

El impacto de la felicidad en el desempeño organizacional

» La infelicidad laboral está afectando el desempeño de las organizaciones y la salud mental de las personas. Es por ello que una nueva forma de entender las relaciones humanas en la empresa se hace extremadamente necesaria.

» La felicidad estaría asociada a una multitud de resultados deseables en el ámbito laboral, tales como mejor salud mental, mayor compromiso, menores intenciones de renuncia y mayores niveles de productividad y rentabilidad en las organizaciones.



Escanea este código para más información.



5 AÑOS UNIVERSIDAD ACREDITADA DE OCTUBRE DE 2015 A OCTUBRE DE 2020
GESTIÓN INSTITUCIONAL, DOCENCIA DE PREGRADO, INVESTIGACIÓN, DOCENCIA DE POSTGRADO Y VINCULACIÓN CON EL MEDIO

Las investigaciones desde la ciencia de la felicidad han demostrado que ésta genera innumerables beneficios a nivel individual y social. Recientes estudios han puesto en evidencia, además, que los beneficios que otorga la felicidad pueden encontrarse también a nivel organizacional, mostrando su influencia incluso en la rentabilidad de las empresas.

Estudiar los procesos psicológicos que permiten entender la relación felicidad-desempeño organizacional es fundamental, más aún cuando diversos organismos internacionales han identificado la insatisfacción laboral como uno de los problemas urgentes de la humanidad, junto con la crisis medioambiental, la pobreza extrema, la desigualdad y la salud mental. Solo entendiendo las lógicas de esta relación seremos capaces de diseñar estrategias de intervención que busquen mejorar la calidad de vida de las personas y construir organizaciones más efectivas y sustentables.

Mayores niveles de felicidad pueden lograr un aumento de cerca del 20% en la productividad de los trabajadores/as.

SER FELICES EN NUESTRAS VIDAS LE HACE BIEN A NUESTRO TRABAJO

Diversos estudios han concluido que, en el ámbito laboral, una vida feliz estaría asociada a una multitud de resultados deseables. Por ejemplo, personas más felices tienden a mostrar una adaptación al cambio organizacional, así como más involucramiento, motivación, satisfacción y dedicación con el trabajo. Además, la felicidad llevaría a mayores niveles de creatividad e innovación, menores deseos de renuncia y ausentismo

laboral y mayor productividad. En este sentido, se ha encontrado que trabajadoras y trabajadores más felices con sus vidas, y que disfrutan lo que hacen, tienden a trabajar más duro y mejor, a ser más energéticos, más creativos y cooperadores, más amistosos y más leales a la organización.

LOS BENEFICIOS DE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO

La felicidad en el trabajo también ha demostrado predecir múltiples resultados deseables en las organizaciones. Por ejemplo, un indicador clave de felicidad en el trabajo es la satisfacción laboral, que es un predictor significativo de un mejor funcionamiento en las organizaciones. Mayor satisfacción laboral predice, por ejemplo, mejor desempeño de los trabajadores. En una publicación de 2009, titulada *Happiness and Productivity*, Andrew Oswald, Eugenio Proto y Daniel Sgroi encontraron un 12% más de productividad en las personas más felices, en comparación con las menos felices, en situaciones experimentales. Por otra parte, empresas con mayor satisfacción laboral han mostrado que sus empleados renuncian menos y los clientes de estas compañías son más leales.

Incluso, en un estudio longitudinal con 10 empresas y 2.178 unidades de trabajo, James Harter y sus colaboradores encontraron que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional predijeron no solo mayor productividad individual, sino que también mayores utilidades y ventas. Adicionalmente, un análisis de las "100 Best Companies to Work For in America" mostró que la satisfacción laboral llevó a obtener un 3% de mejores resultados económicos que empresas

similares de la industria con menos satisfacción laboral.

En otras investigaciones, las empresas ubicadas en los mejores lugares para trabajar han mostrado retornos anuales del 10%, versus retornos de 3.8% pertenecientes a empresas que integran el S&P 500, un índice bursátil compuesto por 500 grandes compañías cotizadas en la bolsa de Estados Unidos. Además, el valor accionario de las empresas con mayor satisfacción laboral se incrementa significativamente. Por su parte, el compromiso organizacional disminuye la rotación, aumenta la retención y ha explicado hasta el 10% de la varianza en la productividad de las corporaciones. ¿Cómo entender los resultados anteriores? ¡Simple! Tanto clientes internos como externos prefieren interactuar con empleados positivos.

En la Universidad Adolfo Ibáñez, y financiado por Fondecyt, junto a un grupo de investigadores hemos encontrado que las personas más felices en sus trabajos, en promedio, poseen 50% más de confianza generalizada en su organización y en sus estamentos, 22% más de ciudadanía organizacional (altruismo en el trabajo), casi tres veces menos de intenciones de renuncia y casi dos veces menos de inseguridad con sus trabajos. Además, poseen 54% más de *engagement*, 150% menos de *burnout* (agotamiento emocional extremo) y entre un 13% y un 20% más de productividad.

Todos estos datos revisados nos dejan una conclusión fundamental: no importa si la felicidad viene desde el ámbito laboral o desde la vida fuera de la oficina, ambos caminos traen beneficios transversales que mejoran el bienestar de las personas y el rendimiento de las empresas.



LE PREGUNTAMOS AL PROFESOR



Wenceslao Unanue Manríquez

- Profesor de la Escuela de Negocios UAI.
- Co-director del diplomado Gestión de la Felicidad en el Trabajo de la UAI y director del Instituto del Bienestar.
- Representante en Chile de la International Association for Research in Economic Psychology y miembro del British Psychological Association.

¿Cómo se explica la relación positiva entre felicidad y desempeño organizacional?

Desde la perspectiva hedónica, la felicidad está relacionada con la presencia del placer (sentirnos bien) y la ausencia del dolor (no sentirnos mal). Por lo tanto, desde este paradigma, las emociones cumplen un rol fundamental. Se ha encontrado que las emociones positivas motivan a tener éxito y a perseverar en nuestros objetivos de largo plazo. Individuos más felices tienden a focalizarse en desafíos externos, más que en ellos mismos. Las emociones positivas ayudan también a focalizar nuestra atención más ampliamente, a visualizar nuevas oportunidades y a involucrarse en acciones novedosas.

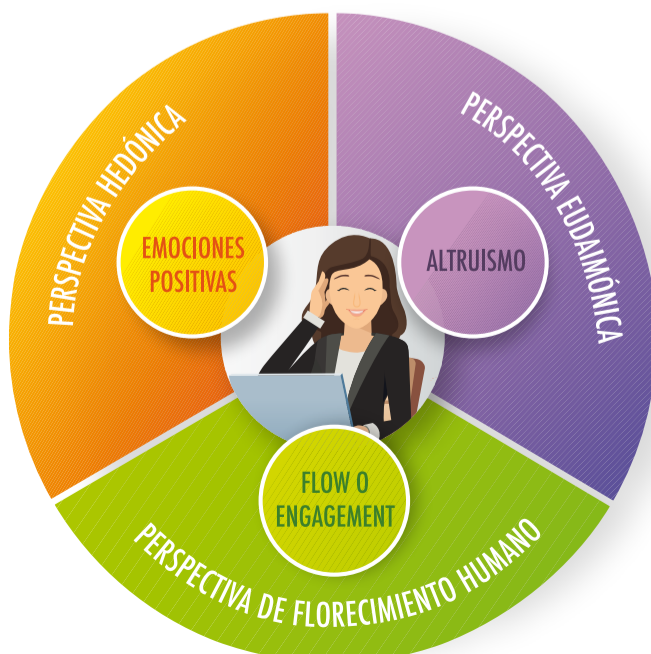
Desde el modelo eudaimónico, la felicidad está asociada a encontrarle sentido a nuestra existencia, a construir relaciones significativas con otros/as y a auto-realizarnos. Por lo tanto, trabajos que, por ejemplo, aportan a la auto-realización humana y a encontrarle sentido a nuestra existencia, no solo generan más felicidad, sino que proveen la energía y los nutrientes necesarios

para un mejor desempeño en la organización.

Por último, cada vez hay más evidencia de que el altruismo es una de las grandes claves de la felicidad. En este sentido, el altruismo en el trabajo puede ser un fuerte mecanismo explicativo para el link felicidad-desempeño organizacional. Por ejemplo, mayores niveles de felicidad pueden llevar a un mayor comportamiento pro-social en la empresa, lo que fortalecería los vínculos con otras personas, la cooperación, la lealtad, y con ello la salud mental y la productividad.

Desde el modelo de florecimiento humano resulta interesante centrarse en el *Flow*. Es esperable que las personas más felices y con mayor motivación intrínseca tiendan a lograr más continuamente estados de *flow* en el trabajo. En la medida en que eso es posible, su salud mental será mayor, así como su pasión por lo que hacen, y con ello su desempeño laboral. Por lo tanto, el *flow* es un mecanismo adicional para explicar el link felicidad-desempeño organizacional.

Claves en la relación felicidad/desempeño organizacional



Vive la experiencia eClass con certificación U. Adolfo Ibáñez

Conoce nuestra oferta de 21 Diplomados y más de 70 Cursos

Clases Online + Clases Presenciales