



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

LA GESTIÓN DE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO Y SU APLICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

Alumno: Juan Alberto Hidalgo Cantero

Enero, 2021

RESUMEN

El principal objetivo de este trabajo es analizar como las buenas prácticas que algunas empresas realizan sobre sus empleados, tienen una especial incidencia sobre los resultados de las organizaciones.

Para ello, se ha realizado, en primer lugar, un análisis teórico sobre la felicidad en el trabajo para, posteriormente profundizar esta teoría a través de un estudio más práctico, analizando dichas medidas implementadas en cuatro empresas en cuestión.

Como consecuencia de ese estudio, se ven claramente las conclusiones obtenidas, ya que las empresas que cuidan el clima laboral y la satisfacción de los empleados, reducen sus costes, al mismo tiempo que refuerzan sus beneficios.

Palabras clave: felicidad laboral, satisfacción, clima laboral

ABSTRACT

The main objective of this job is to analyze how the good practices that certain companies perform on their employees have a special impact on the results of the organizations.

To do this, first, a theoretical analysis on happiness at work has been carried out in order to deepen this theory through a more practical study, analyzing such measures implemented in four companies in question.

As a consequence of this study, the conclusions obtained are clearly seen, as the companies that care for the work climate and the satisfaction of the employees reduce their costs, at the same time that they strengthen their benefits.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA BÚSQUEDA DE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO.....	6
3. METODOLOGÍA.....	15
4. CASOS DE EMPRESAS ESPAÑOLAS QUE SE PREOCUPAN POR LA FELICIDAD DE SUS TRABAJADORES.....	16
4.1. HABITISSIMO.....	16
4.2. HAPPYFORCE.....	21
4.3. LA TIENDA HOME.....	24
4.4. LABORATORIOS QUINTON.....	27
5. CONCLUSIONES.....	30
6. BIBLIOGRAFÍA.....	31
7. WEBGRAFÍA.....	32

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: FELICIDAD EN EL TRABAJO.....	10
FIGURA 2: FACTORES DE FELICIDAD EN EL TRABAJO.....	12
FIGURA 3: CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER PARA HACER FELICES A SUS TRABAJADORES.....	13

1. INTRODUCCIÓN

Los seres humanos necesitamos una motivación en nuestra vida para realizar lograr los objetivos que nos proponemos. En el entorno laboral ocurre exactamente lo mismo; un trabajador necesita de unas motivaciones para acudir a su puesto de trabajo y sacar adelante sus tareas.

Antaño, los trabajadores tenían la motivación económica; sin embargo, el paso del tiempo y la situación tan cambiante de nuestro mundo, hace que los empleados tengan otra serie de necesidades más acordes al tiempo que nos atañe.

De ahí surge lo que vamos a estudiar en este trabajo. Se trata de la felicidad laboral, la cual se está poniendo muy de moda en algunas empresas. Este tipo de compañías tienen la noción de que los empleados es una de las bazas más importantes para conseguir unos resultados óptimos.

Como todo el mundo sabe, estamos viviendo tiempos muy complicados por motivo del covid-19. Es por ello, por lo que las empresas se están centrando aún más en esta motivación laboral para que sus empleados no sufran ese estrés laboral añadido al que ya de por sí todos sufrimos. Sin embargo, no todas las empresas, a día de hoy, centran sus esfuerzos en estas prácticas, por lo que es una materia que, por desgracia, aún está en fase de crecimiento.

Un simple hecho, como por ejemplo, implementar el teletrabajo, o más básico aun, facilitar la flexibilidad horaria hace que sea un pequeño paso para la entidad, pero un paso de gigante para que el empleado se sienta satisfecho de pertenecer a esa empresa, gracias a la consecución de esa conciliación laboral y familiar que todo trabajador desea. Estas medidas son un pequeño ejemplo de todo lo que plasmó en este trabajo.

Por lo tanto, llegamos al objetivo de mi trabajo, que no es otro que el de analizar esta felicidad laboral desde dos marcos bien diferenciados. En un primer estudio, realizo una investigación de esta felicidad laboral desde un ámbito teórico con el análisis de esa satisfacción a lo largo de las diferentes etapas que han existido en el mundo laboral. De igual manera profundizo aún más en la actual etapa en la que estamos, investigando qué nos explican los diferentes autores que han estudiado sobre la motivación, la satisfacción y la felicidad laboral.

En el segundo marco que engloba este trabajo, presentaré un análisis desde un punto de vista más práctico de esa felicidad laboral implementada en el día de hoy en las diferentes empresas de nuestro país. Para ello, he investigado profundamente las entrañas de cuatro empresas españolas que se dedican a cuatro ámbitos de la producción muy diferentes entre ellas. Empresas con más volumen de trabajadores, con menos volumen, compañías con un rango nacional, y otras con extensión internacional,... en definitiva cuatro empresas bien diferenciadas pero que comparten un mismo objetivo, cuidar a sus trabajadores como lo que son, uno de los principales pilares para conseguir los objetivos marcados por estas entidades.

2 LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA BÚSQUEDA DE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO.

Comencemos este trabajo de investigación, realizando un somero estudio de lo que significan los recursos humanos desde una perspectiva general.

Según la Real Academia Española de la Lengua (a partir de ahora RAE), la palabra RECURSO, en la segunda de sus acepciones, define este término como *“medio de cualquier clase que, en caso de necesidad, sirve para conseguir lo que se pretende”*, así como en su octava acepción, se presenta esta palabra como *“bienes, medio de subsistencia”*.

Con respecto al término HUMANO, la RAE define como *“dicho de un ser: que tiene naturaleza de hombre, usado también para referirse al conjunto de hombre”*.

Una vez visto por separado ambos términos, podemos observar que los recursos humanos, visto desde una manera un tanto objetiva, son el conjunto de personas que sirven para conseguir lo que se pretende y, más especialmente, para conseguir los medios de subsistencia.

Veamos, a continuación, una visión de los recursos humanos que, a lo largo de la historia, nos han proporcionado los diferentes autores que han estudiado sobre esta faceta dentro de las organizaciones, desde el punto de vista de la administración de los recursos humanos; y es que no han sido pocos los estudiosos en la materia que han ahondado en ello.

- Werther y Davis (2000) definen la Administración de los Recursos Humanos como *“el proceso de ayudar a los empleados a alcanza un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y las de su organización”*.
- Según Alfonso Siliceo (2015), la define como *“la utilización de los recursos humanos para alcanzar objetivos organizacionales, comprendiendo a los gerentes de todos los niveles”*.
- Chrudden y Sherman (1976), nos indican que la Administración de Personal es *“una actividad planeada, basada en las necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”*.

- Otro autor, como es el caso de Fernando Arias (1979) plasma que es la *“disciplina que se encarga de organizar a los trabajadores y a las personas que laboran en una empresa para alcanzar los objetivos de ambas partes”*
- Sin embargo, en el año 2000, Agustín Reyes Ponce, en la definición que da de la ALEGRÍA, nos habla de *“las áreas ambientales laborales, favorables y motivantes, es una de las claves más importantes para el éxito de una compañía. Tratar que se trabaje siempre con alegría y disposición, hará que siempre se alcancen todos los objetivos empresariales”*

No obstante, no siempre se han considerado los recursos humanos como un capital importante dentro de la organización. Es por ello, por lo que los recursos humanos, desde finales del siglo XX, han presentado una evolución hacia una mayor importancia e incidencia orientada a este colectivo. Tal es el cambio, que muchos autores han acuñado la denominación de Capital Humano. Veamos, a continuación, las etapas más importantes de la historia, relacionadas con los recursos humanos, las cuales han sido:

- La Revolución Industrial: el origen de los recursos humanos se sitúa en la Revolución Industrial que tuvo lugar principalmente en Europa y en Estados Unidos. Este inicio se basa en la mecanización del trabajo y la consecuente cadena productiva, lo que generó una serie de disconformidades entre los trabajadores y las empresas. A raíz de estos inconvenientes surgieron medidas para solventar los diferentes problemas relacionados con la vivienda, los horarios o la salud.
- Principios del siglo XX: Entre los años 1910 y 1920, no se veía una clara orientación de ver a los recursos humanos como un importante capital dentro de la empresa. Como consecuencia de esta evolución, aparecieron las primeras oficinas orientadas al empleado, aunque solamente tendrían funciones tales como acciones disciplinarias o retribución. Esta época se puede enmarcar entre el final de la Primera Guerra Mundial y la Gran Depresión.
- Los años 70 y 80: a partir de estas décadas la idiosincrasia de la orientación de los Recursos Humanos sufre un cambio radical y se enfocan hacia los factores psicológicos y sociológicos. De igual manera, surge en esta época un cuidado de

uno de los ámbitos que hoy en día resultan ser muy importantes dentro de las organizaciones: el clima laboral.

- Los recursos humanos en la Revolución Digital: llegamos así a la actual era, la era de la Revolución Digital. En esta época el consumidor se centra más en la experiencia del producto, dejando en un segundo plano la calidad y el precio del mismo. De igual manera, motivado por este entorno tan cambiante, los empleados centran más sus objetivos en el bienestar, la satisfacción y la felicidad laboral, otorgándole un bajo porcentaje a aspectos que, años atrás, era lo único que importaba, como es el caso del salario.

Este cambio en las prácticas de los recursos humanos, Según Alles (2007), en su libro “Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias”, se fundamenta en dos razones. Éstas son “*enfaticar el concepto de que las personas forman parte del capital de una organización*” y “*dar la idea de un cambio potente*”. Bajo mi punto de vista, esta revolución viene motivada por la conciencia, por parte de todos los sectores de la sociedad, de que una organización está compuesta principalmente por personas, siendo éstas la mayor fuente de conocimientos y habilidades que, unido a su capacidad de adaptarse al entorno y a los cambios, son el mayor tesoro que toda empresa posee, con su consecuente producción de beneficios.

Una vez analizado este punto, en el cual nos deja claro que, a día de hoy, los empleados buscan la satisfacción y la felicidad laboral, somos conscientes que las empresas deben de centrar sus políticas de recursos humanos en la felicidad del empleado, punto que veremos más adelante. Sin embargo, antes de ello, analicemos de una manera más teórica la relación entre la felicidad y el mundo laboral.

Tal y como hemos comenzado analizando los recursos humanos, veamos el significado que nos da la RAE en la primera de sus acepciones de la palabra FELICIDAD. La felicidad es el “*estado de grata satisfacción espiritual y física*” y ahí podemos observar la primera clave. ¿Un empleado, en su puesto de trabajo, puede experimentar un estado de grata satisfacción espiritual y física? Bajo mi punto de vista sí, pero analicemos de una manera más pormenorizada como incide la felicidad en las personas en el ámbito empresarial.

Como afirma Salvatore Moccia (2016) en su artículo Felicidad en el trabajo, analizar la felicidad en el entorno laboral es un tarea muy complicada, pero que resulta de vital importancia ya que nos plantea que un alto porcentaje de los trabajadores europeos sufre de estrés laboral; es por ello por lo que el objetivo en la actualidad es ser feliz trabajando.

Para comenzar a estudiar este objetivo, existe una nueva tendencia que estudia la felicidad de las personas. Esta rama es la llamada Psicología Positiva, la cual se definió por Sheldon y King (2001) como *“el estudio científico de las virtudes y fuerzas de las personas, dedicado a analizar a ‘la persona media’, pero con la óptica puesta en descubrir qué es lo que funciona bien, y qué se puede hacer para mejorarlo”* y fue también definida por Gable y Haidt (2005) como *“el estudio de las condiciones y de los procesos que permiten que las personas, los grupos y las instituciones puedan prosperar y funcionar óptimamente”*.

Los autores Friedrichson y Losada (2005) ahondan aún más en la Psicología Positiva demostrando que los buenos sentimientos:

- Modifican las perspectivas de las personas, ampliando el alcance de atención e incrementando la intuición y la creatividad.
- Modifican las buenas sensaciones corporales, ayudando a la recuperación de las secuelas de los problemas cardiovasculares.
- Previenen la salud física y mental, aumentando la capacidad de afrontar las adversidades, aumentando la felicidad, permitiendo un crecimiento psicológico y reduciendo las molestias físicas.
- Aumentan las probabilidades de una vida más larga.

Por último, argumentar que, según Judge y Erez (2007), los trabajadores con una psicología positiva, presentan las siguientes características:

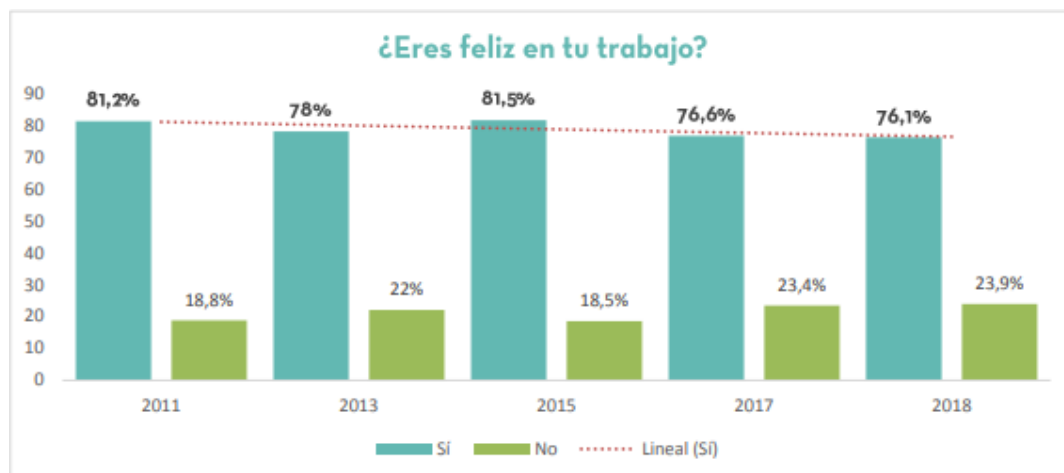
- Suelen pensar mejor, tomar mejores decisiones, ser más creativos y estar más motivados, mientras cooperan y ayudan más, lo que genera la obtención de unos mejores resultados.
- Atraen a más y mejores compañeros.

- Participan en más actividades y se enfrentan al trabajo con más vigor, energía e iniciativa.

Una vez visto someramente el marco teórico sobre la felicidad en el trabajo y su incidencia sobre la psicología positiva, extrapolamos esta teoría a la práctica. Es por ello por lo que vamos a analizar la VIII Encuesta Adecco sobre la Felicidad en el trabajo que realiza Adecco y que, en su última edición, en 2018, ha realizado la citada encuesta a más de 3.500 trabajadores. Una vez estudiados los resultados, se sacan en conclusión algunas perspectivas realmente interesantes:

Para comenzar, vemos un aspecto general, con el porcentaje de personas felices en su trabajo, y es que se sitúa en un 76.1% frente al 76.6% del año anterior, en 2017. Esto nos indica que un 23.9% de los españoles no son felices en sus trabajos. Un porcentaje realmente alto, a sabiendas que estamos en una época en la que las empresas apuestan por políticas orientadas a la felicidad de los trabajadores. En la siguiente figura, podemos observar la tendencia decreciente que ha venido presentado el porcentaje de trabajadores felices en sus puestos de trabajo.

Figura 1. Felicidad en el trabajo



Fuente: VIII Encuesta Adecco “La felicidad en el trabajo” (2018)

En el estudio, hay presentes diversos sesgos que diferencian a los trabajadores con respecto a su felicidad en el trabajo. Por ejemplo, los trabajadores con un nivel de estudios más elevado se sienten más felices que los que, por el contrario, tienen un nivel de estudios inferior. De igual manera, nos encontramos diferencias en función de la edad, ya que los trabajadores más jóvenes, así como los trabajadores que ya se encuentran en los últimos años de su vida laboral dicen ser más felices en sus trabajos que los trabajadores que se encuentran en el rango de edad comprendido entre los 35 y 54 años. Por último, pero no menos importante, se vislumbra que esta diferencia es ínfima con respecto al sexo, siendo mínimamente el porcentaje mayor en los hombres que en las mujeres.

Este estudio hace hincapié en el motivo por el cual los españoles son felices y, por primera vez desde la primera edición de las encuestas, el ítem más importante sacado en conclusión es la flexibilidad horaria, a través del cual poder tener una mayor conciliación familiar y laboral.

En segundo lugar, aparece el buen ambiente laboral con sus relaciones personales fluidas y la importancia del compañerismo. Es la primera vez que este ítem ocupa el segundo lugar, haciéndolo como principal factor para la felicidad laboral en todas las ediciones anteriores. Por el contrario, aparece como tercera causa, después de no aparecer en años atrás ni en las cinco primeras posiciones, el tener un buen jefe para liderar el equipo. Sin embargo, merece mención especial, la mayor caída sufrida en los últimos años en esta clasificación, como es el disfrutar de un buen sueldo, que en ediciones anteriores ocupaba el primer puesto y en éste, se presenta como cuarta causa de felicidad laboral. Veamos en la siguiente figura los demás factores, así como su porcentaje en el ranking y su comparación con la edición anterior.

Figura 2. Factores de felicidad en el trabajo



Fuente: VIII Encuesta Adecco “La felicidad en el trabajo” (2018)

Cabe destacar que las mujeres le dan una mayor puntuación a cada uno de los factores anteriormente vistos, con especial incidencia en la flexibilidad laboral y en contar con un buen jefe.

Un dato realmente importante que saca a la luz este estudio, es que los trabajadores españoles no opinan que tener un mayor salario hace aumentar la felicidad en el trabajo; es más, el 62% de ellos sería capaz de rebajarse el sueldo por tener una mayor felicidad laboral. Del mismo modo, opinan que tener un mayor rango o cargo es aval para presentar una mayor felicidad en el entorno laboral.

Una vez llegados a este punto, esta encuesta Adecco analiza, a través de las entrevistas realizadas a los trabajadores españoles, el canal por el que ellos creen que se transmite la felicidad laboral. La mayoría de ellos, más concretamente un 28.3%, están seguros de que la motivación y la felicidad laboral vienen a través de las técnicas impartidas por sus superiores. En segundo lugar, un 15% de los españoles, opinan que la felicidad laboral debería de estar transmitida a través de la misma empresa y; en tercer lugar,

alrededor del 11% de los trabajadores piensan que la felicidad es producida por la propia actitud de los trabajadores.

Estudiemos pues, el punto más importante que, bajo mi punto de vista es el factor clave de este estudio. No es otro que el modo en que los trabajadores españoles opinan o piensan que la empresa o el jefe deben de actuar para que sus trabajadores estén motivados y felices. Veamos la figura siguiente sacada de este estudio:

Figura 3. Características de un líder para hacer felices a los trabajadores



Fuente: VIII Encuesta Adecco La felicidad en el trabajo

Fuente: VIII Encuesta Adecco “La felicidad en el trabajo” (2018)

Como podemos observar, un amplio porcentaje de los trabajadores creen que un buen jefe debe de tener la facultad de saber escuchar; en segundo lugar, opinan que deben de tener empatía, seguida de ser un buen gestor y, tener buen trato. Ocupan las últimas posiciones en esta valoración el saber motivar al equipo, tener carisma y valorar y reconocer el trabajo.

Visto este análisis, cabe resaltar una de las técnicas que más de moda se han puesto en estos últimos años, para la motivación y la consecución de un buen clima laboral. Esta estrategia es el llamado Endomarketing. El Endomarketing es una serie de estrategias que se usan para incentivar el marketing de la organización pero de una manera interna, hacia dentro. Con esto se consigue que los trabajadores estén totalmente identificados con la marca, la defiendan a capa y espada y se crea un clima laboral fuerte y satisfactorio, con la motivación de que los trabajadores acudan felices y contentos a su puesto de trabajo. Pero, ¿realmente existe una incidencia entre el Endomarketing y el clima laboral? Según el Estudio Randstad Awards (2019), sí que hay una serie de beneficios a raíz de que los empleados sientan una fuerte atracción por la marca para la que trabajan:

- La imagen de la empresa es importante para más del 84% de los empleados.
- Los costes laborales se reducen en un 10% tras una buena estrategia de *branding*
- La rotación se reduce en un 28%
- Los costes de contratación se reducen casi a la mitad (46%) en empresas con una fuerte marca empleadora. Esto viene motivado por que las personas que están en búsqueda activa de empleo, tendrán un mayor conocimiento de cómo se trabaja en dicha organización. Por otro lado, la primera opción para buscar empresa para las que trabajar, será la de indagar entre las organizaciones que tienen una marca empleadora bien definida (*employer branding*).

Teniendo en cuenta todo este marco teórico sobre la felicidad en el trabajo, la psicología positiva y los factores determinantes para que los trabajadores sean felices en el entorno laboral, en el siguiente apartado explicaré cómo se ha procedido al estudio de casos de empresas que se preocupan por la felicidad laboral y, que llevan por bandera las prácticas activas de motivación laboral.

3. METODOLOGÍA

Como ya comenté en la introducción, el objetivo de este trabajo es la realización de un estudio sobre empresas cuya gestión de recursos humanos va más allá de la mera administración de personal y que se preocupan especialmente por la felicidad de sus trabajadores.

Por tanto, las preguntas que surgen en este análisis tienen que ver con qué tipos de empresas son, de qué sectores de actividad, si son grandes o pequeñas, qué tipo de políticas de gestión de recursos humanos ponen en marcha, por qué sus trabajadores son felices en sus instalaciones, etc.

Para ello, la técnica más adecuada, sin duda, es la del estudio de casos, definida por Yin (1994) como: “una investigación empírica que estudia un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto de la vida real, especialmente cuando los límites entre el fenómeno y su contexto no son claramente evidentes”.

Así pues, para la realización de este análisis, la primera etapa consistió en la selección de los casos de estudio. Para ello, una búsqueda en internet poniendo como palabras clave “empresas con felicidad en el trabajo” me permitió acceder a una web la cual indicaba cuatro ejemplos de empresa con un cuidado especial del clima laboral. Estas empresas que han sido estudiadas son Habitissimo, Happyforce, La Tienda Home y Laboratorios Quinton. El siguiente paso, una vez que ya tenía claro las empresas a analizar, era buscar toda la información posible sobre estas empresas y sus políticas de gestión de recursos humanos, que me permitieran conocer en profundidad estos casos de estudio y poder responder a las preguntas planteadas anteriormente. A través de sus informes anuales, su información en sus perfiles oficiales, las redes sociales de sus directores de Recursos Humanos, así como de noticias en prensa sobre estas organizaciones, he realizado un somero análisis de sus políticas de recursos humanos, así como de la importancia que tiene el clima laboral para la consecución de los objetivos de estas empresas.

De este modo, con toda esta información obtenida de estas cuatro empresas, en el siguiente apartado me centraré en mostrar un informe pormenorizado de cada una de ellas.

5. CASOS DE EMPRESAS ESPAÑOLAS QUE SE PREOCUPAN POR LA FELICIDAD DE SUS TRABAJADORES.

Tal y como he adelantado en la metodología a seguir, en este punto se va a analizar caso por caso, cuatro empresas que cuidan a sus empleados y llevan a cabo políticas activas de felicidad laboral, ya que, como hemos visto en puntos anteriores, existe una clara incidencia en los resultados de la empresa si los trabajadores están felices y motivados dentro de su entorno laboral.

Algunas de ellas apuestan por un departamento especializado de Recursos Humanos, el cual aboga por la conciliación familiar y laboral, medidas respecto a la salud laboral, ... Otras de ellas, sin embargo, abogan por la figura del Chief Happiness Officer (CHO) que, haciendo un símil, vendría a ser como el directivo de la felicidad en la empresa.

Veamos más detalladamente cada una de estas cuatro empresas:

5.1. HABITISSIMO

Esta empresa llamada Habitissimo se denomina como una plataforma cuya ocupación es facilitar a aquellas personas que quieran reformar sus viviendas a encontrar a los mejores profesionales. Esto lo consiguen teniendo a trabajadores en nueve países del Sur de Europa y América del Sur, llegando a tener a casi dos millones de profesionales en total. Y es que, tener a un número tan elevado de trabajadores les requiere concentrar muchos esfuerzos con respecto a la satisfacción laboral.

Ya se vislumbra, de entrada, en su Cultura Corporativa, que apuestan por un modelo de funcionamiento basado en la felicidad y la motivación de los empleados. Él termino Recursos Humanos lo repelen, puesto que se basan en que los trabajadores no son un recurso más dentro de los tantos de la empresa, sino que son el Recurso más preciado de su entidad; por este motivo ellos los denominan Personas, Felicidad y Cultura. Además, como cultura organizativa, mantienen varios proyectos sociales, con el objetivo de reformar aquellos edificios que dan vida a entidades sin ánimo de lucro.

Aparte de ello, dentro de la propia entidad, hablando desde un perfil más individual, tiene un estudiado y meticuloso sistema de promoción interna basado en la paridad de

oportunidades. En resumen, Habitissimo intenta lograr que cada empleado se sienta a gusto con su trabajo, por lo que les permite vía libre de elección a cada trabajador para que realice su trabajo de la manera más pertinente que cada uno elija.

En su página web, la misma empresa se define con una serie de características que llevan por bandera y como elementos distintivos de su cultura empresarial. Éstas son:

- Actitud positiva.
- Objetivo constante de mejora.
- Compromiso.
- Orientación a resultados.
- Obsesión por el cliente.

Unos factores que ya de por sí, pueden motivar a cualquier empleado, sin embargo, no se quedan ahí. Van mucho más allá, como por ejemplo, la incidencia directa que presentan con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) que impulsan las Naciones Unidas. Habitissimo, a través de sus viviendas pretenden llevar acciones orientadas a la eficiencia energética y consumos de energía renovables para cumplir día a día con esos ODS.

Con estos ejemplos de los tantos que podemos poner, se les ha otorgado una serie de premios orientados a las prácticas de felicidad laboral. Estos galardones, entre otros, son el Premio a la empresa que mejor fomenta a la igualdad (Fundación del Parc Bit, 2017) o el Premio Empresa Saludable, Bienestar y Clima Laboral (Observatorio de Recursos Humanos, 2016.)

Otro de los premios que se les ha otorgado es el 2º Premio Internacional como Pyme más saludable, gracias a su programa “Happines at Work” basado en la idiosincrasia de felicidad de cada uno de sus trabajadores.

Su CEO, Sarah Harmon, reitera la importancia que tiene la conciliación en la motivación laboral y, por ende, en el compromiso que cada trabajador otorga a su trabajo. No obstante, aparte de esta figura del CEO, Habitissimo tiene un cargo denominado People, Happiness & Culture Director, el cual lo ostenta la española Lidia Nicolau Palou. Esta Licenciada en Psicología, asegura en su blog “Trabajar La Felicidad”, que la mayoría de las personas tienen una noción de que es muy complicado

conseguir la felicidad. Sin embargo, ella considera que no es así y que, puesto que sabiendo los puntos clave en los que incidir, se consigue que una empresa sea un lugar en el que ser feliz.

Una de las Certificaciones más interesantes que poseen es la de Great Place To Work Spain 2020, la cual es una de las certificaciones más afamadas de nuestro país y se otorga a las empresas que posicionan su marca como un gran lugar para trabajar.

Por desgracia, hoy día tenemos presente el coronavirus en todas las facetas de nuestra vida y, en materia laboral, es uno de los ámbitos que más repercusión ha tenido. Es por ello por lo que esta plataforma que estamos analizando ha creado una serie de políticas para poder facilitar a sus empleados la conciliación laboral y familiar en estos tiempos de pandemia. Estos beneficios son:

- Recuperación de horas: con esta opción el trabajador puede flexibilizar su horario laboral para compatibilizarlo con su vida familiar.
- Fraccionamiento de vacaciones: el trabajador tiene la opción de cogerse sus vacaciones dentro de la misma jornada laboral, independientemente de si presenta jornada parcial o jornada completa.
- Compra de vacaciones: si el empleado ya ha agotado sus vacaciones reglamentarias, Habitissimo da la opción a sus trabajadores de comprar días adicionales, aunque por voz de su directora de Personas, Felicidad y Cultura, estos días “no se cobran, pero son justificados como días de ausencia justificada, cotizan en la Seguridad Social y computan a efectos de antigüedad”
- Almacén de horas: esta iniciativa es bastante interesante ya que, aunque el día del cumpleaños del empleado siempre se le ha otorgado como vacaciones, a raíz de esta pandemia, ese día se puede traspasar a otro trabajador que lo necesite más.

Lidia Nicolau también afirma que estas cuatro medidas se han generado para que los trabajadores no sientan la carga de estrés que los españoles presentan con respecto al coronavirus o, al menos no se agrave por mor de las circunstancias laborales.

Además de estas cuatro iniciativas bastantes interesantes, esta empresa también ha pensado en los hijos de los trabajadores en este último año que tiene circunstancias

excepcionales. Y estas medidas no son otras que la entrega de mascarillas a los hijos de los empleados en edad escolar y la facilidad de las tecnologías con la adquisición de ordenadores para los hijos de los trabajadores cuyos colegios deban de permanecer cerrados por motivos del virus o en los que se hagan las clases semipresenciales. Ambas medidas ayudan, una vez más, a la consecución de la conciliación familiar y laboral con su consecuente implicación en la empresa y el resultado de la felicidad laboral del trabajador.

Esta empresa no solo tiene medidas y políticas activas dentro de la empresa dirigidas a sus trabajadores, sino que incide también en ofertar programas para personas externas a la compañía. Es el caso del programa “Habitissimo Leadership Program”, el cual busca desarrollar los mejores líderes de equipo, ya que la compañía tiene la idea de que existen diamantes en bruto en nuestra sociedad que hay que pulir, puesto que estas personas presentan unos ideales y unas motivaciones enormes que, gracias a estos programas, pueden ser atraídos por Habitissimo. En el año 2021, repetirán experiencia, con una 2ª edición, tras el éxito rotundo de la primera de ellas.

Como anécdota curiosa, y que fomenta aún más el compañerismo, la felicidad laboral y la motivación para ir a trabajar, esta empresa realiza cada mes de diciembre el [Ugly Sweater Christmas Day Habitissimo](#). Éste consiste en que un día establecido de las navidades, todo el personal debe ir con un jersey con motivos navideños. De esta manera celebran las fiestas navideñas todos juntos convirtiendo el entorno laboral en una atmósfera de felicidad y motivación mientras se trabaja. (El nombre del evento es un hipervínculo para la visualización del vídeo en la plataforma Youtube)

Para las nuevas incorporaciones a los equipos de trabajo de esta empresa (ya sea por ser nuevos empleados o porque han cambiado de departamento) también existen una serie de prácticas para conocer los métodos de trabajo, así como para hacer más amena y feliz la inclusión a la organización. Esta práctica llevada a cabo es denominada “Celebrar los valores ágiles” y trata de plasmar entre todos los 4 valores de lo que ellos llaman el manifiesto ágil. Éstos son:

- Individuos e interacciones sobre procesos y herramientas.
- Software funcionando sobre documentación extensiva.
- Colaboración con el cliente sobre negociación contractual.
- Respuesta ante el cambio para seguir un plan.

Así, las personas que ya eran trabajadores de esta empresa recuerdan como solventar, con humor y de una manera objetiva los inconvenientes que se puedan presentar.

De igual manera, sirve a los nuevos empleados en cualquiera de los departamentos de Habitissimo, para compartir con los demás trabajadores el feedback que se realiza y la idiosincrasia que presenta la empresa. En mi opinión, esto representa una manera más que atractiva para comenzar a trabajar en esta empresa sin tensiones ni con el estrés propio de los primeros días.

Aparte de esta medida, también se pueden ver beneficiados los nuevos trabajadores con un plan de onboarding, sustentado en el conocimiento de la cultura, los valores y los principios de la empresa; aunque según los propios empleados de la empresa “donde mejor se conocen estos valores son en las partidas de juegos de mesa que se realizan en los descansos de la comida”.

Es de reseñar que esta organización no solo usa sus propias técnicas para la motivación y la felicidad laboral, sino que también, en ocasiones, externaliza este trabajo para profesionalizar, aún más si cabe, esta rama para beneficio de sus empleados. Este es el caso del programa que ha diseñado la empresa GoConsulting para formar a los mandos intermedios, ya que para Habitissimo, estos mandos son una de las piezas claves para conseguir el bienestar de los demás trabajadores. Este programa busca, a través de cuatro bloques primordiales, profesionalizar a los Teamleaders que posee Habitissimo. Estos cuatro bloques se resumen en:

- Visión global: para poder transmitir esta visión, valga la redundancia, a los demás empleados de la organización tanto en el presente como en el futuro.
- Evaluación y Feedback: para motivar a los trabajadores y celebrar los logros de éstos.
- Gestión de conflictos: para sobrellevar de la mejor manera posible aquellos momentos y casos en los que no van tan bien los procesos.
- Empowerment: para mejorar la independencia y autonomía de los diferentes equipos de trabajo.

En definitiva, Habitissimo es un ejemplo bastante claro de cómo una empresa, trabajando bien y haciendo especial incidencia en fomentar la felicidad laboral, la psicología positiva y la motivación en el entorno de trabajo, puede llegar a conseguir unos resultados bastante favorables, ya que recuerdo, una vez más, la relación existente entre unos trabajadores motivados y los beneficios anuales de las empresas y, más aun, cuando en Habitissimo tienen claro ese objetivo buscando siempre el mayor impacto posible en los clientes y compañeros

5.2. HAPPYFORCE

La empresa Happyforce es una organización que se dedica al desarrollo de una aplicación para móviles que sirve para la evaluación del clima laboral de una empresa de manera diaria a través del feedback que dan sus empleados. Este modelo de comunicación se basa en cuatro pilares:

- Recoger feedback.
- Analizar y entender la información.
- Responder.
- Actuar.

Esta empresa se basa en lo que en este trabajo estamos analizando; estos es, la felicidad en el trabajo a través de la medición continua, anónima y en tiempo real de la satisfacción que los empleados tienen en sus empresas para poder enfatizar en los puntos débiles y motivar a sus equipos.

Organizaciones con un nivel económico mundial usan esta aplicación para poder conseguir esa información a la que tanto énfasis se le presta a día de hoy, por lo que queda bastante clara la importancia de la felicidad laboral en las empresas. Algunas de estas organizaciones que usan los servicios de Happyforce son Reale Seguros, Grupo Planeta, Mango, BBVA, Santander o la anterior empresa que hemos analizado, Habitissimo.

¿Cuál es el procedimiento a seguir para recoger toda esa información tan válida para las empresas? Esta organización lo explica de una manera muy sencilla:

- Analizan el clima laboral, tal y como se ha comentado anteriormente, de una manera continua y en tiempo real. De esta manera, se está en continuo contacto con las fortalezas e impactos de la empresa.
- Registran las necesidades del empleado por lo que se puede, igualmente conocer el talento, así como tener un contacto directo con los trabajadores
- Facilitan la construcción de tu propia cultura y valores a través de la información que te facilitan las opiniones de los empleados
- Consiguen una comunicación completa con infinidad de herramientas, tales como encuestas, chats, canales de denuncias, anuncios o comunicados oficiales.

La propia empresa Happyforce, predicando con el ejemplo, también practica una serie de medidas con sus propios empleados para mantener un excepcional clima laboral y tener a los trabajadores activos, felices y motivados. Estas medidas se resumen en un decálogo que analizo a continuación:

1. Los empleados deciden dónde y cómo trabajan: Solamente necesitan una conexión a internet y nada más. En Happyforce presumen de que no tienen oficinas físicas, por lo que cada empleado trabaja desde casa y se reúnen mediante reuniones virtuales.
2. Trabajan en horario flexible: al igual que pasa con el lugar de trabajo, el horario también es libre. Cada trabajador elige el horario que más le guste o mejor se habitúe a su conciliación personal y laboral.
3. Autonomía para la toma de decisiones. Los empleados son totalmente autónomos para tomar decisiones del mismo modo que los fundadores.
4. Decisión a la hora de cobrar. Happyforce ha creado lo que ellos llaman evaluación por subjetivos. Esto quiere decir que, se acuerda un salario de referencia y, cada final de mes, los empleados realizan una reflexión personal en la que ellos mismos valoran qué porcentaje de ese salario de referencia se merecen (ya sea por encima o por debajo) según lo que hayan contribuido para la consecución de los objetivos de la empresa.
5. Del mismo modo que en la toma de decisiones, los trabajadores tienen su propia opinión para el devenir de la empresa. Para ello, una vez al mes, se reúne todo el equipo para valorar los objetivos conseguidos, así como para estudiar los retos a

conseguir en el siguiente mes. En estos casos, todos los trabajadores, como se ha comentado anteriormente, tienen la oportunidad de expresar su opinión.

6. “Tiempo del café”: Todos los días, a las 9:00 hrs. y a las 15:45 hrs., se reúnen los trabajadores virtualmente para tener un punto de encuentro y hablar de cualquier tema que no sea de ámbito laboral.
7. Metodología ‘Ágile’: En Happyforce, también trabajan bajo la metodología ‘Ágile’. Este método, muy de moda cada vez más en las empresas, precisa de rapidez y flexibilidad. Es una filosofía que supone una forma diferente de tratar y manejar el trabajo. Éste consiste en que cada proyecto se fracciona en pequeñas partes que tienen que desarrollarse y entregarse en un corto espacio de tiempo. Este método es favorable para entornos cuyas prioridades son altamente cambiantes en el tiempo y en las formas.
8. Trabajan con infinidad de herramientas: Tal y como se ha explicado, Happyforce trabajan para clientes altamente cambiantes y variables. Es por ello por lo que sus herramientas de trabajo deben ser múltiples y acordes a cada tiempo. Según esta organización, han trabajado ya con herramientas como Basecamp, Trello, Hoshinplan, Slack o, con la que trabajan actualmente, Notion.
9. Experimentación: Además de las herramientas, también experimentan con sus acciones, políticas o metodologías.
10. Por último, para sus empleados, definidos por la empresa como los Happyforcers, también tienen unos cuidados especiales. Con respecto al cuidado de la mente, cada lunes a las 8 de la mañana tienen una clase con un instructor personal para comenzar la semana llenos de motivación, bienestar y salud mental, lo que se convierte en energía para afrontar el trabajo. En lo que respecta al cuerpo, todos los Happyforcers, dos veces en semana, se entrenan con una app llamada “Marine”.

Como podemos comprobar, esta empresa basa la consecución de sus objetivos en la felicidad de otras empresas y, para ello parten de la base de tener felices a sus propios empleados.

Analicemos ahora, poniendo como ejemplo la anterior empresa que se ha estudiado como es Habitissimo y su experiencia con la plataforma Happyforce. Según su People, Happiness & Culture Director, Lidia Nicolau, apuestan por una medición continua del clima laboral y la felicidad de sus empleados porque “ser una persona en el trabajo y otra en la vida privada, no es real. El estado de ánimo afecta directamente al nivel de energía, a la productividad, creatividad y capacidad de colaboración con los demás”. Es por ello por lo que “se ha obtenido información de una manera mucho más rápida que con cualquier otro sistema, y gracias a esa información, se han corregido dinámicas de equipos, resuelto problemas técnicos e implementado algunas mejoras en la gestión de las personas”.

Como anécdota a resaltar, el director de marketing de Habitissimo, cada viernes, durante la última media hora de la jornada laboral, les facilita mediante la App Happyforce una sesión de música que ha montado durante la última semana y pide likes o dislikes a los empleados. Con estos votos a favor y en contra hacen un ranking anual de la mejor música para los empleados de Habitissimo.

Como podemos observar, toda práctica es poca para fomentar la mejora del clima laboral, la satisfacción de los empleados y la consecución de querer ir a trabajar cada día con una sonrisa en la cara.

5.3. LA TIENDA HOME

La Tienda Home es una empresa que se dedica a la venta online de equipos de descanso y muebles para el hogar. Al igual que las restantes empresas que estamos analizando, esta organización aboga por las medidas de atención y cuidado de sus empleados en todas sus variantes. Esta empresa comenzó su andadura allá por el año 2003, cuando el servicio de venta online aún era un mundo por conocer.

María Soria, CEO de esta empresa, habla de la herramienta que ellos usan para analizar sus Recursos Humanos. Ésta es la llamada Zeppelean. En boca de María Soria, gracias a esta herramienta los trabajadores de La Tienda Home piensan en su desarrollo y evolución de manera constante y no sólo una vez cada cierto tiempo. Antes de implementar la herramienta Zeppelean, este departamento de Recursos Humanos gestionaba la evaluación de competencias mediante una evaluación anual con un

cuestionario 360, pero comenta que le acarrea ciertos inconvenientes, como, por ejemplo, el tiempo que supone para todos los empleados realizar los cuestionarios, así como al departamento de recursos humanos el sacar adelante los informes. Por este motivo, y como ya hemos comentado en algunas ocasiones, ante lo cambiante del entorno, no se podían permitir una evaluación del personal una vez al año, ya que los empleados solo pensaban en la mejora cuando salían los informes de resultados.

Es por ello por lo que, al implementar esta herramienta, se agilizan todos estos plazos y se gana en la evaluación continua, otorgando al empleado de la Tienda Home una motivación a mejorar día a día y un constante feedback para mantener un óptimo clima laboral.

Se ve bastante claro que desde Recursos Humanos apuestan principalmente por el desarrollo de las personas. Por ello abogan por la evolución y la satisfacción de la empresa. Sin embargo, para atraer el talento también centran sus esfuerzos en los procesos de reclutamiento y selección, realizándolos de la siguiente manera:

- Filtrado de candidaturas mediante cribado de currículums y llamadas telefónicas.
- Entrevista personal relacionada con las funciones del puesto, así como para conocer los valores personales y profesionales.
- Entrevista personal con la Dirección de Recursos Humanos y el responsable del departamento a cubrir la vacante.

Pero en esta organización no solamente se practican estos métodos para mantener felices al personal, sino que también se lleva a cabo el Endomarketing para conseguir un afianzamiento de marca para los empleados. Esto lo consiguen con una responsabilidad social corporativa (RSC) muy fuerte, a través de la cual los empleados se sienten más unidos a la marca y con unas ganas inmensas de defender su trabajo de una manera motivada y atractiva.

Esta RSC, se basa en tres pilares fundamentales. El primero de ellos es orientado al deporte, con una incidencia especial en los valores del esfuerzo, compromiso, respeto y el trabajo de equipo. Entre muchas otras, La Tienda Home patrocina la Cursa de la Dona de Gandía (la cual reivindica la figura de la mujer en el deporte), la Carrera de Escuelas Ciclistas de Gandía (siendo el deporte base una fuente de aprendizaje de

superación y trabajo en equipo) o la Carrera contra el Cáncer de Gandía (mediante la cual recaudan fondos y participan activamente en los proyectos de investigación y desarrollo de los centros de tratamiento contra el cáncer.

El segundo pilar en el que basan su responsabilidad social Corporativa es el objetivo de construir un mundo mejor. Con ello, La Tienda Home ha creado una gama de productos llamados “LIFE”, en los que el 10% de lo recaudado por las ventas de estos productos va destinado a las becas de investigación y acondicionamientos de espacios donde se practican los tratamientos para paliar el cáncer, siendo más placentera la visita de estos pacientes. Otra acción de esta empresa es el Proyecto Red Educo contra el Bullying en las aulas por la condición sexual y que, gracias a La Tienda Home, intenta erradicar este tipo de discriminación. De igual manera, tienen un convenio de colaboración con Intermon Oxfam mediante el cual se puede realizar una donación a esta entidad a través de sus canales de pago.

Por último, pero no menos importante, el tercer bloque está orientado a los recursos humanos más jóvenes. Para esta organización, el talento joven es necesario atraerlo y, por ende, realizan una serie de acciones para ello. Una de ellas es el programa de prácticas para potenciar el talento joven, ofreciendo una serie de prácticas remuneradas con formación específica que están orientadas a que los jóvenes se incorporen al mercado laboral recién finalizados sus estudios. Otro de los convenios que tienen es con la Universidad Politécnica de Valencia (UPV); y es que La Tienda Home, a través de su Directora de Recursos Humanos y su Director de Marketing imparten una serie de charlas para formar a los alumnos de esta Universidad. De igual modo, tienen una especial vinculación con la UPV mediante la Cátedra de Innovación, que les hace estar cerca de esta universidad para fomentar la innovación y la creatividad entre los más jóvenes.

Hablando de sus infraestructuras, esta organización tiene unas oficinas con un ambiente óptimo el cual permite realizar el trabajo de la manera más cómoda y adecuada. Según los propios trabajadores, sus instalaciones son un fiel reflejo de la idiosincrasia de la empresa. En ellas, han implantado un sistema que facilita la optimización de la energía para contribuir a la mejora del medio ambiente y se ha hecho una especial atención a la luminosidad de las diferentes partes de las instalaciones para que los empleados puedan realizar su trabajo en las mejores condiciones posibles. (Para poder visualizar sus

instalaciones, La Tienda Home nos las enseña en el siguiente enlace a un vídeo de Youtube: [Instalaciones La Tienda Home](#))

Es un ejemplo más que nos presenta el mercado laboral por el que esta empresa, a través de todas estas medidas que están orientadas a obtener un clima laboral positivo, obtienen como resultado que los empleados sean felices y tengan una psicología positiva en afrontar cada mañana la llegada a su puesto de trabajo de una manera motivada.

5.4. LABORATORIOS QUINTON

Laboratorios Quinton es una compañía biotecnológica basada en especialidades con agua de mar. Existiendo desde hace más de un siglo, esta compañía tiene infinidad de premios orientados a las buenas prácticas con recursos humanos. De entre tantos galardones, destacan los conseguidos por su buen hacer con sus empleados, como por ejemplo: el Premio Zen Adecco al Fomento de la actividad física y hábitos saludables; el Premio Alares a las Mejores políticas de flexibilidad y conciliación de la vida profesional y laboral; el Premio Farmamorum a la mejor gestión de Recursos Humanos; el Premio Supercuidadores; el Premio Salud y Empresa de RRHH Digital; el Premio Mi Empresa Es Saludable, al bienestar emocional,...

Esta cantidad de condecoraciones la han conseguido por las diferentes prácticas que han llevado a cabo con su personal. Su principal eslogan es que con el Proyecto Quinton: Laboratorio de Bienestar, el 95% de los compañeros se sienten felices formando parte de la organización. Este proyecto consta de más de 90 medidas englobadas en tres ejes de actuación para conseguir que toda su plantilla pueda disfrutar de la conciliación personal, familiar y profesional. Veamos más detalladamente cada uno de estos tres ejes:

- **Conciliación:** Medidas orientadas a la conciliación como la escucha activa multidireccional, la flexibilidad temporal y espacial, el aprendizaje continuo, el tiempo libre para el cuidado de familiares y mascotas, el día libre cuando es el cumpleaños del empleado, vacaciones a la carta, la medición del índice de felicidad del personal todos los días o el programa de orientación profesional para escolares y jóvenes universitarios.

- **Totum Spirit:** desde Quinton persiguen el fomento de la vida saludable con facilidades hacia sus empleados con entrenador personal, equipamiento de ropa deportiva, el fomento del deporte en equipo, y prácticas de solidaridad en el deporte.
- **Quinton Wellnes:** al igual que con el deporte, esta organización ofrece a sus empleados medidas para tener una vida más saludable. Estas medidas son servicio de fisioterapia, asesoramiento nutricional, el Programa Dormir para Soñar, fruta y frutos secos gratuitos, consumo gratuito de especialidades Quinton, disponibilidad para todos los trabajadores de una sala de ergonomía, el Programa “Fuera Malos Humos” para dejar de fumar, así como la disponibilidad de un seguro médico privado.

A parte de estas técnicas, esta organización también dispone de una serie de medidas para cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, puesto que se basan en que hay que cuidar el medio ambiente ya que su principal fuente es el agua de mar. Estas medidas permiten reforzar el sentimiento de marca que los empleados tienen hacia la empresa. Detallemos, a continuación, algunas de estas implementaciones:

- Solidaridad en equipo: desde Quinton se realizan infinidad de actos solidarios en los que participan todos y cada uno de los empleados, desde recogida de zapatillas y material deportivo, hasta tapones de plástico o sumar kilómetros para recaudar fondos.
- Utilización de detergentes biodegradables: todos los detergentes que utilizan en su sala blanca contienen componentes biodegradables para así luchar contra la contaminación de las aguas residuales. Además, esta empresa está adherida a la “Alianza por el agua” lo que supone un compromiso a mejorar los servicios de agua y saneamiento de sus instalaciones
- Energía sostenible: desde el año 2009, Quinton dispone de placas solares para generar energía no contaminante y disfrutar cada día de la energía que regala el sol.

- Crecimiento lineal: el crecimiento de esta empresa la basan de manera proporcional en todos los segmentos de la organización, es decir personas, sociedad, naturaleza y entorno.
- Innovación tecnológica: un motivo más para la motivación de los trabajadores a conseguir los objetivos de resultados, ya que un 5% de la facturación de la empresa está destinados a proyectos de I+D. De igual modo, Quinton provee a los empleados de equipos tecnológicos totalmente preparados para facilitárselos a los trabajadores que quieran y puedan teletrabajar desde casa, para compatibilizar su vida personal y laboral.
- Otra de las medidas, muy atractiva a la misma vez que curiosa, es que la organización ha regalado tazas de cerámica a todos sus empleados con el fin de reducir el consumo de vasos de plástico en la empresa.

Todas estas prácticas para fomentar la satisfacción y la felicidad laboral así como para mantener la motivación y un clima de trabajo óptimo, hacen de Laboratorios Quinton una de las empresa del sector que mejores índices de satisfacción tiene, así como ser la empresa más atractiva para los jóvenes talentos.

5. CONCLUSIONES

Una vez realizado al completo este trabajo, cabe destacar que se han sacado una serie de conclusiones que me gustaría reflejar en este apartado

En primer lugar, las conclusiones se ven claramente en la comparativa de los cuatro casos de empresas que he analizado. Todas ellas, con sus semejanzas y sus diferencias, tienen un objetivo común. Este objetivo no es otro que el sacar el máximo partido a sus empleados y, realmente lo consiguen, por lo que una de las conclusiones y, por qué no decirlo, la más clarividente de todas es que si una entidad tiene unos trabajadores motivados, felices y trabajando en un clima laboral favorable, se consiguen unos resultados más óptimos que se logran más fácilmente.

Estas medidas, para conseguir estos objetivos se engloban en una, la cual todas las empresas que he estudiado la implementan. Ésta es la conciliación laboral y familiar de sus empleados. Unos trabajadores que puedan compaginar su día a día laboral con su familia y su vida familiar, están más motivados para conseguir unos resultados óptimos, viven más felices, presentan menos estrés laboral y están más concienciados con la marca para la que trabajan.

A partir de esa medida, se ven claramente algunas diferencias entre unas empresas y otras. Unas refuerzan más la concienciación de marca, otras apuestan por fomentar la salud y el bienestar en el entorno laboral, otras apuestan por un plan de días libres aparte de los mínimos establecidos,... Como se ve, todas las medidas son puestas para esa felicidad laboral de los empleados, cosa que a día de hoy es primordial para la consecución de los objetivos establecidos por la compañía.

Por último, pero no menos importante, se vislumbra una tendencia cada vez más estudiada por parte de las empresas que saben a ciencia cierta que los Recursos Humanos son el bien máspreciado, para llevar a cabo esas medidas que hacen reducir costes, aumentar beneficios y, por ende, tener a los trabajadores motivados.

La felicidad laboral es, por tanto, después de haber culminado este trabajo, lo que se denomina un “win-win”

7. BIBLIOGRAFÍA

- Adecco (2018). *Encuesta Adecco La felicidad en el trabajo*. Disponible en: <https://www.adecogroup.es/wp-content/uploads/2018/12/NdP-VIII-Encuesta-Adecco-La-felicidad-en-el-trabajo.pdf>
- Aguilar, S. A. (2015). *Capacitación y desarrollo de personal* (5.^a ed.). LIMUSA.
- Alles, M. A. (2007). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias* (New ed.). Ediciones Granica.
- Davis, K. & Werther, W. B. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos (Spanish Edition)* (5th ed.). McGraw-Hill Companies.
- Fernandez-Rios, M. (2000). *Diccionario de Recursos Humanos: Organización y Dirección*. Díaz de Santos.
- Galicia, F. A. & Espinosa, V. H. (1999). *Administración de recursos humanos*. Trillas.
- Idalberto, C. (2018). *Administración de recursos humanos* (10.^a ed.). McGraw-Hill.
- Sherman, A. W. & Chruden, H. J. (1976). *Readings in Personnel Management*. Van Haren Publishing.
- Tena, M. (2020). *¿Qué es la metodología «agile»? BBVA NOTICIAS*. <https://www.bbva.com/es/metodologia-agile-la-revolucion-las-formas-trabajo/>

8. WEBGRAFÍA

- Así trabajamos en Happyforce. Happyforce - Impulse your organization through feedback. <https://myhappyforce.com/es/2020/07/28/asi-trabajamos-en-happyforce-%f0%9f%98%8a/>
- Caso de éxito: La Tienda Home. (2018, 22 noviembre). Zeppelean. <https://zeppelean.io/es/casos-de-exito/la-tienda-home/>
- Celebramos los valores ágiles. <https://labs.habitissimo.com/2019/09/12/celebramos-los-valores-agiles/>
- Cultura de feedback: La filosofía de Habitissimo. Happyforce - Impulse your organization through feedback. <https://myhappyforce.com/es/2019/08/01/cultura-de-feedback-la-filosofia-de-habitissimo/>
- Employer Brand Research 2019. (2019). <https://www.randstad.es/wp-content/uploads/2019/06/Informe-Randstad-Employer-Brand-2019.pdf>
- Endomarketing: Enamora a los trabajadores de tu marca por siempre jamás. Happyforce - Impulse your organization through feedback. <https://myhappyforce.com/es/2020/10/19/enamora-a-los-trabajadores-de-tu-marca/>
- Estas empresas sí se toman en serio eso de la felicidad de sus trabajadores. Emprendedores.es. <https://www.emprendedores.es/gestion/gestion-personas-happyforce-habitissimo-quinton/>
- Great place to work. (s. f.). Homepage Original 2020. GPTW Spain. <https://greatplacetowork.es/>
- Habitissimo - Reformas y Servicios para el Hogar. habitissimo.es. <https://www.habitissimo.es/>

- Habitissimo fomenta la conciliación entre sus trabajadores – MujerEmprendedora.
<https://www.mujeremprendedora.net/habitissimo-fomenta-conciliacion-entre-trabajadores/>.
<https://www.mujeremprendedora.net/habitissimo-fomenta-conciliacion-entre-trabajadores/>
- Jornada de trabajo, remuneración y licencias en derecho laboral •. gestiopolis.
<https://www.gestiopolis.com/jornada-de-trabajo-remuneracion-y-licencias-en-derecho-laboral/>
- La evolución y transformación de los Recursos Humanos. Endalia.
<https://www.endalia.com/news/2020/05/evolucion-transformacion-recursos-humanos/>
- La Tienda HOME - Nuevas Instalaciones (www.latiendahome.com). (2016, 13 mayo).
 [Vídeo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=aL6Ed6aXIGE&feature=emb_imp_woyt
- Motivar a tu equipo tras las vacaciones: tips de motivación laboral. Happyforce - Impulse your organization through feedback.
https://myhappyforce.com/es/2021/01/08/motivacion-laboral/?utm_source=contentstudio.io&utm_medium=referral
- Quinton: Laboratorio del bienestar. (2019). Quinton.
<https://quinton.es/responsabilidad-social/laboratorio-del-bienestar>
- Real Academia Española. <https://www.rae.es/>
- Recursos Humanos La Tienda Home: Hacemos de tu casa un sueño desde 2003.
<https://empleo.blogs.upv.es.https://empleo.blogs.upv.es/2019/06/10/recursos-humanos-la-tienda-home-hacemos-de-tu-casa-un-sueno-desde-2003/>

- Tendencias Globales del Capital Humano. (2014).
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/HumanCapital/dttl-hc-trends-spa-spanish.pdf>
- Trabajar la felicidad - Blog personal de Lidia Nicolau. (s. f.). Trabajar la felicidad.
<http://www.trabajarlafelicidad.com/>
- Ugly Sweater Christmas Day Habitissimo. (2019). [Vídeo]. YouTube:
<https://www.youtube.com/watch?v=2UC7nlRY9Wo>