EL IMPACTO DE LA INSATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA PRODUCTORA DE PLÁSTICO CAANPLAST

Presentado por:

STEFHANIA GOMEZ

ANDREA PATRICIA GUARNIZO

Nota de autor

Agradecimientos en el siguiente orden: a la docente Adriana Segovia y al docente Andrés López quienes realizaron el seguimiento de nuestro artículo.

Persona de contacto:

Stefhania Gomez - gomezn2@ulagrancolombia.edu.co

Andrea Patricia Guarnizo - aguarnizob@ulagrancolombia.edu.co

Resumen

La insatisfacción laboral en Caanplast, una empresa dedicada a la producción de artículos plásticos, representa un desafío crítico que afecta tanto la estabilidad operativa como el bienestar de sus empleados. Phil Spector enfatiza la importancia de abordar de manera temprana las señales de desmotivación para prevenir consecuencias graves, pues la satisfacción laboral es esencial para el éxito tanto de la empresa como para el bienestar individual de los trabajadores (Carlier & Townsend, 2014). Bien es cierto que los empleados satisfechos tienden a ser más comprometidos con los objetivos de la empresa y tienen una mayor retención en sus puestos. Sin embargo, la insatisfacción laboral puede desencadenar comportamientos contraproducentes y ausentismo, lo que afecta negativamente la productividad y el ambiente de trabajo.

El ente económico Caanplast no es ajeno a esta situación, en donde se observan problemas como desigualdad, falta de oportunidades de desarrollo profesional, un clima laboral negativo y una carga de trabajo excesiva. Estos problemas sugieren la existencia de un estilo de liderazgo y demandas laborales que generan estrés no gestionado, impactando tanto en el ámbito laboral como en el personal de los empleados.

El propósito de esta investigación consiste en evaluar el clima organizacional en Caanplast para comprender las percepciones y descontentos de los trabajadores, detectar áreas que necesitan mejoras y elaborar estrategias que fomenten un ambiente laboral más productivo y saludable.

Palabras Claves:

Insatisfacción laboral, absentismo laboral, desmotivación, agotamiento emocional.

Abstract

Job dissatisfaction at Caanplast, a company dedicated to the production of plastic items, represents a critical challenge that affects both operational stability and the well-being of its employees. Phil Spector emphasizes the importance of addressing signs of demotivation early to prevent serious consequences, since job satisfaction is essential for the success of both the company and the individual well-being of workers (Idrovo Carlier & Leyva Townsend, 2014). It is true that satisfied employees tend to be more committed to the company's objectives and have greater retention in their jobs. However, job dissatisfaction can trigger counterproductive behaviors and absenteeism, which negatively affects productivity and the work environment.

The economic entity Caanplast is no stranger to this situation, where problems such as inequality, lack of professional development opportunities, a negative work environment and an excessive workload are observed. These problems suggest the existence of a leadership style and work demands that generate unmanaged stress, impacting both the work environment and the personal life of employees.

The purpose of this research is to evaluate the organizational climate in Caanplast to understand the perceptions and discontents of workers, detect areas that need improvement, and develop strategies that foster a more productive and healthy work environment.

Keywords:

Job dissatisfaction, work absenteeism, demotivation, emotional exhaustion.

Introducción

Como señalan Littlewood y Zimmerman, la rotación del personal no solo conlleva costos financieros significativos en términos de reclutamiento y capacitación, sino que también afecta la cohesión y la eficiencia interna de la empresa. Por otro lado, la baja productividad y el deterioro del rendimiento laboral pueden tener consecuencias económicas adversas y afectar la imagen corporativa de la empresa en el mercado (Littlewood, 2006).

Por lo anterior, esta investigación tiene como objetivo primordial analizar el clima organizacional de la empresa productora de plásticos Caanplast en el período 2023-2024, con la intención de lograr comprender y evaluar el ambiente laboral, las percepciones individuales y las satisfacciones e insatisfacciones de los empleados, identificando las áreas de mejora clave y diseñando estrategias de intervención efectivas que promuevan un entorno laboral más saludable y productivo para todos los colaboradores de la empresa. Así mismo, tiene como objetivos específicos, primero, describir los factores que generan el mal clima laboral de los empleados de la empresa Caanplast, generando insatisfacción laborales, por motivos tales como la falta de reconocimiento, la falta de oportunidades de crecimiento profesional, la comunicación deficiente, y la carga de trabajo excesiva; segundo, identificar y evaluar las relaciones interpersonales entre los integrantes del equipo laboral, para comprender cómo algunas de estas relaciones entre compañeros contribuyen al mal clima laboral de la compañía.

La importancia de la satisfacción laboral es un tema que ha sido objeto de estudio en el campo del comportamiento organizacional desde hace décadas, remontándose a los años 30. A lo largo del tiempo, se ha comprendido cada vez más que la felicidad y la satisfacción en el trabajo no solo tienen un impacto positivo en el bienestar individual, sino que también influyen significativamente en el rendimiento y compromiso de los empleados hacia la organización.

Las organizaciones que logran cultivar un ambiente laboral donde los empleados se sienten satisfechos cosechan numerosos beneficios. Una de estas ventajas se fundamenta en su habilidad para atraer y conservar talento excepcional. Los individuos talentosos y ambiciosos a menudo buscan entornos laborales donde puedan sentirse valorados, realizados y miembro de un colectivo que comparte sus valores y metas; en este sentido, una organización con una reputación sólida por tener empleados satisfechos tiene una clara ventaja competitiva en el mercado laboral.

Además, los empleados satisfechos tienden a demostrar un mayor compromiso con la organización y sus objetivos. Están más dispuestos a dedicar tiempo y esfuerzos adicionales para contribuir al éxito de la empresa. Este nivel de compromiso puede traducirse en un aumento de la productividad, una mayor calidad en el trabajo y una menor rotación de personal.

De igual manera, la satisfacción laboral está intrínsecamente relacionada con los valores individuales y las necesidades personales de los empleados. Aspectos como la compensación justa, las oportunidades de desarrollo profesional, las relaciones positivas con los superiores y colegas, la naturaleza estimulante del trabajo, la oportunidad de contribuir a una causa significativa, el reconocimiento y el ambiente laboral cómodo y seguro, todos juegan un papel crucial en la satisfacción en el trabajo de una persona.

Por otro lado, la insatisfacción laboral puede tener consecuencias negativas significativas para las organizaciones; primero, puede dar lugar a comportamientos contraproducentes por parte de los empleados, estos comportamientos pueden manifestarse de diversas formas, como el chisme, el sabotaje, el acoso o el robo, y pueden socavar la moral del equipo y afectar negativamente el clima laboral; segundo, la insatisfacción laboral también puede conducir a comportamientos de abandono y ausencia por parte de los empleados, esto puede incluir ausentismo frecuente, llegadas tardías, falta de compromiso con las responsabilidades laborales y una actitud general de desapego hacia el trabajo y la organización.

Vale la pena destacar que el entorno laboral es fundamental para ejecutar las actividades económicas de forma efectiva. En Colombia, el escenario laboral es desalentador, como lo indica un artículo de La República que afirma que ocho de cada diez personas en el país están insatisfechas en sus trabajos (LA REPÚBLICA, 2020). Esto evidencia la urgencia de poner en práctica métodos y estrategias para contrarrestar los efectos negativos de un entorno laboral inadecuado. Según datos recopilados por la consultora Plurum, el 80% de la fuerza laboral en pequeñas y medianas empresas (Pymes) no experimenta satisfacción en su empleo, lo que indica un nivel considerable de desmotivación con efectos como el estrés y la insatisfacción laboral (Montes, 2019).

En el contexto de las Pymes en Colombia, el clima laboral ha tenido efectos negativos significativos. Según la Organización Mundial de la Salud, el país se encuentra entre los que tienen un exceso de horas laborales semanales, esto no solo contribuye al malestar de los trabajadores y a la baja calidad de vida, sino que también se correlaciona con la observación de que los países con mayores índices de productividad tienden a tener horarios laborales menos intensos (OMS, 2021).

La empresa Caanplast no es ajena a esta realidad, ya que se detecta un nivel de insatisfacción entre los empleados de esta microempresa, ubicada en Bogotá y dedicada a la producción de bolsas plásticas. Esto se evidencia por factores como la falta de valoración de la experiencia, las oportunidades limitadas de crecimiento, un clima laboral negativo, el deterioro en la calidad de vida del personal y una carga de trabajo excesiva.

La desigualdad y falta de valoración de la experiencia se observan en la falta de clasificación de cargos y la estandarización en la parte operativa, lo que no reconoce la experiencia y antigüedad de los empleados, impactando en la productividad y generando desgaste empresarial. Las oportunidades limitadas de desarrollo se deben a una estructura laboral lineal y a la insuficiencia de recursos, afectando el crecimiento profesional de los empleados. El mal clima laboral se caracteriza por la escasa motivación y la ineficacia en los procesos, viéndose afectada la calidad de vida de los empleados negativamente, lo que contribuye a la disminución de la productividad y aumenta la rotación del personal, impactando la rentabilidad de la empresa. La carga de trabajo excesiva, derivada de procesos manuales y metas de producción altas, genera estrés emocional, físico y mental en los empleados, sin ofrecer beneficios diferenciadores por su labor.

Estos problemas sugieren que el estilo de liderazgo y las exigencias hacia los colaboradores podrían estar generando un estrés laboral no gestionado, afectando tanto el ámbito laboral como personal de los trabajadores. Es por ello que es crucial abordar estas causas de manera adecuada y rápida, ya que se están generando inconsistencias internas que afectan la salud económica de la empresa.

Así pues, comprender los factores que contribuyen a la insatisfacción laboral es esencial para las organizaciones que desean crear entornos de trabajo saludables y productivos. Al enfocarse en estos aspectos, las compañías pueden potenciar la retención del talento, incrementar la eficiencia y el compromiso de los trabajadores, y forjar una cultura organizacional robusta y favorable.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se plantea la siguiente pregunta: ¿Es posible identificar los factores ambientales y labores que están siendo bases fundamentales a la hora de calcular el nivel de insatisfacción laboral que presentan en este momento la organización productora de artículos de plástico Caanplast?

Marco Teórico

La atmósfera laboral de una empresa, a veces referida como la atmósfera general, determina los sentimientos de nuestros empleados hacia todos los elementos con los que interactúan diariamente, como la gestión, la comunicación, el trabajo en equipo y la interconexión. Este clima juega un papel crucial en cualquier organización, ya que, incluso teniendo sistemas de compensación y beneficios sobresalientes, si no se cuenta con un clima interno óptimo, no se logra generar compromiso por parte de los empleados.

La medición del clima organizacional representa uno de los desafíos más importantes tanto para empresas públicas como privadas. Por lo tanto, resulta esencial llevar a cabo mediciones de forma anual para desarrollar planes de mejora que aborden cualquier brecha identificada en el diagnóstico. Este aspecto debe ser prioridad tanto para las áreas individuales como para la organización en su conjunto, ya que afecta directamente los resultados obtenidos.

Desde una óptica diferente, la relevancia del clima organizacional se encuentra en cómo afecta el comportamiento y la productividad de los trabajadores. Un empleado que percibe su entorno laboral de manera positiva tiende a reaccionar de manera más favorable, experimenta mayor satisfacción y, como consecuencia, se vuelve más productivo. Por ello, muchas empresas destinan recursos significativos para analizar y comprender la percepción que tienen sus empleados sobre los diversos aspectos que componen el clima organizacional. Entre los instrumentos más populares se hallan la encuesta de ambiente de trabajo y la encuesta de ambiente organizacional.

El propósito de la encuesta de clima en el trabajo es evaluar el nivel de satisfacción de los empleados respecto a los diversos aspectos de su entorno laboral. Cumple diversos propósitos, como proporcionar un canal formal para que los trabajadores expresen su opinión y sean escuchados, ser un recurso estratégico para que la organización evalúe el nivel de compromiso de su personal, y servir como una fuente informativa para diseñar y implementar acciones estratégicas destinadas a incrementar la satisfacción y, como consecuencia, el rendimiento de los empleados.

En la década de 1970, se gestó un cambio significativo en la comprensión del entorno laboral, marcado por una creciente preocupación por la satisfacción de los empleados (Marmolejo, 2019). Este período presenció el surgimiento de los primeros estudios sobre la insatisfacción laboral, con autores como Russell liderando el camino al explorar la aplicación de la psicología en el contexto empresarial y organizacional (Aamodt). Estas investigaciones abrieron nuevas perspectivas sobre el comportamiento humano en el trabajo, revelando una compleja red de factores que influyen en la experiencia laboral.

El trabajo de Russell y otros pioneros resaltó la importancia de optimizar el potencial humano en el ámbito laboral. Este enfoque integral abarcó diversos aspectos, desde la motivación y el liderazgo hasta la gestión de conflictos y las condiciones laborales. Un tema que emerge como central fue el estudio de la rotación laboral, entendida como un fenómeno con ramificaciones profundas en la dinámica laboral y el rendimiento organizacional.

Sin embargo, este enfoque no estuvo exento de controversias. En su momento, la idea de priorizar el bienestar de los empleados se enfrentó a resistencias, considerándose síntoma de disrupción y una amenaza para el estatus empresarial. No obstante, la acumulación de evidencia a favor de esta perspectiva condujo a un cambio de paradigma en la gestión empresarial.

La base de datos de la biblioteca de la Universidad La Gran Colombia refleja este cambio, con más de dos millones de escritos oficiales que atestiguan el creciente interés en la satisfacción laboral. Estos estudios han reforzado la idea de que la satisfacción del personal no es un mero lujo, sino un componente crucial para el éxito empresarial.

Se ha reconocido que la satisfacción laboral está influida por una variedad de factores, tanto intrínsecos como extrínsecos al trabajo. Desde el reconocimiento del desempeño individual hasta la calidad del ambiente laboral y los recursos disponibles, cada elemento contribuye a moldear la experiencia del empleado. Autores como Warren y Locke han profundizado en esta comprensión, resaltando la relevancia del ambiente laboral como un factor determinante crucial para la satisfacción en el trabajo (Moreno, 2012; RUBIO, 2018).

El análisis del clima organizacional, como lo ha realizado Renato Zambrano y Cardona Diego, ha identificado dimensiones esenciales como el liderazgo, la responsabilidad y la motivación (Echeverri & Cruz, 2014). Estos aspectos no solo influyen en la satisfacción del personal, sino que también impactan directamente en el rendimiento y la eficiencia de la empresa. En este sentido, la creación de condiciones laborales adecuadas se convierte en una prioridad para los líderes empresariales, previniendo la

ausencia de uniformidad en los procedimientos y la ambigüedad en los objetivos de productividad que pueden generar insatisfacción y bajo rendimiento.

La falta de satisfacción en el trabajo puede evidenciarse de múltiples maneras, desde la manifestación de malestar hasta comportamientos más serios como la desatención o la renuncia. Por ende, es esencial para los líderes empresariales abordar los elementos que generan esta insatisfacción, lo que se convierte en una responsabilidad vital. Deben tomar medidas activas para mejorar el entorno laboral y fomentar el bienestar de los empleados.

En resumen, la satisfacción laboral es un elemento fundamental para el éxito y la eficiencia organizacional. Los líderes empresariales deben reconocer su importancia y adoptar medidas concretas para desarrollar un entorno laboral que estimule la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, lo que, a su vez, redundará en una mayor productividad y rendimiento dentro de la empresa.

Estado de Arte

Una de las más recientes publicaciones acerca de la Insatisfacción laboral la encontramos en las publicaciones por Open HR escrito en el 2023 Daniel Martin en Julio 13 del 2023, el desagrado en el ambiente laboral puede expresarse en múltiples maneras tales como, desinterés r sus tareas diarias, escasa motivación, estrés, desgaste emotivo, falta de pertenencia, y/o disminución en la productividad (Martín, 2023). Todas estas sintomatologías si no las detectamos rápidamente, nos veremos afectados negativamente, en la compañía, en la productividad y el ambiente laboral del equipo, experimentando efectos de absentismo laboral, bajo desempeño y reducción de la calidad de trabajo. Gracias a implementar este referente encontramos un término adecuado para nuestro estudio, el absentismo laboral.

El absentismo laboral es una de las preocupaciones más apremiantes en los departamentos de Recursos Humanos en la actualidad. Con la experiencia vivida con la crisis de COVID 19, los empresarios tomaron medidas diferenciadoras, jornadas laborales mixtas, y los fenómenos de la “Gran Renuncia” y la “Renuncia Silenciosa” junto con el anterior fenómeno, se considera que tendrán un comportamiento negativo en la rentabilidad de la empresa

El II Observatorio Adecco sobre Bienestar Emocional y Factores Psicosociales, más del 70% de los empleados que no tienen una motivación enfocada, un compromiso laboral creado por sus superiores, son de las principales causas de la ausencia laboral, con este análisis podemos evidenciar

que generar estrategias con visión a mejorar los anteriores factores podríamos mejorar en gran parte el ambiente laboral de la compañía, buscando mejoras en el funcionamiento productivo de la misma.

Un estudio publicado en El colombiano, nos habla de que perder el amor en el trabajo hoy día es muy común, la insatisfacción laboral aumenta a nivel mundial. Las condiciones laborales inestables y la alta productividad que originan el "síndrome de burnout" son algunos de los motivos de la fatiga en el lugar de trabajo, descuidar lo que amas es usual en la actualidad, según Anna K. Schaffner, coach del Reino Unido y especialista en agotamiento laboral, expresó para el diario BBC que la pérdida de pertenencia por lo que se hace es un conflicto que crece con mayor predominancia ella lo vive cada día con las personas a las que capacita (EL COLOMBIANO, 2023).

Otro documento con un buen aporte a nuestra investigación es; el último informe elaborado por Hays España (Guía del Mercado laboral 3 de junio del 2022), más del 50% de los empleados españoles sienten decepción laboral (La insatisfacción laboral ¿Cómo combatirla?, 2022). se puede evidenciar que teniendo aumentos salariales el 62% serían compensados, con mayores reconocimientos el 37% lograra estar satisfechos, con concursos y convocaciones internas sobre ascensos el 27% tendrá mejores condiciones laborales, con disminuciones en horarios laborales lograremos captar el 20% de efectividad entre los mismos.

En este aporte conseguimos evidenciar que hay otros factores de insatisfacción laboral, la disminución de horas laboradas y aumentos de salario. estos dos indicadores podríamos tenerlos en cuenta para evaluarlo con las directivas de la compañía realizando campañas o evaluaciones internas donde los empleados entren a concursar en Beneficios adicionales como estos.

Emprende Pyme en su reporte del 2023 escrito por Pau Sisternas, la felicidad no la da el dinero y el trabajar tampoco, el 25 % de los empleados no está a gusto con su empleo, pero se sienten amarrados a sus obligaciones por la remuneración salarial.

De acuerdo a la Revista Sanitaria de Investigación; en todo el mundo, el progreso tecnológico y las necesidades del mercado afectan la velocidad del trabajo, por lo que el bienestar de los trabajadores está expuesto a fuentes de estrés. Esto puede provocar "absentismo" entre los empleados y cosas peores, de salud mental (La insatisfacción laboral, Artículo Monográfico, 2021-2023).

Las empresas se ven forzadas a adaptarse a las exigencias a nivel mundial de un mercado altamente competitivo y con elevados estándares de productividad. Esto conlleva una mayor implicación por parte del trabajador.

Con frecuencia se produce un aumento en la jornada laboral, los empleos requieren mayor especialización, aumentan las situaciones en las que se debe trabajar en equipo, en ocasiones realización de trabajos monótonos y repetitivos, así como también se produce un incremento de la carga laboral. Todos estos factores conllevan una afectación en el ritmo de trabajo, en el empleo, pero sobre todo y lo más importante, en la calidad de vida del empleado.

Sin embargo, en el ámbito de la salud, son el trabajo y los diversos factores potencialmente negativos que se relacionan con él uno de los temas de mayor preocupación.

Cuando el trabajador la exposición constante a fuentes de estrés puede provocar aversión al trabajo. con el daño para la salud mental que esto conlleva. Por otra parte, cuando existe una elevada satisfacción laboral se produce a su vez una disminución de la carga psicológica, lo cual protege de alguna manera la salud del trabajador.

La insatisfacción en el trabajo puede producir en el trabajador diferente sintomatología a tener en cuenta:

- Disminución de la autoestima.
- Irritabilidad.
- Pérdida de interés por el trabajo.
- Pérdida de energía.

Estos síntomas pueden llevar al trabajador a desarrollar conductas poco saludables y así mismo llevarle a un agotamiento tanto físico como mental, además de que pueden terminar afectando a la calidad de su trabajo.

Los riesgos a los que se expone un trabajador dentro de su jornada laboral se estudian mejor desde una perspectiva psicosocial. Y a pesar de que estos riesgos no son tan evidentes como las enfermedades reconocidas como profesionales o como un accidente de trabajo, éstos pueden manifestarse de diferentes formas, ya sea con crisis de ansiedad, disminución en la productividad, absentismo laboral.

El nuevo idioma del mayor sector empresarial habla de la competitividad, alta productividad e innovación para alcanzar indicadores de desarrollo progresivo, les compete a las directivas identificar y visualizar el clima organizacional, basada en la gestión del conocimiento, esto debe estar de la mano con las acciones de mejoramiento continuo no solo técnicamente hablando sino con el recurso más valioso que tienen las compañías, las personas de acuerdo a (Campo Ortiz, 2016) Este es el motor de la empresa y el derecho a los mejores métodos de trabajo. En consecuencia, el estudio del entorno empresarial

debe seguir siendo una visión para las empresas y sus representantes, y también para aprobar nuevos métodos para proteger el clima. Esto aumentará la vida interior de los empleados, su lealtad y compromiso (González, 2020).

Complementamos la investigación fortaleciendo que medir el clima organizacional de una empresa permite construir empresas más humanizadas en las que los empleados encuentren un espacio para desarrollarse integralmente, encontramos que demuestra hoy en día la rentabilidad de una empresa es un logro que podemos llegar desde una visión que tenga en cuenta las opiniones de los colaboradores de la compañía y no solo de los procedimientos sistemáticos de la misma (Daza, 2020).

Metodología de la Investigación

El enfoque será de orden mixto; en donde representamos un conjunto sistémico de información representada en datos cualitativos y cuantitativos, estudios y análisis (Mendoza, 2008), los siguientes enfoques utilizan soportes escritos, numéricos, oculares, simbólicos, para lograr resolver la problemática de estudio (Hernández, 2010).

Diseñar un plan de acción para mitigar la insatisfacción laboral en la empresa Caanplast

Este enfoque lo podemos poner en marcha con instrumentos tales como:

- Entrevistas
- Encuestas

Las entrevistas se realizarán a la parte administrativa, y a los empleados de la compañía, la muestra a entrevistar serán 7 personas en total parte administrativa 2 y 5 empleados afectados por la insatisfacción laboral; la estructura de la entrevista se tornará neutral logrando detectar la insatisfacción frecuente entre los empleados.

Las encuestas serán dirigidas a 12 empleados que es el total de la población, quienes son los principalmente afectados. esto nos ayuda para recolectar más información acerca de nuestra investigación, con la información recogida podremos brindar una mejor información a la parte administrativa logrando tener mejor información de la insatisfacción de los empleados de la empresa el porqué, el cómo y el cuándo, y también el cómo debemos actuar para minimizar los problemas, logrando tener mejor efectividad laboral.

Estos instrumentos comprenden 10 ítems que estudian 4 planos: ambiente laboral, comportamiento, condiciones empresariales, caracterización.

Nuestro trabajo de investigación tiene un tipo de estudio de metodología descriptiva y exploratoria, pues según Hernández Sampieri en su libro Metodología de la investigación (2003) quien expresa que la metodología descriptiva se encarga de exponer las situaciones y eventos que se puedan medir. Esta metodología nos servirá para medir los niveles de insatisfacción laboral en la empresa Caanplast como también a Plantear posibles soluciones para disminuir la tasa de insatisfacción laboral; Respecto a la metodología exploratoria el autor expone que estos estudios sirven para obtener información, en donde se permita examinar un tema o problema de investigación poco o nada estudiado, teniendo en cuenta las variables que influyan directamente en el problema planteado, este enfoque nos ayudará a identificar los factores que generan mal clima laboral entre los empleados de la empresa Caanplast.

Reflexiones

-Nuestro Objetivo específico 1: *describir los factores que generan insatisfacción laboral de los empleados en la empresa en la empresa Caanplast en el periodo 2023-2024*

Con los aportes recogidos en nuestra metodología encuestas y entrevistas sobre la insatisfacción laboral podemos coincidir en que un empleado insatisfecho afecta directamente a la productividad de la compañía, aunque las medidas que podamos tomar a veces no sean para cubrir en su totalidad la inconformidad de los trabajadores, podemos tomar medidas de control para minimizar la insatisfacción de los mismos; para entrar en contexto de los datos anteriores del año 2023, con el primer estudio los resultados fueron inconformidad e insatisfacción laboral, que fue detectada por relaciones interpersonales entre empleados, las directivas de la Empresa gracias al primer estudio realizado en el segundo semestre del 2023, pudieron detectar los empleados que estaban influyendo para que este indicador aumentara en la compañía, la reacción de los gerentes de la misma fue sustituir y reemplazar a estas personas oxigenando su equipo de trabajo.

A Continuación mostraremos resultados después de la medida de sustitución aplicada, el primer indicador es que el 58% de los empleados de la empresa Caanplast dice que siente que sus habilidades y talentos están siendo aprovechados al máximo en su puesto actual, el 66.7% de los colaboradores de la compañía aseguran que reciben suficiente reconocimiento por su trabajo y contribuciones, otro indicador importante a evaluar es la motivación de sus actividades cotidianas donde encontramos que el 75% de ellos expresan que se encuentran motivación al desempeñar sus labores cotidianas, por otro lado si hemos

encontrado algunos indicadores a trabajar como lo son el desarrollo profesional, donde nuestra encuesta nos muestra que 41.7% de los empleados sienten que no cuentan con oportunidades definidas de crecimiento y avance dentro de la organización; otro aspecto importante es la armonía entre su vida laboral y personal, con un 41.7% indicando que a veces logran este equilibrio.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente podemos poner en contexto lo expuesto por. Zambrano (2014), quien identificó dimensiones esenciales como el liderazgo, la responsabilidad y la motivación, Estos aspectos no solo influyen en la satisfacción del personal, sino que también tienen un efecto directo en el rendimiento y la eficacia de la empresa.

Figura 1

Fuente: Elaboración propia

Ambiente laboral: Esta pregunta fue estratégica para evaluar si ellos se sienten satisfechos en su entorno laboral, cuando referimos un lugar u otro beneficio a las demás personas es porque hemos tenido una experiencia positiva en el entorno, y buscamos que más personas encuentren el bienestar que hemos encontrado nosotros.

Figura 2

Fuente: Elaboración propia

Discriminación: Este indicador del 75% muestra que las directivas de la compañía, si están protegiendo a sus colaboradores frente algún caso de acoso o discriminación laboral; para seguir en el mismo orden de protección y preocupación de las personas que trabajan en esta empresa Caanplast a continuación nos encontramos con que el 83.03% de los empleados se sienten cómodos hablando con sus superiores, como resultado positivo resaltamos que la buena comunicación es la base de para la construcción de relaciones positivas, logrando agilizar procesos y cumplimiento de objetivos más rápidamente.

Figura 3

Fuente: Elaboración propia

Comunicación con los superiores: Nuestro segundo objetivo específico es, identificar y evaluar las relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo, para comprender cómo algunas de estas relaciones entre compañeros contribuyen al mal clima laboral de la compañía.

Como lo mencionamos anteriormente ya se tomaron algunas medidas definitivas, para que las relaciones interpersonales entre compañeros de la compañía mejoren, nuestra entrevista dentro de su contenido tenía una pregunta como:

Tabla 1: Pregunta de la entrevista

¿logras percibir colaboración en el equipo de trabajo?
Si
Si
Si
Si
No. todo lo contrario
Si
Si

Fuente: Elaboración propia

Donde el resultado es que podemos evidenciar que ya tenemos más del 80% de los empleados de la compañía trabajando en equipo.

También consultamos sobre el ambiente laboral de la compañía, sus respuestas fueron positivas demostrando la hipótesis formulada sobre los cambios estructurales del manejo del personal, si han funcionado para mejorar el clima laboral.

Tabla 2: Pregunta entrevista

¿Cómo describirías el ambiente de trabajo en esta empresa?
Agradable
Pasable
Agradable
El ambiente laboral bueno
Agradable
Bueno
Bueno

Fuente: Elaboración propia

Otro aspecto importante a evaluar fue que valoras de trabajar en esta empresa y como lo mostramos a continuación, con datos y hecho reales más del 90% fueron aportes significativos para visualizar que se sienten augustos en la compañía Caanplast.

Tabla 3: pregunta entrevista

¿Qué aspectos valoras más de trabajar en esta empresa?
La tranquilidad de mi área
El ambiente laboral
Ninguno
Valoro todos los superiores con su apoyo y los compañeros de trabajo y sobre todo la enseñanza
El trabajo es suave poco estresante
El respeto
La empatía y la convivencia

Fuente: Elaboración propia

Evidenciamos que tenemos algo que mejorar, en la calidad del empleado en su día a día más del 45% de las personas sienten que la hidratación como lo citan textual es un tema a evaluar para mejorar el desempeño del día laboral en la compañía.

Tabla 4: Pregunta entrevista

¿Qué medidas crees que podrían mejorar el clima organizacional en la empresa?
Tener hidratación constante
Hidratación
Hidratación constante
Me parece que todo está bien y no cambiaría nada
Nos ayudaría una cafetería y un dispensador de agua en el trabajo
No Se
No Se

Fuente: Elaboración propia

Conclusión

El análisis exhaustivo del clima organizacional en Caanplast durante el período 2023-2024 ha arrojado resultados reveladores y alentadores. La empresa, inicialmente afectada por niveles significativos de insatisfacción laboral entre sus empleados, ha experimentado una transformación notable gracias a la implementación de medidas estratégicas para mejorar el ambiente laboral y promover el bienestar de su personal.

Es fundamental mencionar que las acciones tomadas para abordar las preocupaciones y desafíos del entorno laboral han generado efectos positivos tangibles y perceptibles en la percepción y satisfacción de los empleados. En lugar de una atmósfera marcada por la desmotivación y la frustración, actualmente, se percibe un entorno laboral favorable y propicio para el crecimiento tanto personal como profesional.

Uno de los aspectos más notables de este cambio ha sido la modificación en la manera en que los empleados ven a la empresa como entorno laboral. Anteriormente, muchos colaboradores expresaban sentimientos de descontento y desvinculación con la organización. Sin embargo, tras la implementación de medidas de intervención efectivas como el caso de la optimización de la comunicación interna, programas de capacitación y desarrollo profesional, flexibilidad laboral, reconocimiento y recompensas, promoción de un ambiente laboral saludable y la óptima gestión de

conflictos y resolución de problemas se ha observado un cambio significativo en esta percepción. Los empleados ahora consideran a Caanplast como un excelente lugar para trabajar, lo que indica un aumento en el compromiso y la identificación con la empresa, esto se logra evidenciar a través de encuestas y entrevistas realizadas, pues se ha obtenido una vasta cantidad de datos de datos que han arrojado luz sobre las percepciones y experiencias de los empleados en el lugar de trabajo.

Entre los hallazgos más significativos es que el 83.3% de los empleados encuestados recomendaría Caanplast como un lugar para trabajar. Este alto índice de recomendación señala que la empresa ha logrado crear un ambiente laboral en el que la mayoría de los empleados se sienten valorados y felices con su trabajo. Además, el hecho de que el 75% de los empleados no haya experimentado ningún tipo de acoso es un indicador positivo de que Caanplast está comprometida con la creación de un ambiente laboral seguro y respetuoso. Como también, es alentador observar que el 83.3% de los empleados se siente cómodo expresando sus preocupaciones en el lugar de trabajo. Esto indica que la empresa ha establecido canales efectivos de comunicación que permiten a los empleados compartir sus inquietudes de manera abierta y transparente. Es evidente que la capacidad de expresar preocupaciones y recibir retroalimentación es fundamental para construir una cultura organizacional saludable y promover el compromiso de los empleados.

Este cambio de mentalidad no solo tiene relevancia a nivel personal, sino que también conlleva repercusiones importantes a nivel de la empresa en su conjunto. Un ambiente laboral positivo no solo aumenta el bienestar y la felicidad de los trabajadores, sino que también influye directamente en la eficacia y el desempeño global de la organización. La información disponible indica que cuando los empleados se sienten apreciados y respaldados, están más inclinados a aportar al éxito de la empresa.

Este resultado también resalta la importancia de priorizar el bienestar de los empleados en la gestión empresarial. En línea con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), invertir en el bienestar laboral no solo es ético, sino también estratégico al promover entornos laborales saludables y seguros. Al priorizar el bienestar de los empleados, Caanplast no solo cumple con su responsabilidad social, sino que también fortalece su posición como empleador preferido y mejora su capacidad para atraer y retener talento.

Los beneficios tangibles derivados de esta inversión son evidentes: una fuerza laboral más comprometida, un aumento en la retención de talento conduce, en última instancia, a un incremento en la rentabilidad y la competitividad de la empresa en el mercado. Es crucial destacar que el éxito de esta transformación no fue accidental, sino el resultado de un enfoque proactivo y deliberado por parte de la

dirección de Caanplast. La identificación de áreas de mejora clave, el diseño e implementación de intervenciones efectivas, y el seguimiento continuo de los resultados fueron elementos clave en este proceso de cambio.

En cuanto a las recomendaciones para el futuro, se sugiere que Caanplast continúe monitoreando de cerca la satisfacción y el bienestar de sus empleados. Además, la empresa podría considerar seguir implementando programas de capacitación y desarrollo profesional para promover el crecimiento y el avance de su fuerza laboral. Asimismo, es importante que Caanplast siga fomentando una cultura de respeto, inclusión y diversidad en el lugar de trabajo para garantizar que todos los empleados se sientan valorados y respetados.

En resumen, la conclusión del estudio de insatisfacción laboral en Caanplast es clara y contundente: la empresa ha logrado una transformación significativa en su clima organizacional. Caanplast ha experimentado una transformación positiva en su cultura laboral. Gracias a la implementación de medidas para abordar las preocupaciones de los empleados y mejorar su bienestar, pues la empresa ha logrado crear un ambiente laboral en el que la mayoría de los empleados se sienten valorados, respetados y satisfechos con su trabajo. Esta transformación refleja el compromiso de Caanplast con el bienestar de sus empleados y su capacidad para adaptarse y responder a las necesidades cambiantes de la fuerza laboral.

Referencias Bibliográficas

Aamodt, M. G. (s.f.). *Psicologia industrial/organizacional (Un enfoque aplicado).* CENGAGE Learning. Obtenido de Wadsworth Cengage Learning.

Alexander Daza Corredor, L. d. (31 de Diciembre de 2020). *Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana*. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada: https://www.redalyc.org/journal/909/90968048005/html/

ARISTONDO VALENCIA, J. E. (2019). ANÁLISIS CONCEPTUAL DE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU IMPORTANCIA EN LA PERSONA Y ORGANIZACIÓN.

Bernal, N. Pedraza, M Sánchez, Estudios gerenciales, 31: 8-19, 2015. El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación.

Campo Ortiz, Y. y. (2016). *Medición Del Clima Organizacional en la Universidad de Santander UDES, de la Ciudad de Valledupar.* Obtenido de Universidad de Santander UDES: https://repositorio.cecar.edu.co/handle/cecar/279?locale-attribute=en

Clima organizacional como gestión del conocimiento K. Torres, P. Lamenta, B Hamidian Sapienza Organizacional, 5: 159-172, 2018

Echeverri, D. R., & Cruz, R. Z. (20 de Febrero de 2014). *Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional*. Obtenido de Universidad ICESI: https://www.redalyc.org/pdf/212/21231108010.pdf

El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. A. Soria, N. Pedraza, I Bernal Acta universitaria: 2020

Gestión ética del talento humano para el bien común en la empresa A Fernández Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 9: 17-35, 2012

González, E. C. (2020). *Cuerpos y mentes para el trabajo: la psicologización de los trabajadores en Bogotá y Medellín 1946-1991*. Obtenido de História, Ciências, Saúde-Manguinhos: https://www.scielo.br/j/hcsm/a/L6n3ZgZ6kDx4GBvTGYgK7my/

González Villalba, D. H., Velásquez Garzón, L. D., & Suarez Rojas, D. A. (2023). El salario emocional como motivación del talento humano de las empresas que tienen atención al cliente en la localidad de chapinero (Bachelor's thesis, Especialización en Gerencia de Procesos y Calidad).

Hernandez, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación. (Quinta.* Mexico: Mc Graw Hill.

Idrovo Carlier, S., & Leyva Townsend, P. (Enero - Junio de 2014). *Éxito y satisfacción laboral y personal: Cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá*. Obtenido de Pensamiento & Gestión: https://www.redalyc.org/pdf/646/64631418006.pdf

La epidemia de los insatisfechos en el trabajo y estrategias para reavivar la pasión por el oficio. (21 de Noviembre de 2023). Obtenido de El colombiano: https://www.elcolombiano.com/tendencias/estrategias-para-superar-la-insatisfaccion-laboral-OE22260691

La insatisfacción laboral ¿Cómo combatirla? (3 de Junio de 2022). Obtenido de Edenred: https://www.edenred.es/blog/insatisfaccion-laboral/#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20%C3%BAltimo%20informe%20elaborado,En%20concreto%2C%20un%2054%25.

La insatisfacción laboral, Articulo Monografico. (23 de Diciembre de 2021-2023). Obtenido de Revista Sanitaria de Investigacion: https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-insatisfaccion-laboral-articulo-monografico/

LAREPÚBLICA. (12 de Abril de 2020). Obtenido de Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo: https://www.larepublica.co/altagerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069

Liderazgo Profesional, Maria Müller Noria, Insatisfacción laboral: causa, cómo combatirla y las posibles soluciones 2017-2023,

Littlewood Zimmerman, H. F. (2006). *ANTECEDENTES DE LA ROTACIÓN VOLUNTARIA DE PERSONAL*. Obtenido de . Investigación Administrativa: https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045194001.pdf

Marmolejo, L. S. (Mayo de 2019). *Satisfacción laboral y desempeño*. Obtenido de Universidad Pontificia Bolivariana: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martín, D. (13 de Julio de 2023). *Insatisfaccion Laboral*. Obtenido de Open HR: https://www.openhr.cloud/blog/insatisfaccion-laboral-que-es-consecuencias-y-algunos-ejemplos

Mendoza, H.-S. y. (2008). *Metodologia de la investigacion.* Mc Graw Hill Education.

Montes, S. (20 de Febrero de 2019). *Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo.* Obtenido de La República: https://plurum.co/ocho-de-cada-10-personas-en-colombia-estan-insatisfechas-en-su-empleo-la-republica/

Moreno, D. C. (Agosto de 2012). *El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje.* Obtenido de Universidad Nacional Abierta y a Distancia: https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=0CBDC104CE0F1F061AA03CAD4DDEBB63.jvm1?sequence=1

Ninahuanca Espinoza, A. (2017). "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho". Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6952/NINAHUANCA_EA.pdf

OMS, O. M. (17 de Mayo de 2021). *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares.* Obtenido de https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo

Parra Penagos, C., & Rodríguez Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas.

PINTO., J. F. (27 DE ABRIL DE 2002). EL LEGADO DE FREDERICK IRVING HERZBERG SOCIÓLOGO. DIPLOMADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. PROFESOR TITULAR DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES. UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN. CHILE.

R. Chávez, J. Macluf, L Beltrán, Ciencia Administrativa: 9-14, 2016. Revista Iberoamericana de contaduría, economía y administración, 7: 114-132, 2018

Rodríguez, A. A., Retamal, M. P., Lizana, J. N., & Cornejo, F. A. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. Salud & sociedad, 2(2), 219-234.

Rubio, N. J. (Diciembre de 2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR EN*. Obtenido de UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA: https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/c0968c0d-8903-4c6a-89e3-654ce8531416/content

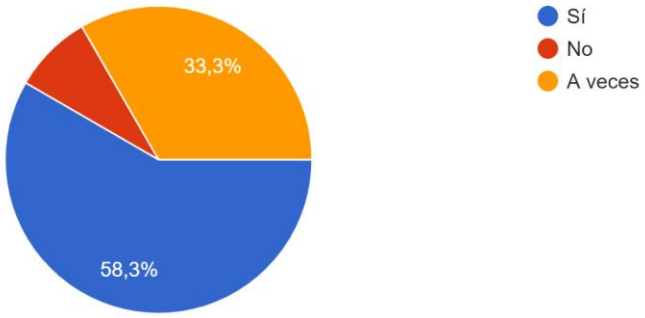
Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. Revista de investigación en Ciencias Estratégicas.

Anexos

ENCUESTA

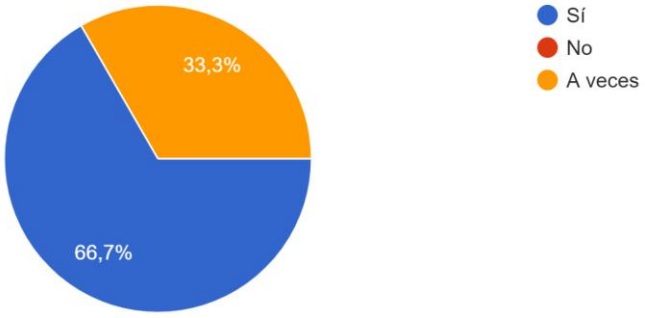
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSepcpwXDNZ9PUkNZEmJz28SD6L7jotiIUJRTQmqqExfRAdhvA/viewform

¿Siente que sus habilidades y talentos están siendo aprovechados al máximo en su puesto actual?
12 respuestas



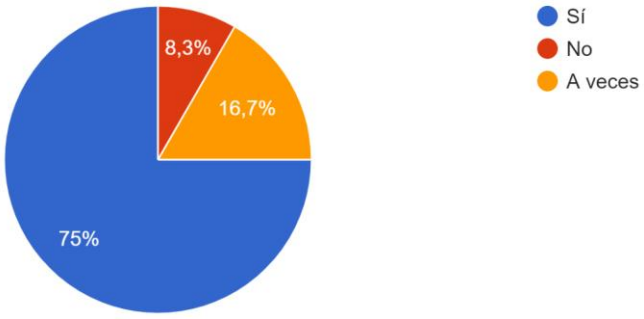
.

¿Recibe suficiente reconocimiento por su trabajo y sus contribuciones?
12 respuestas



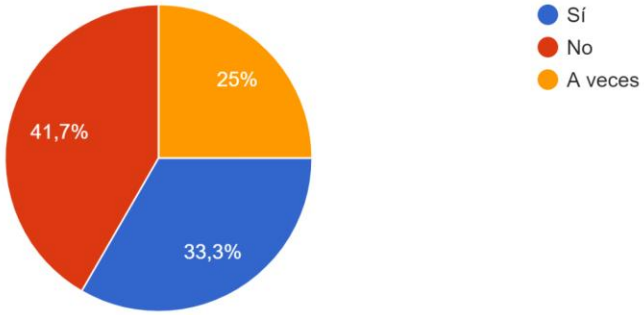
¿Se siente motivado/a para realizar sus tareas diarias?

12 respuestas



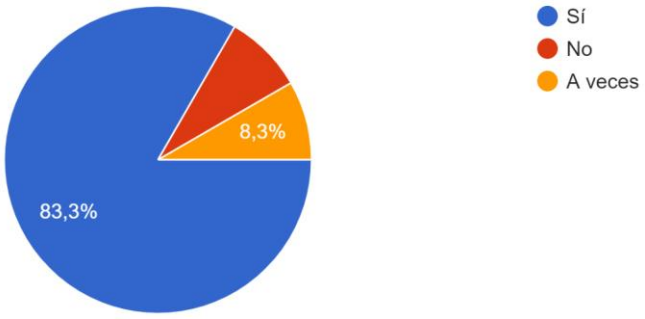
¿Siente que tiene oportunidades claras de crecimiento y desarrollo en la empresa?

12 respuestas



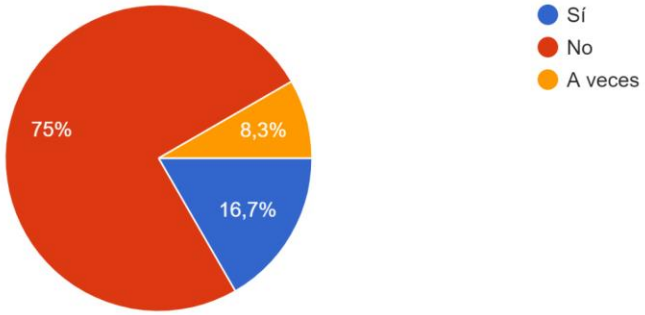
¿Se siente cómodo/a expresando sus preocupaciones o sugerencias a sus superiores?

12 respuestas



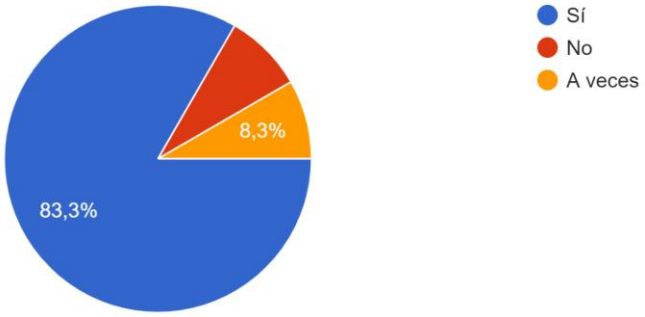
¿Ha experimentado algún tipo de acoso o discriminación en el lugar de trabajo?

12 respuestas



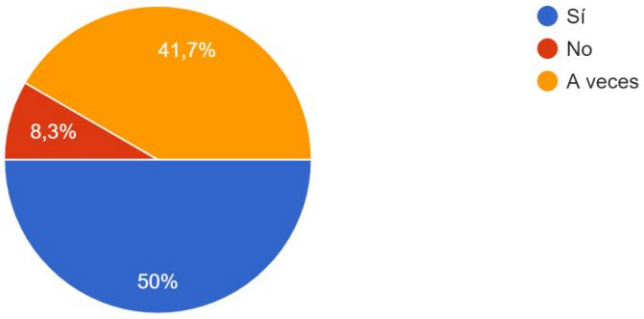
¿Recomendaría esta empresa como un buen lugar para trabajar?

12 respuestas



¿Siente que tiene un equilibrio entre su vida laboral y personal?

12 respuestas



ENTREVISTA

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf0fVx_kH9B7FrPGp3bKnpisQ5LpeLXxd7N7n1afnmXYgG9iQ/viewform

Marca temporal	Puntuación	¿Cómo describirías el ambiente de trabajo en esta empresa?	¿Te sientes valorado y reconocido por tu trabajo?	¿Sientes que hay oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?	¿logras percibir colaboración en el equipo de trabajo?	¿Hay algún aspecto del trabajo que te cause estrés o insatisfacción?	¿Qué medidas crees que podrían mejorar el clima organizacional en la empresa?	¿Recibes suficiente apoyo por parte de tus superiores para realizar tu trabajo de manera efectiva?	¿Qué aspectos valoras más de trabajar en esta empresa?
12/04/2024 14:11:57		Agradable	Si	Si	si	El diálogo	Tener hidratación constante	Si	La tranquilidad de mi área
12/04/2024 15:07:35		Pasable	Aveces	Si	Si	La comunicación	Hidratación	Si	El ambiente laboral
12/04/2024 18:38:11		Agradable	A veces	No	Si	No	Hidratación constante	Si	Ninguno
12/04/2024 19:25:32		El ambiente laboral bueno	Si	Si	Si	No	Me parece que todo está bien y no cambiaría nada	Bastante apoyo	Valoro todo los superiores con su apoyo y las compañeros de trabajo y sobre todo la enseñanza
12/04/2024 20:27:27		Agradable	Si	En el momento no las veo	No. todo lo contrario	No	Nos ayudaría una cafetería y un dispensador de agua en el trabajo	Si	El trabajo es suave poco estresante
13/04/2024 13:58:40		Bueno	Siempre	Si	Si	No	No Se	Si	El respeto

13/04/2024 18:29:18		Bueno	Si	No	Si	No	No ce	Si	La empatía y la convivencia