

LA FELICIDAD EN EL TRABAJO

Erick Leandro Álvarez Rodríguez

Mónica Marcela Coronado Rodríguez

Sergio Andrés Ruiz Hernández



INTRODUCCION

- Debido a las investigaciones de la felicidad en el trabajo se ha descubierto que cuando los integrantes de una organización son felices, se ve reflejado en una mayor satisfacción laboral y da como resultado una mejor productividad para la empresa.



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La felicidad en el trabajo es quizás uno de los factores más importantes en el campo de los recursos humanos en las empresas, pero más aún cuando se deben tratar casos de cómo medir el grado de satisfacción y felicidad en el trabajo...



Es el interés de este proyecto estudiar el comportamiento de los trabajadores en la empresa Tec-Cons ingeniería S.A.S

identificando en sus trabajadores el grado de felicidad en el trabajo, para determinar los parámetros que interactúan en la felicidad en el trabajo

buscando de ésta manera mejorar las características propias de cada

UNIVERSIDAD
La Gran Colombia



al
les.

PREGUNTA INVESTIGACION

¿Cuál es el comportamiento de los trabajadores en la empresa Tec-Cons Ingeniería S.A.S, con respecto a la felicidad en el trabajo?



Para que exista una buena relación entre gerente y empleado debe haber una excelente

Comunicación

Confianza

Respeto

Bondad

UNIVERSIDAD

La Gran Colombia



ASPECTOS QUE AFECTAN NEGATIVAMENTE A LAS EMPRESAS

Miedo a la
inestabilidad

Deficientes
condiciones de
trabajo físico y
psicosocial

Falta de
elementos de
seguridad

Falta de
oportunidades
para crecer
laboralmente

UNIVERSIDAD
La Gran Colombia



A un trabajador es más fácil motivarlo haciéndole sentir parte de una familia y de un equipo, que hablándole de sus comisiones.



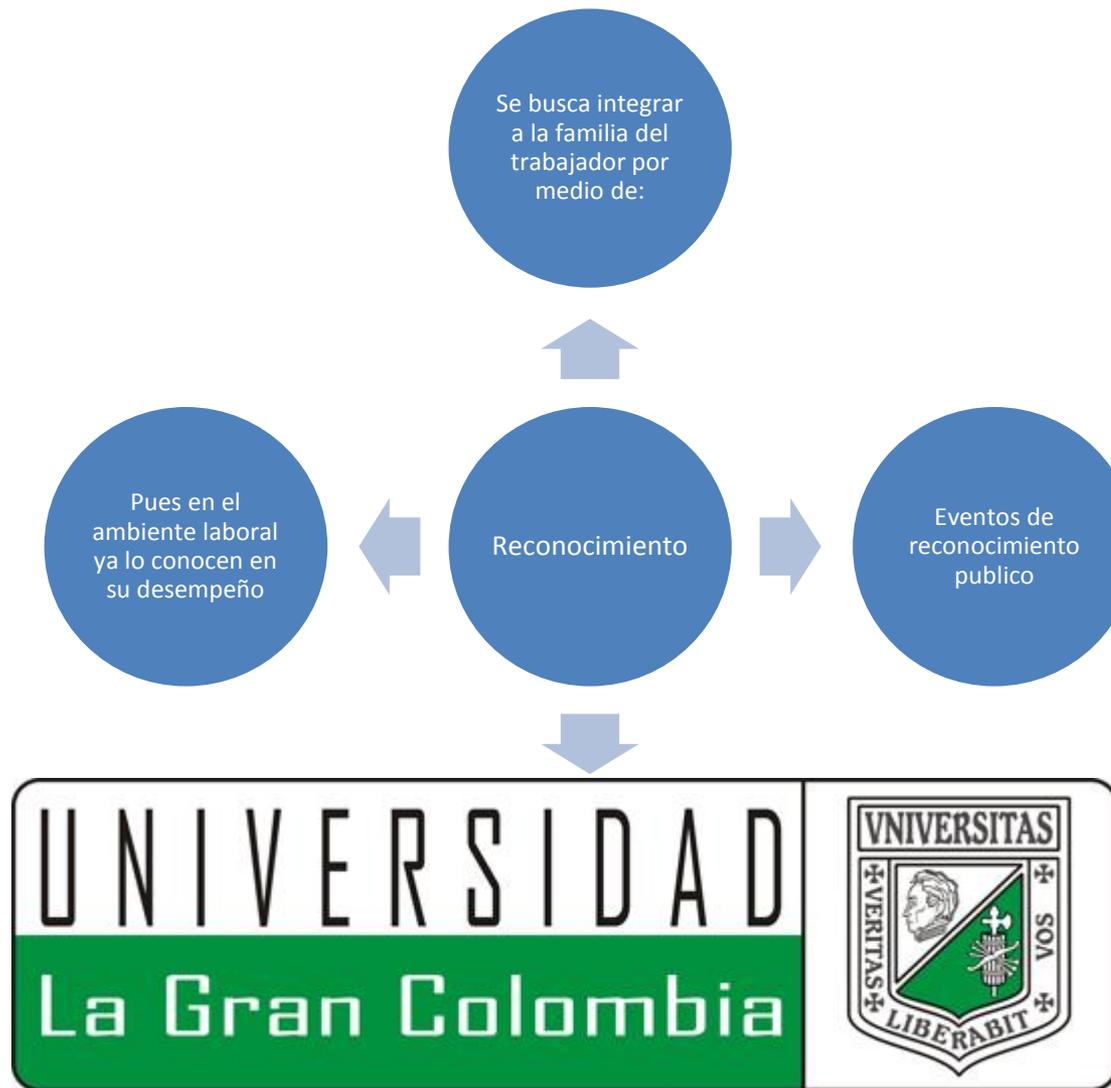
Por tanto, no es que las comisiones no sean importantes, pero el dinero es menos trascendente que lo antropológico.



pero el dinero es menos trascendente que lo antropológico.

UNIVERSIDAD
La Gran Colombia





La organización PLURUM

Por medio de un estudio concluye que:

85.2% de los colombianos

Se siente a gusto asumiendo desafíos en el trabajo

Y resalta:

Que los retos son claves para aumentar la felicidad en el trabajo.

Según Chiumento 2007

72% de los empleados señalan que el compañerismo es una factor primordial para disfrutar el trabajo.

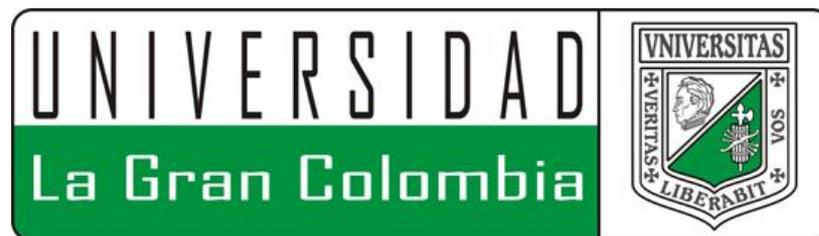
38% dice que el salario es lo principal.

Resalta que un 82% de las mujeres resultan ser mas felices con su empleo comparado con un 75% de los hombres.

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar qué grado de felicidad laboral tienen los colaboradores de la empresa Tec-Cons Ingeniería S.A.S.



Objetivos Específicos

1. Identificar los factores que permitan que un colaborador sea feliz en su entorno laboral.

2. Describir cómo viven, sienten y perciben la felicidad laboral los colaboradores de la

empresa Tec-Cons Ingeniería S.A.S.

3. Proponer un plan de acción que le permita a la empresa Tec-Cons Ingeniería S.A.S,

mejorar los puntos vulnerables que provocan la infelicidad laboral.



Siete dimensiones

Dimensión Soporte
Institucional para el
Trabajo (SIT).



Dimensión desarrollo
personal (DP).

Dimensión
administración de
tiempo libre
(ATL).

Dimensión
satisfacción por el
trabajo (SPT).

Dimensión bienestar
logrado a través del
trabajo (BAT).

Dimensión seguridad en el
trabajo (ST).

Dimensión
integración al puesto
de trabajo (IPT).

Dimensiones	Características malas	Características buenas
Dimensión soporte institucional para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades en la realización de las tareas • Baja motivación • Sienten insatisfacción personal • NO expresar su opinión por temor a represalias 	<ul style="list-style-type: none"> • Personas con actividades o tareas claras perfil en su profesional o puesto laboral • Sienten que su actividad laboral les permite alcanzar promociones dentro de la institución o empresa
Dimensión seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Poca satisfacción en su trabajo. • Perciben una baja remuneración por el trabajo realizado. • Sienten injusticias en las evaluaciones. • Es frecuente que se reporten con problemas de salud relacionados a las condiciones de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Personas que Sienten que su trabajo les ofrece los medios económicos y sociales para cubrir sus necesidades y las de sus seres queridos. • Se describen con buena capacitación para seguir en el puesto o tener una carrera institucional
Dimensión integración al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Suelen expresar inconformidad con el cumplimiento de los objetivos institucionales. • Se desmotivan con facilidad y responsabilizan a los demás de los fracasos laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Están motivados para superar retos y muy dispuestos a ser líderes. • Tienen capacidad de crear ambientes de trabajo satisfactorios para los demás, encontrar alternativas para motivar a sus compañeros o estar dispuestos a cooperar como subordinados.
Dimensión satisfacción por el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Personas se sienten insatisfechos por su actividad. • Suelen tener otras funciones fuera de la institución o empresa, su dedicación por lo tanto es parcial 	<ul style="list-style-type: none"> • Personas que suelen ser comprometidos con la misión de la institución. • Son personas que muestran los aspectos positivos del trabajo, se auto valoran con orgullo por pertenecer a la institución y sienten satisfacción por la retribución que se ofrece a sus funciones.

Dimensión bienestar logrado a través del trabajo

- Trabajadores perciben riesgo en la salud física o emocional.
- Se sienten insatisfechos con la remuneración adquirida por su trabajo y por consecuencia, responsabilizan el entorno laboral por su precariedad
- Suele estar satisfecho con el progreso personal, social y económico que han obtenido por su trabajo

Dimensión desarrollo personal

- Características de los trabajadores que expresan inseguridad por los logros alcanzados, se sienten vulnerables ante el trato con los usuarios o compañeros de trabajo.
- Pueden considerar que el trabajo le ha disminuido su capacidad física o emocional
- Trabajadores tiene buen estado de ánimo, es optimista y de trato amable.
- Trasmite a los demás su entusiasmo, alegría y bienestar

Dimensión administración de tiempo libre

- Trabajadores prolongan su jornada laboral o suelen llevar trabajo a casa, lo que repercute en su descanso o recreación.
- Por lo común, no registran sus actividades y el tiempo que les lleva.
- Su laxitud puede ponerle en riesgo nutricional o emocional, es decir, incorporar algunas adicciones o tener conflictos interpersonales, dado el incumplimiento de la actividad recreativa y social
- Trabajadores con un alto compromiso laboral y personal, manejan bien su tiempo libre, siempre tienen tiempo para la familia y actividades de desarrollo
- Trabajadores muy disciplinados, tiene claro sus límites de tiempo y administran bien este recurso

Metodología

Tipo de estudio

La investigación fue de naturaleza cuantitativa, debido que en primera instancia se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio, que son las preguntas formuladas a los trabajadores de la empresa Tec-Cons Ingeniería S.A.S.

Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo teórico-experimental, pues se realizaron investigaciones de otros autores que ya han aplicado las encuestas, y los resultados se sometieron a pruebas de estudios estadísticos del cual se tomaron decisiones.



Método de investigación

El método investigativo que se empleó en este estudio fue inductivo, con un tratamiento de datos y un enfoque cuantitativo.



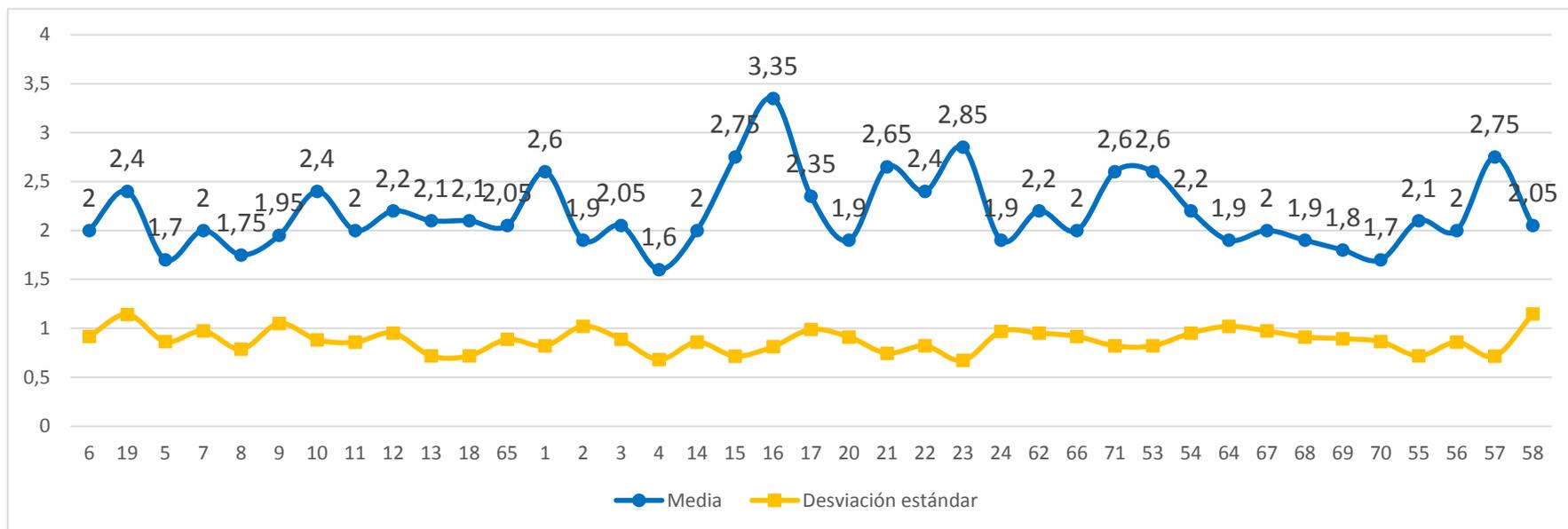
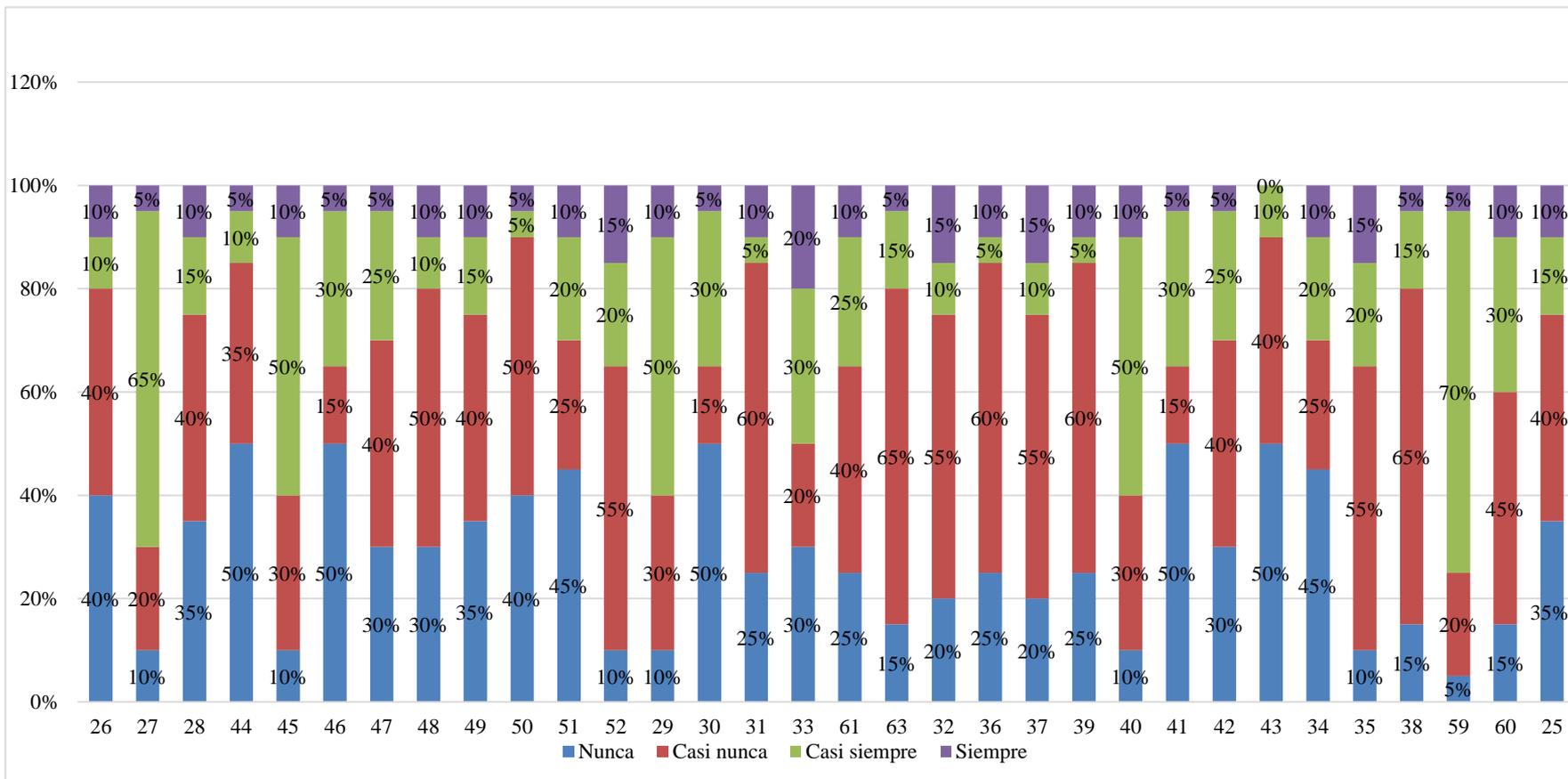


Figura 8. Resultados obtenidos sobre el grado de satisfacción (valores escala). Encuesta general vs Desviación estándar.



Resultados escala de frecuencia (valores nominales) – Encuesta general.