

FELICIDAD ORGANIZACIONAL: UN INDICADOR ESTRÁTEGICO FRENTE A DESAFÍOS LABORALES

El concepto de felicidad organizacional ha comenzado a instalarse como un eje estratégico en las empresas chilenas, en medio de un escenario marcado por reformas laborales, alta rotación y tensiones económicas. Pese a que el Ranking Building Happiness reveló este año que el 79% de los colaboradores en Chile afirma sentirse feliz a menudo en su lugar de trabajo, el país se mantiene rezagado respecto de otros de la región, lo que plantea la necesidad de fortalecer este indicador en un contexto de cambio permanente.

La head of research de Buk, Lesley Warren, sostiene que "en Chile, la felicidad organizacional es un indicador estratégico de sostenibilidad". No se trata solo de beneficios superficiales, agrega, sino de construir culturas que retengan talento, fortalezcan la confianza y entreguen certezas a los equipos.

Este concepto se entiende como el vínculo emocional entre los

En un contexto marcado por reformas laborales, alta rotación y tensiones económicas, la felicidad organizacional implica mucho más que beneficios: construir culturas que retengan talento, fortalezcan la confianza y generen certezas para los equipos.

POR VALENTINA CÉSPEDES

trabajadores y la empresa, reflejado en el bienestar, la satisfacción con el propósito y la percepción de un entorno saludable. Aunque suele confundirse con el clima laboral o el bienestar corporativo, Warren aclara que estos son enfoques parciales: el primero mide percep-

ciones en un momento puntual y el segundo se centra en iniciativas específicas, mientras que la felicidad organizacional "integra todos esos elementos en una visión más amplia y continua: cómo las personas se sienten, se comprometen y proyectan su futuro en la organización".

Desafíos para Chile

Según el Instituto Nacional de Estadísticas, la tasa de desocupación laboral alcanzó un 8,9% en el trimestre abril-junio. En este escenario, las empresas deben cuidar la estabilidad interna para evitar que la incertidumbre impacte en su cultura organizacional.

Warren asegura que las empresas con altos niveles de felicidad son más resilientes en contextos como este. Acota que, "frente a cambios normativos, invertir en bienestar se tra-

duce en mayor compromiso, menor rotación y equipos más preparados para adaptarse a nuevas formas de trabajo", lo que en definitiva es, a su juicio, "un amortiguador estratégico frente a la incertidumbre".

La salud mental es otro desafío clave. En un país donde aumentan los casos de estrés laboral y licencias médicas asociadas a ello, Warren advierte que las organizaciones deben pasar de declaraciones a políticas concretas de contención, prevención y acompañamiento.

