

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Proyecto de Grado

“Clima Organizacional”

Título del proyecto

Tu bienestar es prioridad para nuestra Cooperativa

Presentado por:

Dexy González Parra

Marfa Emelina Castañeda Bejarano

María Mónica Pimienta

Libardo Yacid Vera

Sandra Patricia Sánchez Riobó

Presentado a:

Javier Mauricio Gallardo

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios - ECACEN

Programa de Administración de Empresas

Diciembre 2020

Contenido

Resumen	3
Abstract	4
Introducción	5
Objetivos	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
Planteamiento del Problema.....	7
Antecedentes del Problema.....	8
Justificación de la Investigación	9
Marco Teórico	11
Marco Legal	13
Metodología	14
Resultados	15
Recomendaciones.....	16
Conclusiones	19
Referencias	20

Resumen

En el presente proyecto se planteó la formulación de estrategias que permitan que el equipo que conforma el talento humano de la cooperativa COINPROGUA LTDA perciban el bienestar individual, laboral y social, en todos los involucrados de la empresa, el cual, logrando dicho objetivo se podría percibir una mejora en la productividad de la misma; para ello fue necesario el planteamiento de cuatro objetivos en el que se abarca de manera general, algunas medidas que se pueden tener en cuenta, en dicha organización, con el fin de mejorar y alcanzar un clima organizacional agradable, donde los empleados se sientan motivados con base a sus labores ejercidas, dentro y fuera de las instalaciones, logrando así, los objetivos empresariales propuestos.

Palabras claves: Clima organizacional, Talento Humano, Bienestar.

Abstract

In this project, the formulation of strategies was proposed that allow the team that makes up the human talent of the COINPROGUA LTDA cooperative to perceive the individual, labor and social well-being, in all those involved in the company, which, achieving said objective, could perceive an improvement in its productivity; For this, it was necessary to propose four objectives in which some measures that can be taken into account, in said organization, are generally covered in order to improve and achieve a pleasant organizational climate, where employees feel motivated with based on their work carried out, inside and outside the facilities, thus achieving the proposed business objectives.

Keywords: Organizational climate, Human talent.

Introducción

Somos estudiantes de administración de empresas y estamos cursando el Diplomando en Gerencia del recurso humano como requisito de grado. Este diplomado busca que fortalezcamos las competencias en el manejo, aplicación y formulación de estrategias que permitan resaltar la importancia y mejorar las condiciones generales del talento humano.

El clima laboral en las organizaciones corresponde a una serie de situaciones encaminadas a generar emociones en todos los involucrados o personal que conforma una empresa, con la finalidad de motivarlos en sus tareas a realizar, esto puede representar una gran serie de beneficios dentro y fuera de la institución, mejorando acordemente, la productividad y desempeño de la misma, es por ello que para el actual proyecto, se propone plantear una serie de estrategias para alcanzar un buen clima organizacional para la empresa Cooperativa Especializada de Ahorro y Crédito COINPROGUA LTDA.

Objetivos

Objetivo General

Establecer estrategias, planes y programas que permitan que el equipo que conforma el talento humano de la cooperativa perciba bienestar individual, laboral y social, y dicha satisfacción se vea reflejada en la productividad de la empresa.

Objetivos Específicos

- Fortalecer los valores y principios institucionales orientados a satisfacer las necesidades del personal y generar un valor adicional a la Cooperativa.
- Realizar cronograma de capacitaciones en el área de trabajo en equipo.
- Implementar actividades de promoción y prevención que conduzca a un bienestar, satisfacción y compromiso en el trabajo satisfactorio.
- Crear estrategias que generen incentivo y reconocimiento del trabajo desempeñado y retribución del tiempo extra.

Planteamiento del Problema

COINPROGUA LTDA, no cuenta con un programa de bienestar que genere satisfacción personal en los empleados y motivación en el cargo.

Las áreas de la empresa COINPROGUA LTDA se encuentran justamente constituidas, en cuanto al departamento de recurso humano las áreas se encuentran debidamente estructuradas, pero se olvida de que es de vital importancia tener presente, que, aunque la empresa suministra a sus empleados beneficios atractivos, no se localiza conformada un área de bienestar que componga grandiosos beneficios y se amolde del confort, y de las necesidades secundarias de los colaboradores de la organización. Cabe mencionar que la COOPERATIVA DE AHORRRO Y CREDITO COINPROGUA LTDA y sus directivos deben concientizarse de la importancia de proporcionar bienestar a los empleados, ya que de esto depende el nivel de motivación en que se encuentre el trabajador o el grado de satisfacción internamente de la organización, para que así adquiera ciertas relaciones y comportamientos dentro de dicha organización.

Actualmente, ninguna empresa tiene nada que ver con sus actividades o industria, cuando una empresa brinda los siguientes servicios, es posible que no se dé cuenta de la importancia de su capital humano, el bienestar de los empleados puede incrementar enormemente la productividad de la empresa, alcanzar el éxito e innovación mediante la implementación de incomparables estrategias contribuyendo a la calidad de vida de los empleados.

Antecedentes del Problema

En la actualidad la empresa COINPROGUA está pasando por una situación de clima organizacional crítica debido a la inconformidad de ciertos empleados por motivos de no inclusión en la nómina y por pocos beneficios o motivación, falta de comunicación asertiva entre el grupo de trabajo, de acuerdo a lo planteado por (Murillo Vargas, 2010) “Grupo de trabajo: la integración del nuevo empleado a un grupo de trabajo que le genere una visión positiva y duradera es importante”, por lo tanto, se debería tener en cuenta el manejar una comunicación asertiva de trabajo para así no generar costos constantes por cambio de personal, se puede decir que la empresa no se preocupa por el bienestar y/o adaptación de los empleados, por reclutar o retener el capital humano de acuerdo a sus habilidades y cualidades, la cual solo se delimita a dar la remuneración por el servicio prestado tomando como poder el ser una de las empresas con más prestigio en la comunidad y el no haber muchas posibilidades laborales en el sector.

Los funcionarios de COINPROGUA manifiesta malestar porque deben extender su jornada laboral hasta dos horas más fuera del horario de trabajo, debido a su carga laboral, sin que esta disposición de tiempo extra sea recompensada de forma alguna.

Falta comunicación asertiva entre de los líderes, los jefes y mandos medios de la corporación.

Existe un reglamento de comité de convivencia laboral, pero solo en lo legal, porque en lo real no es muy específica la aplicación de este.

Falta motivación e interés por parte de la organización en indagar sobre el grado de aceptación y satisfacción que tiene el cliente interno con respecto a las labores desempeñadas.

No se ha evaluado que percepción tienen los funcionarios de los logro, función y cumplimiento de metas y tareas de la cooperativa.

Justificación de la Investigación

La calidad del empleado, de su vida laboral, se ve reflejada en las condiciones internas y externas que se presentan en el ambiente de trabajo puesto que contribuyen dentro de una empresa como COINPROGUA LTDA a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas, consiguiendo excelentes trabajadores, competitivos y productivos. Lo que da mejor calidad de vida entre ellos y su familia, forzándose cada vez más para conseguir todos los objetivos planteados.

Cuando la organización cuenta con una política de bienestar debida y claramente definida, se obtendrá eficacia laboral y motivacional, se consolidará el compromiso de los empleados para con el funcionamiento de la organización, y se notará el aumento de satisfacción tanto de manera individual como grupal. En la actualidad existen muchas empresas que no tienen presente la importancia del bienestar de sus empleados lo cual genera ambientes laborales un poco inadecuados como físicos y psicológicos, esto, sin percatarse que el expresar que el empleador le inquieta el bienestar de sus empleados y el poder brindar un buen o excelente ambiente laboral, permitirá conformidad por parte del empleado y por lo tanto, mayor nivel de motivación para el cumplimiento de sus responsabilidades y expectativas de la empresa.

Esto es beneficioso para la empresa, ya que fortalece las relaciones cliente externo – organización y permite que el recurso humano ubique sus habilidades, destrezas y competencias, como pilar principal en la consecución de los objetivos trazados por la empresa, generando confianza para orientar sus esfuerzos y disposición de aportar sus conocimientos, competencias y experiencia al servicio de la entidad.

La organización debe crear unos esquemas y espacios orientados a mejorar las condiciones del recurso humano en lo referente a capacitaciones, incentivos, espacios de

esparcimiento y participación del equipo de trabajo con sugerencias que puedan mejorar la empresa y orientar una buena toma de decisiones.

Marco Teórico

Las empresas constantemente buscan mejorar sus procesos productivos, por lo que el mejoramiento del clima organizacional, se convierte en una estrategia necesaria para alcanzar dicho objetivo, ya que, de este, depende de las relaciones internas que llevarán a cabo los distintos actores o empleados de la organización a cumplir con las metas empresariales, que desde su postura y disposición correcta podrán ser alcanzados, dependiendo de la motivación de estos últimos, por lo que el clima organizacional, es de vital importancia y es hoy un factor clave en el desarrollo empresarial.

Autores como Ivancevich & Donnelly (1996) plantean el clima organizacional como la personalidad y carácter de una organización, mientras que Ouchi, lo identifica como una cultura de una compañía y para Gellerman (1960) introdujo por primera vez el concepto de clima organizacional, quien lo define como el resultado de las formas como las personas emprenden procesos de interacción entre lo social y una serie de valores, actitudes y creencias, desprendidas de un ambiente interno (García, 2019).

Según Stephen Covey (1989) establece que el clima organizacional parece intervenir positivamente o negativamente en el desempeño de cualquier institución, por medio de ciertas interacciones de los empleados de una organización. Según este mismo autor, el análisis del clima organizacional debe considerar los siguientes lineamientos (Covey, 1997):

Ambiente físico. El cual debe considerar el espacio físico, los equipos, las instalaciones, el color de las paredes, el nivel del ruido, entre otros aspectos importantes para no intervenir en ánimos negativos de los empleados.

Características estructurales. Comprende la forma de las estructuras, el espacio, la adecuación de estas, entre otros aspectos.

Ambiente social. Comprende aspectos internos que tienen que ver con los sentimientos de los empleados, aspectos como el compañerismo, la comunicación, la forma de solución de problemas, la convivencia, entre otros.

Características personales. Comprende las actitudes y aptitudes, las motivaciones, la disponibilidad, la gracia, la responsabilidad entre otros factores de como los empleados hacen sus tareas.

Comportamiento organizacional. Corresponde aquellos aspectos como el ausentismo, la rotación de personal, la satisfacción de la misma, entre otros, el cual son indicadores para evaluar el clima organizacional.

Los beneficios del clima organizacional, según lo consultado en Gestion.org podemos ver que el principal beneficio es el aumento del desempeño empresarial y su productividad, entre otros también encontramos (Gestión, 2019): La empresa se adapta mejor a entornos competitivos y a los cambios, Los talentos permanecen en la empresa, Los trabajadores colaboran más y dan buenas ideas, Mayor rendimiento laboral, Mayores beneficios para la empresa, Mayor integración por parte de los trabajadores, Se favorece el trabajo en equipo, Mejora la imagen de la empresa, Mayor satisfacción en el trabajo, Se consiguen los resultados propuestos.

Marco Legal

Los artículos de la Constitución Política que reflejan los principios del trabajo decente son: 25 (derecho al trabajo); 38 (garantía del derecho de asociación); 39 (derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado); 43 (igualdad entre hombres y mujeres, protección especial a la maternidad); 44 (Derechos fundamentales de los niños y niñas); 45 (El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral) 47 (derecho a la previsión, rehabilitación e integración social); 48 (derecho a la seguridad social); 53 (Obligatoriedad de expedir el Estatuto del Trabajo y otorga rango de norma de la legislación interna a los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados); 54 (la obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional); 55 (derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales); 56 (garantía del derecho de huelga); 93 (establece que los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno).

De acuerdo con la (OIT, 2015) el Trabajo decente: resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Metodología

Para la propuesta nos basaremos en una Metodología Cualitativa, ya que por medio de esta se podrá definir e interpretar las opiniones a nivel general a un nivel mucho más subjetivo y así poder concretar un proceso de manera más precisa, factible y eficiente, dándole un significado a la opinión un poco más analítico y metódico lo cual de primordial para poder delimitar un marco referencial de las necesidades presentadas en cuanto al tema del clima organizacional y beneficios internos en la empresa COINPROGUA LTDA.

Teniendo en cuenta que es un tema que afecta a todos los empleados directos e indirectos de la empresa se debe tener en cuenta la perspectiva de todos o en su gran mayoría para así tener una mejor vista de la problemática presentada y de esta manera poder proceder de modo ágil y eficaz con la solución de dicha problemática. Por lo tanto, también se procederá hacer un análisis porcentual de dicho proceso esto con el propósito de hacer un estudio que también cuente con un análisis estadístico que nos permita de manera eficiente y determinante generar propuestas de solución que suplas las necesidades prioritarias de la problemática presentada en la empresa COINPROGUA LTDA.

Resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 88% de los empleados manifiesta que la compañía COINPROGUA LTDA no le da la importancia adecuada a los beneficios de los empleados a diferencia de un 7 % que considera que si, es decir que la empresa presenta dificultades en cuanto al enfoque del bienestar de los empleados; un 94% de los encuestados considera que la empresa no cuenta con un área constituida en cuanto el área de bienestar a diferencia de un 6%, es decir se evidencia que la empresa cuenta con una falencia en los valores y principios institucionales enfocados en el bienestar y necesidades del personal. Un 95% de los empleados considera que es necesario la implementación de nuevas estrategias para una mejor área de bienestar en la compañía a diferencia de un 3% que considera que no y un 2% le es indiferente; por lo tanto, es evidente la necesidad de crear nuevas estrategias que ayuden al mejoramiento del bienestar tanto individual como social de los empleados el cual se vea reflejado en la productividad de la empresa, por medio del fortalecimiento de los valores y principios institucionales, implementar actividades de promoción y prevención enfocados en el bienestar.

Un buen clima organizacional es de vital importancia para generar motivación y mejoramiento del rendimiento de los empleados y conseguir una mejora en la productividad de la empresa, por lo tanto, para que esto sea posible, la compañías o instituciones deben garantizar una serie de requisitos para que los empleados estén satisfechos en sus tareas laborales y den lo mejor de sí mismo, ya que no basta de un buen sueldo y un lugar adecuado, sino que se deben tener en cuenta otros factores indispensables para alcanzar o lograr un buen clima organizacional.

Recomendaciones

Para la Cooperativa Especializada de Ahorro y Crédito COINPROGUA LTDA, se propone una serie de medidas que pueden implementar o tener en cuenta para mejorar el clima organizacional, dentro de dos ejes importantes como son el diseño e implementación de un Programa de Bienestar del Talento Humano y Planeación de jornadas de Capacitación.

En cuanto al diseño e implementación de los programas de bienestar del talento humano, se recomienda tener en cuenta lo siguiente:

Flexibilidad. Cada vez vemos empresas que permiten horarios más flexibles para sus empleados, mejorando la productividad de estos, por lo que dejar que los mismos empleados fijen horarios teniendo en cuenta sus objetivos y tareas laborales, puede ser beneficioso para ambas partes, en donde el empleado puede mejorar su nivel de estrés, aumentar su motivación y por consiguiente ser más creativo.

Celebrar el trabajo bien hecho. Reconocer logros de los trabajadores y aplaudir el trabajo, puede generar y ayudar a mantener e incrementar la motivación de estos, además de sentirse seguros y respaldados por sus buenos trabajos, en el que se sienten agradecidos, por lo que implementar este tipo de cultura es muy importante para cualquier organización.

Celebrar eventos importantes. Diseñar un calendario con las fechas más importantes como cumpleaños, día del trabajador, entre otros es de mucha importancia, ya que permite socializar entre todo el grupo, compartir pequeños momentos, aumenta los lazos de trabajar en equipo y el reconocimiento del otro.

Mejorar los espacios. Un lugar adecuado, con temperatura controlada, mantener todo en orden, sillas ergonómicas, computadores eficientes y rápidos, entre otros, puede hacer que el trabajo ejercido sea fluido y relajante, evitando picos de estrés como cuando un computador se

pone lento o un archivo demora en abrir, por eso es importante dotar de una buena estructura a cada trabajador, según su labor a realizar.

Conciliación familiar. Una persona trabajadora en un buen nivel para cumplir con sus tareas laborales depende de su situación familiar, ya que, si esta última está afectada, la persona no podrá concentrarse en su trabajo, por lo que permitir al empleado disfrutar de su espacio familiar puede ser otra medida muy beneficiosa tanto para el empleado como para la empresa, por lo que las tareas ejecutadas dentro de la organización no deben intervenir con los horarios de descanso de los empleados.

En cuanto al eje de la planeación de capacitaciones, se debe guiar a los siguientes temas:

Formación. En un mundo tan cambiante es importante mantener actualizados a los empleados, por lo que invertir en la educación o conocimientos de los empleados no solo generará en ellos satisfacción y agradecimiento con la empresa sino también retener un adecuado talento de la compañía que será cada vez más importante con el pasar los años al adquirir una experiencia que el solo sabe manejar.

Actividades recreativas. Las actividades recreativas no solo ayudarán a los empleados a mejorar su estado físico y de salud, sino que también promueve el compañerismo, el trabajo en equipo, la unión entre los trabajadores, algo muy importante para lograr un buen clima organizacional, por lo que organizar encuentros deportivos es una muy buena estrategia.

Comunicación interna. Realizar pequeñas reuniones dentro de la empresa con fines de hablar de cosas fuera de las labores puede ayudar a que los trabajadores bajen su nivel de estrés, se sientan parte de la empresa y se genere una cultura colaborativa, incluso realizar pequeños concursos, puede ser una buena estrategia interna.

Identificar y alcanzar un óptimo clima organizacional dentro de la cooperativa COINPROGUA LTDA, es de vital importancia, con la finalidad de que los empleados y trabajadores en general se sientan a gusto desempeñando su labor, y por consiguiente potenciar sus conocimientos, y mejorar la productividad en la empresa, para ello es necesario lograr una inclusión adecuada de todos los involucrados en la empresa, fortaleciendo su sentido de pertenencia.

Conclusiones

Las estrategias y medidas planteadas en el presente trabajo pueden ser útil para que la Cooperativa Especializada de Ahorro y Crédito COINPROGUA LTDA, mejore su clima organizacional, logrando que sus empleados se sientan a gusto ejerciendo sus labores, y por común, mejore el desempeño y la productividad de la organización, creando un ambiente agradable para llevar a cabo todas las tareas de la misma.

Todo proceso empresarial madura con el pasar del tiempo, y lograr un clima organizacional adaptado a la cooperativa no es ajeno a ello, dado a que cada empresa tiene su propia identidad, carácter y valores, por lo que este debe ser un proceso continuo, identificando las falencias que llevan a interponer un agradable clima laboral para buscar soluciones pertinentes y disponer de la mejora continua para ello.

La implementación de estas medidas puede generar mayores ganas de trabajar, aumentar los niveles motivacionales, necesarios para cumplir los objetivos empresariales, al igual que los principios y valores se fortalecerán, por ende, el empleador consigue alza en la productividad, trabajadores netamente comprometidos, contentos y a gusto en su puesto de trabajo.

Alcalizar un óptimo clima organizacional merece un gran esfuerzo en buscar las debilidades y fortalezas de los entes involucrados para proponer estrategias óptimas para ello, por lo que este proceso debe ser dinámico, corrigiendo aquellos eventos que intervienen negativamente al alcanzar este objetivo, planteando siempre en la mejora continua, ya que el clima organizacional permite que los empleados de la empresa sea más efectivo por lo tanto darle la confianza y el liderazgo al personal es importante, para el buen desempeño de la organización.

Referencias

- Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos. (pp.276-307).
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>
- Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.169-198).
<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250-291).
<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- Gerencie.com (2019). Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas.
<https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>
- Gerencie.com (2019). Reglamento interno de trabajo. <https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html>
- Ministerio de Trabajo. ¿Qué es la seguridad social? (2020).
<https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65).
<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.69-74).
<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp. 119-122).

<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=175>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Oltra Comorera, V. (2013).(pp.148-179). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>