

**APLICABILIDAD DE LA FELICIDAD ORGANIZACIONAL
DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA SCHALLER
DESIGN & TECHNOLOGY SAS,
BARRANQUILLA-COLOMBIA**

Presentado por:

ABEL EDUARDO MARTÍNEZ MARBELLA

KELIS YOHANA MALDONADO MUÑOZ

MARTHA CECILIA PINTO VILORIA

MARÍA ALEJANDRA MOLINA PÉREZ

Trabajo de Investigación como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia e Innovación

Tutor:

MAGDA ANDREA MONSALVE PELÁEZ

Resumen

Las empresas, constituyen un agente constructor de sociedad dado su impacto directo en todos sus aspectos como el social, económico, político, cultural, entre otros; las empresas son el eje dinamizador del desarrollo económico, razón por la que se considera de importancia observar el comportamiento que tienen no solo en los ámbitos nacionales sino también en lo regional, local y hasta en escenarios más pequeños que permiten un acercamiento más próximo a las realidades de las empresas.

En este sentido, esta investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de felicidad organizacional de los trabajadores de la empresa Schaller Design & Technology SAS de la ciudad de Barranquilla para la proposición de estrategias que

permitan potencializar las capacidades del talento humano respecto a la eficiencia laboral, y a través ello, se permita la estructuración de estrategias dentro de esta neural área de importancia dentro de la organización objeto de estudio, considerando necesaria la generación de acciones por encima de la productividad y eficiencia organizacional, y en mayor articulación con el recurso humano.

Un estudio realizado por Dutschke (2013), quien expresa que la felicidad hace parte de la naturaleza humana, por ende, de las dinámicas naturales dentro de las organizaciones, en esta investigación, se entra a definir conceptualmente la felicidad organizacional basado en la fundamentación de la teoría, en función de su pertinencia en los distintos contextos de la sociedad actual, donde las organizaciones necesitan comprender ampliamente como mantener felices a sus empleados. Este estudio se desarrolló con una base metodológica cualitativa basada principalmente en el análisis de contenidos.

En este orden de ideas, metodológicamente la investigación desarrolló un enfoque cuantitativo y un método descriptivo, una encuesta tipo Likert con quince (15) preguntas dirigidas a solucionar la problemática, la investigación conto con una población y muestra de 21 individuos, para la aplicación del instrumento fue empleada la técnica de trabajo de campo, validada por expertos, representando una alta confiabilidad para proceder con su aplicación. En cuanto a los resultados se refiere, se encontró un alto nivel de satisfacción laboral con referencia a aspectos como el entorno laboral y la motivación, los cuales permitieron establecer las estrategias dirigidas a fortalecer la felicidad dentro de la organización, para ello, se considera que los resultados obtenidos permiten conocer la temática y sus factores importantes dentro de las organizaciones, además de conocer por que la felicidad se convierte en un tema vital para el desarrollo organizacional. Las

organizaciones tienen, en general, dificultad a la hora de aumentar los beneficios generales para sus colaboradores, permeando estos beneficios, esferas que van más allá de lo económico, sin embargo, manejando los factores que contribuyen a la felicidad organizacional, pueden mantener elevados niveles de felicidad y, de acuerdo con los hallazgos de la literatura, colaboradores más productivos.

De igual manera, el desarrollo de la investigación representa un insumo organizacional importante, sin embargo, a futuro se recomienda aplicar el estudio por sector de actividad, por lo tanto, las organizaciones debieran aprovechar esta situación para generar mayores instancias de felicidad en el trabajo. En vista de esto, sería necesario mantener activos y desarrollados a los trabajadores evitando las exigencias psicológicas. Es fundamental generar iniciativas dirigidas a flexibilizar las cargas horarias y el equilibrio entre balance y familia.

Palabras clave: Clima organizacional, felicidad organizacional, organizaciones

Abstract

Companies are a social building agent given their direct impact on all its aspects such as social, economic, political, cultural, among others; companies are the driving force of economic development, which is why it is considered important to observe the behavior they have not only at national levels but also at regional, local and even in smaller scenarios that allow a closer approach to the realities of companies.

In this sense, this research had the general objective of determining the level of organizational happiness of the workers of the company Schaller Design & Technology

SAS in the city of Barranquilla for the proposal of strategies that allow to potentiate the capacities of human talent with respect to labor efficiency, and through this, the structuring of strategies within this neural area of importance within the organization under study is allowed, considering necessary the generation of actions above productivity and organizational efficiency, and in greater articulation with human resources.

A study carried out by Dutschke (2013), who expresses that happiness is part of human nature, therefore, of the natural dynamics within organizations, in this research, we enter to conceptually define organizational happiness based on the foundation of the theory, according to its relevance in the different contexts of today's society, where organizations need to broadly understand how to keep their employees happy. This study was developed with a qualitative methodological basis based mainly on content analysis.

In this order of ideas, methodologically the research developed a quantitative approach and a descriptive method, a Likert type survey with fifteen (15) questions aimed at solving the problem, the research had a population and sample of 21 individuals, for the application of the instrument was used the technique of field work, validated by experts, representing a high reliability to proceed with its application. As far as the results are concerned, a high level of job satisfaction was found with reference to aspects such as the work environment and motivation, which allowed to establish strategies aimed at strengthening happiness within the organization, for this, it is considered that the results obtained allow to know the subject and its important factors within the organizations, in addition to knowing why happiness becomes a vital issue for organizational development. Organizations have, in general, difficulty in increasing the overall benefits for their employees, permeating these benefits, spheres that go beyond the economic, however,

managing the factors that contribute to organizational happiness, they can maintain high levels of happiness and, according to the findings of the literature, more productive collaborators.

Similarly, the development of research represents an important organizational input, however, in the future it is recommended to apply the study by sector of activity, therefore, organizations should take advantage of this situation to generate greater instances of happiness at work. In view of this, it would be necessary to keep workers active and developed while avoiding psychological demands. It is essential to generate initiatives aimed at making hourly loads and the balance between balance and family more flexible.

Keywords: Organizational climate, organizational happiness, organizations.

REFERENCIAS

1. Aguas Castro, J. S. (2020). *El clima organizacional y su relación con la felicidad laboral* [Tesis de especialización, Fundación Universidad de América]. <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7883/1/201509-2020-I-GTH.pdf>
2. Álvarez, G. (1992). *El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes*.
3. Castrillón, M., Quintero, D., & Gañan, A. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2). <http://ojs.uac.edu.co/index.php/dimension-empresarial/article/view/2057/2158>
4. Coronado, Olortegui, Pérez, Rondón (2019), *Felicidad y Compromiso Organizacional en una Empresa del Sector Farmacéutico Peruano*, 71-79.
5. Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de estudios empresariales. Segunda época*, (1).
6. Echeverri, D. R. C., & Cruz, R. Z. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios gerenciales*, 30(131), 184-189.
7. eClass (2013). El barómetro de la felicidad Coca Cola, eClass.
8. Fernández, I. (2013). El modelo de Felicidad aplicado al Trabajo. *Curso: Felicidad Organizacional*. Citado por Aranda L, E. (2016). *La gerencia de la felicidad: un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones*. Trabajo de grado presentado

como requisito para optar al título de Especialista en Alta Gerencia. Universidad Militar Nueva Granada.

9. García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42), 43-61.
10. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
11. Hosie, P., Sevastos, P., & Cooper, C. L. (2007). The 'happy productive worker thesis' and Australian managers. *Journal of Human Values*, 13(2), 151-176.
12. Hurtado de Barrera, J. (2010). Líneas de investigación y gerencia del conocimiento: Premisas de la cultura de investigación (Research Lines and Knowledge Management: Premises of the Research Culture). *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 2(2).
13. Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención. Bogotá: Universidad del Rosario.
14. Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del psicólogo*, 37(2), 143-151.
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>
15. Moos, R. H. (1973). Conceptualizations of human environments. *American Psychologist*, 28, 652-665.
16. Páez Monsalve, D. R. (2020). *Los factores de productividad que determinan la felicidad laboral* [Tesis de especialización, Fundación Universidad de América).
<http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7889/1/919887-2020-I-GTH.pdf>

17. Pecino-Medina, V., Mañas-Rodríguez, M., Díaz-Fúnez, P., López-Puga, J., & Llopis-Marín, J. (2015). Climate and job satisfaction in university environment. *Anales De Psicología / Annals of Psychology*, 31(2), 658-666. doi: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.171721>
18. Plurum, (2019). Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo. <http://www.plurum.co/ocho-10-personas-colombia-estan-insatisfechas-empleo-la-republica/>
19. Ramírez (2019), *Felicidad Organizacional ¿cómo implementarla y por qué? Análisis y Propuesta de un Plan para la empresa mendocina Palmares Open Mall*, trabajo de investigación, 114-135
20. Rodríguez, A., y Sanz, A. (2011). La felicidad en el trabajo.
21. Rodríguez-Muñoz, A., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Felicidad y bienestar en el trabajo: introducción al número especial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 95-97.
22. Rico, E. (2017). Desarrollo de un modelo de felicidad organizacional en un empresarial, como estrategia para ser integrales laboralmente (tesis de maestría) Colombia. *Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá– Un empresarial*. 3, 28.
23. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.

24. Salanova, M., Martínez, I. M. y Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la Psicología Organizacional Positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WONT. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 22-30.
25. Salanova, M., Martínez, I.M. y Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional. Positiva. En F. Palací (Ed.), *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall, pp. 349-376.
26. Schneider, B. (1975) Organizational climates: An essay. *Personnel Psychologist*, 28, 447-479.
27. Williams Rodríguez, L. V. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública* (Doctoral disertación, Universidad Autónoma de Nuevo León).