

ESTADO ACTUAL DE LA PERCEPCIÓN DE FELICIDAD ORGANIZACIONAL DE LOS ADMINISTRATIVOS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SUPERIOR OFICIAL DE MONTERÍA, COLOMBIA

Linda Lucia Pernet Rodríguez¹, indapernet_2511@hotmail.com

María Alejandra Ponce Cárdenas¹, mayiponce@hotmail.es

Ana Lorena Malluk Marengo², ana.malluk@upb.edu.co

¹Estudiante Facultad de Comunicación Social, Universidad Pontificia Bolivariana Montería

²Docente Facultad de Comunicación Social, Universidad Pontificia Bolivariana Montería

1. INTRODUCCIÓN.

En la presente investigación se realiza un análisis del clima organizacional en el área administrativa de una universidad oficial de la región, teniendo en cuenta la percepción sobre la felicidad organizacional que estos tienen de acuerdo a sus experiencias y expectativas en el trabajo. Lo anterior se medirá a partir de las variables: Trabajo en equipo, Satisfacción laboral, Compromiso con la organización y con la función y por último Innovación/Creatividad.

Actualmente, las organizaciones exitosas comprenden que la comunicación debe fluir de mejor forma, pues esta influye de manera directa en el desarrollo de las funciones; por lo tanto, gestionar la comunicación empresarial interna partiendo de la percepción sobre la felicidad como una función estratégica de apoyo a la estructura empresarial, permite conocer y potencializar la comunicación, valores, principios y objetivos que la organización promueve para alcanzar sus metas.

En las organizaciones de Córdoba, el tema ha sido poco estudiado, aspecto que lo hace atractivo, nuevo y sujeto a retos generales, por esta razón se considera investigación de tipo exploratorio. Así mismo, el estudio se desarrolló por el interés de los investigadores en este ámbito de la comunicación, en el cual se pueden formar de manera más cercana y profunda a través de la experiencia y estudio sobre la comunicación organizacional desde el punto de vista del estado emocional de la

felicidad como factor determinante en los procesos y estados comunicacionales.

La metodología del trabajo es de tipo cuantitativo, se obtiene una información medible a partir de las variables y se determinan patrones de comportamiento que permitan establecer el estado actual de la percepción de felicidad organizacional de los administrativos de una institución educativa superior oficial de Montería, Colombia.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN.

Las organizaciones son consideradas un grupo humano organizado para el logro de un objetivo en común, que busca combinar conocimientos individuales y conocimientos especializados, para así poder crear valor en conjunto (Drucker, 1993).

Una empresa es pública, cuando los poderes públicos pueden ejercer sobre ella, directa o indirectamente, una influencia dominante en razón de la propiedad y de la participación financiera o de las normas que la rigen (Unión Europea, 2006). Por el contrario, para las organizaciones privadas las normas y políticas son autónomas, propenden por la satisfacción de necesidades particulares, que se traducen en las intenciones que los inversionistas tienen en su producto o servicio por lo cual su fin es lucrarse y controlar el capital (Cardona, 2002).

Por consiguiente, independientemente del carácter jurídico de las organizaciones, estas dependen del buen funcionamiento de las relaciones internas entre sus grupos de interés, lo que impacta

directamente sobre el desarrollo, productividad y reconocimiento de la marca en el medio. En este sentido el ser humano es considerado el activo más importante de la organización.

Expertos afirman que los trabajadores motivados, implicados y comprometidos en la construcción de empresas competitivas, son profesionales felices y orgullosos de pertenecer a una organización que valora sus talentos y aprecia su individualidad (Talento en Expansión, 2013). El tema ha tomado auge, de ahí, que el reto del área de Gestión Humana de algunas empresas sea identificar factores y variables que contribuyen a la felicidad en la organización, entendiendo esta como un comportamiento organizacional, resultado de la visión estratégica de quienes la dirigen.

Fisher expresa que el concepto de felicidad considera dimensiones como la participación de los profesionales con la organización y la función, satisfacción con el trabajo y compromiso positivo con la organización y la función (Fisher, 2010). Para otros, la felicidad organizacional es función de compromiso afectivo con la organización, bienestar en la función, y satisfacción en el trabajo (Hosie, Cooper, & Sevastos, 2007).

La carencia de trabajo en equipo, satisfacción, compromiso e innovación/creatividad entre el recurso humano conduce a la falta de experiencias felices que pueden alterar procesos, resultados y relaciones personales, grupales y públicas en las organizaciones. Es así como habilidades de desempeño blandas, es decir, aquellas que se generan a través de la experiencia o los conocimientos empíricos como el liderazgo, organización de grupos, manejo de personal, resistencia al cambio o solución de conflictos, se ven afectadas por el estado emocional del trabajador. Si el buen funcionamiento de las organizaciones exige un óptimo clima laboral, entonces la felicidad de los empleados es determinante para la motivación y viceversa.

Un estudio llevado a cabo por el Departamento de Planeación Nacional -DPN-, revela que Colombia es

catalogada como uno de los países más felices del mundo. La encuesta realizada a 9.710 colombianos de seis regiones, midió cuatro variables: felicidad, satisfacción, preocupación y depresión, en todos los estratos sociales del país (Grupo de Comunicaciones y Relaciones Públicas DNP, 2016); no sólo desde la perspectiva de realización personal de los encuestados, sino también desde el ámbito laboral. Los resultados obtenidos para la felicidad fueron de un 8,2%; para la satisfacción en un 8,6%; en cuanto a la depresión fue de un 2,0% y finalmente la preocupación en un 3,3%. De acuerdo a lo arrojado en la encuesta en Colombia el nivel de satisfacción es más alto que el de felicidad. Se observa que la población colombiana tiene mayores niveles de preocupación en comparación con los niveles de depresión.

A propósito, la Revista Semana rechaza los resultados del estudio llevado a cabo por el DPN, al considerarlo absurdo y alejado de la realidad colombiana. En el artículo ¿El país más feliz del mundo? ja, ja, ja, critica el estudio, al considerar que obviaron la variable asociada al bienestar, y por ende, a la calidad de vida, es decir, a las oportunidades de trabajo, educación, salud, seguridad, equidad social y económica, confianza en las instituciones, entre otras.

Puntos de vista distantes como el anterior, sumandos a las implicaciones que trae consigo la felicidad organizacional como factor determinante de la productividad, motivan la presente investigación, cuya finalidad es conocer la percepción de un conjunto de administrativos de una institución educativa superior oficial de Montería, Colombia, con respeto al tema objeto de estudio. Finalmente, se podrá avanzar en la identificación de factores y variables que contribuyen más a la felicidad en la organización, desde las dimensiones trabajo en equipo, satisfacción, compromiso e innovación/creatividad.

3. OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL

Diagnosticar la percepción de felicidad organizacional de los administrativos de una institución educativa superior oficial de la ciudad de Montería, Colombia, desde las dimensiones: trabajo en equipo, satisfacción, compromiso e innovación/creatividad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los factores asociados al trabajo en equipo para un objetivo común de los administrativos de una institución educativa superior oficial de la ciudad de Montería.
- Conocer el nivel de satisfacción en el trabajo de los administrativos de una institución educativa superior oficial de la ciudad de Montería.
- Reconocer el grado de compromiso con la organización y con la función de los administrativos de una institución educativa superior oficial de la ciudad de Montería.
- Establecer la capacidad de innovación/creatividad en el desarrollo de productos/servicios y/o procesos en el ejercicio de las funciones propias del cargo de los administrativos de una institución educativa superior oficial de la ciudad de Montería.

4. REFERENTE TEORICO.

El concepto de felicidad organizacional se ha abordado para la investigación en curso desde la mirada de varios autores que se representan en las siguientes dimensiones:

Trabajo en equipo.

Las investigaciones realizadas demuestran la relación entre organización, felicidad, motivación, rendimiento y productividad. Al respecto, se indica que en organizaciones felices los colaboradores son más creativos y capaces de provocar cambios; están orientados al posible y no sólo a solución de problemas; los líderes motivan un entorno que fomenta la colaboración, cooperación y

responsabilidad de innovar; se incentiva el trabajo en equipo y positivismo; y los colaboradores intentan transformar posibilidades en soluciones reales que contribuyan a la sostenibilidad de la organización (Collins Hemingway, 2013)

Como se puede observar, es básico crear un sistema efectivo de comunicación que ayude a promover el verdadero trabajo en equipo, en un ambiente de confianza y respeto; pero además, permita conocer a cada colaborador para detectar sus fortalezas y talentos que le facilite el desarrollo de sus competencias y tenga un buen desempeño laboral.

Otro punto de vista sobre una Happy Company o Felicidad Organizacional que tiene en cuenta el trabajo en equipo, desde los conocimientos específicos de los empleados, lo plantea el Dr. Amedeo, en el que establece que trabajando se hace feliz al personal porque se le atribuyen funciones en actividades que sabe hacer, donde se le aprovecha sus competencias, pero sobretodo se le orienta a trabajar en condiciones en las que tiene la capacidad de dar el mejor rendimiento bajo un ambiente de confianza, motivación y respeto.

A partir de lo anterior, la felicidad organizacional se puede interpretar con una doble mirada: desde las capacidades profesionales de cada persona y desde las habilidades que se requieren para el ejercicio de la función como la confianza y el respeto. La articulación de ambas permite el buen funcionamiento del trabajo en equipo. De esta manera, los aportes para abordar la dimensión del trabajo en equipo se destacan como factores asociados las capacidades intelectuales, el respeto y la colaboración.

Satisfacción laboral.

Griffin, señala que en la organización se dan muchos procesos que son llevados a cabo en grupos, por lo que debería ser pertinente conceptualizar el constructo de "satisfacción laboral" no únicamente a nivel individual, sino también a nivel organizacional. Por lo anterior, es que ellos

definen 'satisfacción de la tarea del grupo' como "la actitud compartida del grupo hacia su tarea y hacia el ambiente de trabajo asociado" (Griffin, 2002).

Dentro de las ciencias de la organización, la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo (Bonett, 2007). La satisfacción laboral "representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben" (Davis, 2003)

Esta dimensión es igualmente abordada por Morillo, que define la satisfacción laboral como la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial (Morillo, 2006).

Compromiso con la organización y con la función.

La evidencia empírica indica que la felicidad organizacional se consigue si las instituciones logran comprometer a sus empleados. En este sentido, el análisis del compromiso organizacional ha ido adquiriendo cada vez más fuerza, siendo las aportaciones de Allen (1984), las que han provocado un mayor impacto. El autor sugiere que el compromiso comprende tres facetas: emocional, relacionado con el grado de identificación desarrollado por los trabajadores; pertenencia, indica la necesidad de los empleados de continuar en el puesto; y normativo, se trata de una obligación percibida para permanecer en la institución. Incuestionablemente, cada una de estas dimensiones está compuesta por elementos de diversa naturaleza. Así, el compromiso normativo se basa generalmente en las reglas recíprocas institucionales. El compromiso de pertenencia se relaciona con los costos percibidos que supone abandonar la organización. El compromiso

emocional se logra cuando se satisfacen las necesidades individuales y se cubren las expectativas de los trabajadores, siendo ésta la modalidad en la que depositamos nuestra atención.

Según Doherty (1998), un elemento decisivo en el compromiso es el bienestar psicológico, entendido como "un estado afectivo en el que se encuentra una persona en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer experimentado" (p. 2). Dado que, tal como indican Cols (2005), las personas que experimenten esta sensación tenderán a sentirse dinámicos, contentos, entusiasmados, relajados, etc., mientras que todo lo contrario ocurrirá en aquellos que desarrollen menor bienestar.

Innovación/Creatividad.

Finalmente, Baker (2006), dimensiona la felicidad organizacional desde el trabajo en equipo hacia un objetivo común, la satisfacción y la innovación al desarrollar productos o servicios. Para conseguir las dinámicas que desatan los procesos de esta última dimensión se debe tener en cuenta el contexto organizacional y cultural de los empleados, pues el entorno es el encargado directo de proporcionar el insumo para las ideas creativas.

Siendo así, uno de los factores que contribuye a este proceso de creación o innovación es precisamente la cultura organizacional. El mejor conocimiento de los perfiles culturales facilita las capacidades creativas e innovadoras. En esta dirección, desarrollar culturas organizacionales que originen y coordinen ambientes creativos, cimienta la innovación y el mejoramiento continuo de la organización (Dahlgaard, 1999).

La cultura organizacional es entonces determinante en los procesos creativos e innovadores de las organizaciones y estimula o limita el uso de las capacidades individuales y colectivas para el desarrollo de las innovaciones.

Aprender es esencial en la medida en que la organización desea adaptarse a nuevas situaciones

y factores de su entorno (Brown, SL & Eisenhardt (1997). Tal como plantearon William E. Baker & James M. Sinkula (1999), para que se produzca el aprendizaje organizacional es necesario que la empresa se desprenda de conocimientos y normas obsoletas, así como de las barreras que impiden la adquisición y el procesamiento de nueva información. A la luz de los autores, la innovación organizacional requiere más que un conocimiento cultural, un aprendizaje y motivación de capacidades individuales y colectivas que generen nuevas ideas.

5. METODOLOGÍA.

Tipo de estudio/investigación.

El presente trabajo de investigación por naturaleza es de tipo cuantitativo en razón de que busca analizar la situación mediante la interpretación de datos numéricos, Rodríguez Peñuelas (2010), señala que la metodología cuantitativa se centra en las causas o hechos del fenómeno social. Este método utiliza el cuestionario, inventarios y análisis demográficos que producen números, los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente.

Para lo anterior se necesita obtener una muestra, representativa y aleatoria, de la población administrativa de la institución educativa objeto de estudio, teniendo en cuenta las distintas sedes ubicadas en el departamento de Córdoba, como lo son: Loricá, Berástegui y Montería, la muestra representativa de los 444 administrativos es de 352 con un margen de error de 0,02 %.

Técnicas e instrumentos.

Técnica escrita: se empleará el cuestionario, el cual está dentro de los métodos utilizados en los estudios cuantitativos. El análisis de los resultados del instrumento se realizará por medio un informe descriptivo mediante de gráficas y tablas de frecuencias. Luego se realizan las comparaciones entre áreas de trabajo para cada categoría para

determinar la influencia del área de trabajo en la percepción de los administrativos. Finalmente se ilustran las asociaciones de todas las variables del estudio mediante un análisis multivariado a través del análisis de correspondencias múltiples. La encuesta se encuentra dividida de acuerdo a las variables del estudio: Trabajo en equipo, Satisfacción, Compromiso e Innovación/creatividad.

Técnica Ocular: se utilizará la observación no participante como método clásico de obtención de información, para conocer la realidad objetivamente, la percepción directa del objeto, tales como, operaciones que involucren al personal, procedimientos, procesos, entre otros.

Comparación o Confrontación: se propone el acto de observar la similitud o diferencia existente entre dos o más áreas de trabajo con la comparación de resultados, lineamientos normativos, técnicos y prácticos establecidos, permite al investigador determinar la veracidad de las operaciones registradas y las áreas de mayor o menor experiencia de felicidad en el trabajo.

Análisis de documentos: consiste en obtener de la entidad documentación escrita para soportar las afirmaciones, análisis o estudios realizados por los auditores. Entre ellas se encuentran.

Técnica de verificación escrita: se desarrollará la técnica de auditoría, la cual agrupará los resultados logrados, en las áreas, segmentos, o elementos examinados, de manera que se facilite la elaboración de las conclusiones.

Certificación: su objetivo fundamental es la obtención de un documento en el que se asegure la verdad de un hecho, legalizado por lo general mediante la firma de una autoridad.

6. RESULTADOS ESPERADOS

Realizar un diagnóstico de la percepción de felicidad organizacional de los administrativos de la Universidad de Córdoba de la ciudad de Montería, Colombia, desde las dimensiones: trabajo en

equipo, satisfacción, compromiso e innovación/creatividad.

Análisis comparativo entre los factores asociados al trabajo en equipo para un objetivo común de los administrativos objeto de estudio y la productividad organizacional.

Análisis comparativo entre el nivel de satisfacción en el trabajo de los administrativos objeto de estudio y la productividad organizacional.

Análisis comparativo entre el grado de compromiso con la organización y con la función de los administrativos objeto de estudio y la productividad institucional.

Análisis comparativo entre la capacidad de innovación/creatividad en el desarrollo de productos/servicios y/o procesos en el ejercicio de las funciones propias del cargo de los administrativos objeto de estudio y la productividad organizacional.

Análisis generalizado de la percepción de felicidad de los administrativos de la Universidad de Córdoba de la ciudad de Montería, desde las 3 variables de estudio y su relación con la productividad.

7. BIBLIOGRAFIA.

Achor, S. (2010). 'The Happiness advantage'. Broadway Books.

Allen, M. y. (1984). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes. Obtenido de La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes:

<http://www.redalyc.org/pdf/727/72719306.pdf>

Amedeo, O. p. (s.f.). La felicidad y el happy manager: una estrategia para impulsar el bienestar y desarrollo de una organización. Obtenido de La felicidad y el happy manager: una estrategia para impulsar el bienestar y desarrollo de una organización: <http://www.degerencia.com/articulo/la-felicidad-y-el-happy-manager-una-estrategia>

Baker, D. (2006). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. Obtenido de Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal.

Bonett, W. y. (2007). Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. Revista psicológica científica.com, 143.

Brown, SL & Eisenhardt. (1997). El arte del cambio continuo: Vinculación de la teoría de la complejidad y el tiempo de evolución de ritmo en las organizaciones sin cesar cambiantes. Boston: Administrative Science Quarterly.

Cardona, C. R. (2002). FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN. Bogotá: ECOE Ediciones.