

ARTÍCULO DE PRENSA EN DIARIO 16
14 de febrero de 2022

<https://diario16.com/situar-la-justicia-organizacional-y-el-happiness-management-en-el-debate-profesional/>

Diario16
EL DIARIO DE LA SEGUNDA TRANSICIÓN

Situar la justicia organizacional y el 'happiness management' en el debate profesional



**Esthela Galván Vela /
Rafael Ravina Ripoll**



Uno de los clásicos adagios que se enseñan en las prestigiosas **escuelas de negocios** del mundo, es que la principal misión social de las corporaciones es la **maximización de los beneficios económicos y financieros**. Con arreglo a esta filosofía no es de extrañar que las organizaciones no se preocupen por el **bienestar laboral de su capital humano**, y, por ende, de su felicidad corporativa. Cuando la literatura nos enseña que en este factor se encuentra la clave de su éxito empresarial en el actual mercado globalizado. Por este hecho, y otras múltiples razones, urge un crisol de atractivas culturas organizativas que acabe con un ecosistema de compañías estresantes que vuelve la espalda a la calidad de vida de sus trabajadores.

Un pernicioso zaherir que se desarrolla en un **capitalismo neoliberal** que se maquilla con el cosmético alambicado de los códigos de responsabilidad social corporativa, los decálogos de la economía circular o los principios éticos de los derechos laborales. Como una moneda que se lanza el agua, emerge del mundo académico el novel concepto del ***happiness management***. A grandes rasgos, y con el objeto de no ser exhaustivo, dicho término se puede entender como una cultura organizativa que nos muestra que se pueden llevar a cabo modelos gerenciales orientados a potenciar no solo las actitudes y emociones positivas de su capital humano, sino también que vigoricen el **bienestar y la satisfacción laboral** en el interior de las empresas.

Si no queremos que la filosofía del *happiness management* sea una isla en el océano de las grandes multinacionales en la era post Covid 19; sus cúpulas directivas deben empezar a dibujar modelos de gobernanza corporativos cimentados en la arquitectura poliédrica de la felicidad corporativa y la justicia organizacional. Ambas dimensiones ayudan a promover, por un lado, la efectividad laboral y un estilo de liderazgo transformacional y humanista, y por otro, un ambiente proactivo hacia la equidad, el compromiso afectivo, las relaciones interpersonales, el dinamismo y la armonía social.

Con arreglo a esta visión, lancemos una botella al mar en la noche de la luna de San Juan, que nos traiga un ramillete de gerentes dispuestos a implementar en el interior de sus empresas acciones estratégicas y de recursos humanas destinadas a cultivar espacios donde se retroalimente la psicología positiva, el intraemprendimiento, la creatividad, el empoderamiento, la comunicación asertiva y la inteligencia emocional. En aras de terminar con compañías oscuras, urge más que nunca poner en el debate profesional que el binomio del *happiness management* y la justicia organizacional constituye un válido instrumento para alimentar

un modelo productivo sustentado en los principios rectores de la prosperidad social, el bien común, la sostenibilidad y el interés general de la ciudadanía. Si no queremos que caigan las hojas como en otoño, en estos momentos de turbulencia económica las empresas no deben esperar más tiempo en impulsar una cultura organizativa que permita gozar de empleados felices, positivos, optimistas, altruistas