

El creador del Índice de la Felicidad en México explica las razones por las que

L

a nueva tendencia en las empresas es la **humanización** de los procesos y las operaciones, sin embargo ¿Cuáles pueden ser los beneficios de incentivar un buen ambiente laboral, brindar servicios de salud a tus colaboradores, otorgarles prestaciones y brindarles servicios que hagan su estancia **laboral** mejor y de calidad?

“La escala de valores en la que vive el mundo es aquella que también determina la economía y a su vez, determina la cultura y la esencia de la sociedad, vivimos en el antivalor del dinero y en el antivalor del cuánto es lo que vales. Esta escala de valores y el modelo en el que nos encontramos no está dando lo que tiene que dar, **tenemos un continente Europeo quebrado, y un EU que va saliendo de una fuerte crisis, tenemos un planeta con desigualdades de ingresos y conmocionado ante problemas de medio ambiente.**

"Se necesita dinero, recursos, pero el modelo económico ha abusado de esta premisa que es el centro del sistema. Mientras esto sea así, cualquier cosa justifica el triunfo de los demás, cualquier cosa justifica que pasemos sobre los demás", comenta Oscar Gómez, director general de la Asociación Civil [Imagina México](#) .□

Para el experto, hablar de felicidad involucra algo más que mencionar una situación económica estable, “la gente piensa que la felicidad depende de la situación económica en la que te encuentras, éste es un factor, sin embargo, la felicidad se mide de manera psicológica, social y monetaria”.

De acuerdo con el [“Ranking de la felicidad en México 2012”](#) , los factores que los mexicanos toman en cuenta para ser felices son: la familia (25%), el amor (16%), la alegría

(siete%), la salud (6 %), la tranquilidad (3%), el bienestar (2.6%), la satisfacción (2.2%), la vida (2%), el dinero (1.9%) y estar contento (1.8%).

Pero... ¿Cómo afecta la falta de felicidad en las empresas?



Estudios recientes aseguran que la **Falta de motivación** por parte de los ejecutivos y directores, las bajas probabilidades de evolucionar en la empresa, un bajo salario y un mal ambiente laboral, pueden afectar la felicidad de los colaboradores, impactando de manera directa la productividad de las empresas y la calidad de sus productos.

Como puedes ver, **la felicidad es un factor importante para tener trabajadores al 100%**, Pero ¿Qué es lo que pueden hacer las empresas para que sus trabajadores sean felices? Al respecto, Oscar Gómez experto en temas de felicidad y fundador de la asociación civil Imagina México, asegura que los directivos, ejecutivos y emprendedores deben poner mayor énfasis en los siguientes puntos para lograr la felicidad:

Valora a tu capital humano: “El ser humano debe ser el centro y fin de cualquier política empresarial, las empresas existen gracias a las personas”, comenta Gómez. De esta forma, el experto recomienda a los [directores, ejecutivos](#) y presidentes de empresas que recapaciten sobre la gran importancia que tiene el capital humano en las empresas, que comprendan qué es lo que pueden hacer gracias a ellos y que valoren el trabajo que sus colaboradores hacen día a día.

Balance: “Todos los sistemas de planeación estratégica y producción deben tomar en consideración un balance entre aquello que es un beneficio económico y ver cómo es que corresponde esto a los trabajadores. Los beneficios económicos de las empresas deben retribuir el esfuerzo de sus trabajadores y desembocarlo en mejores salarios y mejores condiciones de trabajo, el balance radica en el esfuerzo, los resultados y los beneficios”.

Mejores condiciones de trabajo: Generar mejores condiciones para sus trabajadores no sólo significa crearlas dentro de la empresa, comenta Gómez. Generar condiciones para que los trabajadores tengan un balance laboral -o lo que en tendencia se llama [work life balance](#)

-

, significa también preocuparse por sus vidas dentro y fuera de la empresa.

El experto asegura que no basta con tener un [salario promedio, bonos y servicios extra](#) , “los ejecutivos deben preocuparse para que tengan una vida saludable, con elementos como gimnasio dentro de la empresa, servicios de salud, [comedores industriales con comida saludable](#) y tiempo libre para balancear la vida personal y profesional”, comenta.

Servicios extras: Esta opción puede ser difícil para las pequeñas y medianas empresas, sin embargo, existen planes gubernamentales que apoyan a instituciones para dar beneficio a sus trabajadores, ésta puede ser una opción. Gómez asegura que tener servicio de guarderías, servicios de salud, programas de desarrollo de carreras, entre otras; puede incrementar la felicidad en los colaboradores y verse retribuido en la producción y calidad de sus servicios.

Tiempo libre de calidad: “La felicidad tiene muchas vertientes, pero para un trabajador, tener una vida de calidad involucra tener tiempo para pasar con la familia, con la pareja y para realizar asuntos personales. Una empresa debe preocuparse para que sus trabajadores tengan tiempo para hacerlo”. Una opción sería para respetar horarios, planificar más los objetivos y

delimitar las tareas de cada uno de los colaboradores.

Calidad con calidez: “Eduardo Lora, uno de nuestros colaboradores dentro de Imagina México, asegura que la felicidad en las empresas influye en cuánto pagas y en qué tan queridos se sientan los trabajadores”. Está comprobado que aquellas empresas donde los trabajadores se sienten queridos, apreciados y que tienen un buen ambiente laboral, trabajan mejor a pesar de tener un salario más bajo, esto es “calidad con calidez”.

La felicidad puede ser subjetiva para cada trabajador, sin embargo las empresas pueden generar las condiciones necesarias para que los colaboradores puedan alcanzarla.

Fuente Informativa: REVISTA ALTO NIVEL

{fcomment}