

TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

FACTORES DE INSATISFACCIÓN LABORAL QUE AFECTAN EL BIENESTAR MENTAL. UNA PROPUESTA PARA FORTALECER EL SISTEMA DE BIENESTAR LABORAL EN LA ORGANIZACIÓN.

RESUMEN ANALITICO DE ESTUDIO (RAE)

Autores (Authors): CAÑOLA TAMAYO, Cáterin Julieth; CHAVERRA BECERRA, Mayerlin, FRANCO GUZMÁN, Viviana; GUTIERREZ GARCIA, Laura Melissa & RODAS LONDOÑO, Evelin.

Facultad (School): Facultad de educación y ciencias sociales (Faculty of Education and Social Sciences)

Programa (Program): Profesional en Psicología (Professional in Psychology)

Asesor (Support): CASTAÑO GIRALDO, María Alejandra.

Fecha de terminación del estudio (End of the research Date): 08, junio, 2020 (June 08, 2020)

Modalidad de Investigación (Kind of research): Cuantitativa (quantitative)

Palabras clave:

Insatisfacción laboral, bienestar mental, organización, colaboradores, Escala Desgaste Ocupacional (EDO), rendimiento laboral.

Keys words:

Job dissatisfaction, Mental Wellness, organization, collaborators, Occupational Wear Scale (EDO), labor performance.

Resumen:

El presente artículo tiene como objetivo principal identificar cuáles son los factores de insatisfacción laboral que afectan el bienestar mental, con el fin de dar cumplimiento al mismo. Por su parte, los objetivos específicos son determinar cuáles son las principales falencias y/o malestares a nivel mental que se presentan en los empleados insatisfechos laboralmente, conocer cómo influyen los factores metales en la insatisfacción laboral y disminuir las falencias y/o malestares mentales generadas por la insatisfacción laboral a través de planes de acción sugeridos que promuevan el bienestar mental y que sean ejecutadas por la organización. La metodología de esta investigación fue de carácter cuantitativo no experimental basado en el diseño transeccional de tipo correlacional-causal aplicado en una muestra de 53 colaboradores de la empresa Inversiones Dama Salud conocido socialmente como Sonría, el instrumento de evaluación utilizado fue la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO), Se concluye que los principales factores de insatisfacción laboral son el agotamiento, la despersonalización y la insatisfacción del logro, estos factores influyen, en su respectivo orden, en la alta carga laboral y el extenso horario de trabajo, la inconformidad con la labor que se ejerce dentro de la compañía generando sentimientos y actitudes negativas, y el no reconocimiento por la labor y la baja retribución económica. Además, las principales falencias a nivel mental que se presentan en los empleados insatisfechos laboralmente son la depresión y la ansiedad. Lo que permite sugerir planes de acción con el fin de mitigar la insatisfacción laboral en dicha organización.

Abstract:

The main objective of this article is to identify which are the factors of job dissatisfaction that affect mental well-being, in order to comply with it. On the other hand, the specific objectives are to determine which are the main mental failures and/or malaise that occur in dissatisfied employees, to know how metal factors influence job dissatisfaction and to reduce the mental failures generated by job dissatisfaction through plans Suggested courses of action that promote mental well-being and are carried out by the organization. The methodology of this research was of a non-experimental quantitative nature based on the correlational-causal transeccional design applied in a sample of 53 collaborators from the company Inversiones Dama Salud, known socially as Sonría, the evaluation instrument used was the Occupational Wear Scale (EDO), It is concluded that the main factors of job dissatisfaction are exhaustion, depersonalization and dissatisfaction with achievement, these factors influence, in their respective order, the high

workload and the long work schedule, disagreement with the work that is carried out within the company generating negative feelings and attitudes, and non-recognition for the work and low economic remuneration. In addition, the main mental failures that occur in dissatisfied employees are depression and anxiety. This allows us to suggest action plans in order to mitigate job dissatisfaction in said organization.

Intencionalidad:

El objetivo general del presente artículo de investigación es identificar cuáles son los factores de insatisfacción laboral que afectan el bienestar mental. Por su parte, los objetivos específicos es determinar cuáles son las principales falencias a nivel mental, que se presentan en los empleados insatisfechos laboralmente, conocer cómo influyen los factores metales en la insatisfacción laboral y disminuir las falencias mentales generadas por la insatisfacción laboral pueden ser efectivas cuando la organización realice planes de acción que promueva el bienestar mental.

Referentes teóricos:

Como lo indica el nombre, se hace referencia a las teorías y sus principales autores que, dieron soporte y mapa al trabajo de investigación

- Carazas (2006): Hace referencia al concepto de insatisfacción laboral, mencionando que incluye en el bajo rendimiento en el empleador.
- Cobo (s.f) citado por Cantero & Ramírez (2009): Habla de la depresión desde tres enfoques diferentes: el trastorno, el síntoma y el síndrome.
- Sierra, J; Ortega, V & Zubeidat, I. (2003): Menciona la ansiedad como “un estado de agitación, inquietud y zozobra del ánimo el cual se manifiesta mediante tensión emocional en tensión emocional acompañada de un correlato somático” (P. 14-15)
- Vega & Rosa (2016): Define los tres principales factores y/o indicadores, que son: agotamiento, despersonalización e insatisfacción de logro.

Proceso metodológico:

Con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos planteados, se empleará la metodología de carácter cuantitativo no experimental basado en el diseño transeccional de tipo correlacional-causal. El estudio se realizará, tomando una muestra específica de la población donde se tendrá

en cuenta a los colaboradores de diferentes sedes de la empresa Inversiones Dama Salud conocida socialmente como Sonría, la cual cuenta con 92 empleados a nivel departamental. Los empleados cuentan con edades que oscilan entre los 20 y 60 años de edad de ambos sexos, y que pertenecen a diferentes estratos socioeconómicos. En esta investigación participaron 53 colaboradores, la muestra se obtuvo teniendo en cuenta un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 9%. Se le dará viabilidad a la investigación, empleando el instrumento Escala de Desgaste Ocupacional (EDO), este instrumento es utilizado para medir la insatisfacción laboral desde el fenómeno de Burnout. El objetivo de este instrumento es evaluar las 3 dimensiones (agotamiento, despersonalización e insatisfacción de logro) a través de la aplicación de 105 reactivos que posteriormente serán calificados y proyectados en el programa Excel, el cual facilitará obtener resultados de las dimensiones antes mencionadas.

Alcances

Se concluye que los principales factores de insatisfacción laboral son el agotamiento, la despersonalización y la insatisfacción del logro, estos factores influyen, en su respectivo orden, en la alta carga laboral y el extenso horario de trabajo, la inconformidad con la labor que se ejerce dentro de la compañía generando sentimientos y actitudes negativas, y el no reconocimiento por la labor y la baja retribución económica. . Lo que permite sugerir planes de acción con el fin de mitigar la insatisfacción laboral en dicha organización. Además, las principales falencias a nivel mental que se presentan en los empleados insatisfechos laboralmente son la depresión y la ansiedad, se evidencia que en depresión un 13% acreditó una calificación alto y un 6% de la población evaluada una calificación muy alta y en ansiedad se halla calificaciones de 20% rango alto y 14% en una calificación muy alto. Lo que permite sugerir planes de acción con el fin de mitigar la insatisfacción laboral en dicha organización.

Propuestas

Se recomienda profundizar por medio del ámbito académico e investigativo planes de acción que mejoren el sistema de bienestar laboral incluyendo estrategias que sirvan de incentivo con el fin de disminuir los factores de insatisfacción laboral y por ende mejorar la salud mental del empleado, con el fin de contribuir positivamente en su ámbito social y psicológico.