

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Artes Liberales

**La Relación entre la Felicidad Laboral y la Responsabilidad
Social Corporativa**

Proyecto de Investigación

Antonella Marchán Matéus

Licenciatura en Psicología

Trabajo de titulación presentado como requisito
para la obtención del título de
Licenciada en Psicología

Quito, 12 de mayo de 2016

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

COLEGIO DE ARTES LIBERALES

**HOJA DE CALIFICACIÓN
DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

**La Relación entre la Felicidad Laboral y la Responsabilidad Social
Corporativa**

Antonella Marchán Matéus

Calificación

Nombre del profesor, Título académico

María Cristina Crespo, MST

Firma del profesor

Lugar y Fecha:

Quito, 12 de mayo de 2016

Derechos de Autor

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma del estudiante: _____

Nombres y apellidos: Antonella Marchán Matéus

Código: 00108128

Cédula de Identidad: 1714436704

Lugar y fecha: Quito, mayo de 2016

RESUMEN

La felicidad laboral es un objetivo de gran importancia para la mayoría de colaboradores y organizaciones. Sin embargo, no existe la investigación necesaria sobre el tema, ni sobre cómo potenciarla. No se conoce de ningún estudio que relacione un proyecto de responsabilidad social corporativa con el incremento directo de la felicidad laboral, se espera que exista en corto plazo las condiciones para que se logre este objetivo. Con referencia a ello, este proyecto de investigación considera que por medio de un programa de responsabilidad social corporativa, los empleados dentro de una organización, incrementarán su felicidad laboral. La felicidad laboral aumentará en los colaboradores, alineándose con los valores de la organización, su filosofía, y generando la rentabilidad esperada.

Palabras Clave: felicidad laboral, responsabilidad social corporativa

ABSTRACT

Happiness is a goal of great importance for most employees and organizations. However, there is not enough research on the subject, or how to promote it. It is not known of any study linking a project of corporate social responsibility with the direct increase in happiness, is expected to exist in short-term conditions for this objective. With this reference, this research project considers that through a program of corporate social responsibility, employees within an organization will increase their corporative happiness. This joy increases in employees, aligning themselves with the corporate values of the organization, its philosophy, and generating the expected profitability.

Key Words: corporative happiness, corporate social responsibility

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	pág. 6
Introducción al problema.....	pág.7
Antecedentes.....	pág.11
El problema.....	pág. 14
Pregunta de investigación.....	pág.15
El significado del estudio.....	pág.15
Revisión de la literatura.....	pág.16
Metodología y diseño de la investigación.....	pág.46
Descripción de los participantes.....	pág.48
Resultados Esperados.....	pág.50
Referencias.....	pág.58
ANEXO A: Carta para reclutamiento de participantes	
ANEXO B: Formulario de Consentimiento Informado	
ANEXO C: Herramientas para levantamiento de información	
ANEXO D: Solicitud para aprobación de un estudio de investigación por el Comité de Bioética de la Universidad San Francisco de Quito	

Introducción

Las empresas a nivel nacional e internacional tienen como propósito fundamental ser exitoso, competitivo y tener un gran posicionamiento en el mercado, y para eso cuentan con el recurso más importante para cumplir con sus metas organizacionales, el recurso humano.

El enfoque dentro de las industrias en el ser humano desde la revolución industrial se perdió con la aparición de la maquinaria, se hizo posible la producción en masa, y la perfección de muchos procesos; sustituyendo la energía humana por energía natural (Sánchez, 1991).

Fue recién a principios del siglo XX que, “las personas eran consideradas únicamente mano de obra, posteriormente apareció en el mundo laboral un nuevo concepto “Recursos Humano” con el que se consideraba al individuo como un recurso más que debía ser gestionado en la empresa” (Gómez, 2013)”. Volcando de esta forma un mayor enfoque hacia el personal. Se empezó a considerar así diferentes variables dentro de las organizaciones que hacen hincapié en el clima laboral, las personas y sus niveles de productividad;

No hay duda de la importancia de variables como la productividad o el resultado económico como fin último de cualquier modelo de investigación científica, sin embargo, es importante tener en cuenta una variable que consideramos de especial

relevancia en la vida de cualquier persona y para cualquier organización: la felicidad en el trabajo (Salas, Alegre, Fernández, 2013).

INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA

A través del tiempo, se han realizado varios estudios que demuestran la importancia a la satisfacción, la productividad y la motivación como factores deseables entre los colaboradores de la empresa, relevantes en la psicología aplicada a una organización. Salovey y Mayer (1990) introdujeron el constructo de inteligencia emocional en la literatura científica. Varios investigadores a raíz de ello, han analizado el vínculo potencial de las habilidades emocionales sobre el bienestar individual y la felicidad subjetiva. (Fernández, Extremera, 2009).

La felicidad laboral, entonces se resume como:

(...)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 que genera ventaja competitiva (Fernández, 2015).

Dentro de la mayoría de empresas a nivel mundial se ha ignorado diferentes temas que tienen relación con el ser humano, entre ellos la felicidad. Se demostró dentro del

estudio Hawthorne que una de las conclusiones principales fue; “(...) que la productividad aumentaba porque los trabajadores estaban contentos de recibir atención de parte de los investigadores, que habían expresado interés en ellos (Frías, 2013).”

Muchos dueños y gerentes de grandes organizaciones han excluido la importancia de la felicidad de sus empleados. “En algunas empresas se fomenta mucho el corto plazo, la obsesión por el resultado, y eso puede impedir el desarrollo de las personas (Sánchez, 2014).” No tomando en cuenta que la felicidad está completamente asociada con la satisfacción, el autoconocimiento, la motivación y la productividad. La felicidad laboral, se define como la capacidad de la organización para coordinar recursos y gestión para hacer una oferta de valor para sus trabajadores, balanceando así la salud financiera de la compañía y el bienestar psicosocial de los trabajadores (Fernandez, 2015). Ignorando la felicidad laboral se está afectando la productividad y a la eficiencia de sus colaboradores (Atayala, 1999).

Hay personas que tienen un sueldo estupendo y que trabajan en una empresa de prestigio, pero, sin embargo, sienten que nadie les tiene en cuenta y que lo que hacen no tiene que ver con sus valores o sus capacidades. Acaban temiendo la llegada del lunes porque no quieren acudir a su puesto de trabajo. Y a la larga, renunciando (Cruz en Sánchez, 2014).

Al lograr la felicidad laboral, las empresas están protegiendo su activo más importante: las personas. Si es feliz, se genera en el personal un sentido de pertenencia, un

orgullo al ser considerado parte de la empresa e incrementa el deseo de contribuir no solo con la producción sino del logro de un objetivo, del resultado esperado, o el fin buscado.

La felicidad está ligada a niveles más altos de productividad, a menor rotación laboral y mayor autoestima, tres indicadores fundamentales al momento evaluar una empresa y sus colaboradores (Pagani, 2015); “El 97,7% de los trabajadores encuestados cree que la felicidad laboral influye en el rendimiento y que un empleado feliz, es un empleado más productivo (Murgich, 2015).” A su vez, las personas que consideran que su trabajo les da felicidad generan actitudes de apoyo entre colegas, positivismo en circunstancias difíciles, solidaridad y entrega generando un mejor resultado; demostrando así que un individuo feliz es un gran activo.

Entendiendo también que la felicidad no es una utopía, o un sueño lejano, es un propósito que se logra por medio de un arduo trabajo y compromiso consigo mismo y con la organización. Lograr una felicidad laboral es un desafío interno, es una lucha y conquista diaria; no se trata de una algarabía sin fundamento, de una ligereza en el trabajo, de una irresponsabilidad de los actos, sino más bien de un compromiso constante, de una creatividad positiva, de una inversión diaria, que logre un comportamiento diferenciador.

Por otro lado es importante mencionar, que dentro de una organización no solo existe la felicidad laboral si no también está presente actualmente la responsabilidad social. Hay muchas empresas que muestran excelente frutos y resultados al agregar la ayuda social a su lista de responsabilidades (Chávez, 2014). Generalmente por medio de la promoción del

cuidado del medio ambiente, el desarrollo social, se logra el bienestar general de los colaboradores y de la cadena de distribución.

En la actualidad, las empresas están adoptando diferentes estrategias de responsabilidad social como parte de sus actividades (Cajiga, 2012). Las grandes carencias que experimentan diversos grupos de la sociedad han permitido a las grandes y medianas empresas cooperar en diferentes ámbitos. “Las organizaciones a través del tiempo han gestado una serie de intereses encaminados no solo a la eficiencia productiva y de comercialización, sino actividades que creen un balance y equilibrio sostenible a través del tiempo (García, Rodríguez, Arbeláez, 2013)”. Enfocándose de esta manera en ser productivos y responsables con la sociedad.

No solo las organizaciones se benefician de la cooperación social que prestan, si no la sociedad en sí logra grandes cambios en sus bases. Al mismo tiempo, se han producido cambios en los valores de la sociedad que han incluido un creciente interés en las consecuencias ambientales y sociales, así como en la ética y la transparencia de las actividades del negocio (Cajiga, 2012).

Mostrando de esta manera como no solo los valores sociales han ido evolucionando, si no la sociedad al completo está cambiando poco a poco su mentalidad y su forma de actuar.

La responsabilidad social se resume de la siguiente manera;

(...) una visión de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad (Cajiga, 2012).

Luego de considerar los conceptos y la importancia de la felicidad en el trabajo así como la responsabilidad social empresarial; surgen interrogantes sobre la posible vinculación entre estos aspectos. Fomentar la responsabilidad social corporativa dentro las industrias, no solo ayuda a mejorar la calidad de vida de las personas a las cuales se ayuda, sino también la de de los colaboradores, convirtiéndose en una política indispensable.

Esta investigación pretende encontrar el vínculo que existe entre la felicidad laboral y la responsabilidad social corporativa, demostrando así las ventajas de contar con un proyecto de responsabilidad social y con empleados felices.

Antecedentes

La felicidad laboral nace de la satisfacción laboral, existen diferentes definiciones sobre la felicidad empresarial; Edwin Locke, en 1976 la define como “estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. Años más tarde, Davis y Newstrom (2003), la definen como un conglomerado de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Tratándose de esa manera, de una “actitud afectiva un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo”. Mostrando así como el concepto no ha variado mucho desde 1935

cuando Hoppock comenzó a tratar con grandes grupos de gente, desarrollando los primeros estudios sobre el tema (Fidalgo y Pérez, 1999).

La importancia de buscar la felicidad en el entorno laboral proviene de la relevancia de las personas dentro de las organizaciones. Ciertas empresas consideraron a lo largo del tiempo que la esencia humana podía ser fácilmente reemplazada por la maquinaria. En la actualidad, existen diferentes estaciones de trabajo en las cuales se ha preferido automatizar, reduciendo así personal dentro de las empresas.

Sin embargo, poco a poco, distintas empresas que han descubierto que resulta beneficioso el mecanizar procesos, por medio del flujo de trabajo, workflow, (Borbón y Villareal, 2005) también han comprobado lo imprescindible de la supervisión, control, y el manejo a través de las personas, y su actitud frente a los diferentes problemas y desafíos, que tanto la tecnología como la maquinaria no han logrado reemplazar.

La felicidad es una de las emociones presentes en el ámbito laboral, sin embargo, la felicidad en el trabajo es un concepto que no se ha estudiado lo suficiente. Durante años se han investigado diferentes constructos bajo diferentes perspectivas. Una de las más estudiadas han sido las de Luthans, profesor inglés, el cual consideraba que, “analizando a diferentes niveles los antecedentes y consecuencias de constructos como la satisfacción laboral, el compromiso organizativo, sin llegar a mostrar la necesaria capacidad explicativa (Salas, Alegre, Fernández, 2013)”. Explicando así que hasta aquel momento no se a logrado encontrar un significado claro a lo que es la felicidad.

En la actualidad existe un porcentaje de la población que no se siente feliz dentro de su entorno laboral o se siente frustrado (Universia México, 2014). Lamentablemente no esperan ser felices o sentirse satisfechos dentro de su trabajo; tampoco las empresas han tomado medidas necesarias para mejorar esto.

Una opción, entre varias, podría ser descubrir cuáles son las habilidades, así como las debilidades del colaborador, con el fin de lograr direccionarlo de mejor forma, hacerle un acompañamiento de mejora y capacitación, de requerirlo. Generando así un clima laboral positivo, deseado y reconocido por todos.

Una de las inquietudes más importantes está ligada entre lo que hace feliz a la persona es el trabajo y el servir, al margen de sus emociones íntimas y personales en su entorno familiar. Toda persona requiere ser reconocida, y a su vez, sentir que colabora en mejora de diferentes ámbitos de la sociedad. Una de las tendencias recientes que vinculan el servicio con la estrategia organizacional es la responsabilidad social, que

Tiene una aplicación muchísimo más amplia, que abarca no sólo el ámbito externo de una organización sino que también al interior de la organización, en cada acción, actitudes y comportamientos de las personas en el ejercicio de sus funciones habituales, como un valor en la cultura organizacional (Gaete, 2008).

El tema a investigar tiene ahí su origen, ¿la responsabilidad social corporativa ayuda a los colaboradores a ser más felices en sus ámbitos laborales?

El problema

Desde la revolución industrial se ha considerado al personal de las diferentes empresas como simples obreros.

Fue recién hace pocos años y, luego de luchas y conquistas laborales de organizaciones de trabajadores, redes y sindicatos, que se dejó de ver a los empleados como maquinarias y propiedades y se convertirían en el activo más importante y fundamental de las organizaciones.

El enfoque de responsabilidad social corporativa plantea la necesidad de establecer una gestión organizacional basada en principios y valores que permitan desarrollar una relación ética y transparente con los actores internos y externos que posee una organización. Tal relación se expresa en una preocupación permanente por los impactos generados en virtud de las actividades y propósitos principales declarados en su misión y visión, retroalimentando a todos y cada uno de los sistemas de gestión de una institución (Gaete, 2008).

Creando así no solo seres humanos preocupados por su desempeño dentro de la organización, si no ayudando a la sociedad a formar personas con mayor preocupación hacia su entorno.

Pregunta de Investigación

¿Cómo y hasta qué punto la responsabilidad social corporativa aumenta en la felicidad laboral?

El significado del estudio.

“La búsqueda de la felicidad en el trabajo es un objetivo de enorme importancia para muchas personas y organizaciones. Sin embargo, existe una carencia importante la investigación acerca de cómo aumentarla (Chivato Pérez et al., 2011).” Es por ello la importancia de este estudio, que pretende encontrar si existe relación entre la responsabilidad social y la felicidad labora. El trabajo considerará la importancia y relevancia del ser humano dentro de las diferentes instituciones, y cómo su ayuda a la sociedad puede aportar de manera importante a su felicidad. Es importante recalcar, cómo una persona al ser feliz impacta en su entorno, logrando así mejorar el ambiente que lo rodea al igual que su desempeño. Este es uno de los primeros estudios elaborado en Ecuador que prevé la importancia de la ayuda social corporativa y de la felicidad laboral.

Resumen

Esta investigación pretende entender la relación de la felicidad laboral y la responsabilidad social corporativa.

Referente a ello, esta propuesta se divide en tres partes: una de ellas, explicar en qué consiste la felicidad laboral. La segunda, trata la diferencia de constructos relacionados con la felicidad laboral y, la tercera, habla la responsabilidad social. En resultados esperados, se tratará sobre la relación de las mismas.

A continuación se elaborará la revisión de la literatura, seguida por la metodología de investigación propuesta, el análisis de los resultados esperados y la discusión.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Revisión de literatura

Fuentes.

La principal fuente de investigación para este trabajo son diferentes artículos de peer review journals, de artículos de periódicos, revistas, fuentes de internet, entre otras.

Se accedió a la información por medio de internet, y de búsquedas en distintas bibliotecas de la ciudad de Quito. Las fuentes de internet fueron principalmente de EBSCO, buscando palabras clave, tales como “satisfacción laboral, happiness at work, felicidad laboral, responsabilidad social corporativa, ayuda social, etc.” Buscando en fuentes académicas confiables, tales como Springer, Cielo, JSTOR, entre otros. Es importante recalcar que con cada término buscado fue necesario hacer una valoración de los resultados encontrados, descartando así diferentes fuentes.

Formato de la revisión de la literatura

Tema 1: La felicidad en el trabajo

Los primeros indicios de los estudios de la felicidad se basan en un punto positivo del comportamiento humano (Salas, Alegre, Fernández, 2013). La OMS, se refiere a salud como el “estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no la mera ausencia de enfermedad o minusvalía (WHO, 1948).” Basándose así en tres puntos importantes, una de ellas es el estado del bienestar físico como psicológico y lo social. Esto significa que la felicidad en el ámbito laboral abarca varias razones por ser felices tanto en lo personal como en lo social. En sus orígenes, “el estudio del comportamiento en las organizaciones se centraba en los aspectos negativos de la psicología humana (burn out, desmotivación, falta de comunicación) (Salas, Alegre, Fernández, 2013).”

A raíz de ello en el siglo XX, Seligman fue quien estableció la importancia y necesidad de conocer en profundidad el concepto de bienestar. Dado así, toda explicación de felicidad y sobretodo la felicidad laboral, parte de los sentimientos de vida: cómo son las relaciones familiares, laborales y personales, logrando así una vida positiva, siendo este un logro muy importante. Poniendo hincapié al sentirse positivo y feliz dentro de su ámbito laboral, donde los individuos pasan gran parte de su tiempo y de su vida (Scorsolini, 2010).

“La felicidad en el trabajo es un concepto poco tratado por la investigación académica, aunque se hayan estudiado numerosas constructos relacionados con ella a nivel individual, temporal y organizativo (Salas, Alegre, Fernández, 2013).” La felicidad laboral

parte de dos aspectos muy importantes, el hedónico y el eudaimónico. El primer aspecto, hedónico, se basa en los sentimiento y el placer en la vida, las relaciones interpersonales, como se lo explicó anteriormente (Salas, Alegre, Fernández, 2013). El otro aspecto, lo menciona por primera vez Aristóteles, basándose en la libertad humana y en el desarrollo humano juntando los dos términos para así poder medir la felicidad (Salas, Alegre, Fernández, 2013).

La felicidad se ha convertido en uno de los pilares más fuertes del ser humano. Esta felicidad, repercute en los estados de ánimo de la persona, en su energía y en traspasarla al grupo de trabajo y a las personas más cercanas. Es un factor sumamente sensible, ya que frente a problemas o preocupaciones diversas, esto se ve reflejado directamente en el desempeño.

Happiness a su vez, es el impulso que tienden a generar las empresas para que todos sus colaboradores se sientan satisfechos y valorados. Un entorno donde exista motivación y capacitación para que el colaborador logre cumplir con sus objetivos.

El capital humano es hoy por hoy uno de los capitales a los que se refieren las empresas modernas, dándole una importancia al aporte de sus colaboradores. Gran porcentaje de la población mundial desarrolla su actividad profesional dentro de una empresa. De ahí la expresión tan repetida que pasan más tiempo en la oficina que en ningún otro lugar. Por esto cada vez más los profesionales no solo buscan un lugar donde desarrollar su profesión sino que buscan otros beneficios, y más que nada que ese lugar donde pasan tanto tiempo sea un “lugar donde invertir su tiempo”. No todo es dinero, así que las empresas también se encuentran buscando mejores opciones que brindar a sus

colaboradores, con la finalidad de generar compromiso y con ello un crecimiento sostenible de su empresa (Burbano, 2010).

Gabriela Burbano explica que en los años 80 se empezó a visualizar la tendencia de este cambio organizacional, en busca de satisfacción de los empleados, y nace o mejor dicho se crea un centro de investigación y consultoría llamado Great Place to Work, en San Francisco, Estados Unidos de Norteamérica, se dedicó a investigar, analizar y diagnosticar los climas laborales de las empresas, con el fin de mejorarlos y que se conviertan en un medio de valor agregado para la empresa (2010).

El objetivo era simple, que los empleados confíen en sus líderes, se sientan orgullosos de lo que hacen y disfruten con sus compañeros de trabajo.

Esta empresa centró su investigación en empresas grandes del mundo y considera tanto la filosofía de la empresa hasta la interrelación de los mandos y colaboradores (Burbano, 2010).

Como es natural, los resultados de las encuestas son de interés tanto para accionistas, como Gerentes, con el fin de actuar sobre el diagnóstico tomando medidas de mejora para una mejor productividad y resultado.

De ahí nuevamente la pregunta ¿es factible un ambiente de satisfacción, que incluye felicidad, y producción laboral rentable?

Salen entonces temas que abordar y que se presentan en todas las empresas, necesidades de capacitación, mayor estabilidad, rentabilidad, igualdad, entendiéndose como tener las mismas oportunidades sin tomar en cuenta si es hombre o mujer (Burbano, 2010).

Hoy en día en muchos países de Europa y Estados Unidos, las mujeres madres profesionales buscan empresas o lugares de trabajo que les permita flexibilidad de tiempo

cuando necesiten atender a sus hijos.

Todos estos son temas considerados como beneficios que buscan y que generan felicidad en los diferentes perfiles de colaboradores, incluso con mayor interés en el momento de tomar la decisión, más que el salario (Burbano, 2010).

Tema 2: Conceptos relacionados con la felicidad en el trabajo

Varias empresas han creado institutos de felicidad laboral, siendo esto no una responsabilidad laboral obligatoria, pero sí un plus que está dirigido a la persona para buscar y evaluar sus destrezas (Nelson, 1997). Incentivando a los superiores a observar a su personal, entendiéndolo, descubriendo su potencial. Rescatando así, al empleado que pueda tener un mejor y mayor cargo, y, siendo posible, dándole mayor responsabilidad.

De esta forma el colaborador conseguirá una satisfacción tal que le dará la felicidad de lograr nuevos objetivos y cumplir con sus metas, así como la voluntad de pertenencia y lealtad a la empresa.

Por ello existe una variedad de constructos que se relacionan con la felicidad, siendo el concepto de felicidad fácilmente mezclado o confundido con otros; uno de ellos, el de la satisfacción. Esta, la felicidad, llega a recoger aspectos hedónicos y eudemónicos del puesto de trabajo, y relacionarlos linealmente con los diferentes funcionamientos organizacionales (Rowden, 2002).

Estos dos conceptos varían en circunstancias diferentes, como por ejemplo la felicidad es “una emoción que se produce en la persona cuando cree haber alcanzado una meta deseada (Collado y Cadenas, 2013)”. Mientras que la satisfacción organizacional, ha sido definida “como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) (Atayala, 1999).”

Estos constructos llegan a mezclarse en cierto punto ya que se están relacionando permanentemente con los resultados y objetivos.

Cuando un individuo está satisfecho y feliz en su entorno, tiene reacciones y emociones positivas, puede solventar de mejor manera los problemas, ve de una mejor manera las circunstancias, y tiene un punto de vista diferenciador.

A su vez, la felicidad y la satisfacción requieren de motivación, “se ha demostrado que los empleados motivados y felices en su trabajo son más productivos, creativos, trabajan mejor en equipo, se adaptan con mayor facilidad a los cambios y desarrollan una mayor tolerancia al estrés (Álvarez, 2014)”. La motivación tiene que venir del sorprendente y valioso mensaje del “sí podemos o sí se puede”, que ha unido masas sociales y fomentado la unión de grupos.

En las organizaciones, estos mensajes de positivismo conllevan poder motivacional humano. El sentirse motivado hace que las personas busquen trabajar correctamente, de manera ordenada, en un tiempo establecido, en equipo, y en constante mejora. Logrando así

un resultado óptimo. Inclusive se ha podido apreciar que buscan una mejor y mayor capacitación con entusiasmo.

“Mantener un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo, colegas cooperadores (Atayala, 1999) permitiría una participación más activa de los colaboradores”.

Es importante mencionar que dentro de la satisfacción, como en la felicidad laboral, existen diferentes factores que repercuten en las mismas, y los cuales no forman parte de la atmósfera de trabajo. Factores como:

La edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares (...y otras distracciones), afiliaciones sociales, etc. Lo mismo sucede con las motivaciones y aspiraciones personales, así como con su realización (Shultz, 1990).

Se puede analizar cómo influye la edad, Murgich explica que mientras los empleados mayores de 55 años valoran en mayor medida la estabilidad, los de 35 a 44 años apuestan por la flexibilidad horaria, y los jóvenes menores de 24 años necesitan realizarse profesionalmente para poder ser felices con su empleo. No obstante, todos ellos coinciden al señalar la diversión y el disfrute en el trabajo como la pieza imprescindible para alcanzar la felicidad laboral (2015).

Las características personales tienen vital importancia en este tipo de casos, si una persona es tímida y no es segura en la toma de decisiones, puede verse afectada al tomar

una decisión de emergencia o al encontrarse bajo presión. Un mal entorno puede generar un desempeño bajo en el colaborador, por lo que se vuelve necesario buscar la satisfacción en el ambiente, generador de felicidad y equilibrio emocional con la finalidad de conseguir el resultado opuesto. (Fisher, 2010).

Burns explica cómo dentro de las organizaciones se busca un alto potencial en sus colaboradores, a su vez, como satisfacer sus necesidades para así mantener a las personas totalmente comprometidas con la organización. Por ello, el líder debe ser la persona que transmite diferentes cualidades, motiva y facilita para que exista una felicidad laboral por parte de sus colaboradores (Salas, 2013)

Dentro del entorno laboral también difieren los conceptos, la felicidad puede influir de tal forma en un individuo en cumplir los objetivos propuestos dentro de un cronograma establecido. Sin embargo, la felicidad también se puede ver afectada de acuerdo al ambiente reinante en la oficina, por ejemplo si el grupo tiene una actitud negativa y de culpabilidad, el nivel de felicidad será en extremo bajo y el objetivo perdería importancia.

“Algunas personas son más felices que otras en sus organizaciones en función de cuatro variables: el entorno, las características personales, la interacción con el medio y la predisposición a la felicidad (Fischer en Salas, Alegre, Fernández, 2013).”

Sin embargo, si las personas carecen de una actitud positiva y del apoyo mutuo, el ambiente grupal e individual será menos agradable, poco llevadero, y seguramente poco productivo.

Otra parte fundamental para lograr la felicidad laboral es el aprendizaje organizacional. Este tipo de enseñanza trata del desarrollo hacia el interés colectivo e individual, es decir, demostrar interés en que los colaboradores tengan mayor éxito en sus funciones brindándoles un gran apoyo emocional. Qwala, una empresa multinacional de productos de consumo masivo, motiva a sus colaboradores por medio de distintas frases, como por ejemplo la siguiente cita extraída de su página web; “nuestros éxitos y valores, serán una guía e inspiración para que toda nuestra gente y las personas que nos conozcan, transformen paradigmas y se convenzan que con pasión, auto exigencia, esfuerzo, determinación, sencillez y pensamiento profundo.”

Es imperativo al hablar de felicidad, compromiso, y motivación, hablar de la inteligencia emocional. Como bien se refiere Fredrickson, en muchos momentos de la vida, existen emociones cruzadas.

Fredrickson habla de la forma correcta para cultivar las diferentes emociones positivas, como medio para lograr mejorar el funcionamiento en las organizaciones (2003).

La pregunta generalmente en estos casos es ¿se están manejando de la mejor manera las diferentes situaciones? ¿El nivel de desempeño es el correcto?

La pregunta común en cualquier ambiente ¿es el entorno laboral es de su agrado? Es

muy importante saber en qué entorno se encuentra el colaborador. Por ejemplo, un guardia que pasa sus días sentado y vigilando puede no estar feliz con su trabajo. Sin embargo si al mismo guardia se lo motiva, se lo hace sentir que es importante para el giro del negocio, comenzará a sentirse feliz consigo mismo y hará su trabajo de mejor forma.

En los equipos surgen emociones que hay que saber gestionar y ahí es donde entran en juego la capacidad de empatizar y de ponerse en el lugar del otro. El que no sepa trabajar con las emociones adecuadamente no será un buen líder. Hay gente que tiene los músculos de la emoción atrofiados, pero el coaching es una excelente herramienta para trabajarlos; es como una tabla de gimnasia (Salas, Andrés, 2013)

El trabajo es considerado una necesidad, volviéndose de esta forma una actividad cotidiana sumamente importante, por ello es necesario observar el trabajo desde una perspectiva productiva; es decir las personas trabajan para producir, y así lograr obtener diferentes beneficios a lo largo de su vida. Trabajar conlleva a ir hombro con hombro con un equipo de trabajo en la actividad laboral elegida, logrando así el cumplimiento de los diferentes objetivos planteados.

La mayoría de los trabajadores tratan de ser felices en su entorno laboral, pero no todo depende de la empresa, es por eso que es necesario buscar en su interior las diferentes cualidades para alcanzar dicha felicidad. El trabajo es una herramienta fundamental para conocer a una persona; su actitud, sus humores, sus atributos hacía la empresa entre otras cosas; por ello, es importante dejar el “sello” personal.

No obstante, el ser humano requiere dentro de su horario laboral, tomar diferentes pausas, las cuales le permita calmar el ritmo de trabajo y despejar la mente. Dentro de estas pausas es importante que los colaboradores tengan espacios para socializar y relajarse.

El entorno laboral, es el lugar donde las personas están alrededor de 8 horas todos los días, normalmente se convierte en un segundo hogar. Un ambiente donde miran los mismos rostros, y siguen las mismas rutinas, las cuales en ocasiones se ven afectadas por el estado de ánimo de los colaboradores.

La felicidad en el trabajo depende mucho de la actitud personal, convirtiéndose en un factor determinante para el cumplimiento de metas y del logro correcto de diferentes planes.

Y como Aristóteles menciona “la felicidad es el propósito y el significado de la vida, el único objetivo y fin de la existencia humana (Araujo y Marías, 1970, obra original publicada en 530 AC).”

Ahora bien, para que los colaboradores quieran y puedan llegar a la felicidad que se busca en el entorno laboral, es necesario contar con la motivación correcta de la empresa hacia sus empleados. Es fundamental analizar la fuerza laboral que motiva las relaciones individuales, la forma de trabajar con sus directivos y en la confianza y respeto que se refleja entre colaborador y jefe. No solo se basa en el colaborador, también es importante poner atención al liderazgo gerencial, en cómo se dirige a su gente, si logra inspirarlos y estimularlos para que realicen un trabajo esperado con el resultado esperado.

La felicidad y la motivación también deben nacer de las personas, estas deben dar lo mejor de sí mismo. Su actitud es en gran parte generadora de resultados. Para cumplir con las expectativas deseadas se requiere trabajar conjuntamente con la participación de un equipo sólido, con ganas de trabajar; por lo cual medir el rendimiento y conocer si el colaborador atraviesa por diferentes momentos, permitirá al equipo apoyar donde corresponda; solidaridad, empatía. Obteniendo un resultado un clima laboral satisfactorio.

Es importante, a su vez, que el trabajador sea firme en sus aspectos morales y que los mantenga en alto.

Una encuesta realizada por Towers Perrin, firma consultora, indica que el 75% de los empleados interrogados consideran que ellos influyen directamente en el éxito de su empresa, también el 72% opinan de que su trabajo es más una oportunidad de realización (Nelson, 1997).

Al contratar la empresa un nuevo colaborador, se genera una expectativa grande mutua.

El nuevo colaborador recibe mucha información de primera mano y por otro lado la empresa espera todo un nuevo conocimiento y aporte por parte del nuevo integrante. En ambos casos, las dos partes se encuentran ansiosas, la felicidad y la satisfacción son parte del esquema emocional del momento.

Es importante que el departamento de Recursos Humanos ayude en la incorporación del nuevo colaborador y permita que se sienta acogido. Ayudando a la sinergia del equipo, y por medio de la explicación de los puntos más relevantes de la organización. Es necesario que el nuevo colaborador sienta motivación y un ambiente seguro para poder aportar sus ideas y sus opiniones; con el fin de ser parte del desarrollo de la organización (Pascual, 2013).

Dentro de la organización, con los colaboradores que han estado laborando desde hace algún tiempo, una facultad muy interesante para mantener y brindar la felicidad laboral se basa en la independencia y autonomía. Se trata de darles todo el apoyo para que los empleados tengan la responsabilidad y autoridad para manejar las cosas a su manera.

Hoy en día, hay pequeños negocios que se manejan a través de las redes. Estas redes se crean mediante personas que puedan y quieran ofrecer un producto, como por ejemplo Fuxion. Fuxion es una de las redes de ventas más grandes a nivel mundial la cual ha generado puestos de trabajo basados completamente en que los colaboradores sean independientes y tengan autonomía. El resultado es de cada uno, que a su vez ayuda a contribuir al grupo al cual pertenece.

Bob Nelson explica que cuando se les da independencia y autonomía, los empleados mejoran su toma de decisiones. El punto está en que el empleado se sienta motivado y sepa que cuenta con el respaldo de sus supervisores, ya que por ser parte de un equipo fuerte conoce los objetivos que debe cumplir: lográndose por iniciativa personal. “Nada motiva

más rápida o plenamente a una persona que el respaldo a su iniciativa personal o los riesgos que corre para proporcionar mejores servicios o productos a un cliente (Nelson, 1997)”.

La felicidad laboral también parte de la inteligencia emocional la cual se basa en tres puntos muy importantes; la auto motivación, el conocimientos de las emociones propias y la capacidad de controlarlas (Quintanar, 2005). Goleman, explica;

(...) en la medida en que estemos motivados por el entusiasmo y el gusto en lo que hacemos - o incluso por un grado óptimo de ansiedad-los convertimos en excelentes estímulos para el logro (Goleman, 1996).

Se ha hablado de que la motivación interviene en varios factores, tales como el ambiente laboral, la cultura y la felicidad como Goleman lo explica, por eso en este estudio se trata, los puntos de la felicidad laboral y el pilar más fuerte es la motivación (1996).

El primer paso de la felicidad laboral, se podría identificar como el proceso que mueve a las personas a actuar, buscar, desarrollar y cumplir con el objetivo establecido. Los motivos se van dirigiendo hacia las oportunidades que más pueda interesar, pero deben ser metas o fines que sean asequibles y alcanzables. Por eso no hay que perder la esperanza de poder conseguir los objetivos y cumplir con ellos. Si no se lucha por cumplir esos objetivos se perderá la motivación y la felicidad de poder alcanzarlos.

Siendo así, nos enfocamos en el conocimiento de las propias emociones.

El conocer cuáles son, nos brinda la oportunidad de poder desarrollar mejor los aspectos laborales y obtener de estas emociones la felicidad laboral con los prospectos

establecidos. “El conocimiento de uno mismo, es decir, la capacidad de reconocer un sentimiento en el mismo momento en que aparece, constituye la piedra angular de la inteligencia emocional (Goleman, 1996).”

Otro de los aspectos anteriormente mencionados se basa en la capacidad de controlar las emociones. Goleman explica que;

Las personas que carecen de esta habilidad tienen que batallar constantemente con las tensiones desagradables mientras que, por el contrario, quienes destacan en el ejercicio de esta capacidad se recuperan mucho más rápidamente de los reveses y contratiempos de la vida (1996).

Existe un término psicológico llamado indefensión aprendida, que puede producirse cuando el individuo no puede controlar ni predecir los acontecimientos que configuran su vida (Díaz-Aguado, Martínez, Martín, et al., 2004) se basa en un proceso aprendido, donde el individuo va pasivamente por su vida sin independencia para la educación y sin mayor responsabilidad. Por ejemplo, si un colaborador ha dado todo de sí por un determinado periodo de tiempo y al final del día los resultados no eran los que su superiores esperaban, el trabajador podría ser perjudicado emocionalmente logrando así que su atribución y compromiso hacia la organización disminuya.

La indefensión aprendida se podría convertir en un “fantasma” que atrae pensamientos negativos, viéndose reforzada por distintas experiencias. Sin embargo, es importante como organización eliminar estas condiciones perjudiciales del colaborador, por

medio de la creación de refuerzos positivos que crean seguridad y brindarle estabilidad en su ambiente laboral.

Ahora bien, después de observar que los empleados pueden tener estos problemas de experiencias negativas, también existe lo opuesto.

El reconocimiento a tiempo, la retroalimentación oportuna, ayudan a que el colaborador sepa por qué rumbo va, en que debe mejorar, y tener claras las cosas.

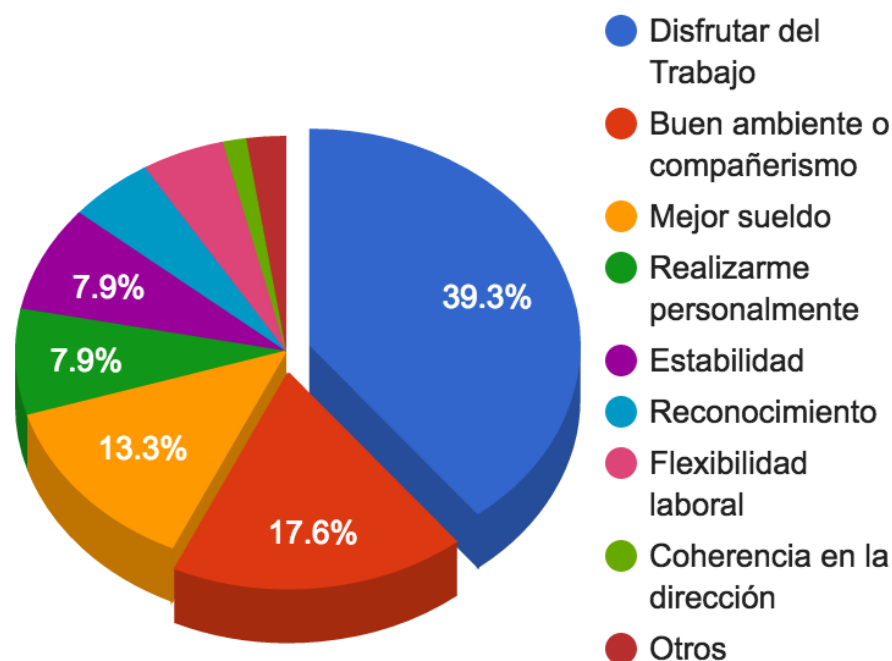
Claro está que el desarrollo de la felicidad laboral en lo empresarial es tener todos los pilares que un ser humano debe tener: motivación, satisfacción, humildad, sencillez, madurez, entre tantas, para que su puesto laboral sea su hogar, sea donde quiere estar y no donde a uno le toca estar.

Cuidar estos pilares es lo más importante, satisfacerlo con logros con méritos cumpliendo los objetivos, es la mejor recompensa que uno puede brindarle a su puesto laboral. (Jaramillo, 2013).

Terminando los aspectos más importantes de la felicidad laboral, se podría decir que es un constructo fundamental para las empresas tener a los colaboradores satisfechos, motivados en perseguir sus objetivos y buscando sobre todo la felicidad laboral.

Vale recalcar que “el nivel de satisfacción de un trabajador no depende directamente de lo que haga la empresa, sino también, y fundamentalmente, de lo que el trabajador hace, cómo él concibe su trabajo, y sobre eso, la empresa no tiene poder. Ésta no puede darle el sentido al trabajo, sino que el trabajador tiene que dárselo (Pagani, 2015).

En la siguiente gráfica se puede observar los factores laborales que influyen en la satisfacción del colaborador;



(Gómez, 2014)

Este gráfico se basa en el estudio realizado por la empresa Adecco sobre la felicidad laboral, abarcando los puntos más específicos de la importancia de happiness. Según Gómez, los resultados muestran que más del 78% de los encuestados considera que un mejor salario o ser ascendido no son sinónimos de felicidad laboral, al menos que estén acompañados por otros factores (2014).

Para esto se debe entender que la felicidad laboral , al tener aspectos que generan unión con el ámbito de responsabilidad social generan una sinergia con el mundo exterior, demostrando la existencia de un ambiente de felicidad, una organización con motivación en busca del cumplimiento de sus objetivos y sobre todo con un elemento humano feliz y comprometido, con responsabilidad social.

Tema 3: Responsabilidad Social Empresarial.

Por otro lado, muy relacionado con el buen liderazgo, la satisfacción y la felicidad laboral, pero mucho menos estudiado se encuentra la responsabilidad social corporativa. “Las organizaciones a través del tiempo han gestado una serie de intereses encaminados no solo a la eficiencia productiva y de comercialización, sino actividades que creen un balance y equilibrio sostenible a través del tiempo (García, Rodríguez, Arbeláez, 2013).”

La Cumbre del Consejo Europeo de marzo del 2000, celebrada en Lisboa, supone el punto de partida de la necesidad de incluir en la estrategia empresarial prácticas correctas en materia de aprendizaje permanente, organización del trabajo, igualdad de oportunidades, inclusión social y desarrollo sostenible (Generalitat de Catalunya, 2011).

Logrando así con la responsabilidad social sumar la satisfacción dentro de la empresa, ya que la satisfacción laboral se alcanza en el 40% de los casos cuando el empleado es capaz de disfrutar y divertirse con el trabajo que desempeña. En el 20% de los casos, los trabajadores apuntan a un buen ambiente laboral y al compañerismo como

piezas fundamentales para alcanzar la tan ansiada felicidad en el trabajo (Murgich, 2014).

A su vez, tiene como meta que la empresa tenga mejores resultados, comenzando todo por la contratación del mejor capital humano. Logrando a su vez retención del mejor capital humano, para dar mejores resultados como organización.

La responsabilidad social empresarial o RSE, no tiene como fin formar una cultura de filántropos, tampoco trata que las industrias se conviertan en centros benéficos, su propósito es lograr que las diferentes empresas logren una postura responsable y activa en torno a su giro de negocio y al impacto que tiene el mismo (CentraRSE, 2006).

La RSE, busca lograr una mayor sostenibilidad de los diferentes negocios, sin importar el tamaño del mismo. Responsabilidad Social es la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y en el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas, cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento, y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones (García, Rodríguez, Arbeláez, 2013).

La cumbre del Consejo Europeo del año 2000 dio hincapié a que las diferentes organizaciones tomen esta iniciativa por sí mismas (Generalitat de Catalunya, 2014), generando así no sólo utilidades para sus empresarios, pero generando conciencia dentro de su entorno social (Cajiga, 2012). Es una nueva forma de ver los negocios, la cual integra los valores éticos, el respeto a comunidad y a sus personas, “y el medioambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad (Cajiga, 2012).”

Las personas que reciben dicha responsabilidad social son llamadas público interesado,

(...) algunos públicos interesados están a lo interno de la empresa, como lo son los colaboradores, accionistas, y la alta gerencia por ejemplo. A lo externo de la empresa, encontramos a los proveedores, clientes, y la comunidad en general (CentraRSE, 2006).

La decisión de tomar esta nueva forma de negocio, un negocio plenamente ético y rentable logra dentro de la empresa generar mayor productividad. Ya que a través de mejorar las condiciones internas de la empresa, logra retener los mejores talentos dándose así una menor rotación laboral.

Por otro lado, genera lealtad por parte del cliente, logrando satisfacer sus necesidades, obtiene respuestas proactivas, eficaces, a sus necesidades.

Entre otras ventajas, adquieren acceso a distintos mercados ya que cuentan con el cumplimiento adecuado de los estándares y con las diferentes certificaciones. La credibilidad también aumenta, las industrias que demuestran ser respetuosas con su comunidad, con el medio ambiente y con su sociedad adquiere una reputación que le llega a garantizar mayor estabilidad en el tiempo, logrando así reducir diferentes riesgos (CentraRSE, 2006).

Las empresas han generado un vínculo fuerte con lo social. La responsabilidad social empresarial persigue como fin el impacto positivo que estas buenas prácticas generan en los distintos aspectos con los que una empresa tiene relación, así como buscar mejorar la competitividad y sostenibilidad corporativa.

Las empresas deben adoptar una postura mucho más activa y responsable con la sociedad, por el hecho de que esto genera mayor responsabilidad y sostenibilidad en los tres aspectos más importantes como son: lo económico, lo social y ambiental (Porter, 2006).

En la responsabilidad social empresarial existe algo muy importante, que Michael Porter llamó “cadena de valor”; esta es una herramienta de gestión, que elabora un análisis interno de una empresa. Por medio de su descomposición en las principales actividades generadoras de valor. Por ello, la cadena de valor es un modelo teórico que permite describir el desarrollo de las actividades de una organización empresarial generando valor al cliente final.

Se denomina cadena de valor porque considera a las principales actividades de una empresa como los eslabones de una cadena de actividades (Porter, 2006).

Observando estos puntos previos tan importantes de la responsabilidad social laboral, se puede decir que el fin es fortalecer la gestión empresarial, por medio de la participación y ayuda de todo el equipo de trabajo, incluyendo a directivos y gerentes.

Existen varios puntos que demuestran mejoras con la responsabilidad social; uno de ellos es el aumento de la productividad.

Muchas veces el colaborador necesita sentirse productivo para estar motivado, generando así fidelidad y aprecio por los clientes. Por ejemplo; el tener a los clientes satisfechos genera que busquen al ejecutivo de ventas que les atendió, demostrando así confianza en el manejo interno y externo de la empresa. Al mismo tiempo, existe el compromiso y es aquí donde se unen los dos puntos claves de esta investigación; la felicidad laboral y la responsabilidad social empresarial.

Cuando un colaborador siente confianza, puede aumentar su productividad porque mejora esfuerzos, repercutiendo así de la mejor forma en distintos aspectos para la empresa. Por esta razón en el cuadro anterior podemos observar que la responsabilidad social es garantizar la sostenibilidad empresarial, esto se logra cuando todo el grupo laboral está unido; fortalecido con la motivación de sus supervisores.

Entonces, enfocados en la responsabilidad social, es necesario tener claro que la dimensión de la palabra responsabilidad conlleva el integrar a formar todos un equipo; estableciendo las diferentes necesidades de la organización e implementándolas con la sociedad.

La acción responsable integral implica el análisis y la definición del alcance que la organización tendrá, como ya se estableció, en relación de las distintas necesidades, expectativas y valores que conforman el ser y quehacer de las personas y de las sociedades con las que interactúan; de esta forma sus niveles de responsabilidad se pueden entender y agrupar. (Cajiga, 2012)

Es decir, la responsabilidad social se divide en dos factores: internos y externos dentro de una organización. La variable interna se pronuncia en la cadena de valor al incluir a los colaboradores y accionistas de la empresa, observando de parte de todos existan cumplimientos, objetivos bien marcados y que se prevea el bienestar de la compañía. .

El factor de responsabilidad externa, es el componente que se relaciona hacía el ámbito económico; donde se promueve el enriquecerse de un buen proyecto de cooperación social, proyectos que vuelvan rentables tanto para la comunidad o el proyecto que se pretende apoyar.

En Ecuador, muchas empresas grandes y medianas realizan el ejercicio de apadrinar comunidades de escasos recursos, involucrando a la organización con la misma. . Logrando así relaciones interpersonales en las cuales se permite que el colaborador y las personas más necesitadas establezcan un vínculo de ayuda mutua. Muchas veces las personas tienden a venir de mundos diferentes, al encontrarse con distintas realidades logran apreciar lo que

tienen, y así fortalecerse no solo los aspectos económicos sino también en la parte espiritual (Cajiga, 2012).

Con el fin de comprender y fortalecer a la empresa como al colaborador, existen cuatro puntos estratégicos. Estos puntos son lineamientos que propone Juan Felipe Cajiga, los cuales marcan a la organización como una empresa socialmente responsable y contribuyente con la comunidad:

- Ética y gobernabilidad empresarial.
- Calidad de vida en la empresa (dimensión social del trabajo).
- Vinculación, compromiso con la comunidad y su desarrollo.
- Cuidado y preservación del medioambiente (2012).

Un claro ejemplo es la empresa Diners Club, una empresa creada en 1950 que se dedica a las tarjetas de crédito presenta su discurso sobre la responsabilidad social, esta información fue extraída de la página web de la compañía y forma parte de la visión y misión de la misma:

Diners Club, consciente de su gestión en el lineamiento de Responsabilidad Social, considera básico el respeto de los derechos humanos, el compromiso con la protección de los recursos humanos y el cumplimiento de todas las normas que se regulen, contribuyendo con el progreso de la sociedad ecuatoriana, fortaleciendo los valores empresariales de la institución.

Se ha observado que los aspectos económicos, sociales y medioambientales son los tres ámbitos que conforman la “Triple Bottom Line”, la cual “busca redefinir criterios y valores utilizados para medir el éxito y sustentabilidad de una organización incorporando a la visión tradicional eso dos elementos (Villalobos, 2012)” a su vez, como explica Alejandro Villalobos, busca medir el éxito y la sustentabilidad por medio de los tres factores antes expuestos. Por último, lo que busca la empresa es enmarcar el compromiso con la sociedad, mantener una buena imagen en lo corporativo como también en lo económico con la sociedad. A su vez, busca la unión de los colaboradores con su entorno social para así fomentar credibilidad y satisfacción con los clientes y con su alrededor (Calvo, 2008).

Se ha explicado lo que es la felicidad laboral y la responsabilidad social empresarial marcando sus puntos más importantes para esta investigación.

Ahora bien, la unión de la felicidad laboral con la responsabilidad social empresarial va de la mano. Por ejemplo, brindar apoyo por medio del uso de los recursos de una empresa, a grupos sociales de escasos recursos conlleva al incremento de felicidad por parte de las personas involucradas. Como es el caso de Pronaca S.A, una empresa procesadora de alimentos ecuatoriana, la cual como proyecto de cooperación social, según su página web, Ayuda a sectores de escasos recursos con la finalidad de crear puestos de trabajo, ayudando abrir locales con los lineamientos respectivos de la institución. Demostrando de esta manera que el entorno laboral puede relacionarse directamente con

aspectos ambientales, y sociales, pero sobre todo dándoles la oportunidad a los colaboradores para compartir y actuar de forma positiva (2015).

La responsabilidad social corporativa a su vez, les brinda una gran imagen corporativa a las empresas, por medio de: vinculaciones a buenas prácticas laborales, felicidad corporativa, a vinculaciones sociales, entre otros (Cajiga, 2012). Generando así para el público general una imagen corporativa creíble y con la cual se pueden identificar. Es por ello, que los colaboradores forman parte esencial en este proceso fomentando dentro de la organización los aspectos más importantes; motivar, satisfacer y vinculándose con los proyectos sociales. Logrando así generar que los colaboradores sientan una sinergia con su empresa y con sus labores.

Es imperativo dentro de una organización contar con un programa estructurado de RSE, con objetivos claros. Generalmente los principales objetivos se basan en minimizar el impacto ambiental que genera la compañía, motivar a los colaboradores con la implicación de Recursos Humanos para de esta forma asegurar una mejora continua; a su vez, para mantener una relación cercana con el cliente y poder garantizar su satisfacción. Lograr implicarse en la comunidad y en sus bases sociales, y por último poder fomentar y sistematizar un ambiente de diálogo (Díaz, 2012).

Una de las aristas de la responsabilidad social empresarial es la posibilidad de minimizar los impactos ambientales de las organizaciones. Para minimizar el impacto ambiental que genera la compañía es necesario:

Primero, identificar y evaluar los principales impactos ambientales que genera la actividad de la empresa.

Segundo, establecer metas y objetivos claros de reducción para los impactos ya evaluados.

Tercero, es posible que se necesite un registro ambiental para asegurar su cumplimiento.

Cuarto, llevar un estricto control sobre el consumo de agua, energía, papel.

Quinto, establecer y reforzar el manejo adecuado de los distintos desechos.

Y por último, optimizar el consumo de energía, por medio de planes de ahorro de la misma (Díaz, 2012).

Los planes de acción a tomar para motivar a los colaboradores junto con Recursos Humanos:

1. Es necesario garantizar igualdad de oportunidades y la no discriminación dentro de la empresa.
2. Asegurarse que dentro de su nómina exista personal discapacitado.
3. Elaborar un plan de formación anual, valorando el desarrollo y crecimiento de su gente.
4. Explicar cuáles son las normas y los compromisos con RSE.
5. Elaborar y desarrollar un sistema de cumplimiento por objetivos, incluyendo a los colaboradores en los diferentes proyectos.
6. Incentivar canales de sugerencias para los colaboradores.
7. Desarrollar medidas para el equilibrio entre la vida familiar y laboral.
8. Incrementar el grado de felicidad y satisfacción en los colaboradores.
9. Fomentar las buenas prácticas ambientales con las familias de los

colaboradores.

10. Cuidar de la gente por medio de medidas básicas de salud, seguridad y prevención (Díaz, 2012).

Mantener una relación cercana con el cliente, por medio de los siguientes pasos:

1. Profundizar en el conocimiento sobre el cliente.
2. Evaluar en ciertos periodos el nivel de satisfacción de los clientes.
3. Comunicar de manera clara y precisa sobre toda la información que es pertinente para el cliente.
4. Fomentar la buena práctica social y ambiental con los clientes.
5. Mantener un compromiso claro con el cliente (Díaz, 2012).

Para que una organización pueda implicarse con la comunidad y sus bases sociales, es necesario desarrollar un sistema de comunicación y de diálogo con la comunidad local, ser un miembro activo en las asociaciones cercanas, por último establecer un plan de acción social específico para hacer dentro de la misma comunidad (Díaz, 2012).

Estos son algunas sugerencias al momento de crear un plan estratégico de responsabilidad social corporativa, las cuales pueden variar o ser modificadas dentro de las diferentes situaciones del cliente/organización.

Como resultados obtenidos se puede fomentar el emprendimiento para generar nuevos puestos de trabajo. A su vez, que se sienta motivado puede brindar mejores conocimientos para generar un nuevo negocio o emprendimiento con la sociedad. Un

colaborador laboralmente feliz brinda su respaldo en la parte socioeconómico a sectores de escasos recursos para así obtener una situación ideal, sobre todo que sobresalga de la buena práctica social para así mantener la satisfacción de poder cumplir una gestión realizada por un gran equipo (Cagija, 2005).

Es importante mencionar que para poder generar este ímpetu se debe entender y conocer extremadamente bien el core business de la empresa que se representa. Porter explica que, el core business, es el conjunto de actividades que realiza una empresa y que la caracterizan, definen y diferencian en el mercado (1998). Para identificar el corazón del negocio de una empresa hay que pensar en qué funciones se realizan en la misma, cumple la condición de ser una actividad (no la producción de un producto) que puede permitir la introducción a la empresa en diferentes mercados (Porter, 1998).

En unión a los dos puntos más importantes, la felicidad laboral y la responsabilidad social empresarial, existe una gran apreciación de que hay mucho trabajo para establecer y crear buenos vínculos sociales y empresariales, pero lo importante es lograr la felicidad laboral en el día a día por medio de poder contemplar una dirección que sea estratégica para unir las empresas o emprendimientos con la cooperación social.

Un caso claro y ejemplar es la reacción inmediata luego del terremoto sufrido en Ecuador el 16 de abril del presente año, donde se rescatan las acciones positivas. Las empresas, grandes, medianas y pymes, a nivel nacional se unieron y han colaborado con donaciones y obras, brindando un sentido de pertenencia a los colaboradores que han

aportado y la gran contribución con la sociedad. Siendo así la mezcla de recursos empresariales y las ganas de poder ayudar a una causa de responsabilidad social, generando internamente en las organizaciones felicidad laboral.

Al margen de las numerosas organizaciones que pudieron ayudar con todo tipo de donaciones; para aquellas personas que recibieron apoyo a través de víveres o ayuda económica, la sensación fue de agradecimiento y alegría de saber que no están solos y que existe una forma de generosidad, que verdaderamente se sostiene en el tiempo, a través de la responsabilidad social.

Al final, “la felicidad podría considerarse el aspecto fundamental que todos pretendemos lograr en nuestras vidas, y sería especialmente interesante estudiar cómo lograr una mejora de calidad de vida en nuestro trabajo diario gestionando mejor las condiciones en que lo ejercemos (Salas, Alegre, Fernández, 2013).”

METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para esta investigación se aplicará la encuesta de “Felicidad” desarrollada en el 2002 por Nic Marks. Las variables que serán medidas serán la felicidad y la creatividad, dos variables cuantitativas.

Justificación de la metodología seleccionada

El método a utilizarse en este estudio es un método cuantitativo ya que se pretende responder a la pregunta investigativa, ¿cómo y hasta qué punto la responsabilidad social corporativa influye en la felicidad laboral? y a su vez, observar en detalle el efecto que tiene aplicar un programa de responsabilidad social dentro de la empresa con la felicidad laboral. Para comprobar el efecto de la RSE en la felicidad laboral, es necesario establecer un antes y un después. La metodología cuantitativa, permite medir los niveles de felicidad laboral en términos numéricos, este enfoque facilita la obtención de datos para realizar el respectivo análisis estadístico, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La relación que se busca medir por medio de esta investigación sigue los parámetros de Hernández, Fernández y Baptista; ya que se trata de un problema específico y delimitado. Se prevé que durante la investigación, la interpretación de la investigadora, tanto como sus preferencias, tendencias, entre otros, no influyan en los resultados, ni en su validez o confiabilidad.

Se ha escogido la metodología cuantitativa, para cerciorarse de mantener en máximo control para minimizar errores y excluir incertidumbres (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El método cuantitativo posibilita que los resultados a obtenerse sean válidos y confiables; al ser este estudio uno de los primeros estudios en Ecuador, el cual relaciona la responsabilidad social corporativa con la felicidad laboral, dichos resultados facilitarán su réplica al modelo utilizado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Herramientas de investigación utilizada

La herramienta a ser utilizada en esta investigación será la encuesta de Happiness at work diseñada por Nic Marks, asesor político, vocero, estadístico y autor. WWconsultures es la consultora encargada de elaborar las encuestas a nivel Latinoamérica y expresa en su página web que;

Dicho modelo reconoce que la felicidad y el bienestar están influenciados y al mismo tiempo, influyen en múltiples factores interconectados. En un contexto laboral, estos factores incluyen el sistema organizacional, los recursos personales que los empleados traen al trabajo, así como también cuán bien son capaces de desarrollar sus funciones y sus experiencias en el trabajo. Sólo a través de una mejor comprensión de estas interconexiones, los individuos y las organizaciones pueden identificar los cambios que crearán un entorno laboral más feliz y por ende, más productivo.

La encuesta seleccionada es usada por varias consultoras a nivel mundial, además recopila los cuatro pilares fundamentales de la felicidad para el Gobierno de Bután. Los cuatro pilares son (Sanguinetti, 2012);

- La conservación del medio ambiente
- El desarrollo socioeconómico sustentable y equitativo
- La preservación y promoción de la cultura
- El buen gobierno

Uniendo de esta forma la medición generalizada de felicidad con la felicidad laboral.

Descripción de participantes

Para esta investigación se contará con un grupo control y con un grupo experimental; para los cuales se contará con un listado por parte de Recursos Humanos. De una empresa multinacional, ubicada en la Ciudad de Quito, dedicada a la seguridad, la cual cuenta con 3500 empleados entre administrativos y operativos.

El grupo humano que se elegirá para este trabajo se basa en gente que esté trabajando en la actualidad que tenga entre 20 y 65 años; se seleccionará personas que tengan al menos un año de experiencia laboral en su historial y cuatro meses en la compañía.

Reclutamiento de los participantes

Los participantes serán reclutados por medio de un listado proporcionado por el área de Recursos Humanos de la organización. Será necesario que los posibles participantes tengan al menos cuatro meses dentro la compañía y ya se sientan acoplados con el funcionamiento organizacional. Con dicho listado se enviará una carta por correo electrónico a los posibles participantes, invitándolos a formar parte de la investigación. Una vez recibida su aceptación, y luego de informarles sobre los objetivos de esta investigación, se les pedirá que firmen los consentimientos informados. A raíz de ello, se aplicará la primera encuesta, en las instalaciones de la empresa en la que trabajan. Luego de esto se procederá a dividir al conglomerado en dos grupos aleatorios. Grupo 1, la siguiente semana formará parte de un proyecto de responsabilidad social que durará seis meses aproximadamente, mientras que Grupo 2 continuará con sus labores diarias sin ninguna

alteración. En seis meses, cuando el proyecto de RSE haya culminado, se llevarán a cabo de nuevo las mismas encuestas. (Ver encuesta en el anexo A).

Consideraciones éticas

Dentro de esta investigación, se respetarán todas las consideraciones éticas que tengan relación con los individuos. Como paso previo a la participación en esta investigación, se firmará un consentimiento informado (ver anexo B); en el cual se explican los objetivos del estudio y que reafirma que la participación es completamente voluntaria. No existirán repercusiones negativas laborales o personales para las personas que opten por no participar, o decidan retirarse en cualquier momento del proceso. Se asegura el anonimato de los participantes ya que en ningún momento están obligados a dar sus nombres o algún dato personal. En caso de existir alguna consecuencia negativa debido a este estudio se hablará con el Comité de Ética de la Universidad San Francisco de Quito y con la gerencia de Recursos Humanos de la organización.

RESULTADOS ESPERADOS

Los resultados esperados de esta investigación, son que efectivamente la felicidad laboral aumente con un proyecto de responsabilidad corporativa. Ya que las personas que les gusta hacer ayuda social, son personas comprometidas y dedicadas a lo que hacen. Es imperativo este tipo de características para una persona dentro de una empresa, logrando así que las personas se vuelvan más dedicadas y meticulosas en su trabajo y a la larga

construyendo colaboradores más felices, “In their everyday experience, happy individuals tend to feel good about themselves, and people who lack self-worth and self respect are generally unhappy (Lyubomirsky, Tkach y Dimatteo, 2006).”

Al mantener un colaborador feliz se logra encontrar soluciones más no problemas, “unos trabajadores felices son más innovadores, más productivos y más comprometidos con su empresa, además de trabajar mejor en equipo y saber adaptarse mejor a las circunstancias (Adecco, 2014)” en un mundo tan cambiante como el que se experimenta en la actualidad, es necesario mantener colaboradores que sepan adaptarse a los diferentes entornos y que sobretodo no sean resilientes .En las empresas se necesita gente que esté dispuesta a salir de su zona de confort, y que sean altamente comprometidas con lo que hacen.

“Las organizaciones que obedecen fundamentalmente a la creatividad, la innovación, la gestión de vínculos y el servicio que entregan, tienden a ser muy dependientes del nivel de satisfacción del trabajador, especialmente cuando sus colaboradores tienen un alto nivel de especialización y conocimiento (Pagani y Giorgia, 2015).”

Para lograr la felicidad laboral dentro de una institución es necesario fijarse en cuatro variables importantes que afectan el estado de ánimo de los trabajadores: su entorno laboral, sus características personales, la interacción que tiene con su medio y por último cuán predispuesto este a la felicidad (Fischer en Salas, Alegre, Fernández, 2013). Al lograr

que estos cuatro factores se canalicen, se podría decir que dentro de la empresa se tendrá colaboradores felices.

Lograr una mejora en la interacción con su entorno, tanto como aumentar la predisposición de los colaboradores a la felicidad basándose en un programa adecuado de responsabilidad, es una de las soluciones que aportan distintas empresas en la actualidad.

ESeT Latinoamerica una empresa de tecnología, en su página web explica que la responsabilidad social le permite a las empresas mostrarles a su público quiénes son, cuáles son sus valores institucionales, reforzando así el compromiso con diferentes ramas como la educación y la investigación (2015). A su vez, dentro de una empresa es una gran herramienta para comprometer a sus empleados; por medio de alinearse a sus valores. Es una forma de comenzar a preocuparse sobre sus trabajadores, sin importar que el trabajo que realicen y comenzar a disminuir rotación, la inversión en capacitación, de la misma forma los trabajadores entregarán un mejor producto o darán un servicio de calidad (Lecumberi en Pagani, 2015).

La responsabilidad social empresarial, es una nueva forma de hacer negocios, tiene un estilo sumamente ético y rentable que a su vez logra mejorar la productividad de la empresa. Los beneficios para las organizaciones son incontables, ya que cuentan con accesos a distintos mercados, mejorando así sus acreditaciones, aumenta la credibilidad de la sociedad hacia la empresa y logra reducir ciertos riesgos en su entorno (CentraRSE, 2006). A su vez, es la oportunidad de aplicar lo aprendido en su entorno laboral [para] la mejora de la sociedad (Marks, 2014).

Dentro de la organización al mantener un programa de responsabilidad social corporativa, los ejecutivos y directivos estarían mejorando el modelo de gestión de personas, a generar condiciones y beneficios que el colaborador descubra y pueda ir creciendo tanto profesional como personalmente (Orellana en Melamed, 2015). Desarrollando de esta forma herramientas para mejorar su aporte a la sociedad como a su entorno laboral.

De esta manera logrando unir dos conceptos, la RSE y la felicidad laboral unidas dan grandes resultados a las organizaciones no solo en disminuir sus índices de rotación, sino en tener gente genuinamente interesada en lo que hace y feliz en su ámbito laboral. Pero, ¿qué es la responsabilidad social empresarial? Si bien es cierto, dentro de las empresas hay grupos de grandes intereses, conocidos como los stakeholders, estos grupos promueven la capacidad de generar relaciones sociales para sus grupos de interés empresas creando una responsabilidad social para todos los colaboradores. Por ende, algo fundamental con la relación social y la felicidad laboral, es cuando las empresas son responsables buscando la satisfacción sobre las necesidades de los colaboradores. Generando así un ambiente que beneficien al entorno laboral interna y externamente.

Discusión

La herramienta utilizada tiene como propósito medir los niveles de felicidad laboral dentro de una organización, con el fin de contar con resultados iniciales para poder ser

comparados seis meses más tarde con la nueva encuesta a realizarse luego del programa de responsabilidad social. La pregunta de investigación fue ¿cómo y hasta qué punto la responsabilidad social corporativa afecta a la felicidad laboral? Por medio de la literatura investigada se demostró que las personas que cooperan con el programa de responsabilidad social de su organización tienden a estar más alineadas con los valores corporativos, se sienten más motivados y comprometidos con la organización. Generando así una especie de estabilidad en los diferentes ámbitos de la vida del colaborador.

La felicidad laboral y la responsabilidad social corporativa es la clave para poder desarrollar en una persona la vinculación entre los colaboradores y la realidad social o ambiental que los rodea. Es por ello que esta investigación se basó en descubrir si en realidad existe una mejora en la felicidad laboral después de un proyecto de responsabilidad social corporativa. Para las diferentes instituciones que opten este programa de RSE existen una gama de beneficios, tales como mejora la imagen corporativa de la empresa hacia sus clientes como con sus colaboradores. Los empleados de la empresa se sentirán alineados a los valores de la organización, demostrando de cierta forma mayor orgullo de la empresa donde laboran.

Para la sociedad es sumamente ventajoso que las compañías, grandes o pequeñas, adopten un proyecto de responsabilidad social, se ha visto localmente como diferentes empresas mantienen los parques y jardines, o apadrinan diferentes guarderías, escuelas o colegios; ayudando de la forma que más se alinee con la organización.

El fomentar una cooperación de responsabilidad social corporativa es la oportunidad perfecta para que el colaborador ponga en práctica los conocimientos, habilidades y actitudes aprendidos en su entorno laboral y a su vez los enseñe a su comunidad, generando así vínculos laborales y sociales.

Para tener un mejor entendimiento de los posibles resultados, se manejó de manera informal una encuesta piloto que consistió en nueve preguntas enfocadas a la felicidad laboral. Con un grupo de sesenta personas para lograr recopilar respuestas y analizar cuán felices se encuentran en su ámbito laboral. Descubriendo así que la mayoría de los encuestados disfrutan trabajar en equipo, se llevan bien con él y se sienten apoyados.

Más del 61% de los entrevistados disfrutan lo que hacen, el 50% se encuentran inmersos en sus trabajos, más el 3.4% se siente frustrado y el 1.7% se siente aburrido.

Dentro de este estudio se comprendió cómo manejar de mejor forma al capital humano de una organización, la necesidad vital de mantenerlos, no solo felices, si no con gran motivación, entrenamientos y alineados con los objetivos empresariales; para lograr mejores resultados. También se trató de la relevancia de la cooperación de las distintas compañías con los diferentes problemas sociales y ambientales que atraviesa la sociedad en la actualidad. Contribuyendo de esta manera a las bases de la sociedad, al crear consciencia dentro de distintos ámbitos, poniendo su granito de arena en un prospecto de mejora.

Al unir la responsabilidad social empresarial con la felicidad laboral, se logra encontrar colaboradores más dedicados, preocupados por la excelencia, solidarios,

creativos, innovadores, con grandes planes a futuro y sobre todo con muchas ganas de construir un futuro exitoso. Se encuentra gente descentralizada, con ánimo de aportar con su conocimiento y entrega. Se logra reducir la rotación dentro de las industrias, generando mayor lealtad y pertenencia con la institución.

Limitaciones del estudio

Las limitaciones del estudio se dieron al momento de realizar esta investigación dentro de un solo grupo poblacional. Los grupos de participantes fueron ecuatorianos, con estabilidad laboral, los cuales llevan por lo menos 4 meses dentro de la organización; con un nivel socio-económico entre medio y alto. Se limitó a un solo proyecto social escogido por la gerencia de Recursos Humanos, sin darles la opción a los colaboradores en opinar sobre el proyecto que les gustaría ayudar.

Al momento de realizar la primera encuesta, existió el pago de utilidades correspondientes al año 2015, pudiendo sesgar las respuestas en ciertos ámbitos. A su vez, realizar una encuesta dentro de una organización que no es muy apegada a la tecnología, conlleva a las personas a pensar dos veces antes de responder una pregunta pudiendo así no ser sinceros por recelos a los resultados.

Por otro lado, la literatura demuestra que diferentes aspectos laborales se ven mejorados con la inclusión de la cooperación social a su ámbito laboral, la felicidad laboral

no es la única variable que se ve exponenciada, por ende el limitarse a una sola variable afectó al desarrollo de esta investigación.

Recomendaciones para futuros estudios

Se recomienda realizar el mismo estudio en diferentes organizaciones a nivel nacional como a nivel internacional, con un mayor número de participantes de todas las áreas de la organización. Se creería que es importante si es posible incluir al personal operativo de una empresa no solo al personal administrativo, para de esa forma encontrar una gama más amplia de resultados; pudiendo demostrar con mayor claridad la relación en las dos variables tratadas.

A su vez, no solo basarse en la felicidad laboral, tratar temas relacionados como la satisfacción laboral, los diferentes estilos de liderazgo, clima laboral, inteligencia emocional, entre otras. Para analizar si existe algún tipo de relación o mejora dentro de los distintos ámbitos. Sería sumamente útil realizar este estudio dentro de una empresa grande para ver cómo varían los resultados entre departamentos, por edades, por nivel de educación y oportunidades y se podría estudiar hasta la diferencia entre género. Se recomienda no abandonar el proyecto de Responsabilidad Social utilizado, darle continuidad tanto al proyecto como a los colaboradores, brindándoles de dicha manera una especie de estabilidad en todos sus ambientes.

REFERENCIAS

20minutos.es (2015, November 25). El 81,5% de los españoles dicen ser felices en su trabajo. Retrieved March 11, 2016, from <http://www.20minutos.es/noticia/2613287/0/81-por-ciento-trabajadores/espanoles-son-felices/su-profesion/#xtor=AD-15>

Araujo, M., & Marías, J. (1970). *Ética a Nicómaco*. Retrieved March 5, 2016, from <http://www.alcoberro.info/pdf/nicomaco.pdf>

Bourdieu, P. Y Otros (1987) *Paradigmas Cuantitativo y Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa: Proyección y Reflexiones*. Disponible en: <http://www.revistaparadigma.org.ve./doc/paradigma96/doc1.htm>

Burbano, G. (2010). ¿Qué hace de una empresa el lugar ideal para trabajar? [Editorial]. *ECONOMUNDO*, 6(78), 24-27.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row

Cajiga, J. F. (2012). *EL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL*. Retrieved March 28, 2016, from http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf

Calvo, C. (2008, September 3). *La responsabilidad social empresarial y la doctrina social de la iglesia*. Retrieved April 22, 2016, from http://www.cyta.com.ar/biblioteca/bddoc/bdlibros/334_calvo.pdf

CentraRSE. (2006). ¿Qué es RSE? Retrieved February 19, 2016, from http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que_es_RSE.pdf

Chávez, N. (2014, May 9). Involucrar y comprometer al empleado: Clave del éxito de una organización. Retrieved April 05, 2016, from http://www.degerencia.com/articulo/involucrar_y_comprometer_al_empleado

Chivato Pérez, T., Campos Andreu, A., Negro Álvarez, J. M. (2011): Professional Burnout and Work Satisfaction in Spanish Allergists: Analysis of Working Conditions in the Specialty. *Journal of Investigational Allergology and Clinical Immunology*, 21, pp. 13-21.

Collado, D., & Cadenas, C. (2013). EDUCACIÓN DE LAS EMOCIONES ¿UN RETO? Retrieved April 22, 2016, from http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/8059/Educacion_de_las_emociones.pdf?sequence=2

Díaz-Aguado, M. J., Martínez, R., Martín, G., Alvarez-Monteserín, M. A., Paramio, E., Rincón, C., & Sardinero, F. (2004, April 28). INDEFENSIÓN APRENDIDA, ESCASA CALIDAD DE VIDA adolescencia Y DIFICULTADES EN LA EDUCACIÓN FAMILIAR. Retrieved April 12, 2016, from http://www.injuve.es/sites/default/files/081-122-Violencia3_7.pdf

Díaz, J. (2012, September 21). Guía para elaborar un Plan Estratégico de RSE. Retrieved May 06, 2016, from <http://www.negociosyemprendimiento.org/2012/09/guia-para-elaborar-un-plan-estrategico-de-rse.html>

- Diners Club. (2013). Responsabilidad Social Corporativa. Retrieved April 29, 2016, from <https://www.dinersclub.com.ec/portal/institucional/responsabilidad-social-corporativa>
- ESeT Latinoamerica. (2015). Responsabilidad social empresarial. Retrieved April 19, 2016, from <http://www.eset-la.com/responsabilidad-social/>
- Fernandez, I. (2015). *Felicidad Organizacional*. Municipalidad de Vitacura: B GRUPO ZETA.
- Fredrickson, B.L. y Losada, M. (2005): “Positive affect and the complex dynamics of human flourishing”. *American Psychologist*, nº 60 (7), pp. 678–686.
- García, M., Azuero, A. R., & Salas, L. (2013, May 27). Responsabilidad social empresarial hacia los empleados: El caso de una PYME colombiana. Retrieved March 16, 2016, from <http://www.faedpyme.upct.es/fir/index.php/revista1/article/view/28/38>
- Generalitat de Catalunya. (2011, May 25). Responsabilidad social corporativa. Retrieved March 28, 2016 from: http://territori.gencat.cat/es/01_departament/02_organitzacio/responsabilitat_social_corporativa/
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona, España: Kairós.

Gómez, J. (2014, May 11). ¿Las Personas Felices son más Productivas? Retrieved April 02, 2016, from:<http://www.laboratoriori.com/2014/05/12/las-personas-felices-son-mas-productivas/>

Gutiérrez, T. (2013, May 28). La importancia de las personas en las empresas. Retrieved March 12, 2016, from<http://humanizeconsulting.com/work-life-balance-un-deber-empresarial/>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Editorial Mc Graw Hill.

Jaramillo, V. A. (2013). Creando subjetividades laborales: Implicaciones del discurso psicológico en el mundo del trabajo y las organizaciones. from Retrieved April 3, 2016 http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822013000100020

Marks, N. (2013, January 09). 'Your boss's first duty is to make you happy' (Wired UK). Retrieved March 29, 2016, from <http://www.wired.co.uk/magazine/archive/2013/01/ideas-bank/your-bosss-first-duty-to-make-you-happy>

Murgich, V. (2015, march 31). 96,5% de los empleados piensa que el bienestar laboral les hace ser más productivos. Retrieved February 07, 2016, from <http://www.compromisorse.com/rse/2015/04/01/el-965-de-los-empleados-piensa-que-el-bienestar-laboral-les-hace-ser-mas-productivos/>

NEF. (2015). About NEF: Nic Marks. Retrieved March 20, 2016, from <http://www.neweconomics.org/people/entry/nic-marks1>

Nelson,B. (1997). 1001 formas de motivar a los empleados. Retrieved April 3, 2016, from http://www.usmp.edu.pe/recursoshumanos/pdf/1001_formas_de_motivar_resumen.pdf

Pagani, G. (2015, June 01). La felicidad de los trabajadores en las empresas de hoy Newsletter USS. Retrieved March 01, 2016, from <http://www.uss.cl/newsletter-uss/2015/06/01/debe-la-empresa-hacerse-cargo-de-la-felicidad-de-sus-colaboradores/>

Pascual, E. (2013, julio 26). Manual de inducción de personal a la organización. Ejemplo Gamesa. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/manual-de-induccion-de-personal-a-la-organizacion-ejemplo-gamesa/>

Porter A. y Kramer M (2006, diciembre 01) Estrategia y Sociedad. Retrieved April 5, 2016, from <http://www.fundacionseres.org/Lists/Informes/Attachments/12/Estrategia%20y%20Sociedad.pdf>

Porter, M. E. (1998). *On competition*. Boston, MA: Harvard Business School Pub.

Pronaca. (2015). MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD DEL SER PRONACA 2015. Retrieved April 20, 2016, from <http://view.ceros.com/pronaca/memoria-de-sostenibilidad-del-ser-pronaca-2015/p/5>

- Quala. (2015, September 20). La Compañía. Retrieved March 30, 2016, from <http://www.quala.com.ec/ecuador/quala-ecuador/la-compania/>
- Quintanar, G. (2005). Factores motivacionales que. Retrieved April 08, 2016, from [http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/373/Factores motivacionales.pdf?sequence=1](http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/373/Factores%20motivacionales.pdf?sequence=1)
- Rowden, R. W. (2002). The relationship between workplace learning and job satisfaction in U.S. small to midsize business. *Human Resource Development Quarterly*, 13, 4, pp. 407.
- Salas, A. (2013, February 15). Liderazgo Transformacional, Capacidad de aprendizaje organizativo y Felicidad en el Trabajo. Retrieved April 01, 2016, from [http://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/29078/Tesis%20Andr%C3%A9s%20Salas%20Vallina\(1\).pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/29078/Tesis%20Andr%C3%A9s%20Salas%20Vallina(1).pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salas, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2013, March 22). La Medición de la Felicidad en el Trabajo y sus Antecedentes: Un Estudio Empírico en el Área de Alergología de los Hospitales Públicos Españoles. Retrieved March 17, 2016, from <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/2200/2306>
- Sánchez, J. (1991). *Espacio, economía y sociedad*. Madrid, España: Siglo Veintiuno Editores.
- Sánchez, J. (2014, November 18). Felicidad significa productividad. Retrieved March 12, 2016, from

http://economia.elpais.com/economia/2014/11/17/actualidad/1416218562_067660.html

Sanguinetti, R. (2012, July 30). Chile PME. Retrieved April 30, 2016, from http://www.apecdoc.org/site/chile/author/chile_admin/page/49/

Solarte, M., Azuero, A., & Salas, L. (2013, May 27). Responsabilidad social empresarial hacia los empleados: El caso de una PYME colombiana [Editorial]. *FIR*. Retrieved March 24, 2016, from <http://www.faedpyme.upct.es/fir/index.php/revista1/article/view/28/38>

Villalobos, A. (2012, October 04). Triple bottom line, otra forma de medir el éxito empresarial. Retrieved May 01, 2016, from <http://eleconomista.com.mx/finanzas-personales/2012/10/04/triple-bottom-line-otra-forma-medir-exito-empresarial>

WHO 1948. WHO Definition of Health. Preamble to the Constitution of the World Health Organization as Adopted by the International Health Conference, New York, 19–22 June, 1946 Geneva: World Health Organization. <http://www.who.int/about/definition/en/>.

WWconsultores. (2005). WW Consultores - Organizaciones que ganan. Retrieved April 17, 2016, from <http://wwconsultores.com/index.php>

ANEXO A: Carta para reclutamiento de participantes

Estimado _____,

La presente investigación será realizada por Antonella Marchán, estudiante de la Universidad San Francisco de Quito. La meta de este estudio es hacer un sondeo sobre la felicidad laboral y sobre la responsabilidad social corporativa.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario corto de máximo 5 minutos. Sin embargo, este cuestionario será confidencial y sólo la investigadora tendrá acceso al mismo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la encuesta, o alguna de las actividades que se pide de usted, le resultan incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador y no participar.

Muchas gracias de antemano,

Antonella Marchán Matéus

ANEXO B: Formulario de Consentimiento Informado

Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos

Universidad San Francisco de Quito

El Comité de Revisión Institucional de la USFQ

The Institutional Review Board of the USFQ

Formulario Consentimiento Informado

Título de la investigación: La Relación entre la Felicidad Laboral y la Responsabilidad Social Corporativa

Organización del investigador: Universidad San Francisco de Quito

Nombre del investigador principal: Antonella Marchán Matéus

Datos de localización del investigador principal: e-mail de contacto:

antonella.marchan@estud.usfq.edu.ec número de contacto: 0984617440

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO

Introducción: La meta de este estudio es hacer un sondeo sobre la felicidad laboral y sobre la responsabilidad social corporativa

Usted ha sido invitado a participar en un investigación sobre la felicidad laboral y su relación con la responsabilidad social corporativa porque se quiere comprobar si se aplicase un proyecto de responsabilidad social, que pasaría con la felicidad laboral.

Propósito del estudio:

La meta de este estudio es hacer un sondeo sobre la felicidad laboral y sobre la responsabilidad social corporativa

Descripción de los procedimientos:

Se realizará una encuesta corta.

Riesgos y beneficios:

No existen riesgos en esta investigación, de existir la investigadora minimizará estos riesgos. Además los beneficios se verán reflejados a futuro en un proyecto de responsabilidad social para ayudar a los ámbitos más necesitados.

Confidencialidad de los datos

Para nosotros es muy importante mantener su privacidad, por lo cual aplicaremos las medidas necesarias para que nadie conozca su identidad ni tenga acceso a sus datos personales:

La información que nos proporcione no será necesario incluir su nombre y solo la investigadora tendrá acceso a sus resultados. Además, el Comité de Bioética de la USFQ podrá tener acceso a sus datos en caso de que surgieran problemas en cuanto a la seguridad y confidencialidad de la información o de la ética en el estudio.

Derechos y opciones del participante

Usted puede decidir no participar y si decide no participar solo debe decírselo al investigador

principal o a la persona que le explica este documento. Además aunque decida participar puede retirarse del estudio cuando lo desee, sin que ello afecte los beneficios de los que goza en este momento.

Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0984617440 que pertenece a Antonella Marchán, o envíe un correo electrónico a antonella.marchan@estud.usfq.edu.ec

Si usted tiene preguntas sobre este formulario puede contactar al Dr. William F. Waters, Presidente del Comité de Bioética de la USFQ, al siguiente correo electrónico: comitebioetica@usfq.edu.ec

Consentimiento informado

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Firma del participante

Fecha

Firma del testigo (<i>si aplica</i>)	Fecha
Nombre del investigador que obtiene el consentimiento informado	
Firma del investigador	Fecha

ANEXO C: Herramientas para levantamiento de información

**Esta encuesta fue diseñada por Nic Marks, basandose en los 4 pilares fundamentales de la felicidad del Gobierno de Bután.

Happiness at Work Survey

*Por favor responder del 1-5 siendo 1 lo más bajo y 5 lo más alto.

1. ¿Qué tan satisfecho está en general con...
 - a. su trabajo?
 - b. el equilibrio entre el tiempo que pasa en el trabajo y el tiempo que pasa en otros aspectos de tu vida?
2. ¿Cuánto del tiempo que pasa en el trabajo...
 - a. está inmerso y concentrado en lo que está haciendo?
 - b. disfruta lo que hace?
 - c. se siente frustrado?
 - d. se siente aburrido?
3. Al pensar en el trabajo que realiza, en general, diría..
 - a. que se siente feliz cuando está en el trabajo?
 - b. que tiene control sobre los elementos importantes de su trabajo?
 - c. que el trabajo que realiza es valioso?
 - d. se siente motivado para hacer el mejor trabajo posible?
 - e. que su trabajo es estresante?
4. Al pensar en su vida laboral, en general, diría
 - a. que su organización es una buena organización para trabajar?
 - b. se lleva bien con su gerente?
 - c. que el ambiente y las condiciones físicas en las que trabaja son agradables?

- d. que el trabajo que realiza beneficia la vida de sus clientes?
 - e. que el trabajo que realiza beneficia a la sociedad en general?
5. ¿Cuántas de las siguientes afirmaciones se aplican a su situación?
- a. tiene muy buenos amigos en el trabajo.
 - b. siente que puede ser usted mismo en el trabajo.
 - c. generalmente, puede hacer lo que mejor hace en el trabajo.
 - d. tiene suficiente tiempo en su horario normal de trabajo para realizar su trabajo.
 - e. considera que todos sus esfuerzos y logros en el trabajo, siente que le pagan de manera adecuada.
 - f. recibe comentarios periódicos y constructivos sobre su rendimiento.
6. ¿Hasta qué punto?
- a. ha podido aprender nuevas habilidades en el trabajo?
 - b. tiene la oportunidad de ser creativo en su trabajo?
 - c. su trabajo ofrece buenas oportunidades para progresar en su carrera?
 - d. puede influenciar las decisiones que son importantes para su trabajo?
 - e. se siente orgulloso de trabajar para su organización?
 - f. siente que su gerente confía en usted?
 - g. es seguro hablar y cuestionar la forma en que se trabaja en su organización?
 - h. le preocupa que pueda perder su trabajo en los próximos seis meses?
7. Las siguientes preguntas son acerca de su [equipo] o el grupo de personas con el que trabaja estrechamente.
- a. aprecia a las personas de su equipo?

- b. en general, ¿piensa que su equipo está bien administrado?
 - c. en general, ¿diría que los equipos en su organización trabajan bien juntos?
8. Ahora, algunas preguntas sobre usted y su vida en general,
- a. ¿Qué tan feliz diría que es?
 - b. ¿Se siente lleno de energía habitualmente?
 - c. ¿Le parece fácil o difícil lidiar con problemas importantes en su vida?
 - d. Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación: En general, estoy conforme conmigo mismo.
 - e. ¿Recibe ayuda y apoyo de otras personas cuando lo necesita?
9. Finalmente, háblenos de usted.
- 1. Género
 - 2. Edad
 - 3. Situación laboral

ANEXO D: Solicitud para aprobación de un estudio de investigación por el Comité de Bioética de la Universidad San Francisco de Quito



Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos
Universidad San Francisco de Quito
El Comité de Revisión Institucional de la USFQ
The Institutional Review Board of the USFQ

SOLICITUD PARA APROBACION DE UN ESTUDIO DE INVESTIGACION

INSTRUCCIONES:

1. Antes de remitir este formulario al CBE, se debe solicitar vía electrónica un código para incluirlo, a comitebioetica@usfq.edu.ec
2. Enviar solo archivos digitales. Esta solicitud será firmada en su versión final, sea de manera presencial o enviando un documento escaneado.
3. Este documento debe completarse con la información del protocolo del estudio que debe servir al investigador como respaldo.
4. Favor leer cada uno de los parámetros verificando que se ha completado toda la información que se solicita antes de enviarla.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
Título de la Investigación	La Relación entre la Felicidad Laboral y la Responsabilidad Social Corporativa
Investigador Principal <i>Nombre completo, afiliación institucional y dirección electrónica</i>	Antonella Marchán Matéus
Co-investigadores <i>Nombres completos, afiliación institucional y dirección electrónica. Especificar si no lo hubiera</i>	No se contó co-investigadores durante esta investigación.
Persona de contacto <i>Nombre y datos de contacto incluyendo teléfonos fijo, celular y dirección electrónica</i>	Antonella Marchán Matéus e-mail de contacto: antonella.marchan@estud.usfq.edu.ec número de contacto: 0984617440
Nombre de director de tesis y correo electrónico <i>Solo si es que aplica</i>	María Cristina Crespo e-mail de contacto mcrespoa@usfq.edu.ec
Fecha de inicio de la investigación <i>Febrero 2016</i>	
Fecha de término de la investigación <i>Mayo 2016</i>	
Financiamiento <i>Personal</i>	

Objetivo General <i>Se debe responder tres preguntas: qué? cómo? y para qué?</i>
Determinar la relación entre responsabilidad social empresarial y felicidad en el trabajo.
Objetivos Específicos
Evaluar los niveles de felicidad en el trabajo de un grupo de empleados administrativos. Participar en un programa de Responsabilidad Social Empresarial en la empresa escogida.
Diseño y Metodología del estudio
Se tomará como base la encuesta cuantitativa Happiness at Work, diseñada por Nick Marks. El grupo con el que se trabajará en este proyecto está conformado por los empleados administrativos de una empresa multinacional de seguridad, la muestra será escogida al azar entre los empleados que voluntariamente decidieron participar en este proyecto, después de depurar el listado entregado por Recursos Humanos de la empresa.
Procedimientos <i>Los pasos a seguir desde el primer contacto con los sujetos participantes, su reclutamiento o contacto con la muestra/datos.</i>
Se realizó el acercamiento con el departamento de Recursos humanos de una empresa multinacional de seguridad la cual proporciono un listado con los datos de los colaboradores Administrativos de la empresa. El siguiente paso fue tomar contacto por medio de correo electrónico invitándolos hacer participantes voluntarios de este proyecto de investigación. A los empleados que decidieron participar voluntariamente se les convoco a una reunión en el cual se les explico todo sobre la investigación se les pidió llenar el formulario de consentimiento informado, realizaron la encuesta Happiness at Work y luego de ello se los dividió en dos grupos; siendo uno el control y otro el experimental. Al grupo experimental se lo expondrá a un proyecto de responsabilidad social previamente elegido por Recursos Humanos. El grupo control no tendrá cambios en su rutina diaria. Se volverá a realizar la encuesta Happiness at Work.
Recolección y almacenamiento de los datos <i>Para garantizar la confidencialidad y privacidad, de quién y donde se recolectarán datos; almacenamiento de datos—donde y por cuánto tiempo; quienes tendrán acceso a los datos, qué se hará con los datos cuando termine la investigación</i>
Los datos recolectados garantizan la confidencialidad ya que no piden datos específicos sobre el participante. Los datos recolectados serán por medio de las encuestas realizadas, antes explicadas.
Herramientas y equipos <i>Incluyendo cuestionarios y bases de datos, descripción de equipos</i>
Encuesta Happiness at Work, programa informático para tabulación y comparación de resultados.

JUSTIFICACIÓN CIENTÍFICA DEL ESTUDIO

Se debe demostrar con suficiente evidencia por qué es importante este estudio y qué tipo de aporte ofrecerá a la comunidad científica.

Al ser el primer proyecto de investigación que propone el incremento de la felicidad laboral por medio de un programa de responsabilidad social, se prevén dos puntos importantes; la mejora del ambiente laboral por medio de la felicidad dentro de una institución y la ayuda directa por medio de un proyecto de responsabilidad social a distintas necesidades de la sociedad.

La responsabilidad social al aumentar la felicidad laboral mejora el comportamiento humano. Al

producirse cambios en los compartimientos de las personas requiere que comunidad científica investigue a través de sus diferentes especialistas, ramas de las ciencias como exponencial la felicidad en la vida laboral. Un estudio de la University College London demostró que las personas felices tienden a vivir aproximadamente de 9 a 10 años más que las personas negativas o tristes.

Referencias bibliográficas completas en formato APA

- 20minutos.es (2015, November 25). El 81,5% de los españoles dicen ser felices en su trabajo. Retrieved March 11, 2016, from <http://www.20minutos.es/noticia/2613287/0/81-por-ciento-trabajadores/espanoles-son-felices/su-profesion/#xtor=AD-15>
- Araujo, M., & Marías, J. (1970). *Ética a Nicómaco*. Retrieved March 5, 2016, from <http://www.alcoberro.info/pdf/nicomaco.pdf>
- Bourdieu, P. Y Otros (1987) *Paradigmas Cuantitativo y Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa: Proyección y Reflexiones*. Disponible en: <http://www.revistaparadigma.org.ve/doc/paradigma96/doc1.htm>
- Burbano, G. (2010). ¿Qué hace de una empresa el lugar ideal para trabajar? [Editorial]. *ECONOMUNDO*, 6(78), 24-27.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row
- Cajiga, J. F. (2012). *EL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL*. Retrieved March 28, 2016, from http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Calvo, C. (2008, September 3). *La responsabilidad social empresarial y la doctrina social de la iglesia*. Retrieved April 22, 2016, from http://www.cyta.com.ar/biblioteca/bddoc/bdlibros/334_calvo.pdf
- CentraRSE. (2006). *¿Qué es RSE?* Retrieved February 19, 2016, from http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que_es_RSE.pdf
- Chávez, N. (2014, May 9). *Involucrar y comprometer al empleado: Clave del éxito de una organización*. Retrieved April 05, 2016, from http://www.degerencia.com/articulo/involucrar_y_comprometer_al_empleado
- Chivato Pérez, T., Campos Andreu, A., Negro Álvarez, J. M. (2011): *Professional Burnout and Work Satisfaction in Spanish Allergists: Analysis of Working Conditions in the Specialty*. *Journal of Investigational Allergology and Clinical Immunology*, 21, pp. 13-21.
- Collado, D., & Cadenas, C. (2013). *EDUCACIÓN DE LAS EMOCIONES ¿UN RETO?* Retrieved April 22, 2016, from http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/8059/Educacion_de_las_emociones.pdf?sequence=2
- Díaz-Aguado, M. J., Martínez, R., Martín, G., Alvarez-Monteserín, M. A., Paramio, E., Rincón, C., & Sardinero, F. (2004, April 28). *INDEFENSIÓN APRENDIDA, ESCASA CALIDAD DE VIDA adolescencia Y DIFICULTADES EN LA EDUCACIÓN FAMILIAR*. Retrieved April 12, 2016, from http://www.injuve.es/sites/default/files/081-122-Violencia3_7.pdf
- Díaz, J. (2012, September 21). *Guía para elaborar un Plan Estratégico de RSE*. Retrieved May 06, 2016, from <http://www.negociosyemprendimiento.org/2012/09/guia-para-elaborar-un-plan->

estrategico-de-rse.html

Diners Club. (2013). Responsabilidad Social Corporativa. Retrieved April 29, 2016, from <https://www.dinersclub.com.ec/portal/institucional/responsabilidad-social-corporativa>

ESeT Latinoamerica. (2015). Responsabilidad social empresarial. Retrieved April 19, 2016, from <http://www.eset-la.com/responsabilidad-social/>

Fernandez, I. (2015). *Felicidad Organizacional*. Municipalidad de Vitacura: B GRUPO ZETA.

Fredrickson, B.L. y Losada, M. (2005): "Positive affect and the complex dynamics of human flourishing". *American Psychologist*, n° 60 (7), pp. 678–686.

García, M., Azuero, A. R., & Salas, L. (2013, May 27). Responsabilidad social empresarial hacia los empleados: El caso de una PYME colombiana. Retrieved March 16, 2016, from <http://www.faedpyme.upct.es/fir/index.php/revista1/article/view/28/38>

Generalitat de Catalunya. (2011, May 25). Responsabilidad social corporativa. Retrieved March 28, 2016, from: http://territori.gencat.cat/es/01_departament/02_organitzacio/responsabilitat_social_corporativa/

Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona, España: Kairós.

Gómez, J. (2014, May 11). ¿Las Personas Felices son más Productivas? Retrieved April 02, 2016, from: <http://www.laboratoriori.com/2014/05/12/las-personas-felices-son-mas-productivas/>

Gutiérrez, T. (2013, May 28). La importancia de las personas en las empresas. Retrieved March 12, 2016, from <http://humanizeconsulting.com/work-life-balance-un-deber-empresarial/>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Jaramillo, V. A. (2013). Creando subjetividades laborales: Implicaciones del discurso psicológico en el mundo del trabajo y las organizaciones. Retrieved April 3, 2016 http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822013000100020

Marks, N. (2013, January 09). 'Your boss's first duty is to make you happy' (Wired UK). Retrieved March 29, 2016, from <http://www.wired.co.uk/magazine/archive/2013/01/ideas-bank/your-bosss-first-duty-to-make-you-happy>

Murgich, V. (2015, march 31). 96,5% de los empleados piensa que el bienestar laboral les hace ser más productivos. Retrieved February 07, 2016, from <http://www.compromisorse.com/rse/2015/04/01/el-965-de-los-empleados-piensa-que-el-bienestar-laboral-les-hace-ser-mas-productivos/>

NEF. (2015). About NEF: Nic Marks. Retrieved March 20, 2016, from <http://www.neweconomics.org/people/entry/nic-marks1>

Nelson, B. (1997). 1001 formas de motivar a los empleados. Retrieved April 3, 2016, from http://www.usmp.edu.pe/recursos humanos/pdf/1001_formas_de_motivar_resumen.pdf

Pagani, G. (2015, June 01). La felicidad de los trabajadores en las empresas de hoy Newsletter

- USS. Retrieved March 01, 2016, from <http://www.uss.cl/newsletter-uss/2015/06/01/debe-la-empresa-hacerse-cargo-de-la-felicidad-de-sus-colaboradores/>
- Pascual, E. (2013, julio 26). Manual de inducción de personal a la organización. Ejemplo Gamesa. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/manual-de-induccion-de-personal-a-la-organizacion-ejemplo-gamesa/>
- Porter A. y Kramer M (2006, diciembre 01) Estrategia y Sociedad. Retrieved April 5, 2016, from <http://www.fundacionseres.org/Lists/Informes/Attachments/12/Estrategia%20y%20Sociedad.pdf>
- Porter, M. E. (1998). *On competition*. Boston, MA: Harvard Business School Pub.
- Pronaca. (2015). MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD DEL SER PRONACA 2015. Retrieved April 20, 2016, from <http://view.ceros.com/pronaca/memoria-de-sostenibilidad-del-ser-pronaca-2015/p/5>
- Quala. (2015, September 20). La Compañía. Retrieved March 30, 2016, from <http://www.quala.com.ec/ecuador/quala-ecuador/la-compania/>
- Quintanar, G. (2005). Factores motivacionales que. Retrieved April 08, 2016, from [http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/373/Factores motivacionales.pdf?sequence=1](http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/373/Factores%20motivacionales.pdf?sequence=1)
- Rowden, R. W. (2002). The relationship between workplace learning and job satisfaction in U.S. small to midsize business. *Human Resource Development Quarterly*, 13, 4, pp. 407.
- Salas, A. (2013, February 15). Liderazgo Transformacional, Capacidad de aprendizaje organizativo y Felicidad en el Trabajo. Retrieved April 01, 2016, from [http://mobirodueriv.uv.es/bitstream/handle/10550/29078/Tesis%20Andr%C3%A9s%20Salas%20Vallina\(1\).pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://mobirodueriv.uv.es/bitstream/handle/10550/29078/Tesis%20Andr%C3%A9s%20Salas%20Vallina(1).pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salas, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2013, March 22). La Medición de la Felicidad en el Trabajo y sus Antecedentes: Un Estudio Empírico en el Área de Alergología de los Hospitales Públicos Españoles. Retrieved March 17, 2016, from <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/2200/2306>
- Sánchez, J. (1991). *Espacio, economía y sociedad*. Madrid, España: Siglo Veintiuno Editores.
- Sánchez, J. (2014, November 18). Felicidad significa productividad. Retrieved March 12, 2016, from http://economia.elpais.com/economia/2014/11/17/actualidad/1416218562_067660.html
- Sanguinetti, R. (2012, July 30). Chile PME. Retrieved April 30, 2016, from http://www.apecdoc.org/site/chile/author/chile_admin/page/49/
- Solarte, M., Azuero, A., & Salas, L. (2013, May 27). Responsabilidad social empresarial hacia los empleados: El caso de una PYME colombiana [Editorial]. *FIR*. Retrieved March 24, 2016, from <http://www.faedpyme.upct.es/fir/index.php/revista1/article/view/28/38>
- Villalobos, A. (2012, October 04). Triple bottom line, otra forma de medir el éxito empresarial. Retrieved May 01, 2016, from <http://eleconomista.com.mx/finanzas-personales/2012/10/04/triple-bottom-line-otra-forma-medir-exito-empresarial>
- WHO 1948. WHO Definition of Health. Preamble to the Constitution of the World Health

Organization as Adopted by the International Health Conference, New York, 19–22 June, 1946 Geneva: World Health Organization. <http://www.who.int/about/definition/en/>.

WWconsultores. (2005). WW Consultores - Organizaciones que ganan. Retrieved April 17, 2016, from <http://wwconsultores.com/index.php>

DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS ÉTICOS DEL ESTUDIO

<p>Criterios para la selección de los participantes <i>Tomando en cuenta los principios de beneficencia, equidad, justicia y respeto</i></p>
<p>Se esperará contar con un número igual de hombres y mujeres dentro de este proyecto de investigación, se mantendrá el respeto y la integridad humana en cada fase del proyecto, y se pretende contar con un proyecto de responsabilidad adecuado para la institución.</p>
<p>Riesgos <i>Describir los riesgos para los participantes en el estudio, incluyendo riesgos físico, emocionales y psicológicos aunque sean mínimos y cómo se los minimizará</i></p>
<p>Dentro del proyecto de investigación, los riesgos a los cuales se exponen a los participantes son mínimos, uno de ellos es que no se encuentren preparados física o emocionalmente para el proyecto de responsabilidad social. Este riesgo será minimizado por medio de charlas explicativas y capacitaciones sobre el proyecto social que se atenderá.</p>
<p>Beneficios para los participantes <i>Incluyendo resultados de exámenes y otros; solo de este estudio y cómo los recibirán</i></p>
<p>Los participantes del grupo control se espera que tengan mayor felicidad en su entorno laboral, al igual que en su vida.</p>
<p>Ventajas potenciales a la sociedad <i>Incluir solo ventajas que puedan medirse o a lo que se pueda tener acceso</i></p>
<p>La mayor ventaja social es que por medio del proyecto de responsabilidad se colabore con los sectores más vulnerables de la misma.</p>
<p>Derechos y opciones de los participantes del estudio <i>Incluyendo la opción de no participar o retirarse del estudio a pesar de haber aceptado participar en un inicio.</i></p>
<p>Los participantes están en pleno derecho de decidir voluntariamente el participar en este proyecto, al igual que de retirarse del estudio en cualquiera de sus fases; sin compromiso alguno. Se asegurará que cualquier información recabada será confidencial y solo del conocimiento de la investigadora.</p>
<p>Seguridad y Confidencialidad de los datos <i>Describir de manera detallada y explícita cómo va a proteger los derechos de participantes</i></p>
<p>La confidencialidad se aseguran por que en ningún momento dentro de todo el proyecto se requería información personal de los participantes; en las encuestas a realizarse no se necesitan datos de los mismos. A su vez, la información será manejada solamente por la investigadora de este proyecto.</p>
<p>Consentimiento informado <i>Quién, cómo y dónde se explicará el formulario/estudio. Ajustar el formulario o en su defecto el formulario de no aplicación o modificación del formulario</i></p>
<p>El consentimiento informado se explicará en la primera reunión que se mantendrá con los participantes, se desglosará cada parte, y se reiterará que es un proyecto de participación voluntaria; y que se pueden retirar del mismo en cualquier momento si así lo desean.</p>
<p>Responsabilidades del investigador y co-investigadores dentro de este estudio.</p>
<p>La responsabilidad de la investigadora durante este estudio es mantener la imparcialidad con los participantes, tratar de que todo salga bajo los parámetros de la investigación, bajo ningún momento vulnerar la seguridad física, moral o emocional de los participantes. Asegurar en todo momento la confidencialidad de la investigación, y mantener contacto con la empresa y con los participantes para informarles sobre datos relevantes al estudio.</p>

Documentos que se adjuntan a esta solicitud (ponga una X junto a los documentos que se adjuntan)

Nombre del documento	Adjunto	Idioma	
		Inglés	Español
PARA TODO ESTUDIO			
1. Formulario de Consentimiento Informado (FCI) y/o Solicitud de no aplicación o modificación del FCI *			X
2. Formulario de Asentimiento (FAI) (si aplica y se va a incluir menores de 17 años)			
3. Herramientas a utilizar (Título de:: entrevistas, cuestionarios, guías de preg., hojas de recolección de datos, etc)			X
4. Hoja de vida (CV) del investigador principal (IP)			
SOLO PARA ESTUDIOS DE ENSAYO CLÍNICO			
5. Manual del investigador			
6. Brochures			
7. Seguros			
8. Información sobre el patrocinador			
9. Acuerdos de confidencialidad			
10. Otra información relevante al estudio (especificar)			

(*) La solicitud de no aplicación o modificación del FCI por escrito debe estar bien justificada.

PROVISIONES ESPECIALES

Esta sección debe llenar solo si aplica. En ella se incluyen manejo de población vulnerable y muestras biológicas, manejo de eventos adversos, seguros de incapacidad o muerte, entre otros.

No aplica

CRONOGRAMA	2016											
	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Descripción de la Actividad (pasos a seguir dentro del proceso de investigación, comenzando por el contacto inicial, reclutamiento de participantes, intervención y/o recolección de datos, análisis, publicación...)												
Invitación al proyecto de investigación.	X											
Elección por parte de RRHH sobre el proyecto de responsabilidad social.	X											
Reunión informativa con los participantes / firma del consentimiento informado / división grupo control y experimental / primera encuesta sobre Happiness at Work		X										
Proyecto de Responsabilidad Social			X	X	X	X	X	X				
Volver a relizar la encuesta Happiness at Work									X			

Tabular datos e información.											X		
Presentar informe a la organización.												X	

CERTIFICACIÓN:

1. Certifico no haber recolectado ningún dato ni haber realizado ninguna intervención con sujetos humanos, muestras o datos. Sí (X) No ()
2. Certifico que los documentos adjuntos a esta solicitud han sido revisados y aprobados por mi director de tesis. Sí (X) No () No Aplica ()

Firma del investigador: _____ (con tinta azul)

Fecha de envío al Comité de Bioética de la USFQ: _____