DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Felicidad en el trabajo: cinco palancas y el valor de actuar

Módulo adaptativo · ~20 min

Durante años se ha hablado de estrés y de burnout, rara vez de lo que hace feliz, y la salud mental, el trabajo híbrido y la inteligencia artificial (IA) vuelven ineludible la pregunta. La «felicidad en el trabajo» ha sido a menudo un eslogan de empresa o se ha reducido a las condiciones materiales. Este módulo va más a fondo: la convierte en una actitud personal que se cultiva, con marcos probados, cinco palancas concretas y el valor de actuar sobre lo que depende de uno mismo.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Entender la felicidad en el trabajo como una actitud personal que se cultiva, distinta del eslogan corporativo.

02 Identificar las propias fuentes de felicidad con dos marcos: las cinco dimensiones PERMA y el trío motivación, placer y satisfacción.

03 Actuar sobre cinco palancas concretas: el sentido, las relaciones, la autonomía, el reconocimiento y el equilibrio vital.

04 Atreverse con los tres actos de valor que alimentan esa felicidad: expresar las propias necesidades, poner límites y, a veces, abrirse a otro horizonte.

PÚBLICO DESTINATARIO

Toda persona para quien un buen día de trabajo empieza con ganas, se vive con gusto y termina con orgullo.

- **Requisitos previos:** ninguno

DESARROLLO DEL MÓDULO

En autonomía, con un entrenamiento adaptado a cada participante.

1 **Autodiagnóstico**: sobre 9 dimensiones, para situar las propias prácticas y orientar el entrenamiento.

2 **Vídeo de experto**: de 10 minutos, con 3 pausas de reflexión.

3 **Casos prácticos**: 2 primeros casos elegidos a partir del autodiagnóstico y, después, otros 16 opcionales. Cada respuesta recibe un feedback: sus efectos y una pista para mejorar.

4 **Compromiso con fecha**: una acción que probar, redactada por el participante o elegida entre las propuestas.

5 **Ficha resumen descargable**: puntos clave, preguntas, compromiso, notas personales y listas de comprobación.

EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN

Umbral: 80 %

La puntuación tiene en cuenta las respuestas a los casos prácticos, el compromiso formulado y, en su caso, las actividades de aprendizaje complementarias. Para validar el módulo se requieren un compromiso y una puntuación de al menos 80 %.

MÉTODOS Y MODELOS

- Modelo PERMA — Martin Seligman, psicología positiva (Universidad de Pensilvania)
- Cinco palancas sentido–relaciones–autonomía–reconocimiento–equilibrio — Catherine Testa; vertiente autonomía/relaciones/sentido inspirada en la teoría de la autodeterminación (Deci y Ryan)
- El flow (estado de flujo) — inspirado en Mihály Csíkszentmihályi
- Los tres actos de valor (expresar las propias necesidades, poner límites, marcharse) — método Afthonios

FUENTES Y REFERENCIAS

- Harvard Study of Adult Development (Robert Waldinger): las relaciones predicen el bienestar mejor que el contenido de las tareas
- Microsoft — «Work Trend Index»: el 55 % de los empleados en modalidad híbrida se sienten más solos y el 59 % tienen menos amistades en el trabajo
- Martin Seligman (Universidad de Pensilvania) — modelo PERMA, «Flourish» (2011)
- Gallup — ítem Q12: el reconocimiento semanal se asocia a un compromiso claramente mayor

Módulo creado por Afthonios.com.

Contenido verificado el 13 de octubre de 2026