



Agosto 2017 - ISSN: 1988-7833

BIEN ESTAR Y FELICIDAD: UNA ESTRATEGIA DE ÉXITO PARA LAS PERSONAS Y EMPRESAS

WELL-BEING AND HAPPINESS: ONE STRATEGY OF SUCCESSFUL FOR PEOPLE AND BUSINESS

Heitor Romero Marquesⁱ

Universidade Católica Dom Bosco.

heiroma@ucdb.br

Dolores Pereira Ribeiro Coutinhoⁱⁱ

Universidade Católica Dom Bosco.

dolorescoutinho@ucdb.br

Michel Angelo Constantino de Oliveiraⁱⁱⁱ

Universidade Católica Dom Bosco. michel@ucdb.br

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Heitor Romero Marques, Dolores Pereira Ribeiro Coutinho y Michel Angelo Constantino de Oliveira, (2017): "Bien estar y felicidad: Una estrategia de éxito para las Personas y Empresas", Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (julio-septiembre 2017). En línea: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2017/03/estrategia-bien-estar.html>

RESUMEN: El estado de bien estar y felicidad es una preocupación muy actual de las empresas porque se descubrió que en estas condiciones los empleados y también los profesores producen más y con mejor calidad. Aunque el bien estar y felicidad comporte grados de subjetividad es posible optimizar sus alcances en nombre de una mayor homeostasis que en última instancia beneficiará a todos. En rigor, esta temática forma parte de una mentalidad de humanización de relaciones para alcance de los trabajadores para que se sientan acogidos en sus lugares de trabajo. Las situaciones que no favorezcan la salud son causadoras de enfermedad y deben ser combatidas con rigor cuando se desea realmente la felicidad de los trabajadores. La investigación se basó en la revisión bibliográfica y también en observación participante. Además, este artículo trae un ejemplo de una universidad brasileña que se empeña para propugnar el bien estar y la felicidad de sus colaboradores y profesores.

PALAVRAS CLAVES: bien estar, felicidad, estrategias personales, estrategias empresariales.

ABSTRACT: ABSTRACT

The condition of well-being and happiness is a very current concern of the companies because it discovered that in these conditions employees and teachers produce more and with better quality. Although well-being and happiness involve subjectivity degrees it is possible to optimize their scope in the name of larger homeostasis, which ultimately will benefit everybody. Strictly this theme is part of

the humanizing mentality of relationships to reach workers so that they feel welcome in their workplaces. Situations that do not favour the health however are cause of illness and must be prevented with rigor when is wished the happiness of the workers. The research based on bibliographic review and also in participant observation. In addition, this article brings an example of a Brazilian university that does everything to defend the well-being and happiness of its employees and professors.

KEY WORDS well-being, happiness, personal strategies, business strategies.

1 INTRODUCCIÓN

El tema en apreciación es, sin duda, de enorme relevancia sea para un abordaje disciplinar sea interdisciplinar, notablemente porque cuando se pone en foco el principio de que un colaborador de cualquier área de actividad esté bien, su felicidad se manifiesta con más vigor y eso resulta en productividad. Entonces, el presente artículo tiene como objetivo demostrar que el estado de bien estar y felicidad puede ser llevado en cuenta como estrategia personal y empresarial con vistas al éxito.

Importa, en ese inicio de presentación, aclarar que la cuestión de bien estar y felicidad comporta alto grado de subjetividad y por consiguiente puede existir una u otra divergencia de interpretación, sin todavía obscurecer su relevancia. De nuestra parte, creemos que el tema suscita una especie de humanización del trabajo, algo que debe ocurrir en todos los ambientes, desde la vida familiar hasta una empresa multinacional, pasando por un equipo de deporte, una escuela de grado elemental, una universidad y tantas otras dimensiones.

En nuestro entender la humanización conduce al bien estar y la felicidad que por su vez resulta siempre en buenas cosas en los distintos sectores de la actividad humana. En ese contexto nos parece importante correlacionar y poner en aprecio, aun que parcialmente, la cuestión de género, que por su vez está implícitamente sometida a las construcciones sociales.

La cuestión de bien estar y felicidad, de otra parte, tiene suscitado buenas discusiones en nivel empresariales con aporte de una serie de medidas internas con una fuerte mirada en los lucros. Ya notaron que un colaborar feliz produce más, causa menores impactos negativos en contexto de trabajo, se relaciona mejor con sus pares e queda menos sujeto a los accidentes de trabajo, puesto que valoriza más la propia vida. Aún en ese contexto es necesario tener en cuenta que el bien estar y la felicidad hace contrapunto con el estrés ocupacional manteniendo estrecha relación con la autoestima en todos los ambientes, incluso familiar y de trabajo propiamente dicho.

Particularmente, es muy significativo el hecho de que los trastornos mentales, la Síndrome de Burnout, la sobre carga en el trabajo, los trastornos neuropsiquiátricos por intoxicaciones ocupacionales, los estreses postraumáticos, la depresión y las enfermedades conocidas por LER/DORT (Lesiones por Esfuerzos Repetitivos / Disturbios Osteomusculares Relacionados con el Trabajo) son absolutamente contrarios al bien estar y por consiguiente a la felicidad. Nos es difícil comprender que esas cosas necesitan tener atención especial por parte de las empresas de todos portes y niveles, notablemente cuando el colaborador es tendido como lo principal en la organización, considerado o llevando en cuenta que sin él nada va adelante.

Aún que el presente artículo pueda presentar algunos datos de análisis documentales o de investigación de campo mediante observación participante, la metodología de elaboración está basada fundamentalmente en la revisión de la literatura. Del estado del arte, entre otros autores, forman parte José Carpio Martín, de la Universidad Complutense de Madrid, Federico Del Giorgio Solfa de la Universidad de La Plata en Argentina, Flavinês Rebolo, Lilians Andolpho Guimarães e Sonia Grubits de la Universidade Católica Dom Bosco de Brasil. También forma parte del estado del arte Antonio Elizalde de la Universidad Bolivariana de Santiago de Chile.

2 Para comprender el bien estar y felicidad

Aunque el estado de bien estar y el sentimiento de felicidad es notablemente algo que ocurre personalmente, es posible inferir unas razones generales que nos permiten comprender las dos cosas con interfaces con los ambientes laborales.

Con la inversión de las palabras, podríamos decir que bien estar implica estar bien, todavía es más que simplemente estar, es casi como ser bien, cuando se ha llegado en un estado de ser y con eso también se instala la felicidad, igualmente como un estado de ser. Entonces inferimos que la felicidad forma parte del bien estar. A partir de ese estado de ser individual es posible decir de un estado general de bien estar y felicidad en contexto más colectivo, digamos de una organización, sea comercial, industrial, educacional, deportiva y así por delante.

En rigor, el bien estar y felicidad o felicidad por estar bien corresponde a tener en cuenta las necesidades fundamentales satisfechas. Sobre eso preconiza Antonio Elizalde (2000) al decir que existen nueve necesidades fundamentales tales como: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, creación, participación, ocio, identidad y libertad. Diferentemente como defendía el psicólogo Abhran Maslow, en el siglo XX, Antonio Elizalde (2000) afianza que o hay ninguna necesidad de menor categoría que otras. Ellas conforman un sistema y, consecuentemente, están profundamente implicadas unas con las otras constituyendo lo que podríamos llamar la naturaleza humana, en forma análoga a los sistemas o subsistemas que conforman nuestro organismo en cuanto seres vivos.

Particularmente relevante es la posición de Antonio Elizalde (2000) respecto el concepto de pobreza y riqueza, porque en la visión tradicional, la pobreza está asociada exclusivamente a ausencia de subsistema, vale decir de pan, techo y abrigo. Según su concepto, la gente se muere no solamente de hambre sino también por carencia de afecto o por carencia de identidad.

Como se puede deducir del pensamiento de Antonio Elizalde (2000), el bien estar y felicidad implican un conjunto de factores que en rigor posibilita una homeostasis entre ellos, de modo que la persona desarrolla una postura correspondiente a tal estado. Entonces, por ejemplo, no basta que la persona no tenga hambre, es necesario que tenga paz, tranquilidad, acogida social, afecto, salud etc. Eso todo implica que las corporaciones de todo tipo y naturaleza deben preocuparse con la integridad de sus colaboradores, no solo de los aspectos físicos, sino también emocional y psicológico.

Caso sea verdad lo que arriba se afirma sobre homeostasis, es necesario tener presente el pensamiento de Camargo y Neves (2004) cuando afirman que la interacción del trabajador con el ambiente laboral puede favorecer una inmensa gama de trastornos, incluso mentales que, por su vez, afectan negativamente el estado de bien estar y felicidad. Para esos mismos autores, la importancia de la salud mental es reconocida por la Organización Mundial de la Salud cuando busca definir lo que es salud al decir que ella no es simplemente la ausencia de enfermedad sino un estado de completo bien estar físico, mental y social.

Para Camargo y Neves (2004), los Trastornos Mentales y de Comportamientos (TMC) están sujetos a interacciones de factores biológicos, psicosociales y sociales. Eso implica decir que la mayor parte de las enfermedades es influenciada por una combinación de factores biológicos, psicológicos y sociales, afectando personas de todas las edades, en todos los países y resultan sufrimiento a las familias, a los individuos y comunidades. Entonces, nos es extraño que los TMC puedan acarrear un enorme perjuicio al estado de bien estar y felicidad con claro reflejo en la dinámica empresarial. Alertan esos expertos que en la mayor parte de los casos los TMC pueden ser tratados, posibilitando a las personas una vida plena y productiva en sus respectivas comunidades y corporaciones. Igualmente, nos dicen aún que la separación artificial de los factores psicológicos e sociales tienen constituido un grande obstáculo a una verdadera comprensión de los TMC. En rigor muchos de esos trastornos se asemejan a una enfermedad física, por el hecho de resultaren de una compleja interacción de factores.

En ese universo de reflexiones, es necesario recordar que hay distintas definiciones para lo que se entiende como salud mental. Según Camargo y Neves (2004, p.25), "Los conceptos engloban, entre otros, el bien estar subjetivo, la auto eficacia percibida, la autonomía, la competencia, la dependencia entre generaciones y la auto realización del potencial intelectual emocional de la persona."

Como se puede deducir del dicho, el estado de bien estar y felicidad en el contexto de una organización incluye un conjunto de emociones, patrones de pensamiento, angustias, depresión y casi siempre con manifestaciones somáticas. Vale destacar que el ambiente de trabajo es determinante para la manutención de la salud y por eso las organizaciones deben propiciar condiciones para que sus colaboradores puedan mantener el deseado bien estar que ciertamente

conducirá a la felicidad. De otra parte, no podemos olvidar que un empleado, que debido a su bajo estado de bien estar y felicidad, es candidato a no producir lo esperado y consecuentemente propiciará pérdidas económicas a la organización.

2.1 Las enfermedades como negativa del bien estar y felicidad: caso de Brasil

En el caso de Brasil, el Ministerio de la Salud dispone de una lista de enfermedades relacionadas al trabajo, que constituye el manual de procedimientos para los servicios de salud que tiene como base el Código Internacional de Salud. Camargo y Neves (2004) afianza que la referida lista está formada por tres grupos, a saber:

- a) Grupo I – encuadran las típicas enfermedades profesionales, en que el trabajo es causa necesaria y, por lo tanto, el nexo es evidente, como en las neurointoxicaciones ocupacionales;
- b) Grupo II – encuadran las patologías en que el trabajo puede ser un factor de riesgo, que contribuye, todavía no es necesario, siendo más encontradas en determinadas categorías profesionales, como es el caso del alcoholismo crónico y de los trastornos del ciclo durmiendo – vigilia a factores no orgánicos; y
- c) Grupo III – representados por las enfermedades en que el trabajo es un desencadenador de un disturbio latente, mejor explicado por las causalidades adjuntas. Aquí hay los siguientes trastornos mentales: episodios depresivos, las reacciones al estrés grave y los trastornos de adaptación, como es el caso del trastorno del estrés pos traumático, la neurastenia, la neurosis ocupacional, bien como la síndrome del agotamiento profesional o *burnout*.

Como dicho anteriormente, en el caso de Brasil, el Ministerio de la Salud publicó la Portaria nº 1.339/GM, 18/11/1999 trayendo una lista de agentes o factores ocupacionales con los respectivos trastornos mentales y de los comportamientos relacionados con el trabajo (Camargo y Neves, 2004). Sigue todavía solamente una lista de las enfermedades:

1. Demencia y otras enfermedades específicas clasificadas en otros locales;
2. Delirio no sobrepuesto a la demencia;
3. Otros trastornos mentales decurrentes de lesiones y disfunciones cerebrales y de enfermedades físicas;
4. Trastorno cognitivo leve;
5. Trastorno de personalidad y de comportamiento decurrentes de enfermedad, lesión y de disfunción de personalidad;
6. Trastorno orgánico de personalidad;
7. Otros trastornos de personalidad y de comportamiento decurrentes de enfermedad, lesión y de disfunción cerebral;
8. Trastorno mental orgánico o sintomático no especificado;
9. Trastorno mentales y de comportamientos debido al uso de alcohol – alcoholismo crónico relacionado con el trabajo;
10. Episodios depresivos;
11. Reacciones al estrés grave y trastornos de adaptación;
12. Estado de estrés pos traumático;
13. Neurastenia – incluye el Síndrome de Fatiga;
14. Otros trastornos neuróticos especificados – incluye neurosis profesional;
15. Trastorno del ciclo de vigilia – durmiendo debido a factores no orgánicos; y
16. Sensación de estar acabado – Síndrome de *Burnout*, síndrome de agotamiento profesional.

No es difícil comprender que las enfermedades listadas impiden en diferentes grados el estado de bien estar y felicidad de los trabajadores. Nosotros abogamos la necesidad de las empresas, desde las más pequeñas a las mayores, conocer sus efectos en los resultados y objetivos de sus actividades empresariales. Tener en sus cuadros de colaboradores personas infelices debe ser un motivo de preocupación, notablemente cuando se propugna una tratativa de humanización con trabajo digno.

En vista de lo que se expone, debería entonces constituir preocupación de las corporaciones cuidados muy especiales sobre a) Salud mental, b) Síndrome de *Burnout*, c) Sobrecarga de trabajo, d) Trastornos neuropsiquiátricos en las intoxicaciones ocupacionales, e)

Trastornos por estrés pos traumáticos, f) Las LER/DORT de forma general, g) Accidentes de trabajo, h) Alcoholismo y i) Todo tipo de violencia, incluso el *bullying* y asedio sexual.

2.2 Factores individuales, sicosociales y organizacionales del estrés y bien estar y felicidad

Hay una clara constatación de que una persona trabajadora en estado de avanzado estrés no produce al contento, al contrario, su producción corre riesgo de bajar de calidad y influenciar sus compañeros de modo negativo. Eso permite decir que es necesario pensar en salud ocupacional a nivel de reglamento público y de políticas empresariales de valorización de los colaboradores, incluso las cuestiones de género.

Para Guimarães y Freire (2004), otra razón emerge de la concientización de que el estrés ocupacional origina costos secundarios que, en rigor, son evitables y que el fomento de la salud, mediante adecuada configuración de los locales de trabajo, puede contribuir con una considerable ventaja, a los países que lo aplican. Además, los cambios experimentados por la mayoría de los trabajadores, debido sobremanera al progreso técnico, a la transformación originada por el desarrollo económico a la migración de trabajadores y a una estructura demográfica en cambio de la población activa, sin duda son de grande relevancia para la actualidad del tema.

Nos es novedad que las transformaciones tecnológicas y el proceso de automatización tienen inmediatas consecuencias en el universo de trabajo más tradicional. Trabajadores más antiguos, acostumbrados a conocidas formas de actuar en sus actividades laborales tienen sido sorprendidos con cambios bruscos, con exigencias de adopción de nuevas formas de desempeño. Es claro que eso causa profundas alteraciones emocionales y por vía de regla puede desencadenar sentimientos de frustración e infelicidad. Para Guimarães y Freire (2004), a esa modificación de exigencias físicas e sicomocionales de los trabajadores, se unen, de un lado, efectos de alivio y, por otro, un incremento de las situaciones de estrés. Para esas mismas autoras es bien conocida la problemática nombrada “desgaste profesional” [*Burnout*], que ocurre en trabajadores que se desgastan o se agotan después de años de trabajo en ocupaciones relacionadas con personas.

De otra parte, Beraquet *et al* (2004) afirman que los profesionales de salud frecuentemente se deparan con baja autoestima de sus pacientes y que en el mundo del trabajo, las contribuciones del contexto organizacional en que el trabajador está inserto, quiere por sus superiores jerárquicos, quiere por las contingencias de organización o por las influencias del macro contexto, interfieren de forma sencilla en su estado emocional, de forma positiva o negativa.

No hay duda que la autoestima es un asunto complejo y relevante en las interfaces entre el individuo y las organizaciones y está íntimamente relacionado a los niveles de estrés. Segundo Beraquet *et al* (2004) muchos autores vienen investigando la autoestima e sus interfaces con el trabajo y particularmente con sus factores determinantes, o sea, los conceptos de sí mismo. Los conceptos de sí mismo están correlacionados a las dinámicas de creencias, pensamientos y sentimientos construidos a partir de representaciones en las relaciones con otras personas y con la propia vida. En realidad es una autopercepción, que por regla general está relacionada con la vida académica, profesional, social, de comportamiento, en términos físicos y atractivo.

2.3 Cuestión de género, estrés, bien estar y felicidad

No es necesario ser un experto para percibir que hay muchas particularidades en la cuestión de género cuando se tiene en cuenta el estrés y el bien estar y felicidad. La primera consideración, no en orden de importancia, es la afirmación de que, últimamente, el mundo tiene conocido cambios muy importantes en las relaciones de género, respecto la estructura familiar, notablemente en el occidente. En Brasil, particularmente, las leyes del país propugnaron una enorme variabilidad de tipos de relaciones personales consideradas como estructura familiar, en superación al modelo tradicional formado por un hombre, una mujer e sus hijos.

Los cambios de los arquetipos familiares son de algún modo resultado de otros cambios advenidos de las realidades sociales, culturales, económicas, religiosas, psicológicas, políticas, tanto a nivel local cuanto en dimensiones globales. En rigor, podríamos decir que hay una mutua implicación que va de abajo para arriba y de arriba para abajo, o sea, la realidad de las familias en micro, que forma la base, influencia la estructura mayor y por ella es igualmente afectada. En una u otra posibilidad la mujer es desafiada a desempeñar nuevos papeles en el contexto estrictamente familiar, en un juego de pérdidas y ventajas. Por su vez los hombres hacen parte dese juego y están igualmente cambiando papeles, aun que con mayor resistencia para no perder espacio en todos los sentidos.

En lo que se refiere a la cuestión de estrés y bien estar y felicidad, segundo Guimarães, Teixeira y Areias (2004), son muy recientes los estudios sobre género. En la mayor parte de los estudios sobre salud, ha sido presentado una abstracción de género. Ese hecho parece ocasionar una escasa referencia sobre el tema, bien como a existencia de un cuerpo de investigaciones que en la búsqueda de la asociación entre enfermedad y estrés en el trabajo, resulta por reforzar estereotipos. Todavía, cambios recientes pueden ser notados.

La literatura de base consultada por Guimarães, Teixeira y Areias (2004) indican situaciones muy diferenciadas, como las siguientes:

1. El género puede ser confundido con muchas otras variables a ejemplo del prestigio profesional, el salario, trabajo en tempo integral o parcial, estado civil, la educación, la situación laboral del consorte, la carga global de trabajo y la responsabilidad por los cuidados de familiares (Barnett *et al*, 1993);
2. En los países más industrializados, las investigaciones se concentran generalmente en los efectos de empleo sobre la salud mental femenina, comparado a las mujeres que son exclusivamente dueñas de hogar con las que desarrollan una actividad remunerada fuera del domicilio (Ludemir, 2000);
3. Las mujeres asalariadas relatan menos síntomas psicológicos, ansiedad, síntomas depresivos, angustia psicológica o síntomas sicosomáticos, cuando comparadas a las mujeres no asalariadas. El empleo puede ser benéfico a su bien estar y eso dependerá, de las condiciones de trabajo, de la cualidad de su organización y de las percepciones subjetivas de la persona (Myata *et al*, 1997);
4. Estudios comparativos entre soldados [hombres y mujeres] de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, durante operaciones militares en el Golfo Pérsico, en Somalia, en el Kuwait, en el Haití y en la Bosnia indicaron que los síntomas de estrés fueran mayores entre las mujeres que entre los hombres (Stuart y Halverson, 1997);
5. Mujeres relatan más características negativas del trabajo que los hombres, incluso debido a la diferencia de oportunidad de aprendizaje (26% menos oportunidades comparadas con 13% de hombres) y al trabajo monótono (47 e 31% respectivamente). Mujeres empleadas en tempo integral relatan menos características negativas (27%) que las de medio período (39%) o las trabajadoras domésticas (36%) (Mathews et al, 1988).

Además de eso, notablemente en el caso de Brasil, hay aún una tendencia de mirar las mujeres como responsables en primer grado por la educación de los hijos en ambiente doméstico, solo después figuran los hombres. Es claro que hay muchas situaciones que así no se configuran. Son varios los estudios sobre la división sexual del trabajo, con enfoque interdisciplinar, de los cuales destacamos como relevantes las reflexiones de Saffioti (2004) y Scott (1940).

En líneas generales, las mujeres son impelidas a se dedicar a las actividades domésticas en perjuicio de sus labores profesionales, que, de manera general, les traen algún tipo de frustraciones. Cuando ellas tienen sus hijos ya crecidos y empiezan a trabajar fuera del hogar, experimentan una nueva forma de vida y por consiguiente más realizada. De toda manera, resta a ellas un sentimiento de pérdida de tiempo profesional y por eso pueden cargar una especie de resentimiento por las no realizaciones, aún no sea una regla general.

Lo que se puede decir sin miedo de error es que en la base del trabajo del hombre y de la mujer hay una tendencia de homogenización de actividades en casi todas las áreas, aún con resistencia masculina. En los niveles empresariales eso resulta en variadas diferenciaciones, incluso en las promociones de cargos y salarios. De modo simplificado eso es una cuestión cultural que se presenta impregnada en el seno de la sociedad.

Como se puede deducir, el bien estar y felicidad del género es algo sujeto a las estructuras y coyunturas socioeconómicas y por extensión a los aspectos culturales. Una implicación advenida de esta realidad es que el bien estar y felicidad notablemente de la mujer comporta alto grado de subjetividad. Colabora con eso su formación familiar, escolar, incluso universitaria.

3 La educación y la necesaria configuración de un mundo mejor

Caso se pregunte de forma aleatoria si las personas están satisfechas con el mundo de una forma general, por cierto las respuestas en su mayoría serán no. Todavía, las personas también de forma general no se consideran responsables por los males que impregnan la sociedad, aunque hagan discursos sobre la necesidad de construcción de un mundo mejor.

Sigue ese raciocinio Solfa (2012) cuando afianza que en principio, tenemos que decir que queremos un mundo mejor y nos proponemos a promover entornos innovadores para la ciudadanía.

Ahora bien, la configuración de un mundo mejor, seguramente no escapará de la meta de la vida, que es la felicidad. Entendemos por otro lado que, un proyecto nacional, no podría desatender esta meta de vida y, consecuentemente, los proyectos locales derivados de su marco lógico, tampoco podrían hacerlo.

Una deducción natural de eso es que los proyectos locales se dan en las comunidades donde se vive concretamente, por enlaces con las empresas, organizaciones, las familias, las escuelas y las universidades.

En ese sentido Martin (2000) afirma que los principios básicos para el desarrollo local, como fuerza del lugar, como espacio de solidaridad activa y la cultura popular local permiten fortalecer la individualidad y la autoestima frente al mundo y da sentido a las comunidades humanas, en la búsqueda del desarrollo de la propia creatividad y conforme con sus valores. De esta manera, la idea del desarrollo está vinculada al bien estar de los pueblos. Como las culturas son diversas y las comunidades humanas también, tienen que haber varias formas de encarar el bien estar, las necesidades humanas, la supervivencia, el despertar para la vida, la alegría de vivir.

Aún para Solfa (2012), valiéndose del pensamiento de Peron (1976) y Varsavsky (1971) para definir un proyecto nacional debemos como sociedad pensar en el futuro. Pensar ese futuro, nos obliga a: 1) consensuar una utopía, ya sea local, provincial, nacional o regional; 2) estudiar los posibles escenarios, y; 3) determinar un horizonte ideal y posible, donde podamos visualizar la felicidad como sociedad. Pareciera que estas concepciones y objetivos sociales generales, estuvieran pasados de moda o su obsolescencia haya adquirido su máximo nivel, sin embargo, cada sujeto social, en su interior, encuentra válida esta idea, sobre todo cuando recurre en crisis existenciales.

De lo que ya se dice nos es difícil comprender que el estado de bien estar y felicidad no ocurre por nada, hay siempre una vinculación con esferas más amplias o más restrictas de la sociedad en **las cuales** las personas están insertas. Para Solfa (2012), promovemos el concepto de bienestar social que poco tiene que ver con crecimiento económico y mucho se inscribe en la idea de "una vuelta o retorno" a los valores e integración social que permitan un crecimiento sostenido de la solidaridad comunitaria. Esto complementa nuestra visión de desarrollo local evolucionado.

Relacionando los principios que nortean una sociedad capaz de valorar las personas, Solfa (2012) nos premia con su idea aseverando que el desarrollo local que pensamos es para grupos sociales que requieren y proyectan el bien estar a largo plazo. Es para las familias e individuos que desean desarrollar sus vidas, entendiendo que la sociedad debe dejar de estimular y premiar el egoísmo, la codicia, la rivalidad, los temores y el egoísmo.

Aún en esta línea de desear un mundo mejor, Martin (2001) ha dicho que una nueva época que se plasma en la ausencia de sistemas organizados, en el surgimiento de solidaridad fluida, de la indeterminación, del aleatorio, del indefinido, por el crecimiento de zonas gris que se multiplican al margen de toda autoridad. La falta de cuidado es estigma de nuestro tiempo. Por toda parte hay manifestos que señalizan enormes devastaciones en la humanidad: hay descuido y una negligencia manifiestos por el destino de los pobres y marginalizados de la humanidad, hay un descuido y una negligencia inmensos por la suerte de los desempleados y jubilados, hay un descuido y una negligencia de los sueños de generosidad, agravados por la hegemonía del neoliberalismo con el individualismo, se menosprecia la tradición de la solidaridad.

En otras palabras, el mismo Martin (2001) acrecienta que hay un descaso por la dimensión espiritual del ser humano, por el espíritu que cultiva la lógica del corazón y del enternecimiento por todo lo que existe y vive, hay un descuido y una negligencia por la cosa pública, hay una negligencia vergonzosa por el nivel moral de la vida pública marcada por la corrupción, por el juego explícito del poder de grupos, hay un abandono de reverencia indispensable para cuidar de la vida y de su fragilidad.

Claro está que al desear un mundo mejor en que predomine la solidaridad, el bien estar y felicidad es necesario que los factores que a eso conduce estén comprometidos en sentido de propiciar una cultura a eso favorable. En ese caso, la educación debe de responder positivamente, desde la formación primaria a la universitaria. Para Martin (2001) la universidad necesaria es aquella que se presupone hacer de cada inteligencia una consciencia, un compromiso personal con la sociedad en la cual se arraiga y sirve. Por este motivo, las prioridades de las investigaciones deben orientarse para conseguir satisfacciones de las necesidades humanas.

Todas estas cuestiones para construir un mundo mejor y con eso con más posibilidades de producir bien estar y felicidad pasa, como ya se dice, por la educación. En ese sentido, Solfa (2015) afianza que visualizamos como una de las vías posible para producir mayor cohesión social, la obligación de que los niños concurren a la escuela pública más cercana a su barrio. De esta manera, las familias empezarán a conocerse y a construir lazos de fraternidad y solidaridad, proyectando y desarrollando sus lugares de vida.

Con particular razón es necesario decir que la formación personal por medio de la educación familiar y escolar es fundamental cuando se habla de formación humana para una sociedad más justa. En ese sentido Solfa y Giroto (2015), haciendo una cita de PNUD (1996), afirman que la propuesta de las Naciones Unidas busca aplicar la concepción de Desarrollo Humano, entendido como la posibilidad de generar oportunidades para sus habitantes, de manera que estos puedan satisfacer sus necesidades, no solo materiales sino también espirituales. Se llevará en cuenta los tres componentes del índice de desarrollo humano: calidad de vida, longevidad y nivel de conocimiento. Bien, aunque no sea la única posibilidad para que se pueda decir de bien estar y felicidad, la calidad de vida es fundamental para que eso ocurra.

Particularmente relevante es considerar las escuelas como una especie de empresa particular o pública donde se concibe que ocurra formación humana como algo esencial para desencadenar un proceso de satisfacción, bien estar y felicidad. Para tanto, es necesario considerar que la sociedad actual se caracteriza por ser demasíadamente apresada, que valoriza las cosas secundarias, efímeras, prestando una especie de culto a las apariencias en contrapunto a lo que es esencial. Es en ese contexto que actúan los profesores en una lucha desigual para proponer la inversión de un cuadro axiomático.

Así puesto, podemos decir con Rebolo (2012) que hay muchas adversidades enfrentadas por los profesores al realizar sus trabajos. Esa experta analiza el trabajo, su importancia para el hombre y para la persona del profesor, como actividad que contribuye para la construcción de su identidad y su bien estar personal y social, que todavía puede también ser origen de sufrimiento. En ese sentido, ella afianza que visando minimizar el sufrimiento en el trabajo, los trabajadores se valen de las estrategias de enfrentamiento, como un proceso dinámico que implica tentativa de adaptación a las condiciones y situaciones que generan insatisfacciones y conflictos. Sea buscando alterar las condiciones externas o modificando la conducta en relación a estas condiciones, es posible encontrar una gran variedad de estrategias, individuales y colectivas, activas o pasivas, enfocadas en la emoción, permitiendo que cuando la estrategia utilizada no se muestra eficaz, sea substituida por otra.

Hay, por supuesto, en todas las situaciones de trabajo, aquellas que son desfavorables y las que son favorables al bien estar y felicidad. En el caso particular de los profesores se aboga la posibilidad de un equilibrio para que se vaya adelante con su tarea. Para Rebolo (2012), el trabajo es un conjunto de acciones que exige el dispendio de energía física y síquica, con vistas a la producción de bienes y servicios y que más allá de satisfacer las necesidades individuales y el bien estar personal, contribuye aun para la manutención y desarrollo de la sociedad como un todo. En ese sentido, puede ser considerado un mecanismo de equilibrio que garante y facilita la integración armoniosa de las dimensiones bio-sico-social que conforma el hombre en su totalidad.

En ese contexto, puede ocurrir una percepción con evaluación negativa determinando no un bien estar, todavía un malestar, un sufrimiento en el ambiente de trabajo, lo que puede desencadenar los procesos de enfrentamiento. Siguiendo ese raciocinio y basándose en el pensamiento de Cristophe Dejour (1991), Rebolo (2012) afirma que la obtención del bien estar en el trabajo está asociada al funcionamiento del siquismo que, visando una economía de esa naturaleza, se encarga de presentar y de hacer triunfar las aspiraciones del sujeto, en un arreglo de la realidad capaz de producir, simultáneamente, satisfacciones concretas y simbólicas. Ese arreglo de la realidad ocurre de dos formas de la persona mejorar su calidad de vida. Una de ellas es hacer con que las condiciones externas se adapten a lo que desea y la otra es modificar la conducta en relación a las condiciones externas.

Es Rebolo (2012) que aun afirma que cuando el foco de la estrategia de enfrentamiento es el cambio de las condiciones externas, ocurrirán evidentemente cambios en la conducta del individuo y cuando el foco es el cambio de conducta ciertamente provocará alteraciones en las condiciones externas. Ni siempre, es posible modificar las condiciones externas como también nos es fácil modificar los modos de percibir el mundo y actuar frente a las situaciones de la vida. Así, es necesario que haga un movimiento, por parte del individuo de modificación y, cualquier manera de cambio sea de las condiciones externas, sea de la propia conducta, exigirá esfuerzo y aprendizaje.

En el caso específico de los profesores en Brasil, es un enmarañado de acciones y reacciones cuando se trata de hacer cambios externos y por parte de los sujetos. Hay una enorme variación de situaciones cuando se toma por base las escuelas públicas o privadas, de enseñanza elemental, media y superior. Por regla general, hay reacciones por medio de huelgas, licencias médicas debido al padecimiento por enfermedad, faltas justificadas y no justificadas, abandono de carrera, adaptación en otras funciones y tantas otras cosas, todavía como confirmación de un estado de no bien estar y felicidad. En rigor, es algo que preocupa porque personas con malestar no regeneran bien estar. Y, además es redundante afirmar que los profesionales de la educación

necesitan estar bien y felices para inspirar en sus discípulos más confianza y credibilidad, aun que la felicidad sea algo subjetivo.

Es bastante conocida la realidad de que las huelgas de los profesores en Brasil ocurren con mucho más frecuencia en las escuelas públicas y generalmente ellas tienen como motivación principal las cuestiones salariales. Debido a eso, los docentes, de manera general, trabajan casi siempre en más de una escuela, en la tentativa de equilibrar los gastos.

Corroborando con esa cuestión, Rebolo (2012) afirma que otro tipo de enfrentamiento pasivo es el abandono psicológico del trabajo, no hay el distanciamiento físico, o sea, el profesor comparece en la escuela, ministra clase, cumple las obligaciones burocráticas, todavía no ejecuta esas actividades dentro de un límite que representa el mínimo necesario para mantenerse en el empleo. Hay el distanciamiento de la actividad docente a través de conductas de indiferencia a todo que ocurre en el ambiente escolar, de un tipo de inercia, en el sentido de buscar novaciones y mejorías en la enseñanza y un no involucramiento con el trabajo y con los problemas cotidianos de la escuela. Ese tipo de enfrentamiento, aparece entre los profesores como desinterese que en realidad es un mal estar que tiene colaborado para muchos educadores renuncien al magisterio.

4 Ocurrencias en una Universidad a favor del bien estar y felicidad

Considerando lo que ya se dice en apartados anteriores, presentamos aquí unos pocos ejemplos de manifestaciones a favor del bien estar y felicidad, trayendo el caso de la *Universidade Católica Dom Bosco* (UCDB), situada en *Mato Grosso do Sul*, región centro oeste de Brasil. Siguiendo la máxima del João Melchior Bosco o simplemente San Juan Bosco, fundador de la Pia Sociedad de San Francisco de Sales, de formar buenos cristianos y honestos ciudadanos.

En el contexto de dicha universidad, que, por supuesto, trabaja esencialmente con ciencia a partir del que hacen sus profesores y alumnos, es apropiado que el estado de bien estar y felicidad sea una búsqueda permanente a partir de todas sus acciones. En ese sentido Rebolo (2012) afirma que es posible vislumbrar indicios de placer y bien estar en el trabajo, posibilitando la suposición de que el trabajo docente es también fuente de placer y bien estar, que se manifiesta en diferentes niveles de satisfacción con múltiples aspectos, dependiendo de cada contexto, historia y momento en que se vive la profesión. Es posible afirmar que el bien estar docente es una posibilidad en la relación del profesor con su trabajo, dependiendo de cómo las cosas son interpretadas por él, o sea, como enfrenta y soluciona los conflictos generados por las discrepancias entre lo que espera y el que tiene entre su organización interna y al del trabajo.

Es claro que dicho estado de bien estar y felicidad tiene momentos de mayor énfasis entre los profesores y otros empleados de la institución UCDB, notablemente cuando ocurren promociones personales, fechas festivas, concesiones de beneficios etc. Bien, nos parece oportuno hacer una lista de procedimientos y posturas que acreditamos colaborar con la construcción permanente del bien estar y felicidad en el universo de la *Universidade Católica Dom Bosco*, como sigue:

01. Son manifiestas la regularidad y puntualidad del pagamiento de salarios y todas las obligaciones de los empresarios
02. Riguroso cumplimiento de las obligaciones oficiales del trabajo;
03. Concesiones de becas a los colaboradores y sus dependientes en sus cursos universitarios;
04. Concesiones de becas a los alumnos que son destaques en el deporte, música, cantos, iniciación científica;
05. Acción de bienvenida en las fiestas en fechas especiales como el día del profesor y navidad;
06. Ofrecimiento de gimnasio deportivo a todos los colaboradores mediante pago simbólico;
07. Posibilidad del profesor y demás colaboradores de hacer pos grado nivel de maestría y doctorado en la propia institución o en otra, para mejorar su posición académica;
08. Ofrecimiento de vivencia y asistencia religiosa a los interesados;
09. Ofrecimiento de gimnástica laboral a los interesados;
10. Posibilidad de uso de la biblioteca central;
11. Todos tienen acceso a la Internet a partir de computadoras de la institución
12. Hay comedores y cantinas disponibles en varios sectores. Además, está siendo construido un gran ambiente de convivencia para integrar toda la comunidad universitaria.

Como se puede inferir el estado de bien estar en la UCDB se manifiesta en un clima de construcción que tiene como soporte la vivencia entre los diversos niveles académicos y colaboradores de los distintos sectores.

De otro lado Rebolo (2012) enfatiza que la dimensión objetiva del bien estar corresponde a las características del trabajo en sí y a las características personales del profesor y se refiere tanto a

las competencias y habilidades que tiene cuanto a sus necesidades, deseos, valores, creencias, formación y proyecto de vida. La intersección de esas dos dimensiones refiere a las evaluaciones, cognitiva y afectiva, que el profesor hace de sí propio, de la actividad que realiza y de las condiciones existentes para el desempeño del trabajo. Cuando el resultado consistir en positivo, existirá el bien estar y la posibilidad de felicidad; cuando negativo ocurrirá el malestar, resultante de insatisfacciones y conflictos, que desencadenará estrategias de enfrentamiento, las cuales se constituyen en acciones que visan eliminar o minimizar la sensación de malestar y encaminar al bien estar.

Los docentes que trabajan en la UCDB, de manera general, son interesados por el éxito de la universidad y casi siempre en las oportunidades oficiales o rutineras del día a día colaboran ofreciendo cursos y sugerencias para mejorar la organización, la dinámica del trabajo y de enseñanza. Es por eso que se puede aun decir con Rebolo (2012) que para cada profesor, el bien estar está relacionado con algunas cosas y limitado por otras. Eso es comprensible en la medida en que se considera que la relación entre el profesor y su trabajo es una trama construida por cada uno, de manera singular, en la intersección de la dimensión subjetiva con la dimensión objetiva. Son diversas las fuentes intervinientes en la construcción del bien estar e son varias las dinámicas que llevan a la autopercepción positiva mismo y la aceptación y valoración de su manera de ser y hacer las cosas.

5 A título de conclusiones

Aunque no se desee hacer conclusiones definitivas respecto el tema tratado, es posible hacer unas aclaraciones más puntuales, incluso para presentar sugerencia sobre la necesidad de más investigaciones en nivel, no a penas ubicadas en empresas más también en sectores de la sociedad civil organizada.

El tema de bien estar y felicidad forma parte de una nueva mentalidad empresarial de naturaleza más humanista y que ha visto las ventajas de obtener por ese intermedio lucros más allá de los financieros. Hay una nueva comprensión que todas las personas buscan en última instancia la felicidad y para tal es condición el bien estar.

Referida mentalidad y modo de mirar el mundo están relacionados al pensamiento de aquellas personas que desean un desarrollo que se preocupe con la calidad de vida de todos de modo más equitativo. Eso puesto, deseamos reafirmar que el estado de bien estar y felicidad comporta alto grado de subjetividad o sea, es percibido diferentemente por las personas pero está siempre sujeto a un proceso de construcción.

Por final, destacamos la postura empresarial de la UCDB, como un ejemplo de que es posible tener los empleados y particularmente los profesores en alto grado de estima y por consiguiente ayudarlos en la búsqueda de la felicidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Beraquet, Maria Inalda Gualtieri: "A importancia do autoconceito e da auto-estima nas organizações". *In: Guimarães, Liliana Andolpho Magalhaes; Grubits, Sonia. Saúde Mental e Trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo. pp.103-11.*

Camargo, Duílio Antero de; Neves, Sérgio Nolasco Hora das (2004): "Transtornos mentais, saúde mental e trabalho". *In: Guimarães, Liliana Andolpho Magalhaes; Grubits, Sonia. Saúde Mental e Trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo. pp.23-42.*

Elizalde, Antonio (2000): "Desarrollo a Escala Humana: conceptos y experiencias". *Interações. Revista Internacional de Desenvolvimento Local – vol.1, n. 1 pp.51-62, set.2000. Campo Grande.*

Guimarães, Liliana Andolpho Magalhães, Freire, Heloisa Bruna Grubits (2004): " Sobre o estresse ocupacional e suas repercussões na saúde". *In: Guimarães, Liliana Andolpho Magalhães e Grubits, Sonia. Serie Saúde Mental e Trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo. pp.29-54.*

Guimarães, Liliana Andolpho Magalhães, Teixeira, Luciana Negri, Areias, Maria Elenice Quelho (2004): "Gênero e estresse no trabalho" *in: Guimarães, Liliana Andolpho Magalhaes; Grubits, Sonia. Saúde Mental e Trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, pp.149-56.*

Martin, José Carpio (2000): "Sobre la edad joven de Mato Grosso do Sul". *Interações. Revista Internacional de Desenvolvimento Local. Campo Grande. Vol 1. N.1 pp.79-81. Set.2000*

Martin, José Carpio (2001): " Por Mato Grosso do Sul: as escalas do desenvolvimento Local". In: Marques, H.R, Ricca, Domingos, Figueiredo, Gilberto Porto. *Desenvolvimento local em Mato Grosso do Sul: reflexões e perspectivas*. Campo Grande: UCDB. pp.11-42.

Ministerio da Saúde do Brasil. Portaria nº 1.339/GM de 18/11/1999.

SAFFIOTI; HELEIETH I.B. (2004): *Gênero patriarcado e violência*. São Paulo: Perseu Abramo.

SCOTT. Joan w.(1940): *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. Fowler, Dictionary of Modern English Usage, Oxford. Disponible en: file:///C:/Users/beaf/Deskto/cintia%20e%20roberto/el_genero_Scott.pdf. Acesso: 20 Nov de 2016.

Solfa, Federico Del Giorgio (2012): "Cohesión social: clave de los entornos innovadores ciudadanos para el desarrollo local evolucionado". *XI Seminario de RedMuni: "Repensando la Agenda Local"* 19 y 20 de octubre de 2012 Universidad Nacional Arturo Jauretche.

Solfa, Federico Del Giorgio (2015): "Juventud, cohesión social e innovación para el desarrollo local argentino: un análisis oportuno de la experiencia italiana en la Región Emilia- Romagna". *Revista de Estudios Políticos*. December, 2015.v.3, n.2. pp.36-49.Universidad Tecnológica Metropolitana. Del Estado de Chile.

Solfa, Federico Del Giorgio y Giroto, Luciana Mercedes (2015): "Promoción municipal para el desarrollo local y territorial de nodos microrregionales en la provincia de Buenos Aires". *Cardinalis*. Publicación del Departamento de Geografía. Facultad de Filosofía y humanidades. 2º semestre 2015. Año III. N.5, pp.116-131. Disponible en: <http://revistas.unc.edu.ar/index.php/cardi/index> Asesado en 15/06/2016.

Perón, Juan (2007), *Modelo argentino para el proyecto nacional*, edición literaria a cargo de Oscar Castellucci, Sudamericana, Buenos Aires.

Rebolo, Flavinês. (2012): "Caminhos para o bem-estar docente: as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos professores frente às adversidades do trabalho docente na contemporaneidade". *Quaestio*, Sorocaba, SP, v. 14, n.1, p. 115-131, maio 2012. pp.115-131.

Rebolo, Flavinês (2012). "Fontes e dinâmicas do bem-estar docente: os quatro componentes de um trabalho felicitário" In: Rebolo, F.; Teixeira, L. R. M. e Perrelli, M. A. de S. (Org.) *Docência em questão: discutindo trabalho e formação*. Campinas, SP: Mercado de Letras, pp.23-60.

Varsavsky, Oscar (1971), *Proyectos Nacionales. Planeamiento y estudios de viabilidad*, Periferia, Buenos Aires.

ⁱ Licenciado em Ciências e Pedagogia, Especialização em Filosofia e História da Educação. Mestre em Educação Formação de Professores e doutor em Desarrollo Local Y Planteamiento Territorial - Universidad Complutense de Madrid (2004). Professor na Universidade Católica Dom Bosco, atuando em cursos de licenciatura e bacharelado, bem como na especialização lato sensu e Programa de Mestrado e Doutorado em Desenvolvimento Local em contexto de territorialidades, no qual foi coordenador no período de primeiro de março de 2012 a sete de março de 2016. Membro efetivo do Conselho Municipal de Desenvolvimento Rural Sustentável do Município de Campo Grande- MS. Líder do Grupo de Pesquisa: ECONOMIA CRIATIVA, APRENDIZAGEM E A SOLIDARIEDADE ATIVA NA DINÂMICA TERRITORIAL que visa pesquisar e contextualizar os impactos das políticas públicas e mensurar as forças endógenas do território tendo como base a economia criativa, a aprendizagem e a solidariedade ativa, propiciando trabalhos empíricos, reflexões teóricas e elaboração de artigos científicos, dissertações e teses versando sobre desenvolvimento local em contexto de territorialidades. Membro do Grupo de Pesquisa da Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador intitulado. ESTUDIO MULTIDISCIPLINAR DE LA INFLUENCIA DE LA CREATIVIDAD Y LA FELICIDAD CORPORATIVA EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE - CONÓMICO SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL DE LOS TERRITORIOS.

ⁱⁱ Licenciada em Estudos Sociais e em História .Especialista em Arquivologia. Mestre em História e Doutora em Ciências Sociais-Sociologia Professora da Universidade Católica Dom Bosco em diversos cursos de graduação e pós-graduação. Orientadora de Iniciação Científica e trabalhos monográficos. Tem experiência em pesquisa histórica e social. e

desenvolvimento local..Docente Permanente do Programa de Mestrado Acadêmico e doutorado em Desenvolvimento Local da UCDB.

iii Doutor em Economia pela Universidade Católica de Brasília (UCB), Mestre em Desenvolvimento Local (UCDB) e Administrador. Professor nos Programas de Doutorado em Ciências Ambientais e Sustentabilidade Agropecuária e em Desenvolvimento Local. Pesquisador da área de Economia Comportamental, Economia Regional e Econometria (Métodos Quantitativos). Pesquisador Visitante do Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada - IPEA-Brasília/DF. Pesquisador do CeTeAgro - Centro Tecnológico do Agronegócio da Universidade Católica Dom Bosco - Campo Grande - MS. Vice Coordenador do Programa de Mestrado e Doutorado em Desenvolvimento Local. Editor associado da Economic Analysis of Law Review. Coordenador do projeto de pesquisa multidisciplinar que estuda a relação do comportamento humano com a sustentabilidade do planeta, analisando o processo de tomada de decisão dos indivíduos, a teoria de risco e o impacto na sustentabilidade ambiental. Vice-líder do Grupo de Pesquisa CNPq "Desenvolvimento, Meio Ambiente Sustentabilidade", Cientista de dados.