

La cultura de la felicidad en el entorno laboral



La **cultura de la felicidad** en las empresas es una **tendencia en aumento** que tiene como finalidad lograr un **ambiente con condiciones óptimas que garanticen la felicidad de las y los colaboradores**.

“La cultura de la felicidad consiste en el nuevo modelo empresarial para implementar una cultura de optimismo entre el colaborador y la organización”, comentó Lourdes Martínez, Coordinadora de Desarrollo de Talento del Centro de Vida y Carrera de campus Toluca.

De acuerdo con la especialista, la cultura de la felicidad **trata de crear un ambiente de trabajo mucho más amigable**, tranquilo en el cual los colaboradores se sientan contentos y comprometidos para lograr las metas y resultados de la empresa.

La relevancia de esta nueva modalidad de trabajo es tal, que hay empresas que han decidido crear "Departamentos de felicidad y abrir vacantes para Directores de felicidad".

En un taller impartido a los alumnos del [Tec campus Toluca](#) durante la "Semana TQueremos", **Luis Fernando Sotelo, Talent Aquisition Consultant de PWC**, mencionó que para lograr ese **bienestar integral, uno de los primeros pasos a seguir es lograr el balance** entre lo personal y lo profesional.



width="900" loading="lazy">

“Es de suma importancia tener un balance interior, esto no sólo ayuda al estado mental de los colaboradores, también aumenta su productividad”, mencionó Luis Fernando.

De acuerdo con el especialista, **es importante contemplar las dimensiones físicas, emocionales, mentales y espirituales de los colaboradores.**

¿Qué acciones llevar a cabo las empresas para lograr una cultura de felicidad?

“Nosotros utilizamos la estrategia "Work well be well" que permite mantener el balance personal a través del manejo de 4 dimensiones” agregó.

Dimensión física

Fomentar la activación física, una nutrición adecuada y una renovación durante el día.

“El ejercicio te activa y te llena de motivación. Una persona motivada rinde mejor a lo largo del día”, comentó Luis Fernando Sotelo.

Dimensión Emocional

“Se refiere a todas las herramientas para manejar emociones y resiliencia, como está tu clima interno está tu clima externo”, mencionó Luis

Para tener una dimensión emocional plena, es importante **hacer una reflexión** de aspectos como **cosas por las que se está agradecido**, cosas que disfrutan, música favorita, entre otros.

*"Es importante dar espacios en los que nuestros gustos y pasiones **puedan ser compartidos con los demás para poder conectar con ellos**",* agregó.

Dimensión Mental

"Es la habilidad de dirigir la atención hacia una sola cosa, minimizando las distracciones", mencionó el experto.

Para tener una mente más clara y tranquila, recomiendan mantener los lugares de trabajo limpios, con espacios abiertos que fomenten la creatividad y den una sensación de tranquilidad y calma.



width="900" loading="lazy">

Dimensión Espiritual

Esta última dimensión se refiere a seguir tu propósito personal y las acciones que se llevan a cabo para alcanzarlo.

El manejo correcto de las 4 dimensiones asegura el bienestar interior para proyectarlo en el exterior.

“El objetivo es tener una cultura en la que podamos aportar nuestro máximo desempeño de manera sostenible proporcionando herramientas para tener una vida plena y balanceada al mismo tiempo”, comentó.

“El objetivo es tener una cultura en la que podamos aportar nuestro máximo desempeño de manera sostenible proporcionando herramientas para tener una vida plena y balanceada al mismo tiempo”.

Al respecto, Lourdes Martínez comentó que **para lograr una cultura de la felicidad el cambio de hábitos debe darse por parte del colaborador y de la empresa**

"Como colaborador debes aprender a reconocer lo que haces bien, lo que amas hacer, lo que el mundo necesita y tú puedes aportar y aquello por lo que te puedan pagar, es decir elige hacer algo que te apasione y así no sentirás como que trabajas", mencionó.

"Por parte de la organización, el empleador debe conocer cuáles son las necesidades de

los colaboradores y sobre eso generarles oportunidades tanto personales como profesionales", añadió.

Por último, la especialista señala que **algo muy importante** para lograr este balance es el **reconocimiento a los empleados por su labor** y por el trabajo que desarrollan día a día.

SEGURO QUIERES LEER TAMBIÉN: