



FUNDACIÓN H. A.  
**BARCELÓ**  
FACULTAD DE MEDICINA



# TRABAJO INTEGRADOR FINAL

## CARRERA: LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

DIRECTOR/A DE LA CARRERA:  
LIC. NÉLIDA CERVONE

NOMBRE Y APELLIDO DEL AUTOR:  
GIULIANA MARÍA TAGLIAFERRI

TÍTULO DEL TRABAJO:  
FELICIDAD ORGANIZACIONAL

SEDE:  
LA RIOJA

DIRECTOR/A DE TIF:  
LIC. ELIZABETH TELLO

FECHA DE PRESENTACIÓN:  
19 DE DICIEMBRE DE 2024

Sede Buenos Aires  
Av. Las Heras 1907  
Tel./Fax: (011) 4800 0200  
☎ (011) 1565193479

Sede La Rioja  
Benjamín Matienzo 3177  
Tel./Fax: (0380) 4422090 / 4438698  
☎ (0380) 154811437

Sede Santo Tomé  
Centeno 710  
Tel./Fax: (03756) 421622  
☎ (03756) 15401364



**INSTITUTO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**FUNDACIÓN H. A. BARCELÓ**

**LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

**PÁGINA DE APROBACIÓN**

**EVALUACIÓN DEL TRABAJO FINAL DE INVESTIGACIÓN**

**Clasificación: .....**

**DEFENSA ORAL DEL TRABAJO FINAL DE INVESTIGACIÓN**

**Clasificación: .....**

**TRIBUNAL EXAMINADOR**

.....

.....

.....

**Sede Buenos Aires**  
Av. Las Heras 1907  
Tel./Fax: (011) 4800 0200  
(011) 1565193479  
informesba@barcelo.edu.ar

**Sede La Rioja**  
Benjamin Matienzo 3177  
Tel./Fax: (0380) 4422090  
(0380) 154811437  
informeslr@barcelo.edu.ar

**Sede Santo Tomé**  
Centeno 710  
Tel./Fax: (03756) 421622  
(03756) 15401364  
informesst@barcelo.edu.ar

**Oficina Posadas**  
Félix de Azara y Córdoba,  
local 12, galería "El Paseo"  
Tel.: (0376) 4440521  
posadas@barcelo.edu.ar

[www.barcelo.edu.ar](http://www.barcelo.edu.ar)

[f fundacionbarcelo](https://www.facebook.com/fundacionbarcelo)

[Fundbarcelo](https://www.twitter.com/Fundbarcelo)

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, quiero agradecer a mi familia; mi marido Adrián y mi hija Gina que fueron mi gran sostén todo el tiempo, los que están de manera incondicional para mí y me apoyaron a seguir. Siempre con palabras lindas hacia mí y la confianza absoluta.

A mis padres Valter y Alicia, que con sus esfuerzos me pudieron brindar la posibilidad de estudiar y hoy poder llegar a la gran meta. Gracias por sus oraciones, abrazos y por siempre alentarme.

A mis hermanas Natalia, Daniela y Romina que fueron mis pilares que acompañaron y nunca dudaron en estar para mí cuando lo necesite. Gracias a ellas que me dieron mis amores más grandes que son mis sobrinos, Guillermina, Emma y Francisco.

A mis suegros Bernardo y Azucena, que me ayudaron, enseñaron y siempre tuvieron un consejo para mí.

A mis grandes amigas que me dio la universidad, Noelia y Gabriela que siempre estuvieron para darme una mano, por motivarme y siempre creer en mí.

A mis ángeles que son varias personas, no los tengo físicamente conmigo, pero sé que escuchan mis oraciones y los sentí cerca mío todo este último tiempo final de la carrera.

A mi asesora y también una gran profesional, Lic. Elizabeth Tello que su ayuda fue fundamental para culminar esta etapa, gracias por haber estado todo este tiempo con su apoyo, guía y motivación.

Al presidente, Lic. Ariel Parmigiani de la empresa "Parque Arauco" por brindarme la posibilidad de realizar mis practicas finales y su equipo de recursos humanos que no dudaron en abrirme la puerta y estar a disposición, la calidez de los días que me brindaron y ayuda en todo lo que necesite. En especial gracias a mi prima Lic. Cecilia Tagliaferri que sostuvo, ayudo, confió en todo momento en mí y puso a disposición la empresa.

A cada uno de los profesores y profesoras de la Fundación Barceló, los cuales transmitieron conocimientos, aprendizajes y pasión por esta profesión.

A todas estas personas que tengo gran admiración, va dedicado mi Trabajo Final.

Giuliana

## TABLA DE CONTENIDOS

Introducción.....	Pág. 5
Fundamentación.....	Pág. 7
Planteamiento del problema.....	Pág. 9
Objeto de estudio.....	Pág. 11
Antecedentes.....	Pág. 12
Marco teórico.....	Pág. 14
Capítulo I: ¿Qué es la felicidad?.....	Pág. 14
Capitulo II: Felicidad organizacional y Felicidad en el trabajo.....	Pág. 16
Capitulo III: Psicología positiva.....	Pág. 19
Capitulo IV: ¿Cómo aplicar la felicidad organizacional?.....	Pág. 20
Objetivos.....	Pág. 24
Interrogantes.....	Pág. 24
Metodología.....	Pág. 25
Presentación de datos .....	Pág. 28
Interpretación de datos.....	Pág. 50
Conclusión.....	Pág. 57
Referencias bibliográficas.....	Pág. 60
Apéndice.....	Pág. 62
Anexos.....	Pág. 72

**“La fé en sí mismo es el mayor éxito de todos los tiempos”.**

## INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo Integrador Final se elaboró para dar cumplimiento al requisito último y necesario para obtener el título de la Licenciatura en Psicología. El objetivo académico se centra en abordar si en la empresa “Parque Arauco” en la provincia de La Rioja implementa el modelo de felicidad organizacional a sus trabajadores.

La felicidad se puede definir como una combinación entre la satisfacción que una persona tiene con su vida personal (familiar, de pareja, trabajo) y el bienestar mental que siente en el día a día.

El término Felicidad Organizacional ha comenzado a ser tomada en cuenta en los lugares de trabajo y llevo una gran difusión. Es un concepto que muchas empresas están aplicando hoy en día para que sus equipos de trabajo se sientan motivados ejerciendo sus labores, y a la vez consiguiendo que los niveles de productividad aumenten.

Ser feliz en el trabajo implica disfrutar de lo que hacemos, tener un ambiente laboral positivo, sentirnos valorados y reconocidos por la organización y los líderes, y tener un equilibrio adecuado entre la vida personal y profesional.

En términos generales, se podría establecer que un trabajador se siente feliz en su trabajo cuando: se considera reconocido, valorado y respetado por sus compañeros. Estima que la remuneración que percibe por realizar sus tareas es acorde con el trabajo desempeñado y con las responsabilidades que conlleva el puesto.

Los trabajadores felices son más productivos, están más comprometidos con su empresa y son mejores líderes.

La selección del tema se ha presentado ya que es poco profundizado en el área de la psicología, teniendo en cuenta el aporte que los profesionales de la Salud Mental pueden hacer en el mundo de las organizaciones, encontrando no solo una salida laboral sino también un ámbito de intervención en el cual se pueden producir cambios y el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

El proceso de trabajo se llevó a cabo con una investigación de tipo descriptiva la cual concuerda con los objetivos propuestos y una lógica de investigación mixta, los instrumentos de recolección de información son entrevistas semi – estructurada y cuestionarios autos administrados.

Las prácticas pre – profesionales se llevarán a cabo en la empresa “Parque Arauco” de la provincia de La Rioja, la cual se tomó una muestra de 54 personas de la totalidad de empleados dentro de la organización.

## FUNDAMENTACIÓN

El tema del siguiente Trabajo Integrador Final fue elegido debido a la importancia que se debe tener hoy en día con todos los factores que intervienen sobre los trabajadores dentro de su contexto laboral, en este caso se va a poder indagar más información dentro de la Empresa "Parque Arauco" en la provincia de La Rioja.

Es de importancia para la Psicología Laboral ya que los estudios muestran que las organizaciones saludables tienen trabajadores saludables y contentos, por lo tanto, esto se construye desde la estrategia que implemente la misma. El trabajo es igual a la vida, es un escenario privilegiado del desarrollo existencial de construcción de humanidad.

Hace 10 años no se sabía si esto causaba impacto en el trabajo, hoy en día sí, esto también es a través de lo personal y auto conciencia. Lo que es muy importante para el trabajador es el logro y reconocimiento que promueve el orgullo organizacional.

Se necesita de prácticas de positividad para que en un organismo haya rentabilidad, satisfacción de cliente, excelencia profesional y buen clima laboral. En el trabajo lo que más produce sentido es la pertenencia a un equipo de trabajo, trascendencia del propósito de la tarea y la institución; esto requiere construir una práctica organizacional.

Las instituciones modernas están potenciando cada vez más un enfoque con crecimiento positivo, ya que saben que para poder sobrevivir (y especialmente en épocas de crisis y cambios turbulentos), es necesario un cambio y apertura hacia lo positivo. Solo de esta manera lograrán que sus empleados sean positivos, esto es, sean proactivos, muestren iniciativa personal, colaboren con los demás, tomen responsabilidades en el propio desarrollo.

Para conseguir este objetivo es necesario que se ponga en marcha todo un mecanismo organizacional positivo. Su objetivo es describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo en estos contextos, así como amplificar y potenciar el bienestar psicosocial, la calidad de vida laboral y organizacional.

Las instituciones pueden contribuir al crecimiento y el bienestar psicológico de las personas y los grupos que las componen, y, en definitiva, cómo la sociedad se puede desarrollar y ser cada vez más saludables con el paso del tiempo.

Desde hace varios años se viene hablando de la importancia de las emociones en el desempeño organizacional. La felicidad organizacional depende de una conjunción de muchas variables como salario, prestaciones, clima organizacional, herramientas, etc.

Implementar un programa de Felicidad Organizacional alineado con los objetivos estratégicos de la compañía, producirá un aumento en los resultados de cuatro frentes: rentabilidad, calidad de servicio al cliente, excelencia operacional y bienestar laboral de los colaboradores.

La Felicidad Organizacional es un nuevo paradigma, basado en la unión de neurociencia y práctica profesional de excelencia, una nueva forma de gestión estratégica para consolidar ventajas competitivas de las organizaciones y promover el bienestar psicosocial de los trabajadores.

Fomentar un adecuado trabajo grupal es clave para que cada miembro de la organización tenga una percepción positiva de su trabajo y de la empresa en general.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Si se comienza hablando de la palabra Felicidad, se dice que es un músculo que se construye, se trabaja día a día. La misma no depende de la organización ya que es personal, sino que facilita el despliegue del bienestar, requiere de esfuerzo, constancia y honestidad.

La felicidad organizacional es una capacidad de la organización para facilitar condiciones y procesos de trabajo que desplieguen las fortalezas de los trabajadores para crear ventajas competitivas.

Para el filósofo griego la felicidad no viene de recompensas externas o reconocimientos, sino del éxito interno. Al reducir nuestras necesidades, podemos aprender a apreciar los placeres más simples.

“El hombre que hace que todo lo que lleve a la felicidad dependa de él mismo, ya no de los demás, ha adoptado el mejor plan para vivir feliz”. Platón (427 a.C. – 347 a. C.). (Conrado 2016) ACV.

Según la Real Academia Española de la lengua, la felicidad es un “estado de grata satisfacción espiritual y física”. Esta definición encajaría bastante con la versión de Platón, ya que, para el filósofo griego, alumno de Sócrates, radica en el crecimiento personal y es fruto de la satisfacción conseguida a través de pequeños logros. (Conrado 2016)

“La felicidad depende de nosotros mismos” Aristóteles (384 a.C. - 322 a.C.).

“La felicidad; más que un deseo, alegría o elección, es un deber” Immanuel Kant (1724-1804). La felicidad en el mundo kantiano no depende del destino ni de los demás, sino de uno mismo, de la persona, es decir, de su propio comportamiento y carácter. (Conrado 2016)

Desde esta perspectiva es importante conocer, por ejemplo, cuáles son los recursos de tarea (ej. autonomía), los recursos del ambiente social (ej. apoyo social) y las prácticas organizacionales (por ej. de conciliación familia-trabajo) que favorecen la buena vida organizacional, qué papel juegan las creencias positivas en el desarrollo de las propias competencias, cómo pueden las organizaciones contribuir al crecimiento y el bienestar psicológico de las personas y los grupos que las componen y cómo las organizaciones se pueden desarrollar y ser cada vez más saludables con el paso del tiempo (Salanova, Martínez y Llorens, 2005, 2014).

La felicidad tiene que ver con las emociones positivas, pero también con el uso de las propias fortalezas para buscar gratificaciones auténticas y ponerlas al servicio de los demás para construir ese “buen vivir organizacional”.

La felicidad organizacional se define como una capacidad que desarrolla deliberadamente una organización para producir bienestar subjetivo en sus trabajadores y ganar una ventaja competitiva difícilmente imitable. (Fernández 2015).

En resumen, la felicidad organizacional es una co- responsabilidad entre la organización y el colaborador. Ya que la responsabilidad final de la felicidad sigue siendo individual, la empresa no puede hacerse cargo de la felicidad de los trabajadores. Lo que sí necesita hacer una organización es facilitar las condiciones laborales para el despliegue del bienestar psicológico y las fortalezas de las personas y el trabajo en equipo. La implementación exitosa de sistemas de gestión de felicidad organizacional en las empresas ha demostrado que sí es posible mezclar lo laboral con lo emocional, impactando de manera positiva en los resultados. Es 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 el desempeño hacia metas organizacionales sustentables y sostenibles, construyendo un activo organizacional intangible difícil de igualar. (Gutiérrez 2017)

Desde el punto de vista de la psicología, la felicidad está caracterizada como un estado mental con una fuerte carga emocional, pero que también se basa en ideas y creencias. En este sentido, la felicidad engloba tanto emociones como elementos cognitivos (es decir, pensamientos estructurados en conceptos entrelazados entre sí, muchas veces a través del lenguaje). (Psicología y Mente 2021).

En los últimos años, el término Felicidad Organizacional ha comenzado a tomar protagonismo y tener gran difusión hasta convertirse en una tendencia a nivel mundial. Los cambios sociales y culturales y los nuevos paradigmas de gestión en las organizaciones han llevado a la investigación e implementación de nuevas prácticas en lo referente a recursos humanos. El objetivo de la investigación consiste en poder determinar y comprobar los beneficios de implementar Felicidad Organizacional en las organizaciones. Se busca determinar si, mediante una gestión basada en felicidad, es posible agregar valor a la organización. (Ramírez 2019).

Los recursos y prácticas organizacionales saludables se refieren al despliegue constante de actividades efectivas destinadas a que la organización logre sus objetivos. (Salanova, Martínez y Llorens 2014).

El bienestar laboral es clave para tener equipo de trabajo motivados, comprometidos y productivos. De ahí, barajar la posibilidad de incluir programas de bienestar y salud, sea muy recomendable. Se trata de un conjunto de medidas enfocadas no solo a mejorar el clima laboral y la integración de los trabajadores, sino también a incrementar su bienestar junto al de sus familias. De esta forma, se fortalece el vínculo emocional con las personas que forman parte de la organización. (Seligman 2002)

### **OBJETO DE ESTUDIO**

En base a lo planteado surge el siguiente objeto de estudio:

¿El “Parque Arauco” en la provincia de La Rioja implementa el modelo de felicidad organizacional a sus trabajadores?

## **ANTECEDENTES**

### **Nivel nacional**

Como antecedente a nivel nacional se tiene en cuenta el Trabajo Integrador Final de una ex alumna López, Carla Luciana, presentado el día 19 de Agosto del año 2022, el cual se realizó para la obtención del título de Licenciada en Psicología. El trabajo lleva el nombre de “Felicidad Organizacional”.

Tuvo como planteamiento el objetivo de esta investigación, se pretendía explorar la implementación del modelo de Felicidad Organizacional en la empresa Farmacias del Rosario de la Cuenca Carbonífera, que a pesar de que sea un modelo relativamente nuevo se pudo hacer una investigación basada en encuestas y entrevistas.

Concluyo que una vez analizados los resultados se garantiza el bienestar subjetivo de cada uno de los empleados, les brinda la confianza para tomar iniciativa en cualquier situación (habilitando su autonomía); como así también es una empresa impregnada en positividad generando estrategias para el crecimiento y desarrollo de sus trabajadores. Haciendo que los mismos se sientan valorados y reconocidos, aportando tanto a su salud mental como física.

Se generó buenos vínculos interpersonales entre sus colegas y superiores, ya que así aseguran poder alcanzar los objetivos organizacionales y a su vez obtener una mayor competitividad en el mercado.

### **Nivel internacional**

Trabajo de grado presentado por Yavict, Caminero Pérez. Santo Domingo, República Dominicana de Febrero del 2021. El estudio lleva por título: Propuesta de Programa de la Felicidad Laboral para colaboradores del Área Operativa y Mandos Medios de grupo Traveras, periodo Enero – diciembre 2020.

En la presente investigación tuvo como planteamiento que no solo se aborda el tema felicidad, sino temas que se relacionan con ella, para tener una empresa feliz. Para explicar la felicidad, no se puede dejar de lado la motivación ni la cultura organizacional, por lo mismo, se presentan las relaciones de las teorías motivacionales con la felicidad. Del mismo modo la cultura en las organizaciones, son parte fundamental ya que la cultura representa lo que es la empresa, sus costumbres, su forma de trabajo, su ambiente laboral. Finalmente se proponen una serie de actividades como parte de la investigación que tienen como finalidad que la empresa Grupo Taveras tenga un equilibrio con sus colaboradores y estos puedan laborar en un ambiente feliz.

Concluyó en lo que respecta al primer objetivo que se debía analizar la felicidad de los colaboradores y la cultura organizacional, se evidenció con la encuesta que un 78% de los colaboradores se sienten identificados con la visión, misión y valores de la misma, lo que resulta beneficioso para la empresa ya que denota una buena cultura organizacional y sus colaboradores se sienten identificados desarrollando el sentido de pertenencia. Los trabajadores que se comprometen con su trabajo tienen un mejor desempeño. La felicidad debe ser parte de la cultura de la empresa.

En lo que respecta al segundo objetivo, la finalidad de descubrir los factores que influyen en la felicidad de los colaboradores se pudo evidenciar en primer lugar que uno de los factores influyentes para los colaboradores es el sentirse valorados por sus supervisores y la organización, en segundo lugar, el reconocimiento por parte de sus superiores cuando realizan un buen trabajo los hace sentir felices. En tercer lugar, tener un ambiente climatizado pues esto los hace sentir cómodos a la hora de hacer sus funciones, en cuarto lugar, que la empresa le provea de las herramientas y equipos correspondientes para realizar sus funciones, hace sentir a los colaboradores valorados y, en quinto lugar, las capacitaciones que se le brinden para crecimiento tanto personal como profesional, estos son los factores que más influyen en la felicidad de los colaboradores.

Por último, el tercer objetivo que plantea es proporcionar actividades para que los trabajadores puedan equilibrar vida-trabajo ante la situación de pandemia COVID-19, por vía de la encuesta, se pudo evidenciar, las debilidades y fortalezas de la empresa, lo cual aportó a la investigación para desarrollar la propuesta de felicidad laboral para el Grupo Taveras, resaltando que la felicidad es subjetiva pero dentro de la subjetividad de cada persona, la empresa puede aportar para el entendimiento del equilibrio para mejorar la relación vida y trabajo.

## MARCO TEÓRICO

### Capítulo I: ¿Qué es la felicidad?

La felicidad es un concepto muy importante que resonó sobre todo este último tiempo, debe ser utilizado pero difícil de definir. Es algo abstracto, cambiante ya que cada individuo lo definirá de acuerdo con su subjetividad.

Es una sensación de bienestar y realización que experimentamos cuando alcanzamos nuestras metas, deseos y propósitos. La felicidad y los resultados dependen de cómo se maneja los afectos, conscientemente. Se construye día a día, con actividades cotidianas concretas que nos van dejando esa vibración efectiva de tono positivo.

Es una decisión mental, deriva de como observo e interpreto la vida y el mundo, por lo que es resultado de creencias propias, prejuicios e ideas.

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

Su significado se estudió y analizo desde diferentes ramas científicas, como, por ejemplo:

El autor Ignacio Fernández (2015) dice que la felicidad tiene que ver con las emociones positivas, pero también con el uso de las propias fortalezas para buscar gratificaciones auténticas y ponerlas al servicio de los demás para construir ese “buen vivir organizacional”.

Sonja Lyubomirsky (2008) psicóloga e investigadora define a la felicidad como “la experiencia de alegría, satisfacción y bienestar positivo combinada con la sensación de que nuestra vida es buena, tiene sentido y vale la pena”.

Segura y Ramos (2009) autoras del artículo “Psicología de la felicidad” explican que la felicidad es una palabra complicada de interpretar, es tal vez el concepto más discutido, confuso de descifrar y donde cada ente tiene una idea propia sobre felicidad. Explican además que cuando se piensa en “felicidad”, solo se presta atención a sus efectos, y se deja a un lado el análisis de sus causas. Entonces, es fácil confundir la felicidad con el bienestar o con “estar contento”, por eso muchas personas tienden a equivocarse el sentido de los bienes materiales en sus vidas, creyendo que les dará una “felicidad” que nunca encuentran. Efectivamente, las cosas materiales brindan bienestar, es un concepto mucho más profundo que implica algo tan ansiado por muchos seres humanos como es la estabilidad. El ser humano se ha planteado siempre perseguir la felicidad como una meta o un fin, como un

estado de bienestar ideal y permanente al que llegar, sin embargo, hay personas que conciben la felicidad como un compuesto de pequeños momentos y de vivencias en el día a día.

### **Niveles de felicidad**

Existen tres niveles de felicidad: felicidad individual (conmigo mismo), felicidad relacional (con los otros) y felicidad trascendente (derivada de la relación con lo superior).

La felicidad racional ha constatado algo evidente: se es feliz con otros. No se puede ser feliz alejado del mundo y de las relaciones sociales significativas.

Son procesos integrados que se retroalimentan, la felicidad personal también emerge de la felicidad relacional.

### **Mitos acerca de la felicidad**

El autor Ignacio Fernández (2015) expone que hay tres mitos acerca de la felicidad: la felicidad se tiene que buscar y encontrar afuera, la felicidad consiste en cambiar nuestras circunstancias y la tienes o no la tienes. La felicidad no se encuentra ni se busca: se construye. Las circunstancias de la vida (tener dinero, belleza, suerte) solo explica el 10% de los determinantes de la felicidad.

Las investigaciones de la psicología positiva han derribado muchos de los mitos acerca de la felicidad, creen que la felicidad depende de las circunstancias que les toque en la vida y asocian la felicidad al destino, a la suerte, a ganarse la lotería, a la belleza y no es así.

La felicidad está en nuestras manos, depende de nuestra decisión de ser feliz y prácticamente no está sujeta a circunstancias externas.

Para construirnos como personas felices nuestras actividades deben ser agradecer y expresar reconocimiento, cultivar pensamiento optimista, aprender a perdonar, disfrutar el momento, comprometerse con objetivos importantes para la vida y practicar la bondad.

La autora del libro “Los mitos de la felicidad”, Lyubomirsky Sonja (2014), establece que el mayor obstáculo para ser feliz son nuestras creencias limitantes, aquellos juicios de lo que debería suceder para ser feliz, donde condicionas la felicidad a algún logro externo.

**Figura 1:** Felicidad



Fuente: <https://www.muyinteresante.com/curiosidades/60227.html>

## **Capítulo II: Felicidad organizacional y Felicidad en el trabajo**

Diferencia entre el concepto felicidad organizacional y la felicidad en el trabajo:

**Felicidad organizacional:** es la capacidad de la organización para coordinar recursos y gestión para hacer una oferta de valor para los trabajadores que balancee la salud financiera de la compañía y el bienestar psicosocial de los trabajadores.

La felicidad organizacional es una co- responsabilidad entre empresa y trabajador. La responsabilidad final sigue siendo personal (Fernández, 2015).

**Felicidad en el trabajo:** es la percepción personal y subjetiva de los trabajadores acerca de su bienestar, florecimiento y salud en el trabajo.

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

### **La Felicidad Organizacional**

La comprensión de la Felicidad Organizacional Integral reclama un modelo interdisciplinar de promoción de la salud y de las fortalezas de las personas en las organizaciones, así como del funcionamiento económico, financiero y social de las mismas, un modelo multicausal que integre todos los elementos implicados y considere, además, la importancia de la aplicación de medidas institucionales a este respecto.

**Figura 2:** Felicidad Organizacional



Fuente: <https://qualitygb.com/courses/charla-felicidad-organizacional/>

### **Modelo de Felicidad Organizacional**

Modelo desarrollado por el autor Ignacio Fernández (2015), contiene el diseño conceptual y palancas operacionales de implementación de las organizaciones.

- a) Concepción ética del ser humano: es indispensable para implementar eficazmente un sistema de gestión de felicidad organizacional. Propone el bienestar subjetivo de las personas en el centro de la estrategia, entendiendo que la felicidad y el florecimiento en el trabajo son la causa de los resultados sustentables, la felicidad es la que causa los buenos procesos y los resultados sobresalientes.
- b) Los seis componentes del modelo:
  1. *Positividad*: emociones personales positivas, atmosferas organizacionales y de equipo marcadas por la positividad es el pilar del bienestar subjetivo en el trabajo. Para ello es necesario espacios de trabajo emocionales armónicos, estables, sin grados altos de discordia y toxicidad.
  2. *Sentido*: construir un sentido social o trascendente del propio trabajo y uno compartido es inspirador, son impulsores existenciales para el despliegue en el trabajo.
  3. *Relaciones confiables*: el bienestar subjetivo en el trabajo también deriva de una buena relación con los otros. Nadie es feliz en el trabajo con relaciones malas o conflictivas con los demás.
  4. *Desarrollo profesional y personal*: las personas felices en su trabajo sienten la preocupación de su organización por su desarrollo profesional y personal. La

empresa se hace cargo de generar estrategias y prácticas que permitan el crecimiento y desarrollo de sus colaboradores, además de la necesaria capacitación en las competencias propias del trabajo específico que se realiza.

5. *Engagement*: los trabajadores felices muestran un alto grado de involucramiento emocional con su trabajo, con su equipo y con su organización. Es responsabilidad de la empresa fomentar este alto nivel de compromiso en el trabajo, mediante la participación, inclusión y consideración afectiva permanente.

6. *Logro y reconocimiento*: alcanzar logros y entregar buenos resultados es parte importante de sentirse feliz, efectivo y orgulloso en el trabajo y de su trabajo.

c) *Las tres palancas de gestión*: permiten que el modelo opere en la práctica, de resultados sustentables y sostenibles.

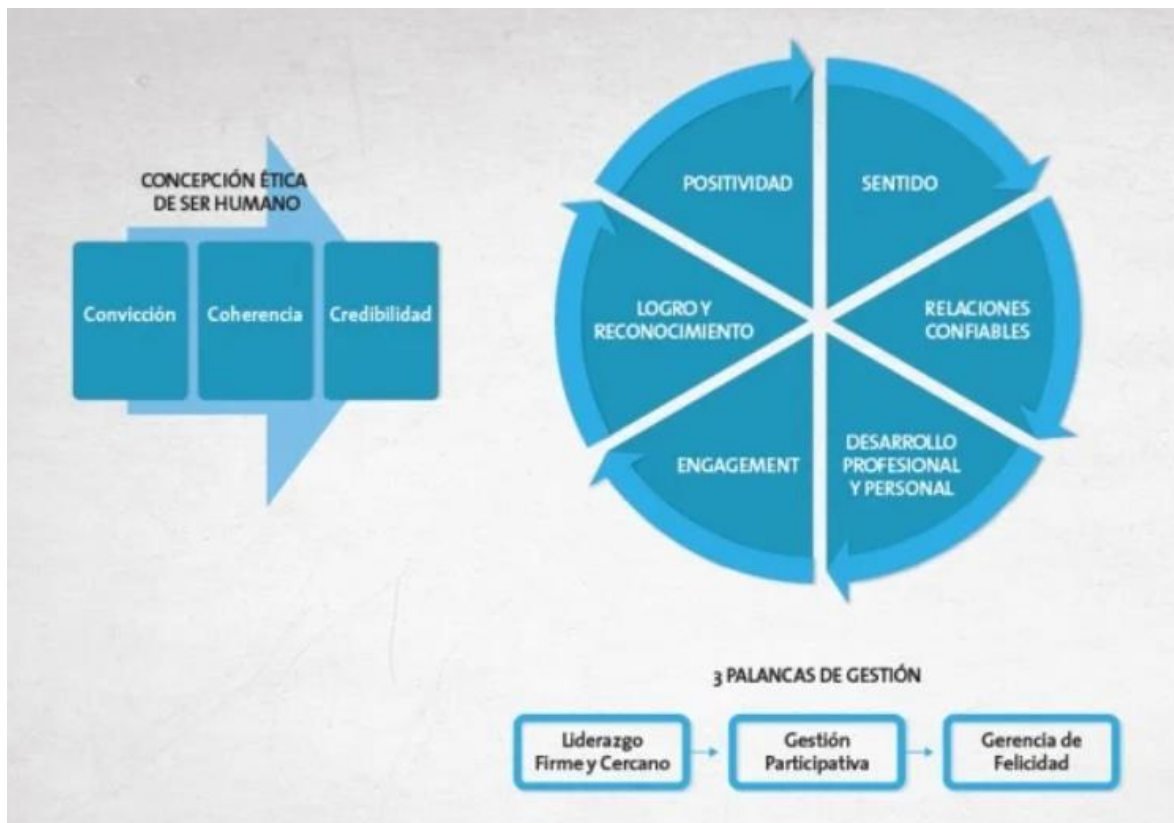
1. Jefaturas que muestren un estilo de liderazgo firme y cercano, exigente con las tareas y preocupado por las personas. Exigente en el qué y cercano en el cómo.

1. *Enérgico en el rol, horizontal y positivo en la actitud relacional*. La gestión de la felicidad organizacional se revela como eficaz y verdadera en el ejercicio diario del liderazgo. Esto es demandante para los jefes, los lleva cada día a mostrar coherencia y sostener credibilidad.

2. *Gestión participativa*: la organización involucre activamente a sus trabajadores en la marcha de la empresa, en los mejoramientos de procesos, el diseño de nuevas políticas organizacionales y el logro de resultados. La manera de participar es generando las instancias formales para la participación de las personas y siendo parte activa de las mismas.

3. *Gerencia de la felicidad*: la gerencia en recursos humanos ha evolucionado a la gerencia de personas. El próximo paso es la gerencia de la felicidad, que juega un rol articulador de las prácticas de felicidad organizacional. Es la empresa que implementa y monitorea el sistema de gestión de felicidad organizacional; tanto en la dirección de los proyectos específicos del modelo, en el rediseño y ejecución de estrategias y procesos de personas en función de la mirada de la felicidad.

**Figura 3:** Modelo de felicidad organizacional



Fuente: Fernández (2015)

### Capítulo III: Psicología Positiva

Fue definida por Seligman (1999) como un estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos positivos del individuo, las instituciones que facilitan el desarrollo y programas que ayudan a mejorar la calidad de vida, para prevenir o reducir la incidencia de la psicopatología. Estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas, lo que llevo a adoptar una perspectiva amplia en cuanto al potencial humano, sus motivaciones y capacidades.

Seligman y Csikszentmihalyi (2000) sugieren que el objetivo de la psicología positiva es “catalizar un cambio de enfoque de la psicología desde la preocupación en solucionar únicamente las cosas que van mal en la vida, a construir cualidades positivas”.

#### Emociones Positivas

Uno de los principales aportes de la psicología positiva ha sido establecer que el sentimiento de felicidad o bienestar duradero es estable en las personas y es relativamente independiente del ambiente en el que vive, se puede modificar por circunstancias específicas,

pero luego de unos meses vuelve a su nivel de línea de base. El temperamento es uno de los predictores de los niveles de experiencias positivas que una persona sentirá (Seligman, 2005).

Las emociones positivas potencian la salud y el bienestar, favorecen el crecimiento personal, permitiendo sentimientos de satisfacción con la propia vida, tener esperanza, ser optimista y percibirse más feliz.

**Figura 4:** Emociones positivas



Fuente: <https://www.psiquiasonline.com/psicologia-positiva-aprende-a-cultivar-emociones-positivas-y-mejorar-la-felicidad/>

#### **Capítulo IV: ¿Cómo aplicar la felicidad organizacional?**

La Felicidad Organizacional debe ser una iniciativa de la gerencia, la cual debe tener la voluntad y capacidad para facilitar las condiciones de trabajo que permitan el despliegue de las fortalezas individuales y grupales de los colaboradores. Es un proceso constante que requiere trabajo y un cambio desde la cultura organizacional (Ramírez, 2019).

Este cambio implica para la organización la ruptura y reconstrucción de muchos paradigmas sobre la gestión organizacional, por lo que al inicio es complejo romper con la inercia del pasado (Gutiérrez, 2014).

Se debe asociar objetivos claros, concisos y medibles a las acciones:

- Desarrollo personal y profesional de las personas dentro de la empresa.
- Creación de buen clima laboral e integración de equipos.

- Motivación entre el personal.
- Aumento de la productividad.
- Aumento del compromiso y sentimiento de pertenencia.
- Ser considerados como una de las mejores empresas para trabajar.
- Fortalecimiento de nuestra responsabilidad social.

### **Prácticas de felicidad organizacional**

Estas prácticas son articuladas desde la estrategia de la organización para fomentar el bienestar de los trabajadores. Se distinguen de las prácticas de felicidad en el trabajo, que son aquellas que los trabajadores pueden realizar individualmente para aumentar su felicidad, por ejemplo, agradecer, perdonar, etc. (Fernández, 2015).

Es necesario puntualizar que una práctica aislada tiene escaso efecto en el incremento del bienestar subjetivo. Hay que implementar un sistema integrado y coherente de prácticas que deriven de una estrategia de gestión de felicidad organizacional, sostenida en el tiempo. Solo así la organización y sus trabajadores podrán gozar de los efectos del bienestar subjetivo derivados de la felicidad organizacional y acercarse al florecimiento y la vida plena en el trabajo (Fernández, 2015).

### **Beneficios de la felicidad organizacional**

Los beneficios de ser feliz en el trabajo son tanto para el trabajador como para el empresario. Las organizaciones deben ser conscientes de que tener trabajadores felices es necesario trabajar valores de la empresa en los que los empleados se sientan identificados.

Ignacio Fernández (2015) explica que el bienestar subjetivo es muy beneficioso para los ambientes de trabajo, ya que aumenta la salud, la persistencia, la autonomía, la lealtad, la productividad, la creatividad, la satisfacción laboral y la motivación intrínseca de los trabajadores.

Además, menciona los beneficios:

- Las emociones positivas aminoran el ausentismo laboral, mejoran la salud de los trabajadores y aumentan los comportamientos de seguridad y autocuidado, permitiendo a las organizaciones disminuir los costos por accidentabilidad.
- Las personas positivas mantienen altos niveles de concentración, responsabilidad y aumentan la persistencia para alcanzar las metas.

- Estimulan conductas innovadoras e impulsan a los compañeros de trabajo a nuevos desafíos y oportunidades. Muestran disposición al aprendizaje, al desarrollo, despliegue de las fortalezas individuales y colectivas.
- La felicidad mejora las relaciones interpersonales, lo que aumenta la cooperación, la confianza, la lealtad entre los trabajadores y sus clientes, y entre ellos mismos. Se incrementa el contagio emocional positivo, el apoyo entre pares, el optimismo y el involucramiento con el propio trabajo, el equipo y la organización.
- Aumenta la cantidad y calidad de relaciones sociales positivas, fortaleciendo los vínculos intraorganizacionales y con los clientes; evidenciando relaciones personales positivas y cercanas.
- Crece la capacidad de escucha empática, de diálogo multidireccional y el nivel de vinculación. La conectividad se instala como práctica relacional predominante.
- Muestran disposición a la colaboración, a la coordinación de tareas y personas, al trabajo en equipo y al logro de la meta grupal.
- Las personas felices muestran alta orientación al logro y al cumplimiento de las tareas. Las fuentes de sentido en el trabajo son la pertenencia y la trascendencia, por lo que están dispuestas a la construcción de un sentido compartido significativo para el equipo de trabajo.
- Las personas felices promueven la resiliencia, el ambiente social inspirador y las buenas relaciones con la comunidad.
- La satisfacción laboral es un factor clave de la felicidad en el trabajo y en la productividad laboral. El involucramiento, los deseos de permanecer y hacer crecer la empresa, la lealtad, confianza que se genera con sus clientes internos y externos, y la experiencia de un grupo emocional positivo son elementos centrales de la satisfacción en el trabajo.
- Tienen mejores evaluaciones de desempeño.
- Las personas más felices muestran mayor comportamiento de ciudadanía organizacional, es decir, tienden a ser buenos ciudadanos dentro de las organizaciones.
- Respecto de los líderes, su estilo es positivo, inspirador, plástico y orientado a la transformación adaptativa. Su comportamiento es firme y cercano.
- El liderazgo positivo produce beneficios organizacionales por la conducción de los equipos hacia las metas y resultados, la excelencia en la coordinación y ejecución de los procesos operacionales.
- Las personas felices son capaces de producir más, aumentan significativamente su calidad de atención al cliente, mejoran su excelencia operacional, sostienen

desempeños altos y muestran un gran compromiso con su trabajo, el equipo y la organización.

- La felicidad organizacional genera un crecimiento de resultados a nivel organizacional, en las ventas, el valor accionario y las utilidades de la empresa.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

- Explorar y describir si la organización -Parque Arauco- implementa el modelo de felicidad organizacional en sus colaboradores.

### **Objetivos específicos**

- Conocer si la implementación del modelo de felicidad organizacional trae para la empresa resultados positivos.
- Determinar si la organización gestiona relaciones de confianza entre sus colaboradores.
- Investigar si la empresa cuenta con medición de emociones de los colaboradores.
- Determinar si la organización cuenta con gestión de plan de entrenamientos para el desarrollo de los colaboradores.
- Conocer si la dirección tiene en claro el grado de compromiso de sus colaboradores.

## **INTERROGANTES DE INVESTIGACIÓN**

- ¿Parque Arauco conoce y aplica el concepto de Felicidad Organizacional?
- ¿Qué beneficios trae para Parque Arauco la implementación del modelo de felicidad organizacional?
- ¿La empresa mide las emociones de los colaboradores?
- ¿Cómo se sienten los trabajadores de la organización?
- ¿Qué elementos del modelo de felicidad organizacional, están determinados en la organización?
- ¿El sistema de gestión conoce sobre el grado de compromiso de sus colaboradores?

## METODOLOGÍA

El estudio del método o de los métodos, si se quiere dar al concepto un alcance más general se denomina metodología, y abarca la justificación y la discusión de su lógica interior, el análisis de los diversos procedimientos concretos que se emplean en las investigaciones y la discusión acerca de sus características, cualidades y debilidades. (Sabino, 1996, p.93-94).

Metodología de la investigación hace referencia a los pasos y procedimientos que se han seguido en una indagación determinada, para designar modelos concretos de trabajo que se aplican en una disciplina o especialidad y también para hacer referencia al conjunto de procedimientos y recomendaciones. (Sabino, 1996, p.93-94).

El diseño metodológico es un esquema en el que se organizan e incluyen las variables que van a ser abordadas y los procedimientos para desarrollar la investigación.

“Su objeto es proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo”. (Sabino, 1996, p.93-94).

**Enfoque de investigación:** en toda investigación científica se debe dejar establecida la modalidad de extracción de datos, donde puede ser una lógica cualitativa, cuantitativa o mixta.

En el presente trabajo, se planteó una lógica mixta. Este modelo representa un grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo, ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación. Requiere de un manejo de los dos enfoques y una mentalidad abierta. Agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla las ventajas de cada uno de los enfoques. La investigación oscila entre los esquemas de pensamiento inductivo y deductivo, además de que el investigador necesita dinamismo en el proceso. (Sampieri, Collado, Baptista; 2003; p. 21-22)

Desde este enfoque de investigación, se aspiró poder indagar y recolectar información haciendo uso de herramientas como entrevistas semi estructuradas y cuestionarios auto administrados.

**Tipo de investigación:** los tipos de investigación que más frecuentemente se plantean a los investigadores, desde el punto de vista de los objetivos intrínsecos, no son más que respuestas generalizadas a las preguntas formuladas anteriormente. Ellas pueden clasificarse así en: exploratorias, descriptivas y explicativas.

La investigación elegida para llevar a cabo el trabajo fue de tipo descriptiva, ya que utilizan criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando de ese modo información sistemática y comparable con la de otras fuentes. Lo que se busca mediante esta investigación que se encuentra especificado en los objetivos es poder puntualizar las características, componentes, prácticas y beneficios de la variable en análisis sobre una población determinada.

Su propósito consiste en describir situaciones, eventos y hechos. Aquí se miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar (Hernández Sampieri y otros, 2003, p.116).

**Variable:** Felicidad Organizacional

La felicidad organizacional es una capacidad de la organización para facilitar condiciones y procesos de trabajo que desplieguen las fortalezas de los trabajadores para crear ventajas competitivas.

Se define como una capacidad que desarrolla deliberadamente una organización para producir bienestar subjetivo en sus trabajadores y ganar una ventaja competitiva difícilmente imitable. (Fernández 2015)

**Área de estudio:** la organización Parque Arauco es una empresa 100 % dedicada a la generación de energía renovable en la Provincia de La Rioja, Argentina.

El objetivo es potenciar el desarrollo regional con energía limpia, ejerciendo nuestra soberanía energética para contribuir de manera federal a la reconversión de la matriz eléctrica nacional y a la lucha contra el cambio climático.

Con 217 MW de potencia instalada innovamos para transformarnos en el primer parque eólico solar de Latinoamérica. Para la próxima década proyectamos alcanzar 1.15 GW, contando en la actualidad con proyectos con prioridad de despacho asignada por 310 MW.

Parque Eólico es el primer parque de la Argentina conectado al Sistema Argentino de Interconexión (SADI). Contribuimos con 182.413 toneladas en ahorro de emisiones de dióxido de carbono (CO2) durante el 2022, equivalente a plantar 1.200.000 árboles.

Cuenta con más de 200 colaboradores que día a día trabajan con nosotros en la generación de energías limpias.

Diversifica los proyectos de generación renovable para avanzar en biogás, biomasa, pequeños desarrollos hidroeléctricos e hidrógeno verde. Impulsada por el viento, custodiados por el sol y con la fuerza de nuestra gente, crecemos para convertirnos en un factor que potencie el desarrollo federal de nuestra provincia.

**Población:** actualmente la empresa cuenta con 124 empleados (7 gerentes y 117 colaboradores que se dividen en diferentes puestos de trabajo).

**Muestra:** se tomará una cantidad de 54 personas de la totalidad de empleados dentro de la organización. La muestra hace referencia a toda la parte operativa de la empresa, quienes están a su vez debajo del director de operaciones.

De esta muestra 4 son gerentes, 9 jefes, 9 coordinadores, 32 colaboradores en otras categorías inferiores.

**Instrumentos de recolección de datos:** “es cualquier recurso del que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información” (Sabino; 1996; p. 155)

Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos fueron los siguientes, el modelo se encuentra en Apéndice del presente trabajo:

- Entrevista semi- estructurada: la entrevista, desde el punto de vista del método es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación. El investigador formula preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones.

Se basa en una guía de preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre temas deseados (Sampieri, 2003:455)

La entrevista será aplicada a uno de los gerentes de la organización.

- Cuestionario auto administrado: es un instrumento que puede ser utilizado independientemente o en formato de entrevista formalizadas, en caso del uso independiente, se entregará al respondiente dicho cuestionario para que este, por escrito, consigne por sí mismo las respuestas (Sabino, 1992, p. 175).

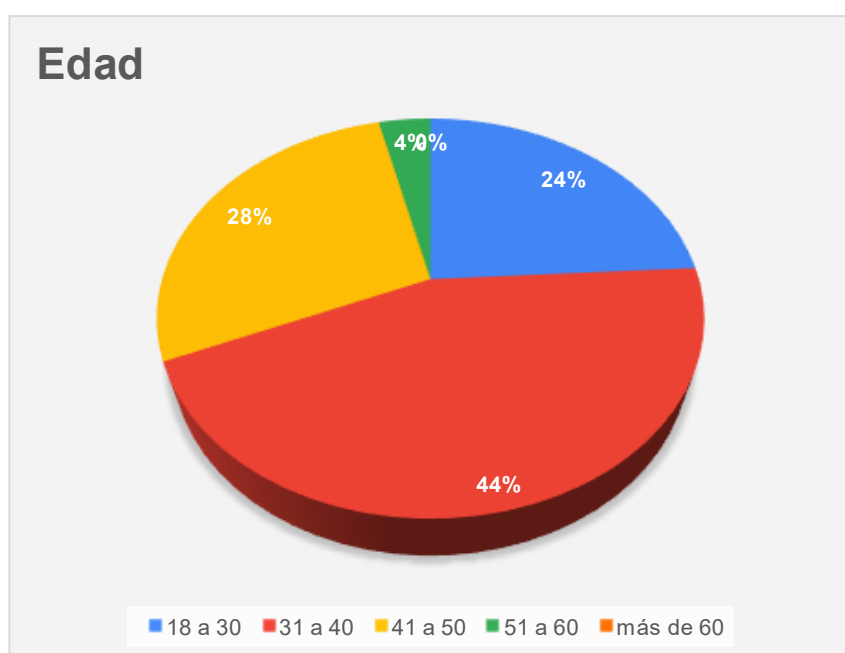
El cuestionario será aplicado a los empleados.

## PRESENTACIÓN DE DATOS

### Cuestionario auto – administrado dirigido a los empleados de la empresa “Parque Arauco”.

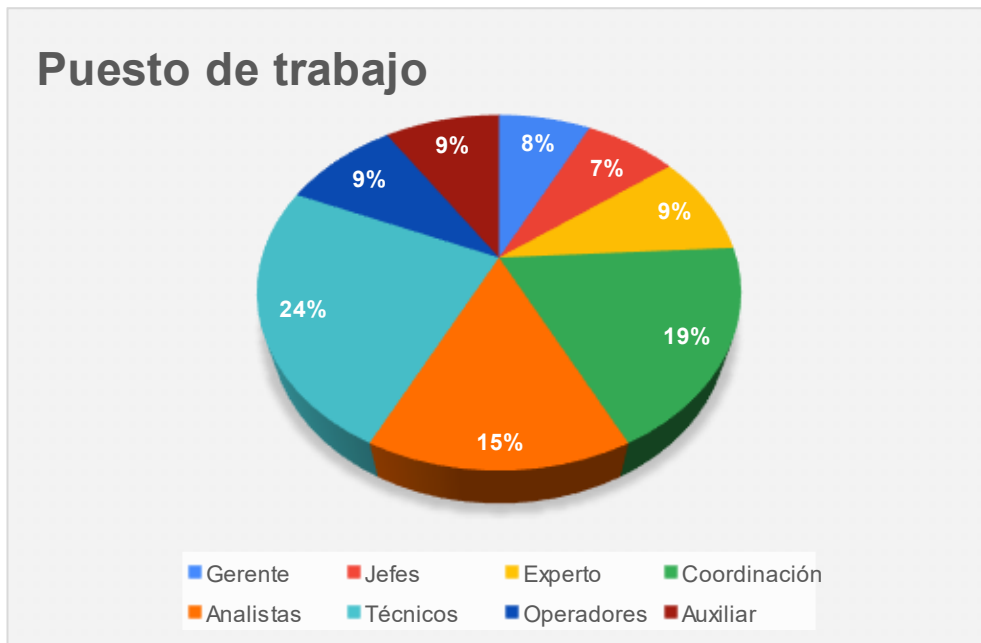
El siguiente instrumento fue aplicado a 54 personas de la totalidad de empleados dentro de la organización de la empresa “Parque Arauco” que respondieron al cuestionario. La administración del mismo fue llevada a cabo de manera presencial y organizada por el equipo de RR.HH.

#### Gráfico 1: Edad de los encuestados



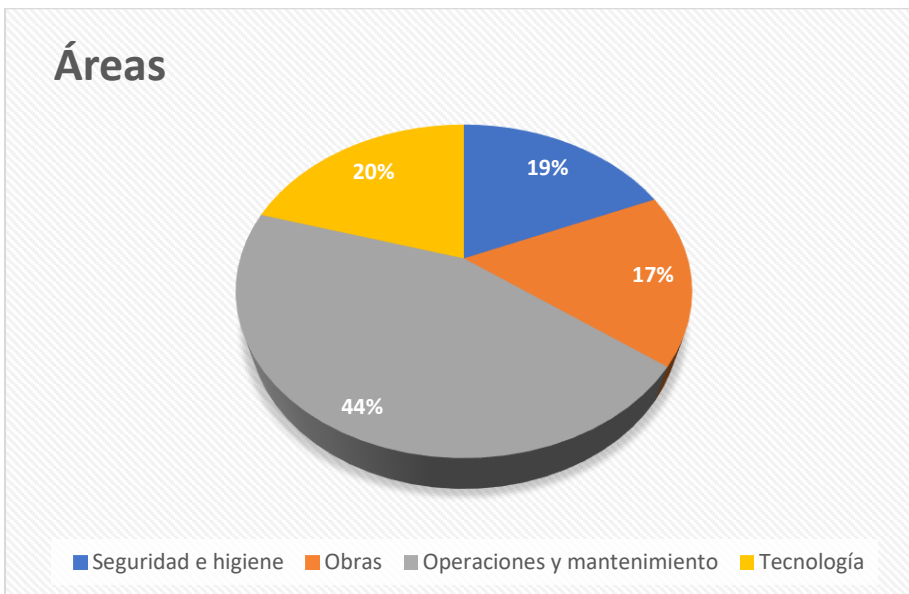
Lectura: El gráfico 1 muestra que hay un predominio entre las edades de 31 a 40 años ya que da como resultado un 44% y no se observa empleados con más de 60 años ya que dio como resultado un 0 %.

**Gráfico 2: Puestos de trabajo que ocupan los encuestados**



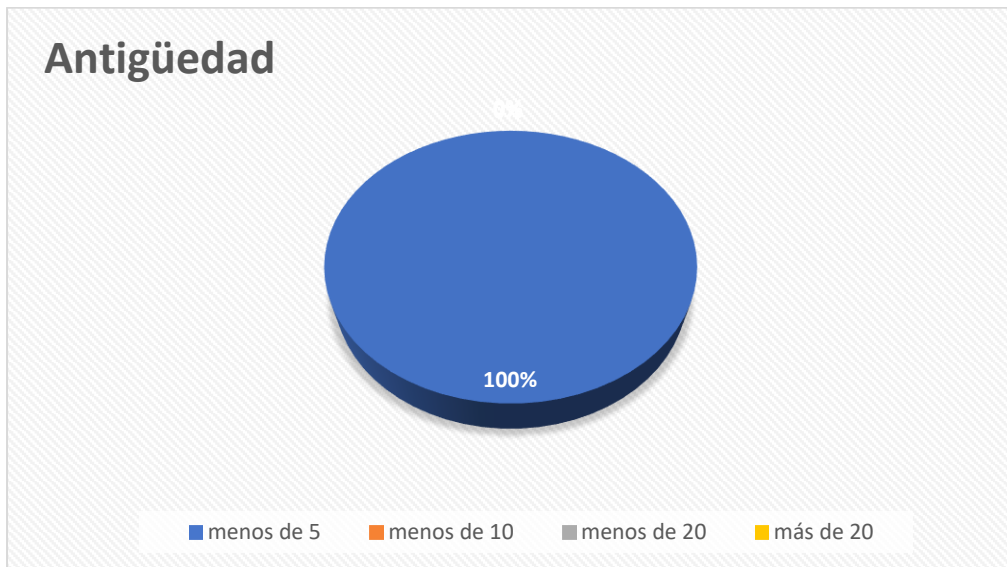
Lectura: Con respecto a los puestos de trabajo se puede observar que hay un predominio en los Técnicos dando como resultado un 24% y en menor medida en las demás.

### Áreas de trabajo



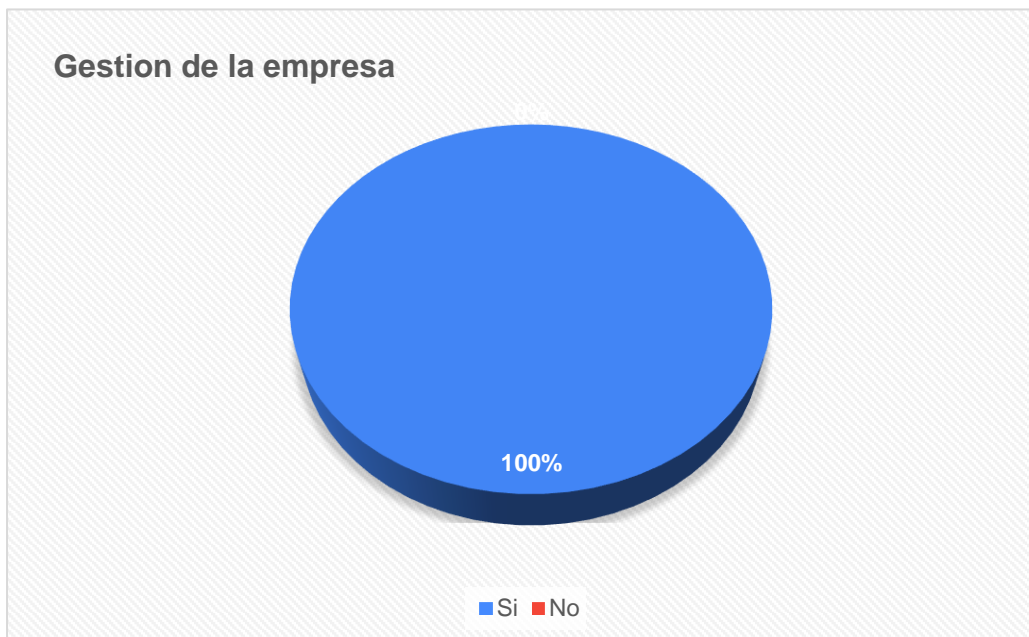
Lectura: Respecto de las áreas, en la empresa predomina más gente en las áreas de Operaciones y mantenimiento dando como resultado un 44 % y el menor resultado en Obras dando como resultado un 17%.

**Gráfico 3: Antigüedad de trabajo**



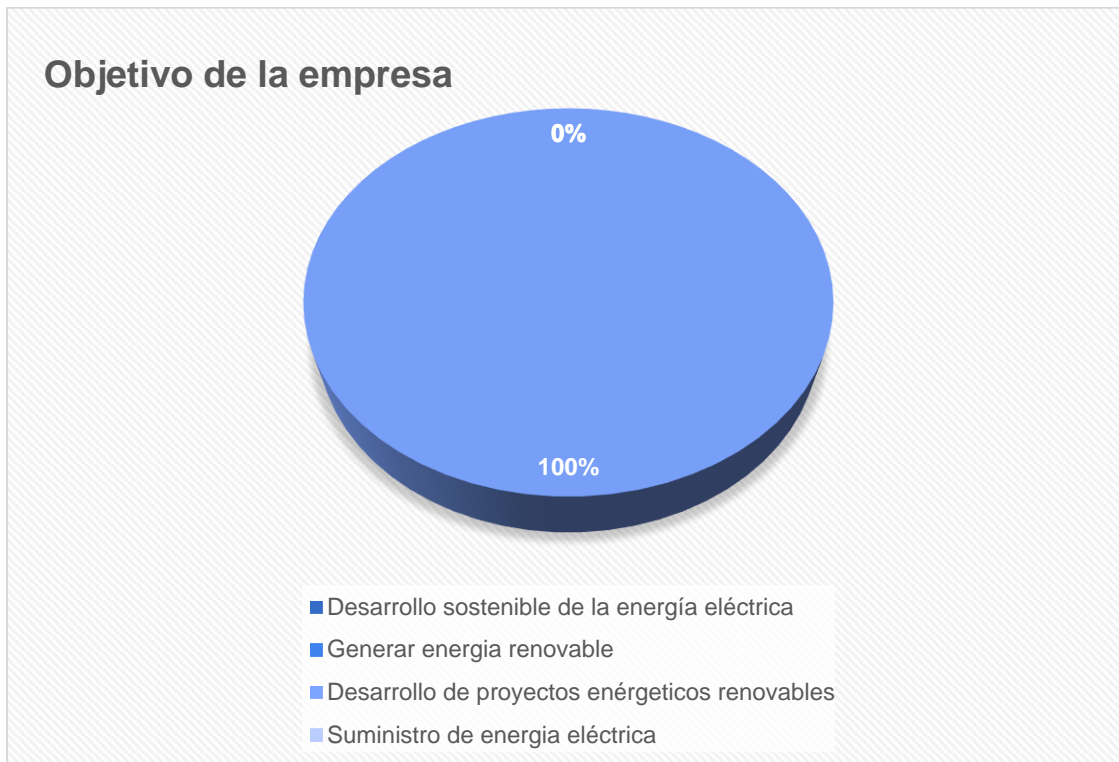
Lectura: Con respecto a la antigüedad de trabajo, se puede observar que el total del 100 % de los empleados están en la empresa hace menos de 5 años.

**Gráfico 4: Objetivo de gestión de la empresa**



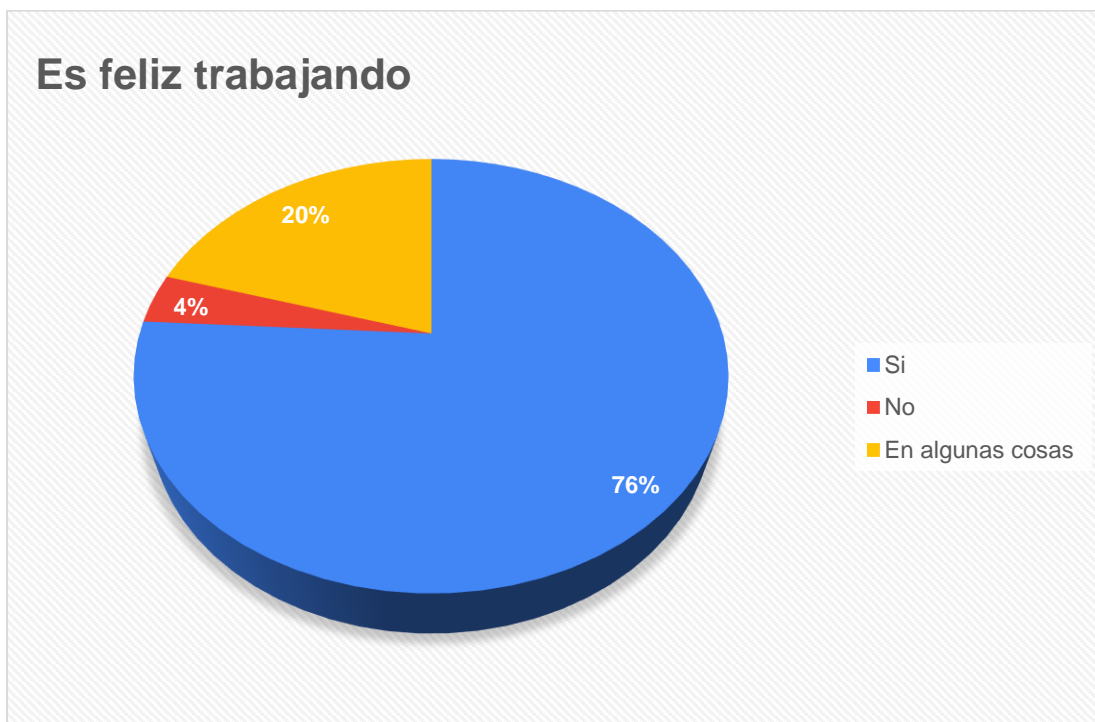
Lectura: Con respecto al objetivo de la gestión, se puede observar que el total del 100 % de los empleados lo conoce.

**Gráfico 5: Objetivos de la empresa**



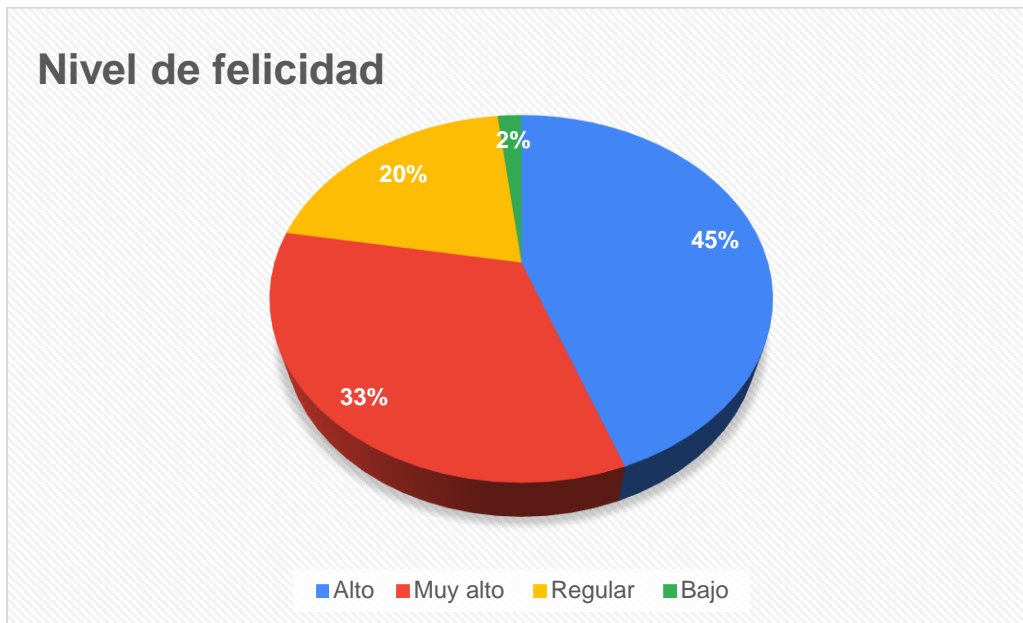
Lectura: Respecto al objetivo de la empresa, se puede observar que el total del 100% de los empleados puede decir cuál es el objetivo de la empresa.

**Gráfico 6: Se siente feliz trabajando en la empresa**



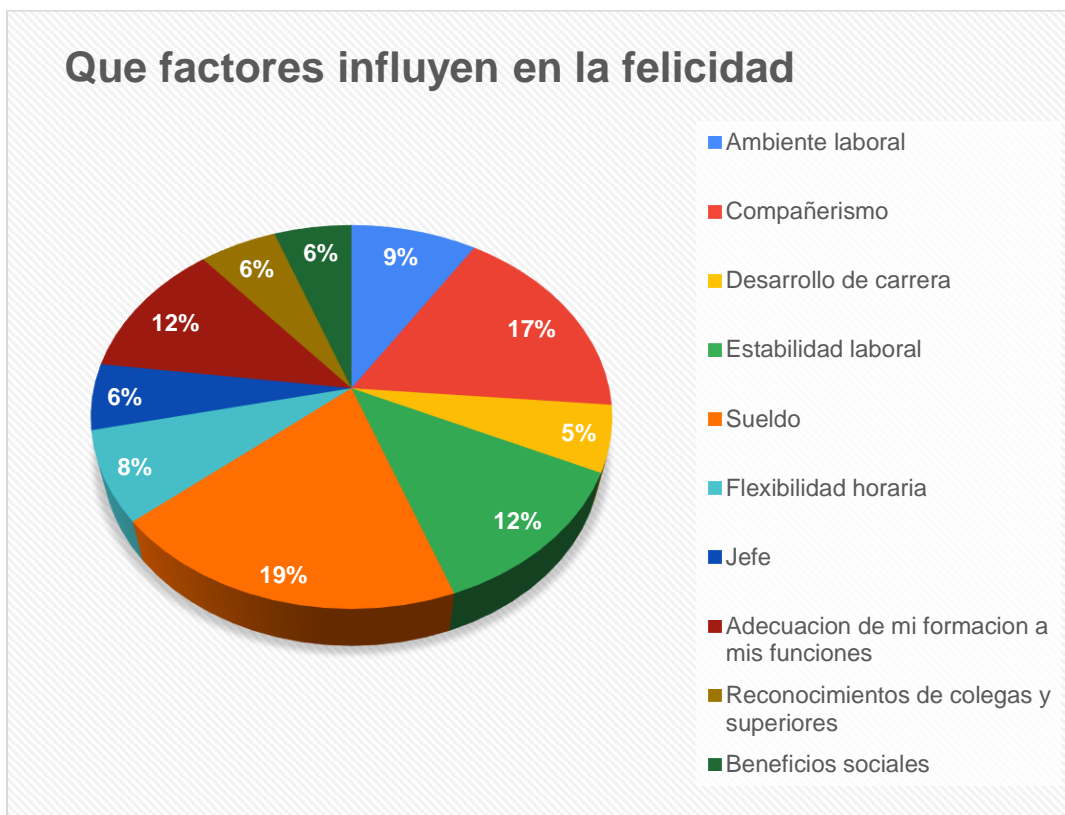
Lectura: El gráfico muestra que el 76% de los empleados se sienten felices trabajando en la empresa y un 4 % no lo es.

**Gráfico 7: Como calificaría su nivel de felicidad**



Lectura: El gráfico muestra que el 78 % predomina una calificación muy alta o alta del nivel de felicidad y solo el 2% dando como resultado un nivel bajo.

**Gráfico 8: Factores que influyen en la felicidad**



Lectura: El siguiente gráfico muestra una tendencia arriba del 10% (en los porcentajes de 12, 17, 19) como los superiores. Mientras que en menos medida la opción de desarrollo de carrera.

**Gráfico 9: Cuál de los factores nombrados anteriormente son los que más valora los colaboradores de la empresa**



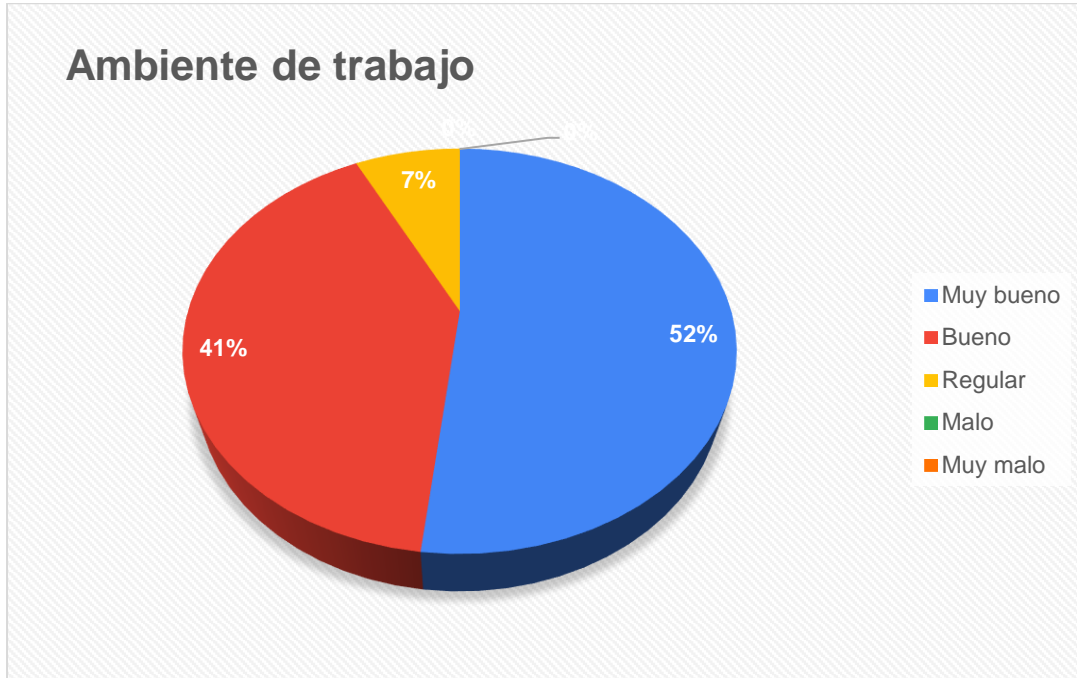
Lectura: El siguiente gráfico muestra una tendencia arriba del 10 % (en los porcentajes de 12 y 15) como los superiores. Mientras que en menos medida la opción de jefe.

**Gráfico 10: Condiciones físicas del puesto de trabajo**



Lectura: El gráfico 10 muestra que el 72 % predomina una calificación confortable y muy confortable en relación con las condiciones físicas del puesto de trabajo y solo el 6 % dando como resultado un nivel incomodo.

**Gráfico 11: Ambiente de trabajo**



Lectura: El gráfico 11 muestra que el 93% predomina una calificación buena o muy buena del ambiente de trabajo y solo el 7% dando como resultado un nivel regular.

**Gráfico 12: Se ve más tiempo trabajando en la empresa**



Lectura: El gráfico 12 muestra que el 76 % de los empleados se ven más tiempo trabajando en la empresa y solo una persona respondió que no.

**Gráfico 13: Relación con los compañeros de trabajo**



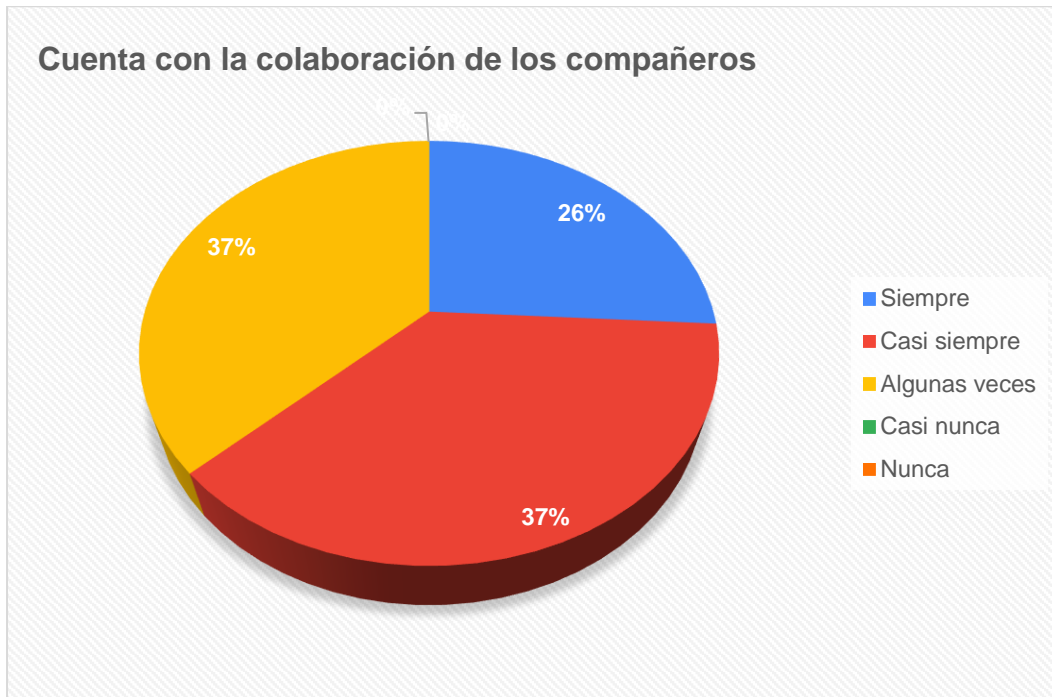
Lectura: El gráfico 13 muestra que el 67% predomina una calificación muy buena y solo el 7% dando como resultado un nivel regular.

**Gráfico 14: Disfrute de las horas laborales**



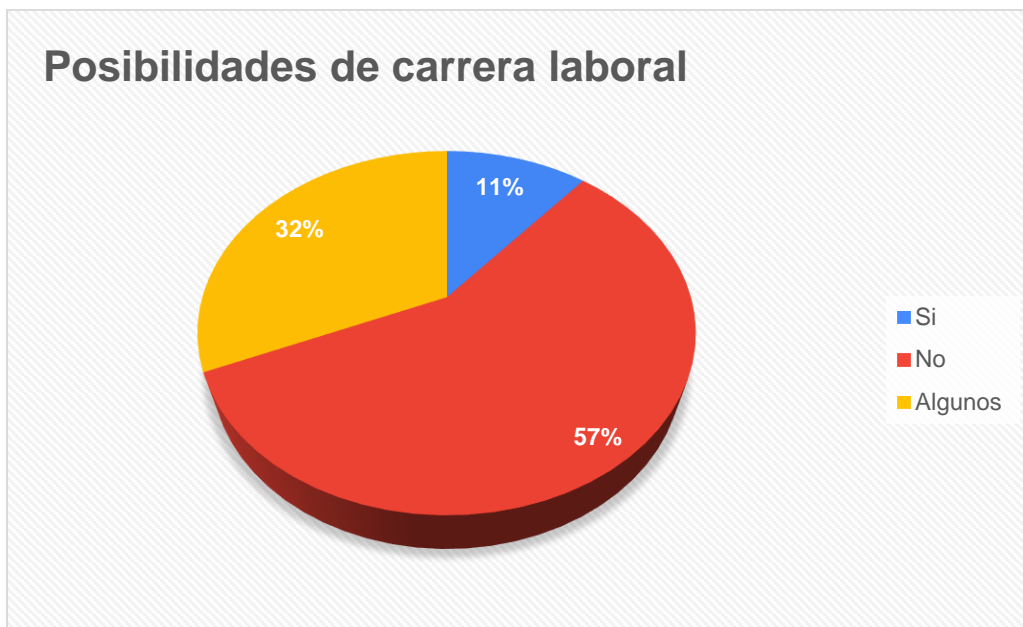
Lectura: El gráfico 14 muestra que el 100 % predominaría una calificación casi siempre o siempre se disfruta las horas laborales y el 0 % dando como resultado las respuestas negativas.

**Gráfico 15: Cuenta con la colaboración de los compañeros de equipo o de otras áreas para las tareas**



Lectura: En esta respuesta se denota una tendencia mayor en la colaboración entre compañeros de otras áreas, siendo que el mayor porcentaje es del 63% y un 37% indica que algunas veces.

**Gráfico 16: Cuenta con posibilidades de carrera laboral**



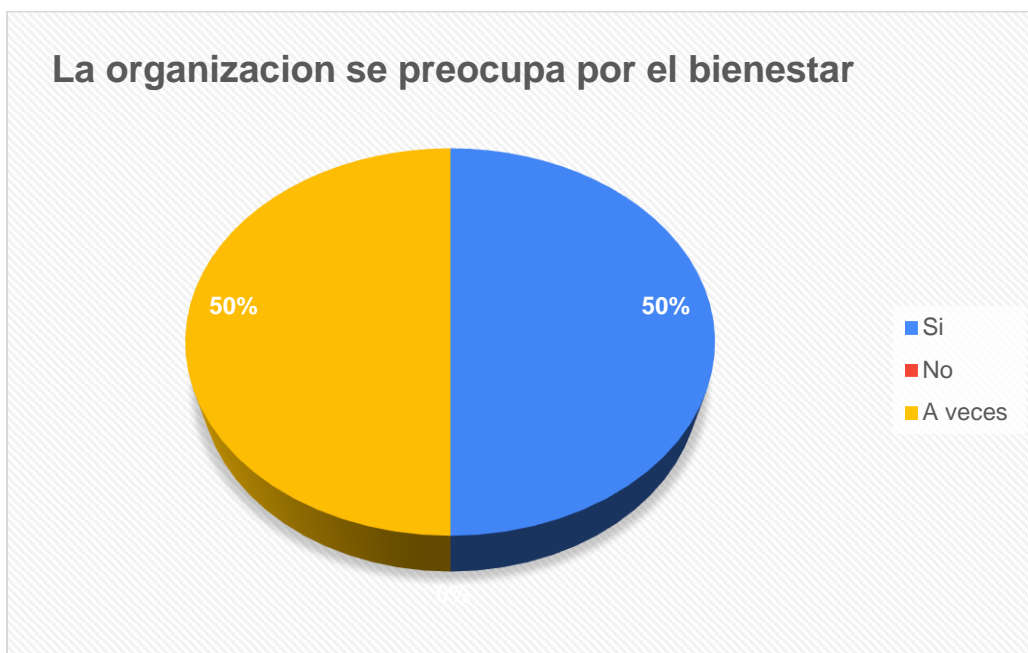
Lectura: Del 100% de los empleados una parte considera no tener posibilidades de carrera labora, mientras que la otra mitad se divide en las respuestas de si y algunos.

**Gráfico 17: La organización genera espacios de pausas laborales o esparcimiento**



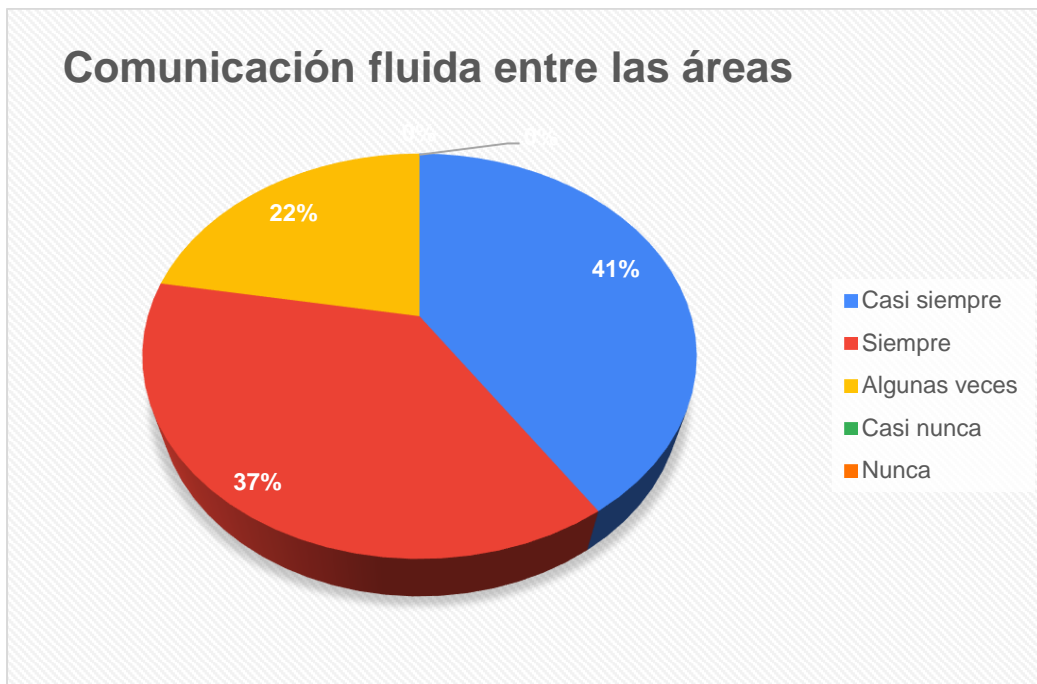
Lectura: Con respecto a los espacios de pausas laborales, los empleados respondieron en un 100% que si cuentan con estos espacios.

**Gráfico 18: La organización se preocupa por el bienestar**



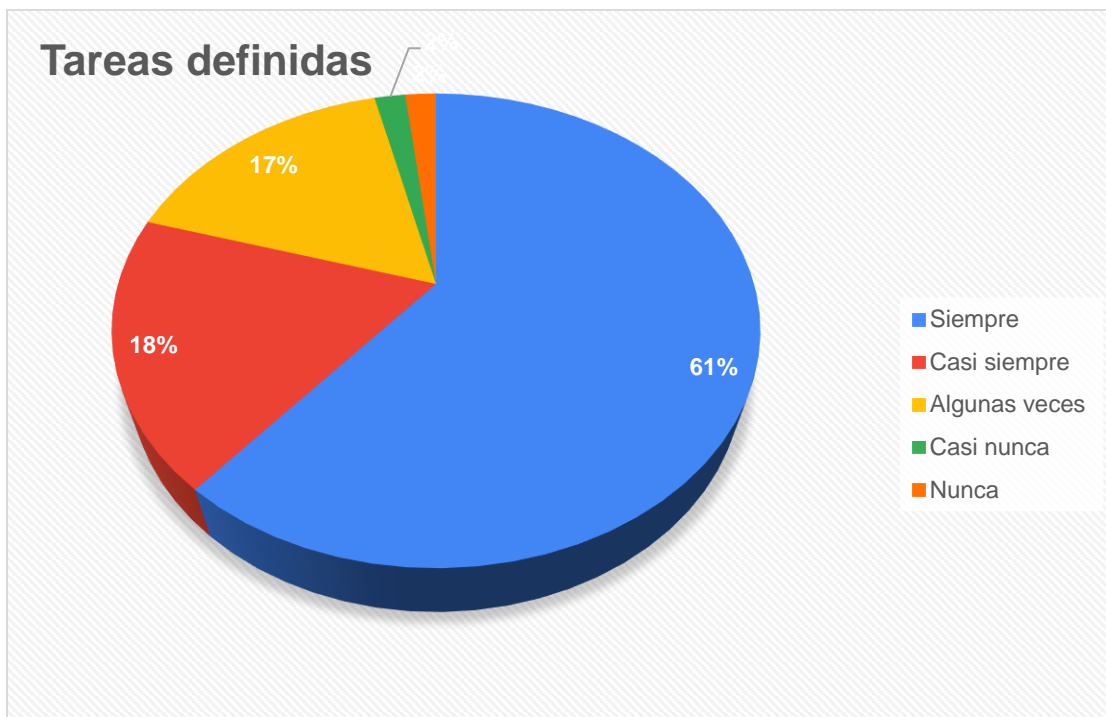
Lectura: Con respecto a que la organización se preocupa por el bienestar, se puede observar que el 100 % de los empleados responden con sí y a veces. No dando así respuestas negativas.

**Gráfico 19: Hay comunicación fluida entre tu área y las demás**



Lectura: El gráfico 19 muestra que el 78 % predomina una calificación siempre o casi siempre, en una comunicación fluida entre las áreas y 0% en respuestas negativas.

**Gráfico 20: En tu puesto, tenés las tareas definidas**



Lectura: El gráfico 20 muestra que el 61% predomina una calificación siempre con respecto a sus tareas definidas y solo el 17 % dando como resultado algunas veces.

**Gráfico 21: Tenés la información necesaria para realizar tus tareas**



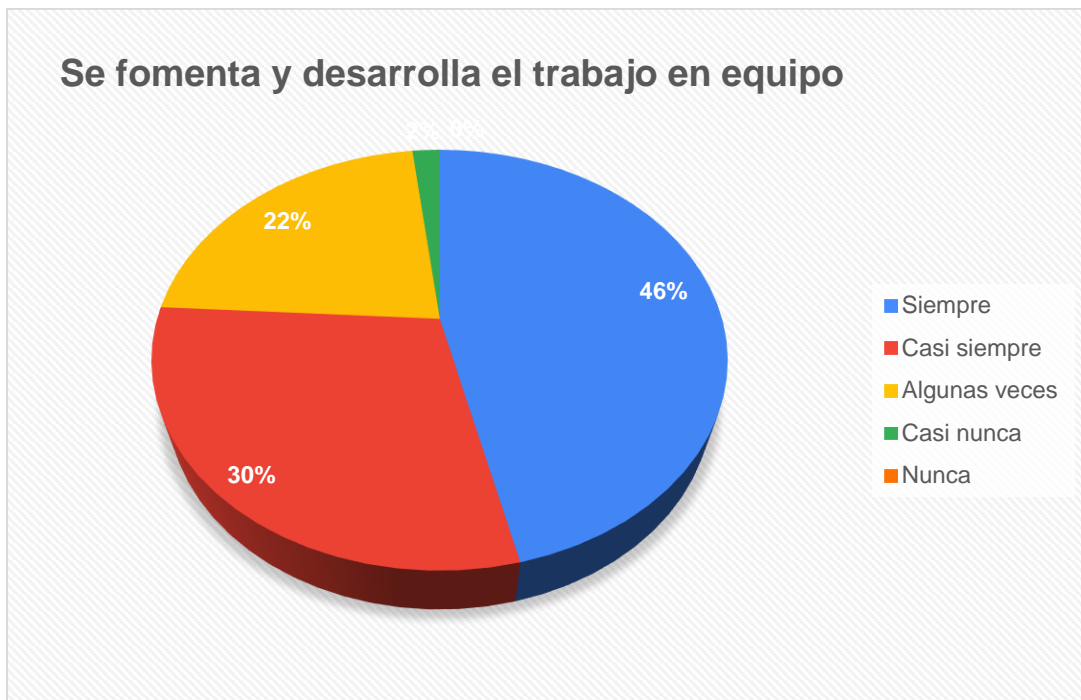
Lectura: El gráfico 21 muestra que hay un predominio del 57% en respuestas siempre, ya que los empleados cuentan con la información necesaria para realizar sus tareas y solo el 17 % dando como resultado en algunas veces.

**Gráfico 22: El tiempo de trabajo, es suficiente para realizar tus tareas diarias**



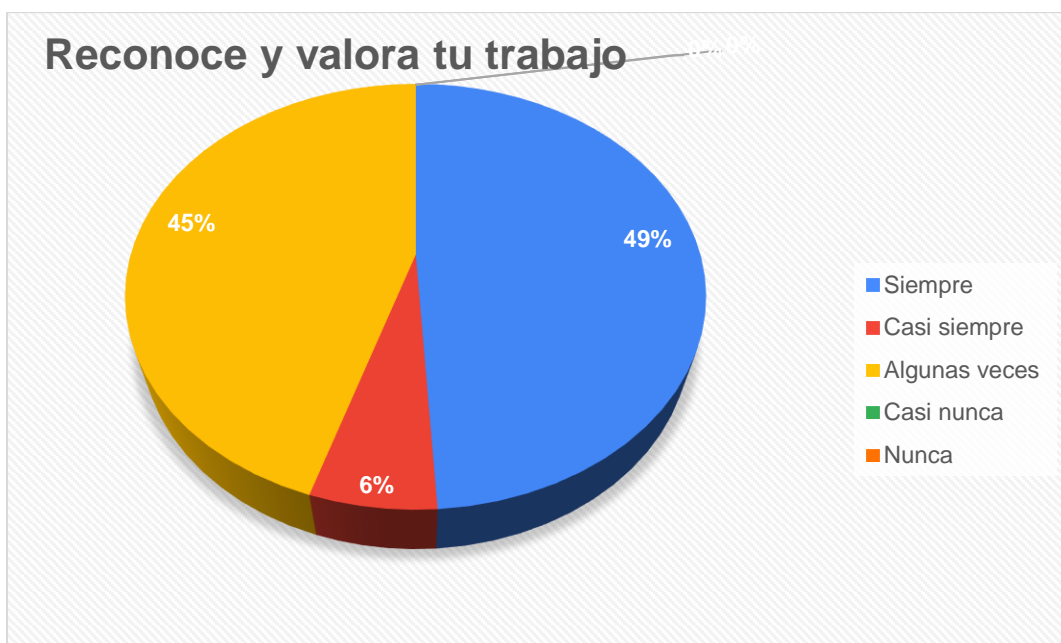
Lectura: El gráfico 22 muestra que el 80% predomina una respuesta siempre o casi siempre, con respecto al tiempo suficiente para realizar sus tareas diarias, y solo el 7% dando como respuesta un casi nunca.

**Gráfico 23: En tu equipo de trabajo, se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo**



Lectura: El gráfico 23 muestra que el 76% predomina una respuesta casi siempre o siempre, y solo el 22% dando como respuesta algunas veces.

**Gráfico 24: Tu superior reconoce y valora tu trabajo**



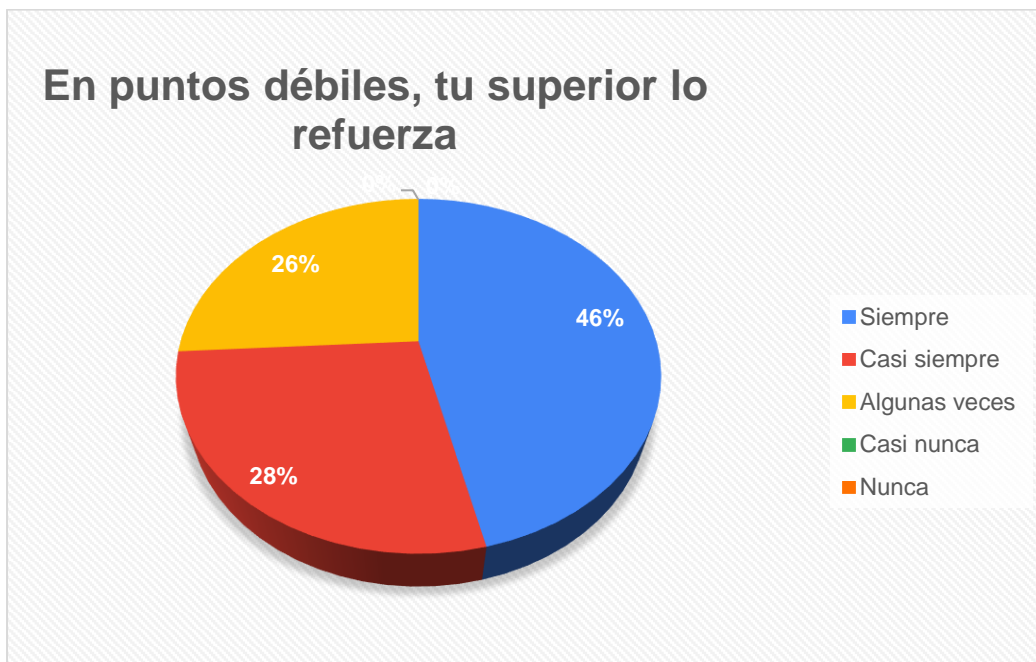
Lectura: El gráfico muestra una tendencia casi dividida en dos opciones en que si tienen reconocimiento y en algunas veces. Supera por muy poco las respuestas siempre y casi siempre de la de algunas veces.

**Gráfico 25: Tu superior tiene una actitud abierta con respecto a opiniones en relación con tus tareas**



Lectura: Predomina una tendencia superior sobre las respuestas siempre y casi siempre. En menor medida se marca un 21% en algunas veces respecto de la que el jefe toma interés por la opinión de cada uno.

**Gráfico 26: En los puntos débiles, tu superior actúa para reforzarlo**



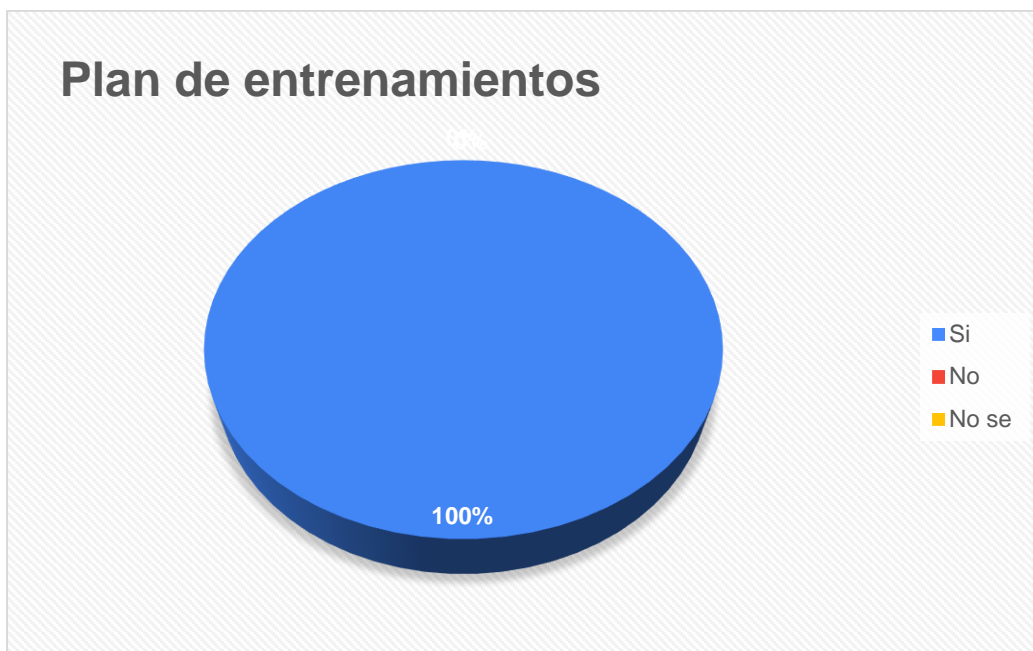
Lectura: El gráfico 26 muestra una tendencia muy superior sobre las respuestas afirmativas. Mientras que el 26% indica como respuesta que algunas veces el superior refuerza puntos débiles.

**Gráfico 27: Tu superior mantiene elevado el nivel de motivación en tu equipo**



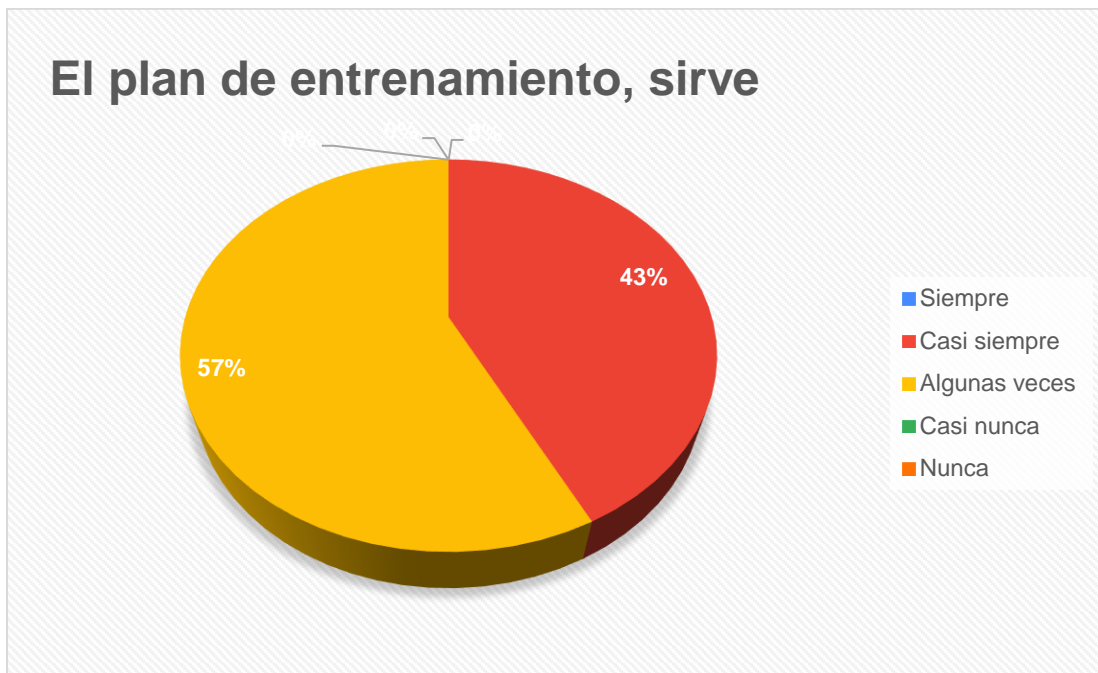
Lectura: En un porcentaje muy bajo no se da la posibilidad de motivar desde el superior a los colaboradores. La tendencia en que si sucede esta acción es del 89%.

**Gráfico 28: Cuentan con un plan de entrenamientos**



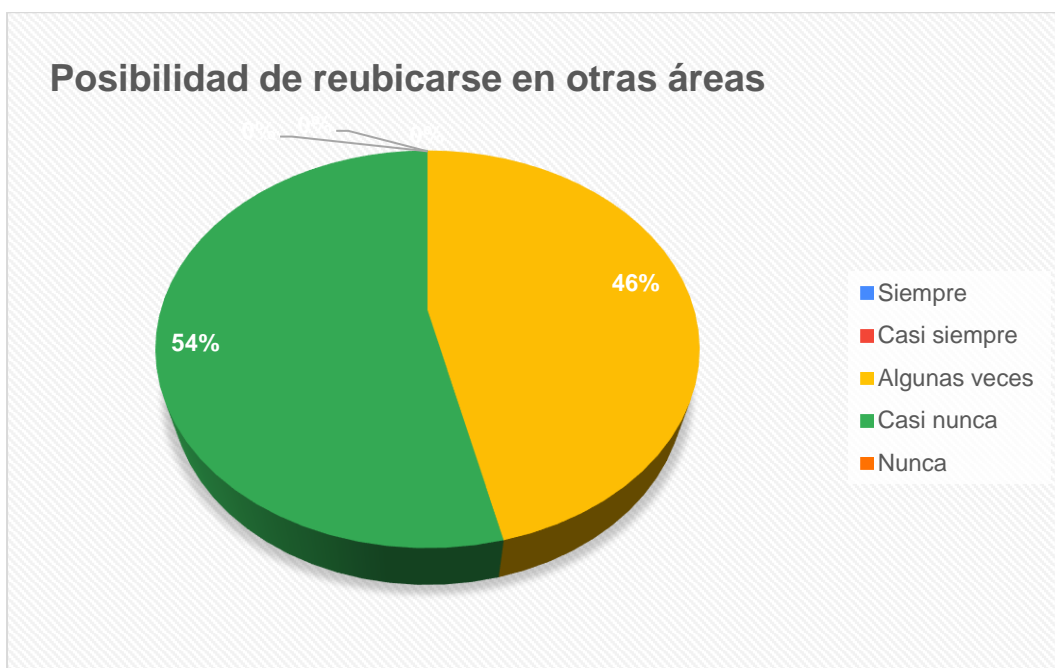
Lectura: Con respecto al plan de entrenamiento, se puede observar que el total del 100 % de los empleados lo conoce.

**Gráfico 29: El plan de entrenamiento, sirve para vos**



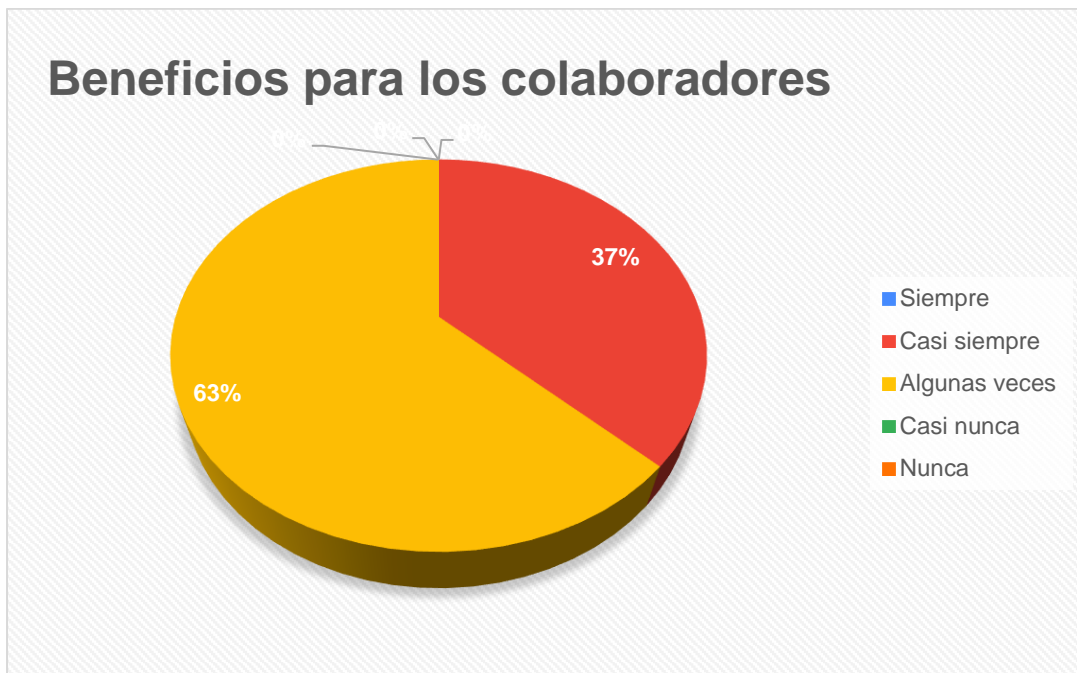
Lectura: El gráfico 29 muestra que el 100 % predomina las respuestas casi siempre o algunas veces con respecto al plan de entrenamiento y un 0 % en respuestas negativas.

**Gráfico 30: La empresa cuenta con posibilidad de reubicarse en otras áreas de trabajo que potencie sus habilidades**



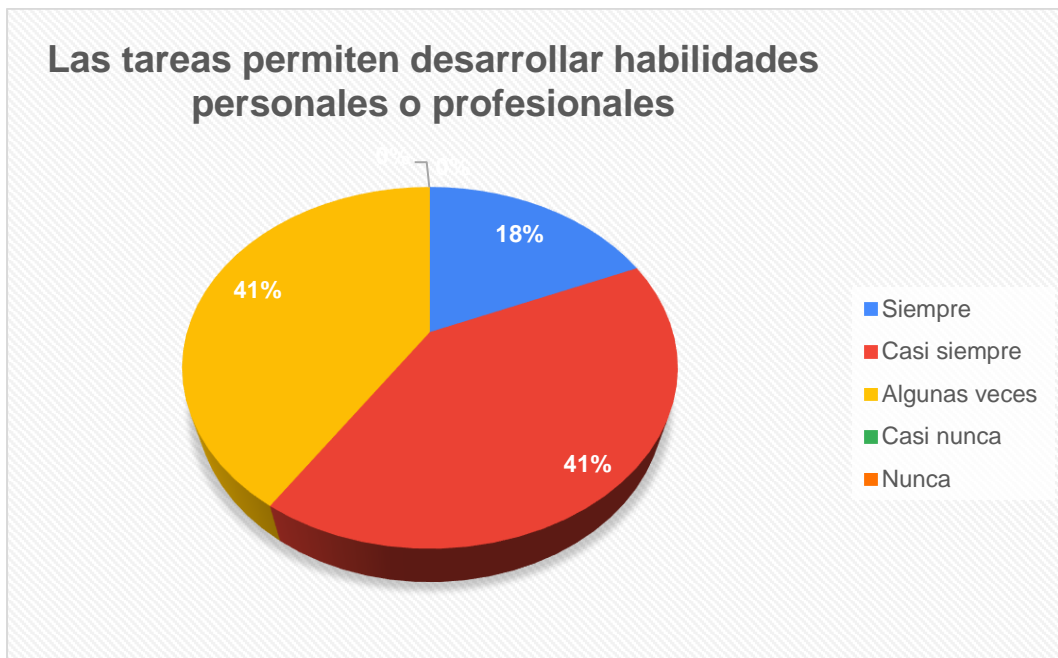
Lectura: El gráfico 30 muestra que el 100 % de los empleados respondieron con algunas veces o casi nunca cuentan con posibilidades de reubicarse en otras áreas de trabajo.

**Gráfico 31: La organización cuenta con beneficios para los colaboradores**



Lectura: En este gráfico predomina el mayor porcentaje de la respuesta algunas veces y menor medida casi siempre. Se entiende entonces que algunas veces los empleados cuentan con beneficios.

**Gráfico 32: Las tareas te permiten desarrollar habilidades personales o profesionales**



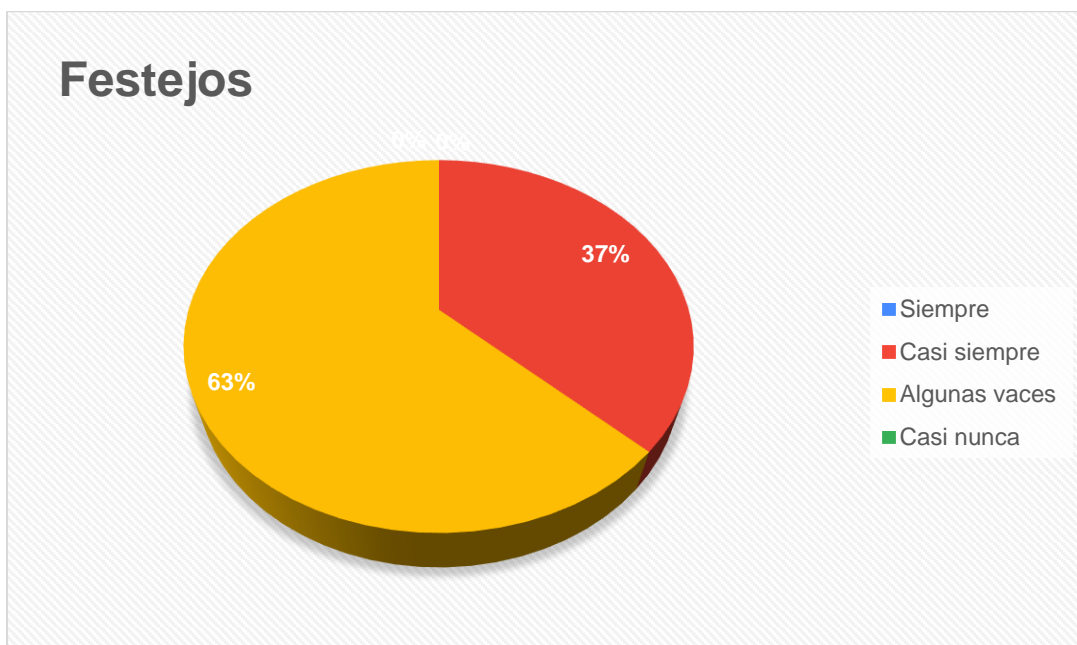
Lectura: Este gráfico muestra un porcentaje 59% en las respuestas siempre y casi siempre. También se puede leer que la respuesta de algunas veces tiene un marcado porcentaje.

**Gráfico 33: Existen espacios donde los superiores te cuentan sobre los proyectos del año**



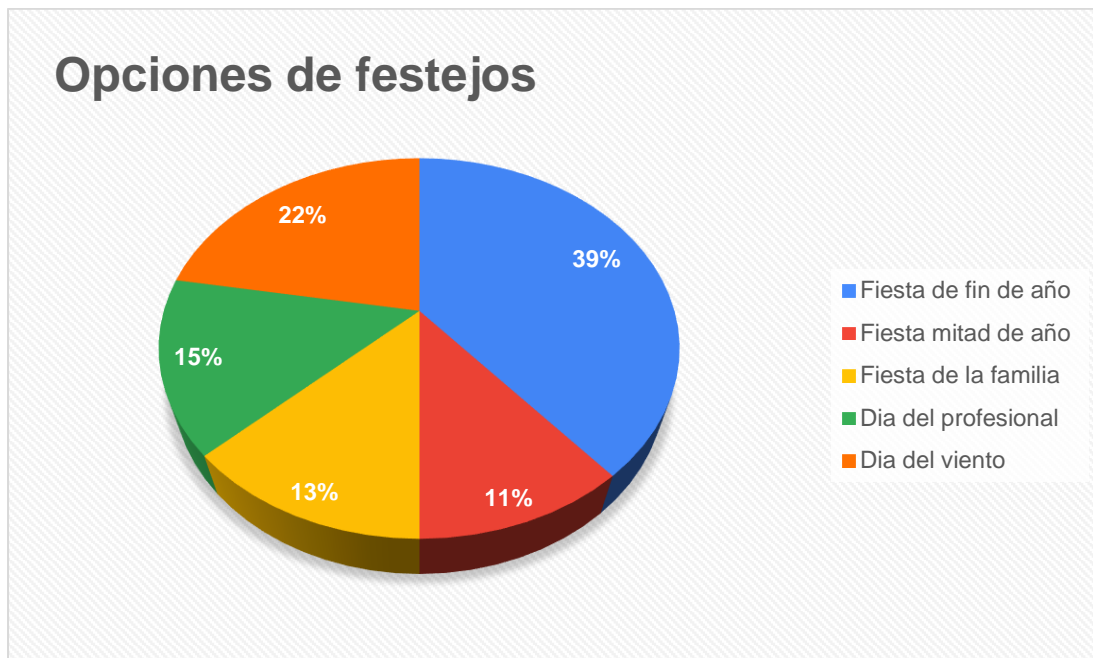
Lectura: El gráfico 33 muestra que el 100% responde algunas veces o casi nunca con respecto a que les cuentan los proyectos del año.

**Gráfico 34: La empresa, tiene dentro del plan del año algunos festejos**



Lectura: Respecto de los festejos, predominan las respuestas algunas veces dando como resultado un 63% y en menor porcentaje respuestas del casi siempre en un 37%.

**Gráfico 35: De los festejos nombrados anteriormente, cuáles son las opciones**



Lectura: El gráfico 35 muestra que el 39 % predominan las fiestas de fin de año y solo el 11 % en fiestas mitad de año.

### **Presentación de datos de la entrevista**

#### **Entrevista semi estructurada dirigido a uno de los gerentes de la empresa “Parque Arauco”.**

El siguiente instrumento fue aplicado a uno de los gerentes de la organización, que respondió cálidamente a las preguntas de la entrevista propuesta. La administración de la misma fue llevada a cabo de manera presencial, día y horario propuesto por el gerente ya que estaba ocupado con sus tareas.

#### **Preguntas**

- 1- Puesto laboral actual.
  - *Director de la empresa.*
- 2- Antigüedad en el puesto.
  - *4 años.*
- 3- Formación.
  - *Ingeniero en energías renovables.*
- 4- ¿Me puede contar cual es el objetivo de gestión que tiene Parque Arauco?
  - *El objetivo de la empresa es la generación de energías renovables, ya sea eólicas, solares y litio.*

- 5- ¿Como transmiten el objetivo de gestión hacia los empleados?
- *Lo transmitimos a través de la gestión de cada uno de los gerentes de las áreas. PEA en su estructura está dividida en áreas de trabajo según las diferentes especialidades. Con un gerente a cargo de equipos de trabajo. Por otro lado, contamos con el área de comunicaciones, quienes profesionalmente transmiten los objetivos y valores de la organización.*
- 6- ¿Qué entiende usted por felicidad en el trabajo?
- *El concepto me lleva a pensar en que la gente/ nuestros colaboradores se sientan bien el tiempo aportado al trabajo. Que les guste lo que hacen, que tengan ganas de venir y dar su aporte a la empresa.*
- 7- ¿De estos factores que le menciono a continuación, cuáles cree que influyen en la felicidad laboral? (puede seleccionar más de uno)
- **Ambiente laboral**
  - **Compañerismo**
  - Desarrollo de carrera
  - **Estabilidad laboral**
  - **Sueldo**
  - Flexibilidad horaria
  - **Jefe**
  - **Adecuación de mi formación a mis funciones**
  - Reconocimientos de colegas y superiores
  - Beneficios Sociales
  - ¿Otros? ¿Cuáles?: \_\_\_\_\_
- 8- ¿De los factores que nombré anteriormente ¿cuáles de ellos son los que más valora los colaboradores de Parque Arauco? (elija 5)
- *Los que marque son con ese criterio, el de pensar que para ellos son las mejores opciones.*
- 9- ¿Cuentan con instrumentos que midan como están los empleados?
- *Si, el equipo de recursos humanos es quienes tienen la función (entre otras) de trabajar con los colaboradores, que se sientan bien laboralmente hablando y de medir si así lo es o no para mejorarlo, en caso de que se requiera.*
- 10- ¿Parque Arauco cuenta con acciones para aumentar la felicidad laboral en los empleados?
- *Parque eólico cuenta con el área de recursos humanos que articula todas esas acciones blandas de preocuparse principalmente por el bienestar de los colaboradores. Es un área que en su gestión articula pausas activas, momentos de esparcimiento e integración, genera espacios de escucha activa, entrenamientos,*

*medición del clima laboral, procesos de inducciones ante cambios de tareas o puestos o ingresos a la empresa, entre otras.*

11- ¿Me puede contar que acciones son? (respondí arriba)

12- ¿Usted cree que el salario aumenta la felicidad en el trabajo?

- *No sé si aumenta, no creo que para todos los casos sea un efecto de felicidad, porque mucho depende de las motivaciones personales de los colaboradores. Si considero, que el salario es parte importante de la contratación de un colaborador como también que aporta bienestar.*

13- ¿Cuáles son los beneficios no remunerados que Parque Arauco tiene para sus colaboradores?

*Los beneficios que aportamos a los colaboradores son, por ejemplo:*

- *Flexibilidad horaria el primer día de clase escolar.*
- *Permisos para buscar a los hijos en edad escolar.*
- *Permisos para poder participar de reuniones convocadas por la escuela de los hijos.*
- *Obra social prepaga.*
- *Almuerzo.*
- *Traslado a las instalaciones de parque (en Arauco).*
- *Ropa y calzado de trabajo/ uniformes para oficinas.*
- *Caja navideña.*
- *Regalo de fin de año/día del padre, madre, mujer.*
- *Pausas activas (estiramiento-lúdicas).*
- *Espacio de charlas con recursos humanos.*
- *Entrenamientos en conocimientos legales, varios.*
- *Descuentos en comercios (indumentaria – cafetería – librería – gimnasios).*

14- ¿Generan espacios de descanso o recreación dentro del horario laboral?

- *Si, lo hace el equipo de recursos humanos mensualmente.*

15- ¿Cuáles son los acontecimientos que la organización festeja?

- *Solemos hacer una recepción a mitad de año y una al final.*

16- ¿Miden con algún método el grado de compromiso de los colaboradores?

- *Lo hacemos con la medición de evaluación de desempeño, porque mayormente se mide habilidades blandas de los equipos. A su vez lo medimos a través de indicadores de gestión mensuales, elevados desde cada equipo al directorio.*

17- ¿Los empleados que son madres o padres cuentan con algún beneficio relacionado a ello?

- *Si, los mencione en la pregunta anterior.*

18- ¿Parque Arauco cuenta con planificación de la comunicación interna?

- *Este año se tomó, es objetivo dándole más importancia. Desde mitad de año aproximadamente se cambió la gestión al área de relaciones institucionales en colaboración con recursos humanos.*
- 19- ¿Existe un área que gestione la comunicación interna?
- *Si, desde este año principalmente se pasó la gestión a las áreas que mencione.*
- 20- ¿Cuenta la empresa con entrenamientos para los empleados?
- *Si, la gestión la lleva a cabo el área de recursos humanos. Cuentan con una detección de necesidades volcadas a un plan anual y seguimiento del cumplimiento.*
- 21- ¿La empresa cuenta con búsquedas internas para puestos vacantes?
- *Se ha hecho, pero en pocas oportunidades.*
- 22- ¿Los empleados pueden cambiarse de área si así lo quisieran?
- *Se ha hecho, pero al igual que la pregunta anterior es muy pocas oportunidades.*
- 23- ¿Me podría decir los proyectos de la empresa en la que trabajan los colaboradores?
- *La empresa tiene como principal proyecto la generación de energías renovables, dividido en subproyectos de gestión eólica, solar y litio. Todos los equipos colaboran en los objetivos. Algunos equipos técnicos en la parte solar, otros en la eólica y otros en las de litio.*
- 24- ¿Los colaboradores cuentan con las condiciones básicas de trabajo?
- *Si, son buenas las condiciones que la empresa ofrece a los colaboradores. Tanto en las instalaciones, traslado y buenas costumbres.*
- 25- ¿La empresa cuenta con reconocimientos respecto de logros de empleados?
- *Se ve mayormente en reuniones o charlas entre superiores y colaboradores. Siento que es algo a desarrollar no se si cumplimos el 100% de lo que a los colaboradores les gustaría.*
- 26- ¿La organización cuenta con acciones que ayuden a los colaboradores a tener bienestar físico y psicológico?
- *Entiendo que sumamos desde las pausas activas, los espacios de charlas, los exámenes médicos periódicos, los entrenamientos en temas de salud y las campañas de vacunación.*
- 27- ¿Cuentan con acciones que protejan a los empleados de inclusión o discriminación?
- *Es algo que, al mencionarlo, pienso en la importancia, lo voy a tomar en cuenta para trabajarlo internamente. Entiendo que no hemos tenido un caso para darle tratamiento. Igualmente, siempre es mejor prevenir.*
- 28- Hemos finalizado, ¿le gustaría contarme algo más de lo que vimos en la entrevista?
- *Que tenga todo el éxito es su trabajo final.*

## INTERPRETACIÓN DE DATOS

### Informe del cuestionario

La lectura general de los gráficos de los cuestionarios aplicados a 54 personas de la totalidad de empleados dentro de la organización de la empresa “Parque Arauco”, se realiza a través del análisis FODA. Se aplica este instrumento ya que es un cuadro de cuádruple entrada en el que puede analizarse los puntos fuertes y débiles de los resultados en relación con el tema, como así también inducir la propuesta profesional.

FODA es una técnica evaluativa de los factores fuertes y débiles que en su conjunto diagnostican la situación interna de una organización, y en este caso de una temática de investigación.

Es una herramienta sencilla, que permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada.

En este caso se realizó un FODA según las respuestas del instrumento principal de medición, queda expuesto de la siguiente manera. Para determinar los puntos positivos, se tomaron las temáticas con mayor porcentaje de respuestas superiores al 70%.

#### Fortalezas

Los factores que pueden tomarse como fortalezas sobre la temática de investigación, habiendo arrojado altos resultado dentro de Parque Arauco son: el conocimiento de los objetivos de la empresa, que la empresa toma en cuenta la mayoría de los factores que ayudan a determinar la felicidad organizacional (como el ambiente laboral, el compañerismo, buena relación con superiores, los puestos de trabajo acordes a la formación profesional, beneficios sociales, entre otros).

Con respecto a la felicidad, como se mencionó en etapas anteriores es un concepto muy importante que resonó este último tiempo y debe ser utilizado; se puede decir que es algo abstracto, cambiante ya que cada individuo lo definirá de acuerdo con su subjetividad. El autor Ignacio Fernández (2015) dice que la felicidad tiene que ver con las emociones positivas y Sonja Lyubomirsky (2008) psicóloga e investigadora define a la felicidad como “la experiencia de alegría, satisfacción y bienestar positivo”.

Con todo lo nombrado se puede ver reflejado en los resultados positivos vistos en los gráficos como por ejemplo que los empleados se sienten felices trabajando en la empresa “Parque Arauco” (76%), con su calificación del nivel de felicidad (78%), en relación con las condiciones físicas de su puesto de trabajo (72%), se ven más tiempo trabajando en la empresa (76%), disfrutan las horas laborales (100%) y en su puesto tiene las tareas definidas

(61%). Estas respuestas se pueden inferir más bien desde lo personal y como lo vive cada uno de los trabajadores dentro de su lugar de trabajo, lo cual llevará a una mejor producción y bienestar en el mismo.

En base a los niveles de felicidad presentes, dos de sus clasificaciones son: la felicidad relacional (con los otros), esta ha constatado que uno es feliz con otros y, por otro lado, la felicidad trascendente (derivada de la relación con lo superior). La felicidad relacional se ve reflejado en sus fortalezas como por ejemplo en cómo es el ambiente de trabajo (93%), como es la relación con tus compañeros de trabajo (67%), la comunicación fluida entre su área y las demás (78%), y que se desarrolla el trabajo en equipo (76%). La felicidad trascendente se vio en aumento con respecto a las preguntas, si el superior mantiene elevado el nivel de motivación del equipo (89%), esto es positivo ya que ayuda al trabajador y su producción dentro de la empresa.

Tomando el concepto de felicidad organizacional, dice que la misma tiene que ver con la capacidad de la organización para coordinar recursos, y gestionar a los trabajadores, como así también decimos que es una co-responsabilidad entre empresa y el trabajador. Esto se ve como fortalezas ya que responden positivamente ante estas cualidades, como por ejemplo en generar espacio de pausas laborales o esparcimiento (100%), en este caso se pudo observar que todos los empleados están de acuerdo y lo ven como necesario para ellos, también con respecto a la información para realizar sus tareas (57%), y el tiempo asignado que es suficiente para poder realizarlas (80%); por último, el poder contar con un plan de entrenamiento (100%).

La percepción de la felicidad en el trabajo es el indicador principal para la felicidad organizacional, da cuenta del bienestar, salud y plenitud de los trabajadores.

Si tomamos el modelo de felicidad organizacional, desarrollado por el autor Ignacio Fernández, podemos inferir que tienen una concepción ética del ser humano, ya que entiende que la felicidad y el florecimiento en el trabajo, son la causa de los resultados sustentables, causando así los buenos procesos y los resultados sobresalientes, esto se observa de manera positiva en las fortalezas que tiene la empresa "Parque Arauco". También están presentes los 6 componentes del modelo, por ejemplo: uno de ellos que es el Engagement que se lo puede ver reflejado con respecto al conocimiento del objetivo de gestión de la empresa (100%), todos los empleados lo pueden decir. Esto muestra un alto grado de involucramiento con su trabajo y la organización, también es parte de la misma el poder fomentar este nivel de compromiso en el trabajo, ya que se puede observar en las fortalezas que arrojó.

Estas prácticas son articuladas desde la estrategia de la organización para fomentar el bienestar de los trabajadores.

### Debilidades

Se denominan debilidades en relación con la felicidad organizacional en Parque Arauco, a aquellas variables medidas en el cuestionario de autoadministración, a los resultados menores a 70%. ¿Cuáles son estas? Poca colaboración entre compañeros de trabajo, baja preocupación por el bienestar en general, escasos reconocimientos de los superiores, actitudes poco abiertas de los referentes en puntos de vistas de los colaboradores, bajo nivel de mejoras de los superiores sobre los colaboradores, plan de entrenamiento no acorde a puestos de trabajo, nulas promociones, pocos beneficios ofrecidos desde la empresa a los empleados.

Con relación a la felicidad nombrado anteriormente que tiene que ver con cada individuo y su subjetividad, en este caso se ve reflejado en los gráficos dando como resultado debilidades que esto podría afectar al trabajador, por ejemplo: en que la organización no se preocupa mucho por su bienestar (50%), el plan de entrenamiento que tiene la empresa algunas veces le sirve en lo personal (57%) y casi nunca cuentan con la posibilidad de reubicar en otras áreas de trabajo que potencie sus habilidades (54%). Con estas respuestas se puede inferir que desde lo personal faltaría un poco más de apoyo de la empresa en cuanto al bienestar ya que deben cuidar al trabajador y sus resultados dentro de la empresa. Como así también, poder revisar el plan de entrenamiento y que puedan contar con posibilidades de reubicarse en otras áreas, ya que eso potencia a la persona desde lo individual pero también al rendimiento para la empresa.

Si tomamos los niveles de felicidad, dos de sus clasificaciones son: la felicidad relacional (con los otros), esta ha constatado que uno es feliz con otros y por otro lado la felicidad trascendente (derivada de la relación con lo superior). La felicidad relacional se ve reflejado en sus debilidades como, por ejemplo: en la colaboración de sus compañeros de equipo o de otras áreas para la realización de tareas (37%), se cuenta algunas veces con esta colaboración. La felicidad trascendente se vio en los gráficos como debilidades respecto a las preguntas si el superior reconoce y valora el trabajo (49%), si el superior tiene una actitud abierta con respecto a sus opiniones con relación a las tareas (46%), si el superior refuerza puntos débiles (46%) y casi nunca los superiores cuentan sobre los proyectos del año (52%). Acá se observa una elevada debilidad con respecto a la relación con el superior, debería reconocer un poco más el trabajo de los empleados o reforzar puntos débiles ya que eso ayuda a la felicidad y al trabajo individual que cada uno pueda aportar a la empresa y debería involucrarse un poco más con sus empleados.

Respecto al concepto de felicidad organizacional, como ya se mencionó tiene que ver con la capacidad de la organización para coordinar recursos y gestión para el valor de los trabajadores. Esto se pudo observar cómo debilidad ya que responden con menor porcentaje a las preguntas si la organización cuenta con beneficios para los colaboradores, dando como respuestas algunas veces (63%) y si la empresa cuenta con algunos festejos dentro del plan del año, dando como respuestas también en algunas veces (63%). Con respecto a los distintos momentos de esparcimiento que tenían antes, hoy en día solo tienen un agasajo, que es el de fin de año (39%) con esto se pudo observar que también hubo debilidades ya que solo quedo un y antes tenían varios en el año.

En base al modelo de felicidad organizacional desarrollado por Fernández, aplicado en Parque Arauco, se identifica con falencias, las cuales se pueden ver en la baja importancia del bienestar del trabajador, como así también que el superior reconozca y valore el trabajo o refuerce puntos débiles. Siempre recordando y teniendo en cuenta que, si el trabajador es feliz, todo lo demás será positivo y más rendidor para la empresa, como así también llegar a mejores resultados.

Otro de los componentes que estaría con debilidad, es el de desarrollo profesional y personal, ya que se observa en relación con que en la empresa "Parque Arauco" casi nunca tienen posibilidades de reubicarse en otras áreas de trabajo que potencie sus habilidades y algunas veces cuentan con beneficios para los colaboradores.

Con respecto a las palancas de gestión se observa el debilitamiento en el rol del jefe que debería mostrar un estilo de liderazgo firme y cercano, exigente con las tareas y preocupado por las personas. Con una gestión más participativa y que la organización involucre activamente a sus trabajadores en la marcha de la empresa.

### Oportunidades

Trabajar y potenciar profesionalmente las debilidades que arrojó el instrumento, pueden convertirse en oportunidades para Parque Arauco, en relación con la felicidad.

Los puntos débiles de la empresa en relación al desarrollo de la felicidad organizacional oscilan en los siguientes ejes: baja colaboración entre las áreas, medio porcentaje en la importancia de los beneficios a los colaboradores, bajo interés en las opiniones de los empleados para con los objetivos, nula promoción interna, no se propone el desarrollo de habilidades profesionales, poco conocimiento en los proyectos del año, baja interacción en eventos sociales que aporten a la integración de los equipos de trabajo.

Como se viene mencionando la felicidad es algo abstracto, cambiante ya que cada individuo lo definirá de acuerdo con su subjetividad. La felicidad y los resultados dependen

de cómo se maneja los afectos, conscientemente; es resultado de creencias propias, prejuicios e ideas. Con relación a los niveles de felicidad, existen tres los cuales siempre van a estar relacionados: la felicidad individual (conmigo mismo), felicidad relacional (con los otros) y felicidad trascendente (derivada de la relación con lo superior).

La felicidad organizacional es la capacidad para coordinar recursos y gestión para hacer una oferta de valor para los trabajadores que balancee, la salud financiera de la compañía y el bienestar psicosocial de los trabajadores.

Como se perciben en el trabajo es el indicador principal para la felicidad organizacional, da cuenta del bienestar, salud y plenitud de los trabajadores con su puesto y organización.

Acercas del modelo de felicidad organizacional y las tres palancas de gestión son las que permiten que el modelo opere en la práctica, de resultados sustentables y sostenibles. Se pudo ver que el área de recursos humanos de "Parque Arauco" desarrolla a diario diferentes acciones que buscan aportar felicidad a los empleados. No es una tarea sencilla ya que según lo expuesto por los autores que hablan de la temática, es un trabajo de cambios de paradigmas y potenciar lo importante de la salud mental dentro del espacio laboral.

Es la empresa que implementa y monitorea el sistema de gestión de felicidad organizacional; tanto en la dirección de los proyectos específicos del modelo, en el rediseño y ejecución de estrategias y procesos de personas en función de la mirada de la felicidad.

### Amenazas

Como amenaza a la empresa "Parque Arauco" el instrumento arrojó un bajo porcentaje sobre la posibilidad de desarrollo de carrera (57%).

En la empresa se encuentran otras organizaciones terceras (se denominan: contratista), organizaciones privadas, las que, si se tiene desarrollado para sus colaboradores, planes de carreras. Es así como los colaboradores de Parque Arauco se encuentran con cercanía e interacción a estas empresas contratistas y sus colaboradores, con los que conversan sobre estas temáticas y otras.

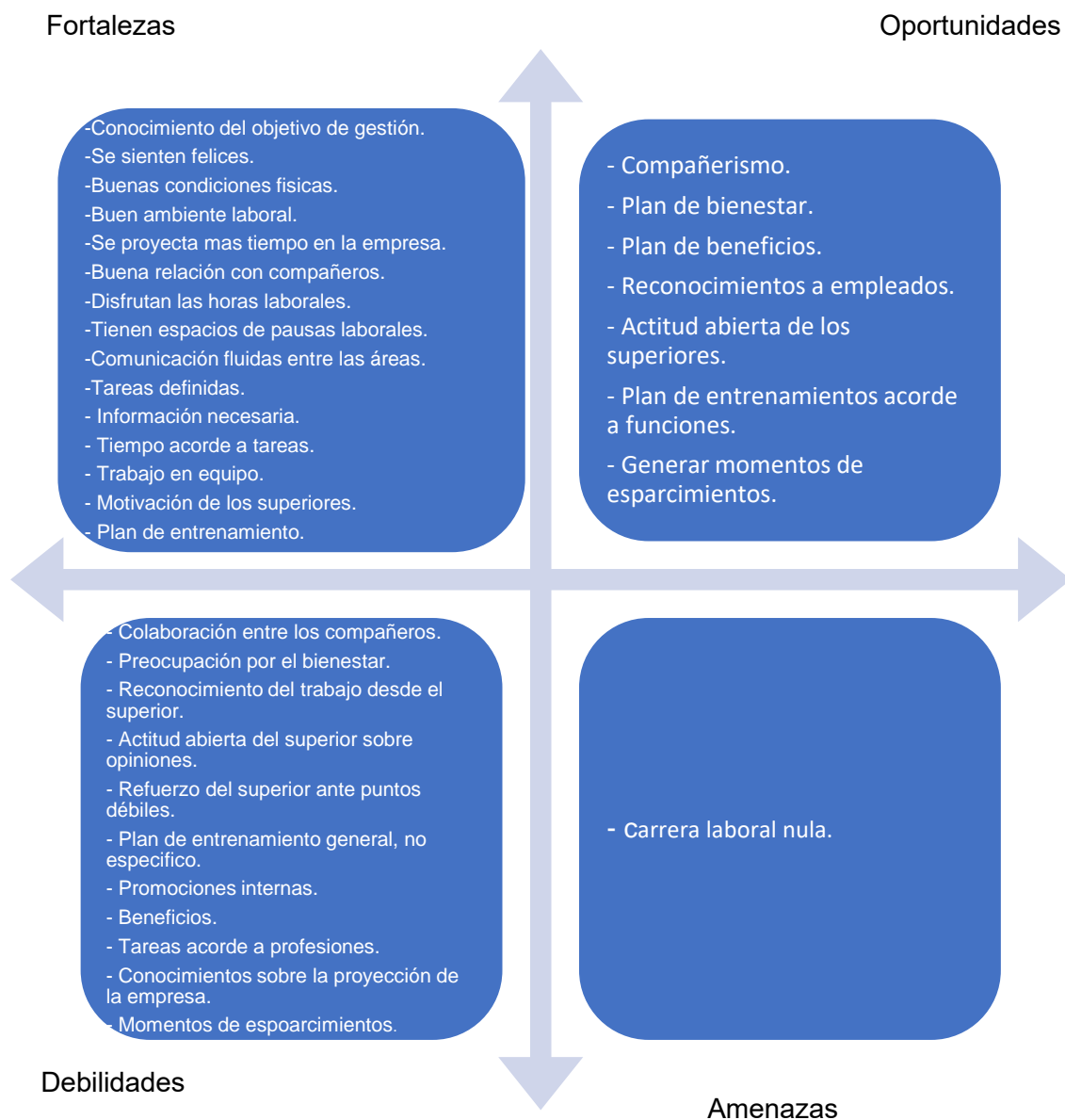
Esto es un dato crucial en muchos de los empleados de la empresa, siendo que el 90% de la nómina son personas profesionales, es decir que tienen desarrollado una carrera de grado. Pasado cierto tiempo en un puesto de trabajo, son personas que van a tender a buscar desarrollarse en puestos superiores.

Este tema se debería replantear en la empresa, ya que podrían salir nuevas y mejores propuestas de trabajo o cambios en las posiciones, llevando al personal a su renuncia o

cambio de trabajo. Como venimos diciendo es muy importante cuidar y hacer crecer en lo posible al personal de la empresa.

El desarrollo de carrera es uno de los parámetros importantes de la felicidad organizacional, este aporta a que las personas no solo se sientan bien, sino que quieran seguir siendo parte de un lugar de trabajo.

Como amenaza para Parque Arauco, es poco pero no menos importante, desarrollar un procedimiento de carrera laboral interna, a la organización ya que aportaría otro factor importante de la felicidad a los colaboradores.



## Informe de entrevista

La lectura general de la entrevista aplicada a uno de los directores de la empresa "Parque Arauco", se realiza mediante la distinción de elementos positivos y negativos que se pudo recabar dentro de la misma.

Con respecto a los elementos positivos, se puede ver a través del dato, que el director tiene conocimiento, y puede dar una respuesta sobre el concepto de felicidad. Considera importante la temática y concibe que sus colaboradores aprecian trabajando en la empresa, les gusta aportar a la misma, les gusta lo que hacen.

La empresa cuenta con instrumentos que miden como están los empleados, y también con acciones para aumentar la felicidad laboral en los mismos. El director reconoce en la charla, que existe un área que trabaja para que los empleados se sientan bien. Emmanuel entiende que no todos los empleados tienen las mismas motivaciones, y reconoce el esfuerzo del área de recursos humanos, por lograr positivamente la gestión que tienen a cargo.

Recursos humanos tiene como misión buscar según como sean los colaboradores la mejor forma para lograr el cometido de calidad laboral. Emmanuel comenta que entre las actividades que se articulan para lograr el cometido, están las pausas activas (de estiramiento físico y lúdicas), las que aportan salud física e integración para los equipos.

También se puede rescatar los beneficios no remunerados que la empresa les da a sus empleados como, por ejemplo: permisos flexibles a la hora de cumplir con alguna actividad de los hijos, ropa y calzado de trabajo, descuento de comercios (entre otros). Los empleados cuentan con espacios de descanso o recreación dentro del horario laboral, con condiciones básicas de trabajo en cuanto a la comodidad de las instalaciones, traslado y buenas costumbres.

Por último, se mencionan otras acciones que ayudan a los colaboradores a tener bienestar, como lo son los espacios de charlas con el área de recursos humanos, los exámenes médicos periódicos, los entrenamientos en temas de salud y las campañas de vacunación.

Con respecto a los elementos que se encuentran en la charla con Emmanuel, menos desarrollados y que serían buenos capitalizar, son una comunicación interna poco fluida, o de tratamiento profesional. Generar búsquedas internas para puestos vacantes, como así

también que los empleados puedan aspirar a cambio de áreas o tareas, cuando busquen aprender nuevas cosas, o se vea desarrollo profesional en ellos.

Otros de los aspectos que suman a la felicidad laboral, y que en la entrevista con el director se deja en evidencia, como un aspecto a mejorar, es el reconocimiento respecto de logros en los empleados. El director identifica que no es algo que se aplique tanto en Parque Arauco, y lo toma como algo a replantear. Como así también llevar a la consciencia de todos en la empresa de la importancia de capacitar en temas tan actuales como la inclusión o la discriminación. No son temas que se incluyen en la cultura de la empresa, los cuales reconoce como importantes a considerar.

## CONCLUSIÓN

De acuerdo con el objetivo planteado en la presente investigación y una vez analizados los resultados, tanto en los cuestionarios autoadministrados como en la entrevista, se presentan las siguientes conclusiones.

Los datos arrojados en cada instrumento con el que se midió la temática, llevan a concluir en términos generales que la empresa de Parque Arauco, tiene una gran tendencia en el logro de la felicidad de los empleados, decimos logro, porque si bien depende de cada uno, la empresa por su lado debe contribuir con elementos. Se trata de gestionar la felicidad en la empresa para que los colaboradores cada día estén más motivados y felices.

Los empleados felices son más productivos, las personas con índices mayores de felicidad tienen un rendimiento mayor, son más creativas, y un trabajador satisfecho con su trabajo consigue un aumento de las ventas, productividad y eficacia.

Se llega a la conclusión de que la empresa potencia la felicidad, se preocupa por temáticas así, ya que el área de recursos humanos desarrolla acciones como, por ejemplo: cuentan con instrumentos que miden como están los empleados, acciones para aumentar la felicidad laboral en los empleados, beneficios, espacios de descanso o recreación dentro del horario laboral y condiciones básicas de trabajo, (entre otros).

Lo que hace referencia a la **felicidad** se podría decir que los empleados de "Parque Arauco" si son felices, si bien como venimos mencionando es algo de cada uno y se define de acuerdo a la subjetividad, pero también, se verá reflejado dentro del lugar de trabajo, el cual esto se pudo observar tanto de manera presencial como los resultados de los gráficos. La empresa se preocupa por la felicidad, trabaja por la felicidad y llega a potenciarla.

Con respecto a los **niveles de felicidad**, se podría inferir que dos de ellos si se vio de manera positiva en la empresa: felicidad individual y felicidad relacional. La felicidad trascendente que es derivada de la relación con lo superior presenta un poco de debilidad, ya que se debería reforzar un poco en esta relación.

La **felicidad organizacional** si se pudo ver que aplica la empresa, ya que valora a los empleados. Para que haya una aplicación de la felicidad organizacional debe ser una iniciativa de la gerencia, la cual debe tener voluntad y capacidad para facilitar las condiciones de trabajo que permitan el despliegue de las fortalezas individuales y grupales de los trabajadores. Seguramente esto llevo su tiempo, este cambio implica para la organización una ruptura y reconstrucción de muchos paradigmas sobre la gestión organizacional, como

así también es difícil el poder incorporar estos términos nuevos y necesarios para los trabajadores ya que es un proceso que requiere trabajo y un cambio desde la cultura organizacional.

En relación a la **felicidad en el trabajo** que es la percepción personal y subjetiva de los trabajadores acerca de su bienestar; esta percepción es el indicador principal para la felicidad organizacional. Esto se puede ver reflejado en los gráficos que dio sus buenos resultados y fortalezas presentada por parte de los trabajadores en las encuestas realizadas.

En cuanto a los componentes propios del modelo de felicidad organizacional, se pudo denotar la presencia de cada uno de ellos, a raíz de esto se halla una empresa impregnada en positividad, marcada por un ambiente agradable, lo cual da como resultado vínculos o relaciones amenas, donde predomina la buena comunicación. Esto es contribuido por poseer empleados que afirman ser felices en su trabajo.

Con respecto a los beneficios de implementar el modelo de felicidad organizacional se pudo dilucidar beneficios ligados al bienestar general de los empleados, aportando tanto a su salud mental como física. La empresa ha logrado tener empleados con disposición al aprendizaje y al despliegue de sus fortalezas gracias a las oportunidades brindadas. A su vez se pudo detectar buenos vínculos interpersonales entre colegas y trabajadores, que cooperan entre ellos y disfrutan de trabajar juntos, lo cual deriva de un ambiente laboral marcado por la positividad.

Se establece en este sentido, con base al objetivo general de esta investigación desde el cual se pretendía explorar la implementación del modelo de felicidad organizacional en la empresa "Parque Arauco", que a pesar de que sea un modelo relativamente nuevo y que el equipo de recursos humanos trabaja día a día para que esto se lleve a cabo, se puede concluir que saben reconocer la importancia de cuidar, proteger y hacer felices a sus empleados, procurando su bienestar físico y mental, ya que así aseguran poder alcanzar los objetivos organizacionales y a su vez obtener una buena rendición por parte de los empleados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CLAFO. (2015) Congreso de Felicidad Organizacional. Disponible en:  
<http://www.clafo.com/2015/#services>.
- Conrado N. (2016) ACV. El secreto de la felicidad, según 12 de los filósofos más sabios de la historia. Disponible en: [https://www.elconfidencial.com/almacorazon-vida/2016-07-04/secreto-felicidad-filosofos-nietzsche-kant-aristoteles\\_1226385/](https://www.elconfidencial.com/almacorazon-vida/2016-07-04/secreto-felicidad-filosofos-nietzsche-kant-aristoteles_1226385/).
- Conrado N. (2016) ACV. El secreto de la felicidad, según 12 de los filósofos más sabios de la historia. Disponible en: [https://www.elconfidencial.com/almacorazon-vida/2016-07-04/secreto-felicidad-filosofos-nietzsche-kantaristoteles\\_1226385/](https://www.elconfidencial.com/almacorazon-vida/2016-07-04/secreto-felicidad-filosofos-nietzsche-kantaristoteles_1226385/).
- Fernández, I. (2015). Felicidad Organizacional. Chile: Ediciones B Chile S.A.
- Gutiérrez J. C. (2017) Felicidad Organizacional ¿Qué es y con qué se come? Disponible en:  
<https://es.linkedin.com/pulse/felicidad-organizacionalqu%C3%A9-es-y-con-se-come-juan-guti%C3%A9rrez>.
- Gutiérrez, V. M. (2014): Principios de la Felicidad Organizacional. México. Ediciones Granica.
- Lyubomirsky, Sonja (2008). "La ciencia de la felicidad". Santiago: Urano.
- Lyubomirsky, Sonja (2014). "Los mitos de la felicidad". Santiago: Urano.
- Psicología y Mente. ¿Qué es la felicidad según la psicología? Disponible en:  
<https://psicologiaymente.com/psicologia/que-es-felicidad-segun-psicologia>.
- Ramírez, P. M. (2019): Felicidad Organizacional ¿cómo implementarla y por qué? [Trabajo final, Universidad de Cuyo]. Recuperado de  
[http://tesisenfermeria.bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/14113/ramirezfce.pdf](http://tesisenfermeria.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/14113/ramirezfce.pdf).
- Salanova, M., Martínez, I. M. y Llorens, S. (2014). Una mirada más "positiva" a la salud ocupacional desde la Psicología Organizacional Positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WONT. Papeles del Psicólogo, 35, 22-30.
- Sánchez G. (2020) Recursos humanos. Psicología positiva en el trabajo: qué es y claves para ponerla en práctica. Disponible en:

<https://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/psicologia-positiva-en-eltrabajo-que-es-y-claves-para-ponerla-en-practica/>

Segura, D. y Ramos, L. (2009). Psicología de la Felicidad. Revista Unifé 17(1), 1-14.  
Recuperado de <http://www.unife.edu.pe/pub/revpsicologia/mdelcsegura.pdf>.

Seligman, Martin E.P. (2002) La auténtica Felicidad. Barcelona, España. Ediciones B.

## APÉNDICE

### Modelo de entrevista semi estructurada – Gerentes

#### Preguntas

1. Puesto laboral actual
2. Antigüedad en el puesto
3. Formación
4. ¿Me puede contar cual es el objetivo de gestión que tiene Parque Arauco?
5. ¿Como transmiten el objetivo de gestión hacia los empleados?
6. ¿Qué entiende usted por felicidad en el trabajo?
7. ¿De estos factores que le menciono a continuación, cuáles cree que influyen en la felicidad laboral? (puede seleccionar más de uno)
  - a. Ambiente laboral
  - b. Compañerismo
  - c. Desarrollo de carrera
  - d. Estabilidad laboral
  - e. Sueldo
  - f. Flexibilidad horaria
  - g. Jefe
  - h. Adecuación de mi formación a mis funciones
  - i. Reconocimientos de colegas y superiores
  - j. Beneficios Sociales
  - k. ¿Otros? ¿Cuáles?:\_\_\_\_\_
8. ¿De los factores que nombré anteriormente ¿cuáles de ellos son los que más valora los colaboradores de Parque Arauco? (elija 5)
9. ¿Cuentan con instrumentos que midan como están los empleados?
10. ¿Parque Arauco cuenta con acciones para aumentar la felicidad laboral en los empleados?
11. ¿Me puede contar que acciones son?
12. ¿Usted cree que el salario aumenta la felicidad en el trabajo?
13. ¿Cuáles son los beneficios no remunerados que Parque Arauco tiene para sus colaboradores?

14. ¿Generan espacios de descanso o recreación dentro del horario laboral?
15. ¿Cuáles son los acontecimientos que la organización festeja?
16. ¿Miden con algún método el grado de compromiso de los colaboradores?
17. ¿Los empleados que son madres o padres cuentan con algún beneficio relacionado a ello?
18. ¿Parque Arauco cuenta con planificación de la comunicación interna?
19. ¿Existe un área que gestione la comunicación interna?
20. ¿Cuenta la empresa con entrenamientos para los empleados?
21. ¿La empresa cuenta con búsquedas internas para puestos vacantes?
22. ¿Los empleados pueden cambiarse de área si así lo quisieran?
23. ¿Me podría decir los proyectos de la empresa en la que trabajan los colaboradores?
24. ¿Los colaboradores cuentan con las condiciones básicas de trabajo?
25. ¿La empresa cuenta con reconocimientos respecto de logros de empleados?
26. ¿La organización cuenta con acciones que ayuden a los colaboradores a tener bienestar físico y psicológico?
27. ¿Cuentan con acciones que protejan a los empleados de inclusión o discriminación?
28. Hemos finalizado, ¿le gustaría contarme algo más de lo que vimos en la entrevista?

## **Modelo de Cuestionario auto administrado - Empleados**

Este instrumento es de carácter cuantitativo y se formulará con preguntas de tipo cerradas con varias alternativas de respuestas dicotómicas. Permite la recolección de información de parte de los empleados de esta organización, permitirá obtenerla de manera más ágil y abarcar un mayor número de participantes (Sabino, 1992).

El siguiente cuestionario será tomado a los colaboradores, el cual se le explicará que es de manera anónima ya que se resguarda su confidencialidad.

### Preguntas

1. ¿Cuénteme que edad tiene?
  - 18 a 30 años
  - 31 a 40 años
  - 41 a 50 años
  - 51 a 60 años
  - Mayor de 60 años
2. ¿Qué puesto y área ocupa dentro de la empresa?
3. ¿Hace cuánto tiempo trabajas en la organización?
  - Menos de 5 años
  - Menos de 10 años
  - Menos de 20 años
  - Mas de 20 años
4. ¿Conoces el objetivo de gestión que tiene Parque Arauco?
  - Si
  - No
5. ¿Cuál de estos objetivos son los de la empresa?
  - Desarrollo sostenible de la energía eléctrica
  - Generar energía renovable
  - Desarrollo de proyectos energéticos renovables
  - Suministro de energía eléctrica
6. ¿Se siente feliz trabajando en Parque Arauco?
  - Si
  - No
  - En algunas cosas
7. Como calificaría su nivel de felicidad
  - Alto

- Muy alto
  - Regular
  - Bajo
8. ¿De estos factores que le menciono a continuación, cuáles cree que influyen en la felicidad?
- Ambiente laboral
  - Compañerismo
  - Desarrollo de carrera
  - Estabilidad laboral
  - Sueldo
  - Flexibilidad horaria
  - Jefe
  - Adecuación de mi formación a mis funciones
  - Reconocimientos de colegas y superiores
  - Beneficios Sociales
9. ¿De los factores que nombre anteriormente cuales de ellos son los que más valora los colaboradores de Parque Arauco? (elija 5)
10. En relación con las condiciones físicas de tu puesto de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.) ¿Cómo consideras que es?
- Muy confortable
  - Confortable
  - Soportable
  - Incómodo
  - Muy incómodo
11. ¿Cómo es el ambiente de trabajo?
- Muy bueno
  - Bueno
  - Regular
  - Malo
  - Muy malo
12. ¿Te ves más tiempo trabajando en Parque Arauco?
- Si
  - No
  - No sé
13. ¿Cómo es la relación con tus compañeros de trabajo?
- Muy bueno

- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

14. ¿Disfrutas las horas laborales en Parque Arauco?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

15. ¿Contas con la colaboración de tus compañeros de equipo o de otras áreas para tus tareas?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

16. ¿Parque Arauco cuenta con posibilidades de carrera laboral?

- Si
- No
- Algunos

17. ¿La organización genera espacio de pausas laborales o esparcimiento, dentro del horario laboral?

- Si
- No
- A veces

18. ¿Sentis que la organización se preocupa por tu bienestar?

- Si
- No
- A veces

19. ¿Hay una comunicación fluida entre tu área y las demás?

- Casi siempre
- Siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

20. En tu puesto de trabajo ¿Tenés tareas definidas?
- Siempre
  - Casi siempre
  - Algunas veces
  - Casi nunca
  - Nunca
21. ¿Tenés la información necesaria para realizar tus tareas?
- Siempre
  - Casi siempre
  - Algunas veces
  - Casi nunca
  - Nunca
22. El tiempo de trabajo asignado ¿Es suficiente para realizar tus tareas diarias?
- Siempre
  - Casi siempre
  - Algunas veces
  - Casi nunca
  - Nunca
23. En tu equipo de trabajo ¿Se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo?
- Siempre
  - Casi siempre
  - Algunas veces
  - Casi nunca
  - Nunca
24. ¿Sentís que tu superior reconoce y valora tu trabajo?
- Siempre
  - Casi siempre
  - Algunas veces
  - Casi nunca
  - Nunca
  - No aplica
25. ¿Tu superior tiene una actitud abierta con respecto a tus opiniones en relación con tus tareas?
- Siempre
  - Casi siempre
  - Algunas veces

- Casi nunca
- Nunca
- No aplica

26. Si tenés algún punto débil ¿Tu superior actúa para reforzarlo?

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca
- No aplica

27. ¿Tu superior se ocupa de mantener elevado el nivel de motivación de tu equipo?

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca
- No aplica

28. ¿Cuentan con un plan de entrenamientos?

Si                  No                  No se

29. ¿Sentís que el plan de entrenamiento que tiene la empresa sirve para vos?

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

30. Cuentan en Parque Aruco con posibilidad de reubicarse en otras áreas de trabajo que potencie sus habilidades

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

31. La organización cuenta con beneficios para los colaboradores

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces

- Casi nunca
- Nunca

32. ¿Las tareas que haces en tu rutina te permiten desarrollar habilidades personales o profesionales?

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

33. ¿Existen espacios donde los superiores te cuenten sobre los proyectos del año de la empresa?

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

34. ¿Parque Arauco tiene dentro del plan del año, algunos festejos? ¿Cuáles?

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

35. Marca de estas opciones ¿Cuáles?

- Fiesta de fin de año
- Fiesta mitad de año
- Fiesta de la familia
- Día del profesional
- Día del viento

**Apéndice: imágenes de la práctica**

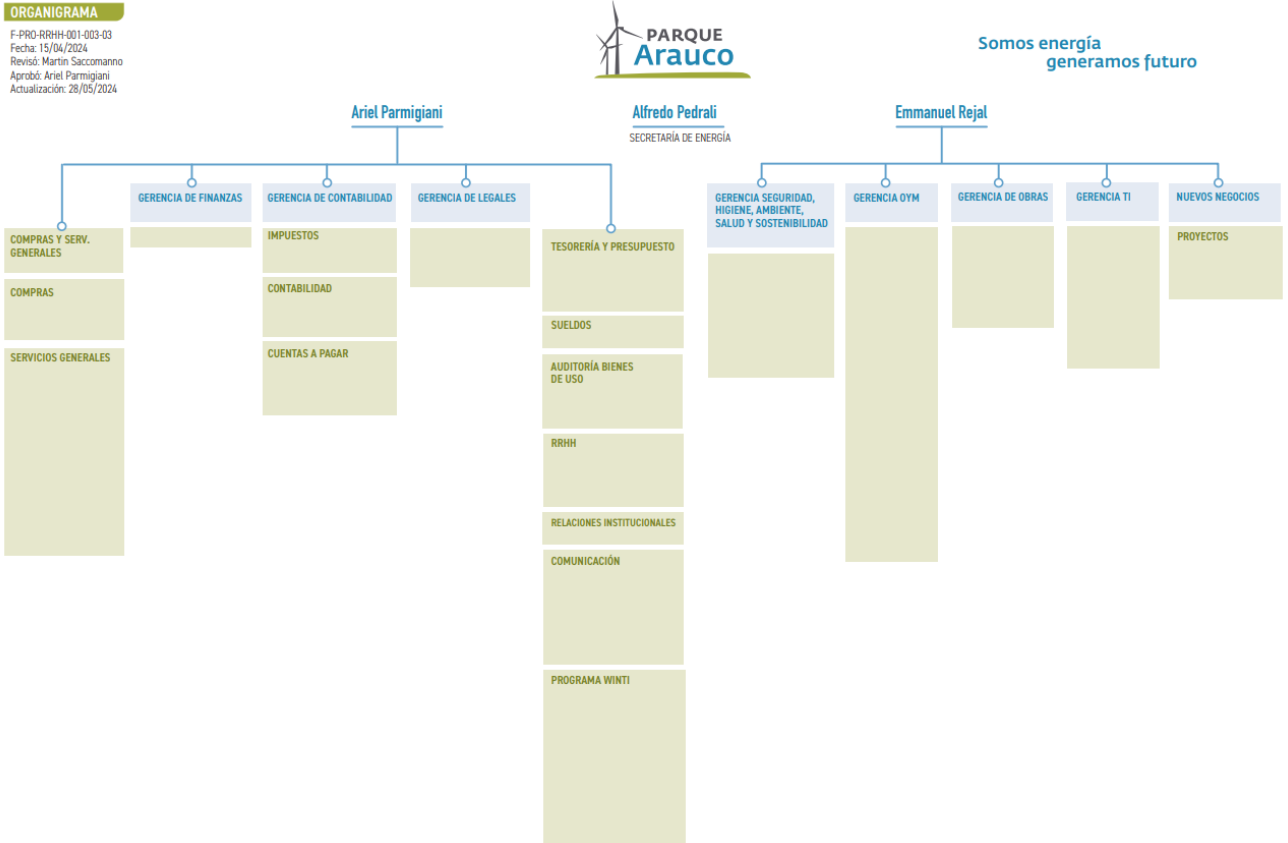




## ANEXOS

### PARQUE ARAUCO

#### Organigrama de la empresa PARQUE ARAUCO



**Origen:** La organización nació en el año 2009 en el Valle de la Puerta, Departamento Arauco, Provincia de La Rioja, como una iniciativa conjunta entre el Gobierno Provincial y Nacional, con el firme propósito de contribuir al crecimiento de la matriz energética de nuestro país y atenuar los efectos del cambio climático a través de la generación de energías renovables, limpias, competitivas y seguras.

**Misión:** Suministrar energía eléctrica sustentable a la mayor cantidad de clientes, mediante el desarrollo de proyectos energéticos renovables y con estrictos controles de impacto ambiental.

**Visión:** Aspiramos a ser una empresa referente en el país en el marco de un desarrollo sostenible, que contribuya a la igualdad, generando y aportando energía al sistema, promoviendo alternativas competitivas al mercado, a partir de su potencial de fuentes de energía renovables, orientadas a mejorar la calidad y seguridad energética de nuestra sociedad. (Parque Arauco 2024)

## COLECCIÓN DE TESIS DIGITALES y TRABAJOS FINALES

### AUTORIZACION DEL AUTOR

Estimados Señores:

Yo Giuliana María Tagliaferri, identificada con DNI N° 36.437.672; Teléfono: 3804522551; Email: giuliana\_tagliaferri@hotmail.com, autora del trabajo de grado/posgrado titulado “Felicidad Organizacional” presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar al título de Licenciado en Psicología; autorizo a la Biblioteca Central del Instituto Universitario de Ciencias de la Salud – Fundación Barceló la publicación de mi trabajo con fines académicos en el Repositorio Institucional en forma gratuita, no exclusiva y por tiempo ilimitado; a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado/posgrado en la página Web del Repositorio Institucional de la Facultad, de la Biblioteca Central y en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la misma a título de divulgación gratuita de la producción científica generada por la Facultad, a partir de la fecha especificada.
- Permitir a la Biblioteca Central sin producir cambios en el contenido; la consulta y la reproducción a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato digital desde Internet, Intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer para la seguridad, resguardo y preservación a largo plazo de la presente obra.

Lugar de desarrollo de la Tesis: “Fundación H. Barceló”.

### 2. Identificación de la tesis:

**TITULO del TRABAJO:** “Felicidad Organizacional” en la Ciudad de la Rioja”

Director/Tutor: Lic. Elizabeth, Tello

Fecha de defensa: 19 de Diciembre de 2024.

**3. AUTORIZO LA PUBLICACIÓN DE:**

a) **Texto completo** a partir de su aprobación

b) **NO AUTORIZO** su publicación

**NOTA:** Las tesis no autorizadas para ser publicadas en TEXTO COMPLETO serán difundidas en el catálogo de la biblioteca (*catalogo.barcelo.edu.ar*) mediante sus citas bibliográficas completas y disponibles sólo para consulta en sala en su versión completa en la biblioteca.



Firma del Autor

Lugar: La Rioja, Capital



Firma del Director/Tutor

Fecha: 19/12/2024.