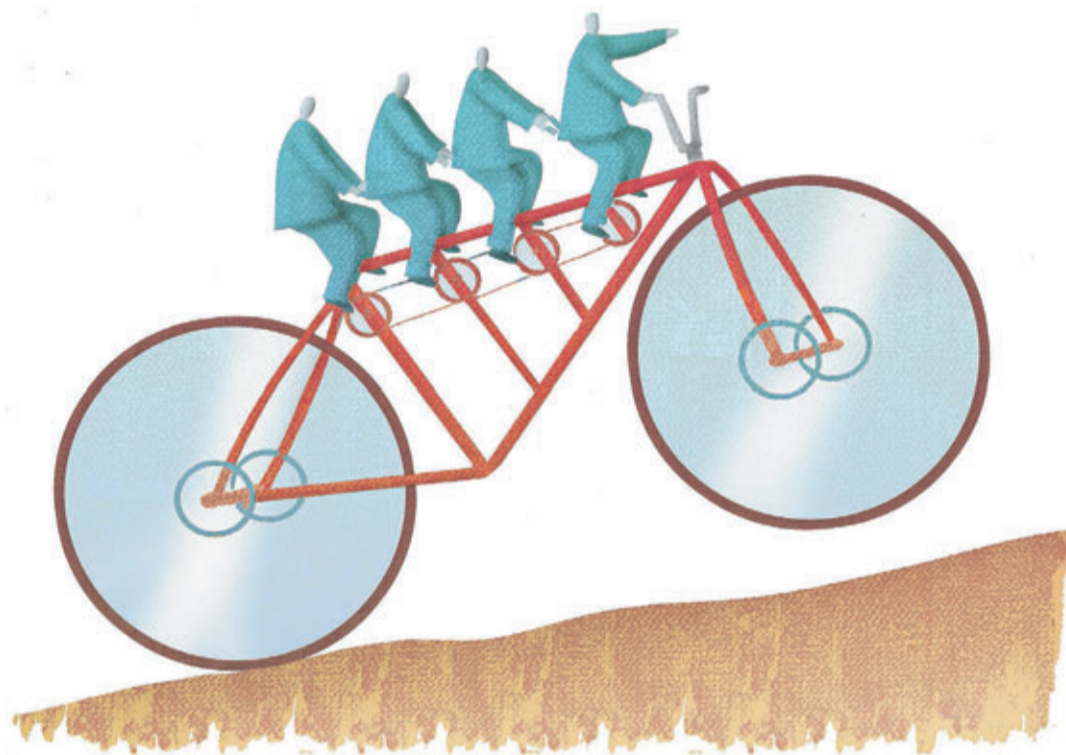


Las tres palancas del Modelo de Felicidad en el Trabajo

» Un liderazgo firme y cercano, que sea exigente en las tareas y a la vez preocupado de las personas; una gestión participativa, donde se involucre activamente a los trabajadores, y la implementación de la Gerencia de Felicidad son los tres factores que completan el Modelo de Felicidad en el Trabajo.



> **El liderazgo firme y cercano es una de las tres palancas de gestión que es necesario desarrollar deliberadamente para implementar y operacionalizar el Modelo de Felicidad en el Trabajo.** Sin su activa implementación y desarrollo, este modelo queda en la categoría de una buena intención o una conceptualización interesante, pero no consigue ser traducido a una ejecución práctica en las organizaciones.

> **¿Y cómo es el líder en estos equipos?** La clave está en contar con un líder cercano, que sea capaz de establecer relaciones confiables; que muestre un genuino interés por sus colaboradores y sus vidas individuales; que vea a sus empleados como personas tan legítimas y válidas como él; que entienda que la única diferencia circunstancial es que él tiene más autoridad por el cargo ejercido. En definitiva, que entienda que la horizontalidad relacional en espacios emocionales positivos es la clave del encuentro humano en cualquier lugar y, por supuesto, también en el trabajo.

> El líder efectivo y que da sustentabilidad es aquel que logra buenos resultados con relaciones interpersonales adultas. Exigente en el qué, pero también cuidadoso en el cómo, es decir, **firmeza + cercanía**.

> **¿Qué ventajas tiene el liderazgo firme y cercano?** A través de él se logran los resultados, surge la innovación sostenida y se instala la felicidad grupal y personal. Se activa el principio de correspondencia: trabajadores contentos generan clientes contentos, que impulsan buenos resultados.

> Por otra parte, encontramos la segunda palanca: **la gestión participativa**. Sabemos que la idea básica de la **participación**

es que los trabajadores tienden a apoyar aquello de lo que se han sentido parte, por lo que cualquier cambio que quiera llevar adelante la organización requiere ser aceptado, asimilado, ejecutado y sostenido por un determinado grupo de personas. Ello se logra mediante la **participación activa y comprometida de los colaboradores**. El cambio y la transformación organizacional eficiente y efectiva sólo son posibles mediante la **gestión participativa intensiva**.

> **Esta gestión participativa significa considerar activamente el punto de vista de los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa** y sus impactos en la gestión cotidiana. La clave es que esa voz se recoja activamente, mediante una escucha organizacional afinada, ya sea en contactos informales permanentes y, fundamentalmente, mediante estrategias formales como los consejos consultivos de política organizacional.

> Por último, y como **tercera palanca, tenemos a la Gerencia de Felicidad**, la cual se ha convertido en una nueva forma de mirar a las personas, que amplía las responsabilidades y funciones de quienes están a cargo de la gestión de éstas.

> **La Gerencia de Felicidad amplía el alcance de sus responsabilidades en cuatro roles: articulador** (amalgamar estrategias de gestión de personas); **experto** (tener competencias para llevar adelante las estrategias de personas); **de acompañamiento** (diseñar e implementar una estructura que asista el desarrollo de las jefaturas) **y garante** (asegurar el cumplimiento de los estándares mínimos de las estrategias que se hayan definido como parámetros de operación).

De la teoría a la práctica



Darlen Manzano,
contador auditor,
coordinadora de Capacitación,
Liceo Experimental
Manuel de Salas.

"Hoy, son cada vez más las organizaciones que buscan generar acciones que promuevan la felicidad de sus empleados, fomentando la conciliación de familia-trabajo, mejorando con esto la calidad de vida. Claramente esto no es gratuito, se paga con empleados satisfechos, comprometidos con la empresa y que dan como resultados mayor productividad para estas mismas".



Roberto Villarroel Martínez,
trabajador social,
coordinador RSE y RR.PP.,
Davey Bickford.

"La felicidad es muy relevante en la cultura organizacional de una empresa. Una organización feliz e inteligente es aquella que se preocupa y compromete en atender el bienestar de sus trabajadores, promueve un ambiente de confianza e implementa estrategias internas alineadas a favor de un crecimiento laboral, social y personal de sus colaboradores".

Escanea
este código
para más
información.



PROFESOR



Ignacio Fernández Reyes

- Psicólogo, PUC.
- Magíster en Dirección de RR.HH., UAI.
- Socio de Trust & Placement.
- Director Departamento Psicología Organizacional, Escuela de Psicología UAI.

En cuanto a la implementación de este tipo de modelo, ¿qué prácticas consideras recomendables para las empresas?

Lo fundamental es la formación sostenida de los líderes, lo que no se refiere sólo a capacitación. Una vez entrenados en un estilo firme y cercano, es indispensable contar con un sistema de acompañamientos que los ayude a mirar, pensar y evaluar sus comportamientos cotidianos ante las dificultades, a fin de construir la sintonía fina sobre cómo ser firme y cercano al mismo tiempo. También, puede ocurrir un cierto desbalance hacia lo cercano, por una suerte de sobrevaloración del clima, y se deje de ejercer la autoridad del cargo. Alcanzar ese equilibrio requiere acompañamiento de un coach o mentor.

El otro punto importante es dar a los trabajadores una señal concreta de que el sistema de gestión de felicidad los impactará de un modo claro. Generalmente, se hace mediante el rediseño de beneficios o la inclusión de beneficios para favorecer la calidad de vida, como horario flexible, teletrabajo, beneficios para padres y madres que trabajan. En definitiva, el foco y discurso de la felicidad organizacional, debe verse plasmado en ventajas observables y concretas para los trabajadores.

Ignacio Fernández Reyes
Profesor eClass de Felicidad Organizacional.

2

años es el tiempo promedio que toma el desarrollo del liderazgo firme y cercano en las jefaturas, con al menos 24 horas anuales de capacitación

20%

de los chilenos se mostraba satisfecho con su vida, según la encuesta Casen realizada el 2012.

Diplomados y Cursos de Negocios eClass
certificación U. Adolfo Ibáñez

Inscripciones:
Septiembre 2014

Para más información sobre este y otros cursos :

contacto@eclass.cl
Fono: (56 2) 29508900

www.eclass.cl