

Gerencia de la Felicidad



Yojan Andres Amaya Abril
Cod: est.yojan.amaya (4600828)

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de: Contador Público

Asesora
Dra. Mélida Castro Castaño

Universidad Militar Nueva Granada
Facultad de Ciencias Económicas
Contaduría Pública
Cajica, Colombia
2021

Índice

1. Resumen	3
2. Abstract.....	4
3. Introducción	5
4. Cuerpo	7
4.1 Origen de la psicología positiva	6
4.2 Desprofesionalización empresarial colectiva	8
4.3 La gerencia de la felicidad y el modelo PERMA	9
4.3.1 Emociones positivas en la gerencia de la felicidad	9
4.3.2 Compromiso en la gerencia de la felicidad	10
4.3.3 Relaciones en la gerencia de la felicidad	11
4.3.4 Propósito en la gerencia de la felicidad	12
4.3.5 Logro en la gerencia de la felicidad	13
4.4 ¿Por qué crear un hábito?	13
4.4.1 Crecimiento intelectual	14
4.4.2 Bienestar físico	14
4.4.3 Bienestar emocional	14
4.4.4 Espiritual	15
5. Conclusiones	16
6. Referencias bibliográficas	18

Resumen

El bienestar de los trabajadores debe ser un pilar constante en las entidades, gracias a ellos logran cumplir sus objetivos y puede generar cambios positivos en el ámbito personal y profesional, en este ensayo se describe la necesidad de crear la gerencia de la felicidad, un departamento que busca que los integrantes de una organización se sientan a gusto realizando sus actividades, brindando las herramientas que puedan generar en los trabajadores emociones positivas hacia su trabajo, y de esta manera permitirles demostrar sus fortalezas y virtudes.

La gerencia de la felicidad se basa en el modelo PERMA, creado por el padre de la psicología positiva el doctor Martin Saligman escritor y psicólogo estadounidense, que busca integrar las P - emociones positivas, E - compromiso, R - relaciones, M - propósito, y A- logro, de los trabajadores, haciendo énfasis en el compromiso y como este implica la creación de hábitos saludables a nivel emocional, intelectual, físico y espiritual, dichos hábitos se esperan ver reflejados en el compromiso y rendimiento de los trabajadores.

Palabras clave: Bienestar, compromiso, hábitos, psicología positiva.

Abstract

The welfare of workers should be a constant pillar in the entities, thanks to them they achieve their goals, and can generate positive changes in the personal and professional field, in this essay describes the need to create the management of happiness, a department that seeks that the members of an organization feel comfortable performing their activities, providing the tools that seek to generate positive emotions in workers towards their work, and thus allow them to demonstrate their strengths and virtues.

Happiness management is based on the PERMA model, created by the father of positive psychology, Dr. Martin Saligman, American writer and psychologist, which seeks to integrate the P – Positive Emotion, E – Engagement, R – Positive Relationships, M – Meaning and A – Accomplishments/Achievements, of the workers, emphasizing commitment and how this implies the creation of healthy habits at the emotional, intellectual, physical and spiritual level, these habits are expected to be reflected in the commitment and performance of workers.

Key words: Well-being, commitment, habits, positive psychology.

Introducción

El buen clima organizacional es la clave del éxito, una entidad que se preocupa del bienestar de sus empleados, causa que estos desarrollen sus actividades de manera positiva y motivados, con el fin de cumplir determinadas tareas correctamente este es un tema del cual las empresas comienzan a preocuparse, el bienestar de sus trabajadores y como se involucra directamente en todos los procesos de la organización, de ahí surge la necesidad de tener una gerencia de la felicidad que permita a los trabajadores crecer en enfoques específicos, y a su vez a la empresa en el correcto desarrollo de sus funciones.

Los enfoques triunfadores se consideran el motor de la motivación de las personas, y permiten que estas fluyan aportando sus capacidades a niveles excepcionales, para cumplir con lo que se proponen. Es importante buscar las cualidades y fortalezas de cada persona para que pueda desenvolverse óptimamente en su área. Las entidades se han dado cuenta de la importancia de tener un departamento que esté dirigido hacia la felicidad, y de cómo este es rentable gracias al aumento del rendimiento de los trabajadores dentro de la organización, a su vez se contribuye al bienestar de los trabajadores desde la perspectiva profesional y personal.

Actualmente desde la psicología positiva existen varios modelos que trabajan para mejorar el bienestar de los trabajadores, dentro de ellos uno de los más populares es el modelo PERMA que fue creado por el doctor Martin Seligman, psicólogo y escritor estadounidense en el año 2011, su contenido habla sobre las emociones positivas, el compromiso, las relaciones, el

sentido y los logros. Este ensayo se enfoca en la importancia de crear una gerencia de la felicidad siguiendo este modelo, y de esta manera analizar el impacto que se obtendría al momento de implementarlo en una organización, a su vez tomando como base el componente del modelo que habla sobre el compromiso, ya que se considera necesario aplicar hábitos para implementar los demás factores que incluye el modelo.

Cuerpo

Origen de la psicología positiva

Durante años la psicología se estudió mediante el modelo de la enfermedad, y estas nunca fueron tratadas, ahora catorce desórdenes son tratables y dos de ellos curables, a partir de ahí también se desarrolló una ciencia enfocada a la enfermedad mental, donde se logró medir grandes trastornos como el alcoholismo o la depresión. Gracias al interés de la Asociación Norteamericana de Psicología y a la inversión del gobierno Norte Americano que se estima es cercano a los treinta mil millones de dólares se lograron grandes hallazgos haciendo un seguimiento a un grupo de personas donde se podía medir casos como la esquizofrenia, e incluso revisando su crianza y la genética de cada persona. De esta manera se han podido crear tratamientos psicológicos, tratamientos con drogas e incluso el control con placebos, y esto arrojó como resultado en los últimos años la implementación de estos métodos, para ayudar a las personas infelices menos infelices.

Aunque se alcanzaron grandes hallazgos también existieron consecuencias puntuales, como el olvidarse de la personas que no percibían un problema psicológico notorio, esto quiere decir que olvidaron hacer felices a las personas que tienen una vida rutinaria, por último siguiendo el modelo de la enfermedad queriendo erradicar esos problemas se olvidaron de interrupciones positivas y así hacer a las personas pensar de esta manera. Gracias a estos hallazgos el padre de la psicología positiva el doctor Martin Seligman decide crear desde hace aproximadamente 26 años un modelo basado en la felicidad en busca de 3 objetivos:

1. El primero es que la psicología debe ocuparse tanto de las debilidades humanas como de sus fortalezas.
2. Debe estar tan ocupada en construir fortalezas como en reparar daños.
3. Debe estar interesada en las mejores cosas de la vida, y debe estar tan interesada en hacer plena la vida de las personas normales, fijándose en los genios y estimulando sus grandes talentos.

Martin Seligman habla sobre la psicología positiva. (s/f).

Lo que busca este modelo principalmente es que la vida valga la pena, y de esta manera comenzar a medir la felicidad, clasificando las fortalezas que se manifiestan en virtudes, como se construyen y desarrollan en las personas.

Desprofesionalización empresarial colectiva

Antes de empezar con el modelo se quiere contextualizar su enfoque, haciendo énfasis en la era que se está viviendo, ya que las organizaciones se están actualizando, comenzando a vivir en la era digital lo que ha causado un giro de 180 grados, la evolución de las últimas décadas ha globalizado no solo la economía, sino también las relaciones sociales en el ámbito personal y laboral. La desprofesionalización empresarial colectiva fue el término que utilizó el escritor Robin Sharman, para describir la cantidad de errores que están cometiendo los seres humanos al momento de realizar su trabajo o actividades rutinarias, ya que se ven interrumpidas por el mal uso de los elementos tecnológicos, en vez de buscar y pulir gustos y

talentos naturales, se distraen con dispositivos y como resultado no son personas productivas.

De este modo se analiza el enfoque para aplicar el modelo desarrollado por el doctor Seligman escritor y psicólogo estadounidense, en una organización digital.

La gerencia de la felicidad y el modelo PERMA

Se espera crear en base a los conceptos del modelo PERMA la gerencia de la felicidad y generar en los trabajadores bienestar, tomando como base los conceptos de la psicología positiva donde su propósito principal es “empezar el cambio en el campo de la psicología al hacer una transformación del enfoque de las preocupaciones al de la construcción de cualidades positivas” (Seligman y Csikszentmihalyi 2021), esto quiere decir que se aplicará en emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, sentido y logros de la siguiente manera:

Emociones positivas en la gerencia de la felicidad: La gerencia de la felicidad se encarga de determinar las fortalezas de cada empleado basado en sus aptitudes y conocimientos para asignar un lugar de trabajo acorde a sus habilidades; dentro de este componente se espera que el trabajador logre desempeñar sus funciones de manera adecuada haciendo uso de sus facultades; también es importante destacar que debe ser dotado de las herramientas necesarias para desarrollar correctamente sus labores.

Es importante escuchar a los trabajadores y brindarles orientación sobre su vocación y de cómo esta se ve directamente relacionada con la felicidad, con el fin de que ellos realicen actividades que los apasionen e inspiren, pero que también vayan ligados a los objetivos de

las entidades, según los estudios realizados por Williams y Wong (1999) el estado de ánimo influye directamente con la disposición para realizar tareas, por eso es de vital importancia analizar los perfiles de los empleados para mejorar su desempeño.

Las entidades se están preocupando en incorporar las emociones positivas por ello han comenzado a implementar el comportamiento organizacional positivo, que surge de la psicología positiva, aunque existen evidencias que ya existía una preocupación por el bienestar de los trabajadores, “ya que se considera que la felicidad es quizás el concepto que más se acerca al bienestar” (Rojas, 2019)

La motivación juega un rol importante en el desempeño de los trabajadores, en las organizaciones se creía que solamente se podía realizar incentivos económicos, pero en la actualidad también se ha involucrado el estima y la autorrealización como parte de ello (Maslow, 1954), toda esta motivación se ve directamente relacionada con la calidad del desempeño. El entrenamiento y el conocimiento en la práctica es fundamental para desarrollar una habilidad, para dar solución al problema de la experiencia se pueden realizar jornadas de capacitación, reduciendo la negativa de las personas al considerar que no puede realizar una actividad, llevándolo a un campo de práctica.

Compromiso en la gerencia de la felicidad: La gerencia de felicidad debe comprender que su principal objetivo es motivar a los trabajadores de una organización a realizar sus labores de manera comprometida, para esto debe estimular según el libro El Club de las cinco de la Mañana, la concentración mental, la energía física, la fuerza de voluntad, el talento original, y el tiempo diario estos son factores que buscan la protección de la genialidad en las personas y generan excelencia y recarga personal profunda en el rendimiento laboral Robin Sharman (2020).

Debemos recordar que la presión y el estrés no son malos en una medida razonable, no son considerados malos hábitos, al contrario generan rendimiento y retos a nivel profesional.

Los hábitos son un factor fundamental para generar el compromiso en los trabajadores, es por eso que la gerencia debe promover el pensamiento de fuerza de voluntad en ellos, para que no desistan de sus labores en las dificultades que se pueden presentar en la ejecución de la misma, abriendo un canal de comunicación donde puedan expresar las diferentes quejas, reclamos e inconformidades; ahora la autorregulación debe ser medida ya que algunas tareas operativas son rutinarias y pueden generar en el personal la falta de disciplina desmotivando al trabajador y no alcanzando las metas laborales.

Con el objetivo que las organizaciones poseen de responsabilidad social, se espera cuidar a los trabajadores y de paso crear el sentido de pertenencia en la organización, como resultado se espera generar un ambiente laboral agradable.

Relaciones positivas en la gerencia de la felicidad: La gerencia de la felicidad se debe encargar de mantener el buen ambiente organizacional generando espacios de comunicación en todos los niveles de la entidad, es difícil lidiar con las distintas personalidades sin embargo con cargos y funciones previamente determinadas se pueden establecer lineamientos que permitan hacer un seguimiento a las conductas de los trabajadores respecto a sus responsabilidades, determinar falencias que puedan interrumpir el buen entorno laboral y así poder controlar antes de que se genere malestar dentro de los empleados.

También se pueden abrir espacios para realizar actividades de integración donde los empleados puedan interactuar entre sí, buscando crear una comunicación que genere equilibrio con las diferentes conductas de los trabajadores.

Los líderes de las organizaciones deben velar por el correcto funcionamiento de las operaciones de la entidad, disponiendo en la práctica de sus conocimientos, sin embargo la gerencia de la felicidad se debe encargar del bienestar de los mismos. De esta manera no interferir en los procesos establecidos en cada área con los problemas personales. Es importante saber identificar las áreas en la que los trabajadores pueden expresar sus inconformidades, dentro de las cuales se encuentra Recursos Humanos y Gerencia de la felicidad y cuales son destinadas al área de trabajo.

Propósito en la gerencia de la felicidad: La motivación permite que las personas desarrollen habilidades, que buscan la mejora continua, desde la gerencia de la felicidad se busca motivar a los trabajadores otorgándoles tareas y metas por cumplir haciendo que estos de manera autónoma las realicen. Para que los trabajadores se puedan sentir identificados con la entidad deben existir reconocimientos que valoren sus habilidades y dedicación, con el propósito de cumplir con los objetivos organizacionales.

También se puede fomentar dentro del área laboral el salario emocional, el cual influye en el estado anímico del empleado, esto busca hacerlos sentir como parte fundamental de la empresa, mostrando interés en los mismos y agradeciendo sinceramente su labor.

Logros en la gerencia de la felicidad:

La gerencia de la felicidad, al percatarse de los problemas con los que cuenta la entidad, creará estándares de evaluación para medir el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores en las diferentes áreas y de esta manera poder otorgar a los empleados que mejor rendimiento han tenido durante un periodo de tiempo determinado un beneficio, y así incentivar a la sana competencia y generar en los empleados el sentido del logro al recibir un reconocimiento que puede ser monetario, profesional y emocional.

También se busca motivar a los empleados a crecer profesionalmente, y aportar sus conocimientos a la entidad ofreciendo cursos educativos en sus respectivas áreas que generen un impacto positivo en su vida personal y profesional.

Tu tiempo es limitado, no lo malgastes viviendo la vida de alguien distinto.

No te quedes atrapado en el dogma, eso es vivir como otros piensan que deberías vivir. No dejes que los ruidos de las opiniones de los demás la calle en tu propia voz interior. Y, lo que es más importante, ten el coraje para seguir a tu corazón y tu intuición. Ellos ya saben de algún modo en que quieres convertirte realmente. (Steve Jobs, 2005)

4.4 ¿Por qué crear un hábito?

Para poder lograr el virtuosismo de las áreas anteriores mencionadas se deben crear hábitos que impulsen el mejoramiento y crecimiento de las personas en el ámbito personal y

profesional, de esta manera lograr ventajas que le permitan alcanzar sus metas y sueños.

Todas las personas cuentan con grandes habilidades, no sólo las organizaciones actuales se preocupan por encontrar las fortalezas de cada persona.

Se deben mencionar que enfoques van a impactar de forma positiva las vidas de las personas dentro de las organizaciones, para alcanzar el triunfo ya sea desde el ámbito personal o profesional, se debe capacitar al personal, con hábitos pueden crear sobre ellos grandes ventajas, en las siguientes áreas:

4.4.1 Crecimiento intelectual: La educación es lo más importante haciendo referencia al crecimiento intelectual, esta debe ser constante y debe ser aplicada para el mejoramiento de la vida misma y la de los demás con el fin de encontrar soluciones y optimizar procesos.

4.4.2 Bienestar físico: este hace referencia a el ejercicio, la alimentación y chequeos médicos, con el fin de gozar de una buena salud para poder realizar las actividades que cada ser humano se propone.

4.4.3 Bienestar emocional: El área emocional habla sobre las relaciones interpersonales de cada uno de los seres humanos, donde no solo se involucra a la familia, sino también, amigos, pareja, compañeros de trabajo y demás. Dentro de uno de los hallazgos importantes al comienzo de los estudios realizados sobre la psicología positiva se encuentra que la diferencia entre las personas felices de las infelices es que las felices son seres más sociables, esto no tiene nada que ver con la condición física, monetaria, social o cultural, entre otras.

4.4.4 Bienestar espiritual : Dentro del bienestar espiritual no necesariamente los trabajadores deben relacionarlo con las prácticas religiosas, sino que también involucra otras actividades que ayudan a la salud mental en general como tener un diario de agradecimiento, meditar, o reflexionar, con el fin de generar tranquilidad. La salud mental en el ámbito laboral debe ser considerada un elemento importante en el rendimiento de las personas para trabajar, debido a que si una persona no se encuentra bien o satisfecho con su entorno no se va a sentir comprometido con su labor.

Conclusión

El exceso de trabajo y problemas personales conllevan a que las personas sufren de estrés es por eso que las entidades consideran que crear una gerencia de la felicidad es un departamento que se encarga de incentivar el bienestar en los hábitos anteriores de sus trabajadores y así contribuir en sus vidas personales y contribuyendo a que desarrollen sus labores de una manera adecuada y siendo motivados.

La felicidad no es solo un estado de ánimo, la felicidad organizacional debe ir más allá de un concepto, el departamento en gerencia de la felicidad se debe basar a partir de la cultura en establecer, la comunicación y las buenas relaciones con las diferentes áreas, para lograr que se cree un ambiente donde se refleje el buen clima organizacional.

En la mayoría de las organizaciones no existe un clima organizacional perfecto, esto se debe a varios factores, entre ellos se encuentra el comportamiento de algunos miembros del equipo, las herramientas, espacios y las condiciones laborales de las cuales la organización carece.

La felicidad se considera una decisión, esta es subjetiva y no se considera un estado de ánimo constante, sin embargo existen factores externos que ayudan a determinar dicha felicidad, las organizaciones son conscientes que los trabajadores permanecen gran parte de su tiempo dentro de ellas y por ello es vital que se preocupen por su bienestar.

Dentro de las organizaciones se puede contemplar la creación de manuales que permitan establecer las pautas a seguir por los trabajadores, con lo que se busca generar responsabilidad con el trato entre los trabajadores, donde se tome como base el respeto hacia los demás compañeros.

La psicología actual no solamente se preocupa por curar las enfermedades mentales o hacer a las personas infelices menos infelices, sino que también de buscar la felicidad en las personas en general.

Creando la gerencia de la felicidad, se quiere integrar el verdadero interés por los trabajadores y su rendimiento respecto a la entidad, para brindarles los mecanismos necesarios para que tomen la decisión de ser felices en la entidad, capitalizando el conocimiento que se ha obtenido y que ha venido evolucionando en la sociedad del conocimiento.

Referencias bibliográficas

- Seligman, M. E. P. (2018). La auténtica felicidad (1.a ed.). Penguin Random House Grupo Editorial.
- Sharma, R. (2021). El Club de Las 5 de la Mañana: Controla Tus Mañanas, Impulsa Tu Vida / The 5 A.M. Club. Penguin Random House Grupo Editorial.
- I., & W. (2015). Steve Jobs. La Biografía (1ra edición). Penguin Random House Grupo Editorial.
- Aranda, E. (2017). La Gerencia de la Felicidad: Un Nuevo Modelo para la Gestión de las Organizaciones. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/15964>.
- Williams, S., and Wong, T. S. (1999). Mood and organizational citizenship behavior: The effects of positive affect on employee organizational citizenship behavior intentions. *The Journal of Psychology*, 133(6), 656-668.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- Seligman, M.E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 437-442. 52. Yew-Kwang, N. (2008). Environmentally responsible happy nation index: Towards an internationally acceptable national success indicator. *Social Indicators Research*, 85(3), 425-446.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Bakker, A.B. (2008). It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. *The Long work hours culture. Causes, consequences and Choices*, Esmerald, Bingley, pp 203-226. 44.

- Schimazu, A. & Schaufeli, W.B. (2009). “Is workaholismo good or bad for employee wellbeing? The distinctiveness of workaholism and work engagement among japanese employees”, 47 (5), 495-502.
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 1-22.
- Seibokaite, L., & Endriulaitiene, A. (2012). The role of personality traits, work motivation and organizational safety climate in risky occupational performance of professional drivers. *Baltic Journal of Management*, 7(1), 103-118.