

Humor y Optimismo al Interior de las Organizaciones Públicas Venezolanas hacia una Gerencia de Bienestar ¹

Ramiro A. Buitrago A.²
Maracaibo - Venezuela

Carlos D. Henríquez J.³
Maracaibo - Venezuela

Recibido: 15 de septiembre de 2019

Aceptado: 29 de noviembre de 2019

RESUMEN

El manuscrito está dirigido al abordaje crítico y reflexivo del humor y el optimismo, advirtiendo la riqueza de su contenido e interés orgánico, aplicados como factores lúdicos al interior de las organizaciones públicas, que procuran desarrollar a favor de la fuerza humana de trabajo una gerencia de bienestar. La metodología utilizada se considera del tipo documental con diseño bibliográfico, apoyado en el método bibliográfico con enfoque interpretativo y crítico, donde se aplicó la técnica de investigación documental en la confrontación y exégesis de contenidos. Proceso indagatorio que fuera sustentado en las teorías expuestas por autores como: Buitrago (2019), Attardo (2018), Abraham (2015) y Mellido (2011). Resulta necesario el diseño, propuesta y aplicación de programas de formación, tendentes a la práctica de estrategias cognitivas, aprovechadas tanto por directivos como trabajadores de forma mancomunada, fomentando un clima laboral agradable, hacia la generación de escenarios donde el humor, llene de entusiasmo los vacíos que oscurezcan el interés de los trabajadores por continuar ejerciendo la función pública, emprendiendo actuaciones encaminadas hacia una gerencia de bienestar, alegría y sosiego a pesar de las dificultades que abundan.

Palabras clave: Humor, Optimismo, Bienestar, Sector Público.

Clasificación JEL: M12, M14, M19.

¹ Artículo científico derivado de la investigación intitulada “*Pensamiento positivo para potenciar la gerencia de vida laboral en organismos públicos*”.

² Doctor en Ciencias Gerenciales/ Magister Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos egresado de la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín (URBE), Abogado egresado de La Universidad del Zulia (LUZ), Abogado IV para la Alcaldía Bolivariana del Municipio Miranda – Edo. Zulia - Venezuela/ Investigador Independiente. ORCID; <http://orcid.org/0000-0002-8563-7662>; Correo electrónico: dr.buitrago86@gmail.com

³ Participante en el programa de estudios doctorales en Ciencias Gerenciales / Magister Scientiarum en Derecho Mercantil egresado de la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín (URBE), Abogado egresado de La Universidad del Zulia (LUZ), Fiscal Provisorio en la Fiscalía Vigésimo Tercera del Ministerio Público de la Circunscripción Judicial del Estado Zulia con competencia en materia de drogas/ Investigador Independiente. ORCID; <http://orcid.org/0000-0002-8668-7768>; Correo electrónico: carlosdhenriquez@gmail.com

ABSTRACT

The article is aimed at the critical and reflective approach to humor and optimism, warning the richness of its content and organic interest, applied as playful factors within public organizations, which seek to develop a management of human labor wellness. The methodology used is considered of the documentary type with bibliographic design, supported by the bibliographic method with an interpretative and critical approach, where the documentary research technique was applied in the confrontation and exegesis of contents. Inquiry process that was based on the theories presented by authors such as Buitrago (2019), Attardo (2018), Abraham (2015) and Mellido (2011). It is necessary the design, proposal, and application of training programs, aimed at the practice of cognitive strategies, taken advantage of by both managers and workers together, promoting a pleasant work environment, towards the generation of scenarios where humor fills enthusiasm gaps that obscure the interest of workers in continuing to exercise public service, undertaking actions aimed at managing welfare, joy, and tranquility despite the difficulties that abound.

Keywords: Humor, Optimism, Well-being, Public Sector.

JEL Classification: M12, M14, M19.

INTRODUCCIÓN

En la contemporaneidad las organizaciones occidentales han desarrollado formas de gestión y crecimiento que apuntan al logro de un clima laboral, no solo estable sino agradable, lo cual constituye un factor de inspiración/aspiración profunda por parte de los directivos a favor de los colaboradores, asociados, entre otros vinculados a la gerencia en general. Las estrategias antes indicadas, comprenden en sí mismas el aprovechamiento de las actitudes manifestadas por los trabajadores, las cuales, conjugadas a sus aptitudes, favorecen el florecimiento de un escenario oportuno hacia la productividad en el ejercicio del poder público.

Ahora bien, de lo ya planteado exaltan diferentes formas sociales vinculadas al comportamiento humano y organizacional, de las cuales despuntan, por innovadoras, lúdicas y orgánicas, el humor y optimismo por parte de los trabajadores, colaboradores y afines; talentos estos que no necesariamente hagan parte de su propia personalidad, sino también del aprovechamiento de elementos estratégicos *sui generis* como dispositivos inherentes a la gerencia de bienestar, generada en su propia gestión de trabajo o por la acción de líderes organizacionales, que propugnen el desarrollo de prácticas que conlleven el sentido de la salud física y mental.

En opinión de Buitrago (2016), las organizaciones están ávidas de nuevas formas de gestión que diversifiquen su perfil estructural, el aprovechamiento del talento humano, sus recursos materiales y las oportunidades que la globalización ofrece. Por su parte Hernández & Buitrago (2017), plantean que las personas que manejan un tipo de comunicación asertiva, generalmente suelen estar interesadas en la opinión y sentimientos del otro sujeto con el cual se establece la conexión.

Conforme a ello Buitrago (2017), expone la necesidad de indagar sobre la relación entre fenómenos vinculados al comportamiento humano, con alguna analogía e impacto sobre el organizacional. En opinión de Buitrago (2018), se considera fundamentalmente necesario reconocer la existencia de fenómenos novedosos que representen la evolución del comportamiento humano, con atención al propósito de ofrecer a los trabajadores oportunidades que les permitan evolucionar y ser felices.

De acuerdo con Buitrago (2019), el apego a las estructuras clásicas de gestión gerencial en las organizaciones, estimula la perversión a la sumisión, corrompiendo el desarrollo de procesos que deberían ser plásticos, translucidos e incluso luminosos, generando así fenómenos como el denominado organizaciones perversas. Según Buitrago (2015), las estrategias a desarrollarse y ejecutarse en el campo de los recursos humanos, requieren de una perspectiva amplia, las organizaciones cada vez son más globales, menos locales y la tecnología se hace necesaria en la implementación de estos planes.

Para Buitrago, Hernández & Hernández (2017), los códigos rígidos de conducta, las reglas y normas inquebrantables, han cedido su espacio a posturas andragógicas, que persiguen posicionar al hombre por encima de otras consideraciones. A través de la comunicación, las emociones se muestran realmente decisivas a la hora de perfeccionar los resultados, tanto del trabajador individualmente, como del área en que labora.

Igualmente, con apoyo al humor y optimismo como elementos de contenido humanista con impacto sobre el comportamiento organizacional, se persigue favorecer el desarrollo de fenómenos inherentes a este como el *engagement* y liderazgo, mucho más relevantes ante la

incertidumbre de la globalización, en una época de transformaciones de diverso orden: humano, cultural, social, ideológico, político, económico e incluso religioso.

Según Portillo & Buitrago (2015), quien asuma el ejercicio del poder en las organizaciones hispanas debe lograr reunir los intereses de sus seguidores, aliarlos a los propios y extrapolarlos a los de la organización. Más allá de inspirarles, el líder hispanohablante debe encontrar la manera de enamorarlos con la forma en que orienta su comportamiento.

Para Portillo & Buitrago (2015), la cultura hispana es emotiva, sincera, en algunos casos, podría decirse, suele ser ingenua. Los hispanos necesitan amar a quien los lidere, identificarse en su líder, verse reflejados en este. Solo quien logre entrar en el corazón de la cultura hispana, podrá ser el líder que ofrezca el cambio a las organizaciones de la región y evolutivamente en el mundo occidental.

Ahora bien, en sus mas de 10 años de experiencia y ejercicio profesional como abogados en organismos del sector público, los autores de este artículo han tenido la oportunidad de publicar diversos manuscritos, vinculados a categorías propias de las ciencias gerenciales, entre los que se cuentan: ensayos, artículos científicos, reflexivos arbitrados e indexados, además de otros estudios orientados a indagar de diversas formas los fenómenos inherentes al pensamiento del funcionario público venezolano.

De acuerdo con lo anterior, tras una década de ejercicio profesional en el sector público venezolano, los autores de este artículo lograron apreciar diversas fortalezas presentes en tal contexto, cuando se desarrollan los procesos organizacionales con humor y optimismo durante las jornadas de trabajo. En ese sentido, surge el interés por generar un cuerpo escrito, crítico y reflexivo que abordase fenómenos fundamentalmente psicosociales como los indicados, reconociendo en estos cierto interés científico de orden social y administrativo.

De allí, que en este manuscrito se realice un análisis sobre tales aspectos, el humor y el optimismo: elementos estratégicos a favor del desarrollo y prosperidad, así como prolongación de los procesos blandos con lugar en las organizaciones que aliadas al sector público

venezolano, desarrollan una gerencia de bienestar, propósito fundamentalmente humano para la gerencia del siglo XXI.

Lo anterior se plantea, a los fines de fraguar oportunidades al origen de fenómenos como: empoderamiento, comunicación asertiva, pensamiento estratégico, motivación y satisfacción laboral, hacia la consecución de escenarios a favor de los funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción. Ahora bien, resulta fundamental exponer que: el humor representa la capacidad de disfrutar las experiencias, de jugar, reír, gozar exteriorizando o internalizando experiencias positivas.

Según Gento (2009), lo descrito en anteriormente se relaciona con diferentes formas de interacción, apoyadas en el disfrute y relajación entre personas. Entre tanto, se considera que un trabajador que se integra a la masa laboral, participando e interviniendo con actitudes positivas en diversas actividades, aun cuando en su interior este lidiando con situaciones de naturaleza compleja y detractora de diverso orden, pudiera exhibir su disponibilidad por establecer nuevas relaciones, orientadas a la reconciliación, todo lo cual, le permite sostener vínculos constructivos con los demás asociados.

Al respecto, autores como Mellido (2011), hacen referencia a la gran necesidad de las organizaciones por reconocer el sentido resiliente del humor, tratando de encontrar la gracia en la tragedia, ahorrándose con ello el origen de emociones negativas, aunque sean transitorias, además de soportar situaciones adversas. Es decir, para poder superar la crisis y recobrar la fortaleza, el individuo hace uso de situaciones humorísticas, que le permiten a la vez mantener la calma y la esperanza en la culminación del conflicto.

En opinión de Mellido (2011), el humor, constituye una forma de actitud ante la vida; el cual encuentra oportunidad cuando se afrontan acontecimientos cotidianos de una manera positiva o con la mejor disposición, cualidad o talante para soportar las adversidades. De acuerdo a lo descrito, se infiere que el humor debe ser utilizado en las organizaciones del siglo XXI como elemento estratégico que fomente patrones de comportamiento orientados a la solidaridad, empatía, justicia social, inteligencia social, liderazgo.

De acuerdo con ello, tales fenómenos serían de provecho para el trabajador, ante escenarios disruptivos, e incluso conflictivos, hostiles; los que concretamente generarían episodios de aspereza en el clima organizacional, dificultando el desarrollo y prosperidad de las relaciones interpersonales entre asociados, quebrantando la potenciación de sus cualidades, habilidades y destrezas sociales.

Conforme a ello, autores como Román, Krikorian, Ruiz y Betancur (2016), sostienen que cuando los empleados perciben que la organización los apoya, ellos responderían recíprocamente participando en las actividades planeadas para desarrollar sus competencias. El humor como elemento de interés organizacional, pudiera generar oportunidades que siendo aprovechadas, se concretaría el progreso hacia el éxito integral en la gestión de gente con lugar en el sector público.

Lo anterior diluiría los momentos de tensión en tal contexto, promoviendo el alcance de niveles de gestión mucho más elevados, en lo atinente a procesos de comunicación, identificación, motivación, satisfacción laboral. Todo lo cual da origen a una gestión productiva, redituable, ventajosa, fructífera; advirtiéndose que un trabajador feliz es mucho más optimista, resiliente, desenvuelto, cualidades y destrezas que le permiten afrontar escenarios complejos, vertiginosos, atribulados.

Por ello, surge el optimismo como una forma de comportamiento humano de alcance organizacional, orientado a la visualización y estimación de escenarios futuribles positivos, cuestión que se traduce en una expectativa o creencia estable y generalizada de que la vida es la mejor oportunidad para ser feliz y hacer felices a otros.

En ese sentido, autores como Abraham (2015), plantean que gestionar el optimismo, requiere actuar dentro de un plan organizado, cuyo objetivo fundamental es promover la visión positiva del resultado. Que cada individuo mire hacia adelante con la certeza de que lo mejor está por venir y, así, se contribuya a conseguirlo.

Ahora bien, en el desarrollo de su gestión como investigadora y generadora de estrategias de gestión humana, la autora arriba citada propuso su *modelo de Gestión del Optimismo*, resultado

consecuente a los hallazgos logrados en los diferentes proyectos de investigación en los que esta tuvo la oportunidad de participar.

Así pues, el referido modelo cuenta con diez pilares sobre los que se sustenta la *construcción del optimismo organizativo* para impactar los resultados. Por ello, se indica que el primer pilar lo configura la *comprensión* de que el optimismo es un acto político, vale decir, social, observado desde la perspectiva de lo público, de lo general.

Además de ello, resulta fundamentalmente necesario que quien ejerza el rol líder, en el desarrollo de procesos blandos al interior de las organizaciones que conforman el sector público, debe ejercer las acciones y actuaciones más indicadas, que resulten eficientes y efectivas hacia la consecución de los resultados aspirados.

Sin embargo, para tener oportunidad de pretender tales propósitos, se requiere la configuración, diseño, aplicación y ejecución de estrategias que colmen la complejidad de tal proceso, de lo cual se desprende la propia construcción de un estado de bienestar, conformado de manera positiva y proactiva. Así también, es importante rescatar que el desarrollo de procesos de evaluación continua garantiza que los efectos favorables puedan ser sostenidos a pesar del tiempo, así como también facilita la remodelación de procedimientos que no hayan resultado satisfactorios.

Asimismo, gestionar el optimismo como elemento estratégico incide en la cultura de la organización, lo cual favorece el abandono de prácticas viciadas vinculadas a fenómenos inherentes al comportamiento humano y organizacional, tales como: *burnout*, *mobbing*, techo de cristal; lo cual permite que tales células gerenciales se deslastren de lo que en opinión de Buitrago (2017b), conforma la gerencia pública anacrónica, que durante años fuera considerada como un entramado de organizaciones corruptas.

Ahora bien, es de interés resaltar que cuando el trabajador percibe que el desafío es mayor que su habilidad para afrontarlo se muestra ansioso, angustiado, estresado. En dicho contexto, el optimismo no cuenta con oportunidades para emerger, pues el desarrollo de una expectativa negativa, ejerce su impacto sobre el comportamiento manifestado por el asociado, lo que trae

como consecuencia la bifurcación de expectativas, planteadas por quienes hacen las veces de líderes, gerentes o directivos.

De igual manera, si su capacidad integral supera con creces las exigencias de los procesos con lugar en tal contexto, se visualiza el acaecimiento de escenarios cargados de tedio, aburrimiento o lo que es peor: rutina, la cual arrastraría efectos específicos sobre los resultados. En ese sentido, corresponde rescatar que cuando los trabajadores experimentan desinterés manifiesto con relación al libre desarrollo de sus funciones, se configura la representación de fenómenos vinculados al comportamiento humano como el *burnout* por mencionar alguno, donde el ejercicio del poder público carece de importancia.

En opinión de Crespo (2002), al interior de cada persona, existen factores de gran envergadura psicoemocional como: resiliencia, optimismo, fe, confianza en sí mismo, la responsabilidad, la capacidad de elegir o de cambio de las competencias cognoscitivas, de manera fortalecida, las cuales se refuerzan ante las posibilidades del grupo de apoyar a otros como ser humano íntegro, seguro y capaz de salir adelante.

En ello, se puede hablar de optimismo, de acuerdo con Abraham (2015), un *quinto pilar*; este autor plantea la necesidad de replantear y monitorear los índices de satisfacción de cada miembro que integre el equipo, analizando si el cargo que ocupa se ajusta a sus habilidades, o si por otro lado, conviene favorecerle con la aplicación de estrategias efectivas como el *mentoring* y el *empowerment*, en pro del fortalecimiento de sus habilidades y destrezas con programas de formación personalizados.

Asimismo, los pilares restantes tienen que ver con los aspectos de naturaleza neurálgica para la organización, tal es el caso de la comunicación positiva, la inteligencia ética colectiva, el desarrollo o la potencialización de inteligencia social, inteligencia emocional, socialización del conocimiento y el liderazgo en sus distintas formas de representación, fenómenos que en su robustecimiento y prolongación modifican el ADN organizativo; fomentando los valores y principios que como equipo, construye terreno fértil para el optimismo.

Ahora bien, para llevar a cabo lo anterior se requiere involucrar a todos en actos solidarios; desaprender hábitos y rutinas que no aportan valor e incorporar la alegría. En definitiva, se infiere de lo planteado que la Gestión del Optimismo es un nuevo modelo de gestión estratégica para potencializar los procesos blandos con lugar en las organizaciones aliadas al sector público. En consecuencia, establece esquemas de gestión de gente más humana y andragógica.

MÉTODOS

Diseño

Se trata de un artículo del tipo documental, con diseño bibliográfico y un enfoque crítico, hermenéutico y dialéctico, desarrollado bajo el método bibliográfico, en el cual se aplicó la documentación como técnica de medición sobre los hallazgos de investigaciones previas, que fueran socializados a través de escritos de corte académico y científico. Cabe destacar, que los documentos en los que se apoya este extenso, constituyen cada uno por su parte un informe escrito, con los cuales se comparten contenidos epistémicos logrados por diversos autores. Estos productos publicados en diferentes revistas científicas, componen la literatura primaria de la ciencia. Los libros y los artículos de síntesis que resumen el conocimiento de un tema componen la literatura secundaria.

Así entonces, el presente escrito se considera de corte documental, puesto que se apoya en la interpretación crítica y dialéctica de escritos, donde se exponen contenidos teóricos generados por diversos autores en investigaciones anteriores, planteando en ellos laudos epistémicos propios desde su perspectiva científica. Al respecto, Arias (2012) indica que la investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales, impresas, audiovisuales o electrónicas.

DOCUMENTOS REVISADOS

En el desarrollo del presente artículo, se ha evaluado a través del análisis, interpretación y abstracción profunda, una serie de publicaciones de carácter científico, así como también un

conjunto de estudios seleccionados por los autores para tal fin. En este sentido, se procura con este manuscrito describir los escenarios de naturaleza organizacional pero del sector público, en donde encuentren oportunidad formas sociales como el humor o el optimismo. Al respecto, Sabino (2006), plantea que las investigaciones de corte descriptivo se proponen conocer grupos homogéneos de fenómenos para poder establecer así una descripción única de sus características y el ambiente.

INSTRUMENTOS

El diseño de investigación de este artículo se apoyó en la revisión de referencias bibliográficas relacionadas con el humor y el optimismo, en escenarios propios de la gestión pública. Se seleccionaron distintas publicaciones científicas en su mayoría, como apoyo indubitado para la elaboración de un nuevo documento, que ofreciera teorías emergentes con relación a lo abordado. Se considera, por tanto documental, puesto que sus hallazgos fueron logrados por medio de métodos/técnicas documentales y bibliográficas, donde tras la auscultación de los planteamientos concebidos por escritores y expertos en la temática, se generaron laudos de interés científico y académico.

Entre tanto, durante el proceso de indagación se aprovechó la técnica de investigación documental, considerada como la más utilizada en el desarrollo de la investigación social. La cual consiste en el aprovechamiento de un conjunto de diversas herramientas, estrategias y recursos que favorecen el proceso investigativo, a los fines de sistematizar/generar de forma indirecta un nuevo cuerpo escrito que de cuenta de la información recogida y conocimiento que surgiera con ocasión a esta.

Ahora bien, la técnica de documentación como también se le llama, suele ser de provecho en la auscultación de fenómenos contextualizados en alguna realidad vívida, partiendo del contenido que reposa en diversos tipos de documentos: escritos, públicos, privados, físicos, digitales, donde se exponen los hallazgos de investigaciones previas o paralelas.

En el orden de las ideas anteriores, vale destacar que la técnica de documentación reviste un carácter cualitativo, pues se aprecia como: inexacta, de naturaleza semiótica y hermenéutica donde, tras la recopilación de información y conocimiento ofrecido por documentos de

diverso orden, se concreta el propósito investigativo inicial. Lechuga, Leyva & Cazallo (2018), afirman: “En este tipo de técnica se utiliza como instrumento de investigación: las ideas, argumentos y proyectos que fueron interpretados desde una perspectiva analítica y crítica” (p 19).

Lo anteriormente descrito, favoreció la cristalización de una investigación documental, dialéctica, crítica, permitiendo a los autores del manuscrito, ofrecer laudos epistémicos efectivos con relación al humor y el optimismo, como elementos de naturaleza estratégica a favor de la fuerza humana de trabajo, a los fines de lograr configurar en el sector público venezolano una gerencia de bienestar.

De acuerdo con Sierra (2010), los estudios documentales consisten en el análisis de informaciones basadas en documentos, los cuales se organizan para dar origen a un nuevo conocimiento, tomando como referencia escritos válidos para el estudio. Al respecto, Sabino (2006) plantea que las investigaciones descriptivas se proponen conocer grupos homogéneos de fenómenos para establecer una descripción de sus características. Según Hernández, Fernández & Baptista (2006), la investigación descriptiva busca especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

PROCEDIMIENTOS

En ese sentido, se procedió a la búsqueda de información preliminar en fuentes bibliográficas y documentales, escritas físicas y electrónicas referidas, lo que permitió organizar y desarrollar la investigación en su fase inicial. Con relación a lo anterior, el presente trabajo investigativo se caracteriza como formal, teórico y abstracto, pues la información recopilada, registrada, analizada e interpretada, fundamentalmente se obtuvo de fuentes documentales de alcance transdisciplinario, donde se abordaron elementos de la psicología positiva, a la realidad social que trasciende al interior de los organismos públicos, contexto auscultado por la investigación de donde se desprende el manuscrito en cuestión.

Asimismo, el diseño de la investigación se apoyó en la revisión de bibliografía pertinente al área de conocimiento, para lo cual se seleccionaron distintos artículos indexados, además de otras publicaciones científicas como apoyo indubitado para la elaboración de un nuevo documento, a los fines de ofrecer contenidos de interés sobre el humor y el optimismo como elementos de interés orgánico, andragógico, estratégico y práctico de impacto organizacional hacia una gerencia de bienestar para los funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción en Venezuela.

RESULTADOS Y ANÁLISIS

Con atención al complejo entramado de fenómenos sociales, económicos, políticos y humanos que ha traído consigo la globalización como suceso histórico, las organizaciones públicas en Venezuela han experimentado transformaciones de orden fundamentalmente social e ideológico, las cuales han tenido como consecuencia escenarios controvertidos, atribulados, convulsos, así como también conflictivos. Esto les increpó a la búsqueda de formas evolutivas de gestión, orientadas al pensamiento y lenguaje positivo con impacto favorable en la autorrealización y empoderamiento, encausados a la obtención de los mejores resultados posibles.

Para Attardo (2018), la institucionalización del campo de estudio del humor se ha completado en los últimos años o al menos en una etapa avanzada. Más aun con la publicación de trabajos principalmente pedagógicos, como la Enciclopedia de Estudios del Humor (Attardo (ed.) 2014), el mencionado Primer of Humor Research ediciones Raskin, el manual en psicología y en el campo de la lingüística de Rod Martin (2007), así como el Manual del lenguaje y el humor (Attardo (ed.) 2017).

Al mismo tiempo, se destaca que la profesionalización de los estudios del humor coincidió con el auge del Internet (inventada en 1989 por Berners-Lee en el CERN): fue una coincidencia fortuita que los dos eventos ocurrieran al mismo tiempo, lo cual facilitó en gran medida que los interesados en los resultados de tales investigaciones lograsen ubicarlos con rapidez y de igual forma esta misma permitió que fuesen socializados de manera exponencial.

Continúa el mismo autor exponiendo su análisis sobre dos aspectos de la evolución en el campo del estudio del humor: por un lado, se ha internacionalizado y profesionalizado durante los últimos 30 años, con el efecto de legitimarlo. Por otro lado, el nacimiento del estudio del

humor coincide con el desarrollo del internet, una herramienta que facilita enormemente el acceso a fuentes académicas.

Sin embargo, el resultado no siempre es positivo, ya que una bibliografía rica puede no ser indicativa de una comprensión genuina del campo de investigación. Además, el advenimiento de la socialización depredadora de contenidos, facilita la publicación de artículos y libros de baja calidad. Todo lo anterior, extiende la posibilidad de nuevos desarrollos, que eventualmente puedan mediar la distancia entre diferentes investigaciones sobre el humor en el discurso y la lingüística del humor, así como los estudios más prometedores sobre el discurso humorístico.

Ahora bien, los esquemas de pensamiento con origen en el interior del hombre, orientan su comportamiento en el contexto que tenga la oportunidad de integrar. Al mismo tiempo, el pensamiento positivo reviste un estilo de vida especial, encauzado hacia la felicidad, sosiego y plenitud. En ese sentido, el individuo manifiesta patrones de comportamiento supeditados a las corrientes ideáticas que desde su mente florecen.

Por ello, el pensamiento positivo se considera un elemento imprescindible para el bienestar del individuo, pues conduce a las personas hasta un presente con mayor conciencia y sentido de responsabilidad. De la misma forma, consigue enfocar al hombre hacia lo realmente importante, permitiéndole apreciar el futuro con una perspectiva multidimensional.

Para Ortiz (2018), el humor es un término muy rico en contenido y complejo por ser una de las manifestaciones esenciales de los seres humanos. En la Grecia clásica, Platón y Aristóteles defendían la mesura de la risa y su uso comedido. Para Aristóteles, la risa es un rasgo propio del hombre *-homo risibilis-* dotado con la capacidad de reírse, por lo que no debe prohibirse, pero si moderarse. Los primeros fundamentos de una teoría general del humor, se encuentran en la Retórica de Aristóteles.

Al mismo tiempo, el humor y la lengua, configuran dos elementos que reflejan características universales y nucleares de la comunidad hispana, pues están íntimamente relacionados con su forma de vivir la vida. Por ello, surgen escritos como este, donde se

persigue auscultar el dolor, la alegría, la fuerza o fragilidad del ser mismo, desde un enfoque favorable y afable: el humor.

Según Palomar, Victorio y Matus (2011), podría considerarse que el sentido del humor consiste en la capacidad de apreciar el humorismo, es decir, experimentar diversión ante algo que parece cómico, tanto como la capacidad de producir humorismo, mediante la jovialidad y agudeza. El optimismo refiere a un rasgo característico, más o menos perdurable en la manera de apreciar el entorno, mientras que el sentido del humor describe la estimulación de un estado de ánimo positivo más bien temporal. Por ello, el desarrollo de escalas válidas y confiables que permitan medir estas características es importante en la investigación del comportamiento humano.

En opinión de Domínguez e Ibarra (2017), hablar de salud, implica más que pensar en bienestar físico; hoy tiene que ver también con el bienestar social y mental. Hasta entonces, ha surgido un paradigma nuevo, que la psicología ha sugerido como la mejor forma de estudiar las experiencias humanas: psicología positiva. Este nuevo enfoque propone como idea central considerar otra mirada de la psicología que se centre no sólo en la preocupación por reparar las peores cosas de la vida, sino también en construir cualidades positivas, procurando entender las emociones positivas, incrementar las fortalezas y las virtudes, promover el potencial humano y la búsqueda de la excelencia.

Para Costa (2018), es muy interesante entender si entre los dos términos: reír y sonreír, a menudo utilizado como sinónimos, existe una diferencia real en lo que tiene que ver con los gestos faciales, modos y formas de expresión corporal, o en lo que se recoge desde el interior del ser o lo que tenga que ver con terceros. He allí la importancia en entender y comprender la risa, su contenido y el valor de esta como elemento de poder, para lograr un afrontamiento efectivo ante el estrés o el dolor físico y emocional, con el fin de prevenir enfermedades tanto como sea posible, tal es el caso de las enfermedades cardiovasculares.

Así lo afirma Varona (2010), quien igualmente plantea la necesidad de la creación de imágenes positivas, de donde es posible generar un rico ambiente narrativo de cómo puede ser el futuro y cómo pudiera guiar la actividad actual de las organizaciones. De manera que, estos

pensamientos positivos generan automáticamente paz, tranquilidad, sosiego, alegrando el interior de cada individuo, haciéndole sentir una mejor persona.

En tal sentido, el pensamiento positivo puede considerarse, más que un estilo de vida, una técnica auto promovida legítima, para reprimir la depresión y acrecentar la autoestima, siendo una figura capaz de mejorar el bienestar integral de la persona, además de repercutir en su salud psicológica o bienestar general.

De igual forma, en el contexto laboral el pensamiento positivo reviste un espectro que tiene aproximaciones diversas, constituyéndose como elemento determinante con relación al clima organizacional, buscando con ello contar con trabajadores más productivos, dando cumplimiento a las disposiciones propias a la normativa legal aplicada al sector público o ya desde la perspectiva teórico – práctica, para que el trabajador se muestre como elemento participativo, resultando en ambos casos relevante con relación a los resultados organizacionales.

Ahora bien, sumado a ese tenor, debe tomarse en cuenta que las nuevas realidades de trabajo influyen en la idea de autorrealización laboral que una persona tenga de sí misma. Según Avendaño y Flores (2016), la crisis socioeconómica del mundo actual que se viene gestando desde décadas ha provocado la necesidad de implementar nuevas soluciones, criterios o enfoques para orientar tanto sus acciones como su pensamiento, con el fin de enfrentar estas situaciones de cambio de naturaleza compleja y responder ante ellos adecuadamente.

De acuerdo con Avendaño y Flores (2016), una organización liderada bajo un enfoque optimista es más eficaz, pues al estar impregnada de pensamientos positivos en conjunto, se estimula la confianza colectiva, generando escenarios donde la creatividad oriente la búsqueda de soluciones ante situaciones adversas, complejas o conflictivas, incrementando la conciencia social en los trabajadores y favoreciendo la realización de procesos encausados hacia el bien común, lo que le convierte en condición indispensable para desarrollar con éxito su misión e integrar a todos los trabajadores a la misma.

Conforme a lo anterior, se infiere que el líder no puede prescindir de esquemas de pensamiento positivo, pues lo mismo representa patrones de comportamiento inconsistente, trayendo con ello resultados fútiles. Ahora bien, corresponde examinar lo relativo al bienestar del individuo, cuestión que forma parte del conjunto de condiciones que comporta la salud ocupacional. Este bienestar requiere ser de orden físico, mental, social, de los trabajadores, de acuerdo a lo que puntualmente menciona la Organización Mundial de la Salud (2010), respaldando el perfeccionamiento, el mantenimiento de su capacidad de trabajo.

En ese sentido, cabe aclarar que la salud mental abarca una amplia gama de actividades, directa o indirectamente relacionadas con el componente de bienestar. Es decir, este se incluye en la definición de salud que ofrece dicha entidad internacional, observada como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Por ello, se deduce que la salud mental está relacionada con la promoción del bienestar, la prevención de trastornos mentales, el tratamiento y rehabilitación de las personas afectadas por dichos trastornos, siendo la salud psicosocial sinónimo de salud mental. Enfatiza la mencionada entidad, que a través de esta última, el individuo es consciente de sus propias capacidades cognitivas, emocionales y psicomotoras, pudiendo enfrentar de manera adecuada y conveniente las presiones y tensiones normales de la vida, a la vez que trabajar de manera productiva, fructífera, dando los resultados aspirados por sí mismo y por su entorno, siendo capaz de hacer una contribución a su comunidad.

Ahora bien, plantea la Organización Mundial de la Salud (2009), que la falta de promoción del bienestar, la no prevención de trastornos mentales posibles en el individuo, la ausencia de tratamiento y rehabilitación de las personas afectadas por dichos trastornos emocionales, puede generar desórdenes mentales, desesperación, ansiedad, malestar físico y psicológico en general; lo cual acontece en estos tiempos a directivos y empleados de organizaciones, produciendo deficiencias en su gestión operativa de trabajo.

En el criterio de Newell (2003), los factores ambientales organizacionales, desempeñan un papel relevante en el bienestar o enfermedad del ser humano; incluso hay situaciones que en la

infancia inhiben el desarrollo de un adulto sano. De allí entonces que pueda afirmarse con propiedad: existen características del entorno de trabajo que pueden afectar el bienestar o la salud mental del empleado, pudiendo incidir o influir positiva o negativamente en las actitudes y en las decisiones de este.

Ahora bien, se infiere de los planteamientos de Mondelo (2004) los beneficios que reporta un ambiente de trabajo confortable, observados como eficiencia del sistema productivo e incremento de la satisfacción personal del trabajador. En tal sentido, el diseño de áreas de actividad en las empresas exige, no sólo determinar lo que se va a hacer en tales espacios, cuáles son las características de los materiales necesarios al desempeño del puesto, sus dimensiones, sino también se necesita conocer el perfil y el puesto a ocupar, para determinar sus necesidades, deseos y expectativas con relación al entorno de desempeño que le toca asumir.

Según Estrada (2001), en la cohesión de la salud física y mental del individuo existen factores en los puestos de trabajo que en determinados momentos agradan a las personas, comprometen su capacidad de trabajo, su salud en general; y en la medida en que las condiciones sean placenteras, el rendimiento será mayor, pudiendo en este sentido, presentar actitudes de entusiasmo y proactividad.

De acuerdo a lo anterior, el individuo es un ser complejo en sus acciones, así como actitudes. Por ello, deberá fomentarse, a través de una gerencia de bienestar efectiva, un clima organizacional placentero, generando con ello espacios adecuados, donde existan áreas cómodas y agradables. En general, debe considerarse que el ambiente y clima físico, así como otras tantas condiciones del entorno laboral, juegan un papel relevante para contribuir con la armonía organizacional y el bienestar del trabajador.

Igualmente, en este punto lo relativo al bienestar afectivo, el cual es el aspecto más general de la salud mental, hace referencia al interior psicoemocional y racional del individuo, es decir, sentirse bien o mal y actuar conforme a ello; sin embargo, se ha considerado, tal como lo plantea Newell (2003), que dicho bienestar, pudiere derivar de la agitación o del placer, como niveles o dimensiones independientes del afecto.

En tal sentido, las personas con estadios psicológicos equilibrados, pueden experimentar en diferentes momentos de sus vidas episodios de: melancolía, ansiedad y tensión. Pero estas sensaciones no durarán mucho tiempo; por el contrario, aquellas con alguna limitación o disrupción neuronal, al experimentar episodios similares a los indicados en líneas anteriores, es más proclive a pasar la mayor parte de su tiempo, en actitudes negativas de agitación, alarma, tensión, inquietud, descontento; más aún, abatimiento, depresión, tristeza, agotamiento y aburrimiento.

Igualmente, debe considerarse como efectiva una gerencia con atención especial al bienestar afectivo entre los miembros activos y partícipes, en escenarios organizacionales propios del sector público, configurada por factores orientados a la motivación y satisfacción laboral, los estados de ánimo no-depresivos y la tranquilidad. En definitiva, la gerencia de bienestar implica promocionar el mismo, pudiendo inferir que, si se pretende la conducción organizacional desde esa perspectiva, deberá generarse un ambiente físico en el trabajo que se distinga como: seguro, sano, salubre.

Del mismo modo, debe ofrecer a los trabajadores recursos necesarios hacia tales fines, permitiendo a la vez su enriquecimiento humano, profesional y monetario para que lleven vidas, social y económicamente productivas, contribuyendo consecuentemente al desarrollo sostenible del país en el cual se inserte su desempeño; pero, en este caso de estudio, desde la óptica del humor y el optimismo.

1. DISCUSIÓN

De acuerdo a lo descrito con anterioridad, el humor y el optimismo deben visualizarse como elementos de interés estratégico, hacia la configuración de programas, planes y políticas que aplicados con apoyo a la humanidad, lograría concretarse la completación de procesos blandos al interior de las organizaciones aliadas al sector público, desarrollándose con ello la gerencia de bienestar, lo cual permite mejorar la calidad de vida de los trabajadores en dicho contexto, a través del aprovechamiento de herramientas dúctiles, favoreciendo la identificación, entusiasmo, motivación y satisfacción laboral.

En ese sentido, el desarrollo de estrategias orientadas a satisfacer las necesidades biopsicosociales, tienen como resultado el alcance de escenarios laborales alineados con el

bienestar integral. Dichos esquemas pueden estar apoyados en procesos formativos de profesionalización y capacitación, a través del acompañamiento social, sustentados en el humor y optimismo como formas socialmente aceptadas desde un enfoque respetuoso, digno, amable, afable, favorable, alegre y generoso.

Al mismo tiempo, debe la organización por medio de sus estrategias gerenciales brindar herramientas de diverso orden, que favorezcan la el ejercicio de la función pública por parte de quienes ejerzan cargos de libre nombramiento y remoción, generando en ellos una actitud positiva ante las tareas cotidianas, conflictos y situaciones adversas, procurando criterios personales de nivel superior cuya oposición y acción ofrezca rápida solución a los compromisos surgidos.

Con referencia a lo antes planteado, se propone que tales estrategias comprenden el diseño, desarrollo, patrocinio y ejecución de acciones que, alejadas de los esquemas clásicos de adiestramiento, formación y capacitación, encuentren un espacio de provecho e interés en la línea del pensamiento andragógico, entre las que pudieran contarse: terapias de risa, sesiones de biodanza, *stand up comedy*, obras teatrales o puestas en escena orientadas a la comedia, jornadas de sensibilización y motivación de logro ante el cambio y la transformación de los procesos con lugar en el contexto referido, celebración de eventos temáticos como los serían: lunes de reflexión, viernes de risa, sábados de comedia.

Así también, se sugieren el desarrollo de convivencias, donde se practiquen ejercicios didácticos y lúdicos de naturaleza humorística, en los que los trabajadores en compañía de agentes externos, expertos, profesionales, reciban instrucción con el uso de videos y bromas improvisadas. Igualmente, se sugiere además diseñar, financiar y ejecutar programas que ofrezcan intercambios, vivencias y experiencias para el impulso del entusiasmo, motivación y satisfacción del trabajador, entre las que bien podrían contarse: sesiones de terapias alternativas, yoga, bailoterapia, *zumba*, *tae-box*, *fit-combat*, entre otras prácticas físicas y/o deportivas que favorezcan el bienestar integral del trabajador como persona.

De acuerdo con lo antes descrito, se retoman ideas referidas a los beneficios inherentes a la práctica del deporte y el ejercicio físico, lo cual genera sensaciones de bienestar y felicidad, a causa de las endorfinas que son liberadas en el cerebro como consecuencia de este. Así

entonces, la gente que hace ejercicio es gente feliz, y la gente feliz no va por la vida amargada, oponiéndose a cualquier escenario con actitud pesimista.

Asimismo, como parte de las prácticas propias de la gerencia de bienestar, se deberá fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los funcionario públicos con respecto a la organización, de manera que se pueda cumplir con los objetivos trazados, cohesionados con la misión, visión organizacional y una filosofía orgánica dúctil, ajustada a la óptica del entusiasmo en el ejercicio de la función pública, ante los retos y desafíos que hoy surgen frente a una vorágine de cambios o transformaciones de diverso orden.

Por otra parte, la gerencia de bienestar desde el humor y el optimismo, requiere generar condiciones favorables hacia el incremento en la calidad de vida del trabajador y su familia, diseñando planes y programas desde donde el trabajador asuma el ejercicio de un cargo público de libre nombramiento y remoción, como una vía expedita para el logro de sus sueños. Igualmente, resulta de gran interés y contenido orgánico, desarrollar estrategias que eleven los niveles de planes y programas orientados a la formación y capacitación intelectual, tanto individual como colectiva a favor de la fuerza humana de trabajo, en organizaciones públicas venezolanas y por qué no, en los demás países de hispanoamérica y el resto del tercer mundo.

Así también, las estrategias anteriormente descritas se promueven con el propósito nuclear de generar desde el interior de cada funcionario público, herramientas cognitivas y cognoscitivas que les permitan hacer frente a los escenarios complejos, inherentes a la administración del estado, pudiendo responder a estos con aplomo, optimismo, mesura, amén de la responsabilidad suficiente para atender las consecuencias de los actos ejecutados, con la confianza y certidumbre de la pronta solución efectiva.

Por otra parte, con el desarrollo y ejecución de programas, planes, políticas más humanas a favor de los trabajadores y asalariados de la administración pública venezolana, se ofrece oportunidad a la prolongación de relaciones inter e intrapersonales, entre quienes integran las filas de funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción. Al mismo tiempo, como consecuencia directa de estas disposiciones, se generan valores de interés común, favoreciendo las estructuras orgánicas, promoviendo la necesaria cordialidad, fraternidad, empatía,

solidaridad, que les permita estimularse mutuamente durante los procesos blandos, con lugar en escenarios organizacionales compartidos.

Ahora bien, con atención a lo descrito durante todo el extenso, se plantea que con la configuración de estrategias blandas, orientadas del humanismo a la humanidad, en la gestión de gente al interior de las organizaciones aliadas al sector público a favor de la fuerza humana de trabajo, se originaría entonces una Gerencia de bienestar, que concretaría la ejecución de programas de formación continua en áreas que abordarían el deporte, la recreación y esparcimiento con actividades físicas, recreativas y culturales, comportando relaciones de trabajo flexibles, dúctiles, empáticas entre funcionarios públicos.

Finalmente, lo planteado en el contenido del manuscrito en cuestión, derivaría en la transformación de los patrones comportamentales de líderes, directivos y asociados como agentes de cambio, proactivos, asertivos, propulsores de planes de trabajo constituidos en valor agregado para el sector público, con el desarrollo de una inteligencia social colectiva en la que el humor y el optimismo evolucionen más allá de ser formas sociales cotidianas, transformándose en elementos de interés estratégico, andragógico e incluso científico.

REFERENCIAS

- Abraham, M. (2015). La gestión del optimismo en las organizaciones. *Revista Gestión*. 6-8.
- Attardo, S. (2018). *Stabilità e cambiamento nello studio dell'umorismo. Rivista italiana di studi sull'Umorismo, RISU*. 1(1). 4-14.
- Avendaño, V. y Flores, M. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques. *Revista Entre ciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento*. 4(10). 201-227.
- Arias, G. (2012). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Venezuela. Editorial Episteme.
- Buitrago, R. (2015). El liderazgo gerencial femenino, una propuesta a la industria farmacéutica. *Revista CICAG*. 12(2). 212-225.
- Buitrago, R. (2016). Liderazgo ético como factor potenciador del marketing social hacia la innovación estratégica en la mercadotecnia moderna. *Revista Marketing Visionario*. 5(1). 72 - 87.

Buitrago, R. (2017a). Liderazgo de servicio como factor amplificador del pensamiento estratégico en la gerencia de las organizaciones modernas. Revista COEPTUM. 8(2). 152-172. Doi.: <http://ojs.urbe.edu/index.php/coeptum/article/view/2313>

Buitrago, R. (2017b). Gestión del conocimiento a través del liderazgo femenino como recurso esencial para la competitividad organizacional. Revista CICAG. 14(2). 320-337.

Buitrago, R. (2018). Autonomía causal como factor potenciador de la gestión ética en organizaciones del sector público. Revista CICAG. 15(2). 133 - 149. Doi.: <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/763>

Buitrago, R. (2019). Liderazgo reformador: una perspectiva cualitativa desde la plasticidad de la industria farmacéutica. Revista CONSENSUS. 3(2). 4-40.

Buitrago, R., Hernández, M. y Hernández, P. (2017). Liderazgo resonante y su efecto dinamizador en la negociación ante conflictos organizacionales. En Desarrollo Gerencial. 9(1). 97-111. Doi.: <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/2727>

Crespo, C. (2002). La promoción de resiliencia con niños y adolescentes. Entre la vulnerabilidad y la exclusión. Colombia. Editorial Ecoe.

Costa, F. (2018). *I benefici della risata per l'anziano ricoverato in casa per anziani o in ospedale e per gli infermieri*. Trabajo de grado para optar a título en la carrera de Licenciatura en Enfermería. Universidad de Ciencias Aplicadas de Suiza. Suiza.

Domínguez, R. e Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. Revista Razón y Palabra. 21(96). 660-679.

Estrada, J. (2001). Ergonomía. Colombia. Editorial Universidad de Antioquia.

Gento, S. (2009). Instituciones educativas para la calidad total. Venezuela. Editorial Muralla.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. México. Editorial McGrawHill.

Hernández, M. y Buitrago, R. (2017). Rol del sinesteta organizacional en el manejo de la comunicación asertiva. Revista Económicas CUC. 38(2). 61-76. Doi.: <http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.38.2.2017.05>

Lechuga, J., Leyva, O. y Cazallo, A. (2018). Liderazgo y desarrollo humano sostenible. En J. Lechuga-Cardozo, O. Leyva-Cordero, A. M. Cazallo-Antúnez, U. Paz, A. Paz Marcano, N. Campo Cantillo, . . . G. Hennessey Noguera, R. Prieto Pulido, J. García Guiliany, & Y. Rincón Quintero (Comp.), Liderazgo: tendencias emergentes para inspirar la gestión de personas en las organizaciones (pp.7-30). Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Mellido, A. (2011). Sobre Resiliencia: El pensamiento de Boris Cyrulnik. Fragmento Perspectivas Sistémicas. Revista Mimeo. (85).

- Mondelo, P. (2004). Ergonomía 3: el trabajo en oficinas. México. Editorial Alfaomega.
- Newell, S. (2003). Creando organizaciones saludables. Colección Negocios. México. Ediciones Thomson.
- Organización Mundial de la Salud (2009). Salud mental un estado de bienestar. Disponible en: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/index.html
- Organización Mundial de la salud (2010). Estrategias de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe. Disponible en http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oeh_promocionsalud.pdf.
- Ortiz, E. (2018). Estudio exploratorio sobre la utilización del humor en el proceso de enseñanza aprendizaje universitario. Revista Transformación. 14 (3). 343-359.
- Palomar, J., Victorio, A. y Matus, G. (2011). Sentido del humor y optimismo: Un estudio de validación. Interamerican Journal of Psychology. 45(2). 123-132.
- Portillo, I. & Buitrago, R. (2015). Liderazgo cuántico como estrategia gerencial innovadora en organizaciones del sector privado en Hispanoamérica. Revista Desarrollo Gerencial. 7(2). 63-80
- Román, J., Krikorian, A., Ruiz, C. y Betancur, A. (2016). Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados. Revista Estudios Gerenciales. 32(139). 154-161.
- Sabino, C. (2006). Los caminos de la ciencia: una introducción al método científico. Buenos Aires. Argentina. Editorial Lumen Humanitas.
- Sierra, R. (2010). El método investigativo. Venezuela. Editorial Suramérica.
- Varona, M. (2010). El círculo de la comunicación. Serie: Comunicación empresarial. España. Editorial Netbiblio.