

**Importancia de la felicidad en la implementación de estrategias del modelo (PERMA)
en las empresas.**

Ensayo como opción de grado para el Diplomado Gestión de la Felicidad



Presentado por:

DANIELA QUINTERO VILLA

4700685

Docente:

MBA. ROSMERY VELOSA ESPARZA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS - DIRECCION DE EXTENSION Y
PROYECCION SOCIAL**

DIPLOMADO GESTION DE LA FELICIDAD

BOGOTÁ, COLOMBIA

2021

Importancia de la felicidad en la implementación de estrategias del modelo (PERMA) en las empresas.

INTRODUCCION

Desde hace muchos años todas las organizaciones cuentan con un grupo de personas a las que les establecen diferentes funciones y las cuales siguen unas normas y unas jerarquías para poder dar resultado a estas. Sin embargo, han pasado varias situaciones en donde los seres humanos se ven más como un recurso como si fuera una maquina encargada de cumplir tareas, a determinadas horas y en ciertas cantidades, sin ni siquiera tener en cuenta si pueden hacerlo como esta estipulado, que sienten, que piensan, si están cansadas o tomar en cuenta algún punto personal que estas tenga.

A medida que el tiempo va pasando se le va dando un poco mas de importancia a los seres humanos y sus puestos de trabajo, ya que es muy común pensar que mientras las personas tengan un excelente salario y muchos beneficios, mas felices y mejores estarán, pero esto no es una garantía para nadie, ya que existen también muchas personas que tienen más que lo que necesitan, tienen buen salario, buenos beneficios y buenas oportunidades pero eso no garantiza la felicidad en un lugar de trabajo, la mayoría de veces las cosas materiales no llenan ni mantienen satisfechos a los seres humanos, se necesitan cosas que el dinero no puede comprar como: amor, bienestar, felicidad, entre otras cosas.

Por razones mencionadas anteriormente es que se quiere hacer énfasis en lo importante que es la felicidad organizacional, ya que aunque existen muchísimas oportunidades de mantener un super salario en algunas empresas, las personas por ejemplo, no cuentan con

una oficina en buenas condiciones o con un espacio suficientemente amplio y agradable para poder pasar la mayoría de su día ahí y esto hace que no se genere un sentido de pertenencia y de bienestar importante para la relación que se debe establecer entre empresa y trabajador.

Como temas fundamentales se encontrará: la felicidad y su importancia que tienen en las empresas, la psicología positiva que es aquella que se encarga de establecer un funcionamiento adecuado en el ser humano con todos sus ámbitos de vida como: el personal, el laboral, el social, entre otros. Posteriormente se hará énfasis en aquellas estrategias a implementar en las organizaciones para poder velar por un ambiente y un bienestar de los recursos humanos en las empresas y lo fundamental que es llevar a cabo este proceso para las personas y su estabilidad laboral-emocional.

La felicidad se puede obtener por medio de muchísimas formas y es parte fundamental en la vida de cada uno de los seres humanos, ya que es como el motor que se necesita a diario para realizar todas las metas y objetivos, a nivel personal, en el trabajo y en todos los aspectos que conforman a las personas y aunque a veces pasan por situaciones difíciles, existen muchas maneras de ser, de trabajar, desarrollar e implementar este estado tan importante.

Gestión de la felicidad

Según Aristóteles: “La felicidad es ese bien buscado por sí mismo: felicidad o vida buena o vida lograda. En la obra de este gran filósofo griego, el término eudaimonia apuntaba tanto a un aspecto subjetivo (estar bien) como a uno objetivo (llevar una vida dotada de sentido) (Aristoteles, s.f.)”

Con esto se puede empezar a decir que la felicidad es un estado que todos los seres humanos buscan y aunque no todos cuentan con los mismos bienes y recursos, cada quien lo hace a su manera y esto le permite poder llegar a ese estado máximo de plenitud, muchas veces puede ser gracias a cosas materiales, a sentimientos, logros personales, laborales, a personas que hacen parte del círculo social, entre otros.

Existen millones de motivos por los cuales una persona busca su felicidad, sin embargo, uno de ellos no está tan desarrollado y puede influir mucho en este estado; “la felicidad en las organizaciones”

Gestionar la felicidad en las organizaciones consiste en mantener a los empleados motivados y que esto les genere mayor productividad en su puesto de trabajo, esta es una relación bastante difícil actualmente, ya que en muchos casos los seres humanos se encuentran aburridos y desmotivados por sus propios jefes, compañeros, y hasta sus mismas tareas y solo lo hacen por la necesidad económica que se tiene; y son muy pocos los que llegan a su puesto de trabajo por gusto, porque esto los hace felices, porque consideran que cuentan con excelentes jefes, compañeros, líderes que les enseñan a ser mejores como personas y laboralmente y los motivan a conocer cosas nuevas a salir

adelante independientemente de las dificultades y mantener esta relación sana en el trabajo es el primer paso para poder llegar a ese estado de felicidad.

Existen muchas herramientas y modelos que permiten a los seres humanos sentirse identificados con ellas y en muchos casos desearían contar con estas ya que les va a permitir estar mejor y que actualmente han tomado mucho fuerza e importancia en las empresas.

Como primera herramienta, se tiene la psicología positiva la cual es aquel estudio en el que se enfoca el bienestar del ser humano y las fortalezas que tienen mediante todos los aspectos que los rodean, este hace énfasis en que todas las personas desean tener una vida llena de satisfacción, y positivismo como sembrar lo mejor de ellos gracias a el amor, el trabajo y la diversión.

“La psicología no es una mera rama del sistema de salud pública, ni una simple extensión de la medicina, nuestra misión es mucho mas amplia. Hemos olvidado nuestro objetivo primigenio, que es el hacer mejor la vida de todas las personas” (Martin Seligman, 2020).

Dentro de esta psicología que es muy importante pero que muy pocas empresas aplican se encuentran los modelos actuales de bienestar los cuales son MODELO DEL FLOW, MODELO DE AMPLIACION Y CONSTRUCCION, MODELO HERO, MODELO PERMA. Sin embargo, se hará énfasis en el modelo perma ya que se considera que es una estrategia lo suficientemente buena, amplia y con muchas características que va a permitir que se desarrollen varios factores y se implementen otros para generar un mayor valor en las personas.

MODELO PERMA

El modelo PERMA hace referencia a aquellas herramientas que se enfocan en el bienestar de las personas con el fin de que estén positivos y sientan libertad en el momento de desempeñar sus actividades (Instituto Europeo de psicología positiva, 2020).

En este caso cada letra tiene su propio significado:

- P (Positive emotions): Principalmente son una gran herramienta para poder manejarlas e implementarlas sin embargo no quiere decir que en algún momento las personas no puedan sentir algún tipo de emoción negativa o que todo tiene que estar perfecto, pero gracias a esta se encuentra un balance y entre las habilidades y el bienestar de vida de los seres humanos. Este puede hacer que las empresas al implementar estrategias hagan que su personal se sienta mucho mejor y mas feliz con todo lo que sienten.
- E (Engagement): Trata de aquellas habilidades que tiene cada ser humano y la capacidad de poder llevarlas a la práctica con el fin de alcanzar un estado mucho más óptimo de bienestar, el objetivo principal de esta es que las cosas logren fluir de la mejor manera para que también las personas logren dar lo mejor de ellos. Al momento de implementar estas, las empresas garantizan a los empleados mayor seguridad en cuanto a lo que son capaces de hacer.
- R (Relationships): Su mayor objetivo es poder tener una relación sana, buena y estable con las demás personas que hacen parte de una organización, ya que el trabajo con las personas que están alrededor resulta ser bastante importante para mantener un ambiente excelente y completo al momento de realizar las actividades. En el momento en el que se encuentran personas con las que existe cierto feeling o

un gusto por estar rodeado de estas, la felicidad aumenta, por lo tanto, se siente mucho mejor en su trabajo.

- M (Meaning): Este factor hace referencia a como las personas se sienten identificadas con su empresa y demuestra que no todo gira entorno a un ser individual sino que se necesita del apoyo de los demás, de un trabajo en conjunto con el resto de empleados para así mantener un sentido de pertenencia frente al trabajo y que las actividades a realizar más que una obligación, nazcan y se conviertan claves a nivel personal y laboral, que más allá de cumplirse ciertas metas tenga un valor y un significado importante.
- A (Accomplishment): Este aspecto trata de lo importante que es presentar resultados a partir de establecimiento de metas con autonomía, esto se consigue y se desarrolla por medio de las habilidades de cada trabajador y generando sinergia entre los objetivos y la personalidad del ser.

Dentro del modelo PERMA se debe tener en cuenta que:

1. Siempre se debe enfocar al bienestar del ser humano
2. Las personas tienen la capacidad de elegir autónomamente y para el bienestar de ellos.
3. Al momento de implementarlo no debe depender de las demás variables.

(Seligman, 2010)

Este es uno de los modelos mas importantes que se podrían implementar a nivel empresarial ya que comprende cinco aspectos que van a permitir mejorar la calidad en las empresas con el talento humano, y nunca sobra, ya que existen muchos momentos en donde se podrían usar algunos, sin embargo, es importante que se implementen en

conjunto dependiendo de las necesidades laborales puesto que generara mejores resultados.

Para poder hacerlo parte de cada una de las empresas es clave saber que todas las personas sean trabajadores, colaboradores, apoyo, jefes, cumplan la función que cumplan tiene la capacidad y el derecho de crecer y desarrollarse de manera exitosa para poder enfrentar los retos.

Cabe resaltar que el lograr implementar este modelo hará que exista una mayor felicidad organizacional de la cual existen 3 pilares claves para poder construir un modelo mucho más fuerte dentro del lugar de trabajo, de los cuales se encuentran; el liderazgo, las relaciones interpersonales y la mentalidad individual, sin embargo, ninguno va por aparte, siempre que existe una sinergia entre estos temas hará que los objetivos sean mejores y más completos.

Para entrar a analizar las estrategias que se podrían analizar en cada uno de los cinco actores del modelo para que las personas encuentren un mayor bienestar y felicidad en sus puestos de trabajo , es importante hacer énfasis que los 3 pilares hacen parte y están incluidos en el modelo PERMA, puesto que se implementaran nuevas formas de hacerlos líderes, y que se sientan cómodos con esto, se crearan nuevas relaciones y se fortalecerán las que ya existen para poder tener una mejor estabilidad con las demás personas y también se velara por el bienestar individual de todo ser humano; las estrategias siempre irán enfocadas en esa relación que debe existir para mantener una felicidad organizacional.

En primer lugar se encuentran las emociones positivas, aspecto en el que se considera que todas las organizaciones y empleados deben ser partícipes de un cambio,

actualmente se vive en una época en la cual todo cambia, todo es nuevo, y tener la capacidad de adaptarse al cambio va a permitir que se eviten aquellos tropiezos negativos a nivel interno y externo y adicional va a poder brindar las herramientas necesarias a cada una de las actividades para responder de forma positiva a los resultados.

Se evidencia que así como todas las personas no son iguales, no pueden tener las mismas capacidades desarrolladas, de igual manera y en el momento en el que se entra a ser parte del grupo de personas que no tienen este factor desarrollado se evidencian nuevos cambios negativos, como afectaciones a la salud y al bienestar tanto físico como emocional es por esto que para el primer factor que es la adaptación se podrían implementar estrategias que marcarían la diferencia como: capacitaciones que le fortalezca a los empleados esa adaptación, apoyo profesional en sus empresas y simulacros que permitan tener una idea de como se podría actuar frente a algunas situaciones de la vida cotidiana, esto hará que el empleado se sienta mucho mas seguro.

Para las emociones positivas se sugieren actividades en donde el personal pueda experimentar cambios y saber diferenciar entre lo bueno y lo malo, a medida que el positivismo va desapareciendo incrementa el bienestar y la calidad de vida. Estas son: brindarles ayuda profesional por medio de psicólogos u otro tipo de especialidades para sacar esos sentimientos y emociones negativas, intentar siempre tener en cuenta que aunque existan resultados no esperados, existe la forma de darle solución por lo tanto no siempre se va a mantener uno perdiendo, crear incentivos como algunos premios que recuerden los logros que son capaces de hacer por sí mismo y por la organización y en el momento en el que existan momentos difíciles recordarle a las personas todo lo

bueno que han hecho, para esto es muy importante siempre hablarles con palabras motivadoras para resaltar que lo que han hecho está bien y lo que harán será mejor.

El segundo aspecto es el compromiso, gracias a Martin Seligman, el modelo que se está trabajando (PERMA) permite tener una visión bastante abierta de la implementación de este, ya que se encuentra dividido por cinco aspectos que ayudaran a brindar actividades y estrategias importantes para el bienestar por cada uno de ellos. Cabe resaltar que la unión de estas va a permitir que el objetivo se alcance de manera más positiva.

Este factor va a permitir que los empleados le brinden excelentes resultados a las empresas ya que gracias a ellos y a su mano de obra es que se cumplen los objetivos establecidos, sin estas personas no se tendría un cambio total, cabe resaltar que como son talentos tan importantes, la empresa debe ser agradecida y de alguna manera motivarlos a seguir siendo igual de comprometidos.

Como estrategias que se podrían establecer en las empresas para que este factor se mantenga en alto son: el agradecimiento a sus empleados cada vez que presentan resultados buenos, esto va a motivarlos a siempre hacerlo de la mejor manera porque se les valora su trabajo, hacerles saber siempre que quieren tirar la toalla, que tienen toda la capacidad y sus fortalezas son más grandes que los malos momentos, en aquellos momentos de integración hacer juego de roles donde se les permita pasar por todos los cargos y entender que todos los que conforman una organización son supremamente importantes y fundamentales para su éxito, ,y por ultimo realizar reuniones periódicamente que les permitan a los trabajadores recordar siempre el objetivo de la empresa y de sus actividades para evitar que estos se desvíen.

Posteriormente se encuentra el tercer factor que es: las relaciones positivas y aunque su sinergia va a ser que el modelo de resultado, este es uno de los factores más fundamentales que se pueden trabajar puesto que es muy común encontrarse con malos ambientes laborales porque aunque los seres humanos son bastante abiertos y sociables por naturaleza no conectan con todos de la mejor forma y siempre se encontraran diferentes puntos de vista, pensamientos o sentimientos que harán que choquen, por lo tanto es importante sembrar relaciones sanas de trabajo, positivas, que aporten y ayuden a mejorar el bienestar en el trabajo, también existen casos donde la empresa es tan grande que ni siquiera se conocen entre todos,

Por lo anterior, como estrategias se podrían implementar: Escoger dos días para realizar encuentros de integración dos veces al mes, que permita a los trabajadores pasar un tiempo diferente, de esparcimiento con sus demás compañeros y además permita ser un espacio para poder conocer, dialogar y mejorar las relaciones interpersonales, abrir un buzón de motivación, donde los compañeros puedan dejarle a sus colegas mensajes emotivos, positivos y cariñosos y que por medio de estos puedan reconocer las cualidades del otro, en el momento en el que sea necesario trabajar en equipo, no dividirlo ni realizarlo por aparte, sino hacerlo en conjunto, esto va a permitir que se obtengan mejores ideas, mejores procesos y resultados satisfactorios adicional aumenta la comunicación y el liderazgo y por ultimo evitar el teléfono roto, si en algún momento se tuvo algún inconveniente que necesita ser resuelto, es importante que se hable de inmediato y se solucione y esto hará que no se den chismes o malos ratos entre las personas que no hacen parte del problema.

En seguida se encuentra el cuarto aspecto que es el propósito y el significado: es importante que todas las personas que hacen parte de una empresa se sientan identificadas con ella, que despierten ese sentido de pertenencia, factor que va a permitir tener un sentimiento mas agradable hacia su trabajo y realizan sus actividades, con mucho amor, porque les gusta y no porque les toca.

Como estrategias para implementar a nivel laboral en este ámbito se encuentran: permitir al talento humano dar su punto de vista frente a los procesos que realizan y hacerlos parte de las decisiones, esto ocasionara un sentimiento de pertenencia en ellos ya que se les esta haciendo parte de temas importantes para la empresa, fortalecer la relación jefe – empleado porque cuando las personas se sienten apoyadas y sienten que sus superiores se interesan por su bienestar, se sentirán más cómodas y leales a la empresa.

También se deben crear espacios de comunicación donde exista un líder que los escuche y se sientan seguros de que las actividades que realizan aparte de tener resultados corporativos positivos también tienen impacto en su vida personal y los hacen crecer, en el momento de cometer algún error deben ser bastante empáticos y considerados en su retroalimentación.

Por último, encontramos el quinto aspecto; logros, por medio de este se pueden establecer metas que con sus resultados permita a las personas sentirse completas al final y que se den cuenta que todo puede ir enfocado siempre a la mejora y desarrollo de sus habilidades. Para este se pueden implementar actividades como: brindarles la suficiente autonomía al momento de la ejecución de actividades siempre y cuando tengan resultados satisfactorios, de esta manera les va a hacerse sentir que confían en

ellos y en su trabajo, para aquellas personas que no están completamente familiarizadas con hacer las cosas por voluntad propia y prefieren recibir órdenes, se pueden hacer actividades a nivel corporativo que les permitan tomar decisiones en forma de simulacro para que aprendan a desenvolverse por sí mismos y en el momento en el que se les establezcan actividades enfocadas al cumplimiento de logros sentirán más autoconfianza.

Desde un principio también es importante destinar las tareas y tener los roles claros que permitan sentir más confianza al tener claro lo que se debe hacer, para el cumplimiento de metas también se puede incrementar el trabajo en equipo y esto va a permitir apoyarse en otros, aportar y llegar al objetivo más rápido y de mejor manera, también se puede implementar el ejercicio, actividades físicas, se puede destinar un día a la semana fuera del horario laboral o como la empresa crea que puede organizar mejor los tiempos, el hacer actividades que generen movimientos hace que las personas liberen las hormonas y les genera bastante bienestar y salud.

CONCLUSION

Hay que tener en cuenta que para la construcción de estas estrategias y mejorar el bienestar de los empleados, que se sientan felices en su empresa, es importante reunir los cinco factores (emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, significado y propósito y por último el logro), y aunque no quiere decir que deben implementar todas las actividades sugeridas como estrategias para cada aspecto, si son grandes ejemplos en los que podrían basarse para mejorar progresivamente y empezar a darle importancia

al como se sienten los trabajadores y que hace muchos años dejaron de considerarse maquinas, que su única función es trabajar sin importar de que manera lo hacen, en la actualidad es muy importante tener en cuenta que el como se sienta una persona al desempeñar sus tareas es clave para poder desarrollarla.

Definitivamente, las empresas y los objetivos que se establecen desde un principio en estas mismas, deben ser enfocados siempre a un bienestar y esto hace que la historia y los resultados sean diferentes. La felicidad organizacional es total responsabilidad de los trabajadores, de aquellos que hacen parte de las organizaciones. Cuando las estrategias se implementan desde cero o se utilizan para hacer mejorar, las personas se dan cuenta que, aunque no lo tenían si era importante, se convierte en un cambio, en algo diferente que el ambiente y los sentimientos sean también algo muy novedoso y se demuestra que el llevar una vida laboral de la mano con lo emocional, con un bienestar, con la felicidad, si es posible, adicionalmente impacta positivamente en los resultados.

También cabe resaltar que las estrategias que se sugieren implementar permiten desarrollar ventajas competitivas y aunque al principio va a generar ciertas rupturas, desacuerdos o formas de empezar y desarrollar, es un proceso constante que requiere de mucha estrategia, paciencia, y empatía. La cultura que se desarrolla internamente también va a generar sensibilizar a todas las personas de las empresas, medir todas las estrategias que se están implementando por medio de la experiencia y se establecen procesos y planes para el cambio que se desea.

Por último, se debe resaltar que puede existir momentos donde, aunque se busque un bienestar para todas las personas, no van a estar de acuerdo siempre ya que todos los seres humanos son diferentes y tienen diversas formas de pensar y actuar, sin embargo,

se debe llevar un control sobre esto y saber que si se implementa algo debe estar enfocado en el personal, en la empresa y en su forma de estar plenos. Los empleados de una empresa aparte de entregar resultados y velar por la empresa correctamente, deben estar en plena satisfacción, bienestar y amor con si mismos para después unir estos dos.

REFERENCIAS

- Castro Sonia (2020). *Modelo Perma*. Instituto Europeo de psicología positiva
- Alpiquean Alejandra (2014) *Perma, un modelo para tener colaboradores felices*. Revista Digital alto nivel.
- Gomez Angeline, Porras Karen. (2012) *Diseño de programa de bienestar laboral*. Repositorio Universidad Jorge Tadeo Lozano.
- Garrido Isabel (2017) *10 medidas para fomentar el bienestar de los empleados*. HRTRENDSBY INFO EMPLEO
- Anna Pérez (2021) *Dinámica para mejorar las relaciones en tu equipo de trabajo*. OBS Business School.
- Muñoz Alejandra, (2017) *PRÁCTICAS INTRAORGANIZACIONALES PARA FORTALECER LA FELICIDAD LABORAL*. Biblioteca digital Universidad de Antioquia.
- Gutiérrez Juan Carlos (2018). *La felicidad organizacional es una ventaja competitiva*. Revista empresarial y laboral
- Mesurado, Belén. 2017. "*Psicología positiva*". En Diccionario Interdisciplinar Austral, editado por Claudia E. Vanney, Ignacio Silva y Juan F. Franck.
URL=<http://dia.austral.edu.ar/Psicolog%C3%ADapositiva>
- *Psicología Estrategia* (2021) Recuperado de: <https://psicologia-estrategica.com/autoestima-3-ejercicios-fortalecerla/>

- *Ideas para el Fomentar el Compromiso Laboral: Crea Una Oficina Envidiable* (s.f)
recuperado por: <https://www.typeform.com/es/encuestas/fomenta-compromiso-laboral/>
- *Como saber quién es un buen líder en su negocio* (s.f) (2021) Recuperado de:
<https://gestion.pe/fotogalerias/como-saber-quien-es-un-buen-lider-en-su-negocio-noticia/?ref=nota&ft=autoload>
- *Teoría del bienestar o modelo PERMA de Martin Seligman*. Recuperado de:
<http://www.crecimientopositivo.es/portal/teoria-del-bienestar-o-modelo-perma-de-martin-seligman#>
- *Empleados: ¿Humanos o máquinas?*
Recuperado de: <https://www.responsabilidadsocial.net/empleados-humanos-o-maquinas/>
- *6 consejos para lograr sentido de pertenencia* (2019) Recuperado de:
<https://www.forbes.com.mx/seis-consejos-para-lograr-sentido-de-pertenencia/>
- *3 maneras de aumentar las emociones positivas*. Recuperado de:
<https://kidshealth.org/es/teens/positive-emotions.html>.

- Aristóteles. Recuperado de: <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-SobreLaFelicidad-5628553.pdf>.