

LA FELICIDAD LABORAL COMO ESTRATEGIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL. CASO EUROFISH

HAPPINESS JOB AS A STRATEGY FOR THE DEVELOPMENT BUSINESS. CASE EUROFISH

Ing. Doris Patricia Cevallos Zambrano, Mg
doris.cevallos@uleam.edu.ec
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Códigos JEL: O31, R42, O41, A22, D63
Recibido: 06/07/2014, Revisado: 13/10/2014 Aceptado: 24/11/2014

RESUMEN

Este estudio busca demostrar el valor de las personas como el intangible más importante de la empresa, y gestionarlos de manera innovadora para conseguir a través de ellos el desarrollo que toda empresa busca. La información plasmada ha sido recabada por medio de fuentes primarias en la empresa Eurofish, y complementada con investigación bibliográfica. Mediante estas técnicas se ha determinado que la felicidad laboral es una función de la gerencia de talento humano y una responsabilidad de la alta gerencia, teniendo incidencia positiva en la rentabilidad empresarial, como se demuestra en la empresa estudiada donde se incrementó en un 54 % las utilidades entre un año y otro. Adicionalmente se hace un recorrido por empresas de trayectoria mundial que permite determinar la importancia e incidencia de las gestiones y estrategias sencillas que logren efectos positivos en cada uno de los empleados y de ésta manera beneficiar a la empresa.

PALABRAS CLAVE: empleados, empresa, innovación, laboral, talento.

ABSTRACT

This study is intended to demonstrate the value of people as the most important intangible of enterprise, and innovatively manage to get through them all the development company seeks. The captured information was gathered through primary sources in Eurofish Company, and supplemented by library research. These techniques have determined that happiness at work is a function of management of human talent and responsibility of senior management, having positive impact on business profitability, as demonstrated in the studied company where the profits were increased in 54% from one year to another. Additionally, a tour through companies of world history has determined the importance and impact of simple steps and strategies to achieve positive effects on every employee, and this way benefit the company.

KEY WORDS: employees, company, innovation, workforce, talent.



INTRODUCCION

La felicidad laboral, es un tema de vanguardia, propio de las empresas innovadoras, competitivas, diferenciadoras y rentables. Permanecer ocho horas diarias a una empresa puede resultar frustrante como pudiera también resultar muy cómodo y acogedor. A nivel mundial las empresas se han preocupado por mejorar los índices de rentabilidad, conseguir certificaciones internacionales de calidad, con el afán de permanecer en el mercado. En la actualidad el *management* se está preocupando por el comportamiento de la gente, por sus actitudes, situación compleja al ser una variable interna de cada ser humano relacionada directamente con los sentimientos y aparentemente distante de lo laboral. La empresa moderna puede contribuir sin necesidad de invertir fuertes cantidades de dinero en lograr que sus colaboradores sean felices.

La investigación se desarrolla como una nueva variable de estrategia empresarial para buscar el equilibrio entre el conocimiento y el comportamiento, temas tan distantes pero necesarios en todos los entornos laborales. La felicidad laboral busca la realización del colaborador, en concordancia con la felicidad personal, y como efecto multiplicador con los seres que le rodean en el entorno familiar. Manta, considerada el primer puerto pesquero del Ecuador, con una población de 226.477 de acuerdo al censo 2010 del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Entre sus actividades económicas principales están: El sector pesquero, turismo, comercio, financiero-bancario. Según la misma fuente, cuenta con una población económicamente activa de 90.627 habitantes, de ellos se estima que alrededor de 20.000 empleos directos son del sector pesquero.

En este sentido, el trabajo de gestión de talento humano que realiza EUROFISH es un esfuerzo mancomunado que baja en cascada desde la alta gerencia brindando a diario el apoyo requerido; el equipo de talento humano se encarga de planificar y gestionar cada estrategia de la manera más sutil posible a fin de lograr cada objetivo que conlleve a los mejores resultados de la empresa a través de sus empleados. Lo que el departamento de talento humano ha determinado es lograr una sinergia entre el empleado, su familia y la empresa, se pretende que trabajando en ésta trilogía se logran mejores resultados que son beneficiosos tanto para el empleado, como para la empresa.

Algunas estrategias para conseguir la felicidad laboral:

Estrategias de fortalecimiento familiar: Con las estrategias de fortalecimiento familiar se busca demostrar a los empleados que para la empresa es importante que cada empleado sienta que no solamente se preocupa por el rendimiento económico de ella, sino que se preocupa por el bienestar de su familia como eje fundamental de su entorno, y a la vez que la familia no sea ajena a la empresa, más bien que la sienta como suya también.

Campamentos vacacionales: Esta es una estrategia que consiste en que la empresa financia a los hijos de los empleados para que asistan, en horario matutino, a cursos vacacionales para la práctica de varios deportes y disciplinas artísticas, que se desarrollan en uno de los mejores colegios de la ciudad y cuyo valor se cubre en un 100%, correspondiéndole a cada padre cubrir solamente el costo del transporte, ofrecido por la misma empresa, por razones de seguridad, mismo que es descontado mensualmente de su sueldo.

Concursos de tarjetas navideñas: Es otra de las estrategias que se aplica en el mes de noviembre. El desarrollo se inicia con la convocatoria masiva para que los hijos de los empleados que desean participar asistan a las instalaciones de la empresa, en donde se

acondiciona todo el ambiente de confraternidad, lográndose que esta se convierta en una mañana de integración; se hace todo un show, con animación en vivo, alimentación, premios. En este espacio se genera un concurso donde los niños desarrollan sus destrezas y habilidades en el diseño de una tarjeta navideña. Al finalizar los trabajos, se escogen los tres mejores diseños, que son convertidos en las tarjetas navideñas oficiales de la empresa: EUROFISH financia su impresión off set y es repartida a todos los proveedores y clientes, en el reverso de la tarjeta se ubican los datos del niño (a) y del papá o mamá.

Curso de Inglés: La ejecución de esta estrategia comienza con la selección de los mejores promedios de calificaciones escolares de los hijos (as) de empleados, y aquellos que tengan sobre 19/20 se hacen acreedores a un curso de inglés totalmente gratis durante todo el año lectivo. Para ello la empresa ha adecuado un salón y la contratación de un profesor exclusivo. Al finalizar el periodo los niños realizan una demostración de lo aprendido frente a sus padres y directivos de la empresa.

Familias en conflictos: se realizan reuniones tipo escuela para padres con la finalidad de brindar charlas sobre temas familiares. En una primera instancia asisten los hijos en edad adolescente y posteriormente los padres, al final se unen toda la familia para sacar conclusiones.

Talleres artesanales para cónyuges: Con esta estrategia, se busca que no solamente el empleado sea quien genera ingresos para la familia. La empresa ha generado un plan de capacitación artesanal para los cónyuges, permitiendo de ésta manera que ellos aprendan un oficio que les permita aportar a la economía del hogar, por ejemplo: soldadura, manualidades, belleza, repostería, panadería.

Estrategias de desarrollo personal:

Se pretende que los empleados se sientan lo más cómodos posible en la empresa y que sientan que la empresa se preocupa por su bienestar, para ello se han implementado algunas estrategias y cuyos resultados se muestran a continuación.

Radio: se ha adquirido un sistema de radio incorporado en toda la empresa de ésta manera mientras las personas están desempeñando sus funciones están escuchando música, además se envían mensajes motivacionales, y para dar pequeños tips de cómo mejorar el trabajo y la optimización de los procesos.

Coro: la empresa tiene un coro que se prepara para la época navideña, hasta el gobierno municipal les invita a los eventos. Las personas que están en el coro tienen permiso para sus prácticas, se les dona el vestuario, y producen un CD anualmente para Navidad.

Terapias de NA: por las condiciones socioeconómicas de las personas que trabajan en EUROFISH muchos de ellos han tenido problemas con las drogas, o en su defecto algún familiar. Para ello el área de trabajo social de la empresa, hace su labor se logra conformar un grupo de terapias de Narcóticos Anónimos que se reúnen con frecuencia y son guiados por un profesional en el área.

Educación formal: para implementar esta estrategia.

La empresa realizó un convenio con una Escuela Politécnica de Manabí (ESPAM) para que un grupo de 32 empleados estudien y logren una tecnología en procesos biacuáticos, especialistas necesarios en la empresa. Adicionalmente se dan todas las facilidades para que quienes estén estudiando en la universidad o en el colegio, logren sus objetivos con el apoyo de la empresa.

Bailoterapia: Esta es una estrategia que está a cargo del departamento de nutrición, que realiza un evento sorpresa tres veces al año. Este consiste en generar conciencia acerca de la buena alimentación y estado físico que se debe tener. Para ello se adecua en el

patio un buffette de frutas y comida sana y se contrata a un grupo de profesores de baile y por una hora se paraliza la planta y todo el mundo sale a bailar y a alimentarse bien.

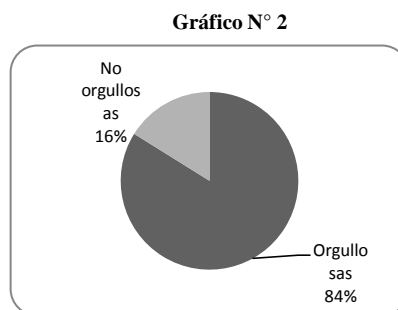
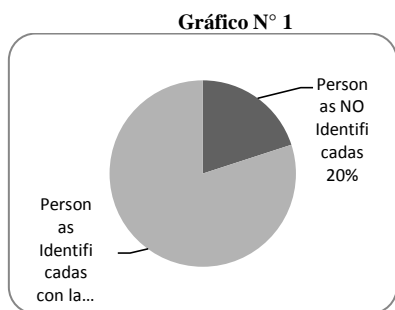
METODOLOGIA

La investigación realizada se fundamenta en el análisis documental y se fortalece en el estudio de caso real con investigación de campo, con una nutrida recopilación de teorías y ejemplos de varias empresas importantes en las que están funcionando las estrategias empleadas para lograr la felicidad laboral. Todo ello se ve apoyado en la recolección de información directa y de primera mano, en el caso específico de la empresa pesquera EUROFISH de Manta, considerada el primer puerto pesquero del Ecuador, con una población de 226.477 personas de acuerdo al censo del 2010 del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Entre sus actividades económicas principales están: el sector pesquero, turismo, comercio, financiero-bancario. Según la misma fuente, cuenta con una población económicamente activa de 90.627 habitantes, de ellos se estima que alrededor de 20.000 empleos directos son del sector pesquero.

RESULTADOS

EUROFISH tiene 1.500 empleados, se dedican al procesamiento del atún para exportación de acuerdo a los requerimientos de los clientes, por ende no vende marca. Del total de la nómina de empleados el 60% son mujeres y el 40% restante equivale a personas del sexo masculino. Del número de mujeres que trabajan en esta empresa, el 67% son jefes de hogar, que en su mayoría son madres solteras o separadas. Por otro lado, el promedio de edad del personal está en 30 años. Otro dato importante es que de acuerdo al último estudio de clima laboral, realizado al interior de la empresa, la rotación anual de personal es de 5,53%. EUROFISH en su estructura orgánica funcional cuenta con varios departamentos que gestionan las actividades inherentes a cada función. Entre estos departamentos está el de talento humano, que cuenta con un equipo de 23 personas. Las acciones que se desarrollan están muy ligadas a otros departamentos que retroalimentan la gestión e indudablemente existe sinergia desde los altos directivos

De acuerdo a datos proporcionados por los directivos de la empresa, el año 2012 fue muy positivo en varios aspectos. Las estrategias aplicadas para el bienestar del personal aportaron significativamente. De ello se desprenden aspectos como:



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 3:

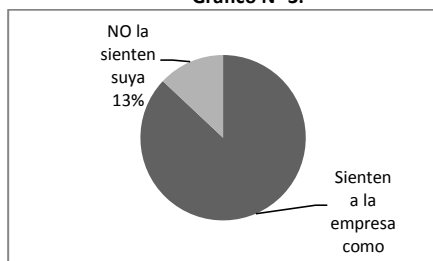
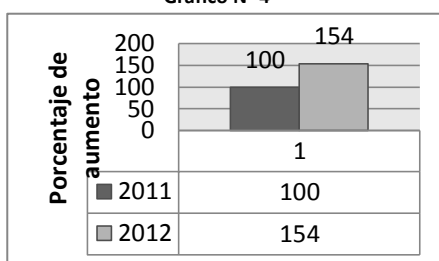


Gráfico N° 4



Fuente: Elaboración Propia

DISCUSIÓN

La felicidad laboral es una estrategia de vanguardia que las empresas inteligentes están aplicando obteniendo excelentes resultados, como por ejemplo Google, empresa reconocida a nivel mundial por su innovación y tecnología, ésta compañía tiene en su centro de operaciones unas oficinas que constituyen un verdadero campus, en el cual se encuentran restaurantes, gimnasio, parques, carritos de golf para trasladarse de un lugar a otro, bicicletas, incluso los empleados pueden llevar sus perros al trabajo – para ellos hay un lugar especial-, además no tienen un horario determinado de trabajo, trabajan sin uniformes, entre otros factores, que hacen que esta empresa lidere el ranking de las mejores empresas para trabajar en el mundo de acuerdo a la revista FORBES.

Cuando las empresas toman la decisión de apostar por la felicidad laboral, es importante saber que no necesariamente se debe requerir de un alto presupuesto para implementar ciertas estrategias muy sencillas con las que se pueda generar compromiso por parte de los empleados. No todas las empresas cuentan con un profesional en el área de talento humano, capaz de arriesgar y emprender las mencionadas estrategias, por ello es importante en primera instancia comprender los múltiples beneficios que se pueden obtener a través de las personas cuando se logra convencerlas de hacer las cosas eficientemente, y que esto repercute en ellos y por ende en la empresa. En la ciudad de Manta existen algunas empresas que están haciendo grandes esfuerzos por retener a sus empleados y para ello se ingenian estrategias innovadoras que marquen la diferencia frente a su competencia.

Cuando la empresa demuestra a sus empleados que ellos valen la pena, que la empresa hace esfuerzos por mantenerlos contentos, que comparte información, automáticamente se genera un efecto positivo con el respectivo sentido de pertenencia por parte de cada empleado, y para beneficio de la compañía esto se refleja en la rentabilidad, como se ha determinado en el ejemplo anterior de Eurofish empresa que aumentó en un 54% la rentabilidad en un año de trabajo. El ser humano tiene muchas necesidades, ya lo mencionó Maslow en la jerarquía de necesidades, en efecto, es una necesidad humana desde la perspectiva personal y laboral, encontrar armonía entre su vida familiar y el trabajo, ambas distantes pero que al convertirse en parte fundamental de su diario vivir, lo adecuado es que se logre sinergia y qué mejor que la empresa demuestre su interés por lograrlo.

¿Cómo gestionar la felicidad laboral en nuestras empresas?

Es posible segmentar las estrategias a utilizar desde dos niveles imprescindibles como son el familiar y el personal de cada empleado. Se debe considerar que las sugerencias planteadas a continuación pueden tener variaciones de acuerdo al tipo y tamaño de

empresa, estilo de liderazgo, del presupuesto, entre otros factores que diferencian a una de otra empresa y que por ende las estrategias implementadas serán diferentes. A continuación se explican algunas ideas con las cuales se obtienen excelentes resultados, mismas que pueden variar de acuerdo a cada realidad.

A nivel familiar:

Talleres vacacionales para los hijos: en la época de vacaciones escolares se convoca a todos los hijos de los empleados y se les promociona un curso vacacional de diferentes tipos de disciplinas y deportes, al que la empresa subsidia el costo total del curso, y brinda las facilidades en el transporte necesario. Esto significa una gran ayuda para los empleados porque una preocupación menos en su hogar, pues es normal que todos los niños asistan a un curso vacacional y si la empresa da las facilidades tiene un gran significado frente a ellos.

Inducción familiar: cuando se contrata un nuevo empleado y se realiza la respectiva inducción, es muy importante que en ese proceso se involucre a la familia, pudiera ser que durante un par de horas en un determinado día se les invite a su familia directa y se le haga un recorrido por la empresa se presente a su jefe, compañeros se les muestre el lugar de trabajo de su papá, mamá o hijo, además que conozcan la importancia de la función que va a realizar y su puesto de trabajo. De ésta manera se logrará no solo el compromiso del empleado sino el involucramiento de la familia y la comprensión sobre las funciones y responsabilidades que tenga su familiar directo, así como familiarizarse con el entorno laboral y hasta sus compañeros de trabajo. Lo hace Galvak la empresa de galvanizados mexicana que en la etapa de inducción del nuevo empleado invitan por un par de horas a su familia, y les hacen un recorrido en las instalaciones, se les pone toda la protección de seguridad física y les regalan souvenirs, nada más fabuloso que ganarse a la familia como principal aliado de la empresa.

Controles médicos para la familia: se puede generar un tipo de control médico semejando el servicio público, pero a nivel empresarial donde la familia directa del empleado tenga un control médico regular, además se pueden hacer campañas de vacunación, desparasitación, controles por enfermedades preventivas, planificación familiar y hasta hábitos alimenticios; lo mejor es que la empresa a través de su departamento médico cuente con un sistema de control y monitoreo de la salud de la familia. Ésta estrategia tiene incidencia muy significativa en el empleado puesto que de ésta manera se conoce el entorno familiar y se puede determinar de manera directa cuáles son las posibles causas de preocupación de los empleados así como determinar incluso ausentismo laboral, por estados de salud de la familia.

Mochila escolar: Brindar apoyo a aquellos niños que tengan un excelente promedio en sus estudios es sumamente valioso para el empleado y su familia, la empresa puede generar un proceso de selección de los mejores promedios y a ellos otorgar a inicios del periodo lectivo una mochila con todos sus útiles escolares. Incluso se pudiera subsidiar el año completo de estudios de los seleccionados. O también fuera el caso, aunque involucra más recursos, brindar la mochila escolar a inicio del periodo lectivo a todos los hijos en edad estudiantil. De ésta manera se promueve que los niños se esfuercen por lograr mejores calificaciones y que sus padres estén más preocupados por las calificaciones de los niños de la casa.

Ayuda psicológica: si bien es cierto todos los seres humanos tenemos problemas de toda índole, hay de aquellas familias que tienen problemas realmente fuertes que no son tan fáciles de llevar, como temas de divorcio, abusos sexuales, enfermedades terminales, consumo de drogas, y otras situaciones muy complicadas, para ello es importante que la empresa brinde apoyo de ésta índole a quienes lo necesiten. La

empresa se convierte en apoyo fundamental de las situaciones más difíciles del empleado y logra que ellos se sientan más comprometidos y apoyados en su lugar de trabajo.

Generación de emprendimientos: en muchos casos el empleado es el único sostén económico de la familia, más que todo en empresas dedicadas a procesos productivos, donde adicionalmente los sueldos son bajos; por ello la empresa puede procurar la generación de talleres artesanales como panadería, belleza, soldadura, enfermería, entre otros que permitan a la familia generar ingresos adicionales a los del sueldo del empleado, incluso pudieran ser pequeños negocios de la misma línea de la empresa, por ejemplo pequeñas tiendas, que con facilidad la administre la persona que pasa en casa sin descuidar sus otras ocupaciones. Sin lugar a dudas ésta estrategia se convierte en una herramienta muy válida para la familia del empleado que se verá beneficiado, demostrando de ésta manera que la empresa se preocupa y es consciente que el sueldo que se retribuye no siempre es suficiente.

Cursos de idiomas para los hijos: al igual que la mochila escolar es una oportunidad para premiar a los hijos que se destaquen en sus estudios, o pudiera utilizarse algún otro modo de selección, lo cierto es que una buena estrategia es premiar a los hijos de los empleados con cursos de idiomas, normalmente hablamos del inglés, pero pudiera ser italiano, francés, o cualquier otro. Será un orgullo para el empleado saber que la empresa se preocupa por el desarrollo de sus hijos, aun cuando no es competencia de ella.

Bonificaciones especiales para familiares directos con discapacidades: muchas familias tienen hijos, esposos, o algún familiar directo con alguna discapacidad o enfermedad terminal, por lo cual es importante que la empresa considere la posibilidad de otorgar mensual, o trimestralmente, alguna bonificación especial como ayuda económica para solventar los gastos que éste tipo de situaciones demanda. Pudiera ser el caso que por temas de presupuesto la empresa no pueda cubrir un bono en efectivo, de éste modo pudiera ser que procure gestionar ayuda del gobierno o donaciones de medicaciones, lo cierto es que es muy importante que la empresa demuestre su solidaridad y preocupación para casos como estos, que no serán muchos, pero que incluso quienes no sean beneficiados estarán muy considerados con la empresa por ésta acción.

A nivel personal (empleado):

Apoyo en la educación formal: las empresas inteligentes saben que el crecimiento de sus empleados significa el crecimiento de ellas mismas, por ende una de las mejores inversiones que puede hacer es sencillamente apoyar la educación de sus empleados, no de manera desordenada sino de manera planificada, éste apoyo puede presentarse de diferentes maneras, desde otorgar permiso para los horarios de clases, o subsidio de los gastos en los que incurra el empleado – estudiante, para el último caso se debe establecer una política de retorno en la que se deje claro las condiciones bajo las cuales la empresa decide invertir en su educación. Otra manera es establecer Convenios con universidades y colegios para grupalmente enviar a los empleados a prepararse, esto más que todo es cuando la demanda de estudios es mayoritaria, o cuando la empresa demande preparar a un grupo numeroso de personas en un área específica. Los resultados son impresionantes, aunque se corre el riesgo de que algunas personas una vez obtenido su grado académico deseen irse de la empresa, pero para ello las políticas deben ser claras, así como la planificación interna en cuanto a ascensos, traslados y una visión clara de lo que la empresa espera de cada uno y hasta donde pueden flexibilizarse.

La cultura de ejercicio: una estrategia que está dando excelentes resultados en varias empresas que la están poniendo en marcha es la práctica de deportes o ejercicios, para lo cual la empresa genera convenios con gimnasios o centros deportivos, y da el respectivo permiso para su práctica. Existen empresas como Google que dentro de su centro de trabajo cuentan con Gimnasios equipados para que quienes deseen en el horario que dispongan puedan ir a ejercitarse. No se trata de dejar libre por mucho tiempo a las personas que trabajan se trata de que sus horas de trabajo sean más productivas y cuando la empresa es flexible se logran más compromisos, a la inversa de lo que se pudiera creer. Según el caso analizado Eurofish no lo hace de ésta manera pero lo hace tres veces al año cuando paralizan toda la planta de producción y salen al patio a bailar por el lapso de una hora, además se alimentan sanamente con una dieta de nutrición para ese día. Los resultados que se obtienen es demostrar a cada empleado que la empresa procura su bienestar integral y la práctica de buenas costumbres, vale mencionar que se puede vender la idea no como obligatoria sino procurar la toma de conciencia de mantener un cuerpo saludable. Inclusive pueden crearse clubes por áreas de deportes que compitan al externo de la empresa y la representen en campeonatos de alto nivel y reconocimiento.

Minutos de cafetería: es importante que diariamente las personas tomen espacios de tiempos cortos en los cuales puedan disfrutar de una bebida caliente o fría, dentro de las instalaciones de la empresa y compartan un poco de camaradería con sus compañeros de trabajo, para ello la empresa debe adecuar un lugar tipo cafetería para lo cual se dé un espacio de unos cinco minutos diarios a cada empleado para que tomen un tiempo libre y disfruten de un momento ameno. Significa que se oxigenará la persona, libera tensiones y evita el agotamiento físico y mental por estar concentrado en su trabajo.

Restaurant: muchas empresas dan servicio de restaurant a sus empleados, pero la idea es hacer que sea “el restaurant” como un lugar donde los empleados disfruten de sus alimentos, que sean seleccionados cuidadosamente por un nutricionista, y que hayan programas de alimentación para las personas que necesiten alguna dieta en especial, inclusive puede darse el caso que un día a la semana si no es posible todos los días se brinde buffette o que las personas puedan bajo pedido escoger entre varias alternativas de alimentación. El servicio de alimentación es un poco complicado en las empresas que lo otorgan porque normalmente la alimentación brindada no siempre es de buena calidad, incluso hay empresas que para las personas operativas les dan un tipo de alimentación y para los mandos medios y gerenciales les dan otro tipo, esto provoca diferencias y grandes brechas diferenciadoras entre los empleados. La propuesta es que todos sin considerar rangos administrativos se alimenten en el mismo lugar y bajo el mismo régimen, generando de ésta manera la equidad.

Visitas sorpresa del jefe inmediato: se plantea que el jefe inmediato, o el gerente general de la empresa se pase visitas sorpresas en los diferentes puestos y/o departamentos de trabajos, queden o no en el mismo edificio, pudiera ser por motivos de dar alguna noticia importante como premios ganados por la empresa, promocionar un nuevo plan de incentivos, o solamente a escuchar sus sugerencias, y mejor aún si sencillamente les sorprende y junto con la visita lleva un refrigerio o se sienta a tomar un café con ellos. Los empleados estarán siempre a la expectativa de esperar a que llegue su jefe o gerente en cualquier momento y provocará en ellos el ánimo de mejorar cada día, porque las visitas son sorpresas entonces no se sabe en qué momento llegue; seguramente todos estarán muy atentos y procurarán tener sus puestos de trabajos en las mejores condiciones y cumplir a cabalidad sus funciones para el momento indicado. En la empresa de seguridad física ASEVIG en Ecuador cuentan con una mascota que visita

sorpresivamente a los empleados en sus puestos de trabajo y les lleva refrigerios una vez por semana.

Teletrabajo: está tomando mucha fuerza el teletrabajo que consiste en que las personas que no puedan estar presentes en una oficina, puedan trabajar desde sus casas o desde cualquier lugar, siempre y cuando esté conectado a internet y su teléfono, este tipo de trabajo no funciona para todos los cargos, por ejemplo un cajero de banco no puede trabajar con éste sistema, pero algunos cargos si aplican y resultan muy interesantes porque a las personas les parece menos asfixiantes que estar en una oficina durante todo el día. Hay que ser muy cuidadosos para medir los resultados, porque se está hablando de personas que tengan a su cargo funciones por resultados más que por tiempo de trabajo, sin importar si está o no en un puesto fijo de trabajo. En todo caso es una estrategia que está tomando mucha fuerza más que todo en la actualidad con tantas redes de comunicación.

Trabajar sin uniforme: al igual que el ítem anterior va a depender del tipo de empresa y de los cargos, porque no en todos los trabajos se puede aplicar esta estrategia. Se pretende que las personas vistan de manera cómoda sin que signifique que por su forma de vestir sean más o menos eficientes. Incluso si la empresa no desea ser tan liberal o permisiva pudiera ser el caso que cambie los típicos uniformes acartonados por vestimenta sencilla y más light con la que las personas estén más cómodas, pueden ser zapatos deportivos, camisetas, usar gorras, en fin va a depender del estilo de liderazgo que la empresa tenga. Lo hace Kimberly Clark al permitir que las personas asistan a trabajar con ropa informal. En ello juega un papel importante el promedio de edad de la masa laboral, pues si es joven, se obtendrán mejores resultados, porque normalmente están más abiertos a los cambios.

Horarios Flexibles: difiere del teletrabajo, porque las empresas que permitan tener horarios flexibles es para los empleados regulares que asisten las ocho horas normales de trabajo, sin embargo la flexibilidad cabe por ejemplo en trabajar menos horas de lunes a viernes y compensar los sábados, o porque tengan dos trabajos y requieran un poco más de tiempo para cumplir con ambos, por alguna condición familiar complicada que el empleado no pueda ingresar en los horarios comunes pero pueda compensar el tiempo saliendo más tarde. La empresa debe comprender que más que la persona permanezca como máquina las horas correspondientes a su contrato, lo que realmente se requiere es que cumpla con su trabajo indiferentemente si llega más temprano o se va más tarde. Cabe indicar que incide mucho el tipo de trabajo que realice porque como se ha mencionado en algunos ítems anteriormente, no todas las ideas mencionadas aplican para todas las empresas y todos los cargos. Pero por ejemplo los gerentes no tienen horarios fijos, y son a quienes se miden más por resultados de su gestión que por el tiempo que pasan en su escritorio.

Apoyar los hobbies: todas las personas tienen algunos gustos por realizar actividades fuera del horario de trabajo y familiar, pudiendo ser danza, teatro, club de lectura, clases de gastronomía, baile, dibujo, canto, o algún hobby que les apasione, tal como lo hace Galvak empresa de galvanizados mexicana misma que tiene coro, equipos de fútbol entre otras agrupaciones, y otorga los permisos respectivos que los empleados involucrados en estos clubes requieran. Para ello la empresa puede promover clubes de cada área para generar la recreación saludable, incluso si se estructura bien puede la empresa tener representantes para eventos públicos.

Spa: un poco ambicioso pero no deja de ser novedoso y atractivo que la empresa tenga convenio con un spa, donde por una tarifa considerable puedan concurrir sus empleados para atenderse ellos y sus familias, incluso mejor aún fuera si la empresa es una

industria muy grande que el spa esté dentro de las instalaciones de modo que frente a un nivel de estrés elevado todos puedan asistir con una planificación debida a hacerse atender.

Bazar interno: muchas empresas no cuentan con materiales de oficina disponibles frente a emergencias como la necesidad de un mouse, teclados, papel, bolígrafos, tijeras, grapas y más materiales que en ocasiones impiden el libre ejercicio de sus funciones, hasta esperar que el departamento correspondiente realice las compras. Para ello se propone tener un tipo bazar en la empresa donde cada empleado que necesite un material se acerque y con un mecanismo sencillo pueda tomar lo que necesite para que continúe su trabajo sin complicaciones.

Las estrategias mencionadas, son algunas ideas de lo que se puede hacer en una empresa para mantener a las personas contentas y lograr la felicidad laboral. Una vez que la empresa comprenda su importancia y decida trabajar con la familia de los empleados y con los mismos empleados, los deje de ver como simples entes serviles y los vea como la parte más importante de la empresa, la visión general cambia radicalmente.

Adicionalmente de las ideas anteriormente expuestas existen otras variables que hacen que las mismas funcionen o fracasen, como son la comunicación, la equidad, que deben primar por encima de lo que se desee implementar para que funcione, caso contrario sería un verdadero fracaso y una inversión inútil.

Para llevar a cabo éstas y otras estrategias de felicidad laboral es necesario que la persona que maneje el sistema se reinvente cada día, porque de lo contrario cae en lo trivial y en la rutina generando un efecto adverso a la idea inicial de la implementación de las estrategias que es que todos y cada uno de los empleados sientan que la empresa los valora, valora a su familia y por ello se genera automáticamente sentido de pertenencia y compromiso de hacer cada día las cosas mejor.

Cada estrategia a implementarse requiere que sea socializada con un marketing interno capaz de enganchar a todos para que se involucren y colaboren en la consecución del objetivo, por ello la comunicación organizacional es muy importante y el medio por el cual se comunica más aún porque se debe lograr que llegue el mensaje de la manera que se desea que llegue. Como se ha mencionado cada estrategia deberá ser implementada incluso modificada de acuerdo a las necesidades de la empresa, a su tamaño, al presupuesto, y más que todo dependerá del estilo de liderazgo por el cual esté regida la empresa, porque del líder dependerá que la empresa se suba al tren de la felicidad laboral o no. El CEO de DaVita responde personalmente cada uno de los mails que le llegan de los empleados sin importar el cargo que ellos tengan, sencillamente responde y direcciona, eso es cambiar la cultura, eso es un verdadero liderazgo.

Los empleados: las personas que laboran en la empresa serán los beneficiarios directos de cualquier estrategia que se aplique. Dicho de otra manera son los empleados quienes reciben en primera instancia todo beneficio que la empresa a través del departamento de GTH decida hacer en beneficio de ellos para enamorarlos y retenerlos en la compañía y no migren a la competencia.

Familia: el pilar fundamental en la vida de todo ser humano es la familia, por ello cuando la empresa realiza acciones que la beneficien se obtienen resultados extraordinarios por parte del empleado, debido a que no hay manera más sutil de hacerle sentir que ellos son importantes que demostrando preocupación por su entorno familiar. Para ello se pueden ingeniar acciones muy sencillas mediante las cuales se le demuestre

a los empleados que su familia es tan importante en la empresa como ellos, y que es muy importante valorarla y lograr armonía entre ambos escenarios, el laboral y familiar.

La empresa: sin lugar a dudas quien se beneficia indirectamente de todas las gestiones realizadas es la empresa, convirtiéndose en el ente que recibe todos los beneficios monetarios reales del esfuerzo que se haga; en todo caso se debe considerar que la empresa planifica las acciones siempre considerando un retorno de la inversión y efectivamente es quien se ve beneficiada o perjudicada frente a una eficiente o deficiente GTH, por citar un caso se ha analizado anteriormente el caso Eurofish en el cual se evidencia un incremento del 54% en las utilidades, una vez que la empresa decidió gestionar la felicidad laboral.

CONCLUSIONES

El sector pesquero representa el principal factor de desarrollo económico de Manta, las personas que trabajan en la producción del atún son de un nivel socioeconómico bajo y muchas veces precarios, marcados por situaciones adversas de índole psicológicos, de salud, económicos, alimentación, entre otros. Por ende son personas con las que no es fácil trabajar y gestionarlas con procesos que tengan eco y permitan a la empresa conseguir los objetivos planteados a través de ellos, y a la vez que las personas logren conseguir sus objetivos personales a través de la empresa a la cual dedican días enteros.

EUROFISH a través de su departamento de Gestión de Talento Humano, ha logrado establecer algunas estrategias válidas para generar entre sus empleados esa sinergia: Empleado - empresa - familia, logrando resultados impresionantes durante el periodo 2012. No hay nada más valioso para un empleado que la empresa le demuestre que valora a su familia, que la toman en cuenta, que la consideran y hasta se preocupan por ella. Las empresas están comprendiendo que cuando hacen esfuerzos por el bienestar de los empleados, su desempeño es mejor y la empresa se beneficia extraordinariamente. La felicidad laboral es posible conseguirla, ese es el gran reto de la GTH.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Blanchard, K.(2003). *A la carga – Gung Ho*. Buenos Aires: Editorial Norma.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw- Hill.
- Edel, R.(2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. México.
- Forbes Revista.(2013). [en línea]. Ranking de las mejores empresas para trabajar 2012. EEUU. Disponible en: <http://www.forbes.com>
- GREAT PLACE TO WORK. (2012). [en línea]. Estudio del 2011. Ecuador. Disponible en: <http://www.greatplacetowork.com.ec>.
- Gómez, R. (2012). *Trabajo y felicidad*. España: Conecta.
- Kjerulf, A. (2012). La hora feliz de 9 a 5. [en línea]. <http://www.felizentutrabajo.com>
- Mondy, W, y Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: PEARSON
- ROBBINS, S, y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- The Value of Autonomy: Evidence from the Self – Employed in 23 Countries, document de la Universidad de Zurich, (2003)