

**Relación entre satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en sector
manufactura de alimentos.**

Elizabeth Torreglosa Mejía¹
Jessica Viviana Rodríguez Cifuentes²
María Eugenia Gómez Camelo³

Docente

Adriana Quimbayo Feria

Trabajo unidad IV - Seminario Integrador

Universitaria Agustiniiana
Facultad de Educación Virtual y a Distancia
Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano
Bogotá D.C.
2021

¹ Profesional en Administración financiera con experiencia en el área de contabilidad y costos, Estudiante de Especialización en gerencia estratégica del talento humano, experiencia de 3 años en el área de recursos humanos, Diplomados en Costos y Auditorías internas.

² Profesional en psicología con experiencia en el área social y organizacional, comprometida con el desarrollo humano, orientación y resolución de necesidades, intervención psicosocial, con conocimiento en procesos de selección de personal, efectuar entrevistas, evaluación de puesto y desempeño.

³ Profesional en Salud Ocupacional, con capacidad para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistema de Gestión de Calidad, direccionamiento de personal, diseño e implementación de Planes de Emergencias, Auditor Interno Integral en formación.

Tabla de contenido

Planteamiento del Problema.....	5
Objetivos.....	7
Justificación.....	8
Marco teórico.....	10
Metodología de investigación.....	15
Tipo de investigación.....	15
Método.....	16
Muestra.....	16
Instrumento.....	17
Trabajo de Aplicación.....	17
Conclusiones.....	24
Anexo.....	25
Referencias.....	26

Introducción

La satisfacción laboral es un elemento fundamental al momento de evocar la productividad de los colaboradores, este estudio está direccionado con el fin explorar la relación entre esa satisfacción laboral y el desempeño presentado por cada individuo que hace parte de la organización.

La satisfacción laboral es determinada como un estado de la emoción el cual se ve reflejado de manera positiva y placentera, el cual resulta de la apreciación subjetiva de las vivencias personales de cada individuo con respecto al entorno laboral. La relación entre satisfacción laboral y la productividad es un tema más complejo de lo pensado, por lo cual se debe tener en cuenta que dicha satisfacción puede ser subjetiva, en relación a la conceptualización personal del colaborador y como experimenta las diferentes situaciones organizacionales y personales. Ningún campo externo debería modificar su grado de satisfacción, debido a que los estados emocionales son generados desde el interior y transmitido de acuerdo a las circunstancias presentadas en el entorno.

Según Robbins y Coulter (2010) definen la productividad como “la cantidad de bienes o servicios producidos dividida entre los insumos necesarios para generar ese resultado.” (p. 404). Es decir, la realización eficaz y eficiente de mayor cantidad de funciones establecidas y requeridas del cargo.

La productividad es definida también como: La relación entre el trabajo desempeñado o los bienes producidos por una persona en su trabajo, así como los recursos que este ha utilizado para obtener dicha producción.

En la productividad laboral como en la satisfacción, influyen diversos factores, tanto internos como externos a la empresa, incluso muchos de los estudios realizados no han evidenciado una

relación directa entre estas dos variables, es por ello que este trabajo está direccionado, con el fin de hallar evidencias de la relación que posee dicho estado de emoción, con el rendimiento eficiente y efectivo de cada colaborador dentro de las organizaciones. Con el presente estudio se busca aplicar herramientas de medición de satisfacción del personal y asociar dichos resultados con los niveles de productividad de la empresa y determinar un factor de relación entre ambas variables.

A continuación se presenta el esquema del trabajo de investigación en el primer capítulo se encuentra el planteamiento de la situación problemática a investigar, el objetivo a cumplir con la implementación del instrumento y la justificación para ser aplicado en una empresa de sector alimentos; para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto, se realiza una revisión documental y teórica para identificar antecedentes sobre la investigación, posteriormente se describe la metodología empleada en la investigación, la caracterización de la población con la que se realizará la muestra, el instrumento empleado para la recolección de los datos a analizar con los que finalmente se podrá responder la pregunta problemática.

Planteamiento del Problema

En la actualidad resulta evidente que las empresas buscan principalmente ser prósperas, ser empresas con éxito y con capacidades de competir en el ambiente consumista que es vivido hoy, es por ello que cada día se escuchan diferentes opiniones y metodologías de cómo conseguir mayor rentabilidad, con los mismos recursos e incluso hasta menos.

Es por ello que se evidencia un sinnúmero de definiciones y documentos en los cuales, en esta búsqueda de éxito, se promueve el aprovechamiento del recurso humano de la organización, incentivando estrategias que les permitan sentirse cómodos, satisfechos y motivados con el trabajo que realizan y así generar mayor productividad y mejor desempeño en el cumplimiento de funciones.

La satisfacción laboral es el resultado que proviene de factores internos y externos, sin embargo en ocasiones las motivaciones externas provenientes de la organización no son suficientes para que el colaborador muestre interés y motivación por el trabajo desarrollado, ni las metas a cumplir y por consiguiente no se reflejan resultados positivos en la productividad, al tener presente que la productividad es una relación entre eficiencia y eficacia en la ejecución del trabajo individual, sin embargo se hace necesario que gerentes y supervisores de talento humano realicen el respectivo seguimiento y medición con el fin de buscar mejoras en el nivel de la satisfacción del personal.

La adecuada satisfacción laboral, del personal se refleja en el incremento de la productividad de los colaboradores, relacionado esto con el buen desempeño. La satisfacción laboral puede entenderse como la actitud del trabajador frente al trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su labor diaria, logrando así que el trabajador logre unos niveles de productividad beneficiosos para la organización.

En el momento que las organizaciones caen en el error de olvidar la importancia del estado de ánimo de sus colaboradores se pueden presentar situaciones difíciles en la organización como lo son irresponsabilidad, falta de compromiso, rotación de personal, ausentismo e improductividad, entre otras.

El clima organizacional y la satisfacción laboral, han sido uno de los factores más importantes para el desarrollo de una empresa o instituciones en todos sus ámbitos: productivo, administrativo, estructural y evolutivo; resulta un elemento clave para explicar el comportamiento humano en el trabajo. Los estudios suelen señalar que cuando los colaboradores se sienten a gusto y satisfechos con su trabajo, la productividad tiende a mejorar, dando como resultado beneficios económicos. La manera de crear ambientes positivos y la diversidad de factores implícitos son tan amplias que los investigadores se han visto en serios problemas para definir de manera objetiva los resultados. La evidencia indica que las relaciones que establecen los jefes con sus colaboradores tienden a ser un factor determinante en esta cadena: clima organizacional → satisfacción laboral → productividad.

Pregunta de Investigación:

¿Cuál es la correlación existente entre satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Las Mazamoras de Urabá?

Objetivos

Objetivo General

Determinar los factores que inciden e influyen en la satisfacción laboral de los funcionarios de la empresa de Las Mazamorras de Urabá.

Objetivos específicos

Determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de los distintos departamentos de la empresa Mazamorras de Urabá.

Justificación

Para Chiavenato, I. (2002), el talento humano está compuesto por colaboradores que brindan sus servicios y conocimientos a favor de la empresa o institución, el cual debe ser remunerado, pero no solo eso, sino también debe ser valorado, apreciado y agradecido, pues depende de ello para que el personal se siente satisfecho y desempeñe mejor en sus actividades. (p. 04).

La administración del talento humano en la organización, se encuentran con la necesidad de establecer estrategias que le permitan ser más efectivos en la adquisición del conocimiento, la aceptación a los cambios derivados de la gestión gerencial y el enfoque establecido para lograr la satisfacción de las necesidades de los clientes. Es por eso, que un ambiente laboral adecuado es manifestado en la comunicación con los demás compañeros de trabajo y la percepción de estos hacia lo que se quiere transmitir como organización; adicionalmente permite que los funcionarios generen una percepción positiva de la actividad que ejecutan. “La administración de las personas es una de las áreas que ha sufrido más cambios y transformaciones en años recientes, éstos no sólo han tocado sus aspectos tangibles y concretos sino, sobre todo, han modificado los conceptualmente intangibles” (Chiavenato, I. 2008, p. 09).

Como lo menciona Luc Brunet en una forma global, el clima refleja los valores, las actitudes, creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima. Así se vuelve importante para un administrador el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización por tres razones: Primero evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización, como segundo factor, iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos

específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones, y por último seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir. (p 20)

Por ende, una identificación del clima laboral dentro de la organización le permitirá generar estrategias que sean adecuadas para la planificación estratégica, cambios en el entorno laboral, la gestión de los entrenamientos, la evaluación de desempeño, la recompensa o motivación, las comunicaciones internas y externas que se llevan, siendo así necesario poder buscar la estrategia que mejore el clima laboral.

Se menciona que la satisfacción laboral es la actividad a través del cual la persona tenga la oportunidad para demostrar sus habilidades y que este le genere un desafío, de ese modo sentirá interés en conseguir buenos resultados, sin embargo, también es necesario que el colaborador manifieste satisfacción cuando la organización le proporcione beneficios, satisfaga sus necesidades básicas, y valore su esfuerzo mediante reconocimientos.

También se establece que la satisfacción se evidencia en empleados bien remunerados, a través de sus salarios, sueldos acordes obviamente a las expectativas de cada uno, que las condiciones del trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas, lo cual hace mejor su desempeño, además, los empleados buscan dentro del trabajo que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que los escuche cuando sea necesario. (Chiang, M. 2010, p. 45).

La satisfacción laboral se mide a través de factores determinantes que permiten conocer si una persona se siente contento y a gusto con los beneficios brindados por la organización para la cual trabaja.

Marco teórico

Para elaborar el marco teórico es necesario tener en cuenta los temas correspondientes a satisfacción laboral y aquellos puntos sobre la productividad de los colaboradores dentro de una organización, ya que es nuestro principal objetivo de estudio.

Por esta razón la investigación proporcionará un concepto claro sobre la población de estudio, el concepto básico referente a la satisfacción laboral y la motivación, respaldados con aportes de autores con investigaciones similares; desde la psicología el término satisfacción laboral, de acuerdo con diferentes autores, es concebida de manera amplia como una respuesta de afecto del trabajador hacia varios aspectos de su trabajo, en lo cual, se puede decir que cuando se habla de satisfacción laboral, se hace referencia a la comodidad y el gusto del trabajador al realizar diferentes actividades dentro de la empresa, de este no solo se deriva la realización de simples funciones asignadas, sino que también influyen en su desarrollo a nivel personal y la capacidad de suplir las necesidades básicas del ser humano, si bien es cierto que el tema sobre satisfacción laboral ha sido muy estudiado, abarcando un amplio grupo de población, nos permite entender cómo el talento humano de una organización debe ser observado por el colaborador y la empresa como el área interna que ayuda a reflejar en la empresa procesos estables y excelentes resultados, los cuales se verán reflejados en la productividad de la misma.

Por ello el área y la organización deben tener claros los conceptos básicos y procesos que influyen en la productividad del colaborador, entre los cuales se presenta la **Satisfacción laboral**, la cual se entiende como la experiencia que tienen las personas dentro de una organización, dicha experiencia se transforma en una percepción de lo vivido o vivenciado en el transcurso del tiempo donde también está involucrado una parte emocional del individuo dentro de las ciencias de la

organización, “la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” (Wright y Bonett 2007:143).

Con base en la revisión de los artículos de investigación se encontraron las siguientes del constructo la satisfacción en el trabajo “es una resultante afectiva del trabajador a la visita de los papeles de trabajo que éste detecta, resultante final de la interacción dinámica de los conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e invitaciones del empleado” (Sikula, 1992 en morillo, 2001:47).

Por otra parte, se encuentra la Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow (Salazar M, Guitiérrez, A. 2016), en donde se formula la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades: 1) Fisiológicas: incluye alimento, sed, refugio, sexo y otras necesidades físicas. 2) Seguridad: incluye la seguridad y protección del daño físico y emocional. 3) Social: incluyendo el afecto, pertenencia, aceptación y amistad. 4) Estima: incluye los factores de estima interna como el respeto a uno mismo, la autonomía y el logro, así como también los factores externos de estima como son el estatus, el reconocimiento y la atención. 5) Autorrealización: incluye el crecimiento, el lograr el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo.

Staw y Ross (citado en Abrajan, M; Contreras, J; Montoya, S. 2009),

La satisfacción es la concordancia entre la persona y su puesto, y puede ser intrínseca y extrínseca. La satisfacción intrínseca se refiere a la naturaleza de las tareas del puesto, así como a la percepción de las personas respecto del trabajo que realizan. La satisfacción extrínseca se relaciona con otros aspectos de la situación de trabajo, como las prestaciones y el salario. (p. 107)

Entonces se puede decir que la satisfacción laboral podría estar relacionada según la necesidad de cada colaborador, las relaciones establecidas, su desempeño y valoración del mismo, la dinámica de la empresa, la comunicación entre los colaboradores y en buen trabajo en equipo. Otro punto importante es la actitud del colaborador, si su actitud es de aprendizaje y desarrollo, o de aquel colaborador que evita situaciones de compromiso.

La satisfacción generada en el trabajo se define como una emoción positiva en tal grado que permite a cada individuo cumplir con una serie de objetivos y metas propuestas en el ámbito laboral. (Arias y Arias 2014 p. 1)

Es por ello que todas esas actitudes generadas por los empleados tienen relación la labor que realizan y otros aspectos que pueden llegar a afectar este estado de ánimo como lo son salarios, jefes, convivencia, e incluso hasta el aspecto locativo en el cual se desarrolla la labor, es por ello que se debe tener especial cuidado con cada variable que vincula al colaborador y la satisfacción laboral. Chiang, Martin y Nuñez, 2010, brindan su opinión sobre el tema, a lo que refieren que estos aspectos deben ser direccionadas por una persona con buena comunicación y relación interpersonal y que tenga la facilidad de adaptación a cambios. Hoy en día la satisfacción laboral es de importancia en investigación porque se domina o interpreta como grado de bienestar.

Teniendo en cuenta los conceptos enunciados anteriormente de satisfacción laboral también es importante entonces conocer el contexto y conceptos emitidos sobre la Productividad y algunas de sus aplicaciones, por ello definimos que la productividad es una forma de medir las capacidades y habilidades de una persona, para poder identificar la eficiencia de su trabajo, entendiéndose por eficiencia el hecho de tener buenos resultados en el área que se desempeña el recurso humano.

Por otro lado, con respecto a la productividad, Galindo, Ríos (2015) afirma que es el aumento de la producción de una empresa, utilizando la misma cantidad de recursos, hay que diferenciar cuando es una alta productividad, esto es producir bastante con un nivel bajo de trabajo o poca inversión de capital mientras que un crecimiento en la producción conlleva a producir un poco más con los mismos recursos. Así mismo, Satish (2013) plantea que la producción de los trabajadores está inmersa en un conjunto de factores como las condiciones laborales, las facilidades brindadas por la empresa, la atención a las necesidades del trabajador.

Para Nunes (2016) refiere al nivel alcanzado de los objetivos, en otras palabras, evidencia los objetivos logrados sin importar los recursos usados. Así mismo Gómez (2017) dice que consiste simplemente en lograr los objetivos no importando como o de qué manera se haga, sino simplemente que se logre.

Historia Institucional

La historia de Mazamorra de Urabá, inicia un 22 de mayo del año 1.992, cuando la fundadora de la empresa, la señora María Cecilia Camargo decide abrir una charcutería en el centro del municipio de Apartadó, con la venta de jugos, salpicón, ensalada de frutas, bebidas calientes y desayunos. La naciente Charcutería complementó su oferta con la vinculación de dos bebidas típicas antioqueñas, la mazamorra y claro, acompañadas de dulces a base de banano como la “Banelita” (panelita de banano), el banano pasa (banano deshidratado), la “chocoBanana” (cubierto de chocolate) y la torta de banano. Tres años después, en 1.995, la oferta de productos pasó a ser venta exclusiva de Mazamorra y Claro, acompañados de una variedad de dulces y postres a base de pulpa de banano. Para el año 2.001, el establecimiento de comercio se registra como Las Mazamorra de Urabá y a finales del año 2.003 abre su primera

sucursal en el barrio Ortiz, del municipio de Apartadó. Hoy la empresa cuenta con 10 tiendas en la región, en los municipios de Apartadó, Carepa, Chigorodó y Necoclí, ubicados en la subregión de Urabá antioqueño, la empresa genera a la fecha empleo directo a 40 personas, en su mayoría mujeres cabeza de familia, población desplazada y afro descendientes.

Misión

Las Mazamoras es una empresa que contribuye al desarrollo de social y económico del Urabá Antioqueño y a la calidad de vida y desarrollo económico y social de sus públicos relacionados (propietarios, empleados, clientes y proveedores), por medio de la producción y comercialización de productos alimenticios a base de maíz y banano y el apoyo a emprendimientos social en la región, comercializando artesanías fabricadas por comunidades indígenas.

Visión

Las Mazamoras de Urabá es una empresa con gestión moderna con la cual proyecta desarrollar habilidades en la estructuración de alianzas y en la identificación de socios y asociados estratégicos, para apalancar su capital, su conocimiento y la dinámica de crecimiento de sus negocios.

Metodología de investigación

Las Mazamoras de Urabá, es una empresa mipyme del sector alimentos, con una estructura jerarquizada por niveles, esto permitirá a la investigación realizar división de las áreas y poder tomar muestreo de los datos, ante la metodología a desarrollar para dar cumplimiento al planteamiento ¿Cuál es la correlación existente entre satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Las Mazamoras de Urabá?, se realizará de manera integral con el personal activo de la organización con el fin de dar respuesta a dicho planteamiento, por medio de encuestas las cuales serán presentadas de manera cualitativa. Dichas encuestas parten de recoger y analizar resultados.

Tipo de investigación

En este trabajo se utilizará un enfoque cualitativo ya que el objetivo del trabajo se conecta con la determinación del factor de correlación entre la satisfacción del personal de una empresa de alimentos y la productividad, lo cual se evidenciará a partir de la percepción y las vivencias de las personas de los fenómenos laborales que los rodean y se relacionan con la satisfacción laboral, esto tendrá que analizarse cualitativamente porque es necesario profundizar en los puntos de vista, en las interpretaciones y en los significados individuales y para lograr esto, el diseño cualitativo es el más apropiado tal como lo expresa Fernández, Baptista & Hernández Sampieri (2014).

Barrantes (2002) refiere que “el enfoque cualitativo puede aportar al cuantitativo, en el momento del diseño, con el uso de entrevistas en profundidad y la observación del participante, lo cual puede mejorar la determinación del marco muestral.” (p 73).

Método

Para realizar la aplicación de las encuestas en las instalaciones de la organización se cuenta con la autorización de la Gerente General, el formato de encuesta no contará con ninguna clase de identificación de la persona encuestada, con el fin de guardar confidencialidad en la información.

Aunque la organización es relativamente joven en el mercado tiene algunos indicadores demográficos claros, una de las características que se pueden evidenciar de manera clara: es que un 79% de la población es femenina, la población joven también establece una representación en un 39% entre los dieciocho a veintinueves años, teniendo presente que el desempeño y la satisfacción laboral está levemente relacionada con la antigüedad de los colaboradores que la componen, es por ello que se establecen rangos de antigüedad entre los cuales se cuentan con entre cero a cinco años del 63%, mayor a cinco años de antigüedad el 37%. Con la aplicación de la encuesta se pudo confirmar los indicadores demográficos de la población.

Muestra

Para la aplicación de la encuesta se realizará con un muestreo simple de las diferentes áreas de la organización. Para la distribución de la muestra, se realizará de acuerdo al organigrama de la empresa, en el cual se tomarán variables aleatorias y representativas de cada área, teniendo como referencia las siguientes áreas:

Área Comercial: el área cuenta aproximadamente diecisiete funcionarios con una distribución de cargos así: Administrador punto de venta y apoyo a la venta.

Departamento Administrativo: esta área se encuentra dividida en tres jerarquías de la siguiente manera: asistencial, coordinadores, administración y gerencia con un total de once funcionarios.

Área Operativa: la sección de producción se encuentra dividida en tres categorías: Almacén Producción y empaque de producto terminado, con un promedio de diez colaboradores, variables de acuerdo a las temporadas de producción.

Instrumento

El instrumento a emplear en la investigación, es una encuesta estructurada diseñada para identificar cuáles son las variables que impactan la satisfacción de los colaboradores de la organización, como característica no se contará con ningún tipo de identificación de la persona que diligencia la encuesta para protección de identidad.

Se realiza la creación del instrumento de aplicación en la población, la cual consta de veinte variables enfocadas en la percepción del encuestado frente a cada variable. Su calificación será de acuerdo a los siguientes criterios: totalmente en desacuerdo, parcialmente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo. Si se obtiene por cuestionario puntuaciones mayores a sesenta y cuatro puntos se considera que la persona se encuentra muy satisfecha, entre cuarenta y ocho y sesenta y tres puntos se considera satisfecho, entre treinta y dos y cuarenta y siete puntos se interpreta como insatisfecho y menor a treinta y un puntos muy insatisfecho.

Trabajo de Aplicación

Fase uno. Creación Instrumento

El instrumento fue diseñado por las autoras del trabajo, empleando la plataforma de formularios de Google, para el envío del link de conexión por parte de los trabajadores que hacen parte de la muestra.

A continuación, se relaciona el instrumento digital con la estructura de la encuesta.

<https://forms.gle/LX17qsWydAPocEX66>

Como parte de la aplicación del instrumento, se realiza un video explicativo con un breve resumen del proyecto, el cual es compartido en la plataforma YouTube mediante el siguiente link.

<https://youtu.be/uvqDkle1P5I> Video de Socialización del Proyecto

Fase dos. Aplicación

Se envió carta a la Gerencia de Las Mazamoras de Urabá solicitando autorización para la aplicación del instrumento en las dependencias de la organización. La conexión al instrumento se hizo mediante el link de la encuesta, enviado a 44 funcionarios obteniendo en el primer día 35 respuestas y al siguiente día 2 funcionarios más contestaron, considerando que se cuenta con un número de respuestas significativas, se cierra la encuesta evitando así el uso futuro de la misma.

Fase tres. Análisis de datos

Con los datos del instrumento diligenciado, se genera la exportación de los mismos para el análisis correspondiente, los primeros datos hacen referencia a la población de la empresa para contextualizar, también son arrojados los datos sobre los parámetros de la encuesta y agrupadas en variables semejantes como lo son; percepción del crecimiento empresarial, trabajo en equipo, motivación de los colaboradores y crecimiento personal que brinda la organización, permitiendo generar una base de comparación, integrando las preguntas con el mismo enfoque lo cual brinda como resultado la siguiente información.

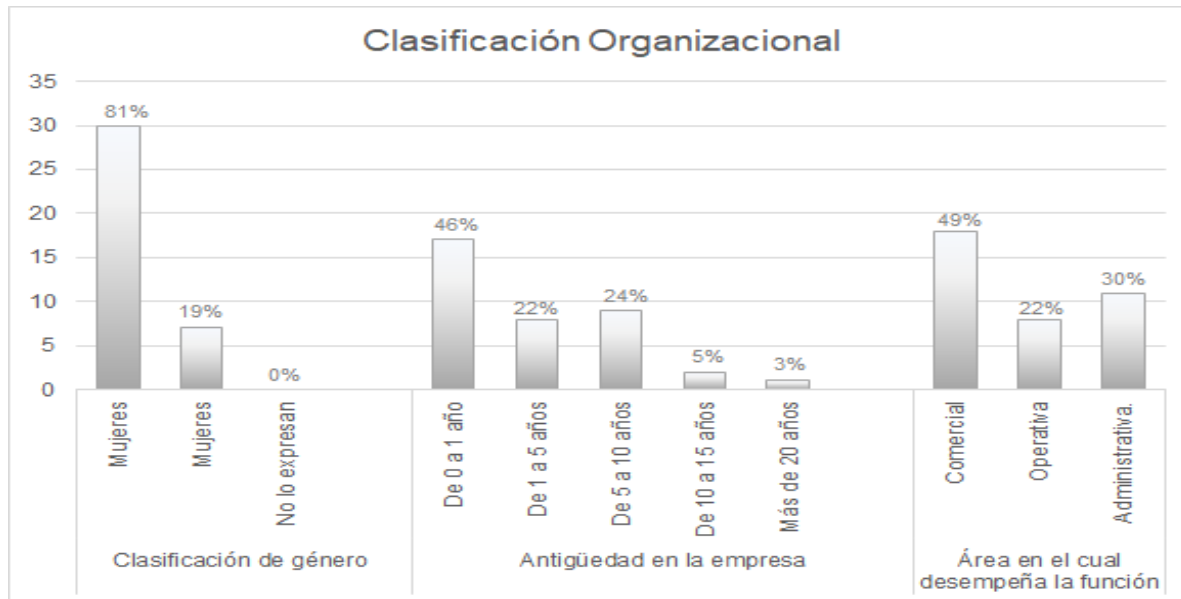


Figura 1. Clasificación organización de acuerdo a género, antigüedad y área de labor.

Al momento de brindar respuesta a cualquier encuesta o proceso realizado es importante establecer valores de referencia de caracterización de la empresa, de acuerdo a la estructura funcional de la organización, ya que esto proporciona una visión más amplia de la misma y aumenta la orientación de las respuestas presentadas. Es por ello que se establece un total de 37 personas encuestadas de las cuales, un 81% corresponde a personal femenino ocupando gran parte de la estructura de la organización, la antigüedad en la organización es un factor importante al momento de valorar la satisfacción laboral, ya que podría estar levemente relacionada, esta muestra corresponde al 46% de cero a un año, 24% de cinco a diez años, un 22% de uno a cinco años y un 8% superiores a diez años.

Teniendo como base la estructura jerárquica de la organización y el total de los entrevistados, un 49%, corresponde a el área comercial, un 30% a el área administrativa y un 22% al área operativa.

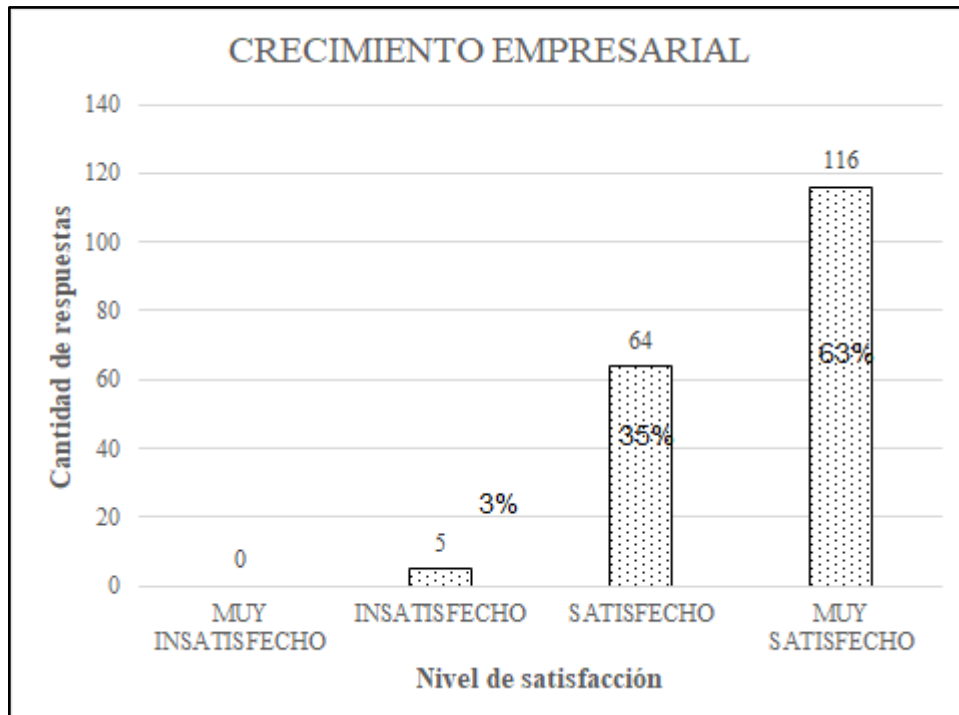


Figura 2. Nivel de crecimiento empresarial percibido por los colaboradores.

Dentro de la encuesta realizada se resaltan cinco preguntas direccionadas al aporte de los colaboradores al crecimiento y fortalecimiento de la organización, esto permite, de acuerdo a lo manifestado por Galindo, Ríos (2015) un aumento de la producción de una empresa, con el uso de los mismos recursos, de la misma manera Satish (2013) expresa que la producción de los trabajadores está inmersa en un conjunto de factores como las condiciones laborales, las facilidades brindadas por la empresa, la atención a las necesidades del trabajador, con los resultados obtenidos evidenciado en, trabajadores que sostienen un ambiente laboral adecuado, visualizado en las relaciones personales dentro de la organización, logrando así la intensidad del sustento para la consolidación de la organización en proyectos y metas establecidas, generando también una mayor productividad al momento del desarrollo de sus funciones y metodologías de trabajo.

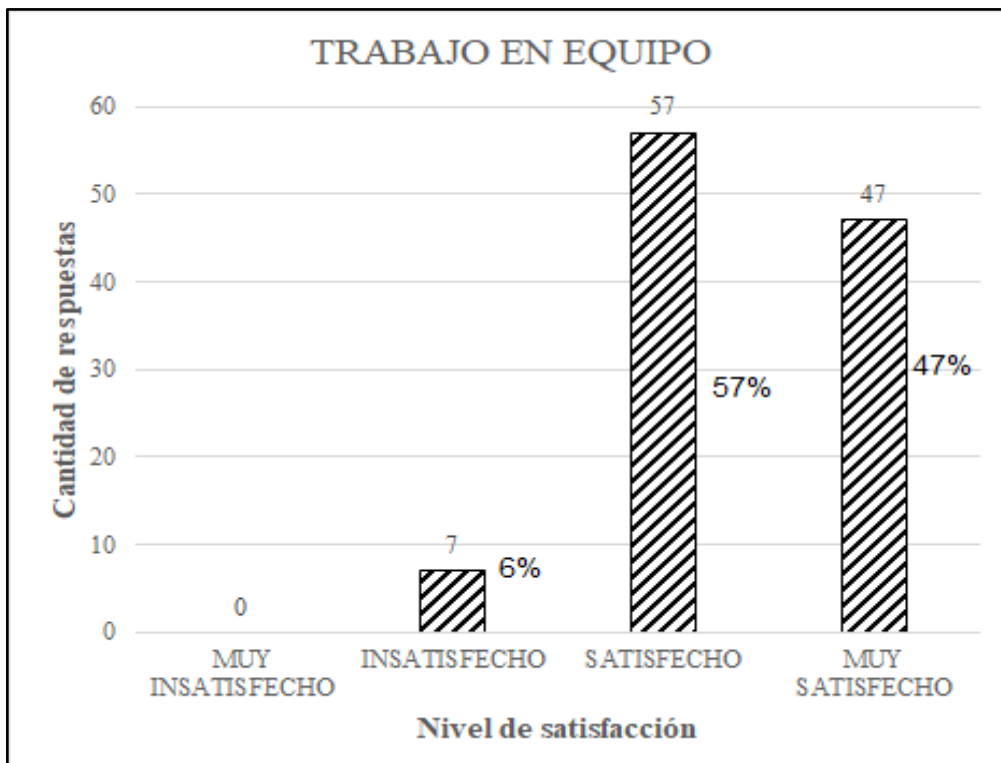


Figura 3. Capacidad de trabajar en equipo, evidenciado en el ambiente laboral.

Dentro de la población de Las Mazamoras de Urabá manifiestan encontrar un ambiente y comportamientos de trabajo en equipo, como lo menciona Chiavenato, 2009, un mundo que cambia de manera inexorable y acelerada requiere organizaciones con procesos dinámicos e interactivos para poder sobrevivir y prosperar, las organizaciones deben transformarse en sistemas de aprendizaje que fomenten el trabajo en equipo y permitan a las personas tener autonomía y realizarse (p. 458), para este caso se manifiesta que los colaboradores se encuentran 94% satisfechos ante el cumplimiento de metas y deberes asignados, generando la posibilidad de ascenso dentro de la organización. Solo el 6% representa la variable de insatisfacción derivados en la posibilidad de ascenso. Esto permite generar oportunidades de mejora y refleja la satisfacción laboral planteada como un valor agregado a la organización.



Figura 4. *Motivación laboral presentada por los colaboradores*

La motivación es fundamental en los procesos de retención de personal, el talento humano para Chiavenato I. (2002) está compuesto por empleados que brindan servicios y conocimientos a favor de la empresa, el cual debe ser remunerado, valorado, apreciado y agradecido, pues de ello depende que el personal se siente satisfecho y desempeñe mejor en sus actividades (p.04). De acuerdo con los resultados obtenidos la población se encuentra altamente motivada evidenciado en un 95% de satisfacción en las respuestas, brindando así un 5% de insatisfacción en los encuestados.

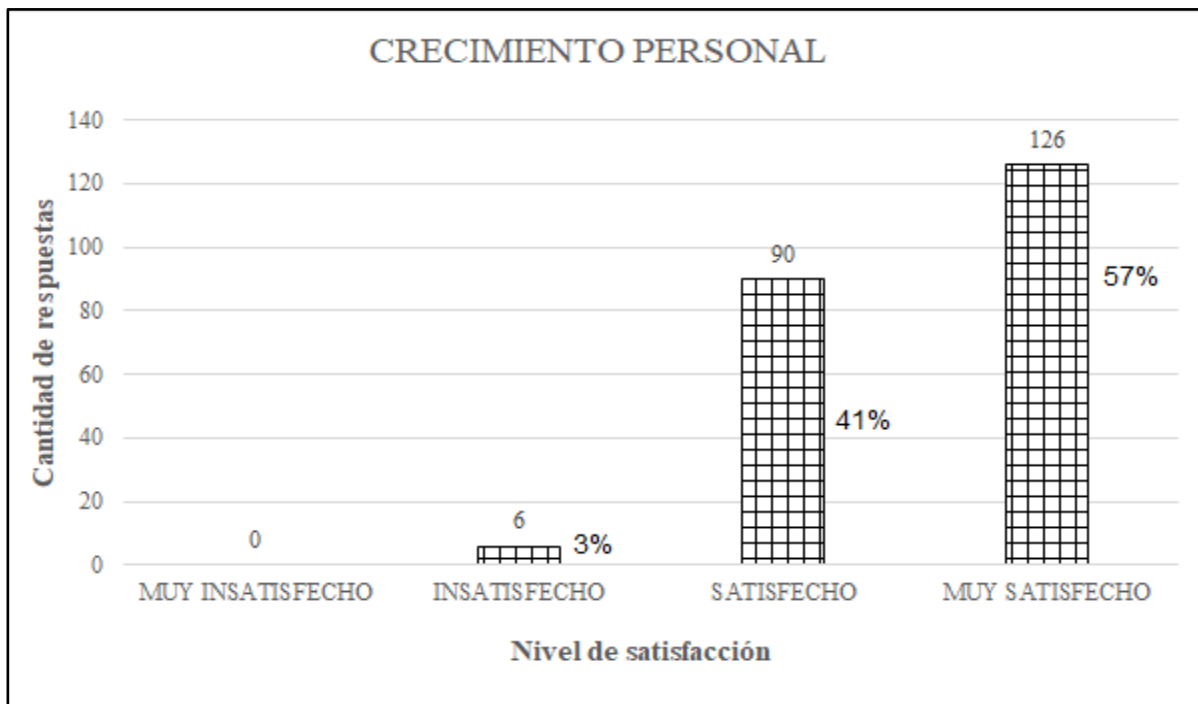


Figura 5. Oportunidad de crecimiento personal en entorno laboral

La satisfacción laboral puede entenderse como la actitud del colaborador frente al trabajo, esta actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolle en su labor diaria, logrando así altos niveles de productividad los cuales aportan grandes beneficios a la organización. Con los resultados obtenidos en la encuesta, se logra evidenciar la percepción de los colaboradores, la cual indica que dentro de la organización se puede crecer profesionalmente pero también personalmente, generando así satisfacción en logro de las actividades, resolución de situaciones cotidianas y adversas y la valiosa participación como miembro dentro la organización.

Conclusiones

El estudio se realizó en la empresa Las Mazamoras de Urabá, a través de la aplicación de un cuestionario, donde se consultó con los colaboradores sobre los aspectos fundamentales para trabajar la satisfacción laboral, en dicho estudio se contó con la participación de 37 funcionarios, una vez obtenida la información fue analizada, encontrando así que la productividad de la organización se encuentra satisfactoria de acuerdo con los niveles de producción y los ciclos operativos del mercado. El departamento que mayor satisfacción evidenció en las variables de trabajo en equipo, crecimiento personal y motivación laboral fue el área comercial y la variable de crecimiento empresarial fue mostrada por el área de producción.

Con los resultados de la encuesta se pueden determinar los factores que principalmente influyen en la satisfacción de los funcionarios de Las Mazamoras de Urabá, se encuentra un ambiente laboral adecuado, visualizado en las relaciones personales dentro de la organización, generando también una mayor productividad, metodologías de trabajo y el adecuado desarrollo de sus funciones. El ambiente y comportamiento del trabajo en equipo, ocasiona la motivación en los funcionarios y el crecimiento profesional y personal dentro de la organización. Adicionalmente, se logró identificar la actitud de los trabajadores, arrojando resultados enriquecedores y de gran ayuda para los directivos de la organización evaluada, lo que les permitirá reconocer los problemas que se pueden presentar en la empresa y así poder tomar las decisiones correctas para mantener los niveles adecuados de productividad y satisfacción del personal.

Anexo



Cuestionario para evaluar la satisfacción Laboral y Productividad

La intención de este cuestionario, es poder identificar si existe relación entre satisfacción de laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Las Mazamoras de Urabá.

Es necesario que todos los participantes sean totalmente sinceros al responder cada pregunta, con esto los resultados serán utilizados para realizar actividades que permitan fortalecer el talento humano de la empresa.

Explicación del Formulario

Forma de respuestas:

El cuestionario cuenta con 20 preguntas, las cuales se deben responder de manera personal y según su criterio.

Se tienen 4 opciones de respuesta de las cuales usted podrá elegir.

Si está totalmente en desacuerdo con la pregunta formulada seleccione la opción 1

Si está medianamente en desacuerdo seleccione la opción 2.

Si está medianamente de acuerdo seleccione la opción 3.

Si está totalmente de acuerdo seleccione 4.

Este tiene un tiempo estimado para responder de 10 minutos.

Totalmente en desacuerdo:	Parcialmente en desacuerdo:	Parcialmente de acuerdo:	Totalmente de acuerdo:
Marque opción 1	Marque opción 2	Marque opción 3	Marque opción 4

[Siguiente](#)

Este formulario se creó en UNIAGUSTINIANA. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios

Referencias

- Abrajan, M; Contreras, J; Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. vol. 14, núm. 1, enero-junio, 2009, pp. 105-118. ISSN 0185-1594. Recuperado de :
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Arias, W. L. & Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *CIENCIA & TRABAJO, Volumen 51, página 1*
- Barrantes, R. (2002). Investigación: Un camino al conocimiento un enfoque cuantitativo y cualitativo. Sexta reimpresión de la primera edición. Editorial Universidad Estatal a Distancia: San José, Costa Rica. ISBN 9968-31-030-1. Recuperado de:
https://www.academia.edu/38766459/Investigacion_un_camino_al_conocimiento_Barrantes_Echavarr%C3%ADa
- Bizneo blog. (s.f.). *11 consejos para mejorar el clima laboral de tu oficina*. Recuperado de:
<https://www.bizneo.com/blog/clima-laboral/>
- Brunet, L. (enero 1984). *El clima de trabajo en las organizaciones Definición, diagnóstico y consecuencias, primera edición*. Recuperado de:
<https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Chiang, M. Núñez, A. Martín, M.J. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Vol. 2. Universidad Pontificia Comillas, Madrid. ISBN 8484684822, 978848468482. Recuperado de:
https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=v_sFY1XRFaIC&oi=fnd&pg=PA142&dq

[=locke+1969+satisfaccion+laboral&ots=Tr93ts_HFQ&sig=bm8G0TS2shcU_b1w5v57EeWP
rDg&redir_esc=y#v=onepage&q=locke%201969%20satisfaccion%20laboral&f=false](https://www.repositorio.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3970/Laurag%C3%B3mez2017.pdf?sequence=1)

Chiavenato, I. (2002). *Gestión de talento humano*. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano* (3° ed). México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I (2009). *Comportamiento organizacional* (2° ed). México, D.F: McGRAW-HILL

Conalepfelixtovar. (08 de 2018). *Dimensiones (características) del clima laboral*.

Recuperado de: <https://conalepfelixtovar.files.wordpress.com/2018/08/clima-organizacional-elementos-sesic3b3n-clima-orga-3.pdf>

Gamboa, E. (2010). Satisfacción Laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista*

Psicología científica.com. ISSN 2322-8644. Recuperado de:

<https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

Gómez, L. (2017) *Clima organizacional, sentido del trabajo y sentido de vida en una compañía*

del tercer sector económico. (Trabajo de grado, Universidad Santo Tomas) Recuperado de

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3970/Laurag%C3%B3mez2017.pdf?sequence=1>

Paredes, T. (2020). *Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de tres*

establecimientos de salud nivel I-3 Micro Red Trujillo. (Tesis de maestría, Universidad César

Vallejo). Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51447/Paredes_LTM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Repositorio Digital Universidad Técnica del Norte. (14 de febrero de 2011). *Tesis clima*

organizacional. Recuperado de:

http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1212/2/PG%20297_TESIS%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf

Robbins y Coulter. (2010). *Administración*. Pearson Educación. México. ISBN: 978-607-442-388-4. Recuperado de: <http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>

Salazar, M. Gutiérrez, A. (02/10/2016). La motivación laboral en el sector de servicios ¿que hace que un trabajador realice más de lo que se espera?. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG. Edición No. 40 Vol. 10 – No. 4*, 7-12. Catálogo Latindex No. 22956 recuperado de: <https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/67/59>