las empresas de una u otra manera buscan la satisfacción de los colaboradores a través de la motivación que implica más allá del salario; ya que, este no garantiza ni la felicidad del trabajador y menos el aumento de la productividad ya que teniendo en cuenta los cambios laborales del mercado en cortos tiempos el empleado vera en una nueva empresa por su escala salarial una mejor oportunidad, afectando así muchos procesos al interior de la compañía; es por esto, que desarrollar estrategias que creen sentido de pertenencia y un sentido de orgullo por el lugar donde se trabaja es el pilar para crear un mejor equipo de trabajo. (BBVA, 2014).

Felicidad y éxito

¿Cuál es la relación de la felicidad con el éxito? Las organizaciones se han dado cuenta que estos dos factores están estrechamente ligados pues cada uno depende del otro; creando así, una magnitud directamente proporcional: a mayor felicidad, mayor es el éxito; pero para que se cumpla ésta proporcionalidad se depende de un gran factor “el recurso humano de las empresas” es decir; sus trabajadores, pues se debe partir y reconocer que éstos son el motor de cualquier compañía y por ende de ellos depende en su mayoría el éxito de la misma; es así, que si una empresa quiere ser exitosa en el primer lugar donde debe encontrar la fórmula para incrementar su productividad es en sus colaboradores motivándolos y buscando formas que le permitan a sus empleados ser más felices en la compañía, lo cual es muy conveniente pues la realización del

trabajo asignado se hace con mayor agrado y exigencia personal para dar de esta manera lo mejor de sí a aquella empresa en donde de una manera u otra se han sentido valorados e importantes para el desarrollo y el éxito de la compañía a la cual le están prestando su servicio.

Empresas en Colombia enfocadas en la felicidad de los trabajadores

Hace algunas líneas se hablaba del éxito de las empresas a través de la felicidad y de ésta manera es importante destacar cómo algunas compañías en Colombia son participes de esa nueva tendencia donde el salario emocional es fundamental a la hora de reconocer la labor desempeñada en sus trabajadores; de esta forma y siguiendo la pauta de cómo es posible llegar a crear sentido de pertenencia y amor por una entidad se muestran a continuación algunos ejemplos de éxito donde la protección al talento humano es relevante en cualquier sentido.

Según (BBVA, 2014) estos son algunos ejemplos de empresas enfocadas en su recurso humano:

- Colombina

“Es una empresa que desde el año 2012 creó un programa llamado “programa de reconocimientos” el cual consiste en valorar y exaltar el trabajo de los empleados desde la práctica de los valores corporativos, generando estrategias en el desarrollo profesional y personal.” (BBVA, 2014)

- Nestlé

Esta empresa basa la satisfacción y motivación de sus empleados a través de salarios emocionales que fomentan bienestar y calidad de vida.

“A través del programa ‘Beneficios flexibles’, los empleados cuentan con un cupo de dinero que pueden gastar en seguro para enfermedades graves, póliza odontológica, seguro educativo, regalos (artículo o experiencia que genere bienestar) o días libres.” (BBVA, 2014).

- Cusezar

Esta empresa involucra a sus colaboradores en un concepto familiar que permite la apropiación de sus actividades, logrando así un mejor desempeño. Lo hacen a través de beneficios tales como tarjetas de reconocimiento, día de la familia cusezar y almuerzos con líderes.

“En la compañía estamos convencidos de que nuestros trabajadores son la base más importante. Sin ellos no estaríamos donde estamos. Por eso constantemente los retamos para que encuentren sentido a lo que hacen” (Rueda, 2014).

- Ecopetrol

Esta empresa fundamenta la motivación de sus colaboradores a través del crecimiento profesional que les puede brindar gracias al cumplimiento de las metas de desempeño, otorgando la posibilidad de crecer vertical u horizontalmente en la empresa dependiendo de las competencias que tenga cada persona y su “ruta de carrera” propuesta.

De esta manera vemos como las organizaciones están desarrollando estrategias que permiten al colaborador entregar lo mejor de sí y a su vez no solo desarrollarse profesional y laboralmente si no que impactan en los procesos de la empresa, haciendo que ésta crezca en el mercado y aumenten así sus ganancias. Estas estrategias ponen en evidencia que la Gerencia de la felicidad desarrolla en las áreas de trabajo de cualquier compañía el compromiso y la estabilidad de los trabajadores que en función de la productividad se sentirán más satisfechos con su labor. Así como lo afirma (BELPO, 2015) la gerencia de la felicidad:

Es una visión y un método administrativo orientado a que el personal de la empresas, cualquiera sea el nivel jerárquico en el que se encuentren, adquieran la capacidad de aplicar de manera permanente todas sus fortalezas, enriquezcan su capacidad de trabajar en equipo y, sobre todo, “le encuentren un sentido y satisfacción en las acciones que hacen, influyendo

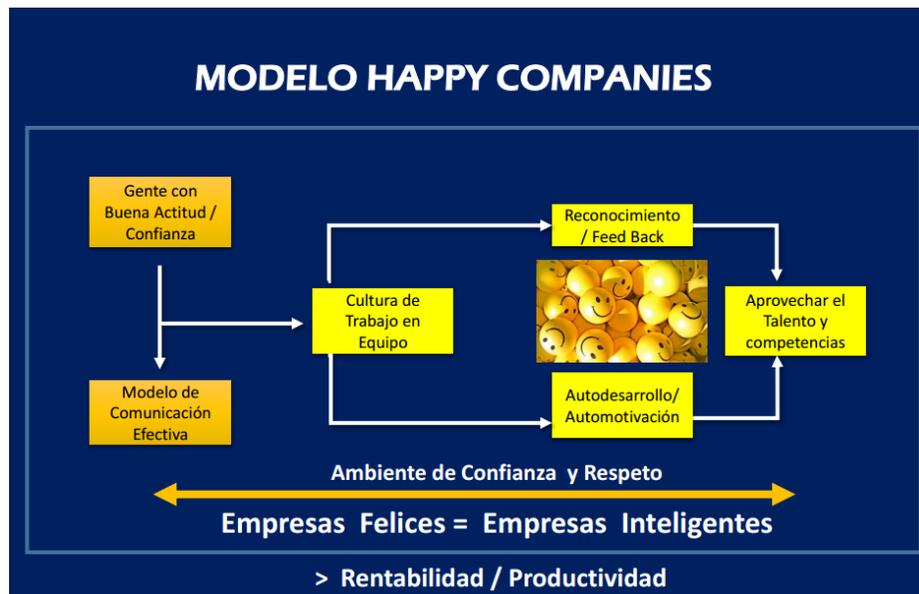
positivamente en su vida.

Cómo gerenciar felicidad

La búsqueda de empresas felices radica en la gestión constante de sus directivos no como jefes, agentes reguladores y con autoridad a la hora de delegar alguna función o hacerle seguimiento riguroso a la misma; este concepto ha venido evolucionando hacia el liderazgo, ese que transforma, acompaña y se enriquece por si solo e inspira a los demás para explotar sus capacidades y habilidades. Es así que “No es el liderazgo del que dice a la gente lo que tiene que hacer, sino el liderazgo de aquellas personas que apoyan la creación de esos mundos a los que a todos nos haría ilusión pertenecer.” (PUIG, p.30)

Buscando diferentes formas de desarrollar la felicidad de los colaboradores, su iniciativa, creatividad, positivismo y sentido de pertenencia hacia la empresa, algunas entidades han desarrollado modelos que pueden ser ejemplo para buscar un equilibrio en la organización en cuanto a felicidad y productividad llamado “Happy Companies” (véase figura N°. 1), donde implementan culturas cercanas entre directivos y empleados dejando al lado el individualismo y creando trabajo en equipo, dando a sus colaboradores incentivos que les permiten generar opciones novedosas y arriesgadas en las cuales se beneficia la compañía.

Figura N°. 1 Modelo Happy Companies.



Fuente: (Helena) la felicidad clave del éxito happy companies

<http://www.cccbuga.org.co/sites/default/files/descargas/2015/Mes%20del%20Comerciante/La%20felicidad%20en%20el%20trabajo%20Happy%20Companies.pdf>

Con éste modelo las empresas Happy Companies pretenden mejorar su productividad, teniendo en cuenta lo más valioso que tienen; en este caso sus empleados, pero así mismo éstas compañías se destacan porque manejan una figura llamada “Happy Manager” quien es la persona encargada de dirigir y liderar a sus colaboradores para de ésta manera llegar al fin propuesto por la compañía; ésta persona se destaca por su capacidad de comunicación, análisis, proactividad y por su puesto un dinamismo constante para mantener el buen ambiente entre las personas que están a su cargo. Así mismo ésta figura en las empresas brindan a sus empleados confianza y los hace ver como parte fundamental de la compañía, lo que incide directamente en el compromiso y empeño de cada uno para el mejoramiento de la productividad en la empresa.

De este modo, el modelo “Happy Companies” ha permitido que las empresas que lo utilicen, no sólo mejoren su productividad sino que se den cuenta que la decisión que tomaron

para convertirse en empresas felices ha sido una de las más destacadas pues como compañía mejoran en todos los sentidos.

Convertirse en “Happy Companies” no es una tarea fácil es por esto que, debido al impacto que éste modelo ha tenido en el mercado instituciones como Iopener Institute’s se han creado con el fin de cambiar la forma en la que las organizaciones evalúan, analizan y actúan con su gente” (Plaza) encaminadas a buscar nuevas estrategias que les permitan motivar a sus colaboradores, a que se sientan a gusto con las tareas que realizan, con el trato que reciben, con el ambiente laboral, con la flexibilidad y la exigencia de la empresa, que les permite expresar lo que saben, sienten y a no tener miedo a opinar de alguna situación en donde buscan que sus ideas y aportes sean valorados, en pocas palabras para que los empleados sean felices.

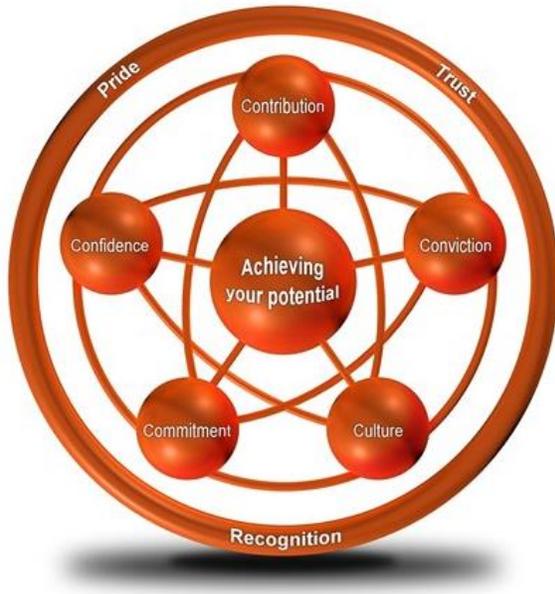
Iopener Institute’s ha creado dos herramientas utilizadas para conducir a la eficiencia de la organización, estas son:

“El iOpener personas y Rendimiento Cuestionario (IppQ): nuestra herramienta insignia ayuda a las organizaciones, los equipos y los individuos a maximizar su rendimiento, la productividad y el potencial” (performance, s.f.)

“El iOpener 360 (i360): nuestra herramienta de desarrollo de liderazgo de alto impacto refleja la capacidad de un individuo a través de una lente de doble; cómo se comportan y cómo este comportamiento afecta a los demás.” (performance, s.f.)

Este Instituto con la aplicación de estas dos herramientas ha logrado que los empleados sean dos veces más productivos basándose en el siguiente modelo de gestión llamado 5CS: (véase figura N°. 2)

Figura N°. 2 Modelo 5CS



Fuente: la ciencia de la felicidad en el trabajo ipener institute for people & performance

<https://iopenerinstitute.com/services/the-science-of-happiness-at-work/>

Éste modelo de trabajo nos dice que el rendimiento y la felicidad se evidencian en las 5CS

- **“Contribución:** lo que haces
- **Convicción:** su motivación a corto plazo
- **Cultura:** el sentimiento de ajuste
- **Compromiso:** su compromiso a largo plazo
- **Confianza:** su confianza en sí mismo” (performance, s.f.)

Estos cinco componentes se hacen indispensables en el modelo de “Iopener Institute´s” pues todos están estrechamente ligados para poder mejorar la productividad y éxito de una

compañía que quiere convertirse en “Happy Companies”.

Cada uno de los anteriores ítems permiten identificar al colaborador en su rol diario, preguntarse frente a cada uno de esos aspectos como se refleja así mismo siendo muy relevante identificar estas cinco razones a la hora de realizar una evaluación de cómo se sienten los trabajadores en la empresa, es decir: ¿contribuyen con verdad y funcionalidad a lo que hacen? , ¿tienen una convicción de que eso que desarrollan traerá y hace el cambio en un tiempo no lejano?, ¿se identifican con cada uno de los valores, principios y formas de vida dentro de la organización, sus costumbres e ideales?, ¿le es fácil su adaptación o es reactivo a las mismas y actúa indiferente a ellas o peor aún, rechaza totalmente estas circunstancias truncando el proceso de crecimiento de sí mismo y de la compañía?, ¿se desarrolla el colaborador en ambientes ambiciosos futuristas que permitan entregar lo mejor de sí porque hay proyección en la empresa? y ¿la empresa brinda soluciones al colaborador, confía en el?; estos son algunos de los interrogantes que se desarrollan en las 5cs, no solo para que el empleado haga las cosas bien si no para confíe en sí mismo y en su trabajo y seguido a esto brinde opciones de solución constante a la organización. Vemos entonces como cinco aspectos pueden buscar el desarrollo de empresas hacia la felicidad, abarcando una gran parte de la vida laboral e incluso identificando aspectos personales que pueden con acciones de mejora eficientes que fortalecen la productividad de la empresa.

Todo esto nos permite ver cómo la felicidad se ha convertido en un factor importante en las compañías que aunque antiguamente era algo secundario hoy en día se ha convertido en un eje fundamental en la relación de un todo en cuanto a una empresa buscando así diferentes formas de medirla, pues la felicidad es un estado en las personas que les permite dar su máximo esfuerzo en función a algo, en el caso de las compañías a cumplir su objetivo.

Medir la Felicidad

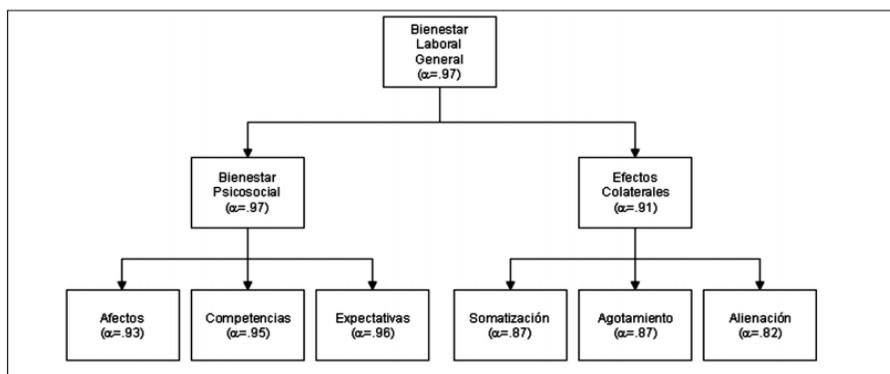
Teniendo en cuenta lo anterior, la felicidad se puede medir desde diferentes puntos dependiendo la situación que se quiera estudiar, en este caso se presenta una forma muy particular para describir como un colaborador se siente en su trabajo a través de una encuesta llamada “Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas” qBLG (Blanch, Sahagún, Cantera, & Cervantes), en ella se tratan diferentes preguntas que permiten identificar el sentir del empleado en la organización.

Éste cuestionario según el estudio realizado por (Blanch, Sahagún, Cantera, & Cervantes) tiene una aplicación de 20 a 30 minutos aproximadamente, donde el bienestar laboral general lo delimitan en dos dimensiones:

1. Bienestar Psicosocial
2. Efectos colaterales

Para el caso puntual de este documento se tuvo en cuenta en el aspecto psicosocial dos aspectos, la escala de afectos y competencias; en el aspecto de efectos colaterales se tuvieron en cuenta la escala de agotamiento y alineación. Los escalas restantes de expectativas y somatización se dejaron a opinión abierta para que el encuestado pudiese teniendo en cuenta los ítems allí denotados dar su posición y sentir frente a su actualidad laboral. (Véase figura N°. 3)

Figura N°. 3 **Modelo teórico de bienestar laboral general**



Fuente: (Blanch, Sahagún, Cantera, & Cervantes)

<http://www.redalyc.org/pdf/2313/231316500007.pdf>

La encuesta fue aplicada a 10 personas que laboran en empresas privadas y se dio en el sector asegurador en el ramo de vida y autos.

Resultados

La felicidad en las organizaciones está dada en su gran mayoría por aquellos beneficios que las empresas les dan a los colaboradores más que por el rango salarial, ya que estos beneficios permiten que a diario el empleado sienta alegría, satisfacción o comodidad en su labor, que pueda estar tranquilo, ya que gran parte de su tiempo permanecen en la empresa laborando y compartiendo con todos los entes de la misma: jefes, compañeros, clientes y proveedores entre otros factores cotidianos, y con cada uno de ellos siempre tendrá una interacción constante y que mejor que hacerlo en ambientes de seguridad y alegría reflejando así un buen servicio o simplemente una mejor forma de hacer las cosas.

A continuación se muestra los resultados de la encuesta en cuatro de las escalas: de afectos, competencias, desgaste y alineación. A la pregunta abierta con respecto a las escalas de expectativas y somatización los encuestados mostraron su conformidad en aspectos como compromiso con el trabajo y buscar ampliar sus competencias, sin embargo perciben desconfianza en la empresa, sus procesos y más en pensar futuramente en una realización o crecimiento laboral principalmente. Manifiestan tener algunos beneficios que van en torno al mercado pero a la hora de poder tener una calidad de vida les implica dar más de lo que reciben y sacrificar muchas veces la vida privada.

Además de esto sienten inseguridad por los cambios laborales, ya sea por el miedo a

perder el trabajo o simplemente tener que hacer cambios internos que no sean los más favorables pero que de una u otra manera se aceptan muchas veces por tener una estabilidad económica.

Figura 4. Escala afectiva N° 1



Figura 5. Escala afectiva N° 2



Esta figura permite identificar como a nivel afectivo los colaboradores en un 24% sienten a menudo afecto por la empresa en aquellos aspectos como la satisfacción, el bienestar y la esperanza donde radica a nivel positivo su opinión (véase figura 5, barras azules). Por el

contrario sienten un alto nivel de intranquilidad, inseguridad y ven dificultad en la empresa que laboran (véase figura 5, barras naranjas), esto dado por cambios económicos que afectan y pueden llevar a despidos masivos, y muchas veces no ven muy factible el crecimiento en la compañía.

Figura 6. Escala Competencias 1

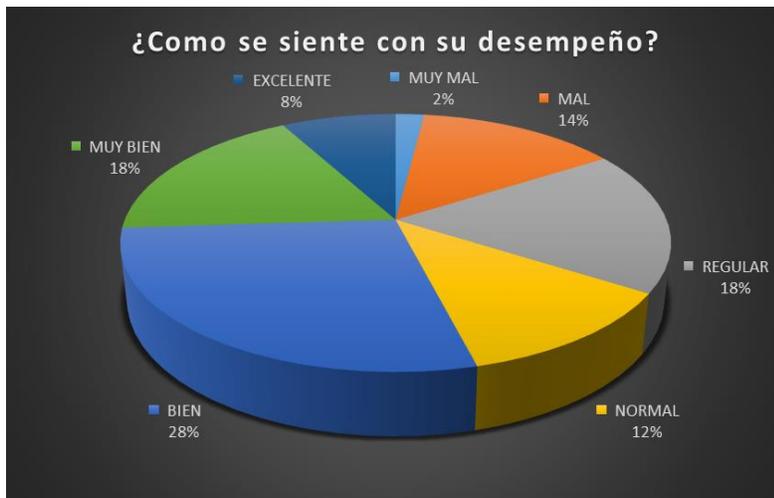
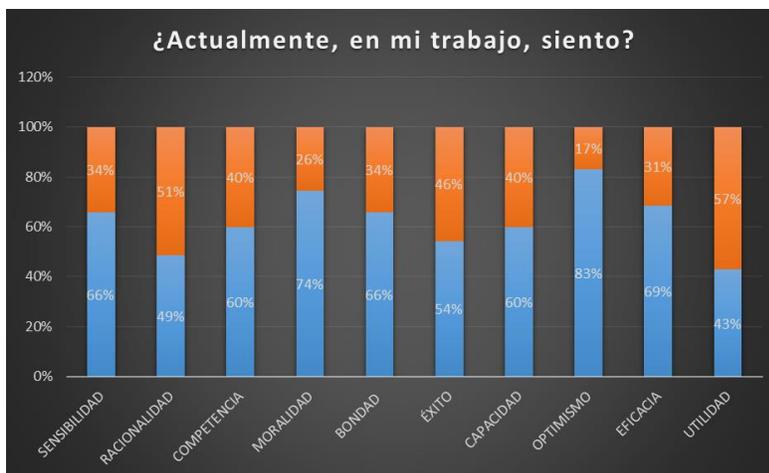


Figura 7. Escala competencias 2



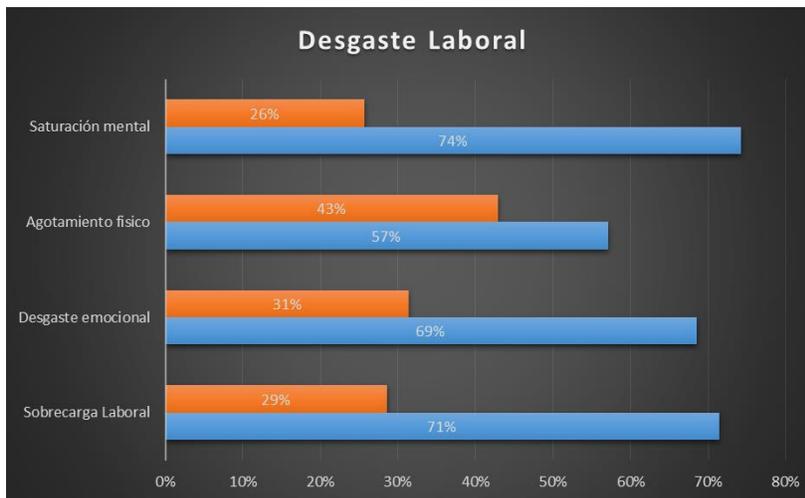
En la escala de competencias y como el encuestado se siente en su desempeño en la organización vemos como solo un 8% se siente excelente en la misma y el mayor porcentaje

incide en un sentir “bien” o normal. Para esta escala solo el 2% se muestra muy mal en la empresa, sin embargo ese estado puede ser sopesado con la remuneración o la misma necesidad económica y que el mercado cuenta con una gran competencia a la hora de conseguir trabajo, podemos ver esto en la irracionalidad y la inutilidad que sienten en su desempeño. Sin embargo el optimismo siempre ha caracterizado al colombiano que pese a las adversidades muestra cara amable y coloquialmente hablando con la moral alta.

Figura 8. Escala de desgaste N° 1



Figura 9. Escala de desgaste N° 2



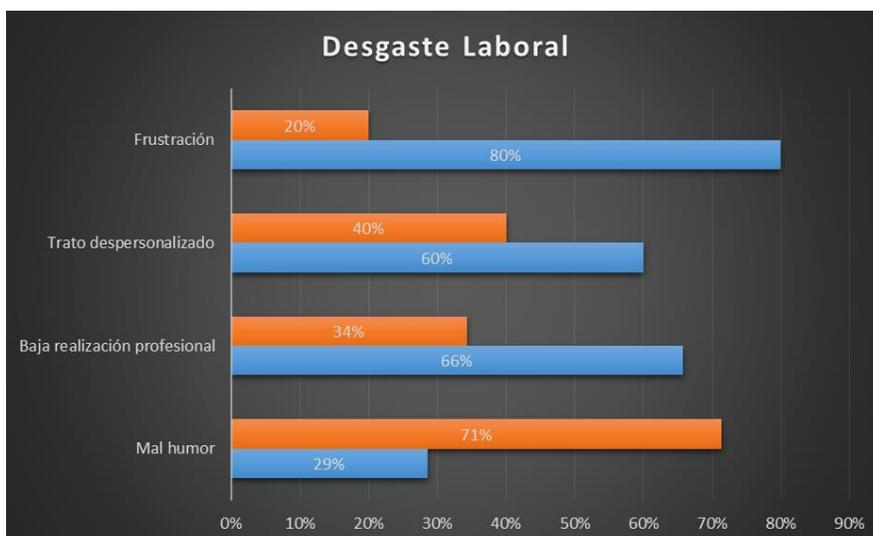
A nivel de desgaste laboral los encuestados sienten regularmente, (25%) un desgaste donde las principales causas son la sobrecarga laboral, 71% y la saturación mental en un 74%.

Esto teniendo en cuenta la labor y la población de la muestra ya que el ramo de seguros maneja altos niveles de información y por consiguiente la labor siempre va a exigir una carga adicional a la que se puede dar en un horario común de trabajo de 8 horas. Esto adicionalmente afecta el la convivencia con las familiares y allegados generando un desgaste emocional y físico a la vez.

Figura 10. Escala de alineación N°1



Figura 11. Escala de alineación 2



Los encuestados con respecto a su afinidad con la empresa y sus procesos en un 80% se sienten frustrados y un 20% no; adicional en un 66% sienten que no pueden desarrollarse profesionalmente en la compañía y un 34% ve alguna posibilidad de crecer, sin embargo esto no hace que las actitudes malhumoradas invadan su ser, ya como observamos anteriormente (véase figura 7) la gente permanece optimista a pesar de las dificultades esto hace que no se pierda la responsabilidad con su labor pero evidentemente puede hacer que ante mejores oportunidades el colaborador decida no seguir en la empresa.

Conclusiones

Luego de haber estudiado y analizado diferentes fuentes bibliográficas y los resultados obtenidos de la encuesta aplicada en función a la gerencia de la felicidad y la relación que ésta tiene con la productividad en las empresas y organizaciones se puede decir que:

- La felicidad es un eje fundamental en la productividad de los trabajadores de una compañía, pues un empleado feliz brinda lo mejor de sí para el beneficio de la empresa para la cual labora.
- Los empleados son el mayor tesoro que puede tener una compañía pues de ellos depende el éxito o el fracaso de la misma. Es así, que se hace fundamental que la empresa cree diferentes estrategias que le permitan mantener motivados y felices a sus colaboradores.
- Las empresas que se han preocupado por crear ambientes que le permiten a sus empleados ser autónomos, críticos ante los procesos diseñados por la compañía, autodidactas, creativos, innovadores y en donde se sienten valorados y parte fundamental del proceso de producción y éxito de la empresa, muestran resultados muchísimo mejores asegurándoles tener una mayor competitividad y acogida en el mundo comercial.
- La gerencia de la felicidad ha sido un nuevo método que muchas empresas han implementado con sus empleados como una estrategia innovadora y motivadora que les permite tener unos mejores resultados.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta que un empleado feliz es la mayor arma que tienen las empresas para competir en el mundo laboral mostrándose no solo altamente productivas si no con un talento humano fuerte las empresas pueden ir desarrollando este reconocimiento a través de muchas estrategias, algunas de ellas son:

- Implementar programas de beneficio social para sus empleados, en donde encuentren una fuente de motivación para tener un mayor desempeño.
- Ser flexibles pero exigentes con sus colaboradores, manteniendo relaciones de respeto y aprecio por el otro.
- Crear en los puestos de trabajo ambientes cómodos en donde el trabajador se siente a gusto desarrollando su función.

De esta forma la combinación de beneficios, exigencia, flexibilidad y ambientes adecuados son algunos puntos al que las empresas deben centrar mayor esfuerzo, esto creara un recurso humano altamente productivo y muy feliz.

Bibliografía

- Americas, C. (2014). *Connect Americas* . Obtenido de <https://connectamericas.com/es/content/los-empleados-felices-%C2%A1son-m%C3%A1s-productivos>
- BBVA, E. (20 de Noviembre de 2014). *EL ESPECTADOR*. Obtenido de EL ESPECTADOR: <http://www.elespectador.com/especiales/empleados-felices-empresas-mas-productivas-articulo-528650>
- BELPO, J. (2015). FELICIDAD UN NUEVO ESTILO DE GERENCIA. *REVISTA VOLAR*.
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (s.f.). *Scielo*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231316500007.pdf>
- Esteve, M. C. (s.f.). *SUPERRHHEROES*. Obtenido de SUPERRHHEROES: <https://superrhheroes.sesametime.com/empresas-happy/>
- Helena, P. B. (s.f.). *Camara de Comercio de Buga* . Obtenido de <http://www.ccbuga.org.co/sites/default/files/descargas/2015/Mes%20del%20Comerciante/La%20felicidad%20en%20el%20trabajo%20Happy%20Companies.pdf>
- Ocampo, A. R. (2014). Empresas felices: un compromiso que debe venir desde la alta gerencia. *Mprende*. <http://mprende.co/gesti%C3%B3n/empresas-felices-un-compromiso-que-debe-venir-desde-la-alta-gerencia>
- performance, I. I. (s.f.). *Iopener Institute for people & performance* . Obtenido de <https://iopenerinstitute.com/services/the-science-of-happiness-at-work/>
- Plaza, H. (s.f.). *Camara de Comercio de Buga*. Obtenido de <http://www.ccbuga.org.co/sites/default/files/descargas/2015/Mes%20del%20Comerciante/La%20felicidad%20en%20el%20trabajo%20Happy%20Companies.pdf>
- Rueda, M. I. (20 de NOVIEMBRE de 2014). EMPLEADOS FELICES EMPRESAS PRODUCTIVAS. (BBVA, Entrevistador)
- PUIG, M. A. (s.f.). *LA FELICIDAD CLAVE DEL EXITO*. Obtenido de <http://www.ccbuga.org.co/sites/default/files/descargas/2015/Mes%20del%20Comerciante/La%20felicidad%20en%20el%20trabajo%20Happy%20Companies.pdf> (p.30)
- Rueda, M. I. (20 de NOVIEMBRE de 2014). EMPLEADOS FELICES EMPRESAS PRODUCTIVAS. (BBVA, Entrevistador)

Anexo 1

Cuestionario de Bienestar Laboral

Nombre: _____ Fecha _____

Área _____ Tiempo en la empresa: _____

Instrucciones: Encerrar el número de 1 a 7 con la respuesta a la pregunta según su grado de satisfacción según la palabra indicada a cada extremo de calificación.

Anexo: Escalas e Ítems del Cuestionario de Bienestar Laboral General

Factor de Bienestar Psicosocial								
Escala de Afectos								
Instrucciones: Rodee el número elegido								
<i>Actualmente, en mi trabajo, siento:</i>								
Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción
Inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
Intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
Malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
Desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
Incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
Confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
Desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
Dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad

Escala de Competencias								
Instrucciones: Rodee el número elegido								
<i>Actualmente, en mi trabajo, siento:</i>								
Insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
Irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
Incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia
Inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad
Maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad
Fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
Incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad
Pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo
Ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	Eficacia
Inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad

Escala de Expectativas								
Instrucciones: Rodee el número elegido								
Está(n) bajando	1	2	3	4	5	6	7	Está(n) subiendo
<i>En mi trayectoria laboral:</i>								
Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7	
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7	
Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7	
El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi acatamiento de las pautas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7	
Mi estado de ánimo laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mis oportunidades de promoción laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi participación en las decisiones de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	
El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mis competencias profesionales	1	2	3	4	5	6	7	

Factor de Efectos Colaterales								
Escala de Somatización								
Instrucciones: Rodee el número elegido								
Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Trastornos digestivos	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de cabeza	1	2	3	4	5	6	7	
Insomnio	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de espalda	1	2	3	4	5	6	7	
Tensiones musculares	1	2	3	4	5	6	7	

Escala de Desgaste								
Instrucciones: Rodee el número elegido								
Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Sobrecarga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Desgaste emocional	1	2	3	4	5	6	7	
Agotamiento físico	1	2	3	4	5	6	7	
Saturación mental	1	2	3	4	5	6	7	

Escala de Alienación								
Instrucciones: Rodee el número elegido								
Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Mal humor	1	2	3	4	5	6	7	
Baja realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Trato despersonalizado	1	2	3	4	5	6	7	
Frustración	1	2	3	4	5	6	7	

Fuente: (Blanch, Sahagún, Cantera, & Cervantes) <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231316500007.pdf>

Opine sobre los aspectos en la escala competencias y somatización

Gracias.