

# Implementando el Modelo de Felicidad en el Trabajo

Escanea este código para más información.



» Todos queremos estar contentos en nuestros trabajos y alcanzar logros poderosos y que contribuyan. Para ello es esencial trabajar en espacios emocionales armónicos, sin altos grados de discordia, conflicto o toxicidad.

> En el 1er Informe Mundial sobre la Felicidad elaborado por la ONU el año 2012, Chile se ubicaba en el puesto 43 de un total de 156 países. Esto demuestra que aún queda mucho por hacer para mejorar nuestros niveles de felicidad. Y es hora de comenzar por el lugar donde pasamos gran parte de nuestro tiempo: el trabajo.

Considerando los estudios de felicidad, como el modelo PERMA, elaborado por Seligman y algunas experiencias de empresas chilenas, se ha construido el **Modelo de Felicidad en el Trabajo**, el cual consta de tres partes: 1) La **concepción ética de ser humano**, indispensable para implementar eficazmente un sistema de gestión de felicidad organizacional; 2) los **seis componentes del modelo** y 3) las **tres palancas de gestión**, que permiten que el modelo opere en la práctica.

El primer punto se refiere a que es imprescindible que el paradigma con el que los ejecutivos miran la gestión de personas cambie, desde un enfoque instrumental ("implementemos gestión de felicidad para que mejoren los resultados") a un enfoque ético ("implementemos gestión de felicidad porque es lo que cualquier persona necesita para llegar a ser la mejor versión de sí misma"). La convicción ética de generar atmósferas de bienestar para las personas en el trabajo es el requisito indispensable para implementar el modelo de felicidad en el trabajo.

Las empresas que han implementado prácticas de felicidad en el trabajo, lo hacen inicialmente por la intuición de que es necesario para que las personas se sientan cómodas, contentas y satisfechas con y en su trabajo.

Con el paso del tiempo esa intuición se transforma en certeza, cuando se constatan dos fenómenos. El primero de ellos, es el despliegue de las capacidades y fortalezas individuales de las personas, reflejadas en su compromiso y alegría con su trabajo.

Y en segundo término, esa voluntariedad de alto desempeño impacta en los resultados del trabajo, observándose clientes más satisfechos, mejoras en el servicio, aumento de las coordinaciones internas, mayor creatividad en las innovaciones de

los procesos de trabajo, creciente productividad, crecimiento en los indicadores de gestión y un marcado incremento del clima laboral.

Como segundo punto, y de la mano con el modelo PERMA, este Modelo de Felicidad contempla seis variables:

**1. Positividad:** Vivir en emociones personales positivas y en atmósferas organizacionales y de equipo marcadas por la positividad, es pilar del bienestar subjetivo en el trabajo.

**2. Sentido:** Las personas trabajamos con entrega, exigencia y voluntariedad cuando el propósito de nuestro trabajo resuena con nuestro sentido personal.

**3. Relaciones confiables:** El bienestar subjetivo en el trabajo también deriva de una buena relación con otros. El combustible de los equipos de alto desempeño es la confianza.

**4. Desarrollo profesional y personal:** Las personas felices en su trabajo sienten la preocupación de su organización por su desarrollo profesional y personal.

**5. Engagement (compromiso):** Los trabajadores felices muestran un alto grado de involucramiento emocional con su trabajo, con su equipo y con su organización.

**6. Logro y reconocimiento:** Alcanzar logros y entregar buenos resultados es parte importante de sentirse feliz en el trabajo.

Por último y para hacer funcionar el modelo, es necesario contar con tres palancas fundamentales: a) **Jefaturas que muestren un estilo de liderazgo firme y cercano.** Exigente en el qué; cercano en el cómo; enérgico en el rol, horizontal y positivo en la actitud relacional.

b) **Gestión participativa.** Resulta fundamental que la organización involucre activamente a sus trabajadores en la marcha de la empresa, los mejoramientos de procesos y el diseño de nuevas políticas organizacionales.

c) **Gerencia de Felicidad.** La Gerencia de Recursos Humanos ha evolucionado a la Gerencia de Personas y el próximo paso es la Gerencia de Felicidad, que juega un rol articulador de las prácticas de felicidad en el trabajo.

## PROFESOR



### Ignacio Fernández Reyes

- Psicólogo PUC.
- Magíster en Dirección de RR.HH. UAI.
- Socio de Trust & Placement.
- Director Departamento Psicología Organizacional, Escuela de Psicología UAI.

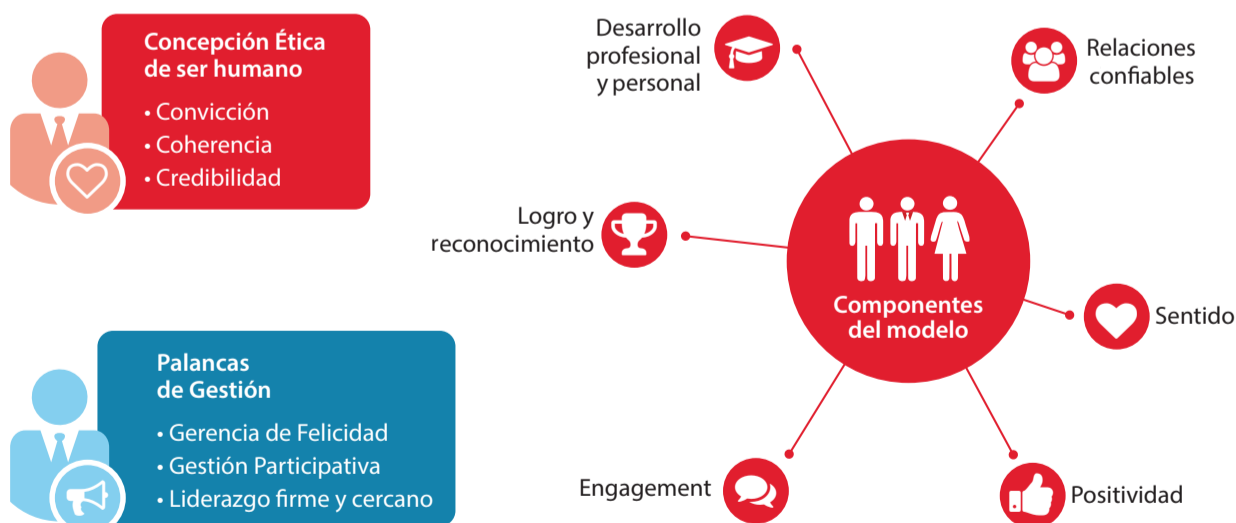
## ¿Qué rol cumple el líder en la implementación del Modelo de Felicidad en el Trabajo?

El líder es la piedra fundamental del sistema de felicidad organizacional, pues para el trabajador es la cara de la organización. El primer paso para implementar felicidad en el trabajo es el entrenamiento de los líderes en el estilo firme y cercano, exigente con las tareas y resultados, pero a la vez, cercano, positivo y conectado con los colaboradores. Se trata de un entrenamiento de largo aliento, pues requiere cambiar las creencias dominantes sobre los estilos de dirección. Muchos creen que basta con órdenes verticales y un ejercicio fuerte del poder para que se logren resultados. Esta es la creencia del ilegítimo otro: yo por sobre los demás.

El liderazgo pro-felicidad cambia ese paradigma hacia la legitimidad del otro. Eso requiere entrenamiento y mucho acompañamiento a los líderes, para ir construyendo nuevas creencias de cercanía, horizontalidad y relaciones confiables en el trabajo. Sin líderes convencidos de los buenos resultados sistémicos que genera la gestión basada en el bienestar y contribución de las personas, no vale la pena avanzar en gestión de felicidad organizacional.

Ignacio Fernández,  
profesor eClass de Felicidad Organizacional.

## MODELO DE FELICIDAD EN EL TRABAJO



## De la teoría a la práctica



Janett Almonacid,  
secretaria ejecutiva  
Corporación de  
Desarrollo La Reina.

"Creo que el concepto de Felicidad Organizacional tiene un rol preponderante dentro de la empresa. Una persona satisfecha y feliz dará lo mejor de sí misma, mostrando alto nivel de compromiso, buenas relaciones interpersonales y generando ambientes positivos. Todo lo cual trae como consecuencia buenos resultados para la organización".



Cristián Lagos,  
ingeniero comercial informático,  
líder corporativo Comercio  
Electrónico Gerencia  
Abastecimiento Codelco

"En mi trabajo he tenido la posibilidad de utilizar algunos de los elementos centrales del modelo asociado al concepto de felicidad organizacional, antes incluso de conocerlos formalmente, y definitivamente, la adopción y mantención en el tiempo de un estado de felicidad ha permitido que los colaboradores obtengan resultados positivos y de excelencia".

# 3

Emociones positivas versus una emoción negativa, es la relación que necesitan las personas para estar en la zona del florecimiento personal.

# n°1

Es el lugar que ocupa Chile en América Latina en términos de ingreso per cápita. Sin embargo, en cuanto a felicidad, ocupa el puesto 16.

Diplomados y Cursos de Negocios eClass  
certificación U. Adolfo Ibáñez

Inscripciones:  
Octubre 2014

Para más información sobre este y otros cursos:

contacto@eclass.cl  
Fono: (56 2) 29508900

[www.eclass.cl](http://www.eclass.cl)

