

[www.BhiPRO.com](http://www.BhiPRO.com)



# MEDICIÓN MUNDIAL DE FELICIDAD ORGANIZACIONAL

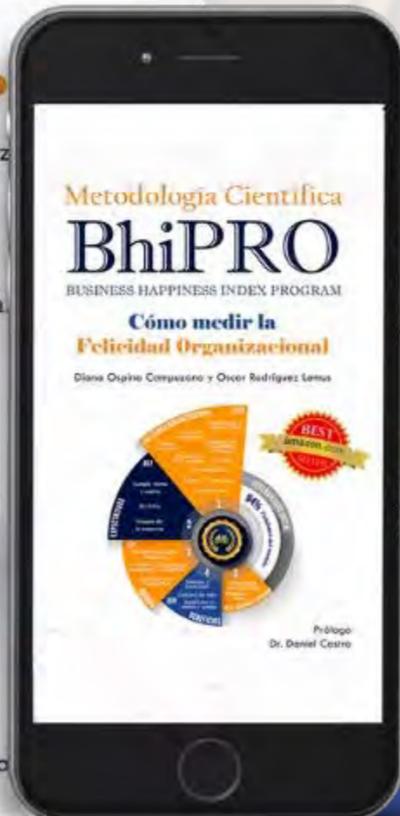
**SEGUIMIENTO RESULTADOS PARCIALES A FEBRERO - 2024**

*Somos pioneros en América Latina en la aplicación de mediciones profundas de felicidad organizacional*

# ¿SE PUEDE MEDIR LA FELICIDAD?

Desde esta perspectiva, medir es más que considerar los números, es el arte de asignar el mejor número a un atributo. De esta manera se entiende que la mejor forma de asignación numérica es la que ha pasado por las pruebas constantes de fiabilidad, validez y estandarización. **El Modelo BhiPRO (Business Happiness Index Program)** como un constructo derivado de los estudios de la felicidad y el bienestar lo ha realizado y está plasmado en nuestro segundo libro el cual mostramos a continuación.





**DISPONIBLE AQUÍ**



El **Modelo BhiPRO** se utiliza para entender si los números realmente reflejan las características de lo que estamos midiendo, como **la felicidad** o cualquier otro aspecto natural o social. En realidad, los números no forman parte de la esencia de estas cosas. Por lo tanto, medir no significa sacar una característica fundamental de algo, sino más bien es una manera especial de evaluar. En el caso de la felicidad, medir implica convertir comportamientos o características observables en números, usando reglas específicas y un proceso de clasificación numérica, a través de reglas de asignación numérica y de un proceso de escalamiento (Martínez, 2005).

Al modelo **BhiPRO** se le practicaron las pruebas psicométricas de consistencia interna con el Alfa de Cronbach el cual para ser validado científicamente debe contar con una consistencia interna igual o superior a ( $\alpha > 0.600$ ), la dimensión de felicidad organizacional cuenta con 0.945 en una escala que va de 0 a 1.

Explicada la pregunta desde las neurociencias podemos decir que las personas evalúan sus experiencias de **felicidad o infelicidad** a través del sistema límbico ubicado en su cerebro en el cual específicamente encontramos el **núcleo accumbens** (región del cerebro que busca la recompensa de la ganancia y que evalúa el sentir de los momentos que está viviendo en su día a día el ser humano y por supuesto en su trabajo).





El Modelo **BhiPRO** (Business Happiness Index Program) que se presenta a partir de la **Medición Mundial de Felicidad** en el trabajo, es el producto de múltiples pruebas con rigor científico que buscaron establecer la mejor versión de un instrumento que contara con criterios óptimos de **fiabilidad y validez**.

Así, la presente medición busca mostrar la evidencia empírica que ha logrado captar sobre la eficiencia del Modelo y de sus bases teórico-prácticas. Los indicadores de confiabilidad, de validez y estandarización expuestos son testimonio de un instrumento con características psicométricas idóneas para su aplicación en población latinoamericana e hispanohablante, aunque no es limitativo, puesto que sus puntuaciones y pautas de interpretación pueden generalizarse a otras regiones del mundo.

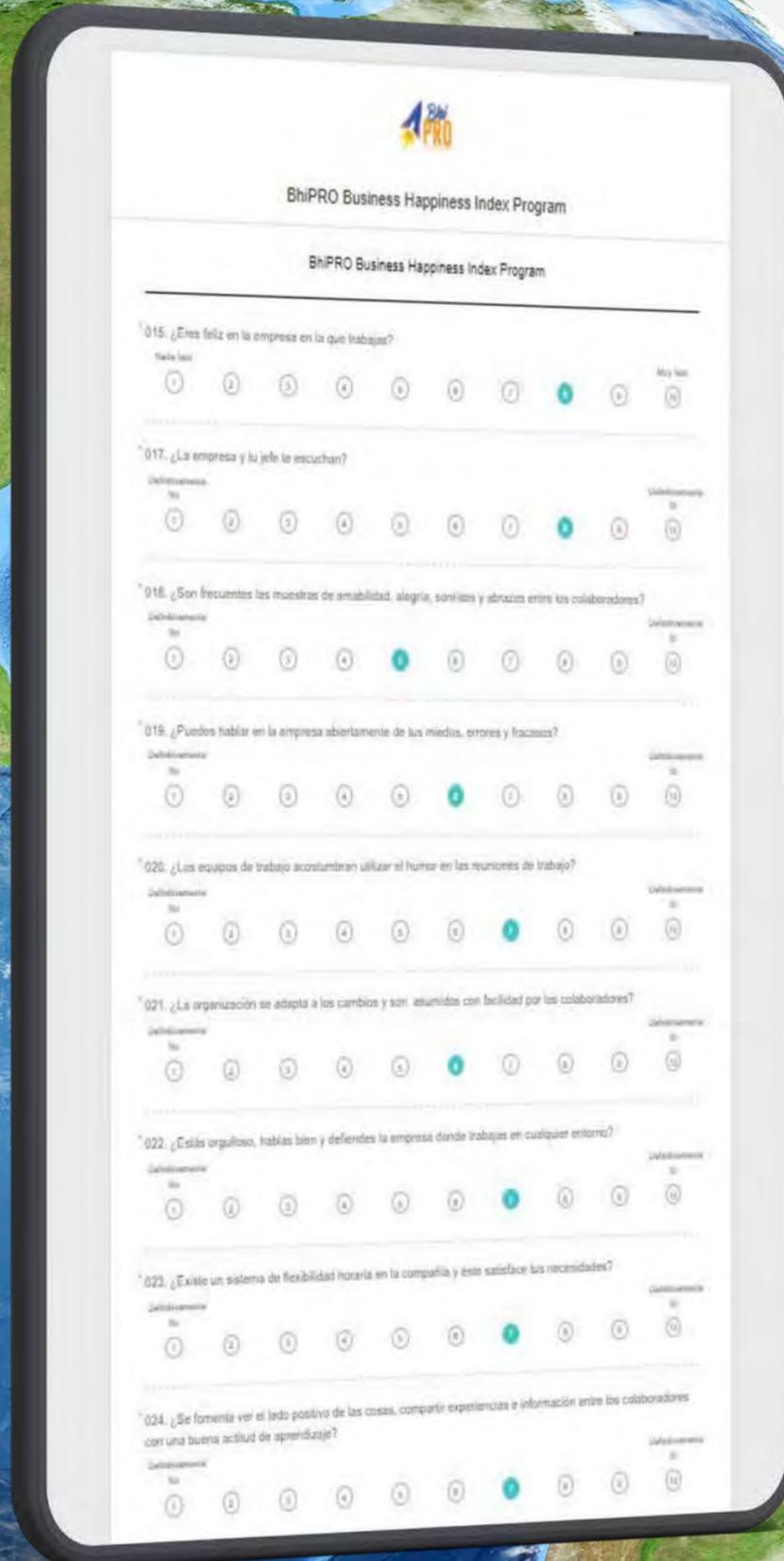
En definitiva, se está frente a una medición que cuenta con instrumento psicométrico construido con rigor científico y académico que evalúan de forma confiable y válida distintos constructos teóricos.

# MEDICIÓN MUNDIAL DE FELICIDAD LABORAL

## ¿QUÉ ES?

La **Medición Mundial de la Felicidad en el Trabajo** es un estudio importantísimo donde participan respondiendo una sencilla medición de **1 minuto** para determinar los niveles de felicidad que tienen las personas en su trabajo a nivel mundial y conocer qué planes de acción se deben implementar, a partir de 1 de las 5 dimensiones del Modelo **BhiPRO** (Business Happiness Index Program), la dimensión de felicidad específicamente.

*Nota: estudio abierto a todas las personas que trabajan o han trabajado y que nos dejan saber qué tan felices son o fueron en las organizaciones donde laboraron*



# MEDICIÓN MUNDIAL DE FELICIDAD LABORAL

## OBJETIVOS

Identificar indicadores de disconformidad en el trabajo:

- **Evaluar y comprender** los principales indicadores que reflejan insatisfacción o dificultades experimentadas por los colaboradores en su entorno de trabajo.
- **Determinar** factores clave para la Felicidad Empresarial: Identificar los elementos esenciales que contribuyen a la felicidad en el entorno laboral, con el fin de desarrollar programas de bienestar organizacional efectivos y sostenibles.
- **Analizar** barreras para la creatividad e innovación: Descubrir los factores específicos que disminuyen la felicidad de los colaboradores y, como consecuencia, limitan su capacidad para ser creativos e innovadores en el trabajo.





# MEDICIÓN MUNDIAL DE FELICIDAD LABORAL

## OBJETIVOS

Identificar indicadores de disconformidad laboral:

- **Optimizar** indicadores de productividad y rentabilidad: Examinar la relación entre la felicidad organizacional y los indicadores de rendimiento clave, como la productividad y la rentabilidad, para identificar áreas de mejora.
- **Promover** decisiones basadas en evidencia: Prevenir la implementación de acciones aisladas y no fundamentadas en felicidad y bienestar organizacional, proporcionando a las empresas datos y tendencias concretas para fundamentar sus estrategias. Enfatizar en cómo el modelo **BhiPRO** puede prevenir pérdidas económicas mediante la adopción de planes de acción basados en diagnósticos precisos, científicos y rigurosos, contribuyendo así a un uso más eficiente de los recursos financieros.



La **medición mundial de felicidad** en el trabajo sigue abierta a través del siguiente link, así que si te interesa participar lo puedes hacer ya:

**¡QUIERO PARTICIPAR!**



**“Todos tenemos un ideal de trabajo, un propósito en la vida, cómo queremos vernos a nivel personal y profesional.”**



En el mes de mayo de 2020 en medio de la pandemia del Covid19 generamos la **primera Medición Mundial de Felicidad en el trabajo** , esta medición que vino como parte de nuestro modelo **BhiPRO (Business Happiness Index Program)** presentamos en esta investigación **19** indicadores de **1** sola dimensión llamada: **Felicidad Organizacional**.

La dimensión de **Felicidad Organizacional**, allí encontramos la calificación que indica qué tan **Felices** son los colaboradores dentro de la empresa o institución, esa felicidad **vista desde varios aspectos sociodemográficos y con sus respectivos indicadores**.

# FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO DE LA MEDICIÓN MUNDIAL DE FELICIDAD LABORAL

<b>Empresa realiza medición</b>	Mide La Felicidad - Fund Dreams.
<b>Técnica de recolección</b>	Cuantitativa a través de un modelo psicométrico elaborado con rigor científico hecho de manera electrónica.
<b>Grupo Objetivo</b>	Personas de habla hispana que hayan tenido un trabajo en una empresa, institución, organización o similar.
<b>Cubrimiento</b>	Personas de habla hispana de 30 países
<b>Error</b>	Muestral 5%
<b>Muestras efectivas</b>	Empleados/trabajadores/ colaboradores <span style="float: right;">2.714 personas</span>

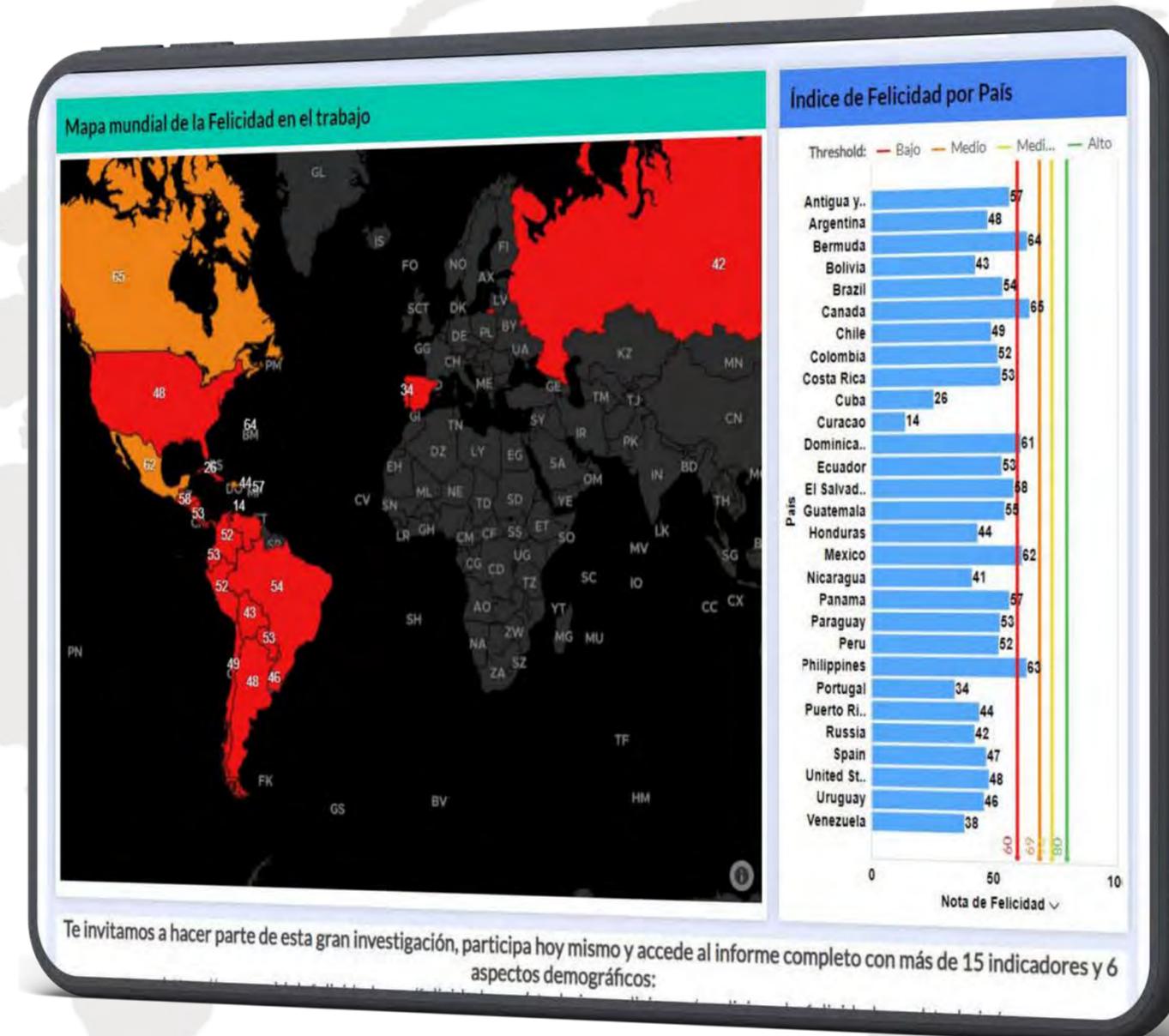


# 30 PAÍSES PARTICIPANTES

Antigua y Barbuda, Argentina, Bermuda, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Curazao, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Francia, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas. Portugal, Puerto Rico, Rusia, España, Estados Unidos, Uruguay y Venezuela.

**Fuente**

<https://www.midela felicidad.com/mediciones/medicion-mundial-de-felicidad/>



# INFORME DE MEDICIÓN MUNDIAL DE FELICIDAD LABORAL

Para una presentación de resultados impactante y clara, es crucial comunicar los hallazgos de manera que resalte la importancia de actuar sobre ellos y contar con los umbrales exactos de la medición mundial de felicidad en el trabajo, sus definiciones a continuación:



52

# INFORME DE MEDICIÓN MUNDIAL DE FELICIDAD LABORAL



## Escala de Medición de Felicidad Organizacional: De 0 a 100

La escala de felicidad organizacional de BhiPRO se extiende de 0 a 100, donde 0 representa un estado de infelicidad total en el equipo, y 100 refleja una felicidad plena entre los colaboradores. Esta escala no solo mide el bienestar, sino que también nos guía hacia la comprensión profunda del ambiente laboral y la cultura organizacional.

## Baremación y análisis con el Modelo BhiPRO

Mediante una meticulosa baremación, el modelo BhiPRO ha establecido umbrales estadísticamente validados para interpretar los niveles de felicidad organizacional a nivel mundial. Esta metodología nos permite no solo medir, sino entender las dinámicas subyacentes que contribuyen al bienestar de los colaboradores.

## Resultados globales: Un llamado a la acción

El indicador global de felicidad se sitúa en 52 puntos. Este resultado es una señal clara de que existe un margen significativo para mejorar el bienestar de nuestros colaboradores. La puntuación subraya la necesidad urgente de abordar y optimizar las diversas variables que actualmente restan valor a la experiencia laboral y contribuyen a un ambiente de infelicidad.

## Priorizar la Felicidad en el trabajo

Este resultado nos impulsa a concentrar nuestros esfuerzos en aquellas áreas identificadas con puntuaciones inferiores al indicador global. Reconocer y mejorar estos aspectos es fundamental para construir un entorno de trabajo más feliz, productivo y motivador para todos.



# PRESENTACIÓN DE INDICADORES DE FELICIDAD LABORAL GLOBAL POR PAÍSES

Al revisar el ranking por países (información parcial a la fecha de los 29 países que han contestado la medición) se encuentra que los países con notas más bajas son **Curacao con 14, Portugal con 25, Cuba con 26, Venezuela con 38, Nicaragua y Canadá con 41, y Rusia con 42 puntos sobre 100 puntos, en contrario países como Francia, Bermuda, México y República Dominicana con 75, 64, 62, y 61 puntos** respectivamente, son notas que se encuentra por encima de la nota “global mundo” del estudio hasta ahora de 52 puntos:

A continuación se encuentran los 30 países listados en donde se destacan cada una de sus notas globales.





# PRESENTACIÓN DE INDICADORES DE FELICIDAD LABORAL GLOBAL POR PAÍSES

**Países en 'Riesgo Crítico' (<60 puntos):** En este rango se encuentran la mayoría de los países (25 países en total de acuerdo con la imagen siguiente).

El estado actual de las personas en esos países en sus trabajos se traduce en **alta infelicidad**, lo que afecta el compromiso, la creatividad, la lealtad y la productividad.

En consecuencia, las empresas sufren **incremento en rotación y ausentismo** con niveles elevados de estrés que genera costos elevados para las empresas.

Es importante tener intervenciones urgentes para abordar factores críticos que afectan la felicidad en el trabajo de las personas en esos países.

**Los países que se encuentran en un área de alerta (61–69 puntos)** son México (62 puntos), República Dominicana (61 puntos), y Bermuda (64 puntos) están en este rango, indicando que, si bien están por encima del umbral de infelicidad, todavía hay oportunidades importantes para mejorar la felicidad y el bienestar organizacional.

Actualmente se destaca que está **la felicidad en el trabajo** en riesgo crítico, pero aún con margen de mejora sustancial.

Implementar programas proactivos para incrementar la felicidad y el bienestar, **reduciendo el riesgo** de rotación es una de las estrategias a realizar efectivas iniciando por un diagnóstico en la empresa con la metodología BhiPRO (ver más en: <https://midelafelicidad.com/felicidad-en-el-trabajo-medicion/>).

La mejora de la felicidad en el trabajo es una inversión estratégica esencial para el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de cualquier empresa en el mercado global.

Esta versión simplificada ofrece una síntesis clara de la situación actual de la felicidad laboral por país, sus consecuencias y las medidas recomendadas, todo ello adaptado para la construcción de una estrategia muy potente.



# COMPORTAMIENTO POR PAÍSES



# ESTRATEGIAS CLAVE PARA POTENCIAR LA FELICIDAD EN EL TRABAJO POSTPANDEMIA

En la era postpandemia, priorizar la felicidad laboral es fundamental. Las estrategias exitosas se centran en dos pilares esenciales:

**1. Humanización del Talento Humano:** Es crucial enriquecer el entorno laboral, promoviendo un valor de felicidad compartido entre colaboradores y la organización. La corresponsabilidad en este esfuerzo crea una atmósfera de apoyo mutuo y bienestar.

**2. Cultura de Felicidad Laboral:** Transformar la cultura hacia una que valore la felicidad y el bienestar como pilares, mediante planes de mejora continua y un clima laboral excepcional, garantiza beneficios mutuos para colaboradores y la empresa, impulsando la productividad y la sostenibilidad.

## Acción y resultados

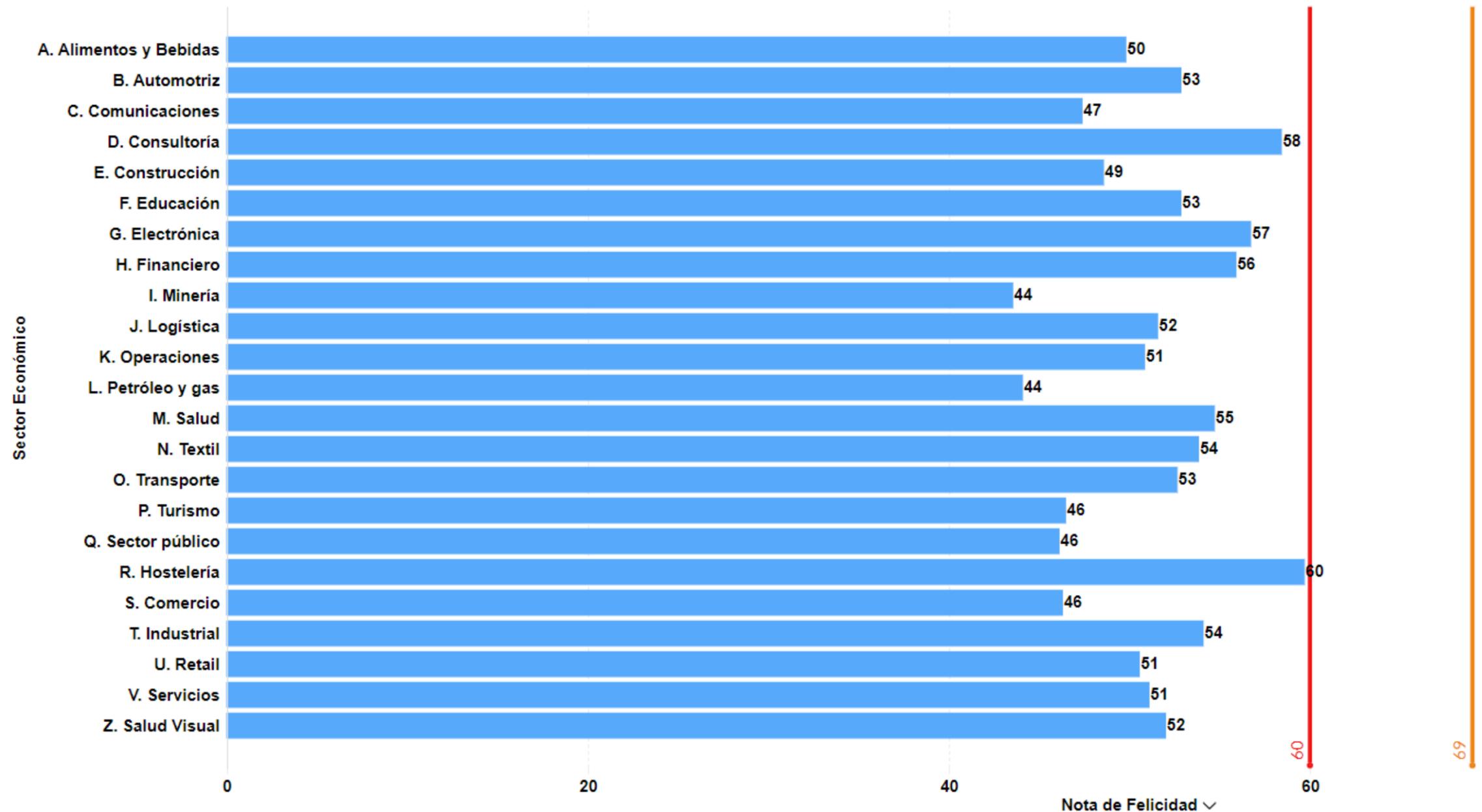
Adoptar estas estrategias no solo mejora el bienestar y la felicidad de los colaboradores, sino que también fortalece la organización, fomentando la innovación, la creatividad y el compromiso. Enfocarse en la felicidad laboral es vital para construir una empresa adaptativa y exitosa en el nuevo contexto global.

***La medición de BhiPRO nos demuestra que la felicidad en el trabajo se puede diagnosticar de manera objetiva para encontrar los “dolores” que presentan los colaboradores, a fin de que la empresa tenga sustento en indicadores para trabajar directamente sobre ellos sin automedicarlas.***



# COMPORTAMIENTO POR SECTOR ECONÓMICO

La información de qué tan felices son las personas por **sectores económicos** es una de los grandes regalos de este nuevo informe de la **primera medición mundial de felicidad laboral**, dado que encontramos fascinante información, no obstante, de indicar que no existe ninguno de estos 23 sectores económicos donde su gente se sienta feliz para trabajar allí:

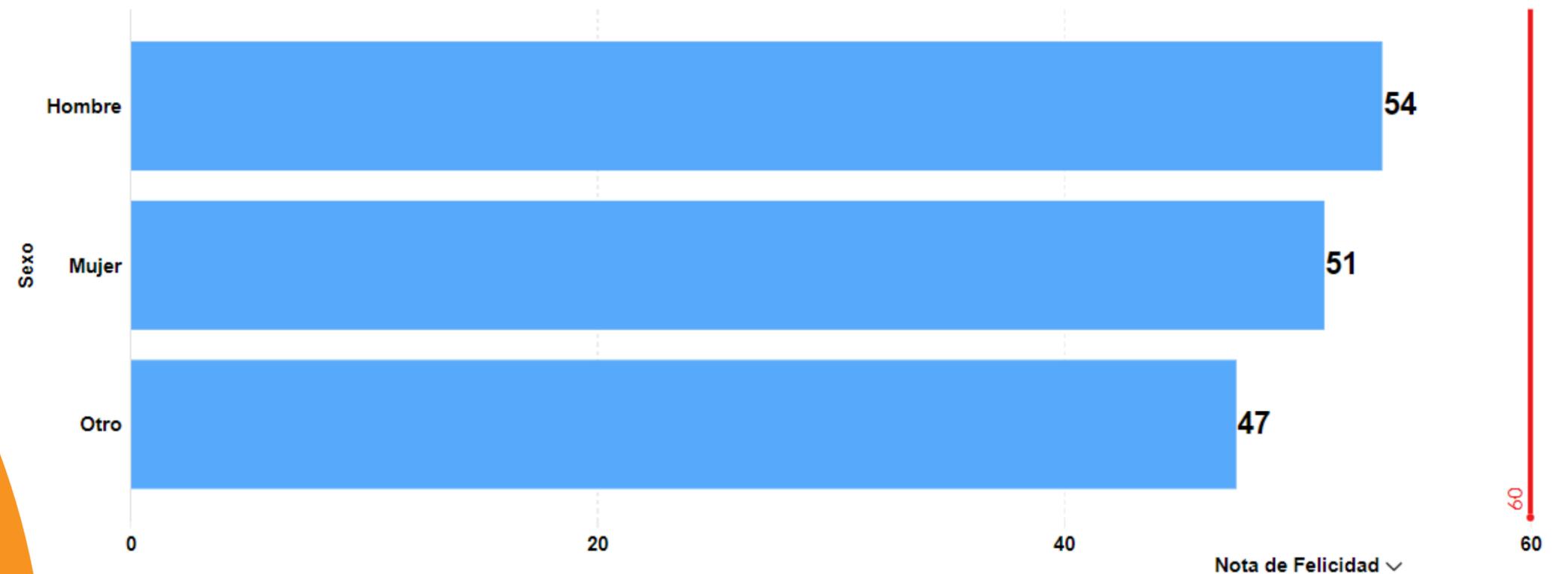




# NOTAS POR GÉNERO

Al revisar la medición por género vemos notas similares entre ellos y en todo caso muy inferior a la nota mínima de **60 puntos** donde encontramos una alta infelicidad en los trabajos a nivel mundial:

Índice de Felicidad por Género



# CONSOLIDADO DEL ÍNDICE DE FELICIDAD POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

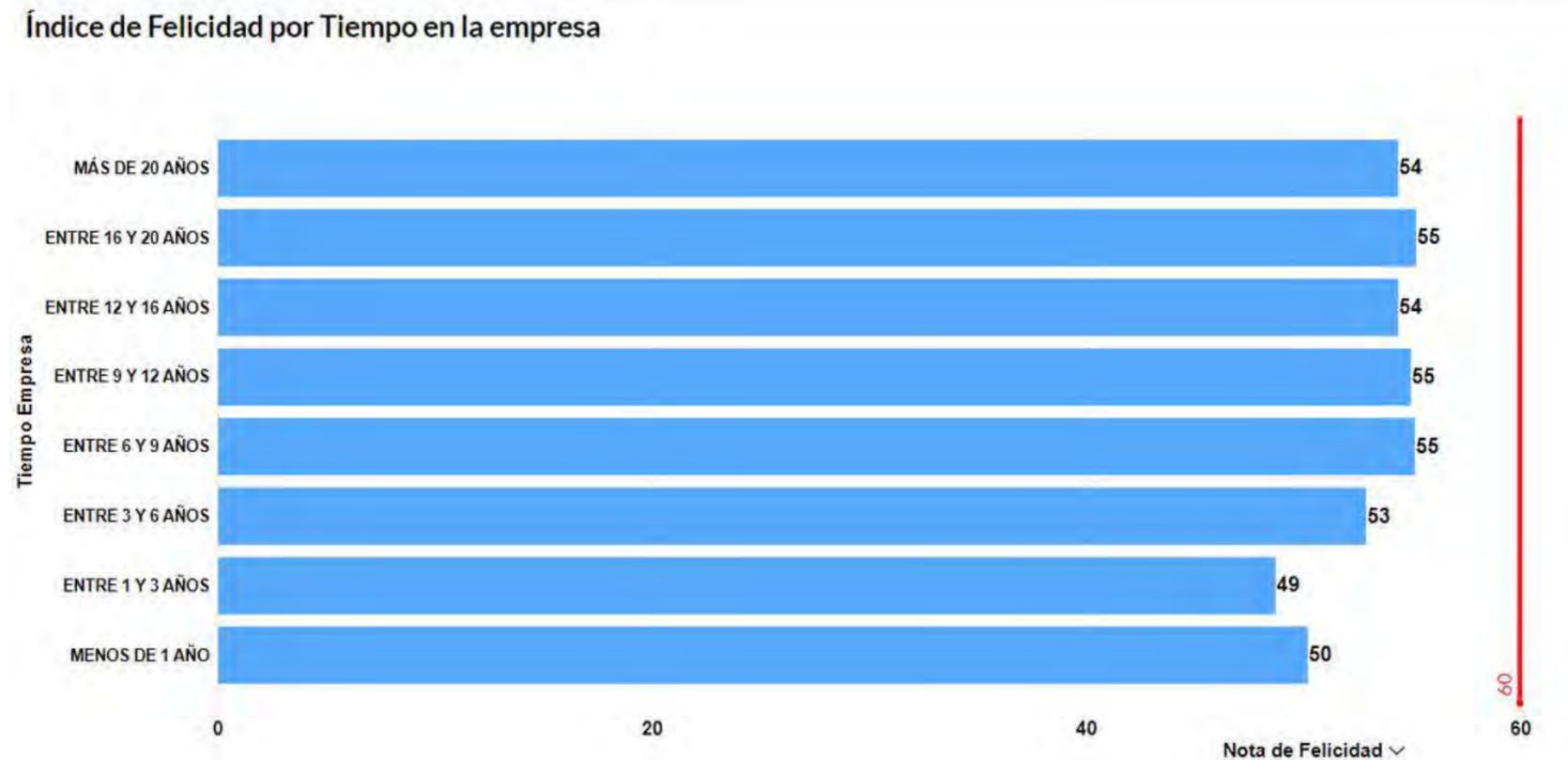
**Menos de 3 años (49-50 puntos):** Los colaboradores con hasta 3 años de antigüedad presentan los índices más bajos de felicidad, destacando una oportunidad crítica para mejorar su experiencia y bienestar inicial en la empresa.

**Entre 3 y más de 20 años (53-55 puntos):** Colaboradores con 3 años o más en la empresa muestran niveles unos puntos más altos, pero igualmente hay infelicidad.

Específicamente, aquellos con 3 a 6 años, y aquellos con 6 a más de 20 años, comparten un índice de 55 puntos.

**Entre 12 y 16 años (54 puntos):** Este grupo muestra un índice ligeramente inferior al de los colaboradores con mayor antigüedad, pero aun así indica una necesidad significativa de contar con bienestar positivo dentro de la empresa.

A pesar de que algunos grupos puntúan un nivel de felicidad relativamente mayor en algunos puntos más alto, es importante destacar que todos los segmentos están por debajo del umbral de 60 puntos, lo que sugiere que hay espacio para mejoras en el bienestar a través de todas las categorías de tiempo de servicio. Las estrategias de intervención deben ser diseñadas para atender las necesidades específicas de cada grupo, con el fin de fomentar un ambiente de mayor felicidad, compromiso y lealtad en la empresa.



# LA INVERSIÓN EN FELICIDAD LABORAL: CATALIZADOR DE EXCELENCIA CORPORATIVA

**La ecuación es clara:** colaboradores que irradian felicidad son **sinónimo de innovación, dinamismo y eficiencia**. Se convierten en el alma de la organización, **impulsando una cultura de colaboración, resiliencia y excelencia**. Su creatividad se dispara, su productividad se multiplica y su capacidad para el trabajo en equipo y la tolerancia se fortalece exponencialmente, haciéndolos activos invaluable. No es simplemente una mejora incremental, sino una transformación radical: invertir en la felicidad en el trabajo no es un gasto, es un negocio inteligente y estratégico que se traduce en resultados tangibles y un retorno de inversión significativo.

Entender y medir el bienestar de los colaboradores **no es un fin, sino un medio poderoso**; una herramienta que desbloquea el potencial humano y abre caminos hacia el éxito profesional y corporativo. Al identificar y resolver los obstáculos que limitan su desarrollo, no solo elevamos su rendimiento individual, sino que tejemos una red más fuerte y competente que sostiene y eleva a toda la organización.

**Esto es más que un simple ajuste organizacional:** es la redefinición de la productividad y la competitividad en la era moderna.

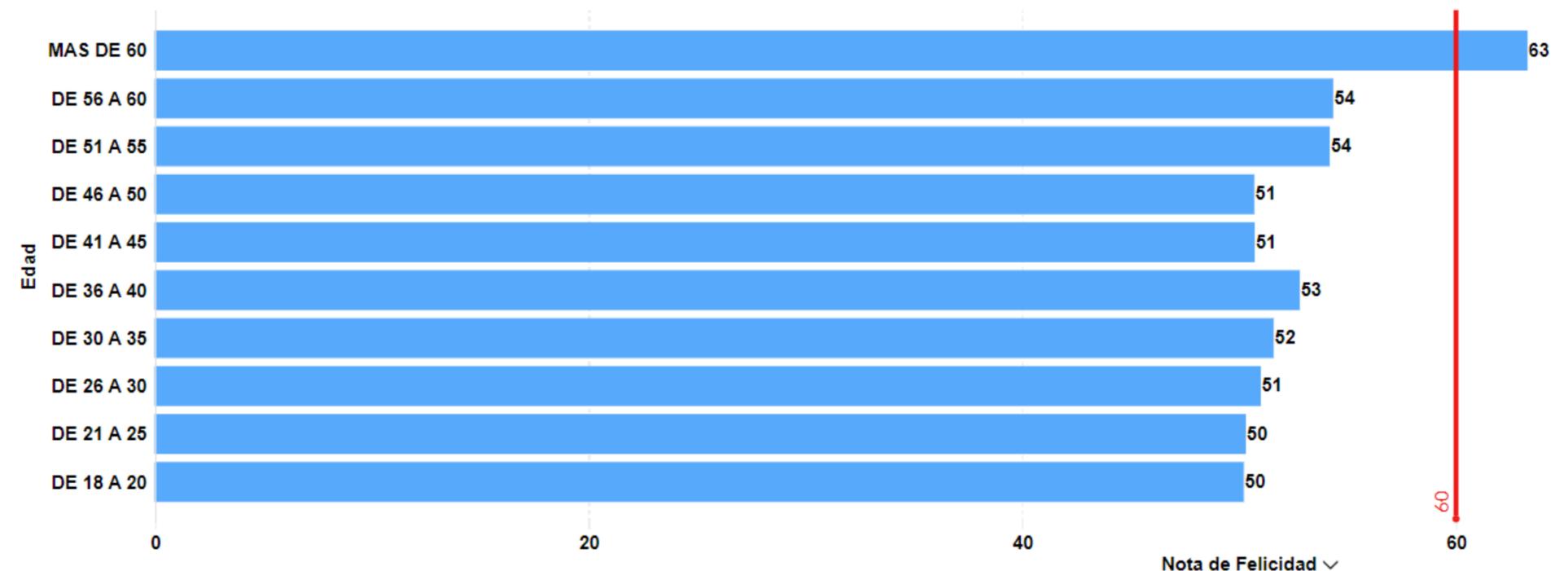


# ANÁLISIS DE FELICIDAD LABORAL POR GENERACIONES: UNA PERSPECTIVA CRÍTICA

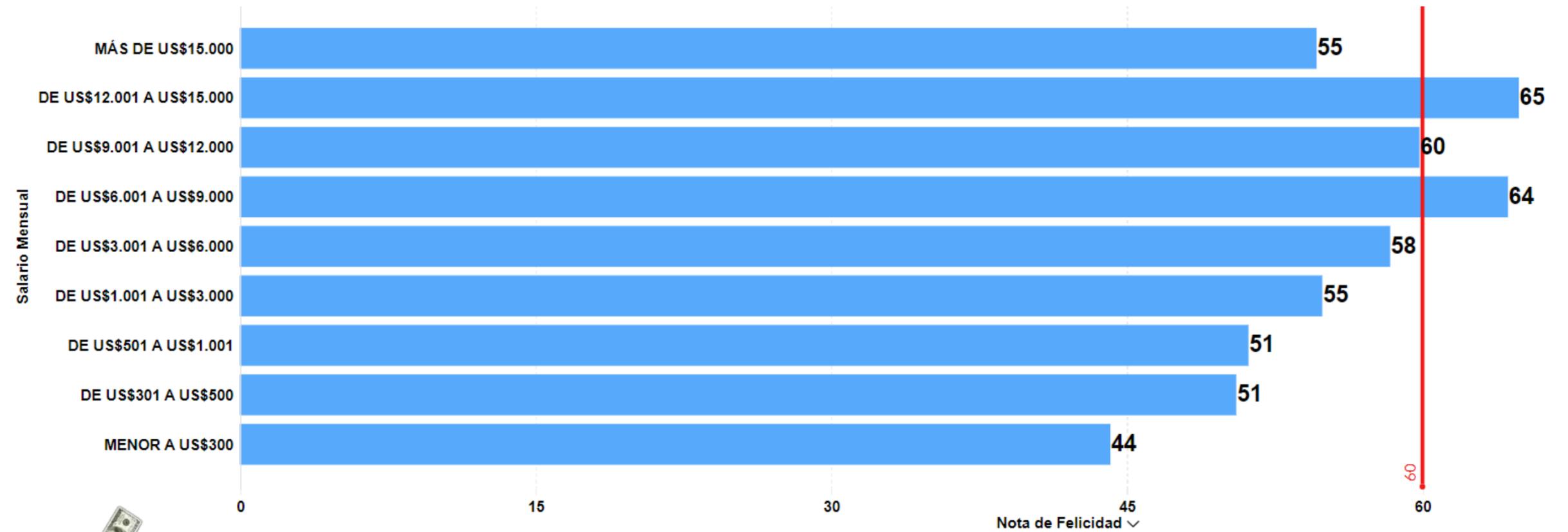
Los colaboradores mayores de 60 años, los **Baby Boomers**, reportan un índice de felicidad de **63 puntos**. Aunque esta cifra está por encima de las demás generaciones, todavía se encuentra en el rango que denota un '**Área de Alerta**' donde la felicidad laboral es susceptible de mejora. Con una puntuación que apenas supera el umbral crítico, estos colaboradores no están exentos de desafíos y reflejan un riesgo medio de rotación y un bienestar que podría optimizarse.

Para las generaciones más jóvenes, con edades comprendidas **entre los 18 y 59 años**, las notas fluctúan entre los 50 y 54 puntos, lo que cae bajo la categoría de '**Riesgo Crítico**'. Esto señala un estado de infelicidad significativa y desmotivación en el trabajo, con **implicaciones directas como alto riesgo de rotación, ausentismo y una necesidad urgente de intervenciones** para revertir estos índices.

Este panorama generacional subraya la imperiosa necesidad de una **estrategia** enfocada en fortalecer la felicidad laboral a través de todas las edades. Es una llamada a la acción para las empresas: abordar y mejorar estos índices no solo es vital para el bienestar individual de los colaboradores sino también para la salud y sostenibilidad global de la organización.



# INTERPRETACIÓN DE LA FELICIDAD LABORAL EN RELACIÓN CON LOS INGRESOS SALARIALES





## INTERPRETACIÓN DE LA FELICIDAD LABORAL EN RELACIÓN CON LOS INGRESOS SALARIALES

**Más de US\$15,000:** Con un índice de 55 puntos, los colaboradores de mayores ingresos están apenas por encima del umbral crítico de felicidad. A pesar de tener los salarios más altos, su bienestar no es significativamente más alto que el de los que ganan menos.

**US\$12,001 a US\$15,000 y US\$9,001 a US\$12,000:** Estos grupos, con 65 y 60 puntos respectivamente, se sitúan en la 'Área de Alerta'. Sorprendentemente, no son los que tienen la mayor felicidad a pesar de tener ingresos elevados.

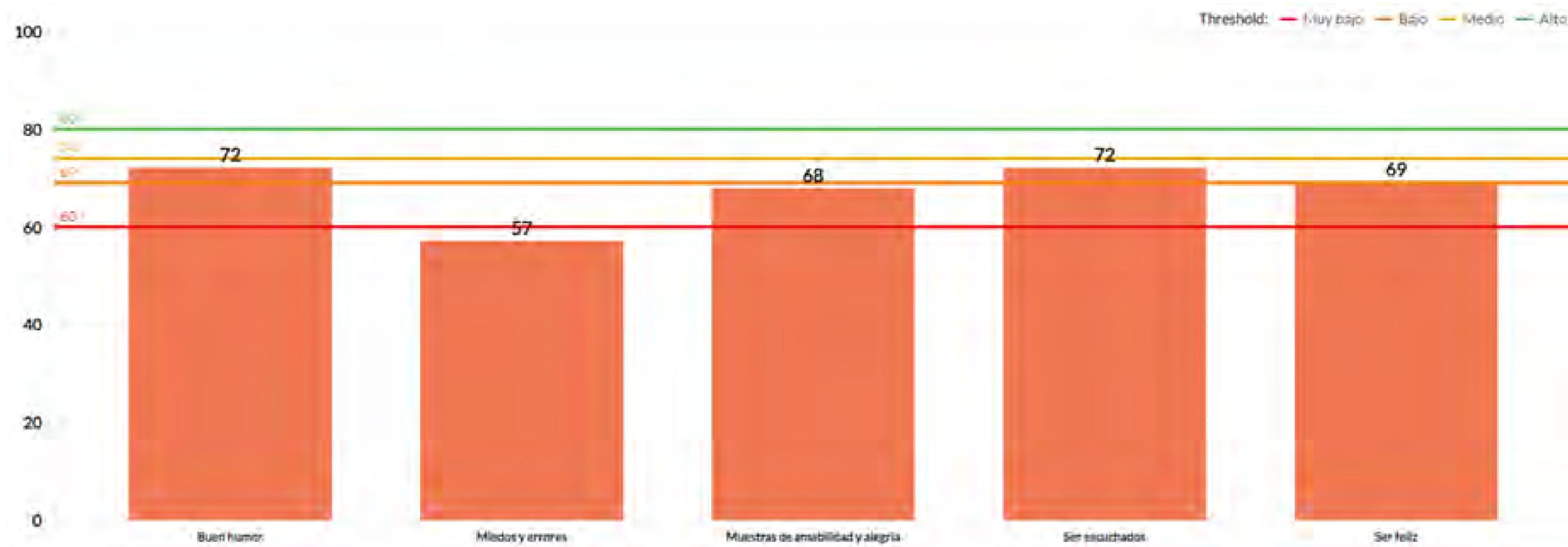
**US\$6,001 a US\$9,000:** Con una puntuación de 64, este grupo desafía la noción de que mayores ingresos implican mayor felicidad, mostrando un nivel de bienestar cercano al de aquellos con salarios más altos.

**Menos de US\$6,000:** Los colaboradores con ingresos inferiores presentan índices que oscilan entre 44 y 51 puntos, todos en el 'Riesgo Crítico', lo que indica una asociación entre ingresos más bajos y una menor felicidad.

Este análisis refuerza la idea de que la felicidad laboral es multifacética y que un salario más alto no es necesariamente sinónimo de mayor felicidad en el trabajo. La implicación para las organizaciones es clara: se deben considerar otros factores intrínsecos y extrínsecos que contribuyen al bienestar general de los colaboradores para mejorar su felicidad organizacional.

# ANÁLISIS POR INDICADORES DE FELICIDAD LABORAL:

Cada indicador destaca la importancia de un ambiente laboral donde prevalezca el bienestar. Las empresas que invierten en mejorar estos aspectos no solo mejoran su ambiente interno, sino que también se posicionan para lograr un éxito sostenible y competitivo en el mercado global.



# ANÁLISIS POR INDICADORES DE FELICIDAD ORGANIZACIONAL:

**Buen Humor (72 puntos):** El buen humor impregna la cultura laboral, estimulando un ambiente colaborativo y creativo. Este indicador es un motor para la innovación y la eficiencia, fortaleciendo la cultura y el rendimiento organizacional.

**Miedos y Errores (57 puntos):** Existe una tensión notable ante el error que puede inhibir la iniciativa y la innovación. Abordar esta área es crucial para fomentar un clima de confianza y una cultura de aprendizaje continuo basado en felicidad laboral.

**Amabilidad y Alegría (68 puntos):** La amabilidad y la alegría están presentes, pero con espacio para crecer. Potenciar estos factores puede incrementar la sinergia del equipo y mejorar el clima y sobre todo la felicidad en el trabajo.

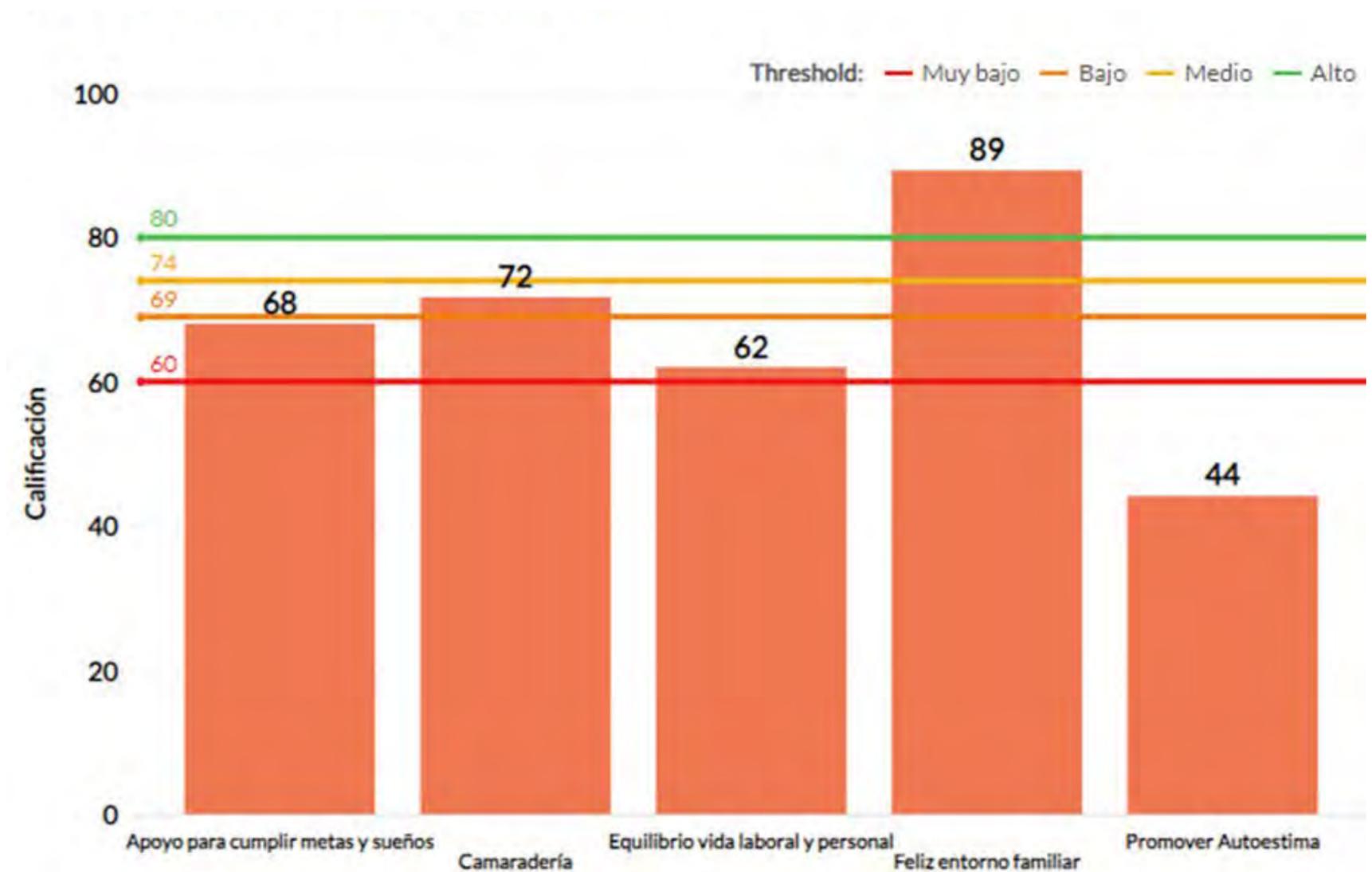
**Ser Escuchados (72 puntos):** Los colaboradores se sienten relativamente escuchados, lo que refleja una comunicación básica. Este nivel de comunicación empática puede ser el cimiento para la adaptabilidad y el compromiso de la gente en las empresas.

**Ser Feliz (69 puntos):** La felicidad en general medianamente buena, aunque cercana a áreas importantes de mejora. Elevando este indicador, se pueden mejorar la lealtad y la productividad, reduciendo la rotación y el ausentismo por altos niveles de estrés.



# ANÁLISIS POR INDICADORES DE FELICIDAD LABORAL:

Los indicadores muestran una mezcla de fortalezas y áreas de mejora dentro de la felicidad organizacional. Destacan la importancia de un entorno laboral que apoya no solo el éxito profesional sino también el bienestar personal. Las empresas deben centrarse en promover un equilibrio vida-trabajo saludable y en construir una cultura que fomente la autoestima y la realización personal. Al hacerlo, no solo mejoran la calidad de vida de sus colaboradores, sino que también se benefician de un equipo más motivado, comprometido y productivo.



## ANÁLISIS POR INDICADORES DE FELICIDAD LABORAL:

**Apoyo para Cumplir Metas y Sueños (68 puntos):** Existe un soporte considerable que las personas quieren que las empresas tengan y trabajen hacia las aspiraciones personales y profesionales. Al fortalecer este apoyo puede impulsar la motivación y el compromiso, alineando los objetivos personales con los de la empresa.

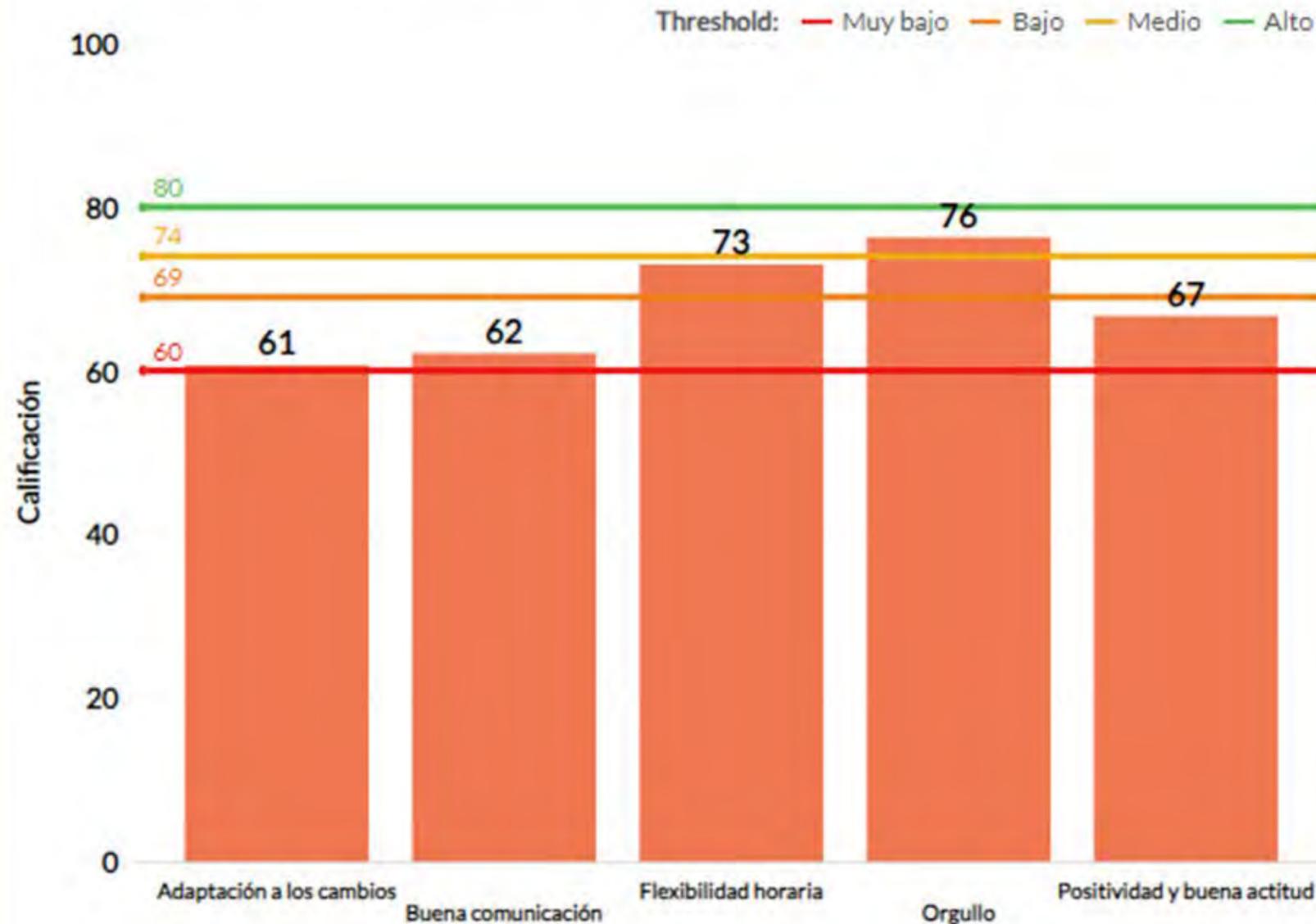
**Camaradería (72 puntos):** La camaradería está en una escala relativamente buena, creando un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo. Este ambiente fomenta un sentido de pertenencia y contribuye a la retención de talento, esencial para la cohesión del equipo, es importante fortalecer este indicador en las empresas con sus equipos.

**Equilibrio Vida Laboral y Personal (62 puntos):** Hay conciencia sobre la importancia del equilibrio vida-trabajo, pero hay mucho espacio para mejoras en las empresas. Mejorar este equilibrio es clave para el bienestar y la productividad a largo plazo, previniendo el agotamiento y fomentando el bienestar y la felicidad laboral.

**Feliz en el Entorno Familiar (89 puntos):** Indica una excelente integración entre la vida personal y familiar del colaborador. Este alto nivel de felicidad en el entorno familiar refuerza el bienestar general, lo cual se traduce en mayores niveles de eficacia y compromiso en el trabajo.

**Promover Autoestima (44 puntos):** Refleja una necesidad urgente de mejorar cómo se promueve la autoestima dentro de la organización y cómo los líderes son los grandes responsables de apoyar a su gente. Elevando la autoestima, se pueden desbloquear el potencial y la creatividad de los colaboradores, esencial para la innovación y la competitividad.

# ANÁLISIS POR INDICADORES DE FELICIDAD LABORAL:



Estos indicadores subrayan áreas clave de la felicidad organizacional que impactan directamente en la eficacia y el ambiente de trabajo. Mientras que la flexibilidad horaria y el orgullo destacan como fortalezas, la adaptación a los cambios, la comunicación y la positividad presentan oportunidades de mejora. Centrarse en estos aspectos puede ayudar a las organizaciones a construir un ambiente de trabajo más dinámico, colaborativo y satisfactorio, lo que a su vez contribuye a la retención del talento y al éxito a largo plazo.



# ANÁLISIS POR INDICADORES DE FELICIDAD LABORAL:

## **Adaptación a los Cambios (61 puntos):**

La organización y su gente muestra una capacidad no tan adecuada para adaptarse a cambios, situándose en el límite inferior de 'Área de Alerta'. Fomentar una cultura más ágil puede mejorar la resiliencia organizacional y acelerar la innovación.

**Buena Comunicación (62 puntos):** La comunicación es eficiente pero no efectiva, tiene margen de mejora para optimizar la colaboración y el entendimiento de la alta dirección, los mandos medios, y los colaboradores. Reforzar la comunicación puede alinear mejor a los equipos, facilitando la consecución de objetivos comunes y el éxito de la empresa y la felicidad de su gente.

**Flexibilidad Horaria (73 puntos):** La valoración de la flexibilidad horaria refleja un compromiso organizacional con el bienestar de los colaboradores que debe potenciarse más. Esta práctica promueve un mejor equilibrio vida-trabajo, lo que puede resultar en mayor bienestar y productividad para todos.

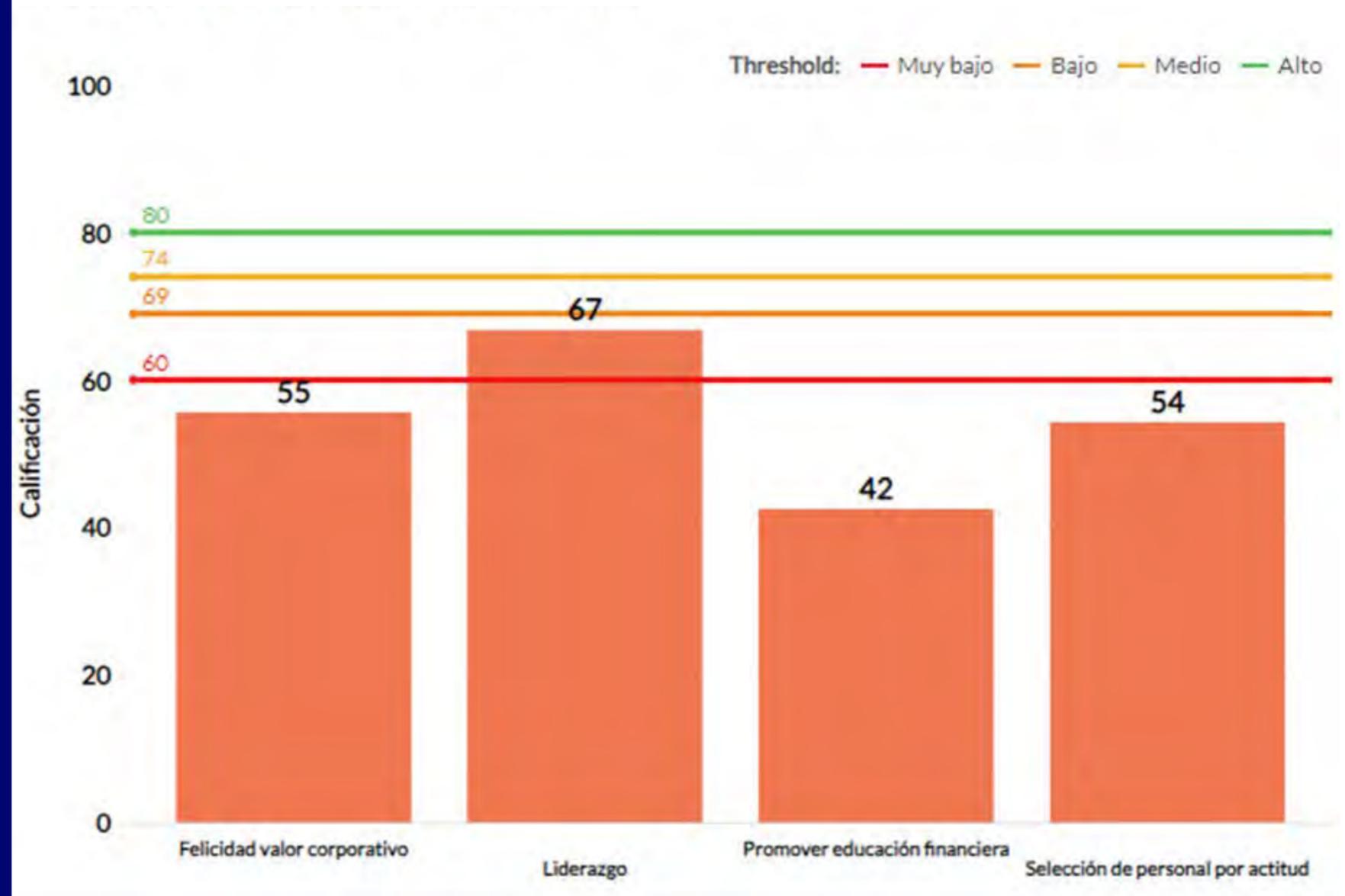
**Orgullo (76 puntos):** Un fuerte sentido de orgullo indica una sólida conexión emocional y lealtad hacia la empresa. El orgullo no solo mejora la moral interna, sino que también potencia la imagen de la empresa como un gran lugar para trabajar en donde la cultura organizacional es muy buena.

**Positividad y Buena Actitud (67 puntos):** Hay un nivel positivo de optimismo y actitud constructiva, aunque hay espacio para potenciar estos aspectos aún más. Cultivar una mayor positividad puede impulsar la innovación y la capacidad para superar desafíos.



# ANÁLISIS POR INDICADORES DE FELICIDAD LABORAL:

Estos indicadores destacan áreas fundamentales para fortalecer la felicidad organizacional. **La inversión en educación financiera y la promoción de la felicidad como un valor corporativo** auténtico son esenciales para construir una base sólida de bienestar y compromiso. Mejorar el liderazgo y optimizar los procesos de selección para enfocarse en la actitud pueden transformar significativamente el ambiente de trabajo, fomentando un espacio más positivo, productivo y unido. Estas acciones no solo benefician a los colaboradores individualmente, sino que también potencian la sostenibilidad y el éxito global de la organización.



## ANÁLISIS POR INDICADORES DE FELICIDAD LABORAL:

**Felicidad como Valor Corporativo (55 puntos):** Este puntaje indica que, aunque hay un reconocimiento de la felicidad como importante, la empresa debe integrarla más profundamente en sus valores y prácticas y divulgarlo en su estrategia empresarial. Incrementar este valor puede fortalecer la cultura corporativa, atraer y retener talento, y mejorar la imagen de marca.

**Liderazgo (67 puntos):** Un buen nivel sugiere que los líderes son eficientes a la hora de inspirar y guiar a sus equipos, aunque aún hay espacio importante para mejorar la conexión y el apoyo. Un liderazgo más empático y motivador puede elevar la moral y el compromiso, impulsando la productividad y la innovación.

**Promover la Educación Financiera (42 puntos):** La baja puntuación refleja una oportunidad crítica para desarrollar programas que mejoren la competencia financiera de los colaboradores. Mejorar este aspecto puede contribuir a la seguridad y el bienestar de los colaboradores, impactando positivamente en su rendimiento y bienestar.

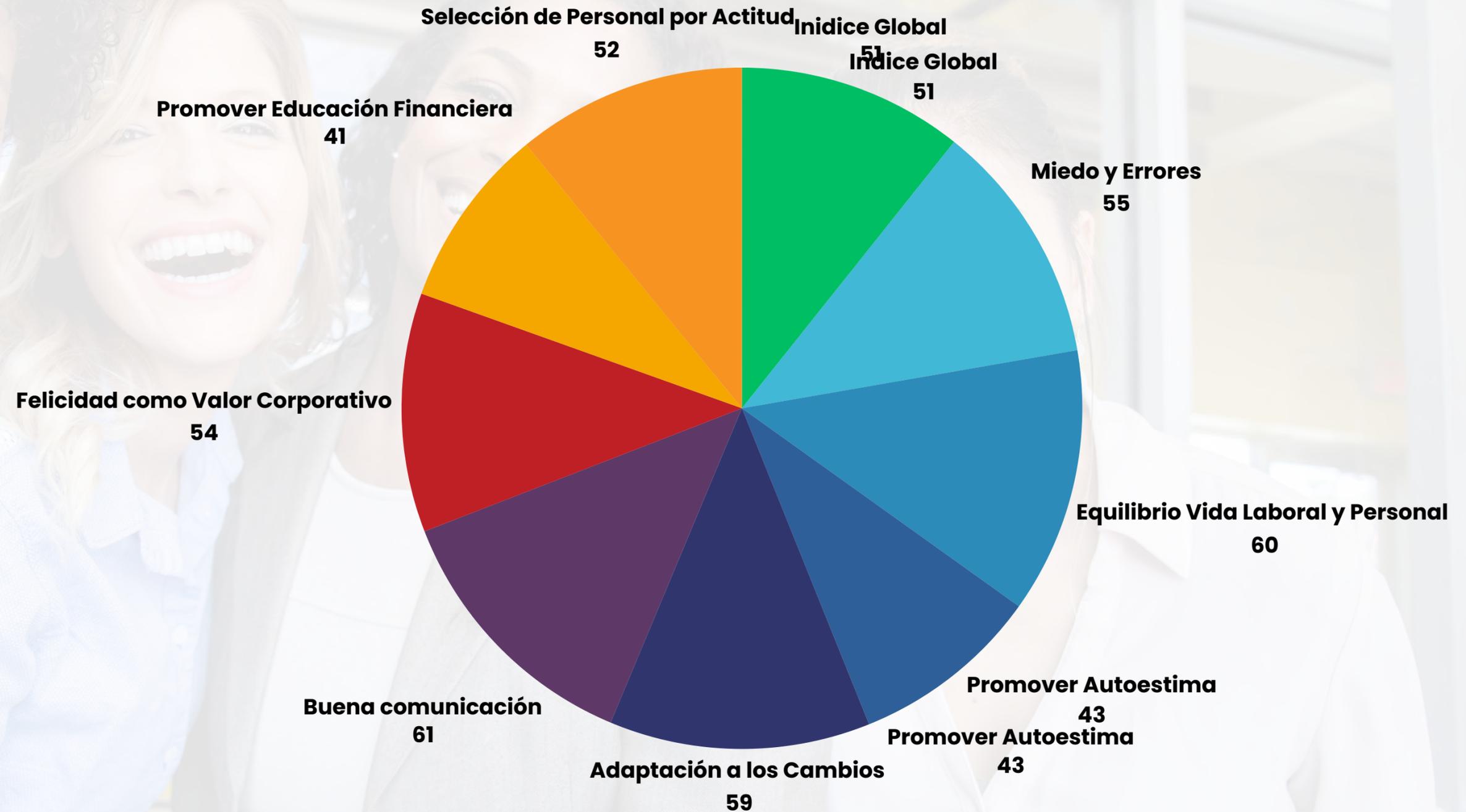
**Selección del Personal por Actitud (54 puntos):** Indica que la actitud es considerada en el proceso de selección, pero la empresa podría beneficiarse de valorar aún más este aspecto dado que está muy bajo. Priorizar la actitud y el encaje cultural en la selección puede mejorar la cohesión del equipo y alinear mejor a los colaboradores con los valores de la empresa y fortalecer relaciones laborales.



# MENORES INDICADORES POR GENERO: MUJERES

## Consecuencias y recomendaciones:

Las puntuaciones por debajo de 60 puntos en estos indicadores subrayan una necesidad crítica de acciones para mejorar la felicidad y el bienestar de las mujeres en el lugar de trabajo. Esto incluye revisar las políticas de capital humano, fomentar un entorno inclusivo y de apoyo, y desarrollar estrategias específicas para cada área de mejora identificada. Abordar estos desafíos no solo beneficiará a las colaboradoras, sino que también mejorará la productividad, la retención de talento y la imagen corporativa a largo plazo.



# MENORES INDICADORES POR GENERO: MUJERES

## **Nota General del Índice Global (51 puntos):**

Indica una situación de infelicidad general en el trabajo, evidenciando una urgencia por mejorar la cultura laboral y las políticas de bienestar.

## **Miedos y Errores (55 puntos):**

Refleja un ambiente donde el temor a fallar prevalece, limitando la innovación y el crecimiento personal.

## **Equilibrio Vida Laboral y Personal (60 puntos):**

Aunque cercano al umbral, sugiere que el equilibrio entre la vida laboral y personal todavía no cumple con las expectativas de las mujeres, impactando su bienestar.

## **Promover Autoestima (43 puntos):**

Una puntuación muy baja que subraya la necesidad de programas enfocados en fortalecer la confianza y valoración personal.

## **Adaptación a los Cambios (59 puntos):**

Muestra resistencia o dificultad para adaptarse a cambios, lo que podría afectar negativamente la agilidad organizacional.

## **Buena Comunicación (61 puntos):**

A pesar de superar ligeramente el umbral de infelicidad, indica que todavía hay un margen importante para mejorar la comunicación interna.

## **Felicidad como Valor Corporativo (54 puntos):**

Sugiere que la integración de la felicidad dentro de los valores corporativos no es efectiva, afectando la percepción de las colaboradoras.

## **Promover Educación Financiera (41 puntos):**

Denota una gran oportunidad para implementar iniciativas que mejoren la competencia financiera y, con ello, la independencia y seguridad económica.

## **Selección de Personal por Actitud (52 puntos):**

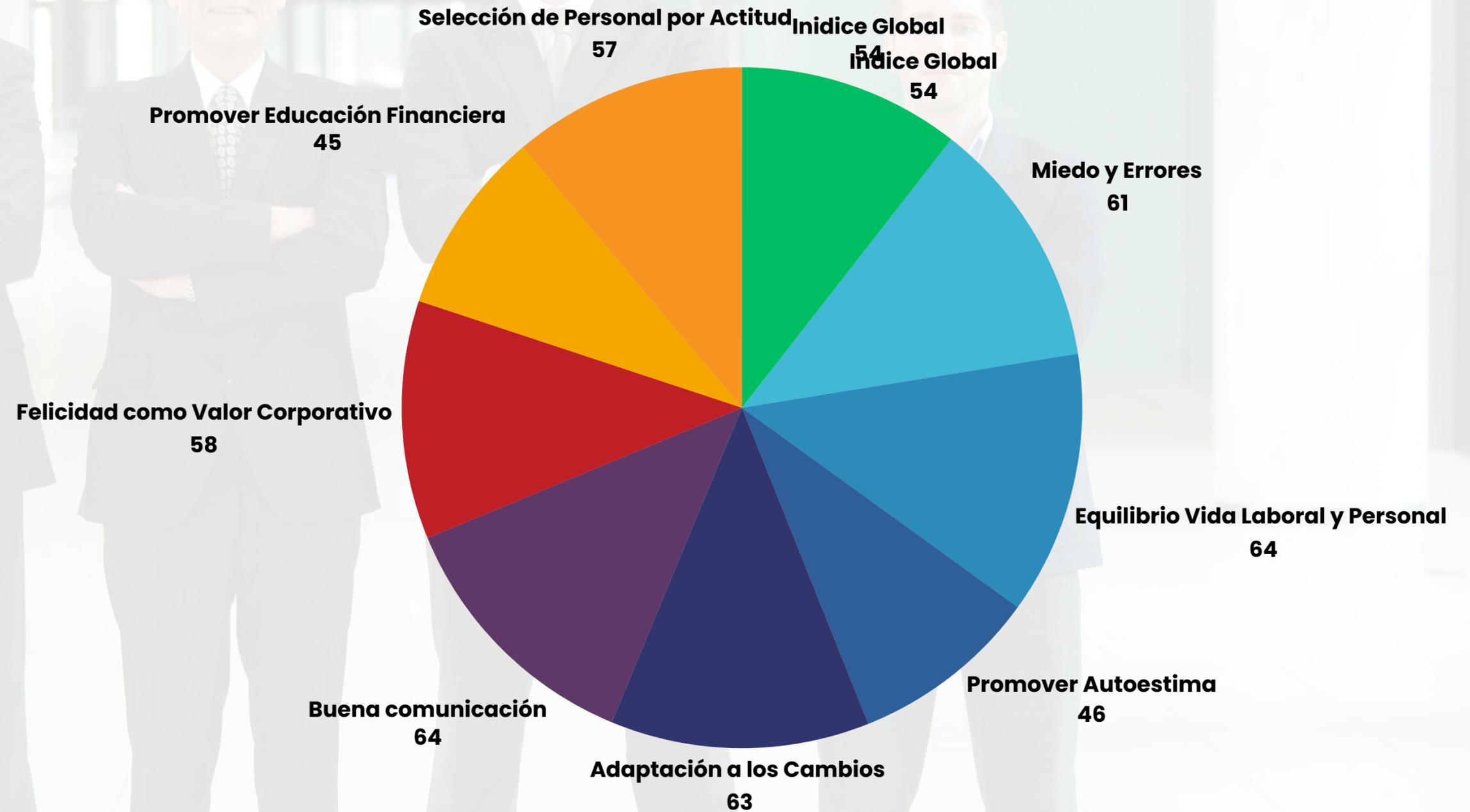
Indica que la valoración de la actitud en la selección de personal necesita ser reforzada para mejorar el ambiente y la cultura laboral.

# MENORES INDICADORES POR GENERO: HOMBRES

## Impacto Organizacional:

Estos indicadores no solo iluminan áreas específicas de mejora en el bienestar masculino, sino que también ofrecen una ventana a oportunidades estratégicas para fomentar un entorno laboral más integrador y productivo.

La inversión en el desarrollo de habilidades blandas, la resiliencia frente a los cambios, y la promoción de un liderazgo que inspire y motive, son esenciales para construir una cultura corporativa que celebre y nutra el potencial de todos sus colaboradores, impulsando así la innovación y el éxito sostenible.



# MENORES INDICADORES POR GENERO: HOMBRES

## **Nota Global de Felicidad Organizacional: (54 puntos)**

Revela un espacio significativo para enriquecer el ambiente laboral, apuntando hacia la implementación de estrategias innovadoras que impulsen el bienestar y una necesidad imperiosa de transformar la cultura organizacional actual en felicidad.

## **Miedos y Errores: (61 puntos)**

Este indicador sugiere la oportunidad de cultivar un entorno donde se celebre la experimentación y el aprendizaje de los fracasos, potenciando el desarrollo personal y profesional.

## **Equilibrio Vida Laboral y Personal (64 puntos):**

La puntuación indica contar con esfuerzos efectivos en la gestión del tiempo, pero resalta la oportunidad de intensificar iniciativas que promuevan una vida laboral plenamente compatible con el bienestar familiar y personal que provea el apoyo de la empresa.

## **Promover Autoestima: (46 puntos):**

Un área crítica que demanda la creación de programas destinados a reforzar la valía individual, lo cual podría catalizar una mayor implicación en proyectos y objetivos corporativos y la positiva intervención de los líderes de la empresa.

## **Adaptación a los Cambios (63 puntos):**

Muestra una predisposición positiva hacia la adaptabilidad, destacando la importancia de liderar con el ejemplo en la gestión del cambio para inspirar confianza y seguridad en el futuro, la gente le da miedo cambiar en la empresa y en ocasiones la empresa no apoya el cambio.

## **Buena Comunicación (64 puntos):**

Aunque favorable, esta cifra invita a revisar cómo se pueden utilizar los canales de comunicación para reforzar la cohesión del equipo y alentar el diálogo abierto y constructivo.

## **Felicidad como Valor Corporativo (58 puntos):**

Resalta la necesidad de que la felicidad se convierta en un pilar estratégico más sólido, integrando prácticas que respalden explícitamente el crecimiento y el bienestar del equipo masculino.

## **Promover Educación Financiera (45 puntos):**

Indica un área vital para el empoderamiento, sugiriendo que mejorar la educación financiera puede contribuir significativamente a la seguridad y estabilidad de los colaboradores, el dinero no da la felicidad, pero no administrarlo bien si roba la felicidad.

## **Selección de Personal por Actitud ( 57 puntos):**

Subraya la importancia de evolucionar los criterios de selección para enfocarse en cualidades como la resiliencia, el optimismo y la proactividad, que son cruciales para enfrentar retos y fomentar un entorno laboral dinámico

# Impulsando el Bienestar Organizacional con BhiPRO

*La felicidad laboral es esencial para el desarrollo y el éxito de cualquier empresa, abarcando desde el bienestar y la armonía entre la vida profesional y personal hasta la cultura empresarial y las relaciones interpersonales. Este bienestar influye decisivamente en la retención y el desempeño de los colaboradores, marcando la diferencia entre una organización promedio y una excepcional.*

*Frente a este reto, las soluciones superficiales no son suficientes. Es aquí donde BhiPRO se destaca, ofreciendo un enfoque basado en evidencia para comprender y mejorar la felicidad en el trabajo. Esta herramienta va más allá de la medición: es un compromiso con la evolución positiva de la cultura organizacional, diseñando estrategias que verdaderamente enriquecen el entorno laboral.*

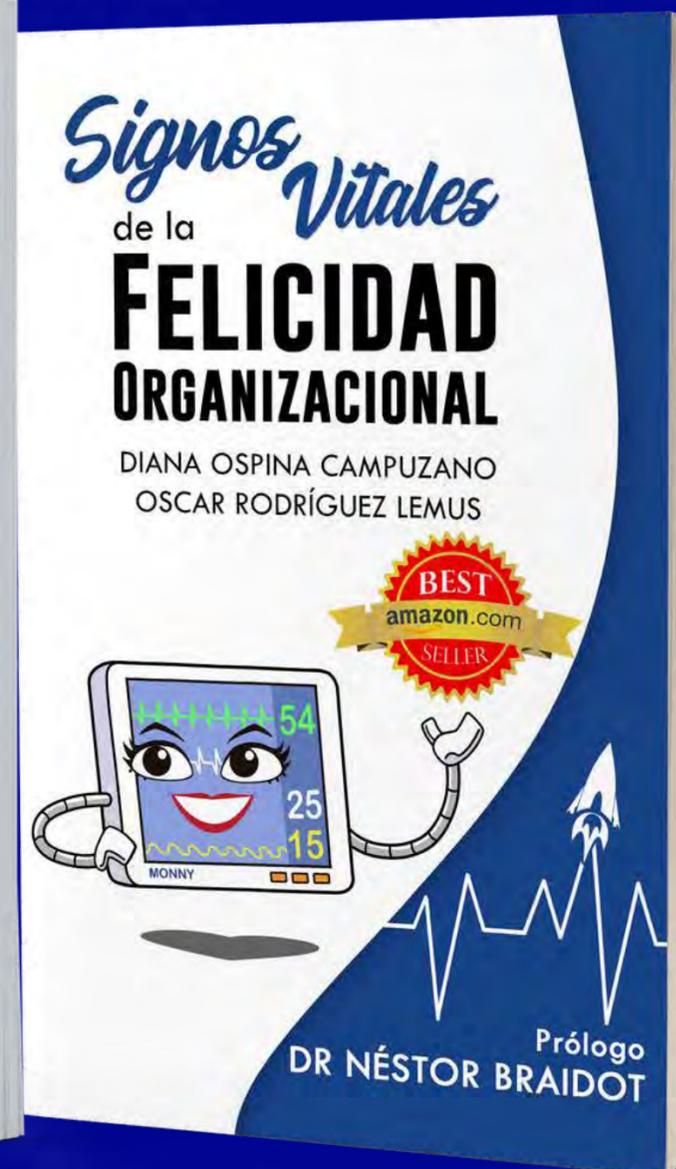
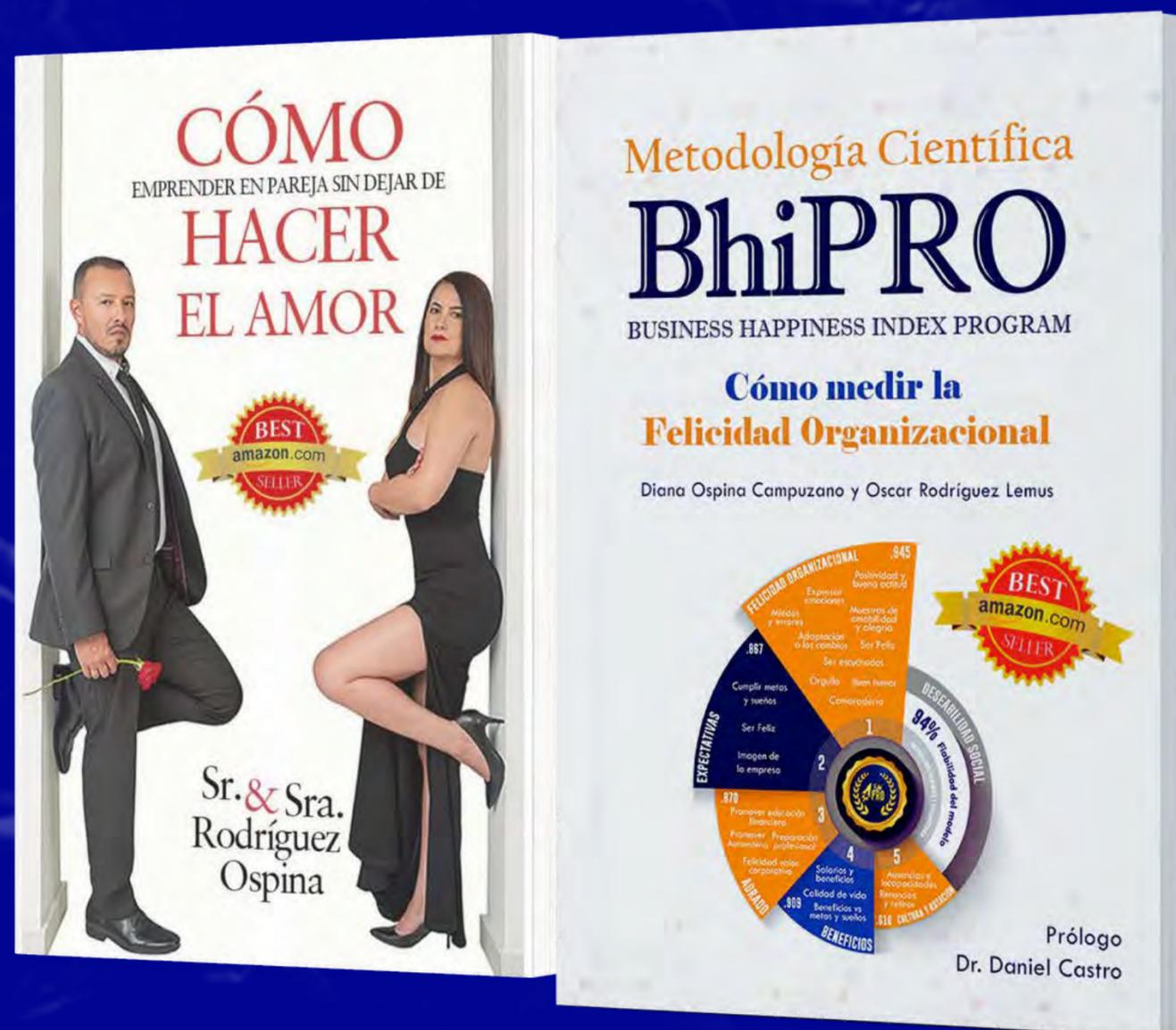
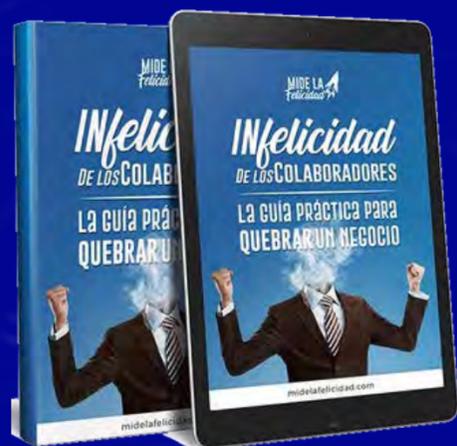
*Adoptar **BhiPRO** significa elegir un camino hacia un ambiente laboral donde prevalece el bienestar, impulsando así la innovación y la competitividad. Es una inversión en el futuro de la organización, asegurando un entorno donde todos aspiran a crecer y prosperar.*

**Transforma tu empresa en un modelo de felicidad y bienestar organizacional con BhiPRO.**



# Aprende sobre felicidad laboral, emprendimiento y más a través de nuestros libros

Ebooks gratuitos



Libros

[WWW.MIDELAFELICIDAD.COM/LIBROS](http://WWW.MIDELAFELICIDAD.COM/LIBROS)



¡CONVIÉRTETE EN UN  
EXPERTO EN FELICIDAD LABORAL!

**CERTIFICACIÓN**

# Chief Happiness Officer

Gerente de Felicidad en el Trabajo

**CON ENFOQUE EN  
NEUROCIENCIAS**

¡QUIERO INSCRIBIRME!



**PRESENCIAL  
Y ONLINE**



Conoce  
nuestras  
próximasy  
certificaciones

**VER AQUÍ**

# BIOGRAFÍA DE LOS INVESTIGADORES DE LA MEDICIÓN BHI PRO



**OSCAR RODRÍGUEZ  
LEMUS**

Doctor Honoris Causa, Investigador en felicidad, CEO de Mide La Felicidad, y Speaker internacional.

Escritor bestseller de "Metodología Científica BhiPRO, cómo medir felicidad organizacional" y "Cómo emprender en pareja sin dejar de hacer el amor" y "Signos Vitales de la Felicidad Organizacional",

Cocreador de BhiPRO (Business Happiness Index Program).

**VER MÁS**  
MINICIENCIAS COLOMBIA



**DIANA OSPINA  
CAMPUZANO**

Doctora Honoris Causa. Investigadora en felicidad, TEDx Speaker 2020 charla: "Monitoreando Felicidad Laboral", Conferencista Internacional. CEO de Business Happiness Services USA.

Escritora de los libros bestseller "Metodología Científica BhiPRO, cómo medir felicidad organizacional", "Signos Vitales de la Felicidad Organizacional", y "Cómo emprender en pareja sin dejar de hacer el amor".

Cocreador de BhiPRO (Business Happiness Index Program).

**VER MÁS**  
MINICIENCIAS COLOMBIA



**DR. ANDRÉS  
GARCÍA**

Médico de la Universidad Estatal Médica de Siberia Tomsk- Rusia.

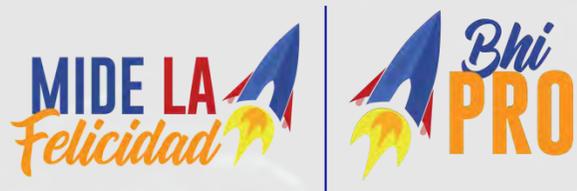
Ganador del Concurso regional de habilidades médicas y RCP " Pulso "

Experto en Neurociencias adaptadas y aplicadas y Neuromarketing.

Gerente de felicidad organizacional Chief Happiness Officer por Florida Global University.

Director de Business Happiness Services USA

**VER MÁS**  
MINICIENCIAS COLOMBIA



Si quieres conocer más en detalle de nuestro único e innovador modelo científico BhiPRO

## CONTÁCTANOS

 [comercial@midelafelicidad.com](mailto:comercial@midelafelicidad.com)

 +57 320 2036149

    @midelafelicidad

 [BhiPRO.com.co](http://BhiPRO.com.co)

¡ÚNETE A NUESTRA COMUNIDAD!

 [t.me/midelafelicidad](https://t.me/midelafelicidad)

**MEDICIÓN MUNDIAL**



 Oscar Lemus

 Diana Ospina  
Campuzano

 Andrés Felipe  
García

 @oscarlemus1978

 @dianaospina18

 @eldoctorde lasempresas