



Título del documento			
¿Qué es la felicidad?, ¿Qué es la felicidad organizacional? Cómo medirla.			
Nombre del docente			
Ricardo Arturo Lara Arvizu			
Fecha de producción		Lugar	
01-Agosto-2022		Querétaro, Qro.	
Programa educativo (Marque un solo programa con una X):			
<input type="checkbox"/>	P1. TSU en Administración Área Capital Humano - Intensivo	<input type="checkbox"/>	P.6. TSU en Logística Área Cadena de Suministros - Intensivo
<input type="checkbox"/>	P2. TSU en Administración Área Capital Humano - Flexible	<input checked="" type="checkbox"/>	P.7 Licenciatura en Gestión del Capital Humano - Intensivo
<input type="checkbox"/>	P3. TSU en Desarrollo de Negocios Área Servicio Posventa - Intensivo	<input type="checkbox"/>	P.8 Licenciatura en Innovación de Negocios y Mercadotecnia - Intensivo
<input type="checkbox"/>	P4. TSU en Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia - Intensivo	<input type="checkbox"/>	P.9 Licenciatura en Diseño y Gestión de Redes Logísticas - Intensivo
<input type="checkbox"/>	P5. TSU en Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia - Flexible	<input type="checkbox"/>	
Nombre de la asignatura		Unidad Temática	
Herramientas de gestión de personal		4. Performance management	
Propósito			
Analizar las características del mentor y del mentee, evaluar las condiciones propias y generar un plan de trabajo para garantizar el éxito como mentor o mentee			
Referencia (en formato APA):¹			

¹ Se recomienda consultar: Centro de Escritura Javeriano. (2020). *Normas APA, séptima edición*. Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. <https://www2.javerianacali.edu.co/centro-escritura/recursos/manual-de-no...>



Ramirez, P. M., & Maddio, G. (2019). Capítulo I. Marco Teórico. En FELICIDAD ORGANIZACIONAL ¿CÓMO IMPLEMENTARLA Y POR QUÉ?. p.p. 6-16. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/14113/ramirez-fce.pdf.

Licencia Creative Commons:

(Conoce más aquí: <https://creativecommons.org/licenses/?lang=es>)

Pegue aquí la licencia

Revisa el documento anexo que habla sobre los temas del título de la actividad, en especial los temas del marco teórico (de la pág. 6 a la 16, siguiendo la paginación del documento).

Con ello realiza dos cosas:

1. Un mapa mental sobre lo que es la felicidad organizacional. Asegúrate de relacionar los términos de felicidad, felicidad organizacional, felicidad en el trabajo y psicología positiva.
2. Contesta el cuestionario anexo, que es un instrumento para "medir" la felicidad, en este caso, en tu faceta de estudiante.

EMPLEAR EL DOCUMENTO ANEXO felicidad organizacional.pdf y acceder al test felicidad estudiantil

I. Capítulo I: Marco Teórico

A lo largo de este capítulo definiremos Felicidad y Felicidad Organizacional, veremos cuál es la diferencia entre esta última y Felicidad en el trabajo, aprenderemos sobre el Employer Branding y su relación e importancia para la Felicidad Organizacional, abordaremos la Psicología Positiva como una herramienta para la Felicidad Organizacional y analizaremos cómo aplicarla en el trabajo. También aprenderemos sobre los elementos o factores principales que ayudan a construir la Felicidad Organizacional, los aspectos a tener en cuenta al momento de ponerlos en práctica, el rol del Chief Happiness Officer – el cómo implementarla - y finalmente, veremos cuáles son los beneficios de su aplicación en las organizaciones - el por qué implementarla. Con todo esto, obtendremos un panorama general acerca del tema principal de esta investigación, obteniendo una conceptualización adecuada que permita interpretar y fundamentar los resultados.

1. ¿Qué es la felicidad?

La felicidad se ha estudiado y analizado en profundidad desde diferentes ramas científicas, siendo la misma el objetivo que todas las personas buscan a lo largo de su vida.

Para la psicología, la felicidad es un estado emocional positivo que los individuos alcanzan cuando han satisfecho sus deseos y cumplido sus objetivos.

Para Aristóteles, la felicidad estaba relacionada con el equilibrio y la armonía, y se conseguía mediante acciones encaminadas a la autorrealización

El diccionario de Google la define como un estado de ánimo de la persona que se siente plenamente satisfecha por gozar de lo que desea o por disfrutar de algo bueno.

La consideremos una emoción, un estado de ánimo o una sensación; lo que debemos tener en cuenta es que es un término relativo y subjetivo. No existen estándares para medirla y podemos encontrar tantas definiciones como personas que la definan.

Muchos afirman que la felicidad no es una meta, sino un camino a recorrer y cada persona puede trabajar por ser cada día un poco más feliz.

2. ¿Qué es la Felicidad Organizacional?

Ignacio Fernández (2015), autor del libro “Felicidad Organizacional. Cómo construir felicidad en el trabajo” nos brinda la siguiente definición en su blog personal:

“La capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales, para conducir al desempeño hacia metas organizacionales sostenibles, construyendo un activo intangible difícilmente imitable.” (p. 23)



Figura 1. Felicidad Organizacional. Fernández (2015)

Desde Fundación Universitas (2016) definieron a la Felicidad Organizacional como “la búsqueda constante y concreta del bienestar de las personas en el ámbito laboral”. Entendemos por bienestar el estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.

La Felicidad Organizacional es una nueva forma de gestión estratégica para consolidar ventajas competitivas de las empresas y promover el bienestar psicosocial de los trabajadores.

Baker, Greenberg y Hemingway (2006) señalan que felicidad es un comportamiento organizacional (no emociones) y resultado de visión estratégica. Los mismos autores definen organización feliz como aquella donde cada individuo, en todos los niveles jerárquicos, tiene fortalezas, trabaja en equipo hacia un objetivo común, obtiene satisfacción al desarrollar nuevos productos o servicios y, a través de estos nuevos productos o servicios, suele proporcionar una diferencia positiva en la vida de otras personas.

Para brindar una definición propia concreta, basada en las anteriores, podemos concluir en que Felicidad Organizacional es la capacidad de una organización para brindar bienestar a sus colaboradores en el ámbito laboral, contribuyendo al despliegue de sus fortalezas y a su mejor desempeño, creando así una verdadera ventaja competitiva.

3. Felicidad Organizacional y Felicidad en el Trabajo

Son dos conceptos distintos y es fundamental diferenciarlos. La felicidad organizacional es una capacidad que desarrolla deliberadamente una organización para producir bienestar subjetivo en sus trabajadores y ganar una ventaja competitiva difícilmente imitable. Por su parte, la felicidad en el trabajo son las acciones individuales que las personas hacen en el trabajo para mejorar su bienestar o la percepción de felicidad que tienen en su organización.

Una cosa es la felicidad organizacional, que es la decisión de la organización de crear un mejor entorno, y otra cosa es la felicidad en el trabajo, que es mi decisión de disfrutar o no de ese entorno.



Figura 2. Felicidad en el Trabajo (RRHHDigital, 2018)

La importancia de su diferenciación radica en que la percepción de felicidad en el trabajo es el indicador principal de la felicidad organizacional, pues da cuenta del bienestar, salud y plenitud de los trabajadores con su trabajo y organización. (Fernandez, 2015)

4. Employer Branding

El Employer Branding, también conocido como Talent Branding, es una estrategia de recursos humanos que busca generar una reputación y una imagen exitosa de la organización para convertirla en una marca reconocida como empleadora y atraer a lo mejor del talento humano disponible.

Las nuevas generaciones son especialmente críticas a la hora de escoger la empresa por la que van a apostar y utilizan todos los medios a su alcance para conocer la empresa, sus clientes, sus futuros compañeros, opiniones de antiguos empleados, eventos a los que asisten, opiniones de clientes, etc. Y cualquier detalle puede ser decisivo para que elijan trabajar en esa empresa o en la competencia.



Figura 3. *Employer Branding (pro staff)*

El Talent Branding desarrolla de forma interna el compromiso, la motivación, la satisfacción en el lugar de trabajo y la conexión valores persona-empresa. Si se logra, el propio equipo se convierte en el mejor embajador de marca empleadora.

Toda empresa tiene una marca empleadora aunque no la haya trabajado. Inevitablemente, todas tienen una imagen de empresa hacia el exterior de esta y dentro del propio equipo, está en sus manos tomar el control de la importancia de su Employer Branding de forma que los mejores profesionales quieran ser parte y quedarse. De esta manera, se está tratando un factor fundamental para la Felicidad Organizacional. Podríamos decir que en el Employer Branding comienza la Felicidad Organizacional. (Romero, 2017)

5. Psicología Positiva

La Psicología Positiva surge de la necesidad de estudiar desde un punto de vista científico todo aquello que hace feliz al ser humano. De este modo se podría ayudar a las personas a construir una realidad más satisfactoria.



Figura 4. Psicología Positiva (Bienestar con Ciencia, 2017)

La Psicología Positiva es una rama de la psicología que se preocupa de la felicidad. ¿Qué nos hace ser felices? Los expertos sostienen que la felicidad depende de tres factores: un 50% de nuestro carácter que está determinado genéticamente, en un 10 % de los sucesos acontecidos en nuestra vida y en un 40 % de lo que cada persona haga para ser feliz. Es en ese 40% donde interviene la Psicología Positiva. (Seligman, 2002)

Martin Seligman, expresidente de la American Psychological Association, lidera actualmente una auténtica revolución dentro de la psicología, que hasta ahora se había centrado casi exclusivamente en los traumas, trastornos y patologías de la mente. Frente a esta psicología “negativa”, Seligman ha fundado el movimiento de la Psicología Positiva, que estudia las emociones placenteras, el desarrollo de las virtudes y la búsqueda de la felicidad.

5.1. Teoría del Bienestar o Modelo Perma.

El modelo PERMA constituye un acrónimo que engloba los 5 factores principales sobre los que circunda dicha teoría. De este modo, el desarrollo y la mejora de cada uno de ellos será de gran ayuda para incrementar los niveles de satisfacción y motivación. Estos 5 factores son los siguientes: (Management consultora)

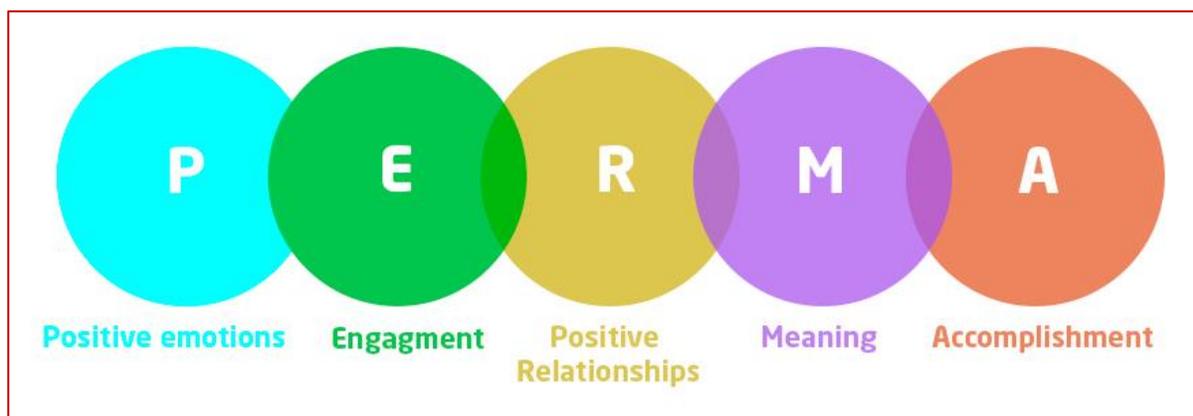


Figura 5. Modelo Perma (Mejores prácticas en RRHH, 2018)

- Positive Emotions (emociones positivas): supone aumentar la cantidad de emociones positivas, no a costa del intercambio o trasposición con las negativas, sino como herramienta para lidiar con ellas.
- Engagement (compromiso): conlleva una especie de pacto o acuerdo con nosotros mismos y con nuestras fortalezas a fin de alcanzar una sintonía entre ambos que nos sitúe en un estado de armonía, de afinidad, de flujo de conciencia (flow).
- Relationships (relaciones): bajo nuestra innegable condición de seres prosociales resulta obvio afirmar que este factor resulte indispensable para la consecución de nuestro bienestar. En mayor o menor medida, todos y cada uno de nosotros tiene relaciones con los demás, más o menos intensas, pero que, al fin y al cabo suponen un factor de

protección y de apoyo extremadamente poderoso y por ende, importante y necesario. Es por ello por lo que fomentar este aspecto puede favorecer de forma sustancial nuestra felicidad.

- **Meaning and purpose (propósito y significado):** comporta la idea de que el sentido de nuestra vida vaya más allá de nosotros mismos. De este modo a cada objetivo alcanzado, a cada meta obtenida, a cada propósito logrado le subyace un significado relevante que lo imbuje de un sentido trascendental.
- **Accomplishment (logro):** implica establecer metas que nos motive conseguir, las cuales, una vez alcanzadas servirán de medio para sentirnos competentes fomentando nuestra propia autonomía.

Cada elemento del modelo PERMA ha de cumplir tres propiedades para poder ser considerado dentro de esta teoría, a saber:

1. Que contribuya al bienestar
2. Que muchas personas lo elijan por su propio bien, no sólo para obtener cualquiera de las otras variables.
3. Que se defina y mida de forma independiente al resto de variables del modelo (exclusividad).

5.2. ¿Cómo aplicar la Psicología Positiva en el trabajo?.

Existen diversas herramientas vinculadas a la Psicología Positiva que se pueden aplicar en organizaciones obteniendo como resultado, empleados más felices.

- Comenzar con la Cultura organizacional

Enseñar los orígenes de la empresa, misión, visión y su funcionamiento es indispensable para desarrollar el sentido de pertenencia. Los trabajadores que se comprometen con su trabajo tienen un mejor desempeño. Es importante destacar por qué la labor de cada uno le permite a la empresa alcanzar sus objetivos, ésto los motiva y les da seguridad sobre cuál es su rol. También se debe procurar que cada uno pueda desarrollar sus potencialidades en el área que les compete. Darles autonomía para que trabajen en base a sus fortalezas. La felicidad debe ser parte de la cultura de la empresa.



Figura 6. Cultura Organizacional (Ferreira, 2014)

- Educar a la empresa.

Crear talleres, charlas motivacionales o actividades en las que se ejercite la Psicología Positiva. También se puede mantener una comunicación constante con todo el equipo de trabajo y ofrecer incentivos para incrementar la productividad. Todos deben aprender a manejar el estrés, las adversidades y sacar provecho a cualquier situación; solo así se motivarán, podrán crecer personal y profesionalmente, estarán felices y, sin duda, serán más productivos.

- Establecer metas

Establecerlas semanal o mensualmente y retribuir de alguna forma si los empleados las cumplen. Un bono especial o una capacitación en su área laboral son dos formas totalmente válidas. Es común ver las placas de “mejor empleado del mes” en algunos lugares, esta acción es una forma de incentivar el logro de metas.



Figura 7. Metas organizacionales (Colombo)

- Practicar la gratitud

Empezando por los superiores, los jefes. La idea es mostrar la gratitud a los trabajadores, al menos a uno, una vez al día, y poco a poco esto se irá contagiando al resto de trabajadores y el entorno positivo irá creándose por sí solo. Se puede incluir mensajes de agradecimiento en los emails o las comunicaciones, empezar las reuniones de trabajo destacando algo positivo. Estos ejercicios aportan un sentimiento de bienestar al mismo tiempo que refuerzan la relación con esa persona.

- Tomar perspectiva de las tareas

Si cada trabajador le da un significado a su trabajo, más allá de la obligación de hacerlo, es posible aumentar sus niveles de felicidad y satisfacción. Intentar visualizar en qué contribuye esa tarea para el bien mayor, pensar qué servicio le aporta a las personas, para qué es necesario. Y pensar qué le brinda a sí mismo: seguridad económica, recursos para la familia.

- Pensar en lo positivo de la jornada

Otra forma es pensar en tres cosas positivas que hayan pasado en el trabajo. Puede ser cumplir una tarea, puede haber sido un café con un compañero o un halago de alguien. De esta forma la mente estará más habituada a pensar en positivo.



Figura 8. Psicología Positiva y personas felices (Enriquece tu psicología)