



Fondo
Editorial
UBA

InvestUBA

REVISTA ARBITRADA DE LA
DIRECCIÓN DE POSTGRADO.
PROGRAMAS DE GERENCIA,
INGENIERÍA Y FINANZAS

DIEP

Decanato de Investigación,
Extensión y Postgrado.

ISSN: 2739-0500
DL: AR2021000099
investuba@uba.edu.ve
<https://revistasuba.com/>

PLAN DE INTERVENCIÓN PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL CLIMA LABORAL DE UNA EMPRESA DEL SECTOR PLÁSTICO

Annett Aguilar Caro

annettcaro@gmail.com

Universidad Bicentennial de Aragua

Enviado: 23/10/2023• Aprobado: 30/03/2024• Publicado: 30/12/2024

Resumen

El entorno y las condiciones laborales son elementos críticos ya que influyen significativamente en el desempeño y bienestar de los trabajadores (Cuenca, 2002). Un entorno laboral óptimo es aquel donde se fomenta la motivación, la productividad y la protección de la salud física y mental de los empleados. Bajo esta premisa, surge la presente investigación orientada a diseñar un plan de intervención para optimizar el clima laboral en una empresa del sector plástico. Se consideró cómo los riesgos laborales pueden afectar severamente a los trabajadores y disminuir su desempeño. La metodología utilizada es de enfoque cualitativo de nivel descriptivo para la creación de un proyecto factible. Se realizaron encuestas y entrevistas y observación directa para identificar las áreas críticas. Según los hallazgos, se elaboró un plan de acción que propone medidas de control, programas de capacitación y estrategias para la gestión del estrés. Se concluyó que, con esta intervención, es posible optimizar el clima laboral.

Palabras clave: clima laboral, intervención, riesgos, trabajadores.

Intervention Plan For The Optimization Of The Work Environment Of A Company In The Plastic Sector

Abstract

The environment and working conditions are critical elements since they significantly influence the performance and well-being of workers (Cuenca, 2002). An optimal work environment is one where motivation, productivity, and the protection of employees' physical and mental health are encouraged. Under this premise, the present research arises aimed at designing an intervention plan to optimize the work environment in a company in the plastics sector. It was considered how occupational hazards can severely affect workers and reduce their performance. The methodology used is a qualitative approach of descriptive level for the creation of a feasible project. Surveys and interviews and direct observation were conducted to identify critical areas. Based on the findings, an action plan was developed that proposes control measures, training programs, and strategies for stress management. It was concluded that, with this intervention, it is possible to optimize the work environment.

Keywords: work environment, intervention, risks, workers

Introducción

En la actualidad, el recurso humano se ha consolidado como el activo más valioso para las organizaciones, dado que la eficiencia empresarial está directamente relacionada con la calidad del entorno laboral en el que los empleados desarrollan sus actividades. En un entorno empresarial cada vez más dinámico y competitivo, el capital humano se convierte en el diferenciador clave que puede definir la ventaja competitiva de una empresa (González, 2005, citado por Boyero y Montoya, 2016). Sin embargo, para que el capital humano pueda desempeñar su papel de manera efectiva, es indispensable considerar el entorno en el que se desarrolla su actividad laboral, entendido como el conjunto de condiciones físicas, sociales y organizativas en las que los empleados realizan sus tareas y que tiene un impacto significativo en la percepción que tienen de su puesto y de la organización en su conjunto.

El clima laboral, por otro lado, se refiere a las percepciones compartidas entre los empleados sobre su entorno de trabajo. Anzola (2003) señala que estas percepciones y las interpretaciones que los individuos tienen acerca de su organización influyen en su conducta y en su relación con la empresa (citado por García e Ibarra). Sin embargo, ningún entorno productivo está exento de ser una fuente latente de riesgos que pongan en peligro la integridad del recurso humano.

Los riesgos laborales pueden manifestarse de diversas formas, afectando tanto la salud física como la mental de los trabajadores, de la mano con ello, la calidad del ambiente en el trabajo puede ser determinante en la aparición o prevención de problemas de salud relacionados con el estrés, la fatiga y otras condiciones asociadas al ámbito laboral (Leitner y Resch, 2005), es decir que, el entorno laboral influye significativamente en el bienestar físico y mental de los empleados

En el contexto de la empresa objeto de estudio, se ha observado que el clima laboral tiene un impacto significativo en la eficiencia y satisfacción de los empleados. La empresa ha experimentado una serie de desafíos relacionados con la gestión de riesgos laborales, que incluyen riesgos ergonómicos, químicos y psicosociales, los cuales afectan la salud y el rendimiento de los trabajadores. La necesidad de

abordar estos problemas es evidente, ya que un entorno de trabajo que no es seguro ni saludable puede llevar a una disminución en la moral de los empleados y un aumento en la rotación de personal (Gómez, 2007, en este contexto surge la interrogante: ¿Qué medidas se pueden implementar para mitigar estos riesgos y mejorar el clima laboral?

Para proporcionar una respuesta, se realizó la recolección de datos mediante encuestas y entrevistas. La metodología cualitativa utilizada permitió obtener una visión detallada y comprensiva de los desafíos que enfrentan los trabajadores y las áreas críticas que requieren atención. Según los resultados obtenidos, se identificaron diversos factores que contribuyen a un clima laboral desfavorable, como la falta de capacitación en seguridad, la gestión inadecuada del estrés y la falta de medidas preventivas adecuadas.

En base a estas consideraciones, la investigación tuvo como objetivo principal diseñar un plan de intervención para optimizar el clima laboral abordando específicamente los riesgos identificados y proponiendo medidas para mejorar el ambiente de trabajo, cuya justificación radica en la necesidad de proteger la salud de los empleados y optimizar el entorno laboral para potenciar el rendimiento y la efectividad organizacional.

Métodos

La investigación se llevó a cabo con un enfoque cualitativo de tipo descriptivo orientado hacia la creación de un proyecto factible. En cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados, en primera instancia se hizo uso de la observación directa. Posteriormente, se emplearon entrevistas y encuestas para evaluar el clima laboral de la empresa, haciendo uso de las tres estrategias de medición del clima organizacional por García y Bedoya (1997).

En este sentido, el estudio se llevó a cabo en las instalaciones de una empresa del sector plástico fundada en la década de 1970 dedicada a la fabricación de compuestos derivados del plástico la cual cuenta con diversas áreas de producción

abarcando una plantilla de aproximadamente 300 empleados. En lo que a la investigación concierne, fue elaborada en diferentes fases anteceditas de una exhaustiva revisión documental para obtener la perspectiva de diversos autores, herramientas o estrategias propuestas por los mismos. *La fase de diagnóstico* consistió en la identificación de los riesgos laborales presentes en la empresa, la aplicación de encuestas y entrevistas semiestructuradas a empleados de diferentes áreas y niveles jerárquicos.

Seguidamente, en la *fase de análisis*, se analizaron los datos recolectados en la fase de diagnóstico para identificar áreas que requieren intervención, donde los resultados obtenidos permitieron comprender mejor los factores que afectan el clima laboral y los riesgos a los que están expuestos los empleados. En la *fase de ejecución*, se estableció un plan de intervención para optimizar el clima laboral donde se proponen una serie de intervenciones enfocadas en reducir los riesgos laborales y mejorar las condiciones de trabajo.

Resultados

Inicialmente, se llevaron a cabo observaciones directas, entrevistas y encuestas para identificar los riesgos presentes en la empresa del estudio. Se observaron una serie de riesgos que afectan directamente al bienestar de los empleados impactando en el clima laboral, siendo ergonómicos, químicos y psicosociales, a su vez, el análisis reveló que los trabajadores enfrentan frecuentes afecciones a nivel físico asociadas a una postura inadecuada y esfuerzos repetitivos. Asimismo, se identificó la presencia de riesgos químicos atribuible al manejo de compuestos plásticos y productos químicos sin la protección adecuada. Desde el punto de vista psicosocial, los resultados indicaron niveles elevados de estrés relacionado con la alta carga de trabajo y la presión por cumplir con los objetivos de producción. Esta situación refleja la disminución de la satisfacción laboral, evidenciada por el clima laboral negativo que afecta la motivación y el rendimiento general.

Los resultados evidencian la necesidad de implementar medidas específicas para abordar los problemas identificados, partiendo por el mejoramiento de las

condiciones de trabajo para optimizar el clima laboral. Es fundamental que la empresa implemente acciones de intervención que contribuirán a crear un entorno de trabajo más seguro y saludable, facilitando una mayor satisfacción y bienestar de los empleados.

Es bajo esta premisa que se diseñó un plan de intervención que incluye programas de capacitación en seguridad laboral, talleres de manejo del estrés y actividades de integración el cual fue propuesto con el objetivo de optimizar el clima laboral basándose en los resultados obtenidos. En primera instancia se proponen medidas de control y la implementación de un programa de capacitación trimestral de 16 horas en seguridad laboral. El plan de intervención también recomienda un monitoreo continuo y evaluación periódica para ajustar las estrategias según sea necesario, garantizando que las necesidades de los empleados sean atendidas de manera adecuada.

Cuadro 1. Plan de Intervención para la optimización del clima laboral de una empresa del sector plástico.

OBJETIVO GENERAL: Optimizar el clima laboral mediante acciones integrales que promuevan la salud, seguridad y bienestar de los colaboradores cumpliendo con la normativa legal y reduciendo riesgos laborales.					
OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACCIONES	CAMBIOS ESPERADOS	RECURSOS	DURACIÓN	RECOMENDACIONES
Establecer Medidas de Control en la Fuente para Reducir el Impacto de los Riesgos Ergonómicos	Establecer el control en la fuente mediante el rediseño de estaciones del área productiva. Aplicar pausas activas y ejercicios de estiramiento durante la jornada laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Optimizar el entorno de trabajo minimizando movimientos innecesarios y posturas forzadas. • Prevenir lesiones generadas por las actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesas, sillas ergonómicas, tapetes antifatiga y herramientas ergonómicas. • Material didáctico sobre posturas ergonómicas. • Médico Ocupacional. 	-3 meses para el rediseño de las áreas productivas desde la aprobación (compra de recursos e instalación). -10 minutos cada 2 horas de trabajo para las pausas activas y ejercicios.	Realizar seguimiento regular de las prácticas ergonómicas y ajustarlas según los comentarios y necesidades de los empleados. Programar mantenimientos preventivos de los equipos ergonómicos.
Mitigar los Riesgos de Exposición Química mediante el Uso de EPP	Garantizar que todos los trabajadores expuestos a químicos estén equipados con los equipos de protección adecuados.	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la seguridad y salud de los trabajadores • Disminuir la presencia de accidentes exposición química. 	<ul style="list-style-type: none"> • EPP: respiradores, guantes, gafas protectoras. • Manuales de manejo y procedimientos de seguridad. 	-1 mes para la adquisición y distribución de EPP a los trabajadores desde la aprobación.	Mantener el inventario actualizado y revisar periódicamente el estado de los equipos de protección y

	Aplicar procedimientos para el manejo, almacenamiento y eliminación de sustancias químicas peligrosas.		<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de monitoreo y reemplazo de EPP. • Médico Ocupacional. 	-Revisiones mensuales para evaluar el uso y reemplazo de EPP y auditorías para los procedimientos.	auditorías trimestrales de los procedimientos de seguridad para identificar y corregir cualquier desviación.
Proponer Estrategias para Reducir el Impacto del Estrés en el Clima Laboral.	Establecer talleres interactivos sobre técnicas de gestión del estrés adaptado al entorno laboral. Introducir sesiones de coaching para promover un equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados abordando.	<ul style="list-style-type: none"> • Disminuir los síntomas ocasionados por el riesgo psicosocial como el estrés, dolores de cabeza y tensiones altas. • Aumentar la Mejora en el clima laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Material didáctico ajustado a cada taller interactivo. • Espacio y tiempo designado para mindfulness y coaching. • Psicólogo organizacional. 	-4 talleres mensuales de 2 horas cada uno con programación continua. -1 sesión de 45 minutos de coaching semanal y apoyo emocional, de implementación continua.	Implementar encuestas de satisfacción y medición del clima laboral para evaluar el impacto de las iniciativas y ajustar las estrategias según sea necesario. Incentivar la participación de los participantes.
Garantizar el Cumplimiento de la Normativa Legal en Seguridad y Salud Laboral Mediante Programas de Capacitación	Establecer programas de capacitación en temas críticos. Proponer un cronograma anual para programar las sesiones de capacitación y cumplir las 16 horas trimestrales obligatorias según la LOPCYMAT e INPSASEL	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento riguroso con los requisitos legales en cuanto a las horas de capacitación trimestrales. • Mejora significativa en el conocimiento y aplicación de procedimientos seguros de trabajo entre los empleados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio para simulacros y prácticas de primeros auxilios. • Cronograma anual. • Material didáctico y manuales para cada capacitación. 	-Sesiones trimestrales de 16 horas, divididas en 4 sesiones de 4 horas cada una, de implementación continua. -1 mes para el desarrollo del cronograma anual desde la aprobación. -Revisión semestral para ajustar el contenido y las fechas según necesidades.	Utilizar una variedad de formatos de capacitación para mantener el interés. Realizar evaluaciones después de cada sesión para medir la comprensión y retención de los conocimientos. Mantener un registro detallado de todas las sesiones de capacitación y la participación de los empleados para demostrar el cumplimiento normativo.

Fuente: Caro (2024)

Discusión

La relación entre las condiciones laborales, el bienestar de los empleados y su impacto en el clima laboral es intrínsecamente compleja. Los resultados obtenidos evidencian que las características particulares del entorno laboral tienen un impacto significativo en el bienestar general y el clima organizacional. El clima laboral, entendido como la percepción colectiva de los empleados sobre su entorno de trabajo, influye profundamente en su satisfacción y rendimiento. Un entorno laboral que satisfaga no solo las necesidades económicas básicas, sino también los

requerimientos emocionales y sociales de los empleados, fomenta un clima organizacional positivo y una mayor satisfacción laboral (Leitner y Resch, 2005).

En contraste, condiciones laborales inadecuadas pueden inducir frustración y estrés, llevando a un clima organizacional negativo caracterizado por un incremento en el ausentismo, la rotación de personal y problemas de salud relacionados con el estrés. Bedoya et al. (2022) enfatiza que el medioambiente laboral hace parte del activo de la organización, por lo que debe ser gestionado cuidadosamente por los directivos.

El análisis de los riesgos laborales revela que tanto los riesgos físicos como psicosociales influyen de manera crítica en la salud y el ambiente laboral. Mañas (2001) subraya que las condiciones laborales pueden tener efectos positivos o negativos sobre la salud, resultando en enfermedades profesionales y accidentes laborales cuando las condiciones son desfavorables (citado por Gómez, 2007). Por tanto, tomar acciones en cuanto a velar por la seguridad y la salud de los empleados es indispensable para mejorar el clima laboral. Un ambiente laboral que satisface las necesidades personales de los empleados tiende a ser favorable, mientras que uno que genera frustración afecta negativamente la satisfacción y el bienestar (Farias et.al, 2021).

En conclusión, las empresas deben reconocer la importancia de las condiciones del entorno de trabajo que brindan a sus colaboradores como componentes cruciales para optimizar el clima laboral. Salanova y Schaufeli (2004) concluyen que el elemento central de la gestión del talento humano radica en "cuidar" a los empleados en lugar de "quemarlos", ya que ellos representan el "corazón" de la organización. En palabras más simples, los empleados representan el elemento más valioso de la organización, la fuerza que hace posible sus labores y la consecución de los objetivos organizacionales, por lo que su cuidado y desarrollo son esenciales además de una responsabilidad de la misma, ya que nada sería posible sin ellos.

Conclusiones

El presente estudio ha demostrado que una adecuada identificación y gestión de los riesgos laborales puede tener un impacto significativo en la optimización del clima laboral, donde los resultados del análisis de la empresa objeto de estudio indican que un entorno de trabajo seguro y saludable es fundamental para promover un clima laboral positivo. La implementación de programas de capacitación en seguridad laboral y la promoción de prácticas seguras contribuyen a reducir los riesgos y, por ende, a mejorar la percepción de los empleados sobre su ambiente de trabajo, lo que está alineado con los hallazgos de estudios previos que destacan la relación entre un buen clima laboral y la satisfacción de los empleados.

Por otra parte, se pudo evidenciar que la comunicación abierta y efectiva sobre las medidas de seguridad y salud laboral es crucial para fortalecer la confianza de los empleados en la organización. Esto implica no solo informar sobre las políticas y procedimientos, sino también involucrar a los empleados en el proceso de identificación y gestión de riesgos, fomentando una cultura de prevención y colaboración, empoderándolos para que ellos mismos sepan cómo enfrentar de forma segura y óptima las eventualidades propias de sus actividades. Como propuesta concreta, se recomienda la continuidad y el fortalecimiento de los programas de capacitación en seguridad laboral, con un enfoque particular en el manejo del estrés y la promoción del bienestar integral. Además, es esencial establecer mecanismos de retroalimentación que permitan a los empleados expresar sus preocupaciones y sugerencias, garantizando una mejora continua en el entorno laboral.

En términos de líneas de investigación futuras, se sugiere profundizar en el estudio de la relación entre el clima laboral y otros factores psicológicos y sociales. Asimismo, resulta valioso explorar la efectividad de diferentes intervenciones en distintos contextos industriales para identificar prácticas óptimas que puedan ser adaptadas a diversas realidades organizacionales, para no limitarse de forma exclusiva a la industria plástica. Según lo abordado, es propicio concluir que la

gestión proactiva de los riesgos laborales no solo es una obligación legal y ética de los empleadores, sino una estrategia clave para fomentar un clima laboral positivo y sostenible.

Referencias

- Bedoya, et.al. (2022). Plan de mejoramiento que permita optimizar el clima organizacional en la empresa 57 Medical en Cota Cundinamarca para el segundo semestre del año 2022. [Documento en línea]. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Disponible en: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/52870/Gpbuelvasp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Boyero y Montoya. (2016). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Universidad Nacional de Misiones. [Revista en línea]. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082016000200001
- García e Ibarra. (s/f). DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO. Eumed.net. Disponible en: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/index.htm>
- Gómez, I. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Universitas Psychologica. [Revista en línea]. Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000100011