

HAPPY MANAGER: UNA VISIÓN GERENCIAL DE LA FELICIDAD PARA IMPULSAR EL BIENESTAR DE LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES

Yennys Ramírez
abgyramirezl@gmail.com

RESUMEN

El presente ensayo en su planteamiento introductorio, desarrollo argumentativo y posturas conclusivas está orientado al Happy Manager: Una visión gerencial de la felicidad para impulsar el bienestar de las organizaciones inteligentes, destacando que hoy la felicidad es una tendencia, un constructo que está dentro de la ciencia de los negocios, de tal modo, que hablar de empresas felices y felicidad en el trabajo es una primicia en el área laboral dentro de las organizaciones inteligentes, se requiere desarrollar seres humanos capaces de liderar equipos y tener un plan de vida enfocado a ser mejores cada día para lograr ser talentos exitosos con gran productividad y rentabilidad, cada individuo es un colaborador eficiente y eficaz que genera la revolución de la innovación, este ensayo argumentativo tiene como atributo, entre sus propósitos: 1.-Develar el significado de la felicidad en los talentos para el bienestar laboral de las organizaciones inteligentes. 2.- Comprender el sentido del happy manager como visión gerencial de la felicidad para impulsar el bienestar laboral de las organizaciones inteligentes y 3.- Interpretar que son organizaciones Inteligentes y como un happy manager es un agente de cambio para el bienestar de estas. La metodología aplicada se ubicó desde una perspectiva del paradigma interpretativo con enfoque cualitativo basada en el método fenomenológico apoyado en la hermenéutica para interpretar los hechos que diariamente ocurren en las organizaciones y la gerencia. Finalmente, dentro de las reflexiones desde un paradigma prospectivo (futuro) desde el contexto científico humanista, se deja claro por la experiencia y teorías de varios autores que Happy Manager, Felicidad y Bienestar de las organizaciones inteligentes nos ubica en el desempeño efectivo de empresas transformacionales con innovación para el líder creativo, sentido del logro y productividad, calidad de vida, alegría, bienestar, libertad, energía positiva y reconocimiento utilizando el neuroliderazgo así como el neuromanagement.

PALABRAS CLAVE

Happy manager,
felicidad, bienestar,
organizaciones
inteligentes,
gerencia.

Palabras clave: Happy Manager, Felicidad, Bienestar, Organizaciones Inteligentes, Gerencia

HAPPY MANAGER: A MANAGEMENT VISION OF HAPPINESS TO BOOST THE WELFARE OF THE SMART ORGANIZATIONS

ABSTRACT

The present essay in its introductory approach, argumentative development and conclusive positions is aimed at the Happy Manager: A managerial vision of happiness to promote the well-being of intelligent organizations, highlighting that today happiness is a trend, a construct that is within the Business science, in such a way that talking about happy companies and happiness at work is a first in the workplace within intelligent organizations, it is required to develop human beings capable of leading teams and having a life plan focused on being better every day to be successful talents with great productivity and profitability, each individual is an efficient and effective collaborator that generates the innovation revolution, this argumentative essay has as an attribute, among its purposes: 1.-Unveil the meaning of happiness in the talents for the labor well-being of intelligent organizations. 2.- Understand the meaning of the happy manager as a managerial vision of happiness to promote the labor well-being of intelligent organizations and 3.- Interpret that they are intelligent organizations and how a happy manager is an agent of change for the well-being of these. The applied methodology was located from a perspective of the interpretive paradigm with a qualitative approach based on the phenomenological method supported by hermeneutics to interpret the events that daily occur in organizations and management. Finally, within the reflections from a prospective (future) paradigm from the humanistic scientific context, it is made clear by the experience and theories of several authors that Happy Manager, Happiness and Well-being of intelligent organizations places us in the effective performance of transformational companies with innovation for the creative leader, a sense of achievement and productivity, quality of life, joy, well-being, freedom, positive energy and recognition using neuro-leadership as well as neuromanagement.

Key Words: Happy Manager, Happiness, Well-being, Smart Organizations, Management.

INTRODUCCIÓN

Hablar de empresas felices y felicidad en el trabajo es una tendencia novedosa existente en el área laboral, que genera bienestar en las organizaciones, es evidente, en el mundo actual dentro de los escenarios laborales, tanto a nivel individual como grupal que las organizaciones han tenido que adaptarse a varios cambios del mercado y la economía en función a los avances con nuevas estructuras sociales, a los fines de generar en sus empleados calidad de vida y productividad en el trabajo, de esta manera, actualmente, los seres humanos son protagonistas de distintos logros tecnológicos, técnicos y organizacionales, siendo ejes principales que generan una construcción de creatividad e innovación.

Dentro de esta perspectiva, las economías mundiales cada día son más globalizadas con exigencias y altos niveles de competitividad entre los tramos de la gerencia del talento humano, se evidencian problemáticas en diferentes escenarios, que llevan a generar nuevos roles en las

organizaciones para afrontar estas situaciones y precisamente Venezuela dentro de su ámbito organizacional, no escapa de ello, actualmente, enfrenta una acentuada crisis económica, social y política que sin lugar a dudas, afecta el ámbito laboral materializado en el talento humano como el capital máspreciado en la esfera empresarial.

Cabe considerar, que a pesar de los contextos aterradores de la actualidad las empresas buscan competitividad y productividad, aún con los presentes mercados abruptos que han resultado en el cierre de muchas organizaciones, otras operan con temores, incertidumbre a su futuro y a que se active la economía, afectando seriamente la poca productividad de algunas empresas que no cuentan con el apoyo para poder afrontar las consecuencias de los programas de gobierno, los cuáles muestran inseguridad, poca cohesión o integración que rebosa muy significativamente en el rendimiento.

En consecuencia, las organizaciones de hoy comienzan el

día pensando en el futuro, apostando por contextos donde la rentabilidad, el crecimiento y la permanencia se convierten en el reconocimiento que les permite, por una parte, diseñar una nueva manera de abordar el liderazgo empresarial y por otra implementar estrategias que logren crear barreras suficientemente vigorosas para continuar siendo los primeros, los mejores y los únicos en su sector productivo, donde las estrategias constituyen un aporte sustancial al devenir de la Gerencia como proceso holístico que reúne múltiples aristas.

De lo anteriormente señalado, se desprende que la presente producción argumentativa, tiene como *propósito* develar el significado de la felicidad en los talentos para el bienestar laboral de las organizaciones inteligentes, comprender el sentido del happy manager como visión gerencial de la felicidad para impulsar el bienestar laboral de las organizaciones inteligentes e Interpretar las mismas y finalmente analizar como un happy manager es un agente de cambio para el bienestar de estas, por lo que es

ineludible, considerar el happy manager como una visión gerencial de la felicidad para impulsar el bienestar de las organizaciones inteligentes como una estrategia de utilidad en estos tiempos escandalosos e inciertos.

En lo esencial, esta obra entre otros aspectos tiene como *interés* reflexionar desde lo personal hasta en laboral, partiendo de un paradigma prospectivo dentro del contexto científico humanista, en razón, que el happy manager impulsa el bienestar y desarrollo de las organizaciones, por ello, es una estrategia gerencial angular dentro de la prospectiva empresarial para solucionar el desconocimiento por parte de muchos gerentes y máximas autoridades siendo líderes organizacionales sobre cómo desarrollar las habilidades personales, destrezas, competencias en sus talentos y colaboradores, problemas que afectan a estos como el ausentismo laboral, la desmotivación, la inserción y la permanencia en los puestos de trabajo.

Visto de esta forma, el presente análisis se *aborda* con un enfoque cualitativo ubicado en un nivel epistemológico, ontológico y axiológico bajo el paradigma epistémico interpretativo, junto a la lógica dialéctica o post-positivista y un plano metodológico que esgrime el método de estudio fenomenológico apoyado en la hermenéutica para su interpretación, aplicando procesos metodológicos bajo la técnica de análisis y procesamiento de información como citas textuales, análisis del discurso, documentos, contenido, análisis crítico, notas de referencia, resumen analítico, observación documental de registros, análisis lógico, método exegético, análisis gramatical, entre otras.

Es así como, se admitirán en este estudio los actuales contextos para comprender el desarrollo de la gerencia actual utilizando herramientas de crecimiento personal que conlleven al aprendizaje significativo que sin lugar a dudas impactará de manera positiva en las relaciones profesionales y por ende

influirán de manera efectiva en la Gerencia, ubicando al gerente en un líder transformacional como agente de cambio organizacional.

Habida cuenta, ésta situación permite formular las siguientes interrogantes en función de abordar a profundidad dicho planteamiento, las cuales pretenden ser aclaradas en el transcurso de la investigación, de acuerdo a los razonamientos que se han venido realizando, se hace necesario considerar: ¿Qué se entiende por felicidad? ¿Cuál es su importancia hoy en día en las organizaciones?, ¿Qué es un Happy Manager?, ¿Qué son organizaciones Inteligentes? y finalmente ¿Cómo un happy manager es un agente de cambio para el bienestar de las organizaciones inteligentes?

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

Comprendiendo la Felicidad

Tal como se ha visto, las organizaciones y su gente están experimentando cambios en la actualidad y se sobreentiende que

estos impactaran en su futuro, se reconoce que en los últimos años las capacidades de liderazgo que fomentan el optimismo en una corporación empiezan a entrar tímidamente en las materias que se imparten en las facultades de las ciencias sociales y desde entonces varias empresas han estancado la producción con el objetivo de aprender nuevas habilidades que les ayuden a tener una plantilla motivada, que independientemente el dinero o la inversión que cueste aportan considerable rentabilidad y productividad en las nuevas organizaciones que están a la altura de los cambios.

Por consiguiente, actualmente se viven varias adversidades a nivel mundial, sin embargo, la maravillosa ciencia que estudia la felicidad ha evolucionado, ¿a quién no le gustaría ser feliz?, desde el origen de los tiempos, filósofos, líderes religiosos, escritores, famosos y pensadores se han hecho esta pregunta, a la cual han intentado dar respuesta, por ejemplo para Aristóteles la felicidad tenía dos

aspectos: la Hedonía (placer) y la eudaimonía (una vida vivida).

De este modo, la felicidad desde la antigüedad siempre ha sido para los seres humanos un deseo de realización, o un propósito de actuación, una meta a alcanzar, es decir, se trabaja para conseguirla, aun cuando muchos no saben realmente que es felicidad, por ello, es considerada uno de los alicientes principales para el desarrollo de la vida del hombre, desde muchos años atrás los individuos han inspirado alcanzar la felicidad, por lo tanto, resulta natural que el interés del individuo por el futuro sea tan antiguo como el hombre mismo, siempre ha querido, ha deseado y se ha preocupado por su felicidad.

De lo antes esbozado se desprende, que la felicidad es uno de los componentes más estudiados porque “hoy se aborda desde perspectivas neurobiológicas, médicas, sociales, psicológicas y hasta políticas”, lo que significa según Wright y Cropanzano, (2019) que, “el ámbito laboral no es ninguna

excepción, dado que en él pasamos buena parte de nuestra vida, por eso varias universidades han creado equipos de investigación que se centran en averiguar qué nos hace disfrutar en el trabajo”. (p.15). Lo cual significa que cada día ha evolucionado su conceptualización aplicando desde lo individual hasta el plano laboral, con reveladores y positivos efectos.

Dentro de este marco, Seligman y Csikszentmihalyi, (2014) exponen:

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, y 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).

En razón de lo antes planteado, la felicidad tiene diferentes significados para cada persona, no es fácil definir la misma dado que esta depende de

cada experiencia vivida por cada uno, lo que denota que se tiene una percepción diferente de lo que es alegría, placer y bienestar, depende 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 se previene o reduce la incidencia de la psicopatología conociendo las fortalezas y virtudes humanas, las cuales permiten adoptar una perspectiva más abierta respecto al potencial humano, sus motivaciones y capacidades.

Por ello, en la psicología contemporánea, este concepto se torna aún más elaborado si nos centramos en la forma que tiene el Doctor Seligman, (2011) para entender la felicidad “como vida placentera, significativa y de compromiso, también incorpora las ideas en que la felicidad se sustenta, incluyendo, las relaciones de calidad que una persona tiene por sus éxitos y logros”. (p.22). En este sentido, la felicidad es una ciencia aplicada a los

negocios, porque fomenta participación a los empleados, bienestar, satisfacción donde a través de esta práctica se logra mejorar la productividad y rentabilidad, siendo uno de los retos de los gerentes actuales de las organizaciones dedicar más trabajo intelectual al estudio de los aspectos positivos de la experiencia humana, entender y fortalecer aquellos factores que permiten prosperar a los individuos y sociedades, para mejorar la calidad de vida.

En efecto, el reto está en poder incorporar el concepto de felicidad al mundo laboral, al entorno en donde muchos permanecen gran parte de sus vidas, asevera Fernández, (2019) “trabajamos cincuenta y seis mil (56.000) horas y vivimos unas setecientas mil (700.000) horas, esta es la tendencia que se evidencia en el nuevo milenio” (p.32), desde esta visión prospectiva, vamos en la dirección en que las empresas empiezan a darse cuenta que tienen que cambiar totalmente de hábitos, por ello, hay que enseñar a líderes y

empleados a mejorar el compromiso con la empresa, la cohesión, el trabajo en equipo, la empatía y el buen humor, porque es rentable y productivo, son técnicas muy sencillas de aplicar que no cuestan dinero aportando gran rentabilidad.

Por otra parte, Jones, (2019) destaca:

Los empleados pasan alrededor de unas noventa mil (90.000) horas en el entorno laboral en toda su vida, por lo cual se hace necesario que exista un equilibrio entre los factores laborales y la felicidad, esto con el fin de manifestar satisfacción tanto en el rendimiento laboral como en factores de emoción. (p.274).

En todo caso, desde las organizaciones se debe cambiar el paradigma de la cultura empresarial clásica, en que solo se piensa en producir sin tener en cuenta a las personas, es cierto, que los cambios en una empresa siempre vienen desde arriba en los cargos directivos, entonces, los empleados lo que pueden hacer es fomentar este cambio proponiendo pequeñas mejoras, que paso a paso vayan

dando a entender que pensar en las necesidades de los trabajadores es un bien para todos: mejora la felicidad y la producción.

Significa entonces, que realmente la felicidad no es algo que acontece, no es la consecuencia caritativa, misericordiosa de suerte o del azar, no es una muestra que se pueda conquistar con fama, fortuna o con superioridad, por lo que tampoco se considera que estriba de los eventos externos, sino más bien de cómo se interpretan estas vivencias en el hoy y su impacto en el futuro, de allí que, esta es razonada como una circunstancia o estado trascendental que cada ser humano debe disponer, sembrar y preservar particularmente, por lo que las personas que saben reconocer su hábitos diarios y a su vez internamente están capacitadas en establecer la calidad de sus vidas, siendo esto lo que define o es lo más cerca que podemos estar de ser felices.

El valor de la felicidad en las organizaciones

Dadas las condiciones que anteceden, los líderes de las organizaciones actuales deben ser distinguidos por la habilidad para solucionar eventos, situaciones, que apliquen creatividad, proactividad, asertividad, actitud positiva, honestidad y sobre todo, voluntad para lograr empatizar con el personal, para así, transmitir su filosofía de trabajo, compartir de manera adecuada los objetivos y estrategias, sobre todo, tienen la cualidad de poder contagiar el entusiasmo por desarrollar cualquier proyecto, en este caso eventos y producciones, nuevos modelos de negocios como estrategias organizacionales en la identidad corporativa actual.

En razón de ello, la tendencia que presenta la felicidad hoy en día en las organizaciones, es importante porque permite que exista incrementos en su producción, competitividad y beneficios como foco clave del negocio en marcha de una estructura gerencial bien preparada para afrontar cualquier emoción que desde el punto de vista psicológico interfiera en la

salud mental de los trabajadores, partiendo de lo que menciona Gaitán, (2018) “mejora el rendimiento, productividad, adaptabilidad, creatividad, calidad, innovación, e incluso hace posible una mejor comunicación entre los miembros de una compañía” (p.13).

De lo indicado anteriormente, se desprende que, integrar la felicidad con la salud es de gran importante, porque a través de los avances la Organización Mundial de la Salud (2018) define la salud como “un estado de bienestar biopsicosocial, lo que quiere decir, mente, cuerpo y ambiente donde te desenvuelves” (p.05), entonces, desde ese concepto de salud, la felicidad es una concepción de salud, una persona saludable es una persona feliz, las organizaciones son sanas, en la medida que son felices los que trabajan en ellas, la felicidad, aunque pareciera un concepto utópico, subjetivo, no relacionado con datos, no relacionado con las empresas, desde el concepto gerencial que manejan grandes corporaciones, no

es una opción, es una necesidad dentro de las organizaciones, nadie es productivo haciendo algo que no le haga feliz.

Happy Manager innovación y transformación gerencial

Debe señalarse, que como novedad en las organizaciones actuales existe la figura del happy manager, el orquestador de un escenario laboral feliz, innegablemente es el líder presente, que traza y establece habilidades que sitúan un lugar de responsabilidad deleitable, satisfactorio, agradable en donde se siembran pensamientos instructivos alineados a disfrutar de lo que se hace, concebir la faena con orgullo, estar conscientes de lo significativo que es su protagonismo en la organización, que reconoce, valora e incentiva de diferentes maneras cada uno de los esfuerzos consumados.

Del análisis precedente, Chávez, (2019) señala que:

El happy manager debe ser una persona dinámica que aproveche sus fortalezas para ejecutar acciones con:

liderazgo, comunicación, motivación y autoridad moral; que mantenga una coherencia con sus colaboradores en lo que debe ser, hacer y decir. (p.4).

De allí pues, se deduce, que el gerente feliz debe ser un líder con innovación, creatividad y conocimientos para sus trabajadores, por ende, este autor considera que al momento de dirigir las actividades de su gente, debe equilibrar dos enfoques que faciliten la creación de un centro de trabajo productivo y placentero, estos son: Enfoque laboral y enfoque personal que genere mayor libertad para expresar la creatividad y nuevas ideas para trabajar eficientemente.

Teniendo esto presente, Mejías, (2019) destaca que esto generará “mayor satisfacción laboral de cada individuo y un sentido de pertenencia a la empresa, mejor desempeño y consecuentemente un incremento en la productividad laboral con un menor nivel de estrés” (p.4) considero por lo indicando de este autor, que esto evitará el ausentismo y rotación de

personal, menor resistencia al cambio, porque lo que se quiere es la retención del talento humano que vale la pena conservar por su experiencia y adaptación previa a la organización.

Al respecto, Fernández, (Ob. Cit.) con relación a la felicidad en el trabajo señala: “son las acciones individuales que cada colaborador realiza en su puesto de trabajo que le permiten mejorar su bienestar o la percepción de felicidad que tienen en su organización” (p.22), de acuerdo con el autor existe una diferencia entre felicidad en el trabajo y la felicidad organizacional, esta última se refiere a lo que realiza la empresa dentro de sus capacidades para gestionar los recursos y entregarlos como oferta de valor a los colaboradores generando bienestar psicosocial y a la vez creando también un balance en la salud financiera de la empresa, por otro lado, la felicidad en el trabajo es la percepción subjetiva y particular de cada trabajador sobre su propio bienestar, crecimiento y salud en el trabajo.

De allí que, esta percepción es el indicador principal de la felicidad organizacional, pues nos permite conocer sobre el bienestar, salud y plenitud de los trabajadores con sus funciones y con la organización, la felicidad organizacional es un concepto relativamente nuevo que está en proceso de ser investigado y tomado en cuenta para determinar la gestión de capital humano en las empresas, si bien es un concepto nuevo ya hay varios estudios, autores e investigaciones que se refieren al tema indicando que las direcciones de las empresas lo tomen en cuenta para así retener talentos y mejorar los resultados.

Organizaciones Inteligentes

Ahora bien, las organizaciones inteligentes, según Senge, (2018) son:

Empresas en aprendizaje que, de manera continua y sistemática, se embarcan en un proceso para obtener el máximo provecho de sus experiencias aprendiendo de ellas, se basan en la idea que hay que aprender a ver la realidad con nuevos ojos, detectando ciertas leyes que

nos permitan entenderla y manejarla usando 5 disciplinas: Dominio personal, Modelos Mentales, Aprendizaje en equipo, Visión compartida y Pensamiento Sistémico. (p.15)

De lo anteriormente citado, se infiere que para hacer frente a los constantes cambios a los que se enfrentan las organizaciones hoy es necesario establecer culturas empresariales que aprenden, lo que llamamos organizaciones inteligentes u organizaciones capaces de trabajar en equipo con una eficiente creatividad renovada, dando la mayor potencialidad en cada uno de sus miembros, se relacionan con una happy company, porque tienen por actividad la obtención de sus resultados satisfactorios que impulsen el crecimiento personal y la satisfacción de sus trabajadores en sus necesidades, todos sus niveles aplican sus fortalezas, trabajan en equipo con un mismo fin, consiguen sentido en las tareas que realizan, influyendo positivamente en su vida a favor de un crecimiento laboral, social y personal.

Happy manager agente de cambio para el bienestar de las organizaciones inteligentes

Resulta claro, que hablar de una empresa feliz y el rol de un happy manager, como agente de cambio en la prosperidad de las organizaciones inteligentes nos favorece a extender la perspectiva de lo que en la actualidad debe considerar un líder transformacional, que proyecta estimular las acciones y cualidades de sus colaboradores en búsqueda de la fijación de una empresa competitiva, por ello, considere entonces cuál de estas dos opciones conviene tener en una organización, tal como lo señala Carrión, (2017):

Si soy un gerente que me considero un trabajador feliz, libre, exitoso y amable, que sabe trabajar en equipo con cordialidad y solidaridad e antepongo los intereses de los colaboradores a los míos y que la organización indudablemente está por arriba de cualquier cosa o status porque en ella me siento feliz y relajado, entonces, yo voy a generar la selección de trabajadores talentosos con un potencial saludable y resiliente, tal como lo han demostrado

estudios científicos referentes a este asunto, los cuales van más allá de centrarse en emociones y estados de ánimo, por ello hay que analizar y estar pendiente sobre todo de la forma de afrontar la vida en general de cada miembro que integra la organización y para ello hay que invertir en el trabajador para que sean labores felices, contrario a ello, trabajaremos desde el caos, la incertidumbre, desmotivación y desconfianza, el clima laboral no se presta para estar felices con baja productividad y poca calidad (p.9).

Siendo las cosas así, todas las organizaciones desean alcanzar el mayor éxito y ser altamente competitivas para estar ubicadas en una mejor posición dentro del mercado laboral, donde se hace necesario tener presente el capital intelectual materializado en el recurso humano como pieza fundamental para el logro de sus objetivos organizacionales dentro de su filosofía de gestión enmarcada en los planes y proyectos de la empresa, de allí que, la felicidad dentro del ámbito de la gerencia ha venido acelerando su paso para ser una de las herramientas

estratégicas de muchas organizaciones sin dejar a un lado la Psicología.

En este mismo propósito, para ser este nuevo gerente que clama la actual organización se requiere que sea un agente de cambio e impulse este último como única opción, dado que ser feliz es una necesidad, se demandan empresas felices e inteligentes para desafiar el contexto profesional que experimentamos en este preciso instante y así alcanzar, promover, estimular, motivar la prosperidad y evolución empresarial hoy como en prospectiva (futuro), tal como dijo Gaitán (ob.cit) un buen gerente “se encarga de incentivar actividades de motivación, fortalecimiento e integración de equipos de trabajo, y también tiene la tarea de promover los valores corporativos” (p.12), por lo que, un gerente es el cerebro físico y emocional de la organización.

En virtud de lo antes citado, si en la gerencia se aplican estrategias útiles que generen creatividad, bienestar, motivación, evolución y

transformación se conformarán organizaciones felices con talentos comprometidos y atraídos porque si un colaborador internamente está en paz consigo mismo, conoce sus virtudes y potenciales, será empoderadamente feliz y trasladará esa actitud a su lugar de empleo, estudios científicos han comprobado que si un talento está satisfecho y emocionalmente positivo tendrá elevados niveles de productividad y rentabilidad, lo que ha llevado a diferentes empresas desde el ámbito internacional al nacional a orientarse con profesionales especializados que sean expertos en la conducción de la felicidad que conciben engagement en la interacción y enlace emocional bajo el gerente de la felicidad o happy manager.

Sucede pues, que un trabajador feliz es amable, sabe trabajar en equipo y antepone los intereses de los compañeros a los suyos, lo que se requiere de trabajadores talentosos con un potencial saludable y resiliente, estudios científicos sobre esta cuestión, van más allá de centrarse en

emociones y estados de ánimo, analizan sobre todo la forma de afrontar la vida en general de cada miembro de una organización y para ello hay que invertir en los trabajadores para que sean colaboradores felices.

POSTURA CONCLUSIVA

Como hemos visto, en el presente análisis desde la óptica gerencial y sin lugar a dudas interviene la parte psicológica y emocional de los talentos que integran las organizaciones, el actual tema nos hace comprender, para que los sistemas sean saludables, tiene que haber reciprocidad entre los individuos que la conforman, al crecer la interconexión, la complejidad, el dinamismo del entorno incluyendo al mundo de las empresas y los negocios, el trabajo se vincula cada vez más con el aprendizaje, con el sentir y el vivir la parte humano no está desligada de lo laboral.

En resumidas cuentas, bajo este estudio nos empoderamos para evolucionar y transformar la nueva

gerencia, por lo que a través del happy manager se impulsa la felicidad, amor, paz, calidad de vida, sano ambiente laboral, crecimiento personal, asertividad, motivación, fortalezas, valores, emoción, innovación, creatividad, confianza, compromiso, lealtad, éxito, entusiasmo, liderazgo, es decir, amplio bienestar laboral en las empresas inteligentes que son el horizonte de la gerencia en el mundo actual.

Visto de esta forma, se requieren Gerentes con Calidad Humana, que inspiren respeto, valores, buen trato, cordialidad, entusiasmo, acompañamiento, con cualidades de líderes transformadores que desarrollen el potencial y virtudes de su gente, que las hagan sentir realizadas y satisfechas, que fomenten el compromiso, la responsabilidad y productividad a sus colaboradores comprometidos para hacerlo cada día lo mejor posible, organizados por objetivos y no por horas laboradas, porque una gerencia de la felicidad persigue lealtad y formación, que proyecta calidad de

vida, salud emocional y efectos positivos al hacer de una empresa su hogar, por ello, que el happy manager o gerente feliz tiene características y cualidades que lo identifican como líder dinámico.

Finalmente, con urgencia se requiere un ambiente de felicidad, dado que es una necesidad para el país, empresas, instituciones, familias, que aprendan a gerenciar en la felicidad, el concepto de gerencia es buscar calidad, es toma de decisiones, en función de calidad y solamente puedes ser exitoso, si lo que estás haciendo te hace sentir bien, no hay otra forma, por lo que son muy importantes las empresas felices e inteligentes actualmente con métodos estratégicos que constituyan un eje significativo para la generación de conocimientos, avances e innovaciones dentro de la epistemología de la gerencia y su práctica, por ello, happy manager es la visión gerencial de la felicidad para impulsar el bienestar de las organizaciones inteligentes.

En definitiva culmino con este interesante pensamiento:

“Los hombres olvidan siempre que la felicidad humana es una disposición de la mente y no una condición de las circunstancias”

REFERENCIAS

- Carrión, S. (2017). **Inteligencia Emocional con PNL**. Guía práctica para conseguir: Salud, Inteligencia, y bienestar Emocional. Editorial EDAF, S.A. Madrid. España.
- Fernández, I. (2018). **Felicidad Organizacional y Gestión de Personas**. Felicidad organizacional y gestión Universidad de Harvard. Estados Unidos.
- Gaitán, I. (2018). **Todo es cuestión de actitud. Gestión de la felicidad. Gerencia de la Felicidad**. Universidad de Harvard - Harvard Deusto business review. Estados Unidos.
- Jones, J. (2019). **Happiness at work, Journal Of Management**. Reviews, volumen, 12. American Psychologist. USA.
- Chávez, N. (2019). **La felicidad y el happy manager: una estrategia para impulsar el bienestar y desarrollo de una organización**. Universidad de Guadalajara. México.
- Organización Mundial de la Salud. (2018). **Felicidad nacional bruta y salud: Lecciones desde Bhután**. Ginebra: OMS. USA.
- Psychology. Estados Unidos.
- Mejías, M. (2019). **Los Siete Pilares del Pensamiento Estratégico. Empress Felices. Happy Companies**. Madrid - España.
- Fernández, C. (2019). **La Felicidad en el Trabajo**. Volumen 38. Revista Universidad de Salamanca. Salamanca – España.
- Senge, P. (2018). **La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje**. Ediciones Granica. Argentina.
- Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2014). **Positive Psychology: An Introduction. In Flow and the Foundations of Positive Psychology**. Editorial Oceano.American Psychologist. USA.
- Seligman, M. (2011). **La auténtica felicidad**. Ediciones B. Editorial Oceano.American Psychologist. USA.
- Wright, T. y Cropanzano, R. (2019). **Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance**. Journal of Occupational Health