

Psicología positiva y la felicidad en las organizaciones.

Carlos Eduardo Amaya

4600520



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS CAMPUS-CAJICÁ

DIPLOMADO GESTION DE LA FELICIDAD

CAJICÁ

JULIO DE 2021

Carlos Eduardo Amaya Murcia

4600520



ASESOR:

MELIDA CASTRO CASTAÑEDA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS CAMPUS-CAJICÁ

DIPLOMADO GESTION EN LA FELICIDAD

CAJICÁ

JULIO DE 2021

Dentro de las organizaciones ha nacido una gran necesidad por entender en sus colaboradores o trabajadores aspectos diferentes a sus habilidades físicas; enfocar esfuerzos en generar dentro de la empresa el desarrollo de la psicología positiva para de esta forma y según resultados de algunos estudios recopilados dentro del presente ensayo incrementar el desempeño de la vida laboral, el logro de resultados, fomentar conductas productivas independientes dentro de cada una de las personas que forman la organización.

Para el presente ensayo y de la mano de diferentes autores se definirán cuáles son los pilares de esta psicología positiva dentro de las organizaciones. Seligman pionero en el estudio de esta psicología incorporo la felicidad, el bienestar, los valores humanos como los factores importantes de esta teoría separando así los aspectos físicos para incluir los factores psicosociales y prácticas para mejora de la salud respecto del trabajo; estos aspectos se encuentran enmarcados dentro de las tres grandes corrientes definidas por Seligman como camino al bienestar.

El desarrollo del presente trabajo debe entenderse bajo el método de investigación descriptivo y explicativo, considerando que la finalidad del escrito es, por medio de los diferentes autores recopilados analizar el impacto que genera dentro de las organizaciones el hablar de felicidad y bienestar para sus trabajadores incentivando el crecimiento personal.

Within the organizations a great need has arisen to understand in their collaborators or workers aspects different from their physical abilities; focus efforts on generating within the company the development of positive psychology in order to in this way and according to the results of some studies compiled within this trial increase the performance of working life, the achievement of results, promote independent productive behaviors within each one of the people who make up the organization.

For this essay and with the help of different authors, the pillars of this positive psychology within organizations will be defined. Seligman, a pioneer in the study of this psychology, incorporated happiness, well-being, human values as the important factors of this theory, thus separating the physical aspects to include psychosocial factors and practices to improve health regarding work; These aspects are framed within the three great currents defined by Seligman as a path to well-being.

The development of this work must be understood under the descriptive and explanatory research method, considering that the purpose of the writing is, through the different authors collected, to analyze the impact that talking about happiness and well-being for their workers generates within organizations, encouraging personal growth

Tabla de Contenidos

v

Bienestar y felicidad dentro de las organizaciones.	1
Psicología positiva y la felicidad organizacional.	3
Beneficios de la psicología positiva entre empresas y personas en el modelo PERMA.....	5
Conclusiones.	11
Bibliografía	13

Bienestar y felicidad dentro de las organizaciones.

En la actualidad las organizaciones han empezado a entender la importancia de factores como la felicidad y el bienestar dentro de sus trabajadores como elementos fundamentales para el incremento de la productividad y el compromiso con la empresa; esto ha sucedido gracias a las diferentes investigaciones y autores que han sustentado la importancia de la salud de cada persona como el aspecto fundamental para la consecución de estabilidad y mejora de las actividades laborales; entendiendo la salud no solo desde un aspecto fisiológico y de enfermedades si no en su conjunto total donde según la OMS la salud es “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 2010, pág. 6) .

Dentro de las sociedades actuales estos aspectos cada día toman más fuerza, las personas han empezado a dar un nuevo orden en sus prioridades encontrando así que la búsqueda de la felicidad es algo constante y no solo depende cómo se solía pensar antes del nivel económico como la principal fuente de felicidad, hoy en día las personas dedican sus esfuerzos en la búsqueda de una subsistencia enmarcada en las tres corrientes mencionadas por Seligman donde el bienestar se enfoca en una vida placentera, comprometida y con un significado que les permita la consecución y logro de metas y objetivos trazados; razón por la cual los empresarios deben considerar estos cambios trabajándolos dentro de sus organizaciones con el fin de obtener mejores resultados en todos los aspectos de sus operaciones, pues el querer abordar dichos temas permite no solo

mejores resultados económicos, sino a nivel de indicadores como baja rotación de personal, y colaboradores comprometidos a trabajar en equipo en búsqueda de resultados comunes.

En este sentido el que las organizaciones se interesen por incentivar el bienestar de sus trabajadores se relaciona en una forma muy cercana con el aumento productivo; factores como el clima organizacional, la estabilidad laboral y disfrutar la tarea que la persona realiza permite en cierta forma darle sentido a la vida “se convierte en una fuente de satisfacción que nos estimula a estar vivos y fortalece el sentido vital” (Garassini, 2014).

La principal razón por la que las empresas se interesaron en estos aspectos es gracias a que los factores psicosociales modernos suelen ser negativos como lo menciona Garassini “Las implicaciones psicosociales modernas del trabajo pueden ser negativas cuando este es disfuncional y frustrante, repetitivo, deshumanizante, humillante, monótono y no potencia la autonomía personal” (Garassini, 2014, pág. 16), estas situaciones particulares solían ser el común denominador en la gran mayoría de las empresas ya que los empleadores solían fijarse únicamente en aspectos físicos y económicos e incluso en ocasiones estos aspectos en el caso colombiano suelen ser mal remunerados y no permiten a las personas alcanzar sus logros.

Es necesario que las empresas entiendan las principales motivaciones de las personas para poder despertar las mejores cualidades de ellas y para esto es preciso ahondar en la felicidad. Dentro de la psicología positiva una de las principales fuentes de estudio,

debido a que abarca diferentes campos y estados de las personas, momentos distintos de la vida en donde cada quien define prioridades diferentes según la etapa en que se encuentre; Es en este punto donde se entiende que el bienestar y la felicidad son subjetivos, un aspecto que no se puede generalizar dentro de algo específico pues lo que hace feliz a una persona puede no generar el mismo impacto en otra, dentro de distintos autores se resalta la correlación que existe entre todos donde señalan que la felicidad en la actualidad no depende únicamente del factor económico pero también resaltan que está enmarcada por un tema cultural, pues en países “latinoamericanos a pesar de tener muy bajo el PIB, se ha detectado que existen índices elevados de satisfacción con la vida” (Dominguez Bolaños & Erick, 2017, pág. 665) pues las personas son seres emocionales y movidas por las pasiones y los deseos que les permitan sentirse realizados en todos los aspectos de su vida.

Psicología positiva y la felicidad organizacional.

Los mecanismos con que cuentan las empresas en su búsqueda por ayudar a la felicidad de sus trabajadores son fundamentales, por lo que las áreas de salud y seguridad en el trabajo dentro de las organizaciones han tomado tanta relevancia es gracias a que como lo menciona en su estudio Salanova (2019):

“son funcionales en la consecución de metas y objetivos, tienen el poder de reducir las demandas o exigencias laborales que tienen asociados costes fisiológicos y/o psicosociales, y finalmente estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo personal y profesional”. (Dra Salanova, 2019).

Dentro de los estudios por entender la felicidad en las personas y en este caso relacionadas más directamente con la felicidad dentro de las organizaciones se ha logrado determinar que el contar con buenas relaciones personales, un equilibrio entre su vida laboral y personal, salarios justos y contar con retos profesionales que los motiven a su desarrollo les permiten a cada individuo sentirse parte de una sociedad en la que aportan para su desarrollo, este tipo de estímulos generan el sentimiento de felicidad dentro de las personas.

Bajo esta influencia sobre el entendimiento de la felicidad y el bienestar, la gestión del talento humano es primordial dentro de las organizaciones ya que de la mano del departamento humano es posible aportar al incremento de la calidad de vida tecnología del aprendizaje, de alimentación, de servicio social, planes de vida y carrera; estos aspectos representan para las organizaciones una oportunidad de crecimiento pues al estar sus colaboradores comprometidos con la empresa se logra generar lo que se conoce como una cultura organizacional lo que hace que si existe un buen clima laboral la empresa destaque frente a otras (Prieto Bejarano, 2013).

Dentro del análisis de los estudios en psicología positiva son grandes herramientas los modelos de bienestar, en donde para el presente texto se tomara como referencia para las organizaciones el modelo de bienestar PERMA el cual se divide en 5 grandes aspectos los cuales serán estudiados para entender los beneficios que este modelo aporta en cada uno de sus aspectos a las organizaciones y principalmente a las personas.

Beneficios de la psicología positiva entre empresas y personas en el modelo PERMA

En definitiva la psicología positiva y el enfoque en el bienestar y la felicidad son hoy en día aspectos fundamentales dentro de la gestión del recurso humano en las organizaciones, pues aunque no existe un manual sobre cómo implementar la felicidad en una compañía ya que cada una es un mundo diferente si es claro que el empezar desde pequeños aspectos como la confianza, los retos, el clima laboral permitirá “la potencialización de las capacidades y fortalezas individuales de los trabajadores, reflejados en su compromiso y alegría con el trabajo, que a su vez mejora el desempeño y los resultados, incrementando la creatividad, productividad, indicadores de gestión y el clima laboral” (Quiaro, Hidalgo, Porras, & Aldana, 2016).

El logro de una organización saludable llega gracias al entendimiento de la importancia de la felicidad en el desarrollo de las personas; y dependiendo del modelo de bienestar que las empresas decidan escoger encontraran algunas diferencias respecto de sus componentes, en algunos se dividen más específicamente que en otros pero la realidad es que todos se enmarcan en el desarrollo de recursos y practicas saludables que permitan a los empleados generar grupos de trabajo eficaces y eficientes con los recursos que disponen.

Aunque ya se ha dicho que no existe un manual sobre cómo implementar la felicidad, si se pueden enmarcar algunos conceptos y procesos que pueden ayudar a la

inclusión de la felicidad dentro de la organización; a continuación mencionaremos la evidencia encontrada de dichos aspectos en donde dependiendo del tipo de empresa podrían tomar base en que procesos incluir pues no todos los procesos pueden funcionar igual en cualquier empresa; en primer lugar se encuentra la inclusión de emociones positivas que logren despertar todos los sentidos de las personas, por otro lado se encuentran programas de bienestar y salud, seguridad laboral, apoyo social y el fomento del trabajo en equipo que son herramientas que permiten a las personas desarrollar en sí mismas un liderazgo transformacional en donde su sentido de pertenencia y compromiso hace más eficiente el trabajo hacia los objetivos comunes. (Sanchez, 2020).

Para lograr entender la diferencia que hace el bienestar dentro de una organización y la felicidad de las personas dentro de ella se traerá a colación las características que enmarcan a una organización negativa, encontrando aspectos tales como lo menciona Forbes (2013):

“Falta de una dirección única o definida de sus integrantes que frenan el avance de la organización y la hacen lucir descoordinada... falta de planeación, alta rotación del personal, falta de trabajo en equipo, falta de creatividad, problemas significativos a nivel de clima laboral, ausentismo, enfermedad, falta de compromiso y flujo, carencias en liderazgo y en motivación” (pág. 2)

Estos aspectos son claramente la contra posición de todo lo mencionado a lo largo del presente ensayo; esto con el fin de aportar una evidencia más sobre el porqué las organizaciones han empezado a ver la importancia de ver a sus empleados como lo que son: personas llenas de inteligencia y emociones que los llevan a buscar un significado más profundo de su vida y no solo como un objeto reemplazable en cualquier momento.

Antes de entrar al análisis final del ensayo sobre el modelo de bienestar PERMA cabe mencionar en este punto que las organizaciones realizan este esfuerzo por entender las motivaciones en las personas no solo para el personal interno de la compañía si no que a su vez una herramienta fundamental para el éxito de una psicología positiva y la creación de una cultura organizacional positiva es tener en cuenta la percepción de los stakeholders de la empresa como lo son clientes, socios, entes gubernamentales y todo aquellos interesados en la compañía ya que ellos permiten a la organización tener una visión mucho más completa sobre los aspectos por mejorar para contribuir al bienestar general. (Sanchez, 2020).

Finalmente poniendo en práctica uno de los modelos de bienestar que tanto organizaciones como personas individualmente puede decidir aplicar en su cotidianidad se analizará por medio de la evidencia de estudios que es y cuales aportes representa el modelo PERMA; por lo que para entender lo que Seligman postulo bajo este modelo y sus 5 factores hay que en primer lugar definirlo como lo apunto Castro (2020):

“Es esencialmente una teoría de elección no forzada, se trata de una descripción de lo que las personas eligen libremente para incrementar su bienestar. Este modelo recoge las bases y los indicadores del bienestar, para conseguir sentirse bien, estar positivos y mantener esa actitud y sensación el mayor tiempo posible del día a día y de la vida.” (pág. 1).

Basados en la premisa de que es un modelo de elección libre Seligman ha establecido una relación entre cada uno de sus factores en donde el modelo no puede funcionar a falta de alguno de ellos pero ha de medirse libremente e independiente de los demás y siempre teniendo claro que cada aspecto enmarcado dentro del PERMA contribuye al bienestar; en primera instancia encontramos las emociones positivas “positive emotions” que como se ha resaltado anteriormente desarrollan un papel primordial dentro de la búsqueda del sentido a la vida y la felicidad pues el ser humano es un ser motivado siempre por sus emociones; este factor no busca generar un intercambio con las emociones negativas si no desarrollar una herramienta que permita a la personas enfrentar dichas emociones. (Castro, 2020).

El compromiso es el segundo factor dentro de este modelo y básicamente busca explotar habilidades y fortalezas dentro del desarrollo de actividades que generen retos para las personas, el enfocar los esfuerzos para alcanzar una meta por medio de las fortalezas genera una profunda satisfacción alcanzando un grado de concentración muy alto que permite la obtención de mejores resultados; como lo afirma Garassini “el uso de

las fortalezas y habilidades en actividades para las cuales somos buenos, nos retan, y el logro final cada vez que lo practicamos, nos proporciona una profunda satisfacción.”

(Garassini, 2014, pág. 15).

Relationships; las relaciones positivas son el tercer eje dentro del modelo de bienestar PERMA y al igual de los demás ejes denota una gran importancia pues el ser humano necesita de relaciones interpersonales para su desarrollo, el entablar lazos con otras personas, amigos, familiares, compañeros permite construir un apoyo importante y necesario que consiente un vínculo seguro en donde se pueden compartir emociones, sentimientos y experiencias con los demás; el desarrollo de estas habilidades personales representara una fortaleza dentro de las operaciones en una organización ya que mejorara la comunicación pues en un caso contrario la falta de estas relaciones positivas conllevan a generar un malestar.

El cuarto factor en el modelo de Seligman es el meaning and purpose, que es el sentido que se le da a la vida, la necesidad de las personas por alcanzar un desarrollo pleno; como se mencionó antes las personas sienten satisfacción y felicidad al pertenecer a algún propósito, sentir que aportan sus habilidades en algo más grande que ellos mismos (Castro, 2020). Este factor despierta en las personas un deseo por promover el bienestar común lo que da un significado relevante a cada aspecto del desarrollo personal.

Por último el factor accomplishment, el logro; este componente del modelo de bienestar se basa en la obtención de metas con el fin de fomentar un desarrollo personal y profesional dentro de cada uno que va acompañado con el perfeccionamiento de las habilidades de cada quien, y busca fomentar la autonomía lo que traducido a las organizaciones genera un mayor rendimiento en los grupos de trabajo pues cada persona será capaz de cumplir a cabalidad con sus metas de la mejor forma posible y como lo menciona Grassini los logros “son una fuente inagotable de bienestar que, en forma original, cada individuo debe cultivar para convertirse en su mejor versión e incluso ofrecérsela a otros hasta dejar huella o un legado.” (Garassini, 2014, pág. 16)

Conclusiones.

Después de analizar diferentes autores e investigadores en la psicología positiva es apropiado concluir que la búsqueda de la felicidad no se detiene pues la felicidad no es un estado permanente ya que depende de momentos y etapas en la vida de cada una de las personas pero que dentro de las organizaciones económicas estos momentos acompañados de herramientas que permiten incentivar el bienestar y el desarrollo de una calidad de vida adecuada concluirán en un gana-gana en donde las personas se sentirán parte de algo y las organizaciones podrán generar incrementos económicos y productivos.

Para que las organizaciones puedan obtener esta mejora en sus resultados deben apoyar los departamentos de gestión humana y salud y seguridad en el trabajo pues es por medio de estos departamentos que se crean estrategias e incentivos para el desarrollo de una cultura organizacional positiva y una empresa saludable que estará enmarcada por las buenas practicas, el compromiso de sus colaboradores y el alcance de las metas propuestas generando equipos de trabajo autónomos de gran capacidad creativa y mejora constante.

También se puede concluir en que el ser humano es movido siempre por el impulso que generan las emociones en su vida por lo que es de vital importancia fomentar y ayudar al desarrollo de las habilidades personales y sociales sanas de cada quien para que así pueda encontrarse el sentido a la vida que los mueve siempre a perfeccionar sus habilidades con el fin de dejar una huella en los demás, impactar la vida

de otras personas positivamente desde las experiencias personales con el fin de prolongar esos momentos de felicidad y que se logre una vida llena de bienestar tanto emocional como económico.

Bibliografía

- (s.f.).
- Castro, S. (11 de Agosto de 2020). *Instituto europeo de psicología positiva* . Obtenido de www.iepp.es: <https://www.iepp.es/modelo-perma/>
- Dominguez Bolaños, R. E., & Erick, I. c. (2017). *La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad*. Quito: Razón y Palabra.
- Dra Salanova, M. (2019). *Organizaciones saludables*. Castellon: Alianza Editorial.
- Forbes Álvarez, R. (2013). *La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional*. cegesti.
- Garassini, M. E. (2014). *EL TRABAJO COMO CONTEXTO POTENCIAL DE DESARROLLO*. Caracas: Universidad Metropolitana.
- Gordillo, S., & Rodriguez, E. (2015). *DISEÑO DE UN PROGRAMA DE EMOCIONES POSITIVAS EN LAS*. Bogota: Universidad catolica de colombia.
- Humaniz gestion de talentos . (2021). Los beneficios de la psicología positiva en las organizaciones. *Humaniz gestion de talentos*, 1.
- OMS. (2010). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción*. Ginebra: OMS.
- Prieto Bejarano, P. G. (2013). *UNIVERSIDAD DE MEDELLIN*. Obtenido de Repository.udem.edu.co: <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/160>
- Quiaro, R., Hidalgo, M., Porras, j., & Aldana, I. (2016). Clima organizacional y felicidad en el trabajo. *Gerencia recursos humanos*.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martinez, I. (2016). APORTACIONES DESDE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL POSITIVA. *Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers*, 177-184.
- Sanchez Diaz, Y. Y. (26 de Octubre de 2017). *UNIMILITAR.EDU.CO*. Obtenido de repository.unimilitar.edu.co: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17047>
- Sanchez, G. (2020). Psicología positiva en el trabajo: qué es y claves para ponerla en práctica. *gbsrecursoshumanos.com*.
- Villena, A. (20 de Abril de 2015). *UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN*. Obtenido de repositorio.udec.: http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/1813/1/Tesis_Aprendizaje_Organizacional_y_la_Teoria_del_Bienestar.Image.Marked.pdf
- Rodríguez-Carvajal, Raquel, Moreno-Jiménez, Bernardo, Rivas-Hermosilla, Sara de, Álvarez-Bejarano, Abraham, & Sanz Vergel, Ana Isabel. (2010). Positive Psychology at Work: Mutual Gains for Individuals and Organizations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 235-253. Recuperado en 27 de julio de 2021, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300007&lng=es&tlng=en