

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN
CON LA FELICIDAD LABORAL**

JUAN SEBASTIAN AGUAS CASTRO

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C.
2020**

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN
CON LA FELICIDAD LABORAL.**

JUAN SEBASTIAN AGUAS CASTRO

**Trabajo de Grado, para optar por el título de
Especialista en Gerencia del Talento Humano**

**Orientador(a)
María Eugenia Villa Camacho
Psicóloga, PhD.**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C
2020**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma Director Especialización

Firma Calificador

Bogotá, D.C. Febrero de 2020

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del claustro

Dr. Mario Posada García Peña

Vicerrector de Desarrollo y Recursos Humanos

Dr. Luis Jaime Posada García Peña

Vicerrectora Académica y de Posgrado

Dra. Ana Josefía Herrera Vargas

Secretario General

Dra. Alexandra Mejía Guzmán

Decano Facultad de Educación Permanente y Avanzada

Dr. Luis Fernando Romero Suárez

Director Especialización en Gerencia del Talento Humano

Dra. María Margarita Romero Archbold

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documento. *Estos corresponden únicamente a los autores.*

DEDICATORIA

Este trabajo de grado va dedicado especialmente a todos aquellos que hicieron posible este logro, que hicieron parte día a día de este proceso, llevándome al camino del éxito.

Primero a Dios por permitirme día a día crecer profesionalmente y hacer que cada sueño anhelado sea cumplido, logrando este gran proceso de aprendizaje, a mi mamá por hacer posible cada uno de mis sueños y estar siempre apoyándome, a mi papá por darme fuerza en cada paso que doy y estar ahí cuando lo necesito, a mis docentes que me guiaron para poder culminar cada una de mis asignaturas y me hicieron crecer como profesional como persona.

AGRADECIMIENTO

Quiero dar las gracias primero que todo a Dios por darme la sabiduría, la salud y el conocimiento para seguir este camino de vida, darme la capacidad de poder cumplir mis metas y objetivos en estos años, además por guiarme por el camino del bien y el camino correcto.

Agradezco a mis padres por ser ese ejemplo que seguir, por brindarme el amor, el cariño y las enseñanzas que día a día hacen de mí una mejor persona, por ayudarme en cada una de mis etapas y por ser esa pieza fundamental para poder completar y lograr todas las metas que me he propuesto día tras día

Expreso agradecimiento a cada uno de mis docentes por ser esos guías del conocimiento, brindándonos cada clase una lección y aprendizaje nuevo, a la profesora María Eugenia Villa Camacho por ser una de aquellas docentes que brindo todo su conocimiento, como también fue la encargada de guiarme en este proceso de la especialización entregándonos toda su experiencia y conocimientos.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	15
OBJETIVOS	16
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
2. ANTECEDENTES	18
3. JUSTIFICACIÓN	19
4. DELIMITACIÓN	20
5 MARCO TEÓRICO	21
5.1 CLIMA ORGANIZACIONAL Y CULTURA	21
5.1.1 Orientación al servicio	22
5.1.2 Orientación a resultados	23
5.1.3 Estilo de liderazgo	23
5.1.4. Comunicación	23
5.1.5. Pertenencia y compromiso	24
5.1.6. Crecimiento y desarrollo	24
5.1.7. Condiciones de trabajo:	25
5.1.8. Remuneración e incentivos	25
5.2 EL CLIMA LABORAL Y LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES	25
5.2.1 Relaciones interpersonales	27
5.2.2 Trabajo	27
5.2.3 Regulaciones	27
5.2.4 Ambiente físico	28
5.2.5 Impactos	28
5.3 EL CONCEPTO DE FELICIDAD Y SU ORIGEN	29
5.3.1 Psicología positiva.	29
5.3.2 La Sociología	31
5.3.3 La Antropología.	31
5.3.4 La felicidad según la filosofía occidental	32
5.3.5 La filosofía aristotélica de la felicidad	33
5.3.6 Escuelas filosóficas que estudian la felicidad	33
5.4 EL ÁRBOL DE LA FELICIDAD	33
5.5 RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA FELICIDAD LABORAL	35
6.DISEÑO METODOLÓGICO	37

7. CAPITULOS I. DETERMINAR LOS ELEMENTOS Y DIMENSIONES QUE GARANTIZAN UN ADECUADO CLIMA ORGANIZACIONAL A PARTIR DE LAS TEORÍAS Y MODELOS DE AUTORES ESPECIALIZADOS.	38
8.CAPITULO II. IDENTIFICAR LOS ASPECTOS QUE PERMITEN MEDIR LA FELICIDAD LABORAL EN LA PSICOLOGÍA POSITIVA.	39
9.CAPITULO III. ESTABLECER LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LOS ELEMENTOS O DIMENSIONES QUE GARANTIZAN EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LOS ASPECTOS QUE MIDEN LA FELICIDAD LABORAL	40
10.CONCLUSIONES	41
11.RECOMENDACIONES	42
BIBLIOGRAFIA	43

LISTA DE GRÁFICOS

	pág.
Grafico 1 Dimensiones del clima organizacional	22
Grafico 2 Mapa conceptual del clima organizacional	26
Gráfico 3. Las disciplinas que explican la felicidad	29

GLOSARIO

BIENESTAR: De acuerdo a portal Significados¹ Es un estado de satisfacción personal que proporcionan al individuo una comodidad económica, social, laboral, psicológica, biológica, etc

CLIMA ORGANIZACIONAL: Según el portal Significados² Son aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo. Según sea el clima organizacional de una empresa se puede evaluar y medir su desempeño, logro de objetivos y calidad de bienes o servicios.

CONOCIMIENTO: Es aquella información que adquiere cada persona a través de experiencias, educación, o una tradición, se plasman en todo momento.

CULTURA ORGANIZACIONAL: De acuerdo con el portal Significados³ Es el conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes, tradiciones entre los grupos existentes en todas las organizaciones

DESEMPEÑO: Siguiendo el portal Definiciones⁴ Es el rendimiento que tiene una persona ya sea en su ámbito laboral o académico, es aquel nivel que logra alcanzar de acuerdo a sus virtudes, conocimientos, experiencias.

EXPECTATIVA: Es todo aquel sentimiento de esperanza, que prueba cada individuo ante la posibilidad de poder cumplir cualquier objetivo o meta en su vida, ya sea personal o cualquier tipo.

EXPERIENCIA: Es el conocimiento que se obtiene a través de vivencias a lo largo de la vida, es una cualidad que se hereda por medio de la tradición oral, escrita o ya sea porque el individuo lo haya experimentado.

¹ SIGNIFICADOS. ¿Qué es bienestar?. [Sitio Web]. sec. significados. 4 de Mayo 2018. [Consultado 5, febrero, 2020]. Disponible en: <https://www.significados.com/bienestar/>

² SIGNIFICADOS. ¿Qué es clima organizacional ?. [Sitio Web]. sec. significados.11 de Agosto 2017. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://www.significados.com/clima-organizacional/>

³ SIGNIFICADOS. ¿Que es la cultura organizacional?. [Sitio Web]. sec. significados.16 de Febrero 2019 . [Consultado 1, febrero, 2020]. Disponible en: <https://www.significados.com/cultura-organizacional/>

⁴ DEFINICIONES. Definición de desempeño. [Sitio Web]. sec. definiciones. 2017. [Consultado 12, diciembre, 2019]. Disponible en: <https://definicion.de/desempeno/>

FELICIDAD LABORAL: Es la satisfacción que tiene cada trabajador por desempeñar alguna labor en específico, dando lo mejor de sí, llegando a las metas y el desempeño propuesto.

NECESIDAD: Es toda aquella sensación de carencia, que poseen los seres humano que se encuentra muy asociada con la satisfacción.

META: Es aquel propósito u objetivo que se plantea cada persona en su vida cotidiana, donde por medio de sus conocimientos y experiencias logra cumplir.

PSICOLOGÍA POSITIVA: Según el portal Cognifit ⁵ Es aquel estudio científico que hace la vida tenga un valor, pero sin dejar atrás que cada persona posee problemas personales.

TRABAJO: Es todo aquel conjunto de actividades que se realizan para cumplir un objetivo, solucionando problemas o produciendo bienes

⁵ COGNIFIT. Psicología positiva: que es y cómo aplicarla en diferentes entornos. un manual útil. [Sitio Web]. sec. publicación. 27 de Septiembre 2017. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://blog.cognifit.com/es/psicologia-positiva/>

RESUMEN

Este trabajo de grado va enfocado al análisis e investigación sobre cómo el clima organizacional tiene una relación con la felicidad laboral y cómo influyen en el desarrollo y cumplimiento de actividades en el trabajo, logrando las metas y objetivos tanto individuales como colectivos.

Posteriormente se muestra un respectivo análisis sobre como la felicidad laboral puede variar dependiendo el entorno laboral y como las actividades realizadas pueden tener un bajo rendimiento por influencia de este, además se presenta el clima organizacional idóneo que deben tener las empresas para que logren cumplir o incluso superar las expectativas.

Por último se presenta la manera como el clima organizacional influye en algunos aspectos del desempeño laboral, puesto que donde hay buen entorno laboral, las personas se caracterizan por tener una excelente felicidad laboral, por lo tanto pueden plasmar todos sus conocimientos y experiencias en la realización de actividades y alcance de resultados esperados o incluso serán superados por la motivación personal

Palabras claves: desempeño, expectativas, metas, conocimientos, experiencias

ABSTRACT

This degree work is focused on the analysis and research on how the organizational climate has a relationship with work happiness and how they influence the development and fulfillment of activities at work, achieving both individual and collective goals and objectives.

Subsequently, a respective analysis is shown on how work happiness can vary depending on the work environment and how the activities carried out may have a low performance due to this, in addition the ideal organizational climate that companies must have in order to achieve compliance or even exceed expectations.

Finally, the way in which the organizational climate influences some aspects of work performance is presented, since where there is a good working environment, people are characterized by excellent work happiness, therefore they can capture all their knowledge and experiences in the realization of activities and scope of expected results or will even be overcome by personal motivation.

Keywords: performance, expectations, goals, knowledge, experiences

INTRODUCCIÓN

La búsqueda de la felicidad laboral en las organizaciones ha transformado todo lo que se conoce en el día de hoy, debido a que en las últimas décadas la mayoría de organizaciones busca la felicidad en sus colaboradores para obtener una mejora de resultados como en la productividad, en vista de que se ha identificado que las personas motivadas y felices generan un clima laboral eficiente, donde hay un ambiente confianza, en el cual los líderes como colaboradores potencializan cada una de sus fortalezas y sus competencias a la hora de ejercer alguna actividad.

El clima organizacional lo que busca es mejorar o crear un ambiente laboral en el cual cada uno de los miembros de las organizaciones trabajen de la mejor manera posible encaminados al desarrollo de sus experiencias y conocimientos que puedan contribuir a la organización, por lo tanto al generar unas relaciones interpersonales adecuadas entre los miembros de la misma, las metas tanto individuales como colectivas serán cumplidas, creando un entorno laboral donde las necesidades sean satisfechas.

La felicidad laboral en el día de hoy es un factor clave para generar rentabilidad a las organizaciones por lo tanto los líderes como miembros de la organización son los encargados de enfocar, crear y aplicar un ambiente motivador, amable, inspirador, donde cada persona se sienta a gusto de llegar cada día a su trabajo a ejercer su labor con la mayor disposición y actitud, por lo que siempre se busca generar un clima organizacional en el cual todos estén satisfechos con lo que hacen. El objetivo de este trabajo es consultar y analizar fuentes de información como teorías de algunos autores que a lo largo de la historia han plasmado su pensamiento y criterio entorno a la relación que tiene el clima organizacional con la felicidad laboral, por lo tanto se tomara en cuanto algunas fuentes filosóficas para poder determinar y entender el significado de la felicidad. Además de esto se mostrara como la psicología positiva es la encargada de generar la mayoría de factores para poder entender el gran impacto que tiene la felicidad laboral en la actualidad.

La manera en la cual se desarrollara el trabajo de grado es encontrar el método más práctico de entender como el clima organizacional y la felicidad laboral van encaminadas en el mismo rumbo y como estas se relacionan dentro de una organización, para esto se llevara a cabo una búsqueda detallada de información a través de fuentes bibliográficas, elaboración de algunos criterios propios, con el propósito de hacer un trabajo de grado el cual se pueda explicar, entender, y ejercer de la mejor manera en la vida laboral.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar los aspectos del clima organizacional que determinan la felicidad laboral en los trabajadores

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar los elementos y dimensiones que garantizan un adecuado Clima Organizacional a partir de las teorías y modelos de autores especializados.
- Identificar los aspectos que permiten medir la Felicidad laboral en la Psicología Positiva.
- Establecer la relación existente entre los elementos o dimensiones que garantizan el Clima Organizacional y los aspectos que miden la felicidad laboral

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El clima organizacional como la felicidad laboral han tomado una gran fuerza en los últimos años a nivel mundial en el mundo laboral, debido a que se han implantado desarrollos a nivel emocional en las personas, por lo que la búsqueda de las empresas es buscar ese equilibrio tanto emocional como laboral, en vista de que son afines, debido a que un trabajador con una felicidad adecuada, brinda una mejor productividad como un resultado, la importancia que se ha demostrado la podemos ver en los índices de productividad y de emociones, estas organizaciones buscan siempre un líder que sea capaz de crear, mantener y adaptar un clima organizacional a sus colaboradores, brindándoles los mejores recursos para que esto se pueda realizar.

El principal problema que presentan los empleados en la labor ejercida es la forma en como el empleador, directivo o líder tiene relación con ellos al momento de realizar su trabajo, por lo tanto se debe realizar un previo análisis sobre cómo es su comportamiento al momento de tener una comunicación e interacción con su entorno ; podemos decir que la felicidad en el ámbito laboral depende casi en su totalidad de estas personas, ya que son los encargados de generar un clima organizacional adecuado, produciendo mejores resultados y satisfaciendo cada una de las necesidades individuales como colectivas.

Estos comportamientos son evaluados por la empresa para poder realizar una mejora, ya sea en el líder o en su ámbito laboral con el resto del personal para poder llegar a un clima laboral adecuado, donde sea primordial estar pendiente del estado anímico de los trabajadores para poder ejercer con mayor eficiencia los procesos planteados en esta misma.

Como lo dice (Seligman, 1999)⁶ en una de sus teorías la cual afirma que “ la auténtica felicidad se fundamenta en el estudio de las emociones positivas y las fortalezas de cada persona para potenciar la felicidad. El objetivo es la búsqueda del equilibrio personal, a fin de lograr el desarrollo óptimo del individuo. Esto permitirá que dicha persona sea capaz de afrontar satisfactoriamente las distintas situaciones que se presentan en la vida”.

Por lo tanto, se pueden generar diversas preguntas, como son, ¿Qué se necesita para que una persona sea feliz?, ¿Qué ámbito laboral es el mejor para la empresa?, ¿Porque debo ser feliz?

⁶ SELIGMAN, Martin. Modelo de felicidad para fortalecer el clima laboral y aumentar la productividad organizacional. Citado por SOLANO GOMEZ, Aurora Isabel. La felicidad en el clima laboral y su incidencia organizacional para la productividad en las empresas del sector ferretero. [Repositorio Digital]. Trabajo de Grado. Optar por el título Especialista en Alta Gerencia. Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de ciencias económicas. Bogotá D.C. 2017. p. 15. [Consultado 2, Febrero, 2020]. Archivo pdf. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16911/SolanoGomezAurora%20Isabel2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

2. ANTECEDENTES

El tema de clima organizacional, la felicidad en el trabajo y como se relacionan es realmente un campo bastante nuevo e innovador, por lo que la mayoría de autores hablan desde su perspectiva y su experiencia en el campo laboral y de cómo estos han interrelacionado con estas problemáticas a lo largo de los años; todo esto ha surgido porque las empresas se han dado cuenta que realmente la preocupación va centrada en la felicidad y el bienestar de sus empleados; para algunos autores la mejor manera de explicar y hacer entender la felicidad laboral es desde la perspectiva de la psicología positiva, por lo que han citado varias teorías, como son:

- (Sanín y Salanova, 2015) Definen la felicidad en el trabajo como “la existencia de emociones positivas y disfrute del trabajo, lo cual implica un juicio subjetivo sobre lo bien que se está en la empresa y en relación con qué tan bien marchan las cosas allí”.
- (Ben, 2013) experto en psicología positiva y liderazgo define la felicidad en las empresas como el sentimiento que tiene en cuenta nuestra completa y única naturaleza, una persona feliz disfruta de las emociones positivas, mientras que perciba la vida como un propósito. Para llevar una vida feliz tenemos que experimentar en la medida de lo posible, la combinación del significado y del placer.
- (Lyubomirsky, 2008) en sus investigaciones acerca de la felicidad concluye que la adopción de prácticas positivas incide favorablemente en el desempeño, la productividad y sobre todo en la posibilidad de que las expectativas personales, familiares y sociales de los trabajadores se vean realizadas por medio de estrategias que apuntan a obtener estos resultados, dentro de esas estrategias que promueven la felicidad se encuentran la gratitud, el optimismo, las relaciones interpersonales y el flow
- (Fernández, 2015) señala que la felicidad organizacional es la capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales para conducir el desempeño hacia metas organizacionales sustentables y sostenibles, construyendo un activo intangible difícilmente imitable. Fernández, aclara que la felicidad organizacional es responsabilidad tanto de la empresa como del trabajador, la empresa trabaja como un facilitador para su equipo
- (Achor, 2010) en su libro *The Happiness Advantage*, hace referencia a los siete principios de la psicología positiva que tiene efectos destacables en el éxito en el trabajo, los cuales son: a) la felicidad como ventaja; b) soñar y creer en nosotros mismos; c) Fijarnos en lo positivo en vez de buscar defectos en los demás; d) Invertir tiempo en los demás; e) Aprovechar los reveses no solo para levantarse, sino para crear una inercia ascendente; f) Crear hábitos positivos; g) Concentrarnos en objetivos abarcables para ir asumiendo poco a poco retos cada vez más grandes. Ratificando lo que afirma Anchor, la felicidad se ha convertido en el motor de motivación en muchas empresas y en un elemento diferenciador en los ambientes de trabajo⁷.

⁷ SANIN, John; SALANOVA, Marisa. La felicidad como estructura de la persona humana y su influencia en el clima laboral. Citado por SOLANO GOMEZ, Aurora Isabel. La felicidad en el clima laboral y su incidencia organizacional para la productividad en las empresas del sector ferretero. [Repositorio Digital]. Trabajo de Grado. Optar por el título Especialista en Alta Gerencia. Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de ciencias económicas. Bogotá D.C. 2017. p. 7-8. [Consultado 2, Febrero, 2020]. Archivo pdf. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16911/SolanoGomezAurora%20Isabel2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

3. JUSTIFICACIÓN

En los últimos años se ha despertado la curiosidad por la mayoría de organizaciones con respecto a tener un buen clima laboral donde se evidencie una buena felicidad en el trabajo, debido a que estas van de la mano y son necesarias la una para la otra; al pasar los años la mayoría de autores empezaron a trabajar en estos conceptos y de cómo estos se interrelacionaban, todo empezó al darse cuenta que la nueva ola de trabajadores, no buscan un salario económico sino un salario emocional, donde lo que es primordial es el buen ambiente de trabajo para generar una satisfacción en ellos, produciendo una actitud, aptitud de mejora en sus labores.

Para algunas empresas esto paso de ser un aspecto de segundo plano a ser algo fundamental y en lo que están trabajando para lograr conseguir y cumplir todas las metas propuestas, creando ambientes laborales en los cuales cada uno de los miembros se sienta como en casa y de la misma manera genere muy buenos resultados además de que se siente feliz, en armonía y con un buen equipo de trabajo, por lo que se han centrado en conseguir un clima laboral adecuado para cada área de la misma, generando la mejor disposición en cada de uno de sus colaboradores.

Al escuchar, al leer y empezar a consultar un poco del tema me genero cierta duda por lo que quise enfocar este trabajo en dichos aspectos, debido a que es una problemática que se está viviendo en la actualidad en la mayoría de organizaciones, ya que a veces tiene más valor lo económico que lo emocional por lo que esto ha generado grandes pérdidas de productividad, en vista que los miembros de cada organización no son felices por el clima en el que se encuentran y por lo tanto estas van en declive.

4. DELIMITACIÓN

El presente trabajo se efectuó teniendo en cuenta las teorías de algunos autores que exponen algunas de sus ideas con respecto a la felicidad laboral, el clima organizacional y como estos se relacionan, también se tomó en cuenta el criterio y pensamientos de algunas corrientes filosóficas que nos permiten entender un poco más el significado de la felicidad. Basándonos en la información disponible y accesible con respecto a los temas anteriormente nombrados, se tomó en cuenta la información que se ha publicado en los últimos 30 años en todo el mundo.

La base del trabajo es la relación que existe entre el clima organizacional y la felicidad laboral y como esta ha crecido a lo largo de las últimas décadas, por lo tanto se realizara una búsqueda de autores importantes que a través de sus conocimientos y experiencias en el mundo laboral dan su punto vista como sus criterios y opiniones, para poder lograr profundizar el tema.

5 MARCO TEÓRICO

Como lo plantean los autores José Guadalupe Salazar Estrada, Julio Cristóbal Guerrero Pupo, Yadira Bárbara Machado Rodríguez, Rubén Cañedo Andalia, en el artículo Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral;

Podemos ver una clara perspectiva sobre los ámbitos laborales que se deben considerar para poder llegar a tener un excelente desempeño laboral y como la empresa puede influir en el personal proporcionando los parámetros necesarios para cumplir con el ambiente requerido y de esta manera tener resultados positivos.

Nos dan a entender que el ambiente laboral se basa en la gestión económica, política, social de la empresa, como también influyen el personal, los clientes y proveedores, todos se complementan para llegar a un ámbito laboral adecuado. Básicamente el clima organizacional depende de unos componentes y factores los cuales se basan en el ambiente físico, las características estructurales, el ambiente social, las características personales y el comportamiento organizacional; la totalidad de los componentes plantean el clima organizacional, dado que es el resultado de los miembros que conforman la organización, estos son la clave de poder llegar a un clima organizacional con una productividad laboral adecuada⁸.

5.1 CLIMA ORGANIZACIONAL Y CULTURA

Se puede interrelacionar el clima laboral con la cultura organizacional, debido a la mutua influencia que se ejerce, por lo tanto la clima se encarga de las conductas, creencias y valores de los miembros, mientras que su expresión está dada en su gran mayoría en la cultura organizacional, la cultura como tal abarca varios significados compartidos por una gran parte de los miembros de la organización que se distinguen unos con los otros.

A continuación se presenta el gráfico 1, que muestra las dimensiones del clima organizacional y cada una de ellas se explica en su desempeño.

⁸ SALAZAR, Jose; GUERRERO, Julio; MACHADO, Yadira; ANDALIA, Ruben. Clima Y Cultura Organizacional: Dos Componentes Esenciales En La Productividad Laboral . [Scielo]. Vancouver.CA. Agosto-Septiembre. 2009. Vol 20. nro 4 ISSN. 1024-9435. [Consultado 5, febrero, 2020]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>

Grafico 1 Dimensiones del clima organizacional



Fuente: GERENICA RECURSOS HUMANOS. Clima organizacional y felicidad en el trabajo. [Sitio Web]. sec. publicación. 16 de Febrero 2016. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://gerenciarecursoshumanos.wordpress.com/2016/02/16/clima-organizacional-y-felicidad-en-el-trabajo/>

5.1.1 Orientación al servicio: Es el compromiso que se tiene con cliente mejorando la calidad, y asegurando un satisfacción de necesidades y un compromiso a un desarrollo de una mejora continua, por lo tanto para esto se debe tener una voluntad de excelencia hacia los cliente, se debe garantizar una mejora continua, como un cumplimiento de satisfacción para cada una de las necesidades que tiene cada uno; pero para ellos se debe pensar en mejorar cada una de las competencias comunicativas, ser flexibles y abiertos, y ante todo ser flexibles ante cualquier adversidad siempre dándole lo mejor al cliente.

Por lo tanto se debe tener una visión a largo plazo en donde siempre el que guie el camino sea el cliente donde se debe enfocar a la excelencia donde haya una empatía y conexión con el mismo ya que por lo que se venía mencionando se debe trabaja con y para el cliente.

5.1.2 Orientación a resultados: Se basa dirigir cada uno de los actos que tiene cada empresa hacia las metas y objetivos deseados, donde se debe de actuar de una manera eficaz, veloz y con la aceptación y determinación de tomar decisiones importantes en la empresa, donde estas son necesarias para satisfacer cada una de las necesidades de los clientes, para lograr superar cada uno de los estándares propios y así lograr ser un mejor competidor en el mercado.

Como se venía mencionando estas metas deben ser a un largo plazo por lo que se debe buscar una mejoría y se deben tomar responsabilidades al momento de tomar las decisiones que se vayan presentando, donde toda la empresa debe ayudar a buscar y asumir cada una de las adversidades que se vayan presentando.

En conclusión se debe buscar el máximo rendimiento, ya sea en trabajo individual como en trabajo colectivo, donde se tiene como meta superar los estándares adaptándose a cualquier cambio y asumir cada uno de los errores que se van presentando en el camino, para lograr enfocarse de manera eficaz en las metas fijas, logrando ir cambiando o mejorando cada una de las estrategias para lograr alcanzarlas.

5.1.3 Estilo de liderazgo: De acuerdo con John Gardner, en Sobre liderazgo, "El liderazgo es el proceso de persuasión o de ejemplo por medio del que un individuo (o equipo de liderazgo) induce a un grupo a alcanzar objetivos planteados por el líder o compartidos por el líder y sus seguidores"⁹.

Por lo tanto un estilo de liderazgo es la manera en como los líderes se relacionan con los demás miembro dentro y fuera de la organización, como se ven en su posición y deben tener claro si son o no exitosos como líderes, como se dice en el diario no es lo mismo ser líder a ser un jefe.

5.1.4. Comunicación: Como lo indica Stephen P. Robbins¹⁰ la comunicación es la transferencia y comprensión de significados. Cualquier idea, por buena que sea, es estéril hasta que se transmite y los demás la comprenden. La comunicación perfecta, se daría cuando un concepto o idea se transmitiera en forma tal que la imagen mental del receptor fuese exactamente la misma que concibió el emisor.

⁹ ESTILOS DE LIDERAZGO. Que es el liderazgo?. [Sitio Web]. sec. publicación. 2017. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo/estilos-de-liderazgo/principal>

¹⁰ IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES. Funciones de la comunicación. [Sitio Web]. sec. publicación. 20 de Febrero 2012. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/estefanykaryelindeaza/2012/02/28/importancia-de-la-comunicacion-en-las-organizaciones/>

La comunicación es la forma eficiente para lograr controlar la conducta de cada uno de los miembros de la organización debido a que esta fomenta la motivación donde esta proporciona un escape para expresar las emociones y la satisfacción de cada una de las necesidades sociales a la hora de tomar decisiones; la comunicación también aporta cuatro funciones dentro de las organizaciones las cuales son: el control, la motivación, expresión emocional y la información.

Por lo tanto dentro de una organización la comunicación se puede presentar por medio de correos electrónicos, enlaces de video conferencia, intranet y extranet, además de esto de algo muy cotidiano que se llaman los rumores, o charlas de pasillo.

5.1.5. Pertenencia y compromiso: Es aquel vínculo que tienen las personas con las organizaciones, donde por medio del CEO o líder las personas establecen y mantienen este vínculo con cada una de las ramas de la organización, hay dos vínculos, el fuerte y el débil, cuando el miembro de la organización tiene un vínculo débil este se ve afectado a la hora de desempeñar las labores ya que transmite una energía negativa y por lo tanto no cumple con las expectativas y por lo tanto tiene una baja experiencia con el cliente, por el contrario cuando el vínculo es fuerte se tiene una excelente experiencia con el cliente y la persona supera o completa cada una de las expectativas propuestas en cada una de sus labores.

Por consiguiente la satisfacción que siente un miembro al ser parte de una organización, lo hace querer, mejorar y ayudar a la organización en cada una de sus falencias entregando todo el compromiso necesario para lograr cumplir todas las propuestas u objetivos que se han presentado a lo largo del camino, por lo que esto genera en las personas una aptitud y actitud en la cual se evidencian todas las competencias.

5.1.6. Crecimiento y desarrollo El crecimiento y desarrollo en las organizaciones son los resultados cuantitativos que se obtiene por la organización a lo largo del camino, estos resultados son medidos y se espera que mejoren cada vez a través de los años, donde se demuestre que están siendo mejores que su competidor directo y que también estén sobrepasando los estándares nacionales como internacionales.

Estas estrategias van encaminadas a la reestructuración de una mejora continua que puede suele llevarse a cabo para el progreso y optimizar el rendimiento en cada una de las labores ejercidas en la organización, por lo tanto se debe tener una buena planeación para lograr los resultados ya mencionados, donde estos sean mejorados cada año para lograr ser mejores competidores y lograr el liderato en el mercado.

5.1.7. Condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo son el conjunto de factores los cuales relacionan el empleador con el empleado ya que constituyen a la prestación de servicios en una jornada, salario, profesión, vacaciones y permiso.

Según la ley estas tienen que estar estipuladas en el contrato que vincula al trabajador con la empresa, por lo tanto el empleado puede exigir si estas no están siendo cumplidas, cada vez que estas condiciones se modifiquen se le debe informar al empleado y él es el encargado de aceptar o rechazar cada una de las propuestas que se le generen, una de las preocupaciones principales de las empresas es la seguridad, salud y ambiente en el trabajo por lo que estas buscan principalmente en mejorar cada día estas condiciones para que los trabajadores se sientan comprometidos y a gusto con la misma organización mejorando su desempeño día a día.

5.1.8. Remuneración e incentivos: Son aquellos pagos que reciben las personas por desempeñar una labor, se obtiene debido a que hay un previo acuerdo en el que el empleador adquiere los servicios y reserva los derechos y deberes de una persona por medio de un contrato ya sea escrito o hablado, para que este al finalizar con sus labores sea recompensando con un producto.

Como lo define el trabajo Concepto e importancia de los incentivos, de Allan Palencia¹¹, *incentivo* “es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción”.

Por lo tanto los incentivos permiten mantener a los trabajadores en mejores condiciones y además pueden explotar más sus talentos ya que se motivan para trabajar. La productividad crece de manera rápida ya que entre más motivado este el personal el desempeño en cada labor será mayor satisfaciendo las necesidades propias y colectivas de la organización.

5.2 EL CLIMA LABORAL Y LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES

El clima organizacional o laboral es el ambiente donde una persona desempeña su labor, el comportamiento y trato que tiene un líder con los demás miembros de la

¹¹ LOS INCENTIVOS LABORALES: EXTRAS QUE DISPARAN LA SATISFACCION. Que son los incentivos laborales?. [Sitio Web]. sec. publicación. 19 de Septiembre 2017. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://blog.grupo-pya.com/los-incentivos-laborales-extras-disparan-la-satisfaccion/>

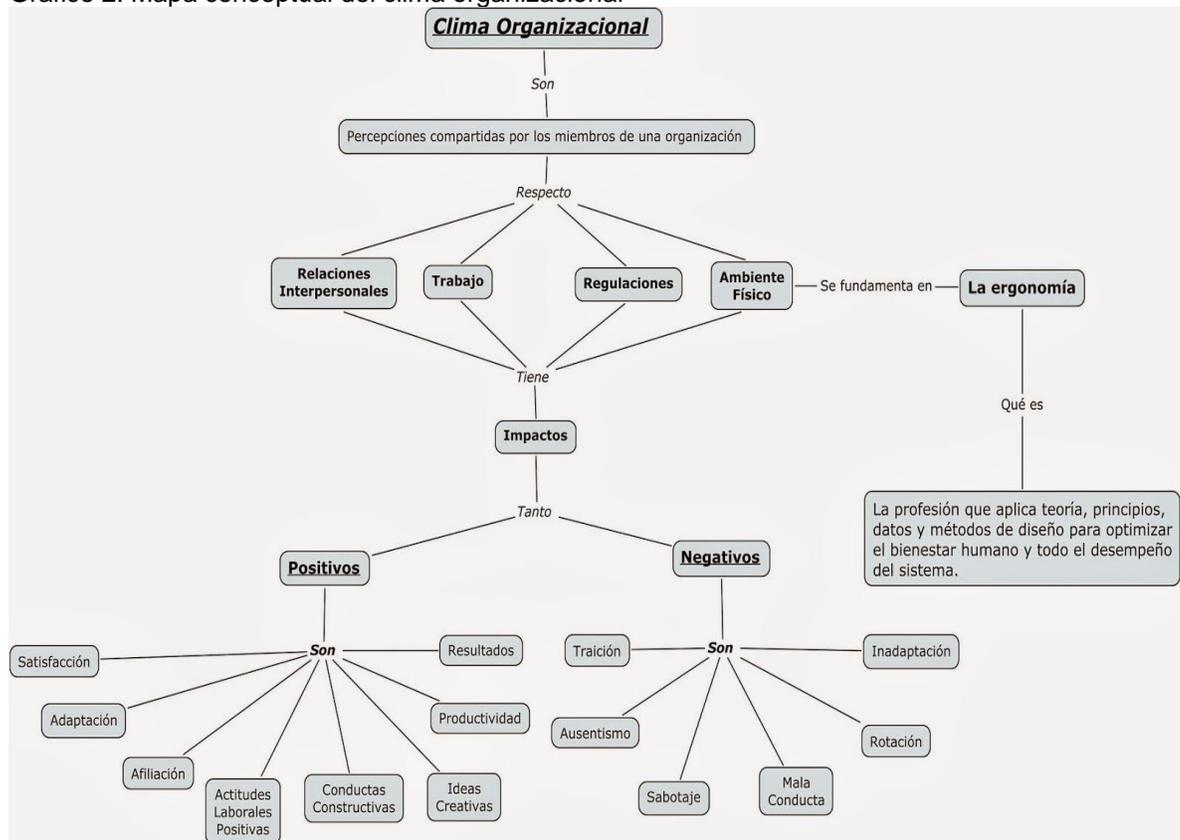
organización, además es una relación que tienen los miembros dentro de la empresa como con los proveedores y clientes.

Para que una persona pueda desempeñar su labor adecuadamente y ser productiva esta debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que lo rodea , por lo que se puede decir que una persona que está bien consigo mismo es la que entrega mejores resultados.

Para los lideres es importante saber cuál es el clima organizacional que tienen los miembros de la organización como también aquellos que influyen en la misma ya que se tienen relaciones y acuerdos con la misma, cuando las relaciones en el trabajo son óptimas entonces se crearan altas expectativas y por lo general estas serán superadas por cada uno de los miembros que las proyectan y realizan.

A continuación se mostrará en el grafico 2, un mapa conceptual el cual nos mostrara más detalladamente como se divide el clima organizacional y que impactos este puede generarle a la organización:

Grafico 2. Mapa conceptual del clima organizacional



Fuente: CLIMA LABORAL. Clima laboral. [Sitio Web]. sec. publicación. 28 de Octubre de 2014. [Consultado 30, noviembre, 2019]. Disponible en: <http://climalaboral2014.blogspot.com/>

5.2.1 Relaciones interpersonales: Son todas aquellas interacciones reciprocas que existen entre dos o más personas, en toda relación hay una comunicación que es la forma en la cual se forman estas relaciones, estas pueden estar basadas en los sentimientos, emociones, o algún interés mutuo que genere un tipo de dialogo o un tipo de vínculo, siempre se ve una relación como una búsqueda a una convivencia o a una integración para hacer uso del contacto con cada una de las personas.

En la actualidad las relaciones interpersonales juegan un gran papel ya que la tecnología ha tenido varios avances en donde la gente siempre vive en conexión o en una comunicación más efectiva debido a que siempre se está en internet o algunos de sus derivados, por lo que es más fácil generar una relación ya sea por medio de aparatos electrónicos o presencial, por lo general, para una organización en temas laborales a veces es más económico realizar estas relaciones por medio de la tecnología ya que reduce costo, y tiempo.

5.2.2 Trabajo: Es toda aquella actividad que puede variar ya se de origen manual o intelectual que ejerce una persona a cambio de una remuneración económica, se puede reconocer como trabajo todas las actividades que el hombre es capaz y está dispuesto a realizar, a veces el trabajo es considera una necesidad para lograr conseguir una compensación económica, aunque también puede verse como todo lo que el hombre realizara para una satisfacción y para un bienestar para lograr solventar todas sus necesidades ya sean económicas como espirituales.

El trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. En este proceso, el hombre se enfrenta como un poder natural con la materia de la naturaleza. Pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, los brazos y las piernas, la cabeza y la mano, para de ese modo asimilarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de su fuerza a su propia disciplina¹².

5.2.3 Regulaciones: Son el conjunto de procedimientos que toman las organizaciones para hacer cumplir las responsabilidades dentro del marco legal de cada país, son verificadas por las agencias gubernamentales las cuales se encargan de comprobar que estas estén siendo utilizadas acordemente.

Para George Stigler, el término regulación “se refiere a un amplio abanico de políticas tales como los subsidios, las cuotas, las importaciones, las modalidades de empresas públicas

¹² FILOSOFIA CONTEMPORANEA. Trabajo. [Sitio Web]. sec. publicación. sf. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://www.e-torredebabel.com/Historia-de-la-filosofia/Filosofiacon-temporanea/Marx/Marx-Trabajo.htm>

o privadas, e incluso, la creación de nuevos derechos de propiedad y de mercados específicos para intercambiarlos."

La regulación, según Roger Noll, "se refiere a una forma de alterar el comportamiento de un mercado mediante la promulgación de reglas coactivas que gobiernan algún aspecto de la producción, los atributos cualitativos, la entrada y/o el precio a los que un bien es adquirido y vendido por otros; todos estos instrumentos pueden usarse para alterar los resultados en el conjunto de mercados señalados ¹³ .

5.2.4 Ambiente físico: Son todos los aspectos que conforman la organización desde el estacionamiento hasta el diseño del edificio o planta donde se ejerzan las labores, aquí se componen cada uno de los factores que influyen en el desarrollo de actividades dentro de la organización, debido a que si el espacio de estacionamiento es muy pequeño o muy estrecho el personal antes de ingresar a su labor ya tendrá una actitud negativa lo cual perjudica su desempeño laboral.

Por lo tanto al tener un buen ambiente físico el desempeño de los trabajadores es mucho mayor por lo que las organizaciones se aseguran de prestar todos los servicios de la mejor manera haciendo sentir cómodo a cada uno de sus miembros para lograr la obtención de resultados.

5.2.5 Impactos: Son todos aquellos factores que influyen en el comportamiento de las personas dentro de la organización y como estos pueden alterar el desempeño laboral de cada uno de los miembros, los impactos pueden ser tanto positivos o negativos, dependiendo la situación que este teniendo cada uno de los miembros de la misma.

Por ende el impacto puede variar según de como la persona se encuentre con la empresa ya que si es de forma negativa esta puede generar traición, mala conducta, sabotaje, inadaptación pero si la persona se siente cómoda con lo que hace y con la empresa puede proporcionar, resultados, satisfacción, ideas, adaptación, actitudes positivas, las cuales pueden encaminar a un mejor desarrollo a la organización

Podemos concluir que para que una organización pueda cumplir o superar sus metas y expectativas, es primordial que cada uno de los miembros se encuentre con la mejor disposición, con las mejores calidades de trabajo y donde este pueda sobresalir, destacar y proporcionar ideas las cuales le traigan impactos favorables a la organización dentro y fuera, para así llegar a ser una organización líder y un gran competidor, generando las posibilidades necesarias para que cada uno de sus

¹³ A POLÍTICA DE COMPETENCIA Y EL PROCESO DE REGULACIÓN EN MÉXICO. La definición de regulación. [Sitio Web]. sec. publicación. sf. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007b/281/3.htm>

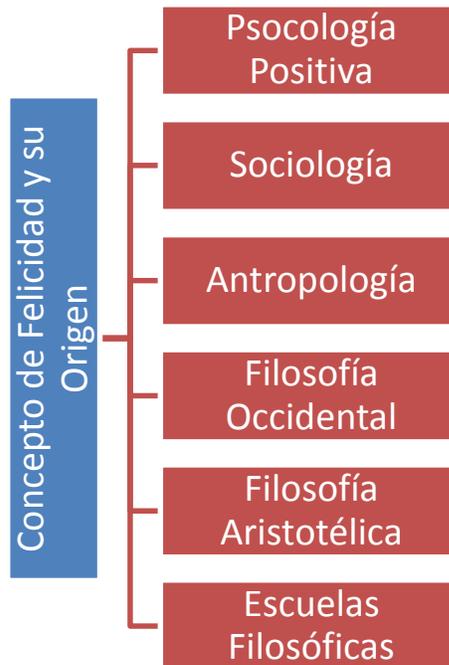
miembros se encuentre en un ambiente de trabajo favorable donde este pueda desempeñar sus labores creando una mejora día a día.

5.3 EL CONCEPTO DE FELICIDAD Y SU ORIGEN

A través de la historia grandes filósofos han dejado plasmado sus conocimientos con respecto a la felicidad, dando así un punto de vista diferente por lo que se obtienen varias interpretaciones; el gran Aristóteles dijo que la felicidad es toda actividad que el alma ejercita en su mayor disposición, demostrándonos así que la felicidad es una forma de vida, que varía dependiendo la posición que tiene el hombre en el ordenamiento jerárquico de la naturaleza. Toda felicidad requiere de un esfuerzo para encaminarse hacia la vida buena, ya que sin esfuerzos propios no se puede alcanzar el éxito, la felicidad está en el interior de cada persona y los esfuerzos se pueden ir desarrollando por la personalidad dependiendo de cada individuo.

Por lo tanto se planteó un análisis donde la felicidad puede depender de algunas disciplinas se pueden apreciar en el gráfico 2 que se expone a continuación:

Gráfico 3. Las disciplinas que explican la felicidad



Fuente: Creación propia

5.3.1 Psicología positiva: Establece los factores que el individuo puede asumir para percibir un estado de ánimo.

Podemos definir a la psicología positiva como aquella disciplina que viene a demostrar la salud emocional que tiene cada persona dependiendo de su comportamiento, esta se centra en el estudio de las cualidades positivas y en cómo estas se pueden desarrollar para poder lograr tener una vida más satisfactoria, dándole así el nombre a una “buena vida”.

Esta surgió a finales de los 90 gracias a los trabajos del psicólogo Martin Seligman, por lo que han surgido varios estudios los cuales se han llevado a cabo en diferentes disciplinas plasmando su conocimiento con respecto a esta, por lo que se la ha agregado que es la disciplina que puede definirnos y nos puede describir la felicidad, la esperanza, los valores y las relaciones positivas de las personas.

La psicología positiva ha descubierto a través de los años:

- El modo como una persona responde cuando su pareja comparte con ella una buena noticia, está relacionado con el compromiso en la relación, el amor y la satisfacción con la relación y es más importante que el modo en que responden ante las malas noticias.
- Ser feliz hace que se produzcan más cosas buenas en la vida de una persona, porque la felicidad hace que las personas obtengan resultados más positivos en todas las áreas de su vida y tengan también relaciones más satisfactorias. La felicidad trae más felicidad.
- El trabajo que una persona realiza es una fuente de sentido y propósito en la vida, siempre y cuando estés haciendo un trabajo que te guste y te haga sentir bien.
- El dinero no hará que seas mucho más feliz, a no ser que te lo gastes en los demás.
- El mejor día de tu vida es aquél en que te sientes competente, autónomo y conectado a otros.
- Las actividades que te hacen feliz en pequeñas dosis (comer, ir de compras, sexo) no hacen que te sientas más feliz a largo plazo o a nivel general, sino tan solo durante el momento en que dura esa experiencia. La verdadera felicidad se obtiene de las llamadas experiencias óptimas.
- Mostrar gratitud (dándonos cuenta y apreciando las cosas buenas que tenemos en la vida) mejora el bienestar, la satisfacción personal y la felicidad, aumenta la autoestima, incrementa la conducta ética y ayuda a afrontar el estrés, los traumas y la adversidad.
- Observar a otras personas hacer buenas acciones produce un estado llamado elevación, que te lleva a querer hacer cosas buenas a ti también.
- Cuantas más emociones positivas experimentes, más tiempo vivirás y mejor.¹⁴

¹⁴ ¿QUE ES LA PSICOLOGIA POSITIVA?. ¿Qué ha descubierto la psicología positiva?. [Sitio Web]. sec. publicación. 1 de Noviembre 2019. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://www.aboutespanol.com/que-es-la-psicologia-positiva-2396439>

5.3.2 La Sociología: Establece los factores sociales que se marcan para alcanzar el estado de felicidad de cada individuo

Es aquella ciencia que tiene como objetivo el estudio de las relaciones sociales que se producen dentro de la población humana, es la encargada de estudiar, analizar y describirá cada organización y su funcionamiento en la sociedad, así como poder experimentar las conductas o fenómenos que traigan como consecuencia las actividades sociales.

Esta puede ser estudiada por diferentes métodos , los cuales son el cualitativo que es el encargado de demostrar las descripciones de las conductas, situaciones, además de esto puede darnos el relato de cada uno de los participantes, y el método cuantitativo que se encarga de demostrar por medio de la estadística darnos un análisis de las relaciones que se generan

A lo largo de la historia varios autores en sus libros han dado su punto de vista con respecto a la sociología:

- “La disciplina de la Sociología se ocupa del estudio científico de la vida en grupo de los seres humanos y del comportamiento social resultante... Los sociólogos tratan de describir y explicar, del modo más completo y objetivo, cómo y por qué las personas interactúan en los grupos.” B. Cohen: “Introducción a la Sociología”.
- “(...) la Sociología es la ciencia que estudia un aspecto del comportamiento humano que trata de las relaciones pautadas culturalmente y sus productos.” R. Campiglia: “Introducción a la Sociología”
- ... “La Sociología es también una ciencia (...) que ha heredado un objeto de estudio inacabado. Queremos decir que el objeto de su análisis se transforma y cambia incesantemente... La sociedad es una realidad inacabada: está siempre en proceso de autorrelación, por vías inéditas y conforme con procesos cambiantes. Existe inventándose perpetuamente, redefiniéndose...” G. Rocher: “Introducción a la Sociología General” ¹⁵

5.3.3 La Antropología: muestra como diferentes culturas han consolidado varias normas con respecto a la felicidad.

Es el estudio que se centra en el hombre en su forma integral dentro del marco social y cultural , además de esto analiza las costumbres, la moral, las creencias y las actitudes que viene obteniendo el ser humano a lo largo de su vida y como estas lo diferencian de los demás individuos.

¹⁵ CONCEPTOS DE SOCIOLOGIA. Conceptos de sociología. [Sitio Web]. sec. publicación. sf. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://es.slideshare.net/lgarcia95/conceptos-de-sociologa>

La antropología ha venido cambiando a través de la historia ya que cada autor plasma una opinión distinta por lo cual se generan varias controversias ya que hay algunos que lo ven como un estudio humanístico ajeno a la sociedad, mientras que otros lo ven sumamente ligado a la sociedad, este término ha venido evolucionando al pasar los años dejándonos claro que es el estudio del ser humano dentro de una sociedad; la antropología se divide en varias disciplinas las cuales se enfocan en ciertos campos para llevar a cabo este estudio las cuales son:

- Antropología física: La cual estudia aspectos biológicos del hombre, teniendo en cuenta su adaptación con el medio ambiente.
- Antropología social: Analiza el comportamiento que tiene el hombre en la sociedad, como es su organización social y política, además de esto estudia cada cultura, sus creencias, sus religiones, idiomas.
- Antropología lingüística : Estudia y comprende los lenguaje humanos como también la forma en como estos la expresan

Podemos concluir que la base de la antropología es el estudio de cada cultura, como de cada miembro y de cómo este puede llegar a comportarse y a aportar dentro de una sociedad, basándose en todo lo que a este lo conforma, y como este es capaz de adaptarse a un medio, dependiendo las dificultades que se le interpongan en el camino.

5.3.4 La felicidad según la filosofía occidental: A lo largo de la historia se ha afirmado que todos queremos ser felices pero la pregunta que siempre ha generado controversia y dudas, es cómo podemos serlo, para esto según la filosofía griega se han establecido tres posturas:

- El sentirse feliz es alcanzar las metas propias, autorealizarse, según Platón la felicidad esta después de la muerte, porque después de esta la vida empieza.
- Para ser feliz, lo primero que se debe hacer es valerse por sí mismo, ser autónomo y por lo tanto no depender de nada ni de nadie.
- Para Epicuro, encontrar la felicidad es el experimentar placeres tanto físicos como mentales pero con precaución, no dejando que estos causen algún sufrimiento.

5.3.5 La filosofía aristotélica de la felicidad: Se ha generado mucha controversia entre los autores por la posición que tiene cada uno sobre lo que piensa que es y cómo se consigue la felicidad, desde la perspectiva aristocrática se quiere imponer plasmando el significado de felicidad como todo aquello que el ser humano quiere conseguir, como un bien supremo, que es difícil de definir tanto como de describir, se rechaza rotundamente que la riqueza sea la felicidad, ya que es un medio para conseguir placer o respeto, pero también se aclara que algunas personas depositan toda su atención en la riqueza y se olvidan de lo que es la felicidad.

Sin embargo se aclara que los bienes son externos que no son perseguidos por si mismos si no que son medios para algunos para alcanzar dicha felicidad, ya que la ven desde un punto de vista económico más no espiritual. Estos bienes en algunos casos nos pueden acercar a la felicidad pero no implica que todo aquel que los tiene logra alcanzarla, en algunos puntos el autor se retracta de algunas cosas pero luego vuelve a su teoría original de que la felicidad humana se basa en la autorrealización y la autonomía dentro un colectivo humano, ya que todo ser humano está en constante comunicación con los demás.

5.3.6 Escuelas filosóficas que estudian la felicidad: Para algunas escuelas filosóficas la felicidad se obtiene y tiene un destino final distinto.

La idea de que la felicidad vaya en entorno a una decisión, se argumenta con el hecho de que el hombre está en constante búsqueda para lograr encontrar la felicidad enfocándose en diferentes aspectos y aun así el hombre trata de ser esquivo con esta.

Al descubrir seres felices e infelices en cualquier tipo de condición ya sea de tipo religioso, estado mental, sexo, edad, geográfico, esto nos indica que el ser humano acepta su condición y su pasado y a veces no se esmera por conseguirla si no asume la vida tal y como esta, ya que considera que es feliz.

Para la religión cada persona tiene una función diferente en el universo, cuando cada persona reconozca y descubra cual es, en este momento es considerado una persona que ha llegado a conseguir la felicidad por lo tanto hay gente que según ellos muere sin ser felices debido a que nunca encontraron una función importante en este.

5.4 EL ÁRBOL DE LA FELICIDAD

A continuación se expone el Árbol de la Felicidad de un autor anónimo, donde se presentan los aspectos más relevantes sobre los valores y las virtudes que conducen al estado de felicidad.

Figura 1 Árbol de la felicidad



Fuente: GERENICA RECURSOS HUMANOS. Clima organizacional y felicidad en el trabajo. [Sitio Web]. sec. publicación. 16 de Febrero 2016. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://gerenciarecursoshumanos.wordpress.com/2016/02/16/clima-organizacional-y-felicidad-en-el-trabajo/>

En la anterior figura pudimos ver algunos de los factores que se necesitan para lograr tener una felicidad laboral optima, ya que esta ahora es una prioridad en el marco laboral tanto para las empresas como para cada una de las personas, este árbol representa cada aspecto que las personas tienen para conseguir dicha felicidad por lo tanto se deben ir tomando la mayoría para que los resultados sean los esperados y por lo tanto cada vez sea mejor la productividad dentro de la labor , optimizando un clima organizacional adecuado.

Existen varias claves para poder llegar a ser feliz con lo que hacemos y desempeñamos en el trabajo, algunas de estas claves pueden ser; Tener un propósito, ser optimistas, rodearnos de gente positiva, no sobre cargarnos de trabajo, crear un mejor lugar de trabajo; estas son algunas de las cosas que mejoran el bienestar y por lo tanto generan satisfacción que como beneficio nos trae una felicidad laboral en las mejores condiciones, como resultado nos mejora la actitud al momento de realizar una labor.

5.5 RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA FELICIDAD LABORAL

El clima organizacional siempre ha ido de la mano con la felicidad laboral, debido a que uno es dependiendo del otro a lo largo de los últimos 30 años las empresas han buscado tener las mejores condiciones para que estos sean los más óptimos, por lo que ahora una de las preocupaciones de cada organización es buscar el bienestar y cumplir con las satisfacciones de las necesidades de cada uno de los miembros que la conforman, por lo que como se ha venido diciendo entre más feliz es una persona con lo que hace sus resultados van hacer los esperados, generando una mayor productividad en cada una de las labores en las que se desenvuelve.

Cabe resaltar que para generar un clima organizacional y este produzca una felicidad laboral, se deben seguir una serie de parámetros los cuales se basan en la creación de un clima adecuado, en el cual el líder es aquel que va coordinado todo para que sus subordinados se acoplen, se mantengan y sobre todo les guste, para generarles motivación y esta lo que produzca sea la felicidad de cada uno de ellos, produciendo una emoción cada día al momento de realizar, relacionar, desempeñar cada una de sus actividades, compartiendo con su entorno y entregando toda su sabiduría, experiencia, y conocimiento para poder llegar a la satisfacción colectiva.

Para algunos autores la felicidad en el trabajo es:

- De acuerdo con Tal Ben-Shahar, quien define la felicidad desde una línea de tiempo: “El Placer, hace referencia al presente, el aquí el ahora, y la experiencia que genere beneficio y valor en el futuro”.
- Según el portal de reclutamiento Computrabajo24, en su artículo publicado en el mes de noviembre 2018, titulado “Técnicas de fidelización: La felicidad en el trabajo, mayor beneficio para las empresas”, describe la felicidad como la percepción de bienestar que se consigue a través de “un buen clima laboral, motivación, desarrollo personal y reconocimiento del trabajo por parte de la empresa y compañeros hacia cada empleado”.

¹⁶

Algunos también asocian el clima laboral con la felicidad en algunos de sus teorías opinando que la felicidad es la percepción que se debe tener para lograr tener un clima laboral adecuado:

¹⁶ SHAHAR, Tal ben. La felicidad laboral factor clave en las empresas para retener el talento humano. Citado por GALINDO ESPITIA, Diana. La felicidad desde la psicología positiva. [Repositorio Digital]. Trabajo de Grado. Optar por el título Especialista en Gerencia De Talento Humano. Fundación Universidad De América. Facultad de educación permanente y avanzada. Bogotá D.C. 2019. p. 27. [Consultado 5, Febrero, 2020]. Archivo pdf. Disponible en: <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7476/1/725871-2019-II-GTH.pdf.pdf>

Según Cabrera ¹⁷ : Define al término clima laboral como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo

¹⁷ CLIMA LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES. Clima laboral en las organizaciones. [Sitio Web].sec. publicación. sf. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://www.monografias.com/trabajos71/clima-laboral-organizaciones/clima-laboral-organizaciones2.shtml>

6. DISEÑO METODOLÓGICO

Para poder desarrollar un estudio detallado de la influencia de la felicidad en el clima organizacional fue necesario llevar a cabo una búsqueda adecuada de artículos, noticias, estudios y trabajos donde se pudiera evidenciar los factores externos como internos que afectan el comportamiento del ser humano, donde se pueda observar el cambio en el resultado de la relación con los otros miembros de la organización. Se da la búsqueda por medio de las fuentes confiables, tomando como punto de referencia las capacitaciones dadas en las aulas por medio de los bibliotecólogos de la universidad, donde gracias a diferentes colecciones digitales que fueron encontradas en la página web de la Universidad de América como “ebSCO, SCOPUS, Emerald Insight”, además se llevó a cabo la búsqueda de artículos por medio de los buscadores de google academics, como también de otras fuentes confiables que se utilizaron para facilitar el proceso de la elaboración, planteamiento y resultado de dicha investigación ya mencionada.

Cuando se genera la búsqueda, se empieza a encontrar artículos basados en el clima organizacional y de ahí ya empezar a desglosar el resto de temas fundamentales para este, como también se realiza un análisis de la felicidad en estos presentes, organizando en orden descendente dependiendo la importancia que tengan esto en la relación con la felicidad y el comportamiento del ser humano.

7. CAPITULOS I. DETERMINAR LOS ELEMENTOS Y DIMENSIONES QUE GARANTIZAN UN ADECUADO CLIMA ORGANIZACIONAL A PARTIR DE LAS TEORÍAS Y MODELOS DE AUTORES ESPECIALIZADOS.

Al pasar los años la palabra clima se ha destacado para describir las sensaciones de las organizaciones, varios autores han dado su punto de vista, presentando varias investigaciones.

Los pilares en definir este concepto fueron Tagiuri y Litwin(1968) los cuales dijeron que este es una calidad de un ambiente interno organizacional el cual puede ser percibido por los miembros de una organización, donde este influye en sus comportamientos y por lo tanto tiene una duración moderada, posteriormente Campbell(1970) argumenta que este es como la organización se relaciona con su ambiente y los miembros que la conforman y allí es donde cada individuo toma la actitud y crea una serie de expectativas en torno a su ambiente.

Según Jonhson (1972), Payne (1974) y Dressel (1976), le dan alusión al clima organizacional como las conductas, normas, valores y estructuras organizacionales que se efectúan dentro de un ambiente organizacional, donde cada miembro es autónomo de su comportamiento, para Berman et al (1975) en su investigación se da cuenta de 8 elementos clave, los cuales son 1) disposición al cambio en la cultura total del instituto, (2) capacidad para resolver problemas, (3) apertura para discusiones y críticas acerca de la situación interna de la institución, (4) relaciones y mecanismos que permiten a la institución aprender y crecer a través de éxitos y fracasos, (5) compromiso de todo el personal en la toma de decisiones innovativas, (6) planificación sistemática, (7) liderazgo y (8) posesión de recursos adecuados.

De acuerdo con Fincher(1983) y Nash(1983) , enfocan el clima organizacional como las percepciones que tiene un empleado en relación a las practicas organizaciones y los principios operativos de cada organización, donde se ven influenciadas las relaciones interpersonales con los demás miembros¹⁸

¹⁸ DEFINICIONES Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. Concepto clima organizacional. [Sitio Web]. sec. publicación. 7 de Enero 2013. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>

8. CAPITULO II. IDENTIFICAR LOS ASPECTOS QUE PERMITEN MEDIR LA FELICIDAD LABORAL EN LA PSICOLOGÍA POSITIVA.

En el día de hoy la psicología positiva es una de las disciplinas que lidera el estudio de la felicidad ya que como de acuerdo a lo que dicen algunos autores como Seligman y Csikszentmihalyi

la relacionan como el área que estudia el bienestar, la calidad de vida, y las emociones positivas, la psicología positiva busca definir los rasgos óptimos que permitan conducir a las personas a encontrar la felicidad y como esta se debe potencializar; como se venía diciendo anteriormente la persona es autónoma de escoger de cómo quiere obtener su felicidad ya que esta es de voluntad propia, ya que como lo dice la psicología esta es un bienestar donde es alcanzado con la satisfacción de las necesidades de cada persona ya sea en el ámbito laboral, personal, social, o económico¹⁹;

Para especificar lo anteriormente dicho Seligman se basó en cinco pilares los cuales nombro como PERMA, los cuales consisten en lo siguiente según nos muestra La Escuela Europea de Management¹⁷, sitio web, en su artículo publicado en el mes de agosto de 2017:

- Emociones positivas: a mayor cantidad de emociones positivas que se sientan en el día frente a las negativas, mayor será el bienestar.
- Implicación: involucrarse en cada actividad, sea esta placentera o no lo sea, logrando conseguir cambiar esa situación por medio de sus fortalezas y que genere su felicidad.
- Relaciones sociales: uniones sociales positivas y constructivas.
- Propósito: encontrar significado en sus acciones, aportando a la sociedad.
- Logro: Alcanzar las metas y objetivos

Al aplicar la psicología positiva en las organizaciones se deduce que por lo tanto se genera un nuevo concepto el cual es llamado felicidad labora ; que por medio de investigaciones el autor Fernández lo define como la aquella percepción personal de los trabajadores con respecto a su bienestar, florecimiento, comportamiento en el trabajo, cada individuo por medio de sus fortalezas logra tener un trabajo en equipo el cual tiene un objetivo que se debe cumplir y si hay una buena felicidad laboral se superan las expectativas planteadas.
20

¹⁹ SELIGMAN, Martin; CSIKSCENTMIHALYHI, Mihaly. La felicidad laboral factor clave en las empresas para retener el talento humano. Citado por GALINDO ESPITIA, Diana. La felicidad desde la psicología positiva. [Repositorio Digital]. Trabajo de Grado. Optar por el título Especialista en Gerencia De Talento Humano. Fundación Universidad De América. Facultad de educación permanente y avanzada. Bogotá D.C. 2019. p. 24. [Consultado 5, Febrero, 2020]. Archivo pdf. Disponible en: <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7476/1/725871-2019-II-GTH.pdf.pdf>

²⁰ Ibi., P. 24

9. CAPITULO III. ESTABLECER LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LOS ELEMENTOS O DIMENSIONES QUE GARANTIZAN EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LOS ASPECTOS QUE MIDEN LA FELICIDAD LABORAL

El clima organizacional es un factor de suma importancia en las organizaciones ya que por medio de él, se desarrollan todas las actividades las cuales poseen unos factores que se relacionan generando una influencia donde sea medido el comportamiento, las actitudes y aptitudes que se tienen frente a la organización y a cada uno de los miembros que la conforman. Uno de los enfoques más importantes que tiene el clima organizacional esta dado a las necesidades y valores de cada uno de los miembros, ya que esto genera una motivación para la obtención de resultados mejorando una productividad.

Es de suma importancia tener claro cuáles son las actividades que debe realizar cada miembro y como este puede relacionarse con su ambiente ya que puede estar bajo presión y su felicidad se puede ver afectada ocasionando perjuicios en la productividad como en su personalidad disminuyendo su interés con cada una de sus actividades. La retroalimentación es de suma importancia ya que genera escucha en las personas, por lo que se sienten que son parte fundamental de la organización y por lo tanto pueden plantear cosas que favorezcan el ambiente en el que se encuentran produciendo una mejora continua.

Algunas organizaciones han realizado la tarea de medir la felicidad laboral en cada uno de sus trabajadores midiendo que tan cómodos y satisfechos se sienten con cada una de las labores ejercidas; por lo tanto a través del tiempo esto se puede medir con el despliegue de cada una de sus capacidades y fortalezas, ya que estas se ven evidenciadas en el compromiso y la alegría que le ponen a su trabajo, además de esto se puede evaluar por medio de los clientes y su satisfacción con los miembros que los atienden, ya que al poseer un cierto grado de felicidad se vuelven más innovadores, creativos y por lo tanto hay un crecimiento de productividad generando un excelente clima organizacional.

10. CONCLUSIONES

Con base en la investigación de conceptos y autores sobre la felicidad y su influencia en el clima laboral, se puede concluir lo siguiente:

El clima organizacional de una empresa es algo fundamental debido a que por medio de este se puede llegar a tener unos excelentes resultados por parte del personal, dejando en muy buenos estándares los objetivos y metas a realizar en su proceso, por lo tanto se deduce que la felicidad es un factor importante que se ha venido manifestando en los resultados laborales, dándole una visión distinta a las empresas de lo que realmente deben hacer para que su personal se encuentre feliz tanto con la organización con la que interactúa como con el cargo que se desenvuelve. Dicho lo anterior, y notando lo relevante que es la felicidad, nos infunde a seguir dando a conocer su importancia y lo necesaria que es en el ámbito laboral.

La psicología positiva es una disciplina que tiene gran influencia en la felicidad laboral debido a que por medio de esta se puede llegar a definir, conseguir, y mantener la misma y por lo tanto poseer excelentes resultados en el ámbito laboral, como personal de cada miembro de la organización. El clima organizacional posee una afinidad con la felicidad debido a que una es subjetiva a la otra, por lo que para tener felicidad se debe tener un buen clima organizacional y para tener un buen clima organizacional se debe tener felicidad.

11.RECOMENDACIONES

Se recomienda realizar una búsqueda a fondo con respecto a la felicidad laboral y desde allí poder asociarla con el clima laboral, dando una definición más clara y un énfasis en el área laboral, para poder ejercer un buen trabajo donde se evidencien buenos resultados, aplicando cada una de las teorías de los autores con respecto a cada tema relacionado con las mismas ya que entre todas las teorías siempre hay una semejanza que es el ser feliz por sí mismo y no depender de los bienes materiales para poder lograr conseguir una felicidad absoluta la cual puede traer cambios en cada miembro ya sean positivos o negativos dependiendo la satisfacción de sus necesidades.

BIBLIOGRAFIA

A POLÍTICA DE COMPETENCIA Y EL PROCESO DE REGULACIÓN EN MÉXICO. La definición de regulación. [Sitio Web]. sec. publicación. sf. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007b/281/3.htm>

¿QUE ES LA PSICOLOGIA POSITIVA?. ¿Qué ha descubierto la psicología positiva?. [Sitio Web]. sec. publicación. 1 de Noviembre 2019. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://www.aboutspanol.com/que-es-la-psicologia-positiva-2396439>

CLIMA LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES. Clima laboral en las organizaciones. [Sitio Web].sec. publicación. sf. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://www.monografias.com/trabajos71/clima-laboral-organizaciones/clima-laboral-organizaciones2.shtml>

COGNIFIT. Psicología positiva: que es y cómo aplicarla en diferentes entornos. un manual útil. [Sitio Web]. sec. publicación. 27 de Septiembre 2017. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://blog.cognifit.com/es/psicologia-positiva/>
CONCEPTOS DE SOCIOLOGIA. Conceptos de sociología. [Sitio Web]. sec. publicación. sf. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://es.slideshare.net/lgarcia95/conceptos-de-sociologa>

DEFINICIONES Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. Concepto clima organizacional. [Sitio Web]. sec. publicación. 7 de Enero 2013. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>

DEFINICIONES. Definición de desempeño. [Sitio Web]. sec. definiciones. 2017. [Consultado 12, diciembre, 2019]. Disponible en: <https://definicion.de/desempeno/>
ESTILOS DE LIDERAZGO. Que es el liderazgo?. [Sitio Web]. sec. publicación. 2017. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo/estilos-de-liderazgo/principal>

FILOSOFIA CONTEMPORANEA. Trabajo. [Sitio Web]. sec. publicación. sf. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://www.e-torredebabel.com/Historia-de-la-filosofia/Filosofiacon-temporanea/Marx/Marx-Trabajo.htm>

CLIMA LABORAL. Clima laboral. [Sitio Web]. sec. publicación. 28 de Octubre de 2014. [Consultado 30, noviembre, 2019]. Disponible en: <http://climalaboral2014.blogspot.com/>

GERENICA RECUROS HUMANOS. Clima organizacional y felicidad en el trabajo. [Sitio Web]. sec. publicación. 16 de Febrero 2016. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://gerenciarecursoshumanos.wordpress.com/2016/02/16/clima-organizacional-y-felicidad-en-el-trabajo/>

GERENICA RECUROS HUMANOS. Clima organizacional y felicidad en el trabajo. [Sitio Web]. sec. publicación. 16 de Febrero 2016. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://gerenciarecursoshumanos.wordpress.com/2016/02/16/clima-organizacional-y-felicidad-en-el-trabajo/>

IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES. Funciones de la comunicación. [Sitio Web]. sec. publicación. 20 de Febrero 2012. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/estefanykaryelindeaza/2012/02/28/importancia-de-la-comunicacion-en-las-organizaciones/>

LOS INCENTIVOS LABORALES: EXTRAS QUE DISPARAN LA SATISFACCION. Que son los incentivos laborales?. [Sitio Web]. sec. publicación. 19 de Septiembre 2017. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en: <https://blog.grupo-pya.com/los-incentivos-laborales-extras-disparan-la-satisfaccion/>

SALAZAR, Jose; GUERRERO, Julio; MACHADO, Yadira; ANDALIA, Ruben. Clima Y Cultura Organizacional: Dos Componentes Esenciales En La Productividad Laboral . [Scielo]. Vancouver.CA. Agosto-Septiembre. 2009. Vol 20. nro 4 ISSN. 1024-9435. [Consultado 5, febrero, 2020]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>

SANIN, John; SALANOVA, Marisa. La felicidad como estructura de la persona humana y su influencia en el clima laboral. Citado por SOLANO GOMEZ, Aurora Isabel. La felicidad en el clima laboral y su incidencia organizacional para la productividad en las empresas del sector ferretero. [Repositorio Digital]. Trabajo de Grado. Optar por el título Especialista en Alta Gerencia. Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de ciencias económicas. Bogotá D.C. 2017. p. 7-8. [Consultado 2, Febrero, 2020]. Archivo pdf. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16911/SolanoGomezAurora%20Isabel2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

SELIGMAN, Martin. Modelo de felicidad para fortalecer el clima laboral y aumentar la productividad organizacional. Citado por SOLANO GOMEZ, Aurora Isabel. La felicidad en el clima laboral y su incidencia organizacional para la productividad en las empresas del sector ferretero. [Repositorio Digital]. Trabajo de Grado. Optar por el título Especialista en Alta Gerencia. Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de ciencias económicas. Bogotá D.C. 2017. p. 15.

[Consultado 2, Febrero, 2020]. Archivo pdf. Disponible en:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16911/SolanoGomezAurora%20Isabel2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

SELIGMAN, Martin; CSIKSCENTMIHALYHI, Mihaly. La felicidad laboral factor clave en las empresas para retener el talento humano. Citado por GALINDO ESPITIA, Diana. La felicidad desde la psicología positiva. [Repositorio Digital]. Trabajo de Grado. Optar por el título Especialista en Gerencia De Talento Humano. Fundación Universidad De América. Facultad de educación permanente y avanzada. Bogotá D.C. 2019. p. 24. [Consultado 5, Febrero, 2020]. Archivo pdf. Disponible en:
<http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7476/1/725871-2019-II-GTH.pdf.pdf>

SHAHAR, Tal ben. La felicidad laboral factor clave en las empresas para retener el talento humano. Citado por GALINDO ESPITIA, Diana. La felicidad desde la psicología positiva. [Repositorio Digital]. Trabajo de Grado. Optar por el título Especialista en Gerencia De Talento Humano. Fundación Universidad De América. Facultad de educación permanente y avanzada. Bogotá D.C. 2019. p. 27. [Consultado 5, Febrero, 2020]. Archivo pdf. Disponible en:
<http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7476/1/725871-2019-II-GTH.pdf.pdf>

SIGNIFICADOS. ¿Qué es clima organizacional ?. [Sitio Web]. sec. significados. 11 de Agosto 2017. [Consultado 30, enero, 2020]. Disponible en:
<https://www.significados.com/clima-organizacional/>

SIGNIFICADOS. ¿Que es la cultura organizacional?. [Sitio Web]. sec. significados. 16 de Febrero 2019 . [Consultado 1, febrero, 2020]. Disponible en:
<https://www.significados.com/cultura-organizacional/>

SIGNIFICADOS. ¿Qué es bienestar?. [Sitio Web]. sec. significados. 4 de Mayo 2018. [Consultado 5, febrero, 2020]. Disponible en:
<https://www.significados.com/bienestar/>