

LO MÁS LEÍDO EN NUESTRO SITIO

elEconomista@capital-humano

1 LEYES Y GOBIERNO
¿Te pueden despedir por un tatuaje? La Suprema Corte dice que sí

2 RECURSOS HUMANOS
¿Por qué sigue siendo útil el CV? Consejos para reinventar el tuyo

3 SALUD LABORAL
STPS: La NOM 035 no es igual a programas wellness

4 LEYES Y GOBIERNO
¿Qué implica la reforma de salarios caídos que prepara el Congreso?

5 CARRERA
Darán becas de hasta \$3,600 a estudiantes de licenciatura de la UNAM

CLIMA ORGANIZACIONAL

Gerentes de Felicidad, la nueva tendencia laboral

Se trata de un perfil profesional que comienza a ganar terreno en el mundo del trabajo; su rol está enfocado en fomentar un ambiente de bienestar para el desarrollo del capital humano

Gerardo Hernández
EL ECONOMISTA

Diego Juárez estudió Mercadotecnia, tenía muchas ganas de hacer marketing digital, pero hoy es el gerente de Felicidad de Runa, un puesto que jamás imaginó ocupar y que no conocía cuando estudió su carrera. Pero en la actualidad disfruta su empleo, el cual considera de gran valor.

“Mi trabajo, primero, es identificar cuáles son las motivaciones del equipo. Eso es lo primordial, porque todas las estrategias que puedan diseñar tienen que partir de lo que a cada uno le interesa hacer, para hacer ese análisis necesitas un interés genuino de conocer al equipo de trabajo”, así describe Diego Juárez sus funciones.

Con base en esa información, el gerente de Felicidad de Runa diseña estrategias que agregan valor tanto a la vida como al trabajo de los colaboradores. “Que al final del día encuentren en la empresa un espacio adecuado para poderse desarrollar”, puntualiza.

Este puesto es una de las nuevas posiciones que ya se encuentran en el mercado laboral. Sin embargo, el rol de un gerente de Felicidad no es precisamente contar chistes o hacer reír a los colaboradores, por ello es importante primero definir qué es la felicidad y cómo se manifiesta en el trabajo, coinciden especialistas.

Nancy Martínez afirma que la felicidad en el trabajo en ocasiones se confunde con bienestar, “las organizaciones normalmente se preocupan por dar un esquema de beneficios súper sólido, en realidad esto no es bienestar”, desmitifica la especialista.

“La felicidad es cuando el colaborador se levanta en las mañan

El nuevo puesto gerencial combina habilidades de las áreas de Marketing, Recursos Humanos y Comunicación para darle a los colaboradores la mejor experiencia laboral.

nas y dice ‘quero ir a trabajar’, me conecto con la misión de la organización con lo que mejor sé hacer y me apasiona hacer. Me tratan bien, estoy en buen ambiente de trabajo. Todas estas sensaciones que tiene el colaborador tienen que ver con la felicidad en el trabajo”, explica la directora general de 13.5.

Nancy Martínez considera que implementar una gerencia de Felicidad en las organizaciones sin entender, en primera instancia los alcances de las funciones o incluso el concepto de felicidad en el trabajo, puede representar un riesgo.

Además, antes de implementar una estrategia de felicidad, aconseja la especialista, la empresa debe garantizar que los colaboradores tengan los recursos mínimos necesarios para que realicen sus tareas.

EL ROL EN LA EMPRESA

Luis Gallardo coincide en ese aspecto. Para el fundador del World Happiness Fest, el papel de un gerente de la Felicidad es garantizar que se cumplan las condiciones laborales idóneas para que los trabajadores desarrollen su trabajo.

En ese sentido, Rosalinda Ballesteros detalla que las tareas de un gerente de Felicidad son cuidar el clima organizacional, la comunicación dentro de la organización, hacer visible el propósito de la empresa y dar claridad del puesto, fun-

ciones y número de actividades que realizarán los colaboradores.

“Siempre hay una forma de entender qué es lo significativo dentro del proceso de trabajo que hay en un equipo. El rol del gerente de Felicidad es alinear dentro de la organización para que, lo que hacen otras áreas dentro de capital humano, de marketing, de producción, nos quede claro que vamos aportando a esos elementos de sentirnos bien en el día a día, estar satisfechos con lo que logramos en nuestro trabajo, tener un sentido de propósito en el trabajo y que veamos el futuro como algo valioso”, comenta la directora del Instituto de Ciencias de la Felicidad de la Universidad Tecnológica.

De acuerdo con Rosalinda Ballesteros, el trabajo puede verse con diversos matices. Por ejemplo, un empleado que labora en una hipotecaria tiene dos opciones: verse como una persona que tramita créditos, o bien considerarse como alguien que ayuda a otras personas a tener un hogar.

“Es muy diferente mentalmente cómo abor das tu trabajo, si tu trabajo es significativo, tú mismo empiezas a pensar en él de manera distinta y el gerente de Felicidad lo que hace es ayudar a hacer más evidente esto”, explica la directora del Instituto de Ciencias de la Felicidad.

EL PERFIL IDEAL

Luis Gallardo considera que para este puesto se requieren personas felices, con claridad mental y satisfechas con su vida tanto personal como profesional.

“Tiene que ser gente con resiliencia, que sabe que las cosas no se consiguen en dos minutos, que hay que crear el entorno adecuado y el esfuerzo debe ser necesario para que las cosas funcionen”, describe.

OFERTA DE EMPLEO



DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

La vacante de **gerente de Felicidad** debe asumirse con **profesionalismo**. El trabajo se enfoca en **apoyar** a los colaboradores a sentirse **satisfechos** con su rol y a **desarrollar su potencial** dentro de la organización.



COMPETENCIAS REQUERIDAS

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| 1. Empatía | 7. Actitud positiva |
| 2. Capacidad de planeación | 8. Actitud extrovertida |
| 3. Resiliencia | 9. Capacidad disruptiva |
| 4. Buena comunicación | 10. Capacidad de análisis |
| 5. Orientación al cliente | 11. Inspirar a otros |
| 6. Trabajo en equipo | 12. Capacidad de negociación |



EXPERIENCIA REQUERIDA

- **Experiencia** en Comunicación, Marketing o Recursos Humanos
- **Conocimiento** de estrategias de felicidad y bienestar laborales



FUNCIONES A DESARROLLAR

- El rol **no es precisamente** contar chistes y **hacer sonreír** a los colaboradores. El **gerente de Felicidad**:
- Ayuda en la **satisfacción** de los colaboradores **con su trabajo**
 - **Promueve el sentido** de propósito en cada puesto
 - **Garantiza que las condiciones** laborales sean las adecuadas para **desarrollar el trabajo**
 - **Busca** que los trabajadores **tengan las herramientas** necesarias para **cumplir sus funciones**
 - Ayuda a crear un **entorno feliz** en la organización
 - **Conecta las habilidades y pasión** de los colaboradores con la **misión de la organización**
 - **Garantiza** un buen trato y ambiente para los trabajadores

FUENTE: ELABORADO POR EL ECONOMISTA CON DATOS DEL INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA FELICIDAD Y WORLD HAPPINESS FEST. GRÁFICO: EE-STAFF

El especialista detalla que el perfil ideal comparte características con las áreas de Marketing, Recursos Humanos y Comunicación. “Tiene que ser una combinación de esos tres elementos y, por supuesto, con una estrategia empresarial, porque al final estamos hablando de una función estratégica que está alineada con resultados de negocio”.

En tanto, Rosalinda Ballesteros considera que este puesto debe asumirse con profesionalismo y con competencias específicas para no equivocarse el rol.

“Debe ser alguien que tenga un

alto nivel de empatía, orientado a las personas. Pero que también entienda con un alto nivel de exigencia cuáles son los indicadores que tiene que estar manejando, que tenga la capacidad de planear proyectos y hacer planes estratégicos, que tengan un seguimiento específico; porque, de otro modo, se vuelve solamente el ‘cantar y bailar’”, comenta.

Los gerentes de Felicidad, concluye, son importantes porque ayudan a incrementar la productividad y disminuir la rotación de personal.

gerardo.hernandez@eleconomista.mx