

SEMINARIO DE GRADO

Ensayo de Grado

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FAEDIS



ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
SEMINARIO DE GRADO

Actividad final
“Ensayo de Grado”

ANALISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

Presentado por:
LEONARDO ANDRÉS RUIZ MALDONADO
Código: d5200726

Bogotá, D.C., Colombia
Octubre - 2017

Seminario de Grado
07 de Octubre 2017

ANALISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN.

Leonardo Andrés Ruiz Maldonado
d5200726@unimilitar.edu.co

RESUMEN

Comprender el funcionamiento y efectividad en las relaciones del recurso humano dentro de la organización, o en sí, el comportamiento organizacional, nunca había tenido tanta relevancia como en la actualidad. Esta afirmación se sustenta en la reestructuración que están teniendo las empresas en pro de la reducción de costos, para aumentar su productividad y atender así la competencia globalizada que se presenta en los diferentes sectores de la economía.

Es tan importante entender este hecho, que se ha analizado el enriquecimiento que se tiene desde el ámbito familiar del ser humano, hasta la perspectiva del conflicto entre los roles laborales y familiares que desempeña cada empleado. Este argumento se fundamenta en que una persona dispone de una cantidad limitada de tiempo y energía que puede dedicar a ambos roles, de tal forma que una mayor exigencia en uno de ellos (familia o trabajo) disminuye la capacidad para desempeñar el otro.

Este comportamiento organizacional, reúne un aspecto importante, que refiere a la satisfacción que le produce la labor que desempeña y los diversos aspectos que rodean su entorno laboral.

De acuerdo a lo anterior, para un directivo es de gran importancia definir estrategias distintivas y valiosas para conocer las bases del comportamiento organizacional, para así afianzar las relaciones entre las personas y la organización, con el objetivo de que el capital humano se sienta motivado,

desarrolle actitudes favorables hacia su situación de trabajo o diferentes aspectos del mismo, sea eficaz, eficiente y competitivo, para alcanzar el éxito.

PALABRAS CLAVE: Satisfacción laboral, Productividad, entorno laboral, desempeño.

ANALYSIS OF LABOR SATISFACTION AND ITS INFLUENCE ON THE PRODUCTIVITY OF THE ORGANIZATION.

Leonardo Andrés Ruiz Maldonado
d5200726@unimilitar.edu.co

ABSTRCT

Understanding the functioning and effectiveness in the relationships of the human resource within the organization, or in itself, the organizational behavior, had never been as relevant as it is today. This affirmation is based on the restructuring that companies are having in order to reduce costs, to increase their productivity and thus meet the globalized competition that occurs in different sectors of the economy.

It is so important to understand this fact, that we have analyzed the enrichment that we have from the family environment of the human being, to the perspective of the conflict between the work and family roles that each employee performs. This argument is based on the fact that a person has a limited amount of time and energy that can be devoted to both roles, so that a greater demand in one of them (family or work) diminishes the ability to perform the other.

This organizational behavior, has an important aspect, which refers to the satisfaction that produces the work performed and the various aspects surrounding their work environment.

According to the above, for a manager it is very important to define distinctive and valuable strategies to know the bases of organizational behavior, in order to strengthen the relationships between people and the organization, with the objective of motivating human capital, develop favorable attitudes toward your work situation or different aspects of it, be effective, efficient and competitive, to achieve success.

KEYWORDS: Job satisfaction, Productivity, work environment, performance

INTRODUCCIÓN

Toda organización, tiene una finalidad económica y social, con la intención de alcanzarlos; por ello, todas sus políticas siempre van encaminadas a su cumplimiento. Estos objetivos que aparentemente se muestran aislados, pero realmente están estrechamente vinculados, parten desde la base de que toda organización está formada por personas para personas, y la misma se encuentra inmersa dentro de la sociedad y no puede permanecer ajena a ella.

La intención del presente documento reside en **determinar cómo se ve afectada la productividad del recurso humano de la Empresa a causa de la satisfacción**, qué factores, situaciones o condiciones, generan la insatisfacción laboral del personal dentro de la organización y evaluar su incidencia en la productividad.

El ambiente laboral ha venido tomando más relevancia en la actualidad, en vista de que se ha establecido por experiencia que no basta con que el personal cuente con el conocimiento o entrenamiento específico y las herramientas

necesarias para desempeñar su actividad; sino que, además debe contar con las condiciones adecuadas para cumplir con sus actividades diarias de manera correcta y eficiente, enfocando sus acciones para mejorar las actitudes y percepciones que tienen los individuos hacia su trabajo.

Por lo anterior, los actuales directivos de una organización tienen como responsabilidad, eliminar todos los factores que contribuyen al detrimento de las relaciones laborales generadas dentro de la empresa y propiciar un buen clima laboral, en búsqueda de alcanzar sus objetivos organizacionales.

LA SATISFACCION LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD

Entender el comportamiento del individuo dentro de una organización, permite conocer los motivos o ambientes propicios para generar la satisfacción laboral. Es por ello, que es verdaderamente importante conocer su por definición su significado, para lograr entender sus efectos dentro de la organización.

Es importante, destacar previamente, dos constructos distintos, pero estrechamente relacionados, que diversos autores han identificado asociaciones significativas entre un gran número de factores: El clima organizacional y la satisfacción laboral; el primero hace referencia a información relacionada a atributos institucionales, mientras que la satisfacción laboral se enfoca en las actitudes y percepciones que tienen los individuos hacia su trabajo (Manosalvas Vaca, Manosalvas Vaca, & Quintero, 2015).

La satisfacción laboral se define como un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo; es por ello, entonces, que la satisfacción laboral se constituye en un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo (Manosalvas Vaca, Manosalvas Vaca, & Quintero, 2015).

SEMINARIO DE GRADO

Ensayo de Grado

Es de resaltar que las compañías listadas en *100 Best Companies to Work For in America*, generaron un rendimiento positivo en las acciones, desde un 2,3% hasta un 3,8% en el periodo comprendido entre 1984 y 2011, como resultado de 3 factores implicados. 1) De acuerdo a las teorías de la gestión de recursos humanos, la satisfacción laboral es benéfica para el valor de la empresa, puesto que es parte importante del capital de la misma. 2) Si la empresa es socialmente responsable, puede mejorar la rentabilidad de sus acciones. 3) El mercado de Valores no valora completamente los activos intangibles, pues su enfoque principal está en los rendimientos económicos (Madero Gomez & Olivas Luján, 2015).

Es importante resaltar que uno de los factores fundamentales en el desarrollo profesional, principalmente de un profesional recién egresado es que sus inquietudes y expectativas al iniciar su desempeño laboral, no solamente sean cubiertas, sino también cumplidas, para generar así satisfacción laboral (Madero Gomez & Olivas Luján, 2015).

La necesidad de implementar medidas y prácticas flexibles que faciliten el enriquecimiento trabajo-familia, como una forma de fortalecer la satisfacción laboral y el compromiso organizativo de los empleados, no solo para reducir situaciones de conflicto, sino también las contribuciones positivas al ámbito familiar del personal, reducir la rotación laboral excesiva y mejorar el desempeño de los empleados (Pérez Perez, Vela Jiménez, Abella Garcés, & Martínez Sánchez, 2015).

De igual forma, (Sánchez Sellero, Sánchez Sellero, Cruz González, & Sánchez Sellero, 2013), afirman como resultado de su investigación, que los factores incidentes sobre la satisfacción de los trabajadores de una empresa, son numerosos; desde los elementos intrínsecos a los extrínsecos, pasando por las características individuales de cada trabajador, el contexto laboral y empresarial, hasta el contexto macroeconómico general. Esto confirma así, que entre características personales y organizacionales, son los factores organizacionales los que ejercen mayor influencia en la satisfacción laboral.

SEMINARIO DE GRADO

Ensayo de Grado

Entre tanto, podemos establecer que a mayor satisfacción, mayor será el rendimiento laboral y por tanto, la tendencia a incrementar la productividad del trabajo y el grado de competitividad de la empresa (Sánchez Sellero, Sánchez Sellero, Cruz González, & Sánchez Sellero, 2013) .

En este contexto, (Cardona Echeverri & Zambrano Cruz, 2014) muestran que la cultura y el clima organizacional, influyen entre otras cosas en la satisfacción laboral, desempeño en el trabajo y resultados financieros, como resultado de la interacción de variables personales como las aptitudes, las actitudes, las motivaciones del empleado y exteriores, como las estructuras de las organizaciones y la administración de los recursos humanos.

De acuerdo a lo establecido por (Muñoz Restrepo & Ramírez Valencia, 2014), es igualmente significativo hablar de la motivación intrínseca, cuya teoría propone la satisfacción de tres necesidades básicas para alcanzarla. Estas tres necesidades son: autonomía, competencia y vínculo.

La autonomía es la experiencia de actuar con un sentido de decisión, elección, voluntad propia y auto-determinación. Aclarándose, que esta, no se refiere a la independencia, pues una persona puede depender de otra y a la vez actuar autónomamente.

La competencia es la confianza que se tiene en la capacidad para realizar con éxito una tarea o actividad. No es una habilidad lograda, sino un sentido de confianza y efectividad en la acción.

El vínculo es una relación social que se experimenta como el conocimiento, apoyo y conexión con otros y se asocia con sentimientos de respeto, valoración y aprecio.

La motivación intrínseca, se ha asociado con el bienestar general de los empleados, a tal punto de contribuir a una mayor satisfacción, compromiso y productividad en el trabajo.

Aunque se puede establecer que existe una relación positiva entre la satisfacción y la productividad, todo parte desde el supuesto de que si un trabajador está

satisfecho es productivo. Sin embargo, es importante contemplar que el nivel del puesto es una variable reguladora. Esto, considerando los trabajos a ritmo de maquinaria, hasta los que están involucrados en el mercado accionario.

CONCLUSIONES

Direccionar una organización consiste fundamentalmente en capacitar e instruir personal, seleccionarlo y organizarlo, supervisarlos y motivarlos. Para lograr esto, debe conocer concretamente la conducta humana, los motivos que la impulsan a actuar en un sentido o en otro, las actitudes que predeterminan estos motivos, las opiniones, las ideas, sus prejuicios, el medio social en que vive y en el que labora, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de sus objetivos organizacionales.

Entendiendo la importancia de la satisfacción laboral en la productividad, es significativo que los empresarios, contemplen la importancia de educar a los líderes institucionales, para que puedan ser sensibles a las necesidades psicológicas de sus empleados, con el objetivo de que establezcan estrategias que promuevan y apoyen las necesidades psicológicas de autonomía, competencia y vínculo de sus empleados.

RECOMENDACIONES

- ✓ Es importante que el directivo determine las causas u orígenes de la insatisfacción en el trabajo de su personal, antes de contemplar políticas enfocadas a mejorar las actitudes de un empleado o un grupo de ellos, con el objetivo de realizar una evaluación real de los factores organizacionales involucrados y realizar una reestructuración eficaz. Esto, debido a que en algunos casos, la insatisfacción puede resultar de una insuficiente autoridad por parte de los directivos o demás funcionarios, para tratar sus problemas y llevar a cabo sus responsabilidades.

SEMINARIO DE GRADO

Ensayo de Grado

- ✓ Implantar estrategias de comunicación asertiva entre el directivo o supervisor y el empleado, con el objetivo de mejorar la sSatisfacción laboral.

- ✓ Realizar cuestionarios anuales, en donde se pueda conocer cómo se percibe el clima organizacional, con el objetivo para conocer las falencias de las políticas que adelanta la organización, y en base a esto encontrar técnicas y soluciones para el mejoramiento.

- ✓ Establecer índices de productividad, con el objetivo de controlar el desempeño del trabajador o un área de producción de la empresa y/o comparar los beneficios relativos que pueden obtenerse, con la implementación de las políticas direccionadas a mejorar las condiciones laborales.

REFERENCIAS

- Cardona Echeverri, D. R., & Zambrano Cruz, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional . *ESTUDIOS GERENCIALES*, 184-189.
- de Andrade, T. F., da Cruz Barbosa, S., Souza, S., & Souza Moreira, J. (2015). Valores humanos e satisfação no trabalho de professores e servidores técnico-administrativos de uma universidade pública. *Revista Psicologia*, 397 - 406.
- González Santa Cruz, F., López Guzmán, T., & Sánchez Cañizares, S. (2014). Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Córdoba (España): Influencia de la tipología contractual y la jornada de trabajo. *OmniaScience*, 189 - 2011.
- Guillén Mondragón, I., & Aduna Mondragón, A. P. (2008). La influencia de la cultura y del estilo de Gestión sobre el Clima organizacional. Estudio de caso de la Mediana Empresa en la delegación Iztapalapa. *ESTUDIOS GERENCIALES*, 47-64.
- Madero Gomez, S. M., & Olivas Luján, M. R. (2015). Análisis de los factores del comportamiento Organizacional en Jóvenes que estan iniciando su carrera laboral. *ESTUDIOS GERENCIALES*, 51-59.
- Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L. O., & Quintero, J. N. (2015). El Clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-MINISTER*, 5-15.
- Muñoz Restrepo, A., & Ramírez Valencia, M. (2014). La motivación de los empleados: más allá de la “zanahoria y el garrote. *AD-minister*, 143-160.
- Páez Gabriunas, I. (2010). LA INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO SOCIAL CORPORATIVO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS: UNA REVISIÓN TEÓRICA DESDE UNA PERSPECTIVA MULTINIVEL. *ESTUDIOS GERENCIALES*, 63 - 81.
- Pérez Perez, M., Vela Jiménez, M. J., Abella Garcés, S., & Martínez Sánchez, Á. (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados. *UNIVERSIA BUSINESS REVIEW* , 16-33.
- Raineri B., A. (2007). Distribución de satisfacción laboral en diferentes grupos de empleados en Chile: similitud con culturas individualistas. *Estudios de Administración*, vol. 14, 1- 42.
- Sánchez Cañizares, S., Artacho Ruiz, C., Fuentes García, F., & López Guzmán Guzmán, T. J. (2007). Análisis de los determinantes estructurales de la

- satisfacción laboral. Aplicación en el sector educativo. *ESTUDIOS DE ECONOMÍA APLICADA*, Vol. 25 - 3, 1-36.
- Sánchez Sánchez, N., & Fernández Puente, A. (2014). Desajuste educacional y de competencias: efectos diferenciales sobre la satisfacción laboral. Un estudio aplicado al mercado de trabajo español. *Estudios de Economía* Vol. 41 - N° 2, 261 - 281.
- Sánchez Sellero, M. C., Sánchez Sellero, P., Cruz González, M. M., & Sánchez Sellero, F. J. (2013). Características Organizacionales de la Satisfacción Laboral en España. *RAE-Revista de Administração de Empresas* , 537-547.
- Santos Cesário, F., Guillén Gestoso, C., & Montalbán Peregrín, F. M. (2012). CONTRATO DE TRABAJO, COMPROMISO Y SATISFACCIÓN: MODERACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD . *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 345 - 359.
- Silva, M. C., & Borges de Oliveira, L. (2015). Condições de trabalho e clima de segurança dos operários da construção de edificações. *Revista Psicologia*, 407- 418.