

© MTRA. PILAR
ÁLVAREZ QUINTERO

• Directora de Recursos Humanos y chief happiness officer de la empresa de videojuegos Hammerbyte Games.

• Estudiante de la Maestría en Psicología Organizacional en la Universidad de las Américas Puebla.

• Licenciada en Psicología por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

• Especialista en bienestar corporativo con seis años de experiencia dirigiendo equipos de alto rendimiento.

Felicidad laboral y el rol del

CHIEF HAPPINESS OFFICER

Mucho se habla del bienestar y la felicidad que los seres humanos debemos procurar en nuestras vidas, y siendo gran parte de éstas dedicadas al trabajo, es importante que las empresas actuales consideren un *chief happiness officer* como parte de su equipo. El rol de este personaje en la empresa sustenta un compromiso hacia el bienestar general de los colaboradores. El director de felicidad o CHO es un profesional que considera un balance entre aspectos de vida personal, crecimiento, salud y eficiencia, y de este modo integra planes particulares para promover el buen desarrollo de todo colaborador.

Muchas personas consideran que un buen salario es suficiente para que se genere un vínculo inquebrantable entre colaboradores y empresa, sin embargo, esto no siempre es así. Como seres humanos, requerimos diversos factores, y podemos integrarlos a una estrategia interna laboral partiendo de la identificación de las necesidades humanas mencionadas por Maslow (1943) que son:

- **NECESIDADES FISIOLÓGICAS**
- **DE SEGURIDAD**
- **SOCIALES**
- **DE RECONOCIMIENTO**
- **DE AUTORREALIZACIÓN**

El rol del **chief happiness officer** es trabajar de la mano con los directivos. Reconocer a las personas involucradas en el trabajo constante de la empresa, conocerlas, identificar sus roles, sus características y las estrategias particulares de abordaje para cada persona.



2021

21


La estrategia empresarial debe considerar que sus colaboradores y directivos tienen necesidades fisiológicas, por lo cual se deben establecer jornadas laborales que les permitan tener tiempo para alimentarse de forma adecuada, espacios de trabajo limpios y cómodos que no pongan en riesgo la salud o vida de las personas y establecer jornadas que permitan el correcto descanso de cada uno de los colaboradores. La seguridad se consigue a través de espacios y herramientas de trabajo que vayan acorde a las regulaciones de uso y convivencia segura; que los colaboradores tengan la oportunidad y los medios suficientes para sustentar una vida digna y una vivienda. De igual manera, la socialización engloba varios aspectos como promover la relación de los colaboradores con su familia y amigos, establecer de forma constante vínculos laborales o crear un *networking*; en general, promover cualquier tipo de relación interpersonal significativa.

La empresa debe promover la relación social interna, lo cual a su vez favorece los procesos comunicativos organizacionales y por ende una mayor fluidez en la consecución de objetivos grupales.


El reconocimiento en las empresas también es un factor clave para el bienestar y felicidad de los colaboradores. Esta apreciación al trabajo de las personas lleva consigo una independencia creativa y genera un sentido de confianza que es benéfico para la actitud general hacia el trabajo. Finalmente, la cima de la pirámide de Maslow, la autorrealización, se consigue al cubrir las cuatro anteriores. La autorrealización en

las empresas representa a un empleado pleno y una empresa consciente, cuyos colaboradores se sienten seguros, valorados en la toma de decisiones, con libertad de opinar y proponer y cuyos esfuerzos son apreciados, por ende, se les brindan los espacios de trabajo y descanso correctos, son bien remunerados y mantienen un balance idóneo entre vida personal, salud y vida profesional. Cada uno de estos factores se logra sólo cuando la empresa decide poner primero a sus colaboradores, pensar en ellos como el factor clave de crecimiento.

El rol del *chief happiness officer* es trabajar de la mano con los directivos. Reconocer a las personas involucradas en el trabajo constante de la empresa, conocerlas, identificar sus roles, sus características y las estrategias particulares de abordaje para cada persona.

La frase «empleados felices, empresas felices» nos permite identificar que la felicidad y el bienestar laboral son una tarea diaria, con beneficios recíprocos para colaboradores y empresas. El crear un ambiente saludable de trabajo en cualquier ámbito empresarial tiene un impacto significativo en la cultura de la empresa, y ésta, a su vez, en la percepción que el mundo tenga de ella. 

REFERENCIAS

-  Maslow, A. H. (2013). *A theory of human motivation*. Martino Fine Books.