

¿Qué tan importante es la felicidad de los empleados en el éxito de las empresas?

Por

Valentina Valero Urquijo

Mariana Vargas Tobón

Asesor

María Clara Ramírez

Colegio Marymount

Proyecto de Grado

Medellín

2010

Tabla de Contenidos

Pag.	
	RESUMEN.....4
	INTRODUCCIÓN.....5
	PREGUNTA.....6
	1.OBJETIVOS.....6
	1.1 OBJETIVO GENERAL.....6
	1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....6
	2. ¿QUÉ TAN IMPORTANTE ES LA FELICIDAD DE LOS EMPLEADOS EN EL ÉXITO DE LAS EMPRESAS?.....7
	2.1 TEORÍAS.....7
	2.1.1 COMPARACIÓN TEORÍAS.....10
	2.2 ENFOQUE HUMANÍSTICO.....11
	2.3 FELICIDAD VS. PRODUCCIÓN.....15
	2.3.1 NIVEL DE SEGURIDAD.....16
	2.3.2 NIVEL DE ESTÍMULO.....17
	2.3.3 NIVEL DE ELECCIÓN.....17
	2.4 MOTIVACIÓN EN GRANDES EMPRESAS.....18
	CONCLUSIONES.....21
	BIBLIOGRAFÍA.....22

Resumen

Los empleados son el principal recurso y la parte más importante de una empresa, su felicidad, su bienestar y su satisfacción influyen en la productividad y eficiencia de la empresa. La Teoría Clásica de la Administración y la Teoría de las relaciones humanas, tienen muchos contrastes, mientras la primera ve a los empleados como maquinas, la segunda se fija en los valores humanos, teniendo en cuenta el empleado como persona. El enfoque humanístico de una empresa que nace de la teoría de las relaciones humanas, defiende los derechos de los empleados y los estudia según la psicología del trabajo. Los gerentes de las empresas tienen una gran responsabilidad con los empleados, deben buscar un ambiente en el que les sea fácil ser feliz, ya que los sueños de cada uno de ellos los impulsan día a día a hacer mejor su trabajo. La felicidad en los empleados y la productividad están directamente relacionadas ya que éstos innovan, crean y son más eficientes.

Introducción

Con este trabajo pretendemos explicar y demostrar que el éxito de una empresa radica en gran medida en el bienestar y la felicidad de quienes la manejan y trabajan para ella. Por medio de análisis de teorías, pruebas realizadas, diferentes investigaciones y nuestra propia experiencia como observadoras de la dinámica de algunas empresas, mostraremos la relación que tiene el manejo de la parte humana de los trabajadores y el crecimiento de una empresa. Además queremos mostrar que el empleo puede ser una gran fuente de satisfacción si el entorno y el ambiente lo permiten.

Quienes trabajan en una empresa, representan el FACTOR HUMANO no el factor de capital, por lo tanto son quienes proponen los objetivos, innovan y trabajan por el aumento de la productividad, y gracias a ellos es reconocida una empresa.

Nos motiva hacer una investigación sobre este tema, porque nos parece de gran importancia tener claro esto para el día que nos desempeñemos como unas profesionales y tengamos una empresa.

¿QUÉ TAN IMPORTANTE ES LA FELICIDAD DE LOS EMPLEADOS EN EL ÉXITO DE LAS EMPRESAS?

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Demostrar mediante teorías, pruebas y análisis que el éxito de una empresa está en la felicidad de quienes la manejan y trabajan para ella. Comprender y reconocer que los sentimientos, opiniones y acciones de los empleados son plasmados en los artículos y servicios, de manera que éstos se ven reflejados en la productividad, generando así el crecimiento de una empresa.

1.2 Objetivos Específicos

- Conocer la responsabilidad de los administradores de empresas modernos con sus empleados, basándose no sólo en los incentivos económicos, si no también en sus verdaderas necesidades para llegar a la plenitud en su trabajo.
- Demostrar por medio de encuestas e investigaciones la motivación como principal objetivo para que los empleados encuentren en su trabajo una fuente de satisfacción.
- Relacionar a los administradores no sólo con la parte laboral de los empleados, sino también con la parte humana de éstos, logrando que los empleados tengan un sentido de pertenencia hacia la empresa.

2. 1 Henry Fayol fue un ingeniero industrial francés que fue reconocido por sus ideas en base a la administración. Estructuró La Teoría Clásica en el año 1916 como consecuencia de la revolución industrial, en la que el trabajo manual fue reemplazado por la tecnología y la industria. Surgió la necesidad de aumentar la competencia entre las organizaciones por obtener el mejor rendimiento y producción. Se comienza a dividir el trabajo entre quienes piensan, que son los que administran, fijan funciones, organizan y describen cargos, y quienes producen que son los que ejecutan los bienes o servicios de la empresa.

La teoría clásica se conocía por el énfasis en la organización, y en las funciones que debe tener una empresa para lograr la eficiencia. Ésta buscaba desarrollar una civilización industrial en la cual lo más importante fuese la tecnología.

Luego en el año 1929 el mundo entero se vio afectado por una gran crisis económica, por causa de la dependencia de la mayoría de países a la economía estadounidense, está despertó una gran inquietud acerca de la teoría clásica de la administración y permitió reevaluar los principios y conceptos de esta teoría.

Es así como en la época de los treinta nace la Teoría de las Relaciones Humanas planteada por Elton Mayo, basada en el experimento de Hawthorne entre los años 1923-1933, en el cual se estudió al conducta humana en la empresa Western Electric en Chicago. Esta teoría cuenta con un gran enfoque humanístico, apoyándose en la psicología del trabajo la cual estudia la conducta del ser humano y su contexto laboral y la organización en todas las perspectivas con relación a la eficacia en el trabajo, además tiene como objetivo mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores, mejorando así el rendimiento en el puesto de trabajo.

Esta teoría se basa en dos aspectos:

- Análisis del trabajo: estudia el aspecto productivo de la organización. Examina las características humanas que necesita cada empleado para realizar su tarea asignada. En este aspecto la psicología del trabajo se encarga de la selección de personal, la orientación profesional, los métodos de aprendizaje y de trabajo, la fisiología del trabajo y el estudio de los accidentes y la fatiga.
- Adaptación del trabajo al trabajador: se dedica a los aspectos individuales y sociales de los empleados y su relación con la productividad. Principalmente estudia la personalidad de todos los empleados de la organización, la motivación e incentivos de trabajo, el liderazgo, las comunicaciones, y relaciones interpersonales dentro de la organización.

Después de unos años Douglas McGregor (psicólogo Estadounidense) se preocupó por resaltar y comparar dos teorías opuestas de la administración, la teoría X (o clásica) y la teoría Y (o de las relaciones humanas), que son dos maneras en las que un gerente puede ver a un subordinado y que por medio de esa forma de verlo, le va a traer más productividad a su empresa. Para Douglas, las organizaciones funcionan de acuerdo a lo que piensan los gerentes respecto al comportamiento humano del personal que allí trabaja. En base a lo que piensan, cada gerente escoge una forma en la cual relacionarse con sus empleados, dirigirlos y esperar resultados económicos y productivos para la empresa. Al existir alguien que piensa y ordena a los otros lo que deben hacer, los supuestos en cuanto a la motivación humana, muestra unas características a las que McGregor denominó la Teoría X. Ésta teoría se basa en demostrar que el hombre es un ser que necesita ser manejado y controlado como un animal y que requiere de una supervisión continua para hacer las cosas bien y lograr el objetivo de la empresa, ya que éste es incapaz de lograr auto control y disciplina. Muestra que sólo trabaja para recibir

dinero para poder sobrevivir, y lo primordial son los incentivos económicos o externos. Esto hace que se creen algunas creencias como que el hombre es perezoso y quiere trabajar lo mínimo posible, que le falta ambición y no quiere responsabilidades.

La teoría X prevaleció durante mucho tiempo, y fue muy efectiva para poder explicar el comportamiento humano de las personas en una organización. De igual manera, fue muy difícil el cambio de la teoría X a la teoría Y, ya que el personal deja de ser un subordinado más y empiezan a ser humanos frente a los gerentes. La teoría Y se basa en la motivación humana, demuestra que el trabajo puede ser una fuente de satisfacción para los empleados, que el hombre puede controlarse a sí mismo según los objetivos y las actividades que le planteen, muestra que confiar objetivos es una manera de premiar, que el hombre ve el trabajo como una oportunidad de buscar responsabilidades y crecer. La teoría Y propone un estilo de administrar basándose en los valores humanos. Podemos ver que McGregor tenía muy claro el rol que debe cumplir un gerente en una empresa y como es la manera adecuada de administrar, prestando apoyo y soporte al personal.

2.1.1

TEORIA CLASICA	TEORIA DE LAS RELACIONES HUMANAS
<ul style="list-style-type: none"> • Estudia la organización como una maquina. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudia la organización como grupos de personas.
<ul style="list-style-type: none"> • Hace énfasis en las tareas o en la tecnología. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hace énfasis en las personas.
<ul style="list-style-type: none"> • Se inspira en sistemas de ingeniería. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se inspira en sistemas de psicología.
<ul style="list-style-type: none"> • Autoridad centralizada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Delegación plena de autoridad.
<ul style="list-style-type: none"> • Líneas claras de autoridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía del trabajador.
<ul style="list-style-type: none"> • Especialización y competencia técnica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza y apertura.
<ul style="list-style-type: none"> • Acentuada división del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Énfasis en las relaciones humanas entre los empleados.
<ul style="list-style-type: none"> • Confianza en reglas y reglamentos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza en las personas.
<ul style="list-style-type: none"> • Clara separación entre línea y staff. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica grupal e interpersonal.

Después de ver y analizar las teorías más importantes para la administración de una empresa se le dio la verdadera importancia al empleado, encontrando así el enfoque humanístico (gracias a la teoría de las relaciones humanas) como una herramienta indispensable para el buen desarrollo de una empresa.

2.2 Enfoque humanístico

En los últimos años se ha dado principal atención al desarrollo de los recursos humanos, dándose énfasis en su desarrollo y capacitación. Las empresas progresistas y con mayor visión de futuro tratan a sus empleados como un recurso valioso.

La empresa es responsable de la producción y de los problemas sociales que surgen en ella, los problemas de los trabajadores, a nivel individual y comunitario, se verán reflejados en su bienestar, así en el rendimiento laboral. Se pretende buscar el equilibrio entre la empresa y trabajador. Por ejemplo, un problema de violencia en algún sector de la ciudad, en el que viven personas que trabajan en la empresa, afectará emocionalmente a los empleados, lo cual los hará bajar su eficiencia a la hora de trabajar.

La empresa es como el ser humano. Necesita que todos los órganos que la componen, trabajen adecuadamente para su buen funcionamiento, si uno falla, toda la empresa se verá afectada de alguna manera. Todos forman la energía de la vida de la empresa para que viva y se sostenga. Al ser una organización, necesita alguien que la dirija y maneje en cada uno de sus sectores, y todos, tanto quienes la manejan y quienes trabajan para ella deben saber sus objetivos y deben conocer su funcionamiento. La clave para tener una empresa que perdure en el tiempo y sea exitosa tanto humanamente como en el mercado es saber superar todos los problemas que se presentan en una empresa, tanto físicos (producción), como humanos para llegar a su estructura interior que son las

personas. Al preocuparnos por esto, podemos decir que estamos apostando en el ámbito empresarial por la excelencia.

En cada empresa existe un departamento de gestión humana, en el que se busca y se controla el bienestar del personal de la empresa teniendo en cuenta todo lo que gira alrededor de estos como sus familias, su salud, capacitación. Es el departamento que se encarga de motivar a sus empleados. Busca ante todo defender los derechos del empleado como persona digna, así la persona esta sometida a un trabajo, tiene derechos que deben ser respetados bajo cualquier circunstancia.

A través de la gestión humana se pudo observar que la felicidad en el trabajo, la satisfacción del trabajador y su bienestar, es de gran importancia para tener un buen ambiente, una mejor productividad y una empresa exitosa, competitiva y que perdure en el mercado.

Según Mathew Kelly en su libro El Gerente De Sueños, “son cada vez menos las personas que se aferran a la idea de permanecer en la misma compañía durante toda su carrera, y el interés en inspirar y retener a los empleados ha crecido rápidamente”. Se ha ido buscando un método para darle solución a esta problemática, los gerentes se han podido dar cuenta la importancia de mantener motivado el capital humano, ya que perder un buen empleado representa más que simplemente los costos de selección de un nuevo personal. No se trata solo de subir el sueldo a los empleados o darles bonificaciones, se trata de algo más humano y menos costoso pero a la vez más complejo, que muchas compañías han dejado a un lado, como es la inspiración y la motivación. Los empleados son tan importantes ya que una empresa solo puede llegar a ser la mejor y la más exitosa, si los empleados son la mejor versión de si mismos. Es por esto que Peter

Drucker hace aproximadamente cuarenta años observo el error más grande en los balances empresariales, mientras la maquinaria aparecía en la columna de los activos , los empleados aparecían en la de los pasivos, cuando los empleados con buenas ideas, productivos y eficientes son el activo más importante de una empresa. En los próximos años se pronostica, una guerra por el talento empresarial, ya que como dice Mathew Kelly, “la capacidad para atraer, comprometer y retener talentos será el principal objetivo estratégico de todos los líderes modernos y las organizaciones de éxito”. Se trata de tomar a los empleados como los toma un equipo de fútbol. Un buen equipo sin un buen jugador, no es el mismo equipo, éste depende de los talentos que tenga. Lo mismo sucede con las empresas, van a haber personas tanto bien preparadas como sólo mano de obra, las cuales al estar en la empresa, van a ir aprendiendo y cualificándose cada vez más para el trabajo, y van a ser personas que la empresa va a necesitar pues éstas conocen algunas cosas de la empresa que los mismos administradores desconocen o ignoran, y en algunas situaciones, van a ser los mismos empleados que han conocido la empresa los que le puedan dar soluciones rápidas a los problemas.

El propósito de cada compañía es ser la mejor en lo que se desempeñe, y el de los empleados es aparte de ayudar a la empresa a alcanzar los objetivos que se haya planteado, dar lo mejor de sí mismos. Los empleados no existen para la compañía, la compañía existe para los empleados. Es por esto que cuando algunas empresas olvidan que su razón de ser es el servicio a los clientes, es probable que ésta fracase, ya que los primeros clientes y los más importantes que tiene una empresa, son sus empleados, los cuales deberían dejar de ser nombrados como empleados sino más bien miembros del equipo o socios.

Toda empresa posee una misión y una visión, un sueño, algo por lo cual está hecha y por lo que se quiere conseguir. Esa misión, es la que hace que la empresa se motive para conseguir lo que desea, la misión depende de ella, de las

reglas, normas, estrategias y tácticas que hacen que los objetivos de la empresa se hagan realidad. Sin esa visión o sueño, la empresa no tendría un sentido, una razón por la cual esté funcionando, no tendría un principio y mucho menos un buen desempeño. Ésta visión debe ser conocida por todos los empleados desde que entren a la empresa, éstos deben saber hacia dónde va la empresa y deben adoptar esa visión como si fuera de ellos. De la misma manera, la empresa no se debe limitar solamente a cumplir su objetivo, también debe conocer lo que cada uno de sus empleados desea cumplir al trabajar en esa empresa. Aunque el fin de las empresas no es cumplir los sueños de cada empleado, ya que estamos en una sociedad capitalista y materialista, las personas tienen sueños y motivaciones y es muy posible que éstas estén trabajando allí para poder realizar sus sueños, ya que si no los tienen, serían esclavos de la misma porque trabajarían sólo para cumplir su tarea.

Estos sueños son tan o más importantes que los de la misma empresa, ya que si en ésta ellos no ven la posibilidad de cumplir sus expectativas, trabajarán allí hasta que encuentren una nueva forma de cumplirlos, sea en otra empresa que sí les de la oportunidad. De los sueños de las personas que constituyen la empresa, está compuesta el alma de ésta. Como dice Félix Socorro, doctor en ciencias administrativas, en su blog de marketing, “Uno de los errores que se han arrastrado desde la revolución industrial y hasta el presente, es que se ha “direccionado” la idea de la visión como “alma” de la empresa únicamente a su creador o ideólogo, “endiosando” la figura de éste como el visionario capaz de ver lo que nadie observó y que hizo posible la empresa exitosa y pujante que ahora se ostenta; cuando en realidad tal acción, si bien importante y significativa, no hubiese tenido lugar sin un importante número de personas que apostaron a ella y observaron la posibilidad de cumplir sus sueños materializando el sueño de otro.” Las personas aparte de buscar un sustento en sus necesidades básicas, sociales y económicas, buscan sobre todo eso, llegar a cumplir los sueños que alguna vez en sus vidas se propusieron. De esa manera, se hace la relación empleado-empresa-satisfacción. Cuando esos sueños son llevados a un tercer plano por

parte de la empresa, se ve una baja calidad en los productos, un ambiente pesado dentro de ella y se caracterizara en el mercado como una empresa que solo busca ofrecer y cobrar, a lo que se le llama “zombi organizacional”.

Así la empresa no se pueda dedicar a hacer que los sueños se hagan realidad, puede ofrecer algunos mecanismos, facilidades o medios que les permitan cumplirlos. El trabajador se sentirá feliz, cómodo y con ganas, lo cual se verá reflejado en las ventas y en productos de alta calidad, lo que atraerá clientes y generará ganancias, permanencia y liderazgo en el mercado.

2.3 Felicidad Vs. Producción

Según investigaciones realizadas por Alexander Kjerulf, experto mundial en Felicidad en el Trabajo, las personas felices, son más exitosas tanto en su vida personal como en su vida laboral ya que como dice Alexander en su libro *La hora Feliz es de 9 a 5*, “la gente feliz es más optimista, abierta, motivada, energética y agradable: todas las condiciones necesarias para el éxito en las empresas.”

Alexander explica por qué su conclusión trae más beneficios:

- Mayor productividad: mejores resultados económicos para la empresa
- Mejor calidad: hacen con gusto su trabajo y esto se ve reflejado en los productos.
- Menor absentismo: los empleados se sienten parte de la empresa y quieren ir a trabajar.
- Menos estrés
- Atraer y retener clientes: se ve reflejado en un mejor servicio produciendo más interés a los clientes.
- Mayores ventas: las personas felices son mejores vendedores.
- Más creatividad e innovación: tienen una mente abierta a la hora de crear.

- Adaptación más fácil: la gente feliz está más abierta al cambio y se adaptan a él más fácilmente.

Además en estos estudios también se concluyó que se necesitan empleados felices, creativos y motivados para innovar, aumentar la eficiencia y adaptarse al cambio rápidamente, y que estén seguros de su potencial para poder ser exitosos, competentes y suplir la demanda que surge.

Alexander dice “Los administradores de empresa actuales tienen una gran responsabilidad, crear un lugar de trabajo donde sea fácil para la gente ser feliz. Y como es una tarea específica de los directivos tomar la iniciativa y elegir los recursos necesarios para las tareas específicas, es lógico que sean ellos los que empiecen a hacer algo.”

Los directivos tienen la gran responsabilidad de buscar un lugar de trabajo con las condiciones adecuadas y aptas para que una persona se pueda desarrollar en su trabajo de una manera feliz y eficiente, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

2.3.1 El nivel de seguridad:

Se debe tener un lugar apto para trabajar, teniendo la seguridad de que no les va a pasar nada malo a los empleados (como terminar lesionados) y que no tienen ningún riesgo específico. Se debe buscar un lugar con las condiciones ambientales adecuadas para un desarrollo óptimo del trabajo, como una buena iluminación, temperatura, comodidad y una buena ventilación. Debe existir un seguro de salud para los empleados; estos deben tener la seguridad de que la empresa los respalda si les llegara a pasar algo. Por último se debe tener un salario justo con el que las personas por lo menos se puedan sostener.

2.3.2 El nivel de estímulo:

Se debe estimular y elogiar a los empleados, dándoles algunos beneficios dentro de la empresa, pensiones financiadas por el empleador, una fiesta anual para agradecer el trabajo realizado en todo el año, y bonos dependiendo del rendimiento personal o de la empresa. Esto hace que las personas se sientan importantes dentro de la organización.

2.3.3 El nivel de elección:

La empresa necesita que sus directivos sean seres humanos, cada persona dentro de la empresa debe trabajar tanto individual como colectivamente para aumentar la felicidad, para así llegar a una felicidad sostenible. Se debe tener una actitud positiva sin importar la condición en la que se encuentre el negocio actualmente, se debe aprender cosas nuevas cada día, no solo para hacer su trabajo sino también para resaltar entre los demás, ya que si se hace lo mismo todos los días, los empleados se terminaran aburriendo. Hay que buscar ser abiertos, no toda la información de la empresa se puede saber, pero por lo menos los empleados deben estar al tanto de la situación por la que pasa la empresa en el momento, y se deben aceptar opiniones hechas por éstos. Las empresas deben preocuparse por los empleados, ya que si estas no se preocupan por ellos, porque deben ellos preocuparse por la empresa.

Podemos ver también como grandes empresas y multinacionales aplican estas teorías a sus empleados a diario, comprobando que el capital humano es el recurso más importante y valioso dentro de una organización, como la motivación, el cumplimiento de sueños y metas, el bienestar, la comodidad, la seguridad y la felicidad hacen que sean las empresas con mayor éxito, rendimiento, y mejor atención en el mercado y además que han perdurado con su filosofía por años.

2.4 Motivación en grandes empresas

Algunas de las empresas más grandes del mundo como Wal-Mart, Google, McDonalds, entre otras, tienen diferentes métodos de motivar a sus empleados, tratándolos como lo más importante para el desempeño de la organización.

Wal-Mart, compañía de retail más grande del mundo, se ha desempeñado en el mercado de una manera exitosa, ofreciendo a sus clientes los mejores precios, la mayor variedad de productos, y lo más importante la mejor atención a sus clientes, buscando que sus empleados fueran los más amigables, entusiastas y provechosos logrando ser más exitosos que otras cadenas del mercado.

Sam Walton el fundador de esta cadena decía “Si quieres que tu gente en las tiendas se ocupen de los consumidores, tienes que asegurarte de que te ocupas de tu gente en las tiendas. Este es el ingrediente más importante del éxito de Wal-Mart”

McDonald's, la cadena de comida rápida más grande del mundo también se ha enfocado en sus empleados para lograr el éxito en este campo, con más de un millón de empleados ha utilizado diferentes métodos para motivarlos, para muchos jóvenes McDonald's representa la oportunidad del primer trabajo, ya que esta empresa les brinda muchos beneficios y comodidades, les permite desarrollar sus estudios, al mismo tiempo que trabajan, ya que la mayoría de empleados son jóvenes y lo único que necesitan para trabajar es mostrar mucho optimismo y ganas y estar cursando cualquier estudio. Creen que el éxito de esta empresa está ligado a sus empleados.

La aerolínea Southwest Airlines, se ha dado cuenta a través de su experiencia que los empleados son los más importantes y el verdadero espíritu de una organización. Se concentran en hacer que las personas sean felices y pasen un

buen rato mientras trabajan. Tiene como lema “contrata por la actitud, prepara las habilidades”. Dicen que las calificaciones son importantes pero a la hora de contratar a alguien, no obtiene un trabajo alguien con carácter desagradable por más buenas calificaciones que tenga. Actualmente emplea a 30.000 personas que son la que hacen que cada día esta empresa crezca.

La reconocida agencia de viajes Rosenbluth International ha creado un método para capacitar a sus nuevos empleados, se trata de poner a los empleados con más experiencia con los nuevos integrantes para que les enseñen todo acerca de la empresa no solo lo técnico sino también las experiencias reales, esto en su momento se ve afectado un poco en la productividad ya que los empleados más expertos están ocupados en capacitar, pero luego se ve compensado por un excelente desempeño en los nuevos empleados, ya que sienten un gran apoyo por parte de la empresa.

General Electric, una de las empresas de electrodomésticos más grandes del mundo con aproximadamente 100.000 empleados, deja la producción en las manos de los equipos de personas que se encargan de la calidad, la formación, el mantenimiento, etc. No hay vicepresidentes ni personas que sean controladoras. Le dejan la responsabilidad de la empresa a los empleados, y estos demuestran que son capaces de responder a este gran reto. Esta confianza que les dan es la mayor motivación para los empleados.

Para Google sus empleados, son su columna vertebral es por eso que existe tantos beneficios y comodidades para estos, tienen su propia flota de buses que los transportan gratuitamente, cuentan en su compañía con más de 17 restaurantes en los cuales la comida es totalmente gratis, su manera de vestir es al gusto de cada empleado, como cada uno se sienta más cómodos, todos desarrollan su creatividad para crear nuevos proyectos y hacer que cada día la empresa sea más exitosa, proyectos como Gmail y noticias Google han sido de gran acogida por la empresa, su horario es flexible y pueden trabajar desde su

casa, tienen gimnasio, sala de masajes, guardería, veterinaria. Para los Googlers (como son llamados los empleados), Google más que un trabajo es un estilo de vida y una cultura entera.

Conclusiones

- El éxito de las empresas, está basado en la felicidad. Dentro de algunos años, solo las empresas felices marcaran una pauta en el mercado, ya que éstas son mucho más eficientes y competentes que las demás. Además ésta es la manera más rápida y segura de obtener resultados positivos.
- Los empleados, se han ido convirtiendo a lo largo de la historia, en el elemento más importante para el funcionamiento de las empresas, son considerados la columna vertebral, y por esto deben ser tratados como tal, al ser la estructura principal de la organización.
- Los directivos tienen una gran responsabilidad de crear un lugar y un ambiente apto donde a los empleados les sea fácil ser feliz. Se deben escoger los recursos necesarios para que las tareas de cada empleado sean bien hechas y la calidad sea mejor, lo cual incrementaría las ventas.
- Los sueños de los empleados, los impulsan a hacer cada día mejor su trabajo, así como a las empresas las impulsan su misión. Al éstos ver que sus sueños se pueden hacer realidad trabajando en esa empresa, se sienten motivados a trabajar mejor y todo se verá reflejado en los productos.
- Aunque el fin de una empresa no es que los empleados sean felices, ya que estamos en una sociedad capitalista y materialista, es de gran importancia que estos sean tomados en cuenta y valorados.
- El dinero no es la motivación más importante como muchas empresas piensan, en cierto punto la motivación con dinero aumenta a una tasa decreciente, es decir, a medida que se les va aumentando el salario constantemente, los empleados van perdiendo esa motivación e interés hasta llegar a un punto en el que se van a volver tranquilos y con pocas ideas.

Bibliografía

- Cabra Velandia, Juan Alfonso, Karen Alexandra León Montaña, Margie Eliana Pulido Fonseca, and July Andrea Salamanca Guzman. "PRODUCCION VS OPERARIO." *Calaméo* <http://es.calameo.com/read/00>
- Como motiva Google a sus trabajadores, Mariano <http://www.webeconomia.com/?q=08/1/30/como-motiva-google-sus-trabajadores-por-que-no-decirlo-%C2%A1que-envidiaaaaaaaaa>
- Google quiere conservar su espíritu empresarial sin dejar de crecer. Andrzej Zwanecki <http://www.america.gov/st/econ-spanish/2008/October/20081029181014pii0.9950983.html>
- Kelly, Matthew. *GERENTE DE SUEÑOS, EL*. 1st. ed. unknown: Unknown, 2008. Print.
- Kjerulf, Alexander, Director de Felicidad. "Haga su empresa feliz y próspera" 10/Febrero/2008, "Porque la motivación por pizza no funciona" 18/Febrero/2008 <http://www.felizentutrabajo.com/>
- Kjerulf, Alexander. "La hora feliz es de 9 a 5" <http://www.felizentutrabajo.com/lahorafelizesde9a5/librohtml/lahorafelizesde9a5overview.html>
- Marin, Alberto. "Teoría clásica de la administración" Gestipolis. "Recursos Humanos" <http://www.gestipolis.com/administracion-estrategia/teoria-clasica-de-la-administracion.htm>
- Motivación Wal-mart a empleados <http://www.forocomercial.com/autoservicio/walmart.html>
- Sangers, Jeroen. "Ser feliz incrementa la productividad — El Canasto." *El Canasto*. <http://canasto.es/2007/03/felicidad/>

- Socorro, Félix. "Marketing Estratégico-Los sueños de los empleados son tanto o más importantes que los de la empresa misma.
<http://www.unautopia.com/liderazgo/marketing-estrategico-los-suenos-de-los-empleados-son-tanto-o-mas-importantes-que-los-de-la-empresa-misma/>