

**FACULTAD DE POSTGRADOS Y FORMACIÓN CONTINUADA**

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA COHORTE 38**

**PLAN DE MEJORAMIENTO PARA EL CLIMA  
ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA SÁNCHEZ  
INGENIERÍA PROYECTOS Y CONSTRUCCIONES SAS**



Afiliada a la Asociación Colombiana de Universidades "ASCUN"

**JUAN PABLO SÁNCHEZ MORALES  
CAMILO ANDRÉS CASTILLO**

## PLANTEAMIENTO GENERAL DEL PROBLEMA

**SANCHEZ INGENIERIA PROYECTOS Y CONSTRUCCIONES SAS** en su búsqueda por cumplir con los objetivos y metas ha trazado un plan de mejora continua de cada uno de los procesos que rigen su actividad, este es uno de los aspectos más relevantes y donde el factor humano es el principal aspecto a tener en cuenta para la obtención de dichas metas. Sin embargo, se ha identificado la disminución de la productividad del personal, en donde falta de cooperación entre los empleados es uno de los factores que afectan los objetivos de la compañía, así como también la baja motivación percibida por los empleados, se constituyen como variables fundamentales para la consecución de dichos objetivos

## PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo mejorar el clima organizacional de la empresa SANCHEZ INGENIERIA PROYECTOS Y CONSTRUCCIONES SAS?

# JUSTIFICACIÓN

Las organizaciones empresariales en un mundo globalizado se encuentran ante muchas dificultades en el mercado actual, el constante desarrollo y crecimiento de las empresas obligan a las compañías a recurrir a nuevos planteamientos organizacionales de tal forma que permita crear una mayor competencia y posicionamiento en un sector determinado.



## PROYECTO

## OBJETIVO GENERAL

Proponer un Plan de Mejoramiento para el clima organizacional en la empresa **SANCHEZ INGENIERÍA PROYECTOS Y CONSTRUCCIONES SAS** ubicada en la ciudad de Bogotá D.C.

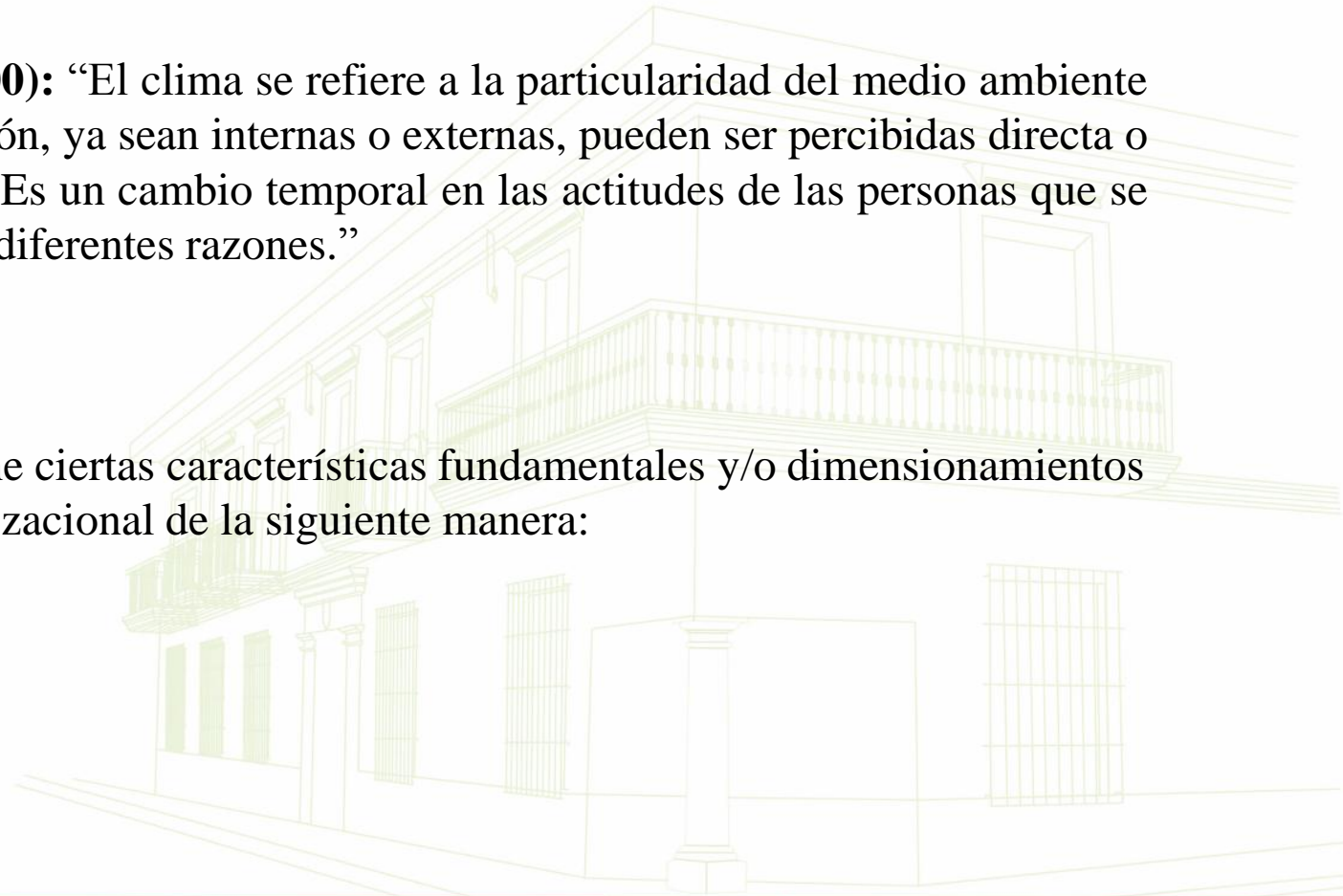
## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar un diagnóstico enfocado al clima organizacional de la compañía.
- Establecer un plan de mejoramiento de clima organizacional basado en el diagnóstico del clima organizacional

## MARCO TEORICO

**Goncalves (2000):** “El clima se refiere a la particularidad del medio ambiente de la organización, ya sean internas o externas, pueden ser percibidas directa o indirectamente. Es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a diferentes razones.”

Goncalves define ciertas características fundamentales y/o dimensionamientos del clima organizacional de la siguiente manera:



## MARCO TEORICO



## MARCO TEORICO

**Carlos Méndez (2006):** “el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables como son objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo”



PROYECTO

# INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

## IMCOC

Instrumento para Medir el Clima en las Organizaciones Colombianas



45 preguntas

7 Variables o Dimensiones

Calificación de tipo Likert en escala 1 a 7.



Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Bogotá D.C: Universidad del Rosario.



PROYECTO

# DIMENSIONES EVALUADAS

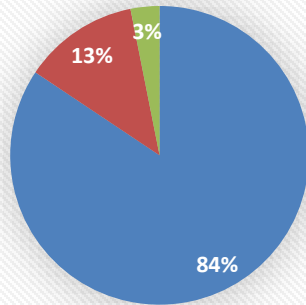
VARIABLE	DEFINICIÓN
<b>Objetivos</b>	Se refiere al conocimiento que el trabajador tiene sobre la razón de ser y los fines de la empresa
<b>Liderazgo</b>	Habilidad de inspirar y guiar a los subordinados hacia el logro de los objetivos
<b>Cooperación</b>	Permite producir asociaciones entre los empleados con el fin de alcanzar sus objetivos
<b>Toma de Decisiones</b>	Depende del estilo de dirección que maneje la empresa, esta variable se refiere a la libertad del trabajador de participar como también a la relación entre el jefe y el empleado
<b>Relaciones interpersonales</b>	Hace referencia al comportamientos y actitudes de interactúan entre el equipo
<b>Motivación</b>	Condiciona el comportamiento organizacional, puede generar un impacto a favor o en contra de la competitividad.
<b>Control</b>	Determinar la forma que el trabajo está siendo inspeccionado y la percepción que se tiene de la forma como se controlan esos procesos internos

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Bogotá D.C: Universidad del Rosario.

PROYECTO

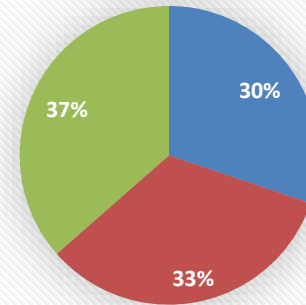
RESULTADOS

DIMENSIÓN OBJETIVOS



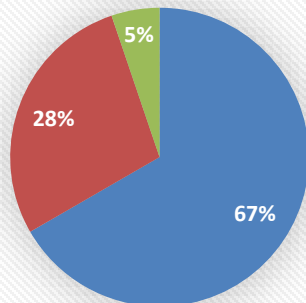
CLIMA FAVORABLE CLIMA NEUTRO CLIMA DESFAVORABLE

DIMENSIÓN COOPERACIÓN



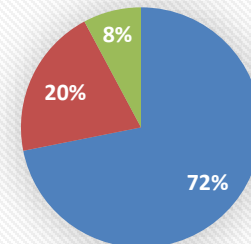
CLIMA FAVORABLE CLIMA NEUTRO CLIMA DESFAVORABLE

DIMENSIÓN LIDERAZGO



CLIMA FAVORABLE CLIMA NEUTRO CLIMA DESFAVORABLE

DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES

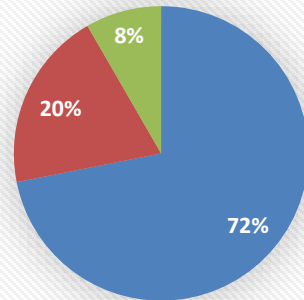


CLIMA FAVORABLE CLIMA NEUTRO CLIMA DESFAVORABLE

PROYECTO

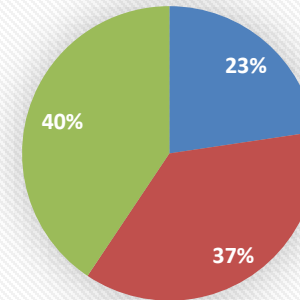
# RESULTADOS

## DIMENSIÓN CONTROL



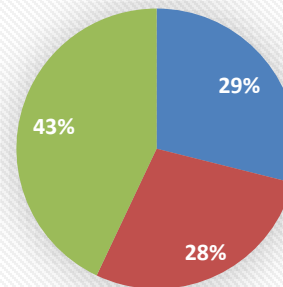
■ CLIMA FAVORABLE ■ CLIMA NEUTRO ■ CLIMA DESFAVORABLE

## DIMENSIÓN MOTIVACIÓN



■ CLIMA FAVORABLE ■ CLIMA NEUTRO ■ CLIMA DESFAVORABLE

## DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES



■ CLIMA FAVORABLE ■ CLIMA NEUTRO ■ CLIMA DESFAVORABLE

PROYECTO

PLAN DE MEJORA

DEBILIDADES ENCONTRADAS	ACCIONES DE MEJORA	RESPONSABLES	MEDICIÓN
Baja participación y cooperación del trabajo en equipo	1. Manifestar el interés por las ideas y opiniones de los empleados.	Directivas, Gerentes	Mensual, en reuniones o eventos
	2. Reconocimiento a los empleados mediante felicitaciones, ascensos o establecimiento de un nuevo cargo		
Falta de actividades de integración	1. Implementar celebraciones tales como: día del Ingeniero, día de la mujer, aniversario de la empresa, realizar campeonatos (futbol, básquetbol, etc..)	Directivas, Gerentes	Mensuales, trimestrales, semestrales (depende el evento)

PROYECTO

PLAN DE MEJORA

DEBILIDADES ENCONTRADAS	ACCIONES DE MEJORA	RESPONSABLES	MEDICIÓN
Poca participación en la toma de decisiones	1. Implementar comités o grupos primarios internos donde se traten temas de los proyectos y se cuente con la participación de los involucrados en tales reuniones.	Directivas, Gerentes	Mensuales
	2. Designar líderes en las áreas de trabajo que permitan coordinar de manera interna equipos de trabajo		
Desmotivación en salarios y/o remuneraciones salariales	1. Evaluar por perfiles, experiencia y responsabilidades los salarios que se están pagando y de ser necesario ajustar a aquellas personas que no tienen un salario adecuado.	Directivas, Gerentes	Para ajustes de salarios (semestral)
	2. Establecer bonificaciones a fin de año en una medida que genere motivación en los empleados y que a su vez conserve la rentabilidad de la compañía		Para bonificaciones (anual)

## CONCLUSIONES

- Se debe fortalecer los estímulos en la organización, teniendo en cuenta que estos ocupan un factor importante en la organización, que permitan en los empleados percibir emociones que transmitan compromiso, la importancia de trabajar en equipo, y de adquirir un sentido de pertenencia por los diferentes procesos de la compañía y por los objetivos que esta persigue. Preocuparse por mantener a los empleados motivados, satisfechos; donde se les promueva y se les generen espacios para su crecimiento personal y profesional, espacios de integración y donde se haga notar que sus ideas y opiniones son indispensables para el desarrollo y crecimiento de la compañía, serán elementos fundamentales para el cumplimiento de las metas de cualquier empresa
- Medir y evaluar los salarios que se les están pagando a los empleados de acuerdo a su experiencia, profesión, cargo y/o rol desempeñado dentro de la organización, será fundamental para crear un ambiente de satisfacción dentro de los mismos empleados. Implementar actividades que permitan establecer la convivencia e integración de todos los empleados, aumentará los niveles de las relaciones interpersonales permitiéndole a la empresa contar con profesionales que se apoyan entre sí para la realización de sus labores, y en consecuencia la participación activa de todos los empleados de la organización en los diferentes procesos que se realicen.

## REFERENCIAS

Abella, D. Y., & Torres, D. M. (2009). *“Plan de mejoramiento del clima organizacional en la empresa familiar lácteos CAMPOREAL LTDA”*. Bogotá: Universidad de La Salle.

Batanero, J. A., & Sánchez, C. A. (2008). *“Propuesta de mejora al clima organizacional de DANARANJO S.A con base en su valoración a través del instrumento IMCOC”*. Bogotá: Universidad de La Salle.

Cardozo, D. (2012). *“Propuesta de un plan de mejoramiento del clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores de la ESE Hospital Nuestra Señora de Fátima de Suaza”*. Pitalito, Huila: Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Celis Morales, C. P. (2014). *Importancia del clima organizacional en la productividad laboral*. Medellín: Universidad militar Nueva Granada.

## REFERENCIAS

Martínez Herrera, E. (2014). *“El clima laboral de las empresas productivas y de servicio del departamento de Matagalpa, durante el periodo 2013”*. Managua, Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Perdomo, J., & Ortega, S. (2007). *Factores influyentes en el clima organizacional y estrategias para lograr un buen funcionamiento interno en la organización*. Chía: Universidad de La Sabana.

Romero, J. C. (2012). *Propuesta para el mejoramiento del Clima Organizacional del personal de policía de la seccional de Tránsito y transporte del Departamento de Santander, Colombia*. Bogotá: Universidad EAN.

Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. Upper Saddle River: Prentice Hall.

Toro, F. (sf). *Clima organizacional y productividad laboral*. Centro de Investigación e Interventoría en Comportamiento Organizacional.





GRACIAS POR SU ATENCIÓN

Más de Medio Siglo Educando en Valores

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



[www.ugc.edu.co](http://www.ugc.edu.co)

Bogotá D.C. - Armenia