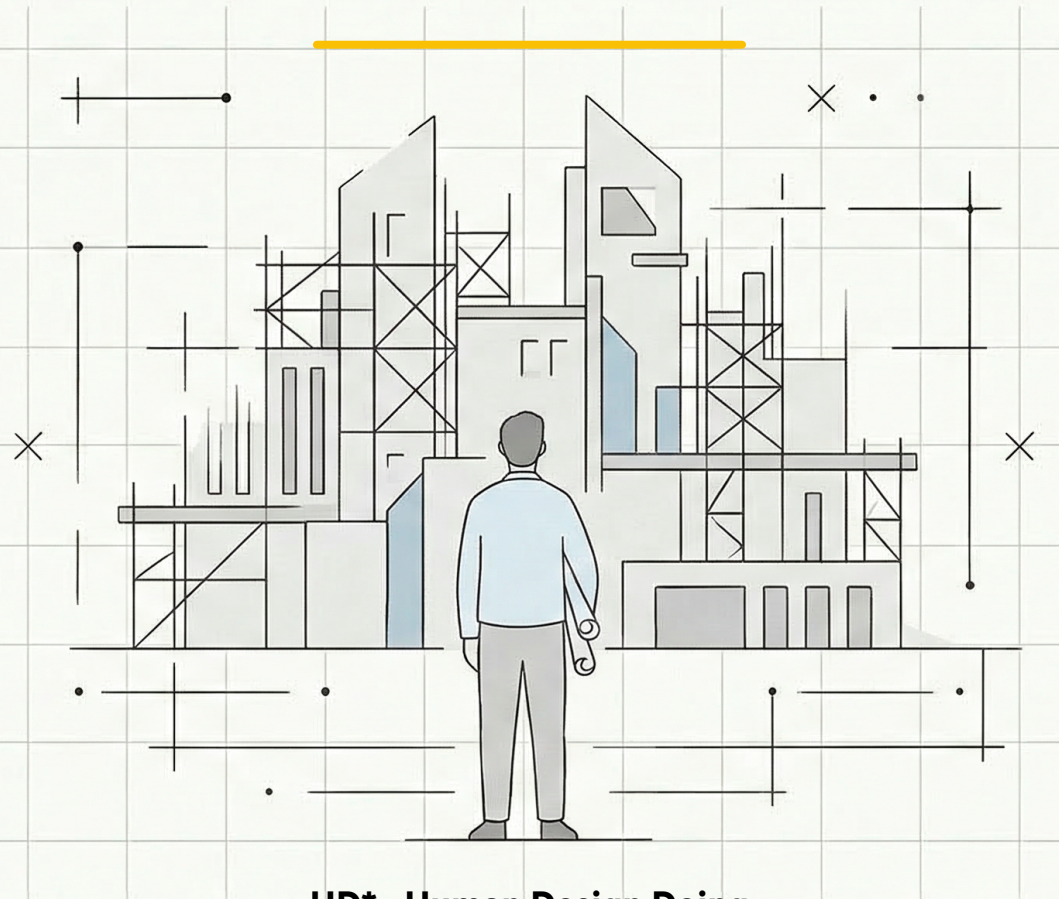




# LA GUÍA DEL ARQUITECTO **DE FELICIDAD**

Cómo diseñar una estrategia de bienestar que realmente impacte en tu organización



**HD\* - Human Design Doing**  
Día Mundial de la Felicidad 2026

# Esta guía es para eso.

## Antes de empezar...

Hay momentos en los que el trabajo se siente ligero, con sentido, incluso inspirador.

Y hay otros, donde algo no termina de hacer clic.

Y reconocerlo no es negativo, es el inicio del diseño.

Porque el bienestar en el trabajo no depende de la suerte, depende de qué tan conscientes somos de esa emoción y cómo actuamos frente a ella.

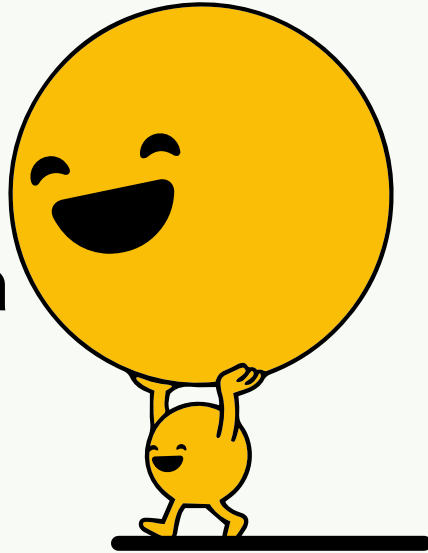
Las organizaciones donde la gente llega con energía, se siente valorada y encuentra propósito en lo que hace, son así porque alguien convirtió la felicidad en una estrategia.

Así que no solo leas esta guía, úsala. Porque para cambiar cómo se siente trabajar, y que ese sentimiento dure, hay que empezar a hacer las cosas diferente.

**“La felicidad no es algo que ocurre por defecto. Es el resultado de elegir, cada día, construir un entorno donde las personas puedan dar lo mejor de sí mismas.”**

— Martin Seligman

# ¿Cómo usar esta guía?



## 1. Acciona.

No lo lees para inspirarte.  
Léelo para hacer algo hoy. Tu equipo  
lo necesita.

## 2. Comparte.

Esto no escala si se queda contigo.  
Entre más arquitectos haya, más sólida  
será la cultura.

## 3. Repite.

Vas a perder el hilo, es normal.  
Cuando pase, vuelve aquí y sigue  
construyendo.



# ¿Qué es un Arquitecto de Felicidad?

**¡Llevamos años hablando de felicidad en el trabajo!**

Discutiéndola, promoviéndola, poniéndola sobre la mesa. Pero entenderla no es lo mismo que construirla.

Los mejores entornos de trabajo no nacieron perfectos. Alguien decidió transformarlos.

**Fase por fase. Dato por dato. Decisión por decisión.**

Un arquitecto de felicidad es ese alguien.

**El que no se queda en opinar, proponer o impulsar.**

Hace que las cosas pasen. Y se asegura de que se sostengan.  
**Eso eres tú — o eso puedes ser.**

## El dato que no puedes ignorar

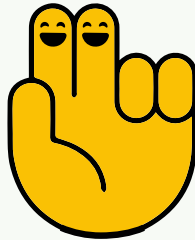
El 98.37% de los profesionales cree que su trabajo debería contribuir a su felicidad. Solo el 47.96% lo experimenta.

— III Informe Mundial de Felicidad en el Trabajo, Happyforce 2025

## Hay una brecha real Y no se va a cerrar sola

### ¿Cómo empezar?

No es intuición. Tampoco es buena intención.  
Es un proceso.



**En HD\* trabajamos con  
un modelo de 4 fases.**

Práctico, medible y aterrizado a la realidad del equipo.  
Ya tienes el dato.

**Ahora toca construir.**

# Fase 1: Estudia el terreno



## Antes de construir, se estudia el terreno.

En bienestar, eso significa entender cómo está realmente tu equipo.

No lo que imaginas.  
No lo que te dicen en una junta.  
Lo que está pasando de verdad.

# ¿Qué necesitas observar?

Dimensión	Pregunta clave
Nivel de engagement	¿Es alto, medio o bajo?
Percepción de reconocimiento	¿Se siente valorado mi equipo?
Calidad de las relaciones	¿Hay confianza y colaboración?
Sentido de propósito	¿Saben para qué hacen lo que hacen?
Carga de trabajo percibida	¿Es sostenible el ritmo actual?
Percepción de los líderes	¿El liderazgo inspira confianza?
Percepción de la cultura	¿Cómo describirían la cultura de la empresa?
Calidad de las conversaciones	¿Reciben feedback de forma oportuna?
Nivel de conexión emocional	¿Sienten motivación hacia lo que hacen?

**Las herramientas ayudan: encuestas, 1:1, focus groups.**

## Consejo práctico:

Usa herramientas de medición continua, no solo encuestas anuales. El bienestar es dinámico, así que necesitas datos frecuentes para tomar decisiones oportunamente. Herramientas como Happyforce te brindan pulsos diarios para actuar en tiempo real.

### ¿Tienes dudas sobre por dónde empezar a medir?

Es normal. Tener claridad sobre lo que está pasando en un equipo no siempre es evidente.

Por eso, empezar con diagnósticos ágiles puede hacer la diferencia.

Intenta probar con test como **I ♥ My Work y Flow** que te dan una primera lectura.

Y cuando buscas sostener esa medición en el tiempo y tomar mejores decisiones, soluciones como Happyforce marcan la diferencia.

# Fase 2: Traza el plano



Con el terreno claro, ahora sí puedes diseñar.  
No necesitas un plan perfecto.  
Necesitas foco.

Empieza con tres preguntas:

- ¿Dónde está la mayor oportunidad hoy?
- ¿Con qué recursos cuentas realmente?
- ¿Cómo se ve el éxito en 6 o 12 meses?

## A partir de ahí, construyes.

# La anatomía de la felicidad laboral

## Los pilares que sostienen la felicidad en tu organización

Pilar	¿Cómo activarlo?
Liderazgo consciente	Implementa check-ins 1:1 quincenales enfocados en cómo está la persona, no solo en qué avanzó.
Comunicación efectiva	Define un canal oficial por tipo de mensaje y comunícalo al equipo esta semana.
Reconocimiento auténtico	En tu próxima reunión nombra a alguien que hizo algo bien. Con nombre, apellido y detalle.
Feedback constante	Da retroalimentación a alguien de tu equipo esta semana antes de que te la pidan.
Bienestar emocional	Pregunta hoy cómo está tu equipo emocionalmente — sin agenda, sin métricas, solo escucha.
Acción en tiempo real	Identifica un problema que ya conoces y define una acción concreta para esta semana.
Propósito y valores claros	En tu próxima reunión conecta explícitamente la tarea del día con el impacto mayor del equipo.
Autonomía y flexibilidad	Identifica una decisión que hoy tomas tú y que podrías delegar a alguien de tu equipo.



# Fase 3: Construyendo bienestar



**“Si quieres llegar a lo más alto hay que pasar a la acción.”**

— Jose L. Pinheiro

**Aquí es donde muchas estrategias se frenan.**

Diseñar es cómodo.  
Ejecutar requiere consistencia.

Empieza con lo que realmente impacta.  
No con lo que suena bien.

# Marco de priorización: Impacto vs. Esfuerzo



## Consejo práctico:

La consistencia vale más que la grandiosidad.

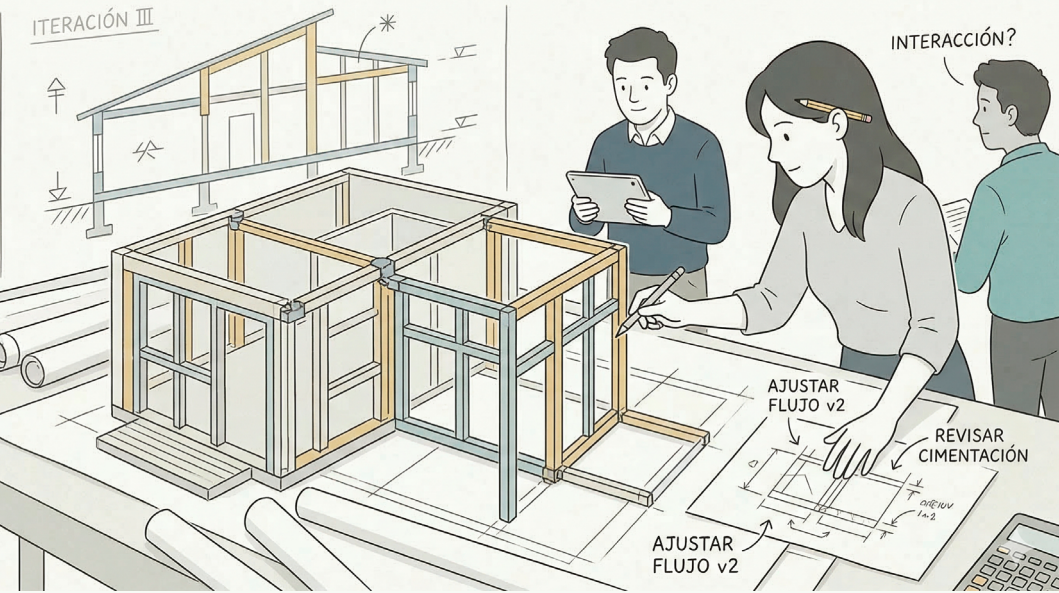
Un seguimiento simple y constante hace la diferencia, herramientas como Monday.com o incluso un Excel bien estructurado con tareas, responsables, deadlines e hitos importantes pueden marcar la diferencia entre una buena intención y un resultado real.

¿Una vez que identifiques en qué cuadrante estás, apóyate en herramientas que faciliten tu plan.

Diagnósticos de engagement como I  My Work te dicen exactamente el nivel de conexión emocional de tus colaboradores con la organización. Y si lo que necesitas es ir más a fondo, programas como Culture Design Lab te ayudan a mapear tu cultura real vs. la ideal, y desde ahí empezar a construir bienestar de verdad.

Si quieres saber más sobre qué elementos intervienen en tu cultura y cómo impactan en la felicidad laboral, visita [hdo.company](https://hdo.company)

# Fase 4: Audita el bienestar



**“Lo que no se define no se puede medir. Lo que no se mide, no se puede mejorar. Lo que no se mejora, se degrada siempre.”**

— Lord Kelvin

**La obra que no se inspecciona, se cae.  
Un arquitecto no termina y se va.  
Regresa, revisa y ajusta.**

# ¿Qué indicadores debes monitorear?

## Check list

Indicador	Por qué importa
Índice de felicidad / eNPS interno	Mide si tu equipo recomendaría la empresa como lugar para trabajar
Tasa de rotación voluntaria	El 72% de los empleados infelices está pensando en irse — reemplazarlos cuesta hasta 2x su salario anual
Nivel de engagement por área	No todos los equipos viven la cultura igual — identifica dónde está la brecha
Ausentismo y días de baja	Un equipo con bienestar bajo lo refleja físicamente
Participación en iniciativas de bienestar	Si nadie participa, algo en el diseño falló
Percepción de reconocimiento	Uno de los factores más subestimados e infravalorados en impacto real
Nivel de confianza en liderazgo	El liderazgo es el mayor catalizador — o destructor — del compromiso
Tiempo promedio de permanencia	A mayor antigüedad sin crecimiento, mayor riesgo de fuga

## Consejo práctico:

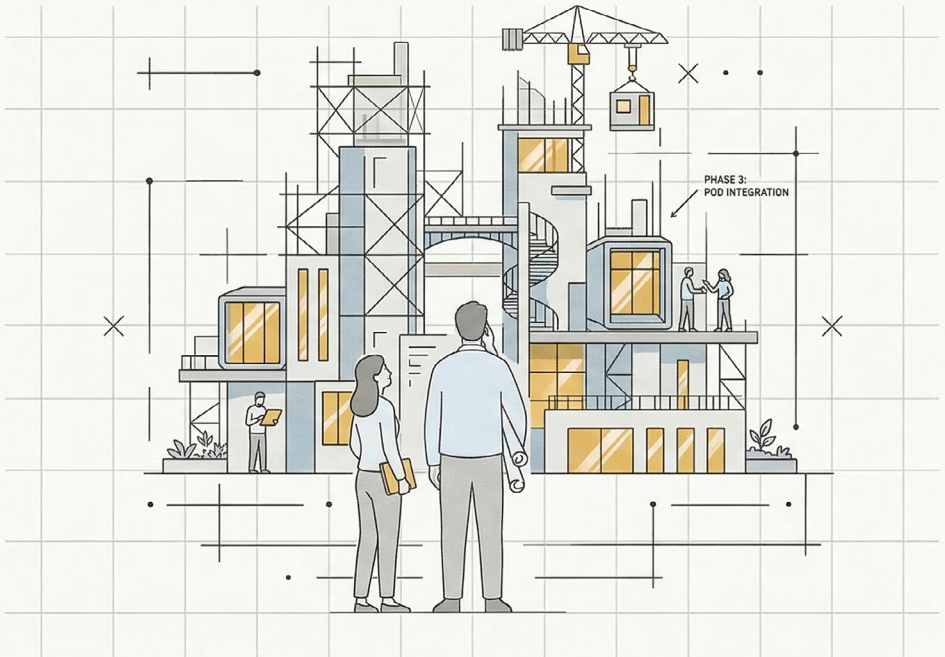
Si entiendes lo que tu gente espera, puedes adelantarte antes de perderla. Ahí es donde los datos dejan de ser números y empiezan a guiar decisiones. Para profundizar en qué indicadores apoyarte, te recomendamos la guía de HR Analytics de Happyforce.

Los datos no son para reportar.

**Son para decidir mejor.**

Y cuando los compartes, generas confianza.

# ¿Listo para construir?



**Ya tienes el mapa.**

**Ya sabes por dónde empezar.**

**Lo único que falta eres tú, tomando la primera decisión.**

**Sin grandes planes. Sin esperar el momento perfecto.**

**Solo acción sostenida.**

**Porque la felicidad en el trabajo no se declara.**

**Se construye.**

**Y no tienes que hacerlo sol@.**



**En HD\* acompañamos a organizaciones en  
cada fase de este proceso.**  
Desde el diagnóstico hasta la medición continua.



**HD\* - Human Design Doing**  
Día Mundial de la Felicidad 2026