

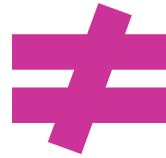
# Modelo de Felicidad Organizacional



¿Se debe hacer cargo  
una organización  
de la **felicidad** de sus  
Colaboradores?

# Felicidad organizacional

Depende de la capacidad de la organización de crear el contexto adecuado, de ofrecer el correcto balance económico-psicosocial. La Felicidad organizacional es un activo intangible, y se convierte en una **PROPUESTA DE VALOR** de la organización.



INDICADOR

# Felicidad en el trabajo

Es la **PERCEPCIÓN** de los colaboradores. El logro de la felicidad (bienestar) es un proceso interno, exclusivamente **responsabilidad de cada individuo**.

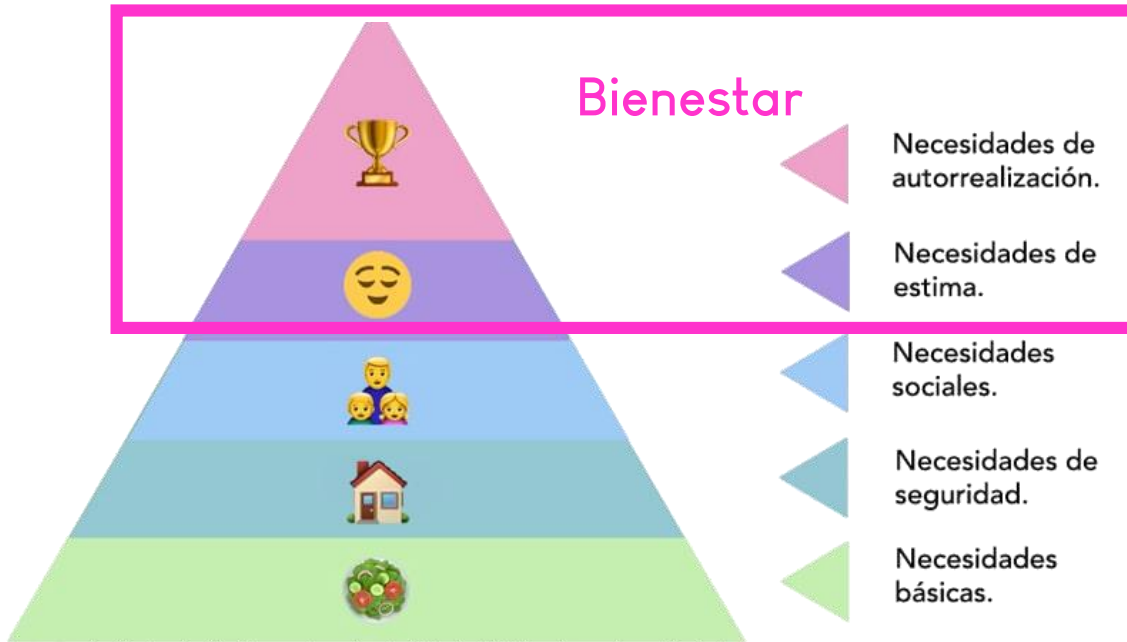
# Aspectos claves de la PERCEPCIÓN

- 1) Condiciones de trabajo
- 2) Estructura organizacional: Procesos y sistemas funcionales

Principales focos de estrés laboral:

El jefe

Procesos de trabajo



- 3) Gestión de personas

# Modelo de Felicidad Organizacional



# Aspectos claves de la PROPUESTA DE VALOR

3 emociones + por cada -

Capacitación / Apoyo

Positimismo

Desarrollo profesional y personal

Sentido

Trascendencia del propósito

2025 = 70%  
millennials

Persona saludable  
Trabajador saludable  
Resultados saludables

Engagement

Relaciones confiables

Comunicación + empatía

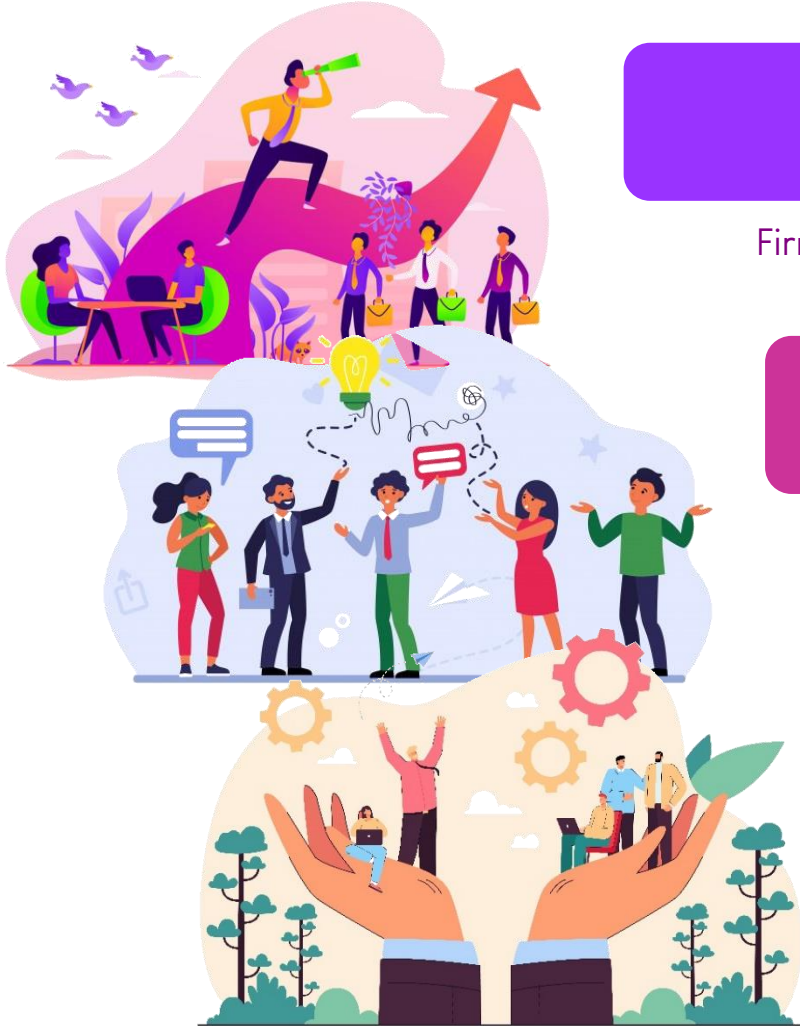
Logro y reconocimiento

Promover el orgullo / pertenencia

Involucramiento emocional

Cuando las personas están invertidas financieramente quieren retorno. Cuando las personas están involucradas emocionalmente, quieren contribuir ". Simon Sinek

# Palancas de Gestión del Bienestar organizacional



Líder

Firme y cercano – Orientado a resultados – Facilitador

Gestión participativa

Involucrar al equipo – Hacerlos parte

Gestión del Bienestar

Transversal en todos los procesos  
Generar modelo propio

# Resultados **Sustentables y Sostenibles**

Rentabilidad

Calidad de servicio

Excelencia organizacional

Bienestar subjetivo