

Hacia la construcción de una teoría de la Felicidad Laboral 3.0 con fundamento de Bertrand Russell

Towards the construction of a theory of Labor Happiness 3.0 on the basis of Bertrand Russell

DOI: <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.24.5471>

Carlos Collazos Fajardo¹
Yesica María Corrales Ortiz²

Resumen:

En este artículo de reflexión, se toma como fundamento, los aportes epistemológicos del escritor Bertrand Russell (2005) en su obra: *"La Conquista de la Felicidad"* y se concentra en el análisis de los preceptos teóricos del autor; específicamente en el Capítulo 14, intitulado: *"El trabajo"* y el Capítulo 17 denominado: *"El hombre feliz"*. En tal sentido, se inicia con un acercamiento a los postulados del autor, resaltando algunas ideas claves sobre el tema de la felicidad en relación con el trabajo, luego, en un segundo momento se exponen algunas reflexiones y aportes propios y se finaliza con las conclusiones en relación con el tema. La idea central de la reflexión consiste en cómo, los postulados de Bertrand Russell aportan para la construcción de una nueva teoría administrativa denominada: *"Felicidad Laboral 3.0"* y los elementos que le integran tales como: El Mentor, el Talento y el Ambiente Laboral. Collazos (2018)

Palabras clave: Éxito; Felicidad; Trabajo; Construcción

Abstract:

In this article of reflection, the author's epistemological contributions Bertrand Russell (2005) is taken as a foundation in his work: *The Conquest of Happiness* and focuses on the analysis of the author's theoretical precepts, specifically in Chapters 14, entitled: *Work* and Chapter 17 called: *the happy man*. In this sense, it begins with an approach to the postulates of the author, highlighting some key ideas on the subject of happiness in relation to work, then, in a second moment, some reflections and contributions are exposed and ends with the conclusions in relation to the subject. The central idea of the reflection is how, the postulates of Bertrand Russell contribute to the construction of a new administrative theory called *Labor Happiness 3.0* and the elements that integrate it such as: *The Mentor, Talent and Work Environment*. Collazos (2018)

Key words: Success; Happiness; Work; Construction.

¹ Universidad del Quindío, Magister en Ciencias de la Educación. Contacto: juanc@uniquindio.edu.co

² Universidad del Quindío, Administración Financiera. Contacto: jmcorraleso@uqvirtual.edu.co

Fecha Recibido: 7 enero 2019, **Fecha Aceptado:** 30 marzo 2019

Cómo citar: Collazos Fajardo, C., & Blandón Blandón, G. (2019). Hacia la construcción de una teoría de la felicidad laboral 3.0 con fundamento de bertrand russell. *Dictamen Libre*, 14(24), 171-181. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.24.5471>



Introducción

La Felicidad Laboral 3,0 es una búsqueda constante del Director Ejecutivo (CEO) y sus Talentos de equilibrio interno y serenidad; con el fin de alcanzar un estado de equilibrio consciente para obtener satisfacción personal y colectiva; que involucre aspectos tales como: la sensibilidad, la emoción, la percepción, la resiliencia, la empatía, lo económico; y prepare al individuo para tener una vida plena, a través de su conciencia permanente en el valor del instante y la importancia de su labor para el desarrollo de los procesos, el crecimiento y sostenibilidad de la empresa. Collazos (2018)

Talentos Felices, Mentores Felices, “construyen” Russell (2005) Ecosistemas Laborales Felices y comprometidos, son un 112% más productivos que los ambientes laborales tradicionales. Collazos (2018)

El presente artículo está estructurado en tres partes: en primera instancia se toma como fundamento, los aportes epistemológicos del escritor Bertrand Russell (2005) en su obra: “*La Conquista de la Felicidad*” y se concentra en el análisis de los preceptos teóricos del autor, específicamente en el Capítulo 14, intitulado: “*El trabajo*” y el Capítulo 17 denominado: “*El hombre feliz*”. En tal sentido, se inicia con un acercamiento a los postulados del autor, resaltando algunas ideas claves sobre el tema de la felicidad en relación con el trabajo, luego, en un segundo momento se exponen algunas reflexiones y aportes propios y se finaliza con las conclusiones en relación con el tema.

Al final de este texto, el lector podrá percibir como: *La felicidad laboral*, además de ser una emoción, es uno de los valores que contribuyen a los actores de una empresa en moldear: conductas y comportamientos que inspiran sentimientos de alegría, de amor y de esperanza en un futuro siempre mejor; los cuales, se reflejan en el bienestar integral de la comunidad laboral y contribuye con la formación de seres excelentes, capaces de inspirar sentimientos positivos y transmitir emociones con asertividad y socio-afectividad para impactar positivamente en las relaciones humanas, la comunicación y el mundo laboral. El filósofo Bertrand Russell nació en Trelleck, Gales, Inglaterra; en una familia perteneciente a la nobleza. Perdió a sus padres a la edad de tres años y fue educado por sus abuelos paternos. “Su abuelo lord John Russell fue primer ministro de Inglaterra en dos ocasiones. Recibió una educación muy tradicional. Russell se especializó en filosofía y matemáticas. Trabajó como profesor en diferentes universidades y dio muchas conferencias”. (Biografías, 2018)

A Russell se le considera como uno de los “padres de la Filosofía Analítica moderna”. En el campo de la filosofía sus pensamientos giraron inicialmente alrededor del Idealismo Absoluto y más tarde del Atomismo Lógico y del Realismo, lo que le valió el Premio Nobel en 1950 de acuerdo con el portal de (Biografías, 2018) por lo tanto, sus aportes en relación con el tema de la felicidad, desde el punto de vista analítico, representan un fundamento valioso para la construcción de una teoría de la felicidad laboral 3.0.

Postura Teórica

Bertrand Russell, en relación con el tema del trabajo y el aburrimiento plantea que:

El trabajo es deseable ante todo y sobre todo como preventivo del aburrimiento, porque el aburrimiento que uno siente cuando está haciendo un trabajo necesario pero poco interesante no es nada en comparación con el aburrimiento que se siente cuando uno no tiene nada que hacer. (Russell, 2005).

Y es muy cierto, mientras la universidad del Quindío en Colombia, ofrece empleo a casi 2000 personas de manera directa e indirecta, muchos de sus talentos pueden estar aburridos, no obstante, más de 24 000 ciudadanos de la ciudad de Armenia, en el mismo departamento de Colombia, permanecen sin empleos, de acuerdo con datos oficiales, del Departamento Administrativo de Estadística (DANE, 2018) y seguramente el no tener ingresos y no estar ocupados, les genera un aburrimiento abrumador.

Menciona Russell (2005) además que la segunda ventaja de casi todos los trabajos remunerados y de algunos trabajos no remunerados es que ofrecen posibilidades de éxito y dan oportunidades a la ambición. Para Russell, Los principales elementos que hacen interesante un trabajo son dos: “el primero es el ejercicio de una habilidad; el segundo, la construcción” (Russell, 2005). Esta postura es coherente y palpable en el *status* que tiene una persona empleada, frente a otra que no tienen filiación laboral, lo que, de alguna manera, no le favorece frente a la sociedad, el comercio, la banca y en general a su rol como ciudadano en ejercicio. Otro aspecto en el que se enfoca Russell (2005) consiste en: cómo, algunos trabajos hacen parte de aspectos de no construcción sino de: destrucción y según el autor, esto se aplica a no pocos revolucionarios, militaristas y otros “apóstoles de la violencia” (Russell, 2005) Actúan motivados por el odio, generalmente sin que ellos mismos lo sepan; su verdadero objetivo es la destrucción de lo que odian, y se muestran relativamente indiferentes a la cuestión de lo que vendrá luego. Afortunadamente, en el sector en el cual se desarrolló la investigación (Universidad del Quindío Colombia) y cuyo resultado fue la creación de la Teoría de la Felicidad Laboral 3.0 no se realizan trabajos de destrucción, sino que se cuenta con Universidad Pública de Colombia, acreditada en Alta Calidad, cuenta con 7 facultades, 18 macroprocesos y 17312 estudiantes en la vigencia 2019.

altos estándares de Responsabilidad Social Empresarial en relación con la creación de nuevos conocimientos, que permitan mejorar las condiciones de vida de las personas; y sobre todo, contribuyendo con la formación de profesionales éticos, responsables y comprometidos con su rol en la sociedad, desde sus distintas áreas del saber. De otro lado, en relación con el análisis de las actividades más satisfactorias, según Russell (2005); son las que conducen indefinidamente de un éxito a otro sin llegar jamás a un callejón sin salida; y en este aspecto es fácil comprobar que la construcción es una fuente de felicidad mayor que la destrucción. En tal sentido, trabajos que permitan ayudar a la gente, sanar sus heridas y recuperarles la salud, como el caso del Hospital San Juan de Dios, institución donde los estudiantes del programa de Medicina de la Universidad del Quindío, realizan sus prácticas, son mucho más gratificantes, que el trabajo del sicario que lesiona al individuo y lo envía con heridas graves al hospital antes mencionado.

Expresa además que:

Tal vez sería más correcto decir que los que encuentran satisfacción en la construcción quedan más satisfechos que los que se complacen en la destrucción, porque cuando se ha estado lleno de odio no es fácil obtener de la construcción el placer que obtendría de ella otra persona (Russell, 2005)..

En este aspecto, la Felicidad Laboral, propone capitalizar las habilidades y destrezas de los talentos para construir trabajos satisfactorios que enaltezcan a la empresa llamada: Universidad del Quindío.

Para este autor, la satisfacción que produce el éxito en una gran empresa constructiva es una de las mayores que se pueden encontrar en la vida, aunque (según él) “por desgracia sus formas más elevadas solo están al alcance de personas con aptitudes excepcionales. Nadie puede quitarle a uno la felicidad que provoca haber hecho bien un trabajo importante, salvo que se le demuestre que, en realidad, todo su trabajo estuvo mal hecho”. (Russell, 2005)

Russell expone que: “los grandes artistas y los grandes hombres de ciencia hacen un trabajo que es un placer en sí mismo; mientras lo hacen, se ganan el respeto de las personas cuyo respeto vale la pena, lo cual les proporciona el tipo más importante de poder, el poder sobre los pensamientos y sentimientos de otros” (Russell, 2005)

Plantea además, que los hombres de ciencia suelen tener un temperamento menos propenso a la desdicha que el de los artistas, y, por regla general, los grandes científicos son hombres felices que deben su felicidad principalmente a su trabajo. Pero creo que si uno tiene posibilidades de hacer un trabajo que satisfaga sus impulsos constructivos sin pasar demasiada hambre, hará bien, desde el punto de vista de su felicidad, en elegir este trabajo antes que otro mucho mejor pagado pero que no le parezca digno de hacerse. Sin respeto de uno mismo, la felicidad es prácticamente imposible. Y el hombre que se avergüenza de su trabajo difícilmente podrá respetarse a sí mismo. (Russell, 2005)

En relación con el tema de la Felicidad Laboral, para Russell (2005), depende en parte de circunstancias externas y en parte de uno mismo. La felicidad es imposible sin creencias más o menos religiosas. “Por regla general, la persona desgraciada tiende a adoptar un credo desgraciado, y la persona feliz adopta un credo feliz; cada uno atribuye su felicidad o su desdicha a sus creencias, cuando ocurre justamente al revés” (Russell, 2005).

Según el autor, hay ciertas cosas que son indispensables para la felicidad de la mayoría de las personas, pero se trata de cosas simples: comida y cobijo, salud, amor, un trabajo satisfactorio y el respeto de los allegados. Para algunas personas también es imprescindible tener hijos, el que sigue siendo desgraciado es porque padece algún desajuste psicológico que, si es muy grave, puede requerir los servicios de un psiquiatra.

Manifiesta también Russell que “deberíamos proponernos, tanto en la educación como en nuestros intentos de adaptarnos al mundo, evitar las pasiones egocéntricas y adquirir afectos e intereses que impidan que nuestros pensamientos giren perpetuamente en torno a nosotros mismos” (Russell, 2005). Para el autor, casi nadie es capaz de ser feliz en una cárcel, y las pasiones que nos encierran en nosotros mismos constituyen uno de los peores tipos de cárcel. Las más comunes de estas pasiones son el miedo, la envidia, el sentimiento de pecado, la autocompasión y la autoadmiraación.

Para Russell, uno de los peores inconvenientes de las pasiones egocéntricas es que le quitan mucha variedad a la vida. “Es cierto que al que solo se ama a sí mismo no se le puede acusar de promiscuidad en sus afectos; El hombre feliz es el que vive objetivamente, el que es libre en sus afectos y tiene amplios intereses” (Russell, 2005), plantea además que: “el que se asegura la felicidad por medio de estos intereses y afectos que, a su vez, le convierten a él en objeto del interés y el afecto de otros muchos. Recibe cariño el que lo da” (Russell, 2005).

En suma, Russell se cuestiona: ¿Qué puede hacer un hombre que es desdichado porque está encerrado en sí mismo? La vida feliz es, en muy gran medida, lo mismo que la buena vida. Toda infelicidad se basa en algún tipo de desintegración o falta de integración; hay desintegración falta de integración entre el yo y la sociedad. (Russell, 2005)

Concluye Russell que:

El hombre feliz es el que no sufre ninguno de estos dos fallos de unidad, aquel cuya personalidad no está escindida contra sí misma ni enfrentada al mundo. Un hombre así se siente ciudadano del mundo y goza

libremente del espectáculo que le ofrece y de las alegrías que le brinda, sin miedo a la idea de la muerte porque en realidad no se siente separado de los que vendrán detrás de él. En esta unión profunda e instintiva con la corriente de la vida es donde se encuentra la mayor dicha. (Russell, 2005).

Reflexión

Para analizar los principios filosóficos de Russell y encaminar el trabajo hacia la construcción de una teoría sobre Felicidad Laboral, se debe tener en cuenta diversos aspectos y para tal efecto, en palabras de Eckhart Tolle: “La felicidad puede percibirse como un sentido realizado de vida alcanzado a través del placer físico, o una sensación de sí más segura y más completa lograda por medio de alguna forma de gratificación psicológica” Tolle, (2000), En este sentido, Guisán ((1992) plantea que: “La felicidad (debidamente explicitado en el sentido del término) constituye el sentido de la vía y su promoción la justificación de las actuaciones individuales y colectivas. (P. 17).

En suma, la felicidad como el hedonismo se puede enseñar y aprender y con este cambio de paradigma frente a la desolación, el miedo, la envidia y la frustración se puede vivir una existencia bonita y productiva en cada uno de los ambientes laborales y sociales del individuo. En diversos países del mundo, existen distintas versiones de felicidad y son múltiples sus elementos; a continuación se inicia con: Felicidad 2.0; para Pablo Claver autor de esta postura, expresa que: “El concepto Felicidad 2.0 lo utilizó algunas veces para explicar la felicidad Corporativa, de las empresas y organizaciones. Si queremos tener un Ambiente Feliz en el trabajo, tenemos que conseguir que la Felicidad Individual de las personas (1) y la felicidad Corporativa (1) sumen DOS. De ahí Felicidad 2.0” Claver (2018)

Coherente con lo anterior, el mismo autor menciona que:

La felicidad de las personas depende un alto porcentaje de su felicidad Intrínseca (Propósito, Reconocimientos, Emociones.) y de su felicidad extrínseca (salario, bonificaciones, bonus). Para que el ambiente sea feliz, la felicidad Corporativa, la de los resultados empresariales también debe de ser 1. No sería posible tener un buen ambiente si no va acompañado de buenos resultados empresariales. (Claver, 2018)

En suma, la Felicidad 2.0 expuesta por Claver 2018 se expresa gráficamente de la siguiente manera:

Gráfico 1: Fórmula de la Felicidad 2.0



Fuente: Claver, (2018)

En relación con el tema de la Iluminación y Conciencia, es importante clarificar que la palabra iluminación evoca la idea de un logro sobrehumano y el ego quiere conservar las cosas así, pero es simplemente el estado natural de sentir la unidad con el Ser.

Es un estado de conexión con algo inconmensurable e indestructible, algo que, casi paradójicamente, es esencialmente usted y sin embargo es mucho más grande que usted. Es encontrar su verdadera naturaleza más allá del nombre y de la forma. La incapacidad de sentir esta conexión da lugar a la ilusión de la separación, de usted mismo y del mundo que lo rodea. Entonces usted se percibe a sí mismo, consciente o inconscientemente, como un fragmento su lado. Surge el miedo y el conflicto interior y exterior se vuelve la norma (Tolle, 2000. p. 24).

Coherente con lo anterior, Tolle define la Consciencia como: “la consciencia es estado puro, anterior a la identificación con la forma de ser” Tolle, (2000. p. 10). Así mismo, Siddharta Gautama Buda, planteó que: “la Iluminación es el fin del sufrimiento, a través de la liberación de la mente y la consciencia del ser por encima del cuerpo y de la persona”.

Contrario al postulado anterior, el filósofo Descartes (300 D.C) evidenció el error clásico al expresar “pienso, luego éxito”; dado que quien no piensa, entonces no existe?. Realmente para existir, se debe apagar el pensamiento que procesa la mente y relajar el ser, para de esta manera, construir una vida libre y sana.

No obstante, en los espacios laborales, es pertinente generar momentos para que cada empleado pueda desconectar su pensamiento bullicioso y se tranquilice, pues la mayoría de miedos, fobias, resentimientos, envidias, ansiedades y otro tipo de trastornos mentales, se presenta porque el individuo no puede parar de pensar, no puede desconectar su mente; y esto con base en que no ha sido capacitado para este proceso. Pensar, según Tolle (2000) se ha vuelto una enfermedad y radica en la capacidad de tener verdaderos estados de consciencia.

En relación con el concepto de “mente” con enfoque empresarial, Varela, citando a Baty (1990) expresa que: el éxito empresarial requiere un catalizador que él llama “mente empresarial”, y caracteriza a esta última como “actitud poco compasiva pero no feroz; confianza en la intuición pero también en la racionalidad; capacidad de pensar táctica y estratégicamente; actitud que promueve la acción en el momento oportuno, usualmente basado en información incompleta; conjunto mental que integra muchos hechos en un plan de acción; actitud que en definitiva indica: no vine solo a jugar, vine a ganar” Varela, (2014, p. 111) y se podría complementar que se vino a ser feliz, a sosegar del engaño y padecimiento de una mente enferma y utilizarla como “herramienta transitoria” (Tolle, 2000) pero con la capacidad para apagarla y disfrutar del instante que ofrece el ambiente laboral.

Frente al análisis de la Organización, donde interactúan mentores y talentos, es importante mencionar que, para algunos autores, como (Guillen Gestoso & Guil Bozal, 2001) citando a Wiener, (1985). Expresa que el concepto de Organización ha evolucionado en la posmodernidad, y actualmente, existe el consenso de que:

Es un conjunto colectivo con límites relativamente fijos e identificables, con una ordenación normativa, con un sistema de autoridad jerárquico, con un sistema de comunicación y con su sistema de miembros coordinados; este conjunto colectivo está formado por una base relativamente continua dentro de un entorno que lo rodea y se dedica a acciones y activadas que normalmente tienden a una meta final u objetivo, o una serie de meta finales u objetivos. (Guillen Gestoso & Guil Bozal, 2001, p. 129)

Para Edgar H. Schein (1982) “el interés por la organización como sistema total se presentó inicialmente, entonces, a raíz de los estudios de que hicieron sobre la motivación del trabajo, los sistemas de incentivos, las políticas de personal y las relaciones intergrupales” (Schein, 1982)

En este orden de ideas, Rafael Carvajal Baeza, citando a Fernando Cruz Kronfly (2003) en su texto, La presencia de lo inhumano en la cultura y en las organizaciones: plantea que: de esta manera, el consejo desesperado y muy bien intencionada en favor del humanismo administrativo, por radical que sea, termina por romperse contra algo que se ignora y que actúa desde la orilla mismo del tajamar, con lo cual la consigna humanística suele convertirse casi siempre en simple espuma retórica, por causa de esa especie de resistencia inconsciente (Cruz Kronfly & Aktouf, 2003)

En concordancia, cuando cita a Omar Aktouf (2003) expresa que: se refiere a los paradigmas anteriores como “estructuras”, (Cruz Kronfly & Aktouf, 2003) en relación con el mismo tema del humanismo administrativo, las cuales no permiten admitir que se pueden desarrollar los procesos de la administración y académicos con principios humanísticos para contribuir con un clima organizacional más adecuado, como insumo para generar espacios laborales más felices.

Según Russell (2005) existen factores que determinan la felicidad, como también la infelicidad; estos se expresan en los siguientes términos: factores de felicidad en la organización, entusiasmo, aprecio, reconocimiento. Factores de infelicidad en la organización: competencia, aburrimiento y excitación, fatiga, envidia, sentimientos de culpa, manía persecutoria y miedo a la opinión pública.

En relación con la postura sobre el tema del Trabajo, de acuerdo con Dave Ulrich & Wendy Ulrich, “Un trabajo con sentido resuelve problemas reales, proporciona beneficios reales y añade así valor real a clientes e inversores. Los empleados que encuentran interesante lo que hacen están más satisfechos, comprometidos y, a cambio, son más productivos” (Ulrich & Ulrich, 2011).

Uno de los aspectos que se discute continuamente en relación con el trabajo, es la presión que ejerce sobre los funcionarios, en tal sentido, según (Arroba & James, 1990) la presión es la resultante de todas las demandas que rehacen sobre el funcionario. “Todo ejecutivo necesita presión para ser constructivo, no destructivo. Es menester que usted consiga que la presión trabaje a su favor, no en su contra” (Arroba & James, 1990)

El trabajo, según el artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo colombiano, “es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

Plantea Russell (2005) que:

Puede que no esté muy claro si el trabajo debería clasificarse entre las causas de felicidad o entre las causas de desdicha. Desde luego, hay muchos trabajos que son sumamente desagradables, y un exceso de trabajo es siempre muy penoso. Creo, sin embargo, que si el trabajo no es excesivo, para la mayor parte de la gente hasta la tarea más aburrida es mejor que no hacer nada. Russell, (2005, p.175)

Otro tema derivado del trabajo, consiste en el éxito laboral en realidad, las condiciones de éxito y ascenso en las entidades de Educación Superior, son pocas, en tal sentido, Hubbard (2007), plantea que:

La capacidad para conservar un empleo depende principalmente de la capacidad. Uno tiene que ser capaz de controlar su trabajo y tiene que ser capaz de ser controlado al hacer su trabajo. También, también tiene que ser capaz de dejar ciertas áreas sin control. La inteligencia de una persona se relaciona directamente con su capacidad. No existe eso de ser demasiado inteligente. Pero sí existe el ser demasiado estúpido... pero uno puede ser capaz e inteligente sin tener éxito. Una parte vital del éxito es la capacidad para manejar y controlar no solo las herramientas que uno usa en el trabajo, sino a la gente que tiene alrededor. Para hacerlo, uno tiene que ser capaz de un nivel muy alto de afinidad, tiene que ser capaz de tolerar realidades masivas, y también tiene que ser capaz de dar y recibir comunicación. Hubbard L., (2007)

De acuerdo con lo anterior, los ingredientes del éxito laboral son: Primero una capacidad para confrontar el trabajo con alegría y no con horror. Segundo: un deseo de hacer el trabajo por lo que representa y no solo por la remuneración económica (sueldo). Tercero: Trabajar sin forzarse, sin caer en profundos niveles de agotamiento. Cuarto: Entrenamiento adecuado y experiencia en el tema que desarrollara. Quinto: Tener la suficiente inteligencia emocional como también la actitud y aptitud para desarrollar una afinidad adecuada, una tolerancia de la realidad y una amplia capacidad asertiva para comunicar sus necesidades y recibir ideas para mejorar sus funciones y procesos.

Conclusiones

Desde la edad antigua, en Grecia, filósofos como Platón y Aristóteles, ya reflexionaban en relación con el tema de la felicidad, para estos pensadores existía una relación directa entre la verdad y la felicidad, acerca de este vínculo, Marías (1987) afirma: "La conexión entre verdad y felicidad tiene en Platón otra vertiente: la relación de ambas con el Bien, que está más allá de la sustancia o esencia y del que la Belleza y la Verdad proceden" (p.1), en la misma dirección de su maestro, su discípulo Aristóteles, citado por Marías, (1987) aseveraba: "vivir bien y obrar bien es lo mismo que ser feliz", Marías, (2018) entonces, la felicidad se convierte en lo que realmente buscan los seres humanos, su actuar, sus metas están direccionadas a alcanzar tan anhelado estado.

En la época de la Antigua Grecia (330 A.C). Aristóteles llegó a la conclusión de que lo que buscan los hombres y las mujeres, más que cualquier otra cosa era la felicidad. Mientras que se desee más la felicidad por sí misma, cualquier otra meta (salud, belleza, dinero o poder) se valora únicamente porque se espera que genere felicidad. Empero, en la actualidad el estudio de la felicidad ha sido abanderado por la psicología positiva, la cual se ocupa de aspectos que la psicología tradicional ha dejado un tanto rezagados. Seligman y Csikszentmihalyi, citados por Cuadra & Florenzano, (2003) postulan que:

Este gran énfasis de la psicología clásica en la enfermedad la ha hecho descuidar los aspectos positivos, tales como el bienestar, el contento, la satisfacción, la esperanza, el optimismo, el flujo y la felicidad, ignorándose los beneficios que estos presentan para las personas (p.84).

Por lo tanto, para generar entornos laborales sanos, los directivos, ejecutivos y emprendedores deben enfocar sus estrategias administrativas, en los siguientes conceptos para lograr la felicidad laboral y por ende mayor productividad: Valor del capital humano "El ser humano es el centro y fin de cualquier política empresarial, las empresas existen gracias a las personas", Cruz Kronfly & Aktouf. (2003) 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. De igual manera, otro aspecto que se debe tener en cuenta es el Balance: "Todos los sistemas de planeación estratégica y producción deben tener en cuenta un balance entre aquello que es un beneficio económico y ver cómo

corresponde esto a los trabajadores. Los beneficios económicos de las empresas deben retribuir el esfuerzo de sus trabajadores y decantarlo en mejores salarios y condiciones de trabajo, el balance radica en el esfuerzo, los resultados y los beneficios”.

De igual manera, es importante definir: Mejores condiciones de trabajo: esto, no sólo significa crearlas dentro de la empresa, si no que los funcionarios tengan un balance laboral -o lo que en tendencia se llama *Work Life Balance*, lo que conlleva que las instituciones se preocupen por los colaboradores dentro y fuera de la empresa.

Otro aspecto importante es el de Servicios extras: Consiste en planes gubernamentales que apoyan a instituciones para dar beneficio a sus trabajadores, tales como: servicio de guarderías, servicios de salud, programas de desarrollo de carreras, entre otras; esto puede incrementar la felicidad en los colaboradores y verse agradecido a través del aumento en la producción y calidad de sus servicios. En el mismo sentido, formar para que el Talento aprenda a tener: tiempo libre de calidad, le permite descubrir que 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.

En suma, es importante generar espacios laborales de calidad con calidez, la felicidad en las empresas no influye solamente en el salario que se cancela a los colaboradores, sino en la forma de qué tan queridos se sientan los trabajadores. Por lo anterior, a los Talentos se les debe hacer sentir queridos, apreciados y que tienen un buen ambiente laboral, de esta manera y con respeto, ellos pueden trabajar mejor a pesar de tener un salario osterio, 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 en sus entornos laborales.

Referencias

- Álvarez, J., & Furgenson, G. (2003). *Métodos cualitativos para la obtención de la información. Cómo hacer investigación cualitativa*. Ecuador: Paidós Educador.
- Aranda, E. (2016). *La gerencia de la felicidad: un nuevo modelo para la gestión*. Bogotá: Universidad Nueva Granada.
- Arroba, T., & James, K. (1990). *Como manejar la presión en el trabajo*. México, D.F., México: McGraw Hill.
- Braidot, N. (2008). *Neuromagnament*. Buenos Aires . Buenos Aires: Planeta.
- Cabral, F. (Dirección). (2015). *Que es la Felicidad* [Película].
- Claver, P. (30 de 10 de 2018). *Felicidad y Emprendimiento*. Recuperado de: <http://pabloclaver.com/>
- Congreso de la República. (2008). *Constitución Política de la República de Colombia*. Bogotá, Colombia: Atenea. Recuperado de: <http://www.constitucioncolombia.com/>
- Cruz Kronfly, F. (2005). *Nuevo pensamiento administrativo*. Cali, Colombia: Universidad del Valle.

- Cruz Kronfly, F., & Aktouf, O. (2003). *El lado Inhumano de las Organizaciones*. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Cuadra, H., & Florenzano, R. (2018). *El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva*. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, XII, (1): pp.. 83-96. Recuperado de <http://www.nuevosfoliosbioetica.uchile.cl/index.php/RDP/article/viewFile/17380/18144>:
- Easterlin, R. (12 de 09 de 2018). Does the Economy Growth Improve the human lot. Some Empirical Evidence. Recuperado de: <http://graphics8.nytimes.com/images/2008/04/16/business/Easterlin1974.pdf>
- Fundación Universitaria del Área Andina. (10 de 11 de 2018). Areandina. Obtenido de <https://www.areandina.edu.co/areas-de-estudio/facultad-de-ciencias-de-la-salud>
- Guillen, C., & Guil, R. (2001). *Psicología del Trabajo para las relaciones laborales*. Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Guisán, E. (1992). *Manifiesto Hedonista*. Barcelona, España: Anthropolos.
- Hubbard L., R. (2007). *Scientology un nuevo punto de vista sobre la vida*. Los Ángeles California, USA: Bridge Publication, Inc.
- Klaric, J. (2014). *Véndele a la Mente no a la Gente*. Lima, Perú: Planeta.
- Marias, J. (14 de 09 de 2018). La felicidad humana. Obtenido de http://www.cuentayrazon.org/revista/pdf/033/Num033_018.pdf: http://www.cuentayrazon.org/revista/pdf/033/Num033_018.pdf
- Muchinsky, P. M. (2004). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Thomson.
- Programa de Redes Informáticas y Productivas. (2018). *La república de Platón 330 A.C*. Recueprado de: <https://www.um.es/noesis/zunica/textos/Platon,Republica.pdf>
- Real Academia de la Lengua Española. (15 de 9 de 2018). RAE. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=Hj4JtKk>: <http://dle.rae.es/?id=Hj4JtKk>
- Real Academia Española. (1956). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid, España: Espasa.
- Real Academia Española. (1956). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid: Esparsa.
- Russell, B. (2005). *La conquista de la Felicidad*. Barcelona, España: De bolsillo.
- Sanín, A. (2017). *Felicidad y Optimismo en el Trabajo*. Santiago de Chile: Universitat Jaume*I.
- Schein, E. (1982). *Psicología de la Organización*. México, D.F., México: Prentice Hall.
- Seligman, M. (Dirección). (2017). *Psicología Positiva* [Película].
- Shahar, Tal, B. (Dirección). (2017). *La ciencia de la felicidad* [Película]. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=OvTxfrNY8kU>

- Tolle, E. (2000). *El poder del ahora*. Buenos Aires, Argentina: Eleven.
- Ulrich, D., & Ulrich, W. (2011). *El sentido de Trabajar*. Madrid, España: Cofas.
- Urribarri, M., & Talancón, M. (2012). *La revolución creado a través del Eneagrama*. México: Trillas.
- Varela, R. (2014). *Innovación Empresarial Arte y Ciencia en la Creación de Empresas*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Waldinger, R. (Dirección). (2017). *Que nos mantiene sanos y felices* [Película]. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=KSxHQmj1h1s>
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada,. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 99-106.