

MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL EN INGEMETCOL S.A.S.



Mejoramiento del clima laboral en INGEMETCOL S.A.S.

Carolina Castillo Forero

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede Zipaquirá (Cundinamarca)

Programa Administración de Empresas

Noviembre de 2022

Mejoramiento del clima laboral en INGEMETCOL S.A.S.

Carolina Castillo Forero

Sistematización presentado como requisito para optar al título de Administrador de
Empresas

Asesor(a)

William Bolívar Salgado

Magister en Educación

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede Zipaquirá (Cundinamarca)

Programa Administración de Empresas

Noviembre de 2022

Dedicatoria

A DIOS

Por darme la oportunidad de llegar a donde estoy; por concederme salud, sabiduría, paciencia y la habilidad para desarrollar cada una de mis actividades y así mismo poder cumplir mis metas.

A MI HIJA

Porque es mi motivo para salir adelante y poderme superar como persona, sin importar las dificultades que se presenten.

A MI MADRE

Por su apoyo incondicional, por sus consejos y por siempre estar presente.

A MIS PROFESORES

Por sus enseñanzas, paciencia y experiencias vividas a lo largo de este camino lleno de aprendizajes.

Agradecimientos

Mis más profundos agradecimientos a todas las personas que hicieron parte de este proceso, principalmente al docente William Bolívar quien guio al desarrollo de este trabajo por medio de sus conocimientos, experiencias, habilidades y virtudes compartidas para lograr el objetivo.

Le doy las gracias a mi familia por siempre estar presentes para mí; a mis compañeros por todas las actividades desarrolladas, aquellos aprendizajes compartidos y aquellas experiencias que no quedaran en el olvido; a todos mis profesores quienes se vieron involucrados en esta carrera, por medio de sus conocimientos y enseñanzas, dispuestos para aclarar diferentes dudas que se iban generando.

Por eso a todos ellos les digo muchas gracias.

Contenido

Lista de tablas	7
Lista de figuras.....	8
Lista de anexos.....	9
Resumen.....	10
Abstract	11
Introducción	12
CAPITULO I	13
1 Antecedentes y contexto de la experiencia.....	13
1.1 Marco contextual	13
1.2 Reseña de la experiencia	14
CAPITULO II.....	16
2 Descripción del problema necesidad encontrado en la experiencia de práctica.....	16
CAPITULO III.....	17
3 Propósito de la sistematización.....	17
3.1 Propósito de la sistematización.....	17
3.2 Delimitación y alcance.....	17
3.3 Delimitación temática	18
CAPITULO IV.....	18
4 Formulación del problema de aprendizaje.....	18
CAPITULO V.....	19
5 Objetivos de la sistematización	19
5.1 Objetivo General.....	19
5.2 Objetivos específicos	19
CAPITULO VI.....	19
6 Marco teórico.....	19
CAPITULO VII	30
7 Planeación y metodología.....	30
7.1 Soportes y materiales	31
7.2 Identificación de actores involucrados y participantes	31
7.3 Variables o Factores intervenidos e indicadores.....	31

7.4	Herramientas e Instrumentos	32
7.5	Fases y Procesos	32
7.5.1	Matriz de Actividades y Cronograma.	32
7.5.2	Reconstrucción de la experiencia.	33
CAPITULO VII		33
8	Análisis de la intervención	33
8.1	Plan de mejoramiento	43
8.2	Plan de acción	44
CAPITULO IX.....		46
9	Aprendizajes	46
9.1	Aportes significativos de la experiencia en lo humano	46
9.2	Aportes significativos en lo profesional	46
9.3	Aportes significativos a las líneas de investigación del programa o a un área de disciplinar del campo profesional.	47
REFERENCIAS.....		48
Anexos		50

Lista de tablas

Tabla 1: Matriz de Actividades y Cronograma.....	32
Tabla 2: ¿Cuál sería su opinión para lograr el mejoramiento del ambiente laboral en INGEMETCOL S.A.S.?	42
Tabla 3: Plan de mejoramiento	43
Tabla 4: Plan de acción	44

Lista de figuras

Figura 1. Género-----	33
Figura 2. Edad -----	34
Figura 3. Nivel educativo -----	35
Figura 4. Años que llevan trabajando en la empresa -----	35
Figura 5. Labores que desempeñan en la compañía -----	36
Figura 6. Conocimientos que tienen frente a las normas, principios y valores de la empresa ----	36
Figura 7. La compañía realiza un adecuado manejo de planeación y ejecución de cada una de las actividades laborales -----	37
Figura 8. El trabajo en equipo dentro de la empresa -----	38
Figura 9. Relación laboral con el personal que trabaja en la compañía -----	38
Figura 10. Al desarrollar de una forma positiva y adecuada cada una de las funciones ¿Consideran que ayuda a lograr los objetivos o tareas asignadas?-----	39
Figura 11. Las opiniones de los trabajadores son escuchadas en la compañía -----	39
Figura 12. La organización se preocupa por el bienestar de los trabajadores -----	40
Figura 13. El ambiente laboral que tiene actualmente la compañía-----	41
Figura 14. Nivel de satisfacción laboral en la empresa -----	41

Lista de anexos

Anexo 1. Formato de la encuesta -----50

Resumen

El clima organizacional es un factor importante que todas las empresas deben implementar para generar estabilidad emocional y laboral de cada uno de sus colaboradores, por eso es de vital importancia identificar a tiempo aquellas acciones que hacen de este un mal ambiente laboral, y así mismo poder darles una solución. A este término se le une el trabajo en equipo, el cual es aquel que permite lograr los objetivos siempre y cuando todos los participantes actúen de la mejor manera, cooperando al cumplimiento de este por medio de la productividad y a su vez genere el éxito de la compañía.

A partir de lo enunciado anteriormente este trabajo se desarrolló en diferentes fases:

La primera consiste en identificar cual problema se está presentando en la compañía y cuáles pueden ser las posibles causas. Es aquí donde se observa que en el área de producción de la empresa existe un mal ambiente laboral, donde no permite el correcto desempeño de los trabajadores.

La segunda se fundamenta en proponer una serie de objetivos y alcances que permitan de algún modo aportar al mejor ambiente laboral, por medio de un plan de mejoramiento.

No obstante, para dar viabilidad al proyecto, es importante justificar a partir de diferentes tesis y estudios basados en la importancia de mantener un buen clima laboral al interior de las organizaciones, es de allí donde se desarrolla toda la parte teórica, acompañada de propuestas que sean implementado en otras compañías. Se procede a la realización de una encuesta a los trabajadores de la empresa, la cual permite dar afirmación del planteamiento de la problemática, con base en los resultados y el análisis generando, se desarrolla el plan de mejoramiento.

Palabras clave: Clima organizacional, trabajo en equipo, productividad, organización, ambiente laboral, plan de mejoramiento.

Abstract

The organizational climate is an important factor that all companies must implement to generate emotional and work stability for each of their collaborators, which is why it is vitally important to identify in time those actions that make this a bad work environment and be able to give them a solution. Teamwork is added to this term, which is the one that allows achieving the objectives if all the participants act in the best way, cooperating to fulfill this through productivity and in turn generate the success of the company.

Based on the above, this work was developed in different phases:

The first is to identify which problem is occurring in the company and what the possible causes may be. It is here where it is observed that in the production area of the company there is a bad work environment, where it does not allow the correct performance of the workers.

The second is based on proposing a series of objectives and scope that allow in some way to contribute to the best work environment, through an improvement plan.

However, to make the project viable, it is important to justify from different theses and studies based on the importance of maintaining a good working environment within organizations, it is from there where the entire theoretical part is developed, accompanied by proposals that be implemented in other companies. A survey of the company's workers is carried out, which allows an affirmation of the approach to the problem, based on the results and the analysis generated, the improvement plan is developed.

Keywords: Organizational climate, teamwork, productivity, organization, work environment, improvement plan.

Introducción

El siguiente trabajo es el desarrollo de la sistematización de la práctica profesional, donde se da a conocer una problemática identificada en la compañía INGEMETCOL S.A.S., a partir de la experiencia que se generó en el lugar. Con el desarrollo de diferentes actividades al interior de la organización, se logra analizar la existencia de un mal ambiente laboral en el área de producción, esto impidiendo tener una buena productividad por la falta de trabajo en equipo y por la indisposición que poco a poco los trabajadores van generando al pasar el tiempo; Por tal motivo se plantea un objetivo que permita disminuir las dificultades presentadas en la empresa y así mismo plantear estrategias de mejora que permitan el cambio.

Se visualiza los antecedentes y contexto de la experiencia, pasando a la descripción del problema encontrado, partiendo de este el propósito de la sistematización, para la formulación y el planteamiento de los objetivos. Dándole viabilidad al documento se procede a realizar toda la parte teórica permitiendo dar argumentación a la necesidad identificada, se realiza la planeación y se genera la metodología para conocer el porqué del problema, dando finalización con el análisis respectivo y las actividades de mejora.

El tipo de investigación aplicada fue cuantitativa por medio de la aplicación de una encuesta, donde permitió conocer cuál es la perspectiva que tienen los trabajadores de la empresa frente al clima laboral.

Una de las posibles causas que pueden ser origen del mal ambiente laboral, es la falta de comunicación que tienen los trabajadores con el gerente general, esto porque las dificultades que ellos perciben no las comentan y no se tiene una solución afectiva para disminuirlas; también la falta de liderazgo y trabajo en equipo impiden cumplir a cabalidad con las tareas que cada uno tiene para ejecutar.

CAPITULO I

1 Antecedentes y contexto de la experiencia

1.1 Marco contextual

La compañía INGENIERIA METALICA DE COLOMBIA S.A.S., es una pequeña empresa privada constituida el 07 de Marzo del año 2011 en la ciudad de Bogotá D.C., el señor Miguel Ángel Ochoa es el representante legal y el señor Luis Fernando Lozano Ramírez es el representante legal suplente, cuenta con la participación de tres accionistas cada uno con un terminado porcentaje de participación, esta compañía está ubicada en el sector secundario desarrollando actividades industriales, su actividad principal se basa en la industria metalmecánica, dedicada al diseño, fabricación y comercialización de productos a base de acero para uso estructural.

Esta compañía tiene su domicilio principal en el municipio de Zipaquirá Cundinamarca en el sector la paz en la Cr 36 No. 8 – 554 Int 4; Cuenta con 11 años de participación en el mercado, dedicándose a la fabricación de elementos/suministros a base de acero para uso estructural, las actividades de producción las desarrollan tanto en lugares de obras como en la bodega principal.

En la actualidad cuenta con 7 trabajadores distribuidos de la siguiente manera: 3 personas del área de producción, una de oficios varios, la contadora y/o coordinadora administrativa, la asistente administrativa y el gerente general. Los operarios son gente que han estado vinculados durante varios años en la empresa, conocen las normas y principios de la organización, pero se han caracterizado por desarrollar acciones que afectan de algún modo el ambiente laboral al interior de esta.

1.2 Reseña de la experiencia

La modalidad de práctica profesional se desarrolla según la Ley 789 de 2002 es por contrato de aprendizaje, con una duración de 18 meses comprendidos entre el 25 de enero del año 2021 hasta el día 21 de Julio del 2022, desarrollando los tres niveles de práctica profesional. El proceso de intervención de la práctica es en el área administrativa, cumpliendo el cargo como asistente administrativa; al ser una pequeña empresa genera la oportunidad de desarrollar funciones de todas las áreas de la administración.

En la parte de dirección se desempeñan labores tales como el apoyar al gerente en la supervisión del proceso de producción llevado a cabo para así mismo ir identificando si los objetivos estipulados se están cumpliendo o si se están generando dificultades de incumplimiento; en el área de finanzas se desempeñan actividades tales como el generar un control de costos de cada uno de los proyectos desarrollados al interior de la compañía, con el objetivo de verificar los costos reales de fabricación y la utilidad generada en cada uno de estos, además el estar pendiente y gestionar el pago por parte de los clientes, verificando que los saldos registrados por ellos sean los mismos que se tienen en las cuentas por cobrar.

Por otro lado, en la parte de marketing se desarrollan los procesos de compras, identificando el mercado en el cual se va a cotizar y adquirir la materia prima, se da inicio con la cotización a los principales proveedores para generar así un comparativo de precios e identificar quienes son los que ofrecen un mejor producto a un mejor precio, al definir a quien se le adquiere la materia prima se procede a generar orden de compra, una vez se emita la orden de compra se genera seguimiento a esta, hasta llegar la mercancía a la empresa.

Al recibir la materia prima en la compañía es aquí donde se ve involucrada la parte de logística, se recibe, se identifica que este en perfectas condiciones y sea exactamente lo

comprado, una vez realizado este proceso se verifica el precio de la factura emitida por el cliente, coincidiendo con el valor que se tiene en la orden de compra. Se procede a generar una orden de producción, la cual especifica los insumos requeridos para la fabricación completa, con el objetivo de tener un control del inventario; se realiza la contratación del transportador para la entrega de lo fabricado al cliente, terminada esta labor se procede a realizar la salida de almacén del material utilizado.

En el área de recursos humanos se desarrollan actividades tales como afiliación al sistema de salud de los trabajadores que ingresan a la compañía, así como la desvinculación de los mismo al momento que terminan los contratos laborales, la realización de los contratos laborales, la entrega de dotación a los mismo y es así como se genera el control de inventarios de la dotación y de los implementos que son requeridos para el correcto desempeño de las labores de producción.

Los actores involucrados en el proceso de prácticas son el gerente general, quien es la persona encargada de identificar las labores realizadas tales como lo son órdenes de compra, remisiones, ordenes de producción y demás tareas asignadas se cumplan correctamente y es quien da las órdenes para ser transmitidas al personal de producción, además es aquel individuo que genera espacios de reflexión y enseñanza para saber tomar buenas decisiones a la hora de administrar una organización.

Además, esta la contadora quien es la persona la cual devenga otras labores de apoyo para el correcto funcionamiento del área administrativa y así mismo genera espacios de aprendizaje sobre el programa contable y diferentes acciones que se realizan en este. También, se genera la oportunidad de tener contacto con los diferentes asesores comerciales de cada una de las

empresas comercializadoras de acero de Colombia, generando así mayor habilidad de comunicación e interacción.

CAPITULO II

2 Descripción del problema necesidad encontrado en la experiencia de práctica

Situación detectada: Un mal ambiente laboral en el área de producción de la empresa.

Se identifica la falta de un comité de convivencia laboral, que permita dar orientación para generar un buen ambiente al interior de la organización, esto porque es más entendible la percepción que puedan tener tanto el área administrativa como los empleados, acerca de la satisfacción que se tiene al trabajar en la empresa. Esta puede ser una de las hipótesis por las cuales se esté presentando un mal ambiente laboral al interior de la compañía.

Otra de las posibles causas que este afectando el ambiente laboral en la organización, nace de la contratación del personal de producción, inicialmente la empresa desarrollaba los proyectos en obras y sus contratos siempre han sido por obra o labor contrata, esto quiere decir que si necesitan personal nuevo vuelven a llamar a los mismos vinculados en años anteriores, ellos se caracterizan por realizar una determinada labor sin la necesidad de actuar en equipo y les cuesta cumplir las normas y principios estipulados por la empresa. El pensamiento y la forma de actuar de cada uno no permite una comunicación asertiva y por su puesto el trabajo en equipo se debilita.

La problemática presentada no permite un buen desarrollo del proceso de producción, porque al existir un mal clima laboral se logra indisponer el ambiente, es decir no hay un trabajo en equipo, esto hace que trabajen con indisposición y no en busca de cumplir los objetivos planteados por el gerente general. En consecuencia, se genera el retraso de las entregas a los clientes, al presentarse demora en la fabricación de los suministros.

CAPITULO III

3 Propósito de la sistematización

3.1 Propósito de la sistematización

Para disminuir las dificultades que se presentan hoy por hoy en la organización, a partir de la experiencia generada con la práctica profesional, se logra detectar un problema que existe en la compañía INGENIERIA METALICA DE COLOMBIA S.A.S., el cual afecta de algún modo la mala relación entre compañeros y la baja productividad de la empresa; además, permite dar a conocer a los directivos la situación de mal ambiente laboral que se está presentando. Con el objetivo de tomar las medidas necesarias para el mejoramiento de esta.

El resultado de la sistematización es proponer una acción de mejora para el clima laboral, logrando así el aumento de la productividad al interior de la organización, mediante una efectiva comunicación y el manejo de las competencias blandas que permitan llevar a soluciones de mutuo acuerdo.

3.2 Delimitación y alcance

La intervención generada con la sistematización será en el campo de practica dentro de los horarios laborales, se procura no sea en tiempos que influyan de algún modo con la producción de la compañía, el objetivo no es disminuir los tiempos laborales sino al contrario buscar espacios que permitan desarrollar las actividades en el menor tiempo posible.

Se desarrollarán diferentes actividades tales como una encuesta, talleres y capacitaciones, dentro del periodo de la práctica, más o menos con una duración de 4 meses contados a partir de la fecha que sean plasmadas las actividades de mejora.

3.3 Delimitación temática

La situación detectada se ubica analíticamente como un tema de ambiente laboral entre trabajadores del área de producción. La pregunta orientadora para sistematización es: ¿Cuáles son los factores que afectan el ambiente laboral en el área de producción de INGEMETCOL S.A.S y como se pueden mejorar?

CAPITULO IV

4 Formulación del problema de aprendizaje

A partir de la experiencia de aprendizaje de la práctica se logra analizar diferentes factores al interior de la compañía INGEMETCOL S.A.S., que permiten analizar de qué manera se puede intervenir como retos de desarrollo profesional con diferentes actividades que permitan apoyar a la organización para mejorar cada uno de sus procesos y en especial la convivencia al interior de la empresa. Para llegar a cumplir los objetivos y así mismo dar respuesta a la pregunta orientadora, se plantean 3 preguntas significativas que son la base de la realización del proyecto:

- ¿Cuáles son los componentes que afectan el ambiente laboral en INGEMETCOL S.A.S.?
- ¿Cómo afecta la falta de liderazgo en el área de producción de INGEMETCOL S.A.S.?
- ¿Qué gestiones son necesarias para desarrollar las acciones de mejora del ambiente laboral de INGEMETCOL S.A.S.?

CAPITULO V

5 Objetivos de la sistematización

5.1 Objetivo General

Diseñar un plan de mejoramiento del clima laboral en la empresa INGEMETCOL S.A.S, que permita el aumento en los niveles de producción para el logro de las metas organizacionales.

5.2 Objetivos específicos

- Identificar las dificultades en el ambiente laboral que se presentan al interior del área de producción de INGEMETCOL S.A.S.
- Analizar las causas que afectan el ambiente laboral en el área de producción de INGEMETCOL S.A.S.
- Diseñar un plan de actividades para el mejoramiento del ambiente laboral en el área de producción de INGEMETCOL S.A.S.

Para cumplir los objetivos se desarrollarán las siguientes actividades:

- ✓ Una encuesta aplicada a los trabajadores de INGEMETCOL S.A.S., que permita conocer la perspectiva del ambiente laboral por parte de ellos.
- ✓ Realizar un análisis de los resultados obtenidos en las encuestas.
- ✓ Elaborar una lista de las actividades/acciones que se deben implementar para generar un buen ambiente laboral al interior de la compañía.

CAPITULO VI

6 Marco teórico

El Clima Laboral

A la hora de designar roles y tareas en un grupo de trabajo, se comete el error de confiar en personas que muy poco colaboran con el cumplimiento de los objetivos, al contrario, buscan

la manera de patrocinar acciones que vallan en contra de la empresa, por la tanto ayuda de algún modo a generar un ambiente laboral negativo, debido a la falta de control por parte de gerencia de la compañía. De aquí se parte el termino de clima laboral, quien, para Daniela Diaz, (2021) es el “aire que se respira dentro de las organizaciones, está ampliamente ligada a la percepción que se forman sus miembros y tiene que ver con el conjunto de sentimientos y emociones favorables y desfavorables que se reflejan en la valoración que los colaboradores le dan a su trabajo”.

Así mismo López Sánchez, N. M., & Castiblanco Melo, K. A, (2021) afirman que el clima laboral representa el indicador de cómo los colaboradores perciben diferentes aspectos de la empresa de acuerdo con las condiciones que el empleador proporciona en pro del desempeño laboral. Por lo tanto, el clima laboral es aquel factor principal que las compañías deben mantener presente, con el fin de proporcionar un espacio agradable para las personas que se encuentran vinculadas dentro de la empresa.

Por otro lado, para Julio César Casales. (2000) el clima laboral es la percepción de los individuos acerca del ambiente interno de la organización, influye y afecta el comportamiento de las personas, especialmente su productividad, satisfacción con el empleo y su estabilidad laboral. Es por esto por lo que es de vital importancia dentro de una organización identificar a tiempo las dificultades o situaciones que este generando un mal ambiente laboral al interior de esta, ya que las consecuencias generadas son “la alta rotación, baja productividad, impuntualidad, actitudes negativas, incumplimiento de los objetivos y ausentismo. Estos síntomas son frecuentes en aquellos climas labores insanos” (Global, 2019).

Existen diferentes factores que influyen en el clima laboral y estos permiten analizar si son aplicados en la organización y como son ejecutados, uno de estos factores es el liderazgo:

Según Juri, (2011) mide la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores. Un liderazgo que es flexible ante las múltiples situaciones laborales que se presentan, y que ofrece un trato a la medida de cada colaborador, genera un clima de trabajo positivo que es coherente con la misión de la empresa y que permite y fomenta el éxito. Este es uno de los factores clave que permite analizar si la falta de liderazgo en la organización está influyendo para generar el mal ambiente laboral o no.

Otro factor es la igualdad que es aquel “valor que mide si todos los miembros de la empresa son tratados con criterios justos. El amiguismo y la falta de criterio ponen en peligro el ambiente de trabajo sembrando la desconfianza” (Juri, 2011), este es un factor muy importante ya que al no ser aplicado hace que el ambiente se indisponga y de origen a comportamientos negativos que van en contra de una sana convivencia en el entorno laboral. El aplicar actividades para el mejoramiento de un ambiente laboral, ayudan a fortalecer aquellos procesos de producción que se han visto afectados, a mejorar la convivencia entre el personal, a realizar correctamente las labores que son encomendadas y sobre todo iniciar un compañerismo y entrega por parte de los trabajadores hacia la compañía.

También dentro de los factores que influyen en el clima laboral está el ambiente físico que es el lugar donde se encuentran los trabajadores para el desempeño de sus funciones, este debe ser acto con base en la labor a ejecutar y como resultado se logra que la persona se sienta a gusto y aporte en el rendimiento de sus funciones; adicional esta las relaciones interpersonales que es un factor muy importante, ya que con base en la creación de vínculos personales y positivos que los empleados generen en su grupo de trabajo, se obtiene como resultado un ambiente laboral agradable, ya que todos están dispuestos a trabajar con entusiasmo y motivación.

El buscar soluciones que permitan mejorar la situación que lleva actualmente la empresa ayudan a que el rendimiento de los trabajadores sea mayor, debido a que:

Sin duda alguna el clima laboral es un instintivo de la supervivencia interna de una empresa u organización lo que da como resultado generando un alto grado de competitividad laboral. El clima laboral es un aspecto elemental en las organizaciones ya que es el ambiente en el que se desenvuelven los trabajadores y está compuesto por una serie de características perceptibles en donde destacan los aspectos psicológicos, situaciones laborales, entorno social y cultura (Mayra Elena García Govea, 2022).

Plan de mejoramiento

Un plan es la base por la cual se da inicio a formar un proyecto, hacer algo a partir de los conocimientos que se tienen con el objetivo de cumplir o resolver alguna situación en específica. Según Ordaz, Saldaña (2005), señalan que para Alfonso Ayala Sánchez 1982 Plan se define como “el conjunto coherente de metas e instrumentos que tiene como fin orientar una actividad humana en cierta dirección anticipada”; así mismo que J. Arturo Ortega Blake 1982 define que el “plan no es solamente un documento con un conjunto de perspectivas y previsiones, si no también es el instrumento más eficaz para racionalizar la intervención, generalmente estatal en la economía”.

Dentro de una compañía es normal que se presenten diferentes falencias que no permitan desarrollar de una manera eficaz cada uno de los procesos de las diferentes áreas, por esto las empresas actualmente se deben enfocar en cómo convertir las dificultades presentadas en fortalezas, ya sea por medio de un plan de mejora que les permita aumentar sus procesos de una forma positiva y así poder tomar decisiones favorables para el grupo de trabajo; un plan de mejora se define como:

Aquel proceso que se utiliza para alcanzar la calidad total y la excelencia de las organizaciones de manera progresiva, para así obtener resultados eficientes y eficaces. El punto clave del plan de mejora es conseguir una relación entre los procesos y el personal generando una sinergia que contribuyan al progreso constante (Villavicencio, D. X. P.,2017).

Productividad

El generar un clima laboral agradable, donde todo el personal de la compañía se sienta bien permite mantener una producción acorde a las necesidades de la empresa, ya que la productividad como lo señala Jorge López (2012) “es la rapidez con la que se realiza cualquier actividad; y no siempre es la velocidad de una transformación física, porque también hay transformaciones mentales, que son intangibles, como se da en la creatividad del pensamiento y en lo espiritual”.

Por otro lado, Joseph Prokopenko (1989) define la productividad como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información en la producción de diversos bienes y servicios.

Según Carro Roberto y González Daniela (2012) expresan que existen varias alternativas para expresar la productividad, siendo las siguientes:

1. Productividad parcial y productividad total: La productividad parcial la definen como aquella que relaciona todo lo producido por un sistema de salida con uno de los recursos utilizados tales como insumos o entradas. La productividad total es la que involucra a todos los recursos siendo las entradas utilizadas por el sistema, es decir el cociente entre la salida y el agregado del conjunto de entradas.

2. Productividad física y productividad valorizada: La productividad valorizada es aquella en la que la salida esta valorizada en términos monetarios y la productividad física es la que brinda información de mayor precisión.

3. Productividad promedio y productividad marginal: La productividad promedio es el cociente entre la salida total del sistema y la cantidad de entradas empleadas para producir dicha salida y la productividad marginal es el incremento de producto logrado al emplear una unidad más de trabajo y al mantener constantes las cantidades de los demás factores.

4. Productividad bruta y productividad neta: La productividad bruta es definida como el cociente entre el valor bruto de la salida y de la entrada incluyendo todos los insumos y la productividad neta en cambio la definen como el valor agregado a la salida.

Organización

En la actualidad las organizaciones desempeñan un papel fundamental en el mercado, es aquella que reúne la parte de recurso humano, infraestructura, herramientas y materiales con el fin de cumplir un objetivo común que se acople a las necesidades que poco a poco el mercado va generando, y así mismo se pueda aptar a las nuevas tecnologías; es por esto que el mantener un plan laboral bien estructurado ayuda a que uno de los factores más importantes de la organización el cual es el recurso humano, se sienta agradable para cumplir con cada una de sus funciones.

Según Mario Brume (2019), señala en su libro que Terry define la organización como el arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr un objetivo, y una indicación de la autoridad y la responsabilidad asignada a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas; así mismo menciona que para Andrade la organización es la acción y el efecto de articular, disponer y hacer operativos un conjunto de medios, factores o elementos para

la consecución de un fin concreto. Esto permite identificar la importancia que es articular acciones comunes que permitan la obtención de resultados positivos, para el beneficio de todas las partes que se ven involucradas en una compañía.

Por otro lado, Luis Rojas (2018) argumenta en su tesis que para Koontz y Weihrich la organización es la identificación y clasificación de actividades requeridas, conjunto de actividades necesarias para alcanzar objetivos, delegación, coordinación, y estructura organizacional. Así mismo señala que para León una organización es, en el sentido más amplio, un acuerdo entre personas, para cooperar en el desarrollo de alguna actividad.

El concepto de organización genera múltiples ideas que se relacionan al sistema administrativo, el cual es diseñado con el objetivo de cumplir metas comunes a través de la participación de los diferentes elementos que conforman una empresa.

Estado del arte

Con base en la problemática presentada en la compañía INGEMETCOL S.A.S., se realiza la investigación de diferentes proyectos que se han realizado tanto a nivel regional, nacional e internacional, sobre el mejoramiento del clima laboral en diferentes empresas, dando a conocer la importancia que es implementar acciones de mejora para mantener un control del ambiente laboral al interior de la organización, a continuación, se nombran cada unos de ellos.

A nivel Regional

Título: “Propuesta para el mejoramiento del clima organizacional, para el personal de la empresa Andimallas & Andimetales S.A.”

Objetivo: El objetivo de este proyecto, se basa en “Diseñar una propuesta de mejora que favorezca el clima organizacional del personal vinculado laboralmente a la empresa Andimallas

& Andimetales S.A, por medio del instrumento de análisis IMCOC; con el fin de mejorar el desempeño, productividad y satisfacción de los colaboradores.” (Poveda Andrea, 2021).

Metodología: Para evaluar el Clima laboral de esta empresa, utilizaron el método IMCOC, caracterizado por ser el Instrumento para Medir el Clima en las Organizaciones Colombianas, constituido por 45 preguntas que les facilito obtener el resultado de la información; una vez realizan el análisis de esta, concluyen que existen siete variables que permiten mejorar el clima organizacional de la compañía, siendo estas las siguientes: Cooperación, Relaciones Interpersonales, Toma de decisiones, Liderazgo, Motivación, Objetivos y Control.

Conclusiones: Determinaron a partir de la encuesta aplicada por el instrumento IMCOC, las variables que se ven involucradas para mantener un clima efectivo, generando a su vez planes de mejora que les permita mantener este ambiente laboral, poder aumentar la productividad y mantener en un entorno optimo y agradable a sus trabajadores, siempre en busca de la resolución de conflictos.

Título: “Plan estratégico para el mejoramiento del clima organizacional de Melody Flowers SAS “

Objetivo: Su objetivo es “Desarrollar un plan estratégico para fortalecer el ambiente laboral de la empresa Melody Flowers SAS de acuerdo con los parámetros, políticas de la organización y legislación vigente.” (Pulido Marlen, 2022).

Metodología: La investigación de este proyecto se basó en la aplicación de una encuesta constituida por 16 preguntas de compromiso personal, satisfacción personal y experiencias laboral, al área operativa de la compañía Melody Flowers SAS. Este ejercicio les permitió

identificar las condiciones laborales y los niveles de aceptación de la empresa que tienen los empleados a partir de la experiencia.

Conclusiones: Una vez se realizó el análisis de los resultados, encontraron que el personal se encuentra en una posición imparcial, lo que puede comprender dos cosas:

1 se sienten intimidados de responder con veracidad y 2 realmente no les interesan estos temas. El 20% de los encuestados considero que No recibe retroalimentación adecuada por parte de sus líderes. También se pudo evidenciar que en promedio el 28% del personal considero que no existe un adecuado ambiente laboral por una falta de compañerismo y una desigualdad de condiciones que se generan por diversos factores sobre las áreas generando un tipo de competencia y choque generando malas actitudes. (Pulido Marlen, 2022).

A nivel Nacional

Título: “DIAGNÓSTICO Y PLAN DE MEJORAMIENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN COBRES DE COLOMBIA LTDA.”

Objetivo: El objetivo se basa en “Diagnosticar y analizar el clima organizacional de la empresa Cobres de Colombia Ltda., en la división Cobres Acopi, en el 2013, y diseñar un plan de mejoramiento para el mismo” (Giraldo Claudia, 2013).

Metodología: El tipo de investigación aplicada fue explicativa, ya que dieron a conocer el concepto, la explicación, la correlación y el entendimiento profundo del término de clima organizacional en la empresa Cobres de Colombia Ltda. Permitiéndoles de esta manera generar crecimiento, competencia e innovación dentro de la compañía.

Conclusiones: A partir de la experiencia generada, dan a conocer que en Cobres de Colombia Ltda existe un sistema organizacional autoritario, que afecta el clima laboral, porque

hay desconfianza y la toma de decisiones solo la realiza el área de alta gerencia, asimismo se analiza la situación en la que están los trabajadores al interior de la empresa.

Título: “PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL PARA LA EMPRESA FUNDIHERRAJES DE COLOMBIA LTDA.”

Objetivo: El objetivo de este proyecto es “Realizar un plan de mejora con los procesos de entrega de los elementos de protección personal y capacitación de los empleados para reducir la accidentalidad en los procesos de fabricación de metalmecánica, galvanizado en la empresa Fundiherrajes de Colombia LTDA.” (Pérez Lady, 2019).

Metodología: El tipo de investigación aplicada es cuantitativa, primero se realizó una observación directa en las plantas de galvanizado y metalmecánica de Fundiherrajes de Colombia Ltda, adicional se desarrolló encuestas y entrevistas a los empleados de la empresa, para determinar las condiciones de trabajo que manejan al interior de esta.

Conclusiones: Con la investigación generada mejoraron los procesos de entrega de los EPP a los empleados de Fundiherrajes de Colombia Ltda. y a su vez aumentaron las capacitaciones dirigidas a los mismo, creando un plan de acción y ciclo PHVA que permita:

La disminución de accidentes laborales por el no uso y falta de conocimiento y manejo de los mismo en los diferentes procesos de producción. Se verifico e identifico las diferentes áreas críticas donde existe mayor riesgo de accidentalidad y se procedió a realizar mejoras tanto locativas como de organización en los diferentes puestos de trabajo vinculados a estas áreas.” (Pérez Lady, 2019).

A nivel Internacional

Título: “Plan de acción para el mejoramiento de la motivación laboral en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, Lima 2021.”

Objetivo: El objetivo se basa en “Proponer un programa de actividades para mejorar la motivación laboral de los trabajadores en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, lima 2021.” (Jimeno Yamiel, 2021).

Metodología: La investigación manejada es mixta, por medio de la aplicación de una encuesta que genere información asertiva, acerca del nivel de motivación que tienen los trabajadores en la compañía, con el fin de plantear estrategias que permitan mantener la motivación laboral en cada una de las personas, para cumplir a cabalidad con los objetivos estipulados, y así mismo darles la oportunidad de realizar sugerencias para beneficio general.

Conclusiones: La investigación logro el análisis del problema, para proponer el plan de acción que permita mejorar la integración y motivación del personal, “es decir implementar un esquema de programa de incentivos, pausas activas y capacitación en la empresa para los empleados debido que cada uno de ellos sienta que la empresa valora sus conocimientos y habilidades, por su buen trabajo.” (Jimeno Yamiel, 2021).

Título: “MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL DE ALMACENES FOSS, CON LA PROPUESTA DE UN MANUAL DE CONVIVENCIA”

Objetivo: El objetivo es “Analizar el clima laboral de Almacenes FOSS para establecer lineamientos estratégicos que permitan optimizar el desempeño de la empresa.” (Farias Fernanda, 2016).

Metodología: El tipo de investigación aplicada fue cualitativa, la cual ayudo a profundizar en la problemática del personal de Almacenes FOSS., por lo tanto “se utilizó la medición del clima laboral a través de la valoración de afectaciones del individuo en relación con el clima laboral como: cansancio emocional, despersonalización o deshumanización y la falta de realización o incompetencia personales.” (Farias Fernanda, 2016).

Conclusiones: Como resultado de la investigación, se identifica la insatisfacción que se tiene con respecto al clima laboral en la empresa Almacenes FOSS, incidiendo al cumplimiento medio de los objetivos. Como consecuencia se refleja los siguiente:

Los malestares en el ambiente laboral han ocasionado intolerancia cultural, incumplimiento en la jornada de trabajo y desmotivación hacia una atención al cliente. Un manual de convivencia establece lineamientos estratégicos para fomentar valores y hábitos que promuevan un ambiente armónico que contribuya a un al desarrollo personal y profesional. (Farias Fernanda, 2016).

CAPITULO VII

7 Planeación y metodología

Para el análisis del clima laboral de la compañía INGEMETCOL S.A.S., se implementó el método de investigación cuantitativa por medio de una encuesta, esta con el fin de recolectar información acerca de cómo los trabajadores de la empresa perciben el ambiente laboral que tiene actualmente la organización, como es el trabajo en equipo, cual es la relación que genera cada trabajador con sus compañeros y cuáles son las opiniones para llegar a mejorar el clima laboral de la empresa.

Una vez desarrollada la encuesta se procede a realizar un dialogo con los participantes, sobre cómo se sintieron con la actividad y cada uno de ellos dieron su punto de vista de lo importante que es poder manejar un ambiente laboral agradable y así mismo una buena organización del plan de trabajo, que permita aumentar los niveles de satisfacción laboral para ellos y poder aumentar la producción. Se identifico lo importante que es escuchar la opinión de cada persona, en especial las que forman parte del área de producción quienes son los que se ven

directamente afectados por el clima laboral que se está presentando actualmente al interior de la compañía.

7.1 Soportes y materiales

Al consultar y analizar diferentes fuentes de información sobre documentos que se han implementado para el mejoramiento del clima laboral en varias empresas, se toma la decisión de desarrollar una encuesta que permita analizar cada una de las opiniones que tienen los trabajadores de INGEMETCOL S.A.S., frente al ambiente laboral que está presente en la empresa; esta encuesta se divide en 15 preguntas, las cuales son preguntas de información personal, acerca de la relación entre empresa y trabajador, preguntas del trabajo en equipo y por último la opinión personal que cada trabajador tiene acerca de cómo se puede mejorar el ambiente laboral en la compañía. Una vez se cuenta con estos resultados se procede a realizar el análisis de cada uno de los interrogantes.

7.2 Identificación de actores involucrados y participantes

Las personas que dieron respuesta a la encuesta fueron en total 5 trabajadores, entre ellos se encuentran tres personas del área de producción, una persona de oficios varios y la contadora, los cuales son los actores principales que perciben día a día el ambiente real que hay en la empresa.

7.3 Variables o Factores intervenidos e indicadores

La encuesta contaba con preguntas abiertas y de selección, las cuales se presentaban en una escala de totalmente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, también en una escala de excelente, bueno, regular y malo; estos indicadores se presentaban con base en la finalidad que se le dio a cada pregunta y con el fin de poder dar un mejor análisis de los resultados, a partir de las respuestas generadas por los participantes. Las variables se miden a

partir de como los trabajadores perciben el ambiente laboral y a su vez como identifican el trabajo en equipo, para posteriormente analizar cómo influye la implementación del liderazgo y relaciones interpersonales en el área de producción de la empresa.

7.4 Herramientas e Instrumentos

La encuesta se llevó a cabo de manera física, se anexa formato y se hace una validación del instrumento.

7.5 Fases y Procesos

Al contar con los resultados de la encuesta, se procede a realizar el análisis de los resultados, para que de esta manera se realice la construcción del plan de mejoramiento, el cual constara de una serie de actividades a implementar en la compañía para el mejoramiento del ambiente laboral, partiendo de las opiniones que genero cada participante.

7.5.1 Matriz de Actividades y Cronograma.

Tabla 1: Matriz de Actividades y Cronograma

Cronograma (Mejoramiento del ambiente laboral en INGEMETCOL S.A.S.)					Diagrama de Gantt						
Objetivos específicos	Lista de actividades	Duración (semanas)	Fecha inicio	Fecha final	Semanas (4)						
					1	2	3	4	5	6	
1. Identificar las dificultades en el ambiente laboral que se presentan al interior del área de producción de INGEMETCOL S.A.S.	Actividad 1: Una encuesta aplicada a los trabajadores de INGEMETCOL S.A.S.,	2	13/06/2022	18/06/2022							
2. Analizar las causas que afectan el ambiente laboral en el área de producción de INGEMETCOL S.A.S.	Actividad 1: Realizar un análisis de los resultados obtenidos en las encuestas.	1	20/06/2022	24/06/2022							
3. Diseñar un plan de actividades para el mejoramiento del ambiente laboral en el área de producción de INGEMETCOL S.A.S.	Actividad 1: Elaborar una lista de las actividades/acciones que se deben implementar para generar un buen ambiente laboral al interior de la compañía.	1	27/06/2022	30/06/2022							
Resultados y discusión	Actividad 1										
Conclusiones y recomendaciones	Actividad 1										
Revisión final del documento	Actividad 1										

Nota: Fuente autoría propia

7.5.2 Reconstrucción de la experiencia.

Se realiza la aplicación de la encuesta a 5 empleados, porque el sexto trabajador es el gerente general y la séptima persona es la que está realizando el proyecto; una vez dan finalización a esta se realizó un dialogo donde cada uno de ellos dio su punto de vista de cómo le pareció la actividad, como se sintieron y las enseñanzas de dicho ejercicio; además se socializo que aspectos ellos generan importante para cambiar y poder tener un clima agradable al interior de la empresa, dieron diferentes opiniones enriquecedoras las cuales permiten analizar la importancia de implementar el plan de mejora en la compañía. Esta actividad permitió identificar que realmente si hay un mal ambiente laboral en la empresa, el cual se debe manejar y mejorar lo más pronto posible, para evitar inconvenientes laborales a corto plazo.

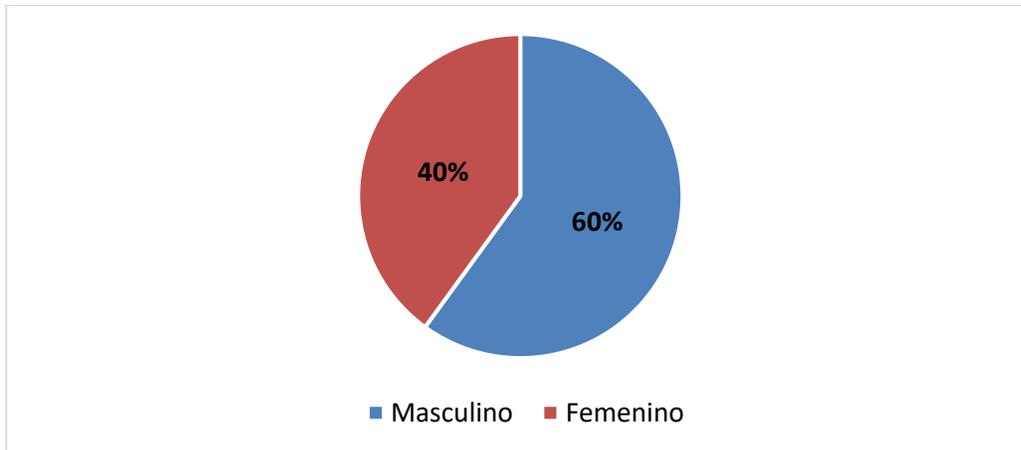
Las dificultades presentadas en al área de producción de la empresa INGEMETCOL S.A.S. son las siguientes: Primero no hay cumplimiento del horario laboral por parte de algunos operarios, generando desmotivación de las personas que llegan a tiempo; segundo no existe un trabajo en equipo por parte de todo el personal de esta área, es decir no todos trabajan el mismo tiempo, lo que influye a bajar el ritmo de producción que se esta manejando en cierto proyecto; y por último la falta de comunicación por parte de todos los trabajadores, no permite que se realicen las labores en busca de un mismo objetivo.

CAPITULO VII

8 Análisis de la intervención

Al finalizar la fase de la aplicación de la encuesta, se procede a realizar el análisis de cada una de las respuestas que fueron brindadas por parte de los 5 trabajadores encuestados, por medio de las gráficas circulares y de barras, dando un análisis a cada una de las preguntas.

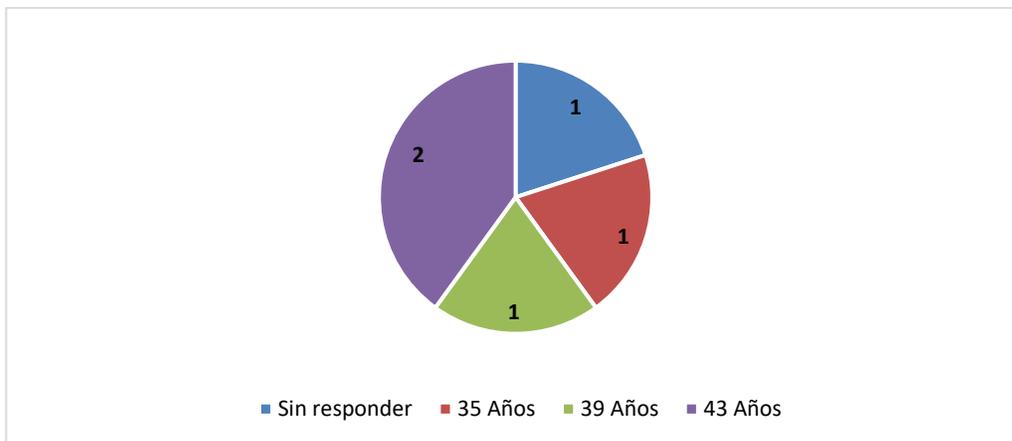
Figura 1. Género



Nota: Fuente autoría propia

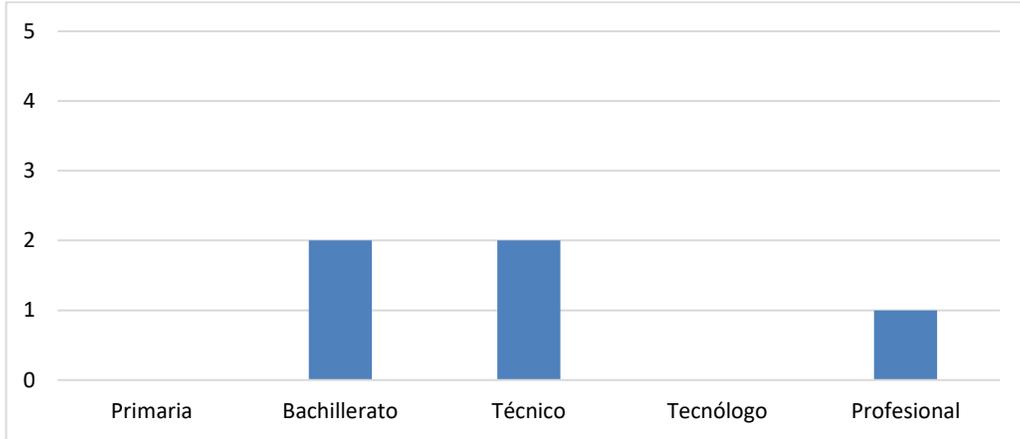
Se observa que de las personas encuestadas el 60% son de género masculino equivalentes a 3 trabajadores y el 40% son de género femenino lo que equivale a 2 trabajadoras, dando un total de 5 personas encuestadas.

Figura 2. Edad



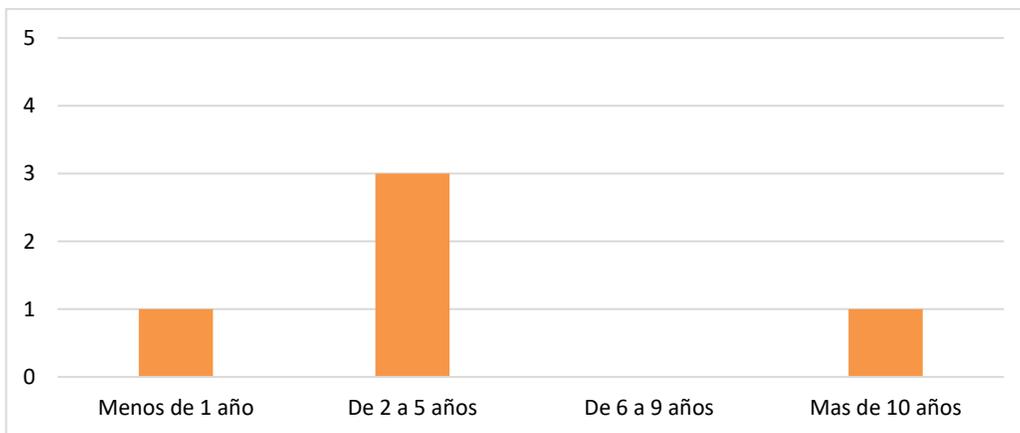
Nota: Fuente autoría propia

El promedio de la edad que tienen las personas encuestadas es de 35 años a 43 años, esto quiere decir que el rango de edad de los trabajadores que se encuentran actualmente en la empresa no es alto, por lo tanto, las relaciones interpersonales se pueden presentar de una manera agradable, al tener casi una misma edad.

Figura 3. Nivel educativo

Nota: Fuente autoría propia

Se identifica que de las personas encuestadas el 40% terminaron sus estudios como bachilleres, el otro 40% como técnicos y el 20% como profesional.

Figura 4. Años que llevan trabajando en la empresa

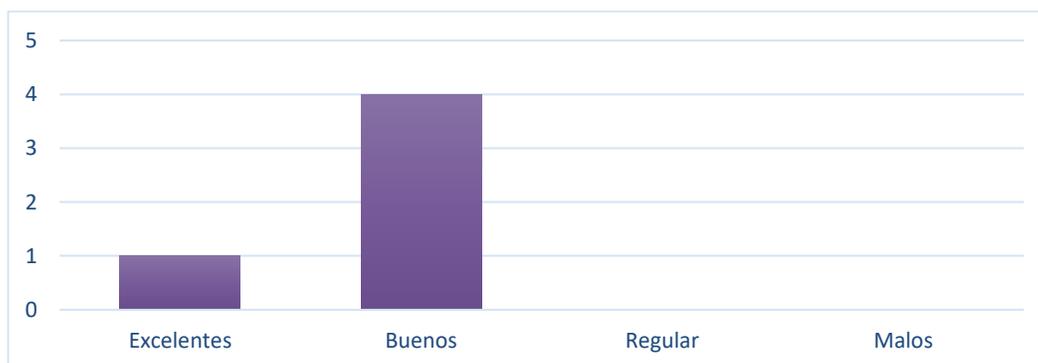
Nota: Fuente autoría propia

Se observa en general que las personas llevan trabajando varios años en la compañía desempeñando sus labores al interior de esta, esto quiere decir que los trabajadores ya conocen como es el ritmo de trabajo manejado en la empresa y como cada uno de ellos responde ante su labor. Podría ser una de las causas por las cuales se presenta el mal ambiente laboral en la organización.

Figura 5. Labores que desempeñan en la compañía

Nota: Fuente autoría propia

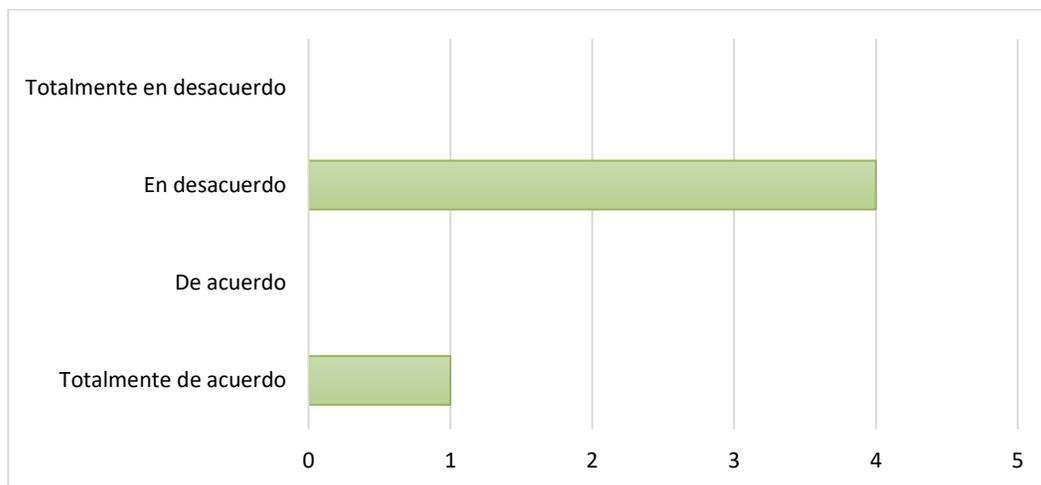
Las personas que trabajan en la compañía se distribuyen en las diferentes áreas de la siguiente manera, el 60% trabajan en el área de producción donde el 40% desempeñan el cargo como soldadores y el 20% como operario; el 20% desempeña sus labores en oficios varios y el otro 20% como contadora. Esto permite analizar que el mejoramiento del ambiente laboral al ser del área de producción no es difícil ya que el número de personas que trabajan en esta área son pocas, permitiendo una mejor comunicación y un mayor acercamiento.

Figura 6. Conocimientos que tienen frente a las normas, principios y valores de la empresa

Nota: Fuente autoría propia

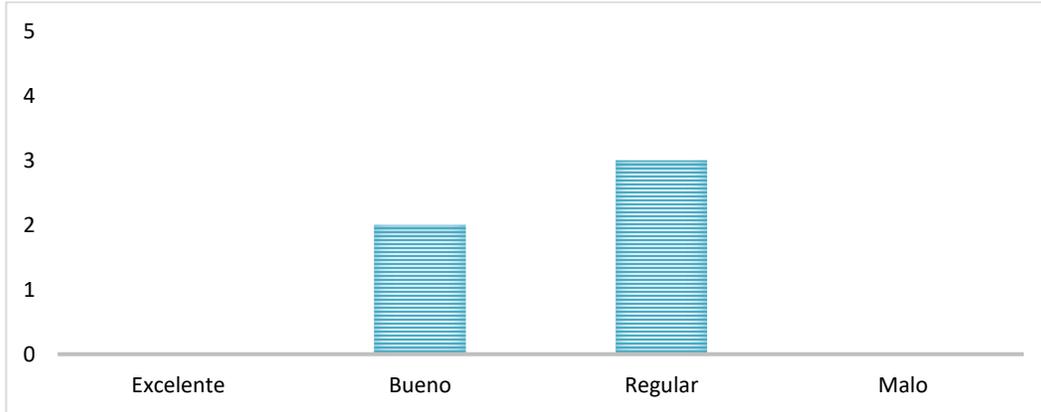
El objetivo de esta pregunta es poner identificar cual es el nivel de conocimiento que tienen los trabajadores frente a las normas, principios y valores de la empresa, debido a que una de las causas por las cuales se presenta un mal ambiente laboral en las organizaciones es por el desconocimientos que se tienen frente a estos temas, pero en este caso se analiza que a pesar de que los conocimientos son buenos e incluso una persona expresa que son excelentes, se debe implementar acciones de mejora que permita actuar acorde a los reglamentos que tiene estipulados la compañía y que para todo el personal los conocimientos sean excelentes.

Figura 7. La compañía realiza un adecuado manejo de planeación y ejecución de cada una de las actividades laborales



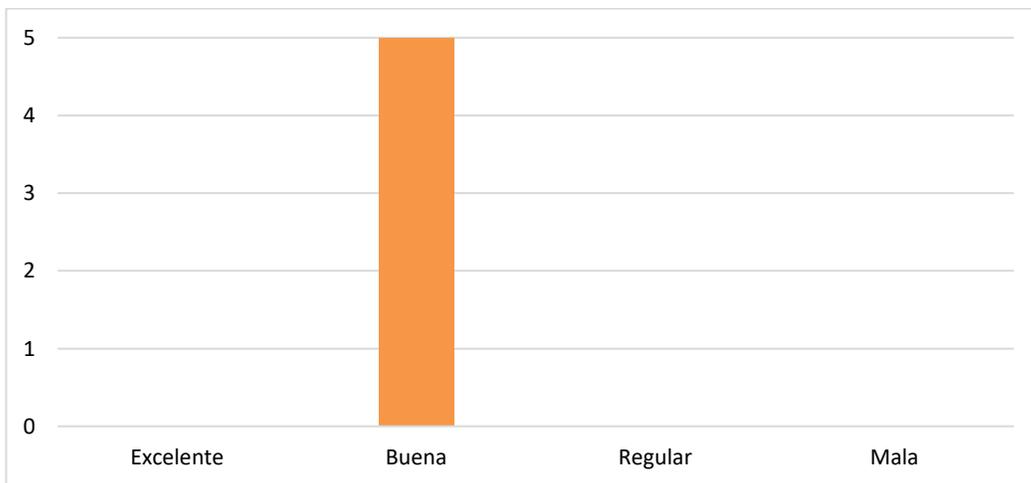
Nota: Fuente autoría propia

El objetivo de esta pregunta es saber cuál es la percepción que tienen los trabajadores de la compañía frente al manejo de la planeación y ejecución de cada una de las actividades laborales, donde se evidencia que el 80% respondieron en desacuerdo, esto permite identificar que se debe manejar una mejor planeación laboral de cada uno de los proyectos que se van a desarrollar en la empresa, porque al tener una mala planeación genera inconsistencias en la información brindada y no permite tener una buena producción.

Figura 8. El trabajo en equipo dentro de la empresa

Nota: Fuente autoría propia

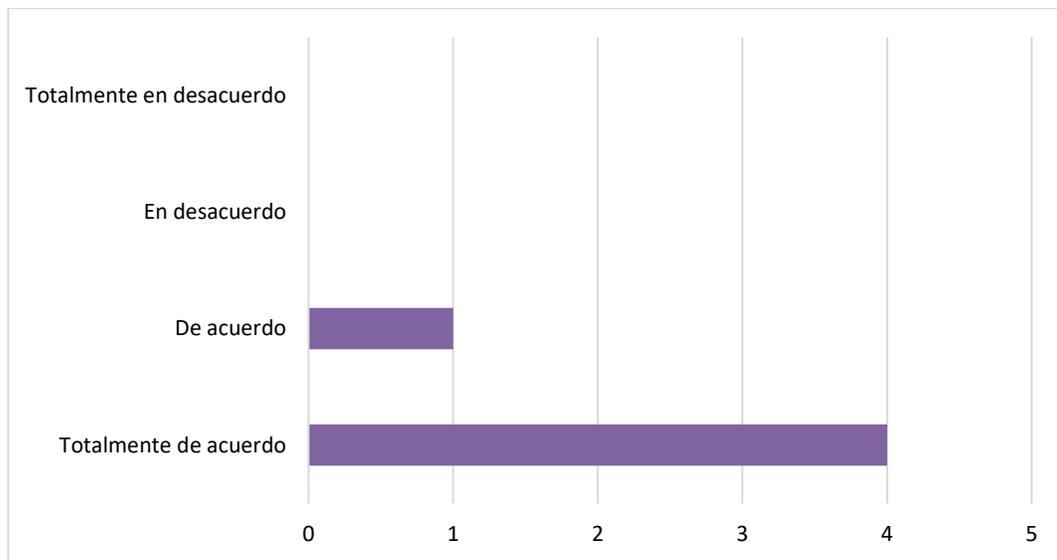
El objetivo de esta pregunta es saber cómo los trabajadores perciben el trabajo en equipo al interior de la empresa, dando como resultado que el 60% lo notan regular, esto demuestra la importancia de implementar acciones de mejora para mantener el trabajo en equipo excelente, porque al trabajar cada empleado por su lado no ayuda a mantener un clima laboral agradable y poco a poco el personal se va desmotivando.

Figura 9. Relación laboral con el personal que trabaja en la compañía

Nota: Fuente autoría propia

El tener una buena relación laboral entre todos los trabajadores de la compañía, permite un mejor acercamiento entre todos para analizar cada una de las falencias que se pueden presentar y así mismo poder aportar para el mejoramiento del clima laboral en la empresa, debido a que el mal ambiente laboral se evidencia que no es por temas de convivencia si no de organización y comunicación.

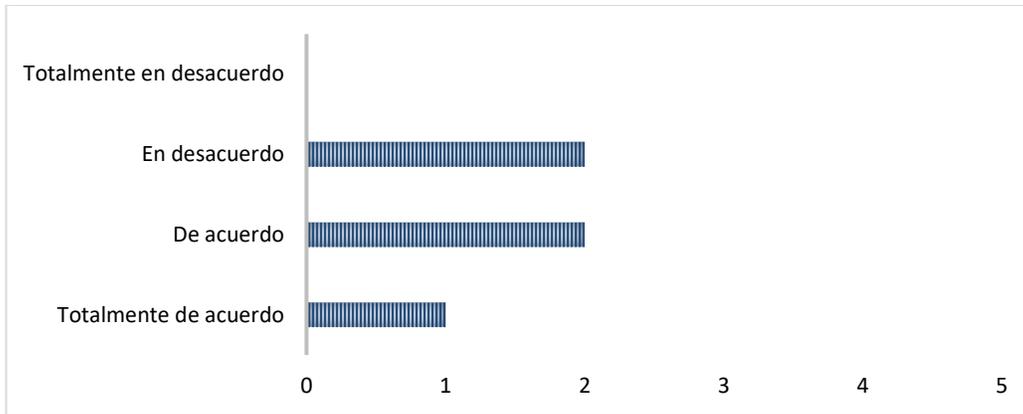
Figura 10. Al desarrollar de una forma positiva y adecuada cada una de las funciones ¿Consideran que ayuda a lograr los objetivos o tareas asignadas?



Nota: Fuente autoría propia

El objetivo de esta pregunta es identificar que opinan los trabajadores frente al desarrollo de las funciones de una forma positiva y adecuada para lograr los objetivos o tareas asignadas, donde realmente se evidencia el 80% si están de acuerdo, porque por una persona que desempeñe sus labores regular no aporta al grupo de trabajo y así mismo no actúan de una manera eficaz para el cumplimiento de las labores asignadas, por lo tanto se evidencia una vez más la importancia que es trabajar en equipo.

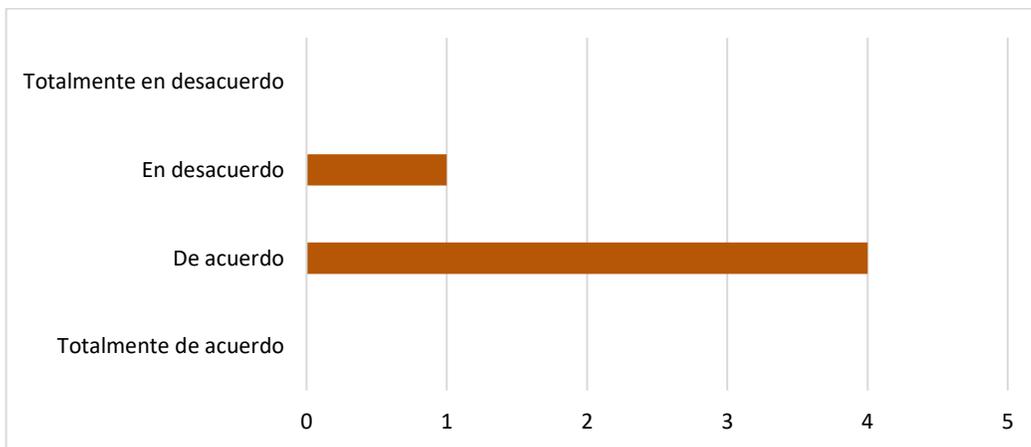
Figura 11. Las opiniones de los trabajadores son escuchadas en la compañía



Nota: Fuente autoría propia

El objetivo de esta pregunta es saber cómo perciben los trabajadores si las opiniones de ellos son escuchadas en la compañía, generando como resultado que el 40% de los encuestados están en desacuerdo, por lo tanto, es importante mejorar la comunicación entre el personal del área administrativa y el personal del área de producción, porque al no sentirse escuchados los empleados pueden generar acciones que no permitan mejorar el ambiente laboral al interior de la empresa.

Figura 12. La organización se preocupa por el bienestar de los trabajadores

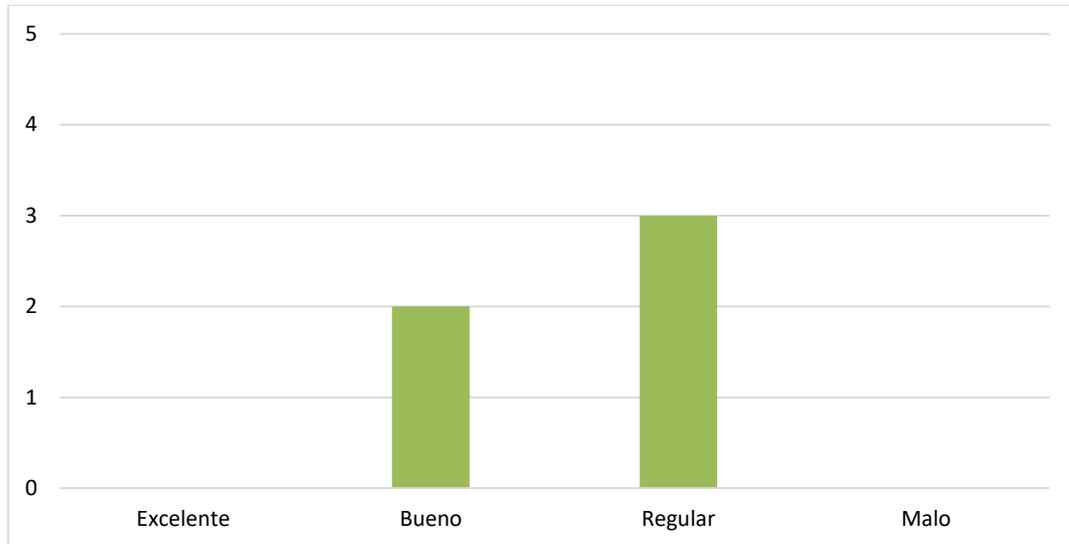


Nota: Fuente autoría propia

El mantener el bienestar de los trabajadores en la empresa permite mantenerlos motivados, para que desarrollen sus funciones de una manera agradable, generando así un

excelente ambiente laboral; sin embargo, el 20% no está de acuerdo con la pregunta, dando a conocer que hay una falencia frente a las acciones de bienestar implementadas para los trabajadores, dejando como conclusión lo importante de implementar acciones donde ellos se sientan a gusto y ayude al mejoramiento del ambiente laboral.

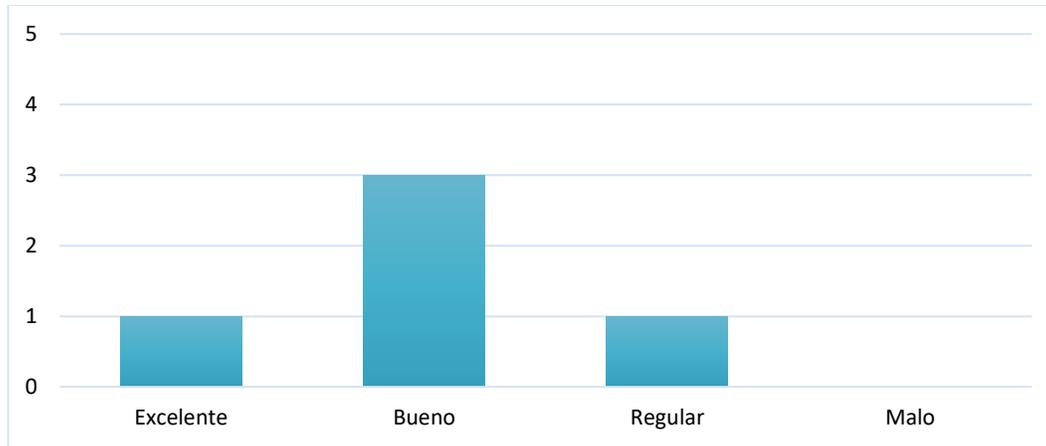
Figura 13. El ambiente laboral que tiene actualmente la compañía



Nota: Fuente autoría propia

El objetivo de esta pregunta es afirmar la pregunta problema que se tiene en este documento, donde se concluye que actualmente la compañía si tiene un ambiente laboral regular, por lo tanto, si es necesario implementar un plan de mejora que permita fortalecer aquellas debilidades que están presentes al interior de esta, poderlas solucionar a tiempo y así mismo poco a poco ir mejorando el clima laboral para que todos los trabajadores de la empresa se sientan a gusto.

Figura 14. Nivel de satisfacción laboral en la empresa



Nota: Fuente autoría propia

En general el nivel de satisfacción laboral en la empresa es bueno, sin embargo, se analiza la importancia que es mantener y gestionar un ambiente laboral bueno, para que así todos los trabajadores se sientan satisfechos en esta y se pueden tener mejores resultados frente a los objetivos que son planteados.

Tabla 2: ¿Cuál sería su opinión para lograr el mejoramiento del ambiente laboral en INGEMETCOL S.A.S.?

1. Sin responder
2. Realizar pausas activas durante la jornada laboral
3. Generar una planeación laboral
4. Realizar acuerdos laborales
5. Comunicar reprogramaciones al área de producción y contar con el tiempo de operación de las maquinas/trabajadores

Nota: Fuente autoría propia

8.1 Plan de mejoramiento

Con base en la encuesta aplicada y lo observado en la compañía del clima laboral que se tiene actualmente, se plantea el siguiente plan de mejoramiento, el cual será socializado con el gerente general de la empresa, para lograr así la implementación de este.

Tabla 3: Plan de mejoramiento

Plan de mejoramiento para tener un buen clima laboral en INGEMETCOL S.A.S.	
Aspecto	Acciones/actividades
1. Normas, principios y valores	* Estipular un horario laboral, que sea cumplido por todo el personal.
	* Al no cumplir las 192 horas legales, comenzar a tomar acciones frente a las horas pendientes.
	* Exigir el cumplimiento del porte del uniforme de la empresa a todo el personal.
2. Planeación laboral	* Realizar un cronograma de cada una de las actividades que se deben desarrollar en el área de producción.
	* Hacer una pequeña reunión todos los días al inicio de la jornada laboral, para estipular las labores que se van a desarrollar en el día.
	* Tener presente los tiempos reales de producción.
3. Trabajo en equipo	* Socializar la importancia que es trabajar en equipo para cumplir los objetivos.
	* Reconocer los aspectos positivos y negativos de cada trabajador y ayudar a fortalecer aquellas falencias que no generan un trabajo en equipo agradable.

	* Dar a conocer el cronograma laboral a los trabajadores del área de producción, para que todos tengan el conocimiento de lo que hay que realizar y así mismo generen un trabajo en equipo igualitario.
4. Bienestar laboral	* Generar pausas activas durante la jornada laboral.
	* Tratar a todos los trabajadores de la misma manera.
	* Generar una motivación en los trabajadores, con actividades extras que permitan una integración agradable.
5. Comunicación	* Generar espacios en los cuales los trabajadores trasmitan aquellos aspectos positivos o que se deben mejorar para mantener el buen clima laboral.
	* Comunicar a tiempo aquellas reprogramaciones que se generen durante el trabajo de algún proyecto.
	* Promover la comunicación entre todos los trabajadores y el gerente general.

Nota: Fuente autoría propia

8.2 Plan de acción

Para dar cumplimiento al plan de mejoramiento se establece el siguiente plan de acción.

Tabla 4: Plan de acción

Plan de acción para tener un buen clima laboral en INGEMETCOL S.A.S.			
Objetivo	Acciones/actividades	Tiempo	Responsables
	* Estipular un horario laboral.	2 horas Inicialmente	Gerente General

1. Normas, principios y valores	*Tomar acciones frente a las horas pendientes.	1 hora semanal	Gerente General/ Contadora
	* Exigir el cumplimiento del porte del uniforme de la empresa a todo el personal.	1/2 Hora Todos los Días	Asistente Administrativa
2. Planeación laboral	* Realizar un cronograma de cada una de las actividades que se deben desarrollar en el área de producción.	2 horas Semanales	Gerente General/ Asistente Administrativa
	* Hacer una pequeña reunión todos los días al inicio de la jornada laboral.	1/2 Hora Todos los Días	Asistente Administrativa
	* Tener presente los tiempos reales de producción.	Todos los días	Gerente General/ Asistente Administrativa
3. Trabajo en equipo	* Socializar la importancia que es trabajar en equipo para cumplir los objetivos.	1 hora semanal	Contadora/Asistente Administrativa
	* Reconocer los aspectos positivos y negativos de cada trabajador para solucionar diferencias.	1 hora semanal	Contadora/Asistente Administrativa
	* Dar a conocer el cronograma laboral a los trabajadores del área de producción.	1/2 Hora Todos los Días	Gerente General/ Asistente Administrativa
4. Bienestar laboral	* Generar pausas activas durante la jornada laboral.	1 hora Todos los Días	Contadora/Asistente Administrativa
	* Tratar a todos los trabajadores de la misma manera.	Todos los días	Área Administrativa
	* Realizar actividades extras que permitan una integración agradable.	1 vez al Mes	Área Administrativa
5. Comunicación	* Generar espacios en los cuales los trabajadores transmitan aquellos aspectos positivos o que se deben mejorar.	1 hora semanal	Área Administrativa
	* Comunicar a tiempo reprogramaciones de trabajo.	1 vez a la Semana	Gerente General/ Asistente Administrativa

	* Promover la comunicación entre todos los trabajadores y el gerente general.	Todos los días	Trabajadores/Gerente General
--	---	----------------	------------------------------

Nota: Fuente autoría propia

CAPITULO IX

9 Aprendizajes

9.1 Aportes significativos de la experiencia en lo humano

Como ser humano se debe aprender a relacionarse con todas las personas que se encuentran en el mismo entorno, a tener una relación buena a pesar de cada una de las dificultades que tenga la otra persona, lo importante es tener un compromiso de ayudar a las demás personas a mejorar sus debilidades y formar lazos de amistad, sin importar las diferencias de edades, lo importante es actuar de la mejor manera, es por esto que los aprendizajes que se generaron a partir de la experiencia fueron enriquecedores porque se aprende hablar y a saber relacionarse con los demás, muchas veces se ven situaciones difíciles en las que se piensa que lo mejor es descartar, pero nunca se piensa en cómo solucionarlas, se debe aprender a ser persona llena de principios y valores.

9.2 Aportes significativos en lo profesional

A partir de la experiencia que se generó, en la parte profesional dejó un gran aporte el cual es saber cómo se está manejando la organización que se esté liderando, así como lo nombra Elton Mayo en sus teorías de las relaciones humanas, hay que generar motivación en las empresas porque es un factor importante al impactar en el rendimiento laboral, se pueden implementar estrategias que permitan mantener un ambiente laboral adecuado, ya que uno de los principales pilares que tiene una empresa es el recurso humano, porque a través de ellos se pueden generar las actividades que son planteadas, es por esto que como administrador de empresa se debe pensar mucho en el bienestar de los trabajadores, identificando a tiempo

aquellas falencias y dificultades presentes en una organización para así poder implementar estrategias de mejora a tiempo y no dejar avanzar los problemas, porque empresa que no tiene un ambiente laboral bueno, no podrá cumplir con sus objetivos en un 100%. Como gerentes es importante mantener el liderazgo, según las teorías de las relaciones humanas el escuchar a los trabajadores, orientarlos, ayudarlos a solucionar problemas, tener un acercamiento a ellos, formar un plan de trabajo que permita ser cumplido por las dos partes; genera aportes significativos para mantener un clima laboral agradable.

9.3 Aportes significativos a las líneas de investigación del programa o a un área de disciplinar del campo profesional.

El área administrativa o de recursos humanos debe cumplir un papel fundamental en las empresas, al ser el pilar para que en cada una de ellas no se presenten malas acciones hacia el clima laboral de la organización, como jefe de área se deben visualizar muy detalladamente el comportamiento generado en cada uno de los trabajadores vinculados en la empresa, porque por una persona actuando mal, todo el grupo de trabajo se desmoraliza y comienzan a actuar incorrectamente. Aprender a solucionar las dificultades a tiempo, escuchar al personal, tener en cuenta sus opiniones y en casos extremos tomar medidas favorables para dar solución a tiempo, permite disminuir los inconvenientes presentes al interior de las compañías.

REFERENCIAS

- Carro, R., & González Gómez, D. A. (2012). Productividad y competitividad. Pag 3 – 4.
- Díaz Morales, D. R. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de [1] Asunción. Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales, 17(2), 245–256. <https://doi-org.ezproxy.uniminuto.edu/10.18004/riics.2021.diciembre.245>
- Dr. Julio César Casales, L. Y. (2000). REVISTAS DE PSICOLOGÍA. Obtenido de REVISTAS DE PSICOLOGÍA: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v17n3/11.pdf>
- Farias Chávez, F., & Yagloa, J. (2016). Mejoramiento del clima laboral de “almacenes Foss”, con la propuesta de Un manual de convivencia (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas).
- Global, E. (23 de enero de 2019). Ethics Global. Obtenido de Ethics Global: <https://blog.ethicsglobal.com/cuales-las-consecuencias-mal-clima-laboral/>
- González, M. J. (2019). Estructura organizacional. Barranquilla: Institución Universitaria Itsa (978-958-52221). Pág. 7.
- Herrera, J. L. (2012). Productividad. Palibrio. Pag 21.
- Jimeno Flores, Y. V. (2021). Plan de acción para el mejoramiento de la motivación laboral en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, Lima 2021.
- Juri, B. B. (2011). Uncu.edu.ar. Obtenido de Uncu.edu.ar: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4936/brancato-puedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.pdf
- Loaisa Rivera, D y Giraldo Restrepo, C. (2017-01-04.). Diagnóstico y plan de mejoramiento de clima organizacional en Cobres de Colombia Ltda.

- López Sánchez, N. M., & Castiblanco Melo, K. A. (2021). Clima Laboral Como Factor Influyente en El Nivel De Productividad: Caso Unión Soluciones S.A.S. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 15(1), 78–91.
- Marlen, P. V. A., Boyacá Suarez, P. A., & Becerra Castillo, Y. Plan estratégico para el mejoramiento del clima organizacional de Melody Flowers SAS.
- Mayra Elena García Govea, M. E. (14 de febrero de 2022). Eumed.net. Obtenido de Eumed.net: <https://www.eumed.net/ce/2012/clima-laboral-empresa-competitividad.pdf>
- Pérez Rosas, L. J. (2006). Propuesta de mejoramiento de seguridad industrial para la empresa Fundiherrajes de Colombia Ltda.
- Poveda, A., et al. (2021). Propuesta para el mejoramiento del clima organizacional, para el personal de la empresa Andimallas & Andimetales S.A. [Curso de Profundización]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/41168>.
- Prokopenko, J. (1989). La gestión de la productividad. Pag 3.
- Rojas, L. J. (2018). repobib.ubiobio.cl. Obtenido de repobib.ubiobio.cl: http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2723/1/Rojas_Luis_Jos%C3%A9.pdf
- Velia Ordaz Zubia, G. E. (junio de 2005). eumed.net. Obtenido de eumed.net: <https://www.eumed.net/libros/index.html>
- Villavicencio, D. X. P., Soler, V. G., & Bernabéu, E. P. (2017). Metodología para elaborar un plan de mejora continua. *3c Empresa: investigación y pensamiento crítico*, (1), 50-56.

Anexos

Anexo 1. Formato de la encuesta

CLIMA LABORAL

Esta encuesta se desarrollará con el objetivo de percibir como se encuentra actualmente el ambiente laboral al interior de la compañía INGEMETCOL S.A.S.; para evaluar la posibilidad de implementar un plan de mejoramiento que permita mantener un clima laboral agradable y así mismo lograr la satisfacción de cada uno de los trabajadores al interior de la empresa. La información será manejada solo con fines académicos, por lo tanto, es totalmente confidencial, es decir no debe incluir ningún nombre.

Le agradecemos su colaboración y participación.

1. Genero

Masculino

Femenino

2. Edad

3. Nivel educativo

Primaria

Bachillerato

Técnico

Tecnólogo

Profesional

4. ¿Cuántos años lleva trabajando en la empresa?

Menos de 1 año

De 2 a 5 años

De 6 a 9 años

Mas de 10 años

5. ¿Cuál es la labor que desempeña en la compañía?

6. ¿Cómo considera que son sus conocimientos frente a las normas, principios y valores de la empresa?

Excelentes

Buenos

Regular

Malos

7. ¿Considera que la compañía realiza un adecuado manejo de planeación y ejecución de cada una de las actividades laborales?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

8. ¿Cómo considera el trabajo en equipo dentro de la empresa?

Excelente

Bueno

Regular

Malo

9. ¿Cómo considera que es su relación laboral con el personal que trabaja en la compañía?

Excelente

Buena

Regular

Mala

10. Si usted desarrolla de una forma positiva y adecuada cada una de sus funciones

¿Considera que ayuda a lograr los objetivos o tareas asignadas?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

11. ¿Usted considera que las opiniones de los trabajadores son escuchadas en la compañía?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

12. ¿La organización se preocupa por el bienestar de los trabajadores?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

13. ¿Cómo percibe usted el ambiente laboral que tiene actualmente la compañía?

Excelente

Bueno

Regular

Malo

14. ¿Cuál es su nivel de satisfacción laboral en la empresa?

Excelente

Bueno

Regular

Malo

15. ¿Cuál sería su opinión para lograr el mejoramiento del ambiente laboral en INGEMETCOL S.A.S.?