



**INSTITUTO PERUANO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**IPAE**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS EN GESTIÓN DE RECURSOS**  
**HUMANOS**

**PROYECTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UNA**  
**EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES EN PERÚ**

**Trabajo de aplicación profesional para obtener el título de Gestión de Recursos Humanos**

**AGUIRRE ZAVALA, Melissa**  
**(0000-0002-8046-3771)**

**BURGOS TICLIA, Margarita**  
**(0000-0002-6879-8026)**

**VASQUEZ TAPIA, Lucia**  
**(0000-0002-1685-7485)**

**Ica – Perú**  
**2022**

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo a nuestro Dios Todopoderoso, nuestro creador, fuente de inspiración, por darnos salud y sabiduría durante todo el camino para culminar el presente trabajo.

También dedicamos este trabajo a nuestros padres que nos han apoyado incondicionalmente, que nos han animado todo este tiempo y cuyo estímulo nos asegura de que podamos dar todo lo necesario para culminar lo iniciado.

Este trabajo también está dedicado a nuestros maestros por compartir con nosotros sus conocimientos y que con dedicación impartieron su cátedra de tal forma que lo aprendido se ha utilizado para llevar a cabo esta investigación.

## AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro agradecimiento a quienes han contribuido con la elaboración de este trabajo, nos han brindado su apoyo incondicional durante el proceso de realización del proyecto de investigación, sin ninguno de ellos se habría logrado culminar. En primer lugar, queremos agradecer a nuestro docente Luis Rolando Gonzales Otoya, quien nos ha guiado a lo largo del trabajo y desinteresadamente nos ha brindado ideas y ejemplos que nos han permitido poder realizar con mayor entendimiento el presente trabajo, motivándonos a investigar más y conocer a profundidad nuestro tema.

# Índice General

<b>Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo I. Diagnóstico de la Organización .....</b>	<b>2</b>
Análisis interno: .....	2
Análisis externo: .....	6
Cultura Organizacional .....	14
Justificación del Proyecto .....	19
<b>Capítulo II Bases del Planeamiento .....</b>	<b>19</b>
Propuesta de Valor de RR.HH.....	19
Fuerzas vinculantes.....	26
Identificación de desafíos .....	27
Palancas de cambio.....	28
<b>Capítulo III. Plan Estratégico de Recursos Humanos.....</b>	<b>29</b>
Misión y Visión de Recursos Humanos .....	29
Mapa Estratégico .....	29
Planeamiento Estratégico.....	31
Implementación y Medición .....	35
Indicadores de los procesos de Recursos Humanos (KPI).....	37
<b>Capítulo IV. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo .....</b>	<b>39</b>
Sistema de gestión (características).....	39
Programa de Seguridad y Salud.....	40
Matriz IPER .....	42
Peligros (fuentes e identificación) .....	43
Evaluación de riesgos (controles).....	44
Implementación de sistema .....	46
<b>Capítulo V. Clima Laboral.....</b>	<b>47</b>
Clima y Cultura Organizacional (características y objetivos) .....	47
Variables del Clima Laboral.....	48
Productividad y Motivación.....	49
<b>Capítulo VI. Medición Del Clima Laboral .....</b>	<b>50</b>
Levantamiento de Información .....	50
Herramientas de medición .....	52
Plan de Comunicación .....	55

Análisis de Resultados .....	56
Presentación de resultados .....	62
<b>Capítulo VII. Acciones De Mejora .....</b>	<b>64</b>
Programas para mantener y mejorar el clima organizacional .....	64
Implementación de los programas .....	64
<b>Conclusiones .....</b>	<b>68</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>69</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>72</b>

## Indice de Tablas

Tabla N° 1. Matriz EFI.....	5
Tabla N° 2. Matriz EFE.....	10
Tabla N° 3. Matriz FODA.....	12
Tabla N° 4 Análisis FODA cruzado .....	13
Tabla N° 5. Mapa de Contexto .....	18
Tabla N° 6. Propuesta de Valor.....	26
Tabla N° 7. Mapa Estratégico .....	30
Tabla N° 8 Encuesta de Evaluación.....	36
Tabla N° 9 Gantt de Implementación y Medición.....	37
Tabla N° 10. Matriz IPER Powerfam Ingenieros EIRL.....	42
Tabla N° 11. Matriz de Evaluación de Riesgos .....	43
Tabla N° 12. Nivel de Probabilidad.....	45
Tabla N° 13. Nivel de Severidad .....	45
Tabla N° 14. Gantt de Implementación de SST.....	46
Tabla N° 15. Presupuesto de capacitación de SST.....	47
Tabla N° 16. Guía de Entrevista.....	53
Tabla N° 17. Plan de comunicación .....	55
Tabla N° 18. Ficha técnica.....	64
Tabla N° 19. Plan de Acción Para la Empresa Powerfam Ingenieros EIRL.....	65
Tabla N° 20. Gantt de Clima .....	66
Tabla N° 21. Plan Anual de Capacitación .....	67

## Índice de Figuras

Figura N°1. Modelo de Cultura Organizacional.....	15
Figura N°2. Principios de Powerfam Ingenieros EIRL .....	17
Figura N°3. Respuesta sobre capacitación de personal. ....	56
Figura N°4. Respuesta sobre el progreso en la empresa. ....	56
Figura N°5. Respuesta sobre interés del jefe en el éxito de los colaboradores. ....	57
Figura N°6. Respuesta sobre el compromiso con la organizació.....	57
Figura N°7. Respuesta sobre la definición clara de visión, misión y valores.....	58
Figura N°8. Respuesta sobre alcance de calidad de vida laboral.....	58
Figura N°9. Respuesta sobre la relación entre trabajadores .....	59
Figura N°10. Respuesta sobre la comunicación e interacción .....	59
Figura N°11. Respuesta sobre la afrontación y superación de obstáculos .....	60
Figura N°12. Respuesta sobre la administración de los recursos .....	60
Figura N°13. Respuesta sobre la tecnología en el trabajo. ....	61
Figura N°14. Respuesta sobre la remuneración acorde al desempeño y logros.....	61
Figura N° 15. Respuesta sobre género.....	62
Figura N°16. Respuesta sobre edad .....	62
Figura N°17. Resultados positivos por dimensión.....,	63

## **RESUMEN EJECUTIVO**

**Capítulo 1:** Observamos el diagnóstico organizacional de la empresa Powefam Ingenieros tanto a nivel interno como externo a través de las técnicas planteadas por Fernando D' y cómo este diagnóstico se relaciona con las matrices de evaluación de factores internos (MEFI) y externos (MEFE).

**Capítulo 2:** Se detalla las bases de planeamiento en recursos humanos, se diagnostica el valor de la empresa con sus diversos socios estratégicos y las practicas utilizadas para centrarse en su personal.

**Capítulo 3:** Se da inicio en la misión y visión del área de recursos humanos, la importancia de un mapa estratégico y el procedimiento de realización del planeamiento estratégico en los tres niveles en la organización (estratégico, táctico y operativo)

**Capítulo 4:** En el plan de seguridad y salud en el trabajo se tiene como prioridad velar por la integridad colaborador identificando peligros y riesgos para de esta manera implementar un sistema de prevención y así asegurar las condiciones óptimas en el área de trabajo.

**Capítulo 5:** Se identifica que un buen clima tiene diversas ventajas competitivas y productivas, se hallan las características para un estrecho vínculo entre los integrantes que conforman la empresa.

**Capítulo 6:** Se da inicio a un levantamiento de información en la organización para establecer herramientas de medición y así diagnosticar aspectos negativos que como consecuencia generan un mal clima laboral.

**Capítulo 7:** Como acción para mejorar se implementa un plan de mejora según los resultados de las dimensiones evaluadas, evalúan los resultados para mantener y mejorar el clima organizacional.

## **Introducción**

En el presente proyecto se identifica el funcionamiento de la organización y la actividad que realiza en su entorno, evidentemente los que conforman la empresa se enfocan en brindar servicios de calidad y omitir diversas herramientas para ejecutar planes de acción que brinden seguridad, buen ambiente laboral y valor a sus colaboradores como a la misma empresa. La importancia de RR.HH es asegurar el capital humano para mejorar la eficiencia y el éxito de dicha organización. Plantear el sistema de seguridad y salud del trabajador genera un sentido de pertenencia para retener a los talentos, mantener a los colaboradores motivados, implementar planes de acción para una mejora continua, brindar un desarrollo profesional y crecimiento dentro la empresa. Con esencia principal del área de recursos humanos es brindar herramientas necesarias para que los empleados logren cumplir con los objetivos de la organización. El recurso principal es tener un ambiente cálido para mantener un personal motivado, haciendo crecer a la empresa y cumplir eficazmente la misión, visión y valores de la empresa

## **Capítulo I. Diagnóstico de la Organización**

### **Análisis interno:**

D' Alessio 2008 indica que:

El entorno determina las fortalezas y debilidades internas que sirven como medida del desempeño de la organización con relación a sus competidores, a su vez indica que para la identificación de fortalezas y debilidades realiza un análisis funcional de las actividades realizadas por las diversas áreas que conforman la organización llamada análisis AMOFHIT (D'Alessio, 2008, pp. 33,34). D' Alessio afirma que el análisis interno identifica la posición y estrategia que tiene la organización frente a sus competidores.

### **Análisis AMOFHIT**

Se le denomina análisis AMOFHIT al análisis de entorno de la organización ya que este contiene las iniciales de las áreas a examinar que son las siguientes: Administración/Gerencia, Marketing, Operaciones, Finanzas, Recursos Humanos y por último Tecnología.

### **Administración y Gerencia**

“Según el organigrama de la empresa Powerfam Ingenieros EIRL la gerencia general es la encargada de la toma de decisiones de la misma, dirigir y gestionar de forma estratégica las operaciones, ventas, área financiera y administrativas” (Fernando Cahua Ferreyra, comunicación personal, 08 de noviembre del 2021).

A su vez afirma que los principios de Powerfam Ingenieros EIRL se basan en:

Cultura de calidad, mejorando sus procesos a través de una mejora continua, Cultura de resultados, ya que su meta es obtener alta rentabilidad como garantía de crecimiento y por último, Cultura del medio ambiente, manteniendo permanentemente la práctica de la preservación y mejora del medio ambiente (Powerfam Ingenieros EIRL, 2021).

## **Marketing y Ventas**

El área de marketing y ventas se encuentra bajo la dirección del Gerente General, cuenta con una cartera de clientes que se ha ido ampliando bajo la recomendación de los primeros, ésta ha sido la mayor forma de canalización. En la actualidad se han implementado nuevos canales para poder llegar a otros consumidores potenciales por medio de la página web e inscripción en revistas digitales.

El gerente se encarga de visitar a los clientes vía canal directo ofreciendo los nuevos servicios disponibles periódicamente, cabe señalar que se cuenta con clientes de diferentes sectores, sin embargo, éste no es impedimento para llevar a cabo las visitas y de esta manera concretarlas. La meta de la empresa en este aspecto es conseguir como mínimo un nuevo cliente por mes (Fernando Cahua Ferreyra, comunicación personal, 08 de noviembre del 2021).

## **Operaciones y Logística**

Las áreas de operaciones y Logísticas se encuentran dirigidas por el jefe de mantenimiento, estas áreas trabajan directamente con compras y finanzas para mejorar la eficiencia de sus operaciones diarias.

No se contaba con una movilidad propia de la empresa lo que generaba el incumplimiento de los tiempos de entrega y el transporte de los productos necesarios para la realización de los servicios. En el mes de noviembre se realizó la compra de dicho vehículo para mitigar los problemas que existían en nuestra cadena de abastecimiento (Fernando Cahua Ferreyra, comunicación personal, 08 de noviembre del 2021).

## **Finanzas y Contabilidad**

Esta área es la que se encarga del control financiero de la empresa, las compras, el pago de los tributos de la declaración de impuestos, la gestión de créditos, facturación, pago de personal y proveedores. Con respecto a los clientes, la forma de pago más comercial es la de 30 días de crédito, en algunos clientes les otorgamos una línea de crédito y eso depende de la antigüedad con que se viene trabajando con el mismo y de la cantidad de servicios que se requiera, para esto se debe contar con una buena gestión que cubran con los demás gastos mensuales de la empresa puesto que las inversiones se dan solo una vez al año.

El jefe de mantenimiento es el encargado de tramitar los viáticos para los operarios. (Fernando Cahua Ferreyra, comunicación personal, 08 de noviembre del 2021).

## **Recursos Humanos**

Powerfam Ingenieros EIRL está comprometido a garantizar la salud y bienestar de los operarios, especialmente el gerente general, en cuanto al salario la empresa cuenta con una remuneración competitiva a diferencia de otras empresas del mismo rubro logrando ser atractiva

para los colaboradores, además de canastas por días festivos, vales de consumo, etc. (Fernando Cahua Ferreyra, comunicación personal, 08 de noviembre del 2021)

Powerfam Ingenieros EIRL apunta a tener un alto índice de cultura organizacional es por eso que se basa en “los 5 pilares del éxito: Ser parte de la solución, crear el futuro, tomar riesgos, poner al cliente al centro, trabajo en equipo para ganar” (Aguirre & Aguilar, 2019).

### **Sistema de Información y Comunicaciones**

La empresa Powerfam Ingenieros EIRL en el presente año 2021 ha contratado un ERP el cual unifica la información de las áreas de finanzas, contabilidad, compras y almacén, esto generaría una mayor eficacia de sus operaciones si se usara en su totalidad, pero por estos momentos solo es utilizada la parte financiera y contable para generar la facturación.

La página web ha sido un gran medio de comunicación para captar clientes y dar a conocer la empresa y sus servicios a un nuevo mercado (Fernando Cahua Ferreyra, comunicación personal, 08 de noviembre del 2021).

### **Tecnología**

Pese a que la tecnología es muy importante para que la empresa pueda desarrollar de una manera óptima sus operaciones aún no se ha contado con la inversión necesaria, actualmente la empresa posee algunas máquinas de soldar, esmeriles, taladros, entre otras herramientas principales, pero se quiere aumentar la cantidad de los equipos debido a que la demanda de los servicios lo requiere (Fernando Cahua Ferreyra, comunicación personal, 08 de noviembre del 2021).

### **Matriz de evaluación de los factores internos (EFI)**

Según Louffat:

La matriz EFI es la encargada de analizar el entorno o contexto interno de actuación de la empresa. Determina los recursos disponibles y señala las fortalezas y debilidades que puedan favorecer el desarrollo previsto; es decir, permite establecer los factores positivos o las carencias a nivel de los recursos humanos, materiales, físicos, o intangibles con los que cuenta la empresa para lograr su misión y sus objetivos (Louffat, 2015, pág. 12).

En base al análisis AMOFHIT se elaboró la siguiente matriz EFI teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades de la empresa Powerfam Ingenieros EIRL.

**Tabla 1: Matriz EFI Powerfam Ingenieros EIRL**

EVALUCIACIÓN DE FACTORES EXTERNOS		PESO PONDERADO	CALIFICACIÓN	TOTAL PONDERADO
<b>FORTALEZAS</b>				
1	Reducido tiempo en la entrega del producto o servicio.	0.09	4	0.36
2	Experiencia en el campo para brindad nuevas soluciones.	0.11	4	0.44
3	Manejo de las redes sociales.	0.03	3	0.09
4	Corto tiempo de respuesta en los canales de atención.	0.04	3	0.12
5	Precio final del producto o servicio altamente competitivo.	0.10	4	0.40
6	Buenas relaciones interpersonales entre trabajadores.	0.06	3	0.18
7	Amplia cartera de clientes	0.07	3	0.21
8	Enorme entusiasmo e interés del negocio	0.06	4	0.24
<b>DEBILIDADES</b>				
1	Baja disponibilidad de los Operarios.	0.03	2	0.06
2	Desperdicio de recursos (mermas)	0.02	2	0.04
3	Falta de inversión en maquinaria.	0.04	1	0.04
4	Deficiente gestión logística.	0.06	1	0.06
5	No se hace uso del ERP adquirido.	0.05	2	0.10
6	No se cuenta con un plan de Seguridad y Salud interno.	0.11	1	0.11
7	Equipos sin mantenimiento preventivo.	0.03	2	0.06
8	Capacitaciones periódicas al personal	0.10	1	0.10

Se observa que como resultado del análisis de entorno:

- 1.- Se realizó la auditoría interna donde se identificaron 8 factores de fortalezas y debilidades respectivamente.
- 2.- Se le asignó un peso a cada factor entre 0.0 a 1.0, esta asignación de pesos la realizó el gerente general de Powerfam Ingenieros, debido a que es una de las personas que más conoce la realidad interna de la empresa.
- 3.- Se asignó una calificación que va de 1 al 4 donde, 1 significa debilidad mayor, 2 debilidad menor, 3 fortaleza menos, 4 fortaleza mayor.
- 4.- Hemos concluido que la experiencia en el campo para brindar nuevas soluciones es nuestra mayor fortaleza, pero a la vez la falta de un plan de seguridad y salud interno y la capacitación periódica al personal son las debilidades mayores ponderadas. La suma de la ponderación es 2.61 lo cual es mayor a la media de 2.5 lo que significa que la empresa tiene un fuerte análisis interno.

### **Análisis externo:**

Un análisis externo es una evaluación objetiva de los cambios en marcha a nivel mundial que permite comprender mejor el entorno en que actúa la empresa. Los resultados que ofrece esta investigación en profundidad pueden servir como alerta temprana para identificar tanto amenazas potenciales como oportunidades (Perez A. , 2021).

#### **1.2.1 Análisis PESTEL:**

Ana Trenza indica que “el análisis PESTEL es una herramienta de análisis estratégico que te ayudará a analizar el entorno macroeconómico en el que opera tu empresa, y se podrá identificar los factores que te afectan o te afectarán en el futuro” (Trenza, 2020).

##### **1. Factores políticos:**

En el Perú, a causa de la pandemia muchas empresas privadas tuvieron que cerrar sus operaciones de forma definitiva, o en todo caso algunas han podido sobrevivir, pero con pérdidas significativas, “el gobierno ha tomado cartas sobre el asunto y ha planteado otorgar un fondo de reactivación de treinta y cinco mil soles a mil mypes, este fondo no será reembolsable al estado, para que se puedan implementar proyectos de tecnología” (Plataforma Digital Única del Estado Peruano, 2021).

##### **2. Factores económicos:**

La crisis de la pandemia ha afectado a muchos países y el Perú no es la excepción, por ende, la economía de nuestro país ha sido afectada muy gravemente al igual que cada sector.

El PBI sufrió una caída del 30% en el segundo trimestre del 2020 al igual que el tercer y cuarto trimestre, pero logró recuperarse en 3.8% en el primer trimestre del 2021, el cual es uno de los más altos en América Latina y la proyección de crecimiento para el presente año es de 10%, esto en gran parte se debe al crédito otorgado a las empresas privadas (Andina, Agencia Peruana de Noticias., 2021).

### **3. Factores socioculturales:**

En la actualidad, debido a la crisis de la pandemia, mucha gente ha quedado desempleada y la sociedad ha adoptado nuevos comportamientos. La salud mental de la población se ve sometida a un estrés a causa del aislamiento. Pero también esta crisis ha ayudado a que las reformas políticas que se habían alargado se den. El desempleo ha provocado que la informalidad crezca y esta ha sido una salida a esta crisis en el sector industrial urbano (Grupo temático de Ciencias Sociales del MINSa, 2020, págs. 10,15,24).

### **4. Factores tecnológicos:**

La situación no solo es característica en nuestro país, sino también de nuestra región y aún existen retos pendientes de investigación, relacionados a la ciencia, e innovación y tecnología. Se necesita fortalecer una política de estado en que los aspectos científicos y tecnológicos sean claves para el desarrollo económico peruano y permitan un cambio estructural del mercado peruano. (Santos, 2019).

### **5. Factores ecológicos:**

El sector industrial al cual pertenece nuestro caso de estudio es un agente principal y directo del impacto ecológico – ambiental, puesto que para sus diversos procesos necesitan recursos naturales. L

Los impactos pueden ser, cambio de temperatura del agua de un arroyo cercano, aumento de la tasa de personas con asma dentro de la población cercana a la empresa o la contaminación producida en un terreno colindante a la organización debido a infiltraciones (ISO, 2014).

El estándar ISO 14001 no es una norma obligatoria, sino que es voluntaria cada organización decide si quiere implantarla o no. La norma ISO14001 se encuentra orientada a ser aplicable en todas las organizaciones, independientemente del sector, las dimensiones, la situación geográfica, cultural y social. El principal objetivo de la norma ISO-14001 y de toda la serie de ISO 14000 es apoyar la protección ambiental y la prevención de la contaminación para encontrar la

armonía entre la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación, con las necesidades socioeconómicas de la organización ( ISO, 2014).

“La Amazonía del Perú sufrió casi 500 derrames de petróleo en los últimos 20 años, lo cual ha afectado el ecosistema”. (Diario Responsable S.L, 2021)

## **2.- Factores legales:**

Todas las empresas del sector de nuestra empresa de caso de estudio están regidas bajo la Ley General de Industrial, en donde se encuentra todas las normativas, los organismos reguladores por parte del Estado, las disposiciones tributarias, las sanciones por parte del Estado, entre otros lineamientos.

Según la aplicación del artículo 157 de la ley de promoción industrial, se entiende por *Seguridad Industrial* el conjunto de actividades de orden técnico, legal, humano, económica, etc. Tiene por objeto ayudar a los trabajadores y empleadores a prevenir los accidentes industriales, controlando los riesgos inherentes a cualquier tipo de ocupación y conservar el local, materiales, maquinarias y equipos de la industria.

Lo que busca el presente reglamento es:

- a) Garantizar condiciones de seguridad a los trabajadores (empleados y obreros).
- b) Salvaguardar la vida, salud e integridad física de los trabajadores y terceros, mediante la prevención y eliminación de las causas de accidentes.
- c) Proteger las instalaciones y propiedades industriales, con el objeto de garantizar las fuentes de trabajo y mejorar la productividad.
- d) Obtener todas las ventajas derivadas de un adecuado régimen de seguridad industrial (CCIMA SEÑALIZACIONES, 2014).

## **Matriz de evaluación de los factores externos (EFE)**

Louffat sostiene que

La matriz EFE se ha concebido para analizar el entorno o contexto externo de actuación de la empresa, identificando condiciones o situaciones de amenazas y oportunidades que puedan impedir o favorecer su desarrollo; además, esta matriz permite que la institución identifique cuáles variables ambientales enfrentará: de un lado, aquellas que sean obstáculos o barreras; del otro, las que sean sus apoyos o facilitadores para lograr su misión y sus objetivos propuestos (Louffat, 2015, pág. 10).

Para analizar el entorno de la empresa Powerfam Ingenieros EIRL, se elaboró la siguiente Matriz EFE:

**Tabla N° 2**  
**Matriz EFE Powerfam Ingenieros EIRL**

FACTORES DETERMINANTES DE ÉXITO		PESO PONDERADO	CALIFICACIÓN	TOTAL PONDERADO
<b>OPORTUNIDADES</b>				
1	Necesidad inmediata de los servicios.	0.11	4	0.44
2	Economía de escala	0.07	3	0.21
3	Entrar a nuevos mercados	0.05	2	0.1
4	Financiamientos por parte del estado	0.04	2	0.08
5	Convenio con la Cámara de Comercio de Lima (CCL)	0.1	4	0.4
6	Crecimiento de Mypes a nivel nacional	0.02	3	0.06
7	Posibilidad de establecer alianzas estratégicas	0.08	2	0.16
8	Alto crecimiento en la industria	0.04	3	0.12
<b>AMENAZAS</b>				
1	Inestabilidad económica y política.	0.03	3	0.09
2	Entrada de competidores con costes menores.	0.11	4	0.44
3	Modificaciones en el contexto económico.	0.03	2	0.06
4	Aumento de precios de materia prima.	0.05	3	0.15
5	No llevar a cabo proyectos grandes por insuficiencia económica.	0.04	2	0.08
6	Nuevos impuestos que afecten los precios de la materia prima.	0.07	3	0.21
7	Altos costos de transporte por el alza de precios del combustible.	0.06	2	0.12
8	Alta variabilidad de la demanda de los servicios.	0.1	4	0.4

Se observa como resultado de análisis del entorno.

1.- Se identificaron ocho oportunidades y ocho amenazas respectivamente del factor externo de la empresa.

2.- Se procedió a asignar un peso a cada factor que va desde 0.0 a 1.0, según la información brindada por parte del gerente general y de la información recopilada de la industria.

3.- Se le atribuyó a cada factor una calificación entre 1 a 4, en donde el 4 significa responde muy bien, el 3 responde bien, el 2 responde promedio y el 1 responde mal.

4.- Ahora se multiplica el peso y el valor de cada factor, con respecto al análisis el valor de las oportunidades es superior al de las amenazas, con esto se puede concluir que el entorno externo es favorable para la empresa Powerfam Ingenieros EIRL.

## **FODA**

La matriz FODA nos permite identificar y analizar a la organización en base a 4 indicadores tal y como lo indican sus iniciales, fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

Loufatt afirma que: “La matriz FODA es la encargada de integrar en forma correlacionada las amenazas y oportunidades, así como las fortalezas y debilidades, a efecto de proponer las opciones estratégicas más adecuadas, manifiestas en cuatro cuadrantes” (Loufatt, 2015, pág. 13).

Para obtener las opciones estratégicas del cuadrante *Fortalezas-oportunidades* (FO) se correlaciona cada fortaleza con cada debilidad; para obtener las opciones estratégicas del cuadrante *Fortalezas-amenazas* (FA) se correlaciona cada fortaleza con cada amenaza. Del mismo modo, para obtener las opciones estratégicas del cuadrante *Debilidades-oportunidades* (DO) se correlaciona cada debilidad con cada oportunidad; y, finalmente, para obtener las opciones estratégicas del cuadrante *Debilidades-Amenazas* (DA) correlacionamos cada debilidad con cada amenaza (Loufatt, 2015, pág. 13).

**Tabla N°3 Análisis FODA de Powerfam Ingenieros EIRL**

FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
OPORTUNIDADES	FORTALEZAS
1. Necesidad inmediata de los servicios.	1. Reducido tiempo en la entrega del producto o servicio.
2. Economía de escala	2. Experiencia en el campo para brindar nuevas soluciones.
3. Entrar a nuevos mercados	3. Manejo de las redes sociales.
4. Financiamientos por parte del estado	4. Corto tiempo de respuesta en los canales de atención.
5. Convenios con la Cámara de Comercio de Lima (CCL)	5. Precio final del producto o servicio altamente competitivo.
6. Crecimiento de Mypes a nivel nacional	6. Buenas relaciones interpersonales entre trabajadores.
7. Posibilidad de establecer alianzas estratégicas	7. Amplia cartera de clientes
8. Alto crecimiento en la industria	8. Enorme entusiasmo e interés del negocio
AMENAZAS	DEBILIDADES
1. Inestabilidad económica y política.	1. Baja disponibilidad de los Operarios.
2. Entrada de competidores con costes menores	1. Desperdicios de recursos (mermas)
3. Modificaciones en el contexto económico	1. Falta de inversión en maquinaria.
4. Aumento de precios de materia prima	1. Deficiente gestión logística.
5. No llevar a cabo proyectos grandes por insuficiencia económica	1. No se hace uso del ERP adquirido.
6. Nuevos impuestos que afecten los precios de la materia prima	1. No se cuenta con un plan de Seguridad y Salud interno.
7. Altos costos de transporte por el alza de precios del combustible.	1. Equipos sin mantenimiento preventivo.
8. Alta variabilidad de la demanda de los servicios	1. Capacitaciones periódicas al personal

**Tabla N°4 Análisis FODA cruzado de Powerfam Ingenieros EIRL**

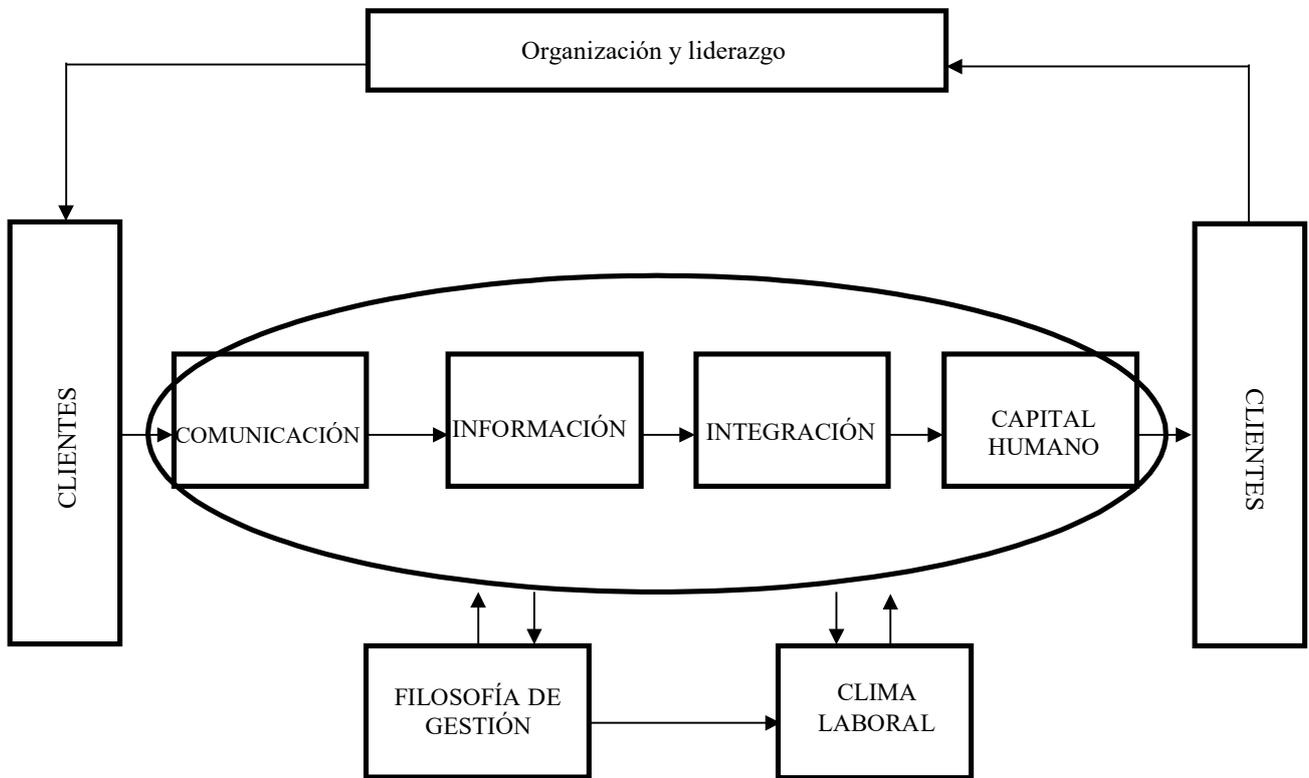
ESTRATEGIA FA	ESTRATEGIA DA
(F1; A2) Potenciar las estrategias orientadas al reducido tiempo de entrega y al costo del servicio para competir en el mercado.	(D8;A2) Potenciar la capacitación a los trabajadores como ventaja competitiva frente a la inclusión de nuevos competidores.
(F2; A2) El desarrollo de la innovación en los servicios como ventaja competitiva en el mercado.	(D6;A5) Crear un plan de SST para evitar los accidentes en proyectos de mayor envergadura.
Generar un ahorro en los costos de producción a través de una planificación para contra atacar la variabilidad de los costos de materia prima.	(D4; Realizar un presupuesto anual para la inversión en proyectos y maquinaria.
Capacitar sobre el uso de los diferentes canales para fidelizar a nuestros clientes y combatir la variabilidad de la demanda.	Evaluar y corregir continuamente los procesos que generen mayor merma debido al alza de precios de la materia prima por la inestabilidad política.
ESTRATEGIA FO	ESTRATEGIA DO
(F6;O6) El clima laboral como estrategia para acelerar el crecimiento de la empresa y su sector.	(D6-8;O5) Con los convenios de la cámara de comercio obtendremos asesorías para diseñar el plan de SST y las capacitaciones al personal de trabajo.
(F5;O2) Mejorar los niveles de precio de venta con la producción en escala en los servicios.	(D4-7;O1) La alta necesidad por satisfacer los servicios necesita que la cadena logística del proceso sea lo más eficiente posible al igual que la operatividad de los equipos.
(F7;O5-7) Ampliar nuestros conocimientos y clientes con los convenios o alianzas estratégicas.	(D1;O3) Realizar nuevos incentivos a los trabajadores para poder contar con ellos y abarcar nuevos mercados para desempeñarse.

## **Cultura Organizacional**

Se entiende que la cultura son las creencias únicas que ha adquirido el líder de la organización e impulsa lo aprendido como guía, basándose en las experiencias y conocimientos adquiridos en el trayecto de su historia, se considera que el impacto es de suma relevancia porque influye en la identidad de los que conforman la organización. Para desarrollar la cultura se tiene que fortalecer lazos corporativos con el fin de lograr los objetivos planteado como equipo, es así como la empresa logra ser distinguida frente a las demás y a la vez adoptar un desarrollo con el fin de orientar un conjunto de valores, los cuales se van a transmitir como una filosofía a los nuevos talentos que ingresen a la empresa y así permitir que el empleado tenga una identidad.

La cultura organizacional sirve como impulso a las empresas, si se identifica a qué tipo está orientada se maximizan los beneficios, esta permite a los integrantes de la organización, ciertas conductas e inhibe otras. Una cultura laboral abierta y humana alienta la participación y conducta madura de todos los miembros de la organización, si las personas se comprometen y son responsables, se debe a que la cultura laboral se lo permite. Es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, hacia el éxito. Los elementos de la cultura organizacional son la misión, visión, valores de la empresa, normas o lineamientos de la empresa. Hoy en día, las empresas de producción y servicios tratan de incorporar un patrón de comportamiento general, a través de la transmisión de creencias y valores comunes a sus miembros, este está recogido, de una forma u otra, en su misión institucional para contribuir a elevar la cohesión interna y a profundizar el sentido de pertenencia. (Charón Durive, 2007, pág. 8)

**Figura 1: Modelo de Cultura Organizacional**



*Nota:* Importancia de la cultura organizacional para el desarrollo del sistema de gestión de la calidad (2007).

Powerfam Ingenieros EIRL es una empresa dedicada al mantenimiento de máquinas industriales en general, implementación de sistemas de automatización, construcción de estructuras metálicas en general, mecanizado, soldaduras especiales (Eléctrica y TIG), mantenimiento, sistema de refrigeración, fabricaciones de drywall, obras en general y demás actividades que cubre la ingeniería; además, se cuenta con un equipo de profesionales altamente capacitados en diferentes campos, con lo cual podemos brindar el mejor servicio a nuestros clientes y con los mejores precios del mercado (Powerfam Ingenieros EIRL, 2021).

Powerfam Ingenieros EIRL se preocupa en obtener la confianza de sus clientes para luego, contribuir al progreso y cumplimiento de sus objetivos empresariales.

## **Misión**

La misión de Powerfam Ingenieros es “ser una empresa enfocada en cumplir los requerimientos de nuestros clientes, suministrando **productos** de alta calidad, apoyándonos en nuestros profesionales y nuestra experiencia, creando a la vez una fuerte cadena de trabajo basada en la innovación, puntualidad y eficacia” (Powerfam Ingenieros EIRL, 2021).

## **Visión**

La visión de Powerfam Ingenieros es “ser una empresa líder y reconocida en el mercado, en brindar soluciones integradas que garanticen nuestra calidad y eficacia al atender a nuestros clientes y generar empleo” (Powerfam Ingenieros EIRL, 2021).

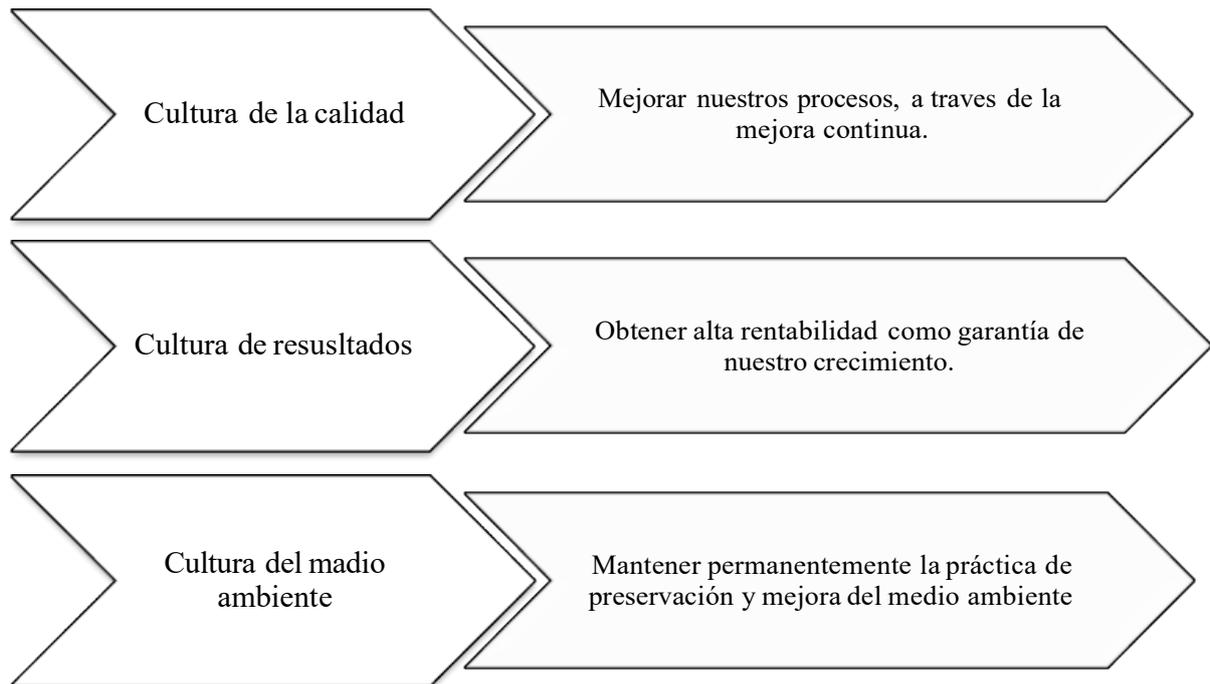
## **Valores**

Los valores de la empresa Powerfam Ingenieros EIRL son los siguientes:

- **Creatividad:** Buscar, en forma permanente, nuevas formas de hacer las cosas, de modo que sea beneficioso para el trabajador, la empresa y la sociedad.
- **Puntualidad:** Cumplir con los compromisos y obligaciones en el tiempo pactado.
- **Laboriosidad:** Emplear el trabajo como una poderosa fuerza transformadora, para alcanzar los objetivos de la empresa.
- **Honestidad:** Obrar con transparencia y clara orientación moral (Powerfam Ingenieros EIRL, 2021).

Los principios de la empresa Powerfam Ingenieros EIRL son los siguientes:

**Figura 2:** Principios de Powerfam Ingenieros EIRL



Bajo este enfoque, la cultura organizacional de la empresa Powerfam Ingenieros EIRL está orientada a los resultados, porque prioriza sus metas a corto plazo, además que trata de optimizar sus operaciones para reducir el consumo de recursos y de mano al igual que mejorar su eficacia.

**Tabla N° 5: Mapa de Contexto**

<p><b>Organización</b></p> <pre> graph TD     GG[Gerente General] --- AF[Administración y Finanzas]     GG --- JCM[Jefe de Mantenimiento]     GG --- JC[Jefe de compras]     GG --- C[Contabilidad]     </pre>	<p><b>Clientes</b></p> <p>Powerfam Ingenieros EIRL cuenta con una cartera de clientes principales de prestigio como son BCP, Crosland Automotriz SAC, Compañía Nacional de Chocolates del Perú, Unilabs, Aceros Arequipa, COPEINCA, entre otros a los cuales le presta su servicios en especial los de mantenimiento.</p>	<p><b>Inversionistas</b></p> <p>Powerfam Ingenieros EIRL es una empresa familiar, por ende los inversionistas son el representante legal y gerente general Javier Fernando Cahua Ferreyra y socio y a la vez Jefe de mantenimiento Javier Cahua Loayza.</p>	<p><b>Influencias Ambientales</b></p> <p>En cada servicio que se brinda se busca salvaguardar el medio ambiente apilando la merma en unos tachos contenedores que posteriormente son debidamente eliminadas. Se utilizan las adecuadas herramientas y equipos para evitar posibles derrames de líquidos peligrosos y/o contaminantes que afectan tanto el medio ambiente como la salud y bienestar de sus colaboradores. Realizar las operaciones respetando la política ambiental ISO14001 y sus objetivos.</p>
	<p><b>Proveedores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ventas compras y servicios Velasquez EIRL</li> <li>• Promart Homecenters Peruanos S.A</li> <li>• Comercios Maquiher EIRL</li> <li>• Grupo Carlitos SAC</li> <li>• ERP B</li> </ul>	<p><b>Competidores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faster Ingenieros SAC</li> <li>• Constructora A&amp;L</li> <li>• Lidera Perú</li> <li>• Servicios Generales Génesis</li> </ul>	

## **Justificación del Proyecto**

Powerfam Ingenieros es una empresa de servicios que busca posicionarse en la mente de las organizaciones que requieran servicios y satisfacer sus intereses, en primer lugar, está enfocado en cumplir las expectativas de diversas organizaciones que requieren sus servicios primando la alta calidad de estos para lo cual se requiere profesionales con experiencia ya que estos son la base para poder cumplir con los objetivos de la empresa.

Por lo tanto, justificamos este proyecto con perseverancia para entender a las áreas que tiene a cargo al personal, logrando los objetivos y metas planteadas y a la vez conocer si nuestros colaboradores están satisfechos con sus funciones, sus salarios y la percepción que tienen sobre la empresa. La huella positiva es la prioridad de esta investigación para gestionar dicho proyecto a diversas empresas que desean disponer de un plan de mejora y adecuarla en su gestión. Se realizará diversos procesos para dicha investigación, la cual se debe tener en cuentas diversas razones que se han hallado para un proceso útil. Como principal justificación de este trabajo tenemos mejorar el sistema de capacitación en la empresa con lo cual se mejorará la eficiencia de los nuevos trabajadores y a la vez se evitarán lo accidentes debido al nuevo plan de SST que se establecerá, con esto contribuiremos a que la empresa pueda postular a nuevas licitaciones y certificaciones que requieran con estas políticas.

## **Capítulo II Bases del Planeamiento**

### **Propuesta de Valor de RR.HH.**

Se entiende que la propuesta de valor es una herramienta que nos va a describir los beneficios que pueden esperar los clientes de tus productos o servicios y va a buscar cubrir sus necesidades satisfactoriamente.

D' Ulrich afirma que:

Existen 5 factores para aportar valor: realidades externas, stakeholders clave, prácticas de RR.HH., departamento de RR.HH., y profesionalidad de RR.HH. Tiene lógica ya que evidencia lo que la mayoría de nosotros sabemos de recursos humanos y ofrece una meta la que vamos dirigidos como profesionales (ULRICH, 2005, pág. 64).

### **Realidades externas del Negocio Tecnológico**

El crecimiento es un avance tecnológico que aporta varios cambios para el desarrollo innovador y competitivo entre empresas, por lo mismo la empresa powerfam ingenieros cuenta con dos indispensables herramientas para sus labores de primer nivel, las cuales facilita el trabajo laboral.

### **Amoladoras a baterías:**

Un nuevo equipo para trabajar de manera autónoma, permitiendo al colaborador desplazarse sin limitaciones y optimizar sus rendimientos sin necesidad de estar atados al cable, la empresa requiere mucho de esta nueva versión mejorada para cubrir un acabado eficaz en cuanto al servicio que está prestando.

### **Soldadora TIG:**

Esta máquina ha comenzado a experimentar una gran demanda en los últimos años, se considera que son máquinas complejas por su tecnología, en su sector por ser la más dotada no está al alcance de todo el mundo por su alto precio, ya que se obtiene acabados perfectos, se puede soldar todo tipo de materiales. (Opiniones 10.com, 2020)

Teniendo en cuenta los avances tecnológicos que siguen cambiando el mundo, y te obligan a evolucionar en tus expectativas laborales y el ritmo en que laboras, como propósito tienen que ajustarse a los nuevos cambios.

### **Demografía**

Una serie de retos a lo que se enfrenta la empresa y conoce la situación actual de muchas personas que los solicitan para el desempeño de sus actividades, los cambios que han adaptado para ofrecer servicios de calidad y de esa manera cubrir las necesidades que las empresas requieran, implica un desarrollo para cubrir las necesidades, en particular la empresa Powerfam Ingenieros brinda servicios generales que diversas empresas solicitan.

### **Globalización**

La globalización ha logrado que los mercados importen y exporten a nivel internacional permitiendo desarrollar medios eficientes al momento de facilitar productos para la innovación, por otro lado, como empresa se podrá obtener clientes más exigentes, por eso se debe adaptar los cambios por aumento de competencia.

### **Servir a los Stakeholders internos y externos**

**Stakeholders Internos:** son grupos de interés que incluyen a los que se encuentran dentro de la empresa, como los socios, accionistas y trabajadores etc.

La responsabilidad del gerente es aportar un compromiso a la empresa para obtener activos fijos para la organización, con este paso importante van a ayudar a reducir costos y generar rentabilidad, ya que las personas requieren servicios para una implementación de protocolos como parte de la normativa de seguridad y salud en el trabajo. Para las labores a realizar se toman en

cuenta personal recomendado o estudiantes que están en formación con carreras afines, esto varía de acuerdo con los contratos obtenidos, esta iniciativa hace mejorar los servicios que brindan la empresa.

A si mismo Powerfam Ingenieros EIRL nos dice que:

Para el socio es de suma importancia apoyar con programas de inducción para darle autonomía a sus colaboradores y así conseguir los objetivos planteados, por ende, Powerfam ingenieros EIRL les facilita desarrollar prácticas profesionales para un óptimo desempeño alineado a su cultura donde mejorar sus procesos genera una mejora continua. Para crear una propuesta de valor es superar las expectativas de los colaboradores, basándose en el cuidado de su salud y prevención de accidentes en el área de trabajo, con la finalidad de crear un compromiso vital y significativo con la empresa de manera natural optando los valores en cada servicio a realizar, ganando experiencia y recomendaciones si es que logra cumplir con los planteado en su contrato. Podemos asegurar que Powerfam cuenta los elementos de EPPS para brinda a sus colaboradores de acuerdo con sus funciones, velando por su seguridad y salva guardar su salud en su labor ocupacional.

**Stakeholders externos:** Conformado por grupos indirectos que no pertenecen a la empresa, los cuales viene a ser sus proveedores, clientes, canales de comunicación, partidos políticos entre otros.

**Clientes:** Para Powerfam Ingenieros EIRL no solo buscan hacer un buen servicio requerido por los clientes, a la vez también rescatan la fidelización y prestigio en base a la calidad de materiales que usan al momento de entregar una obra, ganando así un valor agregado para la empresa. Por eso sus principales clientes son BCP, Automotriz SAC, Aceros Arequipa, Copeinca, Unilabs, Crosland, entre otros.

**Proveedores:** la empresa posee una buena relación en lo que concierne a su proveedor siendo este uno de los socios principales para que la empresa realice un mejor servicio, en este sentido busca tener un buen manejo de los recursos que la empresa necesita para poder realizar los servicios que ofrece. Sus principales proveedores es Ventas, compras y servicios Velázquez EIRL, Promart Homecenters Peruanos S.A, Comercios Maquiher EIRL, Grupo Carlitos SAC y ERP B.

### **Las Prácticas de RR.HH.**

El trabajo de RR.HH. lleva consigo muchas prácticas y actividades. Éstas son muy variadas, como se evidencia en algunos buenos libros sobre RR.HH. o en programas de formación que versan sobre RR.HH. Con el riesgo de simplificar enormemente el complejo trabajo de RR.HH., hemos

creado una tipología con cuatro flujos sobre el trabajo de RR.HH. Cada flujo representa un recurso de importancia fundamental para la empresa: las personas, el rendimiento, la información y el trabajo. Cada flujo tiene la necesidad de aportar valor a los stakeholders. Para cada uno podemos crear un menú con diversas elecciones, que pueden ser utilizadas para ver qué prácticas de RR.HH. (ULRICH, 2005, pág. 63)

### **Centrado en las personas:**

Recursos humanos en un área que busca retener talentos, el flujo de personas que conforman la empresa debe generar un lazo de confianza entre colaboradores, inversores, entre clientes y colaboradores. Las personas ejercen un valor elemental en la organización, conservar el talento humano ayuda a que la empresa sea competente y crecer juntamente con la organización.

En tal interpretación Powerfarm establece preeminencia en cuanto a la formación y crecimiento, las cuales deben tomar acción por los colaboradores y por socios de la empresa. Lo esencial es la experiencia adquirida y de la mano esta la formación laboral, los socios tienen el compromiso de instruir y adiestrar a los colaboradores para que progresen en su carrera profesional, por eso la empresa acepta a recomendados y a la vez los recomienda a otras empresas si desempeñan eficazmente sus habilidades, dichas prácticas impactan de manera positiva para la empresa.

### **Centrado en el rendimiento**

Según Powerfarm Ingenieros EIRL (2021)

Contratar nuevos colaboradores y conservar el compromiso de los mismos, no siempre depende de su pago por honorarios, también depende de las condiciones que ofrece la empresa para que laboren, así mismo se debe perdurar la confianza y ética que han de conseguir al ser recomendados por medios verbales, se reconoce el desempeño que ponen en los servicios a realizar, el clima que fomentan por la productividad, el crecimiento de la empresa para adquirir contratos y ampliar más sus conocimientos de la mano con su personal, Cabe resaltar que el desarrollo mutuo de aprendizaje adquirido es toda la recompensa que se recibe, así como se apertura nuevos puestos de trabajo para continuar con el rendimiento continuo.

Podemos afirmar que Powerfarm Ingenieros EIRL

La empresa ofrece recibos por honorarios, movilidad al centro de la obra, sin dejar de lado el bien estar del personal en sus labores ocupacionales y formación personal.

### **Centrado en información**

La empresa Powerfam Ingeniero EIRL posee una serie de políticas de información mediante las cuales los diferentes colaboradores pueden tener conocimiento de la empresa, asimismo, esta libertad de información que tienen los trabajadores permite que estos tengan conocimiento de las diferentes necesidades de la empresa.

### **Centrado en el trabajo**

Powerfam Ingeniero EIRL dispone de los elementos para la seguridad y salud en el trabajo, pero no tiene estructurado un plan del buen manejo o brinda capacitaciones de primeros auxilios, se puede decir que incumple normas en sus espacios de trabajo la cual pone en peligro a los que la rodean.

Construir los recursos de RR.HH.

“Una adecuada gestión de personas o recursos humanos es clave para el éxito empresarial. Las personas son el elemento común de cualquier compañía e imprescindibles para el desarrollo de las actividades de esta”. (Plau, Universidad de Alicante, 2019)

### **Estrategia**

La estrategia permite que la empresa concentre su atención en los factores clave, para que de esta manera se responda correctamente y de manera inmediata a las realidades empresariales. En este sentido la empresa Powerfam Ingeniero EIRL desarrolla estrategias diversas para cada uno de los factores clave, como son las charlas, inducciones, dinámicas que se realizan para la mejor gestión del personal.

### **Organización de RR.HH.**

La organización de RR. HH se divide en dos. Una de las partes está centrada en los procedimientos administrativos que son necesarios para que la organización funcione. En este sentido, es necesario realizar la contratación de nuevos personales, así como también formarlas, pagarlas y otorgarles beneficios, estas áreas se realizan de forma eficaz en la organización.

Por otro lado, el criterio que se usa para que cada una de estas áreas realicen sus tareas se da a través de la eficiencia, es decir trabajar más con menos de tal forma que permitan reducir costos.

### **Asegurar la profesionalidad de RR.HH.**

La empresa Powerfam Ingeniero EIRL no tiene el área de recursos humanos, sin embargo tiene en claro el papel que debe realizar dentro de la organización y tienen los conocimientos adecuados en cada una de estas áreas que les permiten tener una clara imagen de lo que requiere la empresa. Los roles que desempeñan cada uno de estos colaboradores en las áreas correctas representan lo que hacen las personas

y los procedimientos de cómo lo realizan. Por otro lado. En este sentido lo que la empresa logra con estas características de los profesionales en cada una de las áreas es que se tenga bien definido en lo que concierne al papel de cada uno de ellos y las competencias que deben desarrollar de esta forma asegurando del valor necesario.

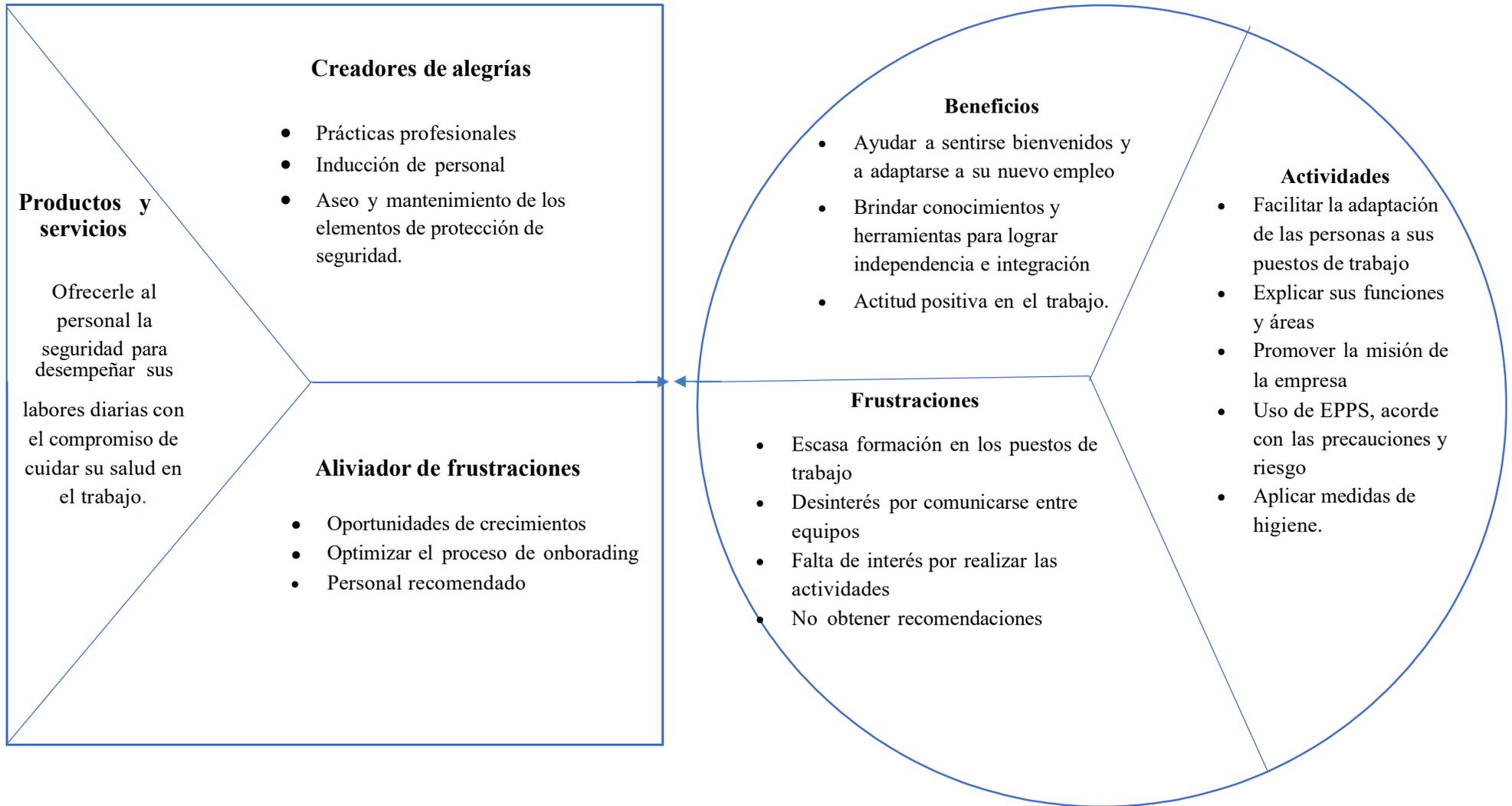
Asimismo, el jefe encargado de los trabajadores no invierte en formación y capacitación de los integrantes que vienen laborando por temporadas, por ende no aporten mayor valor a la empresa.

Elaboramos el siguiente lienzo de propuesta de valor basándonos en el modelo de Alex Osterwalder:

**Tabla N° 6: Propuesta de Valor**

**PERFIL DEL CLIENTE**

**DESCRIPCIÓN DEL VALOR**



## **Fuerzas vinculantes**

Según Zegel Ipae: “Las fuerzas vinculantes son aquellas que impulsan o restringen nuestras acciones y nos permitan alcanzar los objetivos organizacionales” (Zegel IPAE, 2021). Se caracterizan por impulsar un trabajo significativo para motivar al personal y pactar un convenio con los trabajadores para óptimos resultados con la finalidad de favorecer la gestión en la empresa. Por otro lado, hay un factor el cual restringe acciones las cuales no les permite cumplir con sus objetivos y como consecuencia no se permite cambios de evolución y terminan en las mismas condiciones.

### **2.3.1. Fuerzas internas**

- **Objetivos y metas:** la empresa desea ser líder y reconocida en el mercado, en brindar soluciones integradas que garanticen nuestra calidad y eficacia al atender a nuestros clientes y generar empleo.
- **Actitud del colaborador:** los colaboradores de la empresa están altamente comprometidos a la hora de realizar sus labores lo que permite que la empresa tenga una buena reputación en este ámbito.
- **Políticas internas:** Realizar las operaciones respetando la política ambiental ISO14001 y sus objetivos.
- **Estructura:** la estructura de la organización se presenta de forma clara, cada uno de los colaboradores que labora en la empresa tiene conocimiento de las funciones que deben realizar.
- **Nuevos desafíos:** obtener alta rentabilidad como garantía de crecimiento, mantener permanentemente la práctica de preservación y mejora del medio ambiente.
- **Cambios tecnológicos:** la empresa aún no cuenta con la inversión necesaria para que se realice estos cambios, en este sentido la empresa actualmente posee algunas máquinas de soldar, esmeriles, taladros, entre otras herramientas principales, pero se quiere aumentar la cantidad de los equipos debido a que la demanda de los servicios por parte de los clientes y debido a que la empresa posea con pocos equipos no se puede coberturar de forma adecuada a los clientes.

### **2.3.2. Fuerzas externas**

- **Culturales:** la cultura peruana está acostumbrada a contratar servicios de “mantenimiento de máquinas industriales en general, implementación de sistemas de automatización, construcción de estructuras metálicas en general, mecanizado, soldaduras especiales, mantenimiento sistema de refrigeración, fabricaciones de drywall” (Powerfam Ingenieros EIRL, 2021).
- **Sociales:** en la actualidad la sociedad peruana debido a la pandemia y a la economía el cual aqueja están optando por contratar servicios que sean realmente indispensables, muchos de las empresas han optado por cerrar ciertos servicios que ofrecían por lo que para la empresa este podría ser una de las principales amenazas, porque los servicios que las organizaciones antes requerían en la actualidad lo hacen en menor medida.
- **Económicas:** en la actualidad la economía peruana está sufriendo fuertes desbalances debido a la incertidumbre que está ocasionando los factores políticos, así como también debido a la pandemia que conllevo a optar por medidas que permitan hacer frente a la pandemia, una de ellas llevó al confinamiento lo que ocasionó que algunas empresas quiebren debido a la falta de solvencia.
- **Ecológicas:** en cuanto a esta variable la empresa está fuertemente comprometido con el medio ambiente de tal forma que no se genere ningún descontento con las comunidades o personas que contratan el servicio.
- **Legales:** este factor es muy restringido debido a que existen diversas normas relacionado a los servicios que ofrece la empresa, existen diversas restricciones que el estado pone en práctica en este tipo de empresas.
- **Cambios tecnológicos:** en cuanto a la tecnología el mercado está en constante evolución lo que le permite a la empresa optar por mejorar productos o maquinarias que sean de última generación y que permita realizar mejor sus actividades.

### **Identificación de desafíos**

“Después de haber planteado las fuerzas vinculantes se identifican los desafíos a los cuales se enfrenta la empresa” (Zegel IPAE, 2021). En Powerfam Ingeniero EIRL como desafío principal es el servicio que brinda a diversas empresas y como estrategia su personal son estudiantes que están en el proceso de aprendizaje, con el fin de darles la oportunidad de desarrollarse y seguir creciendo en su carrera profesional aportando para lograr los objetivos planteados por la empresa.

- La empresa necesita realizar una amplia inversión en nuevas máquinas debido a que el actual mercado está en constante cambio.
- Debido a que la economía peruana no es muy prometedora la empresa debe realizar nuevas estrategias para hacer frente a estos desafíos.
- Los cambios constantes de consumo de la sociedad.
- Las diferentes leyes impuestas por el gobierno no permiten a la empresa realizar sus actividades de forma libre y sin restricciones
- Tener un mejor conocimiento acerca de las capacidades que tienen los colaboradores de la empresa
- A traer nuevos clientes y fidelizarlos de manera progresiva.

### **Palancas de cambio**

“Las palancas de cambio permiten la transformación para ayudar en la innovación y así permitir analizar los logros de la empresa, como también gestionar al capital humano” (Zegel IPAE, 2021).

En Powerfam Ingenieros EIRL se precisa un personal con conocimientos actualizados los cuales generan resultados positivos en cada servicio que se realiza.

**Palanca de operación:** la empresa Powerfam Ingeniero EIRL realiza un adecuado uso de los costos fijos que son ocasionados por determinada capacidad instalada que usan la empresa de tal forma que este le permite a la organización tener un incremento en sus utilidades.

**Palanca Financiera:** Powerfam Ingeniero EIRL a través de los servicios de logística de transporte que ofrece tiene una rentabilidad significativa, esto gracias a la fidelidad de sus clientes, lo cual esta palanca permite que los profesionales del área de RR. HH de la empresa realice presupuestos de capacitación, pago al personal, etc., de acuerdo a la capacidad financiera con la que cuenta la organización.

**Palanca de conocimientos:** debido a que el personal de la empresa posee un gran conocimiento y manejo de cada una de sus funciones, lo cual permite a la empresa vencer grandes retos que permiten un mejor funcionamiento de la empresa.

## Capítulo III. Plan Estratégico de Recursos Humanos

### Misión y Visión de Recursos Humanos

- **Misión:** “Somos un equipo que busca atraer al mejor talento humano y proporcionar a los trabajadores el asesoramiento profesional que les permita alcanzar resultados óptimos, así como garantizar su bienestar social” (Fernando Cahua Ferreyra, comunicación personal, 08 de noviembre del 2021).

Los trabajadores encargados de recursos humanos de la empresa Powerfam Ingenieros EIRL se van a encargar de asegurar que los colaboradores cumplan de manera eficiente sus funciones, haciendo uso de estrategias y con el paso del tiempo se verán los tan anhelados resultados.

- **Visión:** La oficina de recursos humanos de la empresa Powerfam Ingenieros EIRL aspira a “ser parte del desarrollo de sus colaboradores basándose en los principios y valores de empresa lo cual también permitirá desarrollar al máximo su potencial, para brindar un excelente servicio” (Fernando Cahua Ferreyra, comunicación personal, 08 de noviembre del 2021).

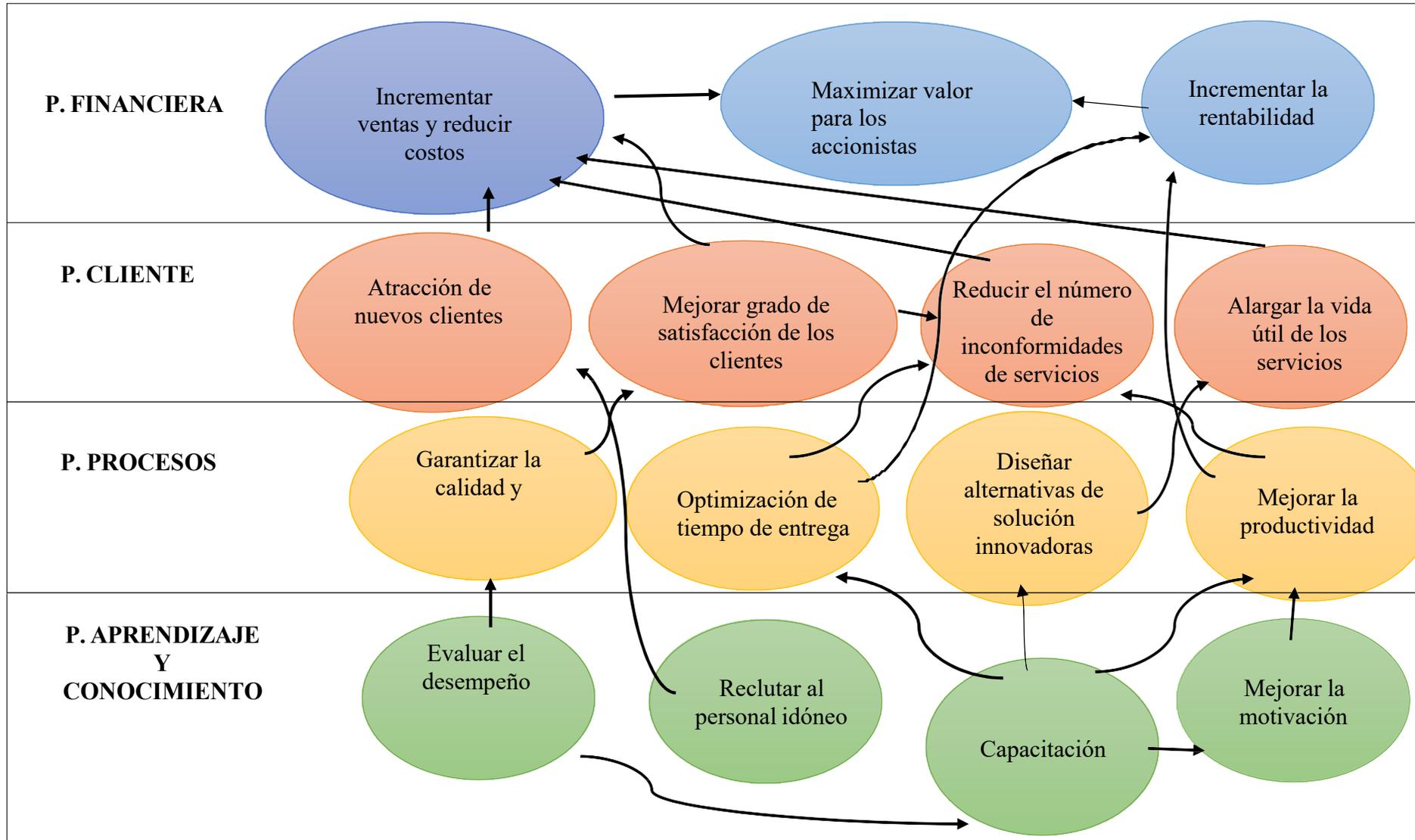
Se espera que los colaboradores de la empresa Powerfam Ingenieros EIRL promuevan los principios y valores con el fin de lograr tanto los objetivos de la empresa como los propios de cada colaborador.

### Mapa Estratégico

“El mapa estratégico representa la relación de causa-efecto que hay entre los objetivos trazados y los temas estratégicos. Cuando estas relaciones están claramente definidas, se puede comunicar y delegar las responsabilidades en forma efectiva” (Conexión Essan, 2017)

Bajo este concepto concluimos que el mapa estratégico es una herramienta que nos permite tener una visión clara de cuáles son los objetivos de la empresa, razón por la cual nos permite crear con mayor facilidad y efectividad las estrategias corporativas.

**Tabla N°7 Mapa estratégico**



## Planeamiento Estratégico

### Metas (Generales) y objetivos (SMART)

El método *smart* es considerado una herramienta para fijar objetivos con la finalidad de alcanzar metas, tanto en lo laboral o profesional. En el área de recursos humanos nos va a permitir tener ventajas para fijar un proyecto o actividad, la cual debe ser realizable, medible y con el fin de concretarse en un determinado tiempo. Los objetivos *smart* nos va a permitir facilitar el trabajo si diseñamos objetivos para el desarrollo del personal y de la empresa.

- ✓ Ser un área eficiente en la gestión de personas.
  - ∩ Aumentar la calidad del servicio en un 20% para que nuestros clientes queden satisfechos y nuestra cartera de clientes aumente hasta mediados del año 2022.
- ✓ Reducir la rotación de personal.
  - ∩ Disminuir la tasa de rotación de personal en un 30% para el primer trimestre del año 2022.
- ✓ Brindar servicios de calidad, ser confiables y unidos a las personas de la organización.
  - ∩ Incrementar personal en gestión de personas en un 5% brindando cursos trimestrales para mejorar la eficiencia en las funciones de los colaboradores.
- ✓ Promover el trabajo en equipo y mejorar el clima laboral.
  - ∩ Brindar incentivos para mejorar el clima laboral entre trabajadores en un 15% para mejorar la productividad y eficiencia en los próximos 6 meses.
- ✓ Promover los principios y valores en todos los trabajadores de la organización.
  - ∩ Fortalecer los principios y valores en un 45% en nuestros colaboradores en el próximo año con el fin de que se sientan identificados y cumplan los objetivos profesionales y empresariales.
  
- ✓ Ser un área eficiente en la gestión de personas.
  - ∩ Aumentar la calidad del servicio en un 20% para que nuestros clientes queden satisfechos y nuestra cartera de clientes aumente hasta mediados del año 2022.
- ✓ Reducir la rotación de personal.
  - ∩ Disminuir la tasa de rotación de personal en un 30% para el primer trimestre del año 2022.
- ✓ Brindar servicios de calidad, ser confiables y unidos a las personas de la organización.

- Y Incrementar personal en gestión de personas en un 5% brindando cursos trimestrales para mejorar la eficiencia en las funciones de los colaboradores.
- ✓ Promover el trabajo en equipo y mejorar el clima laboral.
- Y Brindar incentivos para mejorar el clima laboral entre trabajadores en un 15% para mejorar la productividad y eficiencia en los próximos 6 meses.
- ✓ Promover los principios y valores en todos los trabajadores de la organización.
- Y Fortalecer los principios y valores en un 45% en nuestros colaboradores en el próximo año con el fin de que se sientan identificados y cumplan los objetivos profesionales y empresariales.

### **3.4.1.- ESTRATÉGICO**

En el nivel estratégico el área de RR.HH. tendrá en cuenta una serie de requisitos que deberán cumplir los candidatos como: el perfil para el puesto requerido, las competencias necesarias para cubrir dicho puesto, así como de la rotación de personal y de que cada colaborador sea capacitado correctamente al momento de realizar una nueva función.

### **3.4.2.- TÁCTICO**

En el nivel táctico se considerará las estrategias utilizadas para reclutar al personal de acuerdo al puesto requerido, si las entrevistas y evaluaciones serán presenciales o virtuales, que tipo de pruebas se realizarán dependiendo del puesto, qué aspectos se tendrán en cuenta durante el proceso de selección del personal y definir las competencias específicas para cada puesto.

### 3.4.3.- OPERATIVO

El jefe de la empresa hace un requerimiento de personal, se realiza el perfil del puesto requerido, se recluta al personal, se realizan las entrevistas, la evaluación de desempeño, se ofrecen beneficios a los colaboradores como movilidad, viáticos, se lleva un control de las estadísticas de accidentes laborales y de rotación de personal.

### EVALUAR EL DESEMPEÑO

- ✓ **ESTRATÉGICO:** Se tendrá establecido el cuestionario, el tiempo de desarrollo de la ecuación y las competencias a evaluar, con las cuales podremos medir la productividad de cada colaborador, esta evaluación nos permitirá establecer un plan de acción de mejora en el caso de que se requiera y a su vez nos podrá ayudar a determinar el aumento en los salarios y ascensos.
- ✓ **TÁCTICO:** se aplicará la evaluación de 360 grados a través de la página de Google Forms, debido a que esta evaluación proporcionará una visión más amplia e integral del trabajo que realiza el colaborador obteniendo retroalimentación. Lo cual nos permitirá proporcionar comentarios efectivos a todos los colaboradores, aumentar la tasa de retención de los empleados y aumentar su compromiso con nosotros.
- ✓ **OPERATIVO:** Se aplicará la evaluación de 360 grados a todos los colaboradores, luego de haber establecido la evaluación se les comunicará a todos los participantes con anticipación como se llevará a cabo la evaluación y su finalidad, se procederá a iniciar con el llenado del cuestionario, una vez finalizado cuestionario se recopilará los datos obtenidos para analizarlos y en base a ellos brindar la retroalimentación.

### MEJORAR LA MOTIVACION

- ✓ **ESTRATÉGICO:** La empresa deberá tener establecido un plan motivacional para sus colaboradores, en el cual se detallará las bonificaciones, los beneficios que pueden recibir por el logro de metas y objetivos.
- ✓ **TÁCTICO:** Se contará con bonos por productividad, reconocimiento al colaborador del mes, línea de carrera para los colaboradores que más destaquen, capacitaciones y talleres de reforzamientos y plan de comunicación efectiva.
- ✓ **OPERATIVO:** Se hará seguimiento continuo para conocer el desempeño de los colaboradores, a través de la observación y evaluaciones en las cuales dependiendo el caso se les brindará

reconocimiento, otorgará bonos, también se contará con el beneficio de hacer línea de carrera, también se ofrecerá capacitaciones para que puedan mejorar sus habilidades y capacidades, todos estos beneficios se les comunicará a los colaboradores para que se sientan motivados al momento de realizar sus funciones.

## **RECLUTAMIENTO DE PERSONAL IDÓNEO**

- ✓ **ESTRATÉGICO:** Prever anticipadamente el proceso de reclutamiento, y tener establecido el perfil requerido, así como las plataformas a utilizar, así como las *Competencias genéricas*.
- ✓ **TÁCTICO:** Hacer uso de una base de datos dónde se tenga filtrados a los posibles candidatos futuros.
- ✓ **OPERATIVO:** Realizar la publicación de la oferta laboral en la página de la empresa, así como también en la página de LinkedIn, CompuTrabajo y Boomerang. Luego aplicaciones evaluaciones y contratación.

## **CAPACITACIÓN**

- ✓ **ESTRATÉGICO:** Tener establecido los objetivos, metas y la medición de los resultados, así como también los perfiles de habilidades duras y blandas.
- ✓ **TÁCTICO:** Involucrar a todas las personas de la empresa ya sea que estén directa o indirectamente beneficiadas de esta capacitación. Para involucrar a todos los colaboradores en esta capacitación, se realizará dentro del horario de trabajo, se entregará una certificación y adicional a eso conforme se avance con la capacitación se integrará un juego con que el que se podrá medir el avance de los colaboradores y al que obtenga el mayor puntaje recibirá un premio. REALIZAR UN PLAN DE INVOLUCRAMIENTO.
- ✓ **OPERATIVO:** Iniciar el plan de capacitación de acuerdo con las necesidades detectadas y una vez culminadas hacer una evaluación para conocer la puntuación promedio obtenida por parte de los colaboradores. Para llevar a cabo esta capacitación se utilizará los siguientes materiales: laptop, aplicativo zoom, material informativo, Internet, capacitador, página web del juego, todos estos materiales se tendrán una hora antes del inicio de la capacitación para evitar contratiempos. PARTE LOGISTICA DE LA CAPACITACIÓN, ASEGURARSE DE QUE LOS MATERIALES REQUERIDOS ESTEN EN EL MOMENTO.

## **Implementación y Medición**

De acuerdo con lo antes mostrado en la planeación estratégica de Powerfam Ingenieros se implementará un plan que nos permitirá cumplir los objetivos y metas, con la ayuda de capacitaciones trimestrales lo cual nos permitirá ver a través de una evaluación semestral como ha ido aumentando la productividad tanto de los colaboradores como de la empresa. Desde el área estratégica se establecerán los perfiles requeridos para contratar nuevo personal. Para lograr la fidelización de los colaboradores se ejecutará un programa de beneficios que permita mantenerlos motivados, lo que permitirá disminuir la tasa de rotación, el jefe principal se encargará de evaluar semestralmente el porcentaje de rotación, el encargado de recursos humanos establecerá estrategias que permitan mejorar el clima en Powerfam Ingenieros haciendo una evaluación del clima laboral semestralmente con la finalidad de que la eficiencia y motivación de los colaboradores vaya en aumento.

### **Implementación de estrategias para la implementación de la evaluación de desempeño**

Para desarrollar la evaluación de desempeño se ha empleado el método cualitativo, el mismo que nos permite obtener la productividad del colaborador. El jefe inmediato realiza la evaluación por las competencias anteriormente mencionadas al colaborador. Esto nos permite valorar las habilidades, actitudes y desempeño que realiza el trabajador.

**Tabla N°8** Encuesta de evaluación de desempeño

Estrategias para la implementación: Para empezar, se llevará a cabo una encuesta.				
Datos del trabajador a evaluar				
Nombre Completo:				
Cargo que desempeña				Fecha:
Datos del evaluador:				
Nombre:				
Fecha de evaluación	Primera fecha	Segunda fecha	Tercera fecha	Cuarta fecha

COMPETENCIAS	CALIFICACION				Observación Y/O Comentarios
	1	2	3	4	
<b>Integración</b>					
Establece y mantiene comunicación con los trabajadores, propiciando un ambiente laboral de cordialidad y respeto					
Es honesto en lo que dice y hace, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales. Asegura la transparencia en la administración de los recursos					
<b>Compromiso</b>	1	2	3	4	Observación Y/O Comentarios
Asume y transmite el conjunto de los valores organizacional, en su comportamiento y actitudes, demuestra sentido de pertenencia a la organización					
<b>Responsabilidad</b>	1	2	3	4	Observación Y/O Comentarios
Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera un control permanente y asumiendo las consecuencias que derivan de su trabajo					
<b>Trabajo en equipo</b>	1	2	3	4	Observación Y/O Comentarios
Mantiene relaciones cordiales interactúa adecuadamente con el personal comparte información con la finalidad de optimiza el trabajo					

**Tabla N° 9: Gantt de implementación y medición**

		Trimestres											
		Tri.1			Tri. 2			Tri. 3			Tri. 4		
N°	ACTIVIDADES	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.
1	Reunión y coordinación con jefes de la empresa												
2	Implementación del nuevo plan de mejora												
3	Capacitaciones												
4	Evaluaciones												
5	Implementación de un plan de incentivos												
6	Evaluación del clima												

### Indicadores de los procesos de Recursos Humanos (KPI)

“Un KPI es una unidad métrica que mide el rendimiento de una actividad o proceso concreto. El objetivo es servir de referencia a la hora de evaluar el proceso o actividad en función al objetivo que se quiere alcanzar” (Factorial, 2021).

Los siguientes KPI'S los obtuvimos del Blog People Next (Perez O. , 2019)

Seleccionar talentos: 
$$\frac{\text{\# de puestos cubiertos}}{\text{\# total de puestos requeridos}}$$

Capacitación: 
$$\frac{\text{\# de colaboradores capacitados}}{\text{\#Total de colaboradores}}$$

Cultura Organizacional: 
$$\frac{\text{\# colaboradores que conocen los valores}}{\text{\# total de colaboradores}}$$

(Perez O. , 2019)

- CAPACITACIÓN:**

Capacitaciones efectivas = 
$$\frac{\text{\# capacitaciones culminadas}}{\text{\#total de capacitaciones planificadas}}$$

Participación en capacitaciones = 
$$\frac{\text{\# empleados que participaron}}{\text{\#empleados convocados}}$$

$$\text{Capacitaciones} = \frac{\#colaboradores \text{ capacitados}}{\#total \text{ de colaboradores}}$$

- **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:**

$$\text{Productividad} = \frac{\#horas \text{ trabajadas}}{\#servicios \text{ realizados}}$$

$$\text{Productividad laboral} = \frac{\#servicios \text{ realizados}}{\text{recursos utilizados}}$$

- **MOTIVACIÓN**

$$\text{Retención del talento} = \frac{\#colaboradores \text{ que ingresaron a la empresa}}{\#colaboradores \text{ que permanecen en la empresa}}$$

$$\text{Absentismo laboral} = \frac{\#total \text{ de horas no trabajadas}}{\#total \text{ de horas pactadas}}$$

- **RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL IDÓNEO**

$$\text{Reclutamiento efectivo} = \frac{\#candidatos \text{ seleccionados}}{\#total \text{ de candidatos}}$$

$$\text{Tiempo medio de contratación} = \frac{\#de \text{ días invertidos en los procesos de selección}}{\#procesos \text{ de selección}}$$

( Kenjo GmbH, 2022)

## **Capítulo IV. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**

### **Sistema de gestión (características)**

El sistema de Seguridad y Salud en el trabajo es un proceso administrativo establecido en el 2011 por la Ley N° 29783. Esta ley, tiene como objetivo instaurar los parámetros y normas para la correcta aplicación del sistema dentro de la empresa. Este proceso garantiza que todo empleador, dentro del centro de trabajo, brinde los medios y condiciones adecuadas para proteger la vida, salud y bienestar de sus trabajadores. Así mismo, de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Al hoy tener un rango de ley, la seguridad y salud en el trabajo ha empezado a tomar la importancia que siempre debió tener en el mundo empresarial. (Mejia Alvares, 2019)

### **4.1.2 Ámbito de aplicación**

La seguridad en la empresa POWERFAM INGENIEROS E.I.R.L es esencial para que los colaboradores se desarrollen en sus labores. Nos involucramos por prevenir accidentes e incidentes para así crear áreas de trabajo seguras y así brindar un servicio eficaz, consideramos que es de suma importancia que el equipo de la empresa aporte responsabilidad al realizar un servicio.

La gestión de seguridad y salud en el trabajo se comprende que “Tiene por objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” (Palacio, 2018, pág. 15).

### **4.1.3 Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Artículo 1:

El presente Reglamento desarrolla la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales. Cuando la presente norma haga mención a la Ley, se entiende referida a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Congreso de la República del Perú, 2012).

Artículo 2.-

En aplicación del principio de prevención, se entienden incluidos dentro del ámbito de aplicación a que se refiere el artículo 2 de la Ley, a toda persona bajo modalidad formativa y a los trabajadores autónomos. También se incluye a todo aquel que, sin prestar servicios, se encuentre dentro del lugar de trabajo, en lo que les resulte aplicable. (Congreso de la República del Perú, 2012).

### Artículo 3:

Por convenio colectivo, contrato de trabajo o por decisión unilateral del empleador se pueden establecer niveles de protección superiores a los contemplados en la Ley. Asimismo, los empleadores podrán aplicar estándares internacionales en seguridad y salud en el trabajo para atender situaciones no previstas en la legislación nacional. (Congreso de la República del Perú, 2012).

## **Programa de Seguridad y Salud**

El programa de seguridad y salud es una medida en la cual se va a implementar un SST para evitar riesgos en el trabajo con el fin de promover acciones para la promoción, prevención y control de riesgos laborales.

### **OBJETIVO GENERAL**

La anticipación de riesgos laborales cuando desarrollen sus funciones en el área de trabajo para un óptimo desempeño.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Acatar el Cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo.
- Identificar los peligros de riesgos en el establecimiento donde desarrollan sus labores
- Renovar las señalizaciones o signos donde indiquen que en cierta área determinada hay un peligro
- Realizar observaciones respectivas al momento que los colaboradores desempeñen sus labores y adaptar una cultura preventiva
- Indicar las medidas de protección para un uso adecuado.

### **ALCANCE DEL PROGRAMA**

El programa de seguridad y salud en el trabajo se adaptará al personal contratado para prestar sus servicios y a al personal fijo que laboral dentro de la empresa.

## **MISION Y VISION DEL PROGRAMA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

### **MISIÓN**

Empresa que adapta las medidas preventivas para influenciar a nuestros colaboradores al promover el cuidado de cada uno, logrando mejorar la su satisfacción laboral en sus funciones que desempeñan y atendiendo aspectos de acuerdo con la normativa.

### **VISION**

Ser una empresa prestadora de servicios que cuidada de los demás y evitar los riesgos que se pueden presentar, destacar su gestión de seguridad y salud con una mejora de resultados.

## **PLANIFICACIÓN**

Es el primer paso para definir un SST, donde se va a adaptar las medidas correctivas para evaluar los riesgos laborales en el área de trabajo, así se adoptará un sistema de implementación para mejorar un desarrollo continuo y seguro.

## **OBJETIVOS Y PLAN DE SALUD OCUPACIONAL**

La empresa debe establecer objetivos de seguridad y salud en el trabajo para las funciones y niveles pertinentes para mantener y mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y conseguir la mejora continua del desempeño de la seguridad y salud en el trabajo (ISO 45001, 2018)

Garantizar un ambiente de trabajo en Powerfam Ingenieros EIRL es de suma importancia para prevenir lesiones, accidentes o incidentes en su área de trabajo. Eventualmente la protección de la salud prima para su desarrollo físico y mental, se evalúan los peligros, se controlan los riesgos con el fin de evitar accidentes laborales.

## **POLITICAS DE PREVENCION DE RIEGOS LABORALES**

Somos Powerfam ingenieros EIRL empresa que se enfoca en brindar servicios de ingeniería en general, brindamos mantenimiento sistema de refrigeración, fabricaciones de Drywall, obras en general y demás actividades que incluyen la ingeniería. Por ende, transmitimos nuestra responsabilidad en el cuidado y la seguridad de nuestros colaboradores. (Powerfam Ingenieros EIRL, 2021)

Perseverar en la mejora continua de nuestro Sistema Integrado de Gestión

- Adoptar un proceso continuo para nuestro sistema de gestión.
- Verificar semestralmente los objetivos planteados para asegurar el cumplimiento efectivo en la seguridad y salud de los trabajadores.
- Cumplirle con los protocolos sanitarios cuando brindamos un servicio a nuestros clientes.
- Mantener las recomendaciones de nuestros clientes sobre el buen servicio que brindamos en general.
- Asegurar y prevenir peligros de nuestros talentos en sus áreas e trabajo.
- Determinar posibles consecuentes en los afectados, evaluando los riesgos y adaptar las medidas necesarias.
- Promover una cultura de conciencia compartida entre los miembros de la empresa.
- Cumplir con la norma OHSAS 18001 es la norma en la que confían numerosas organizaciones de todo el mundo, de todo tipo de sectores y tamaños, para garantizar la completa Seguridad y Salud de sus Trabajadores en sus lugares de trabajo.

## Matriz IPER

La matriz de riesgos es una herramienta esencial para la empresa, supone un elemento en el que se encuentran todos los peligros significativos de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Permite a las organizaciones identificar, evaluar y controlar de un modo permanente los riesgos de accidentes y enfermedades del trabajo. (OHSAS 18001, 2014)

**Tabla N° 10:** Matriz IPER Powerfam Ingenieros EIRL planta Pisco

DESCRIPCIÓN DEL PELIGRO	RIESGO	EVALUACIÓN IPER			MEDIDA DE CONTROL A IMPLEMENTAR	EVALUACIÓN DE RIESGO		
		A	M	B		A	M	B
Exposición al ruido	Probabilidad de sordera, hipoacusia		13		Uso de tapones auditivos			17
Trabajo en caliente	Quemaduras de primer grado	8			Uso de EPP's de badana		12	
Exposición al golpe de calor	Dolor de cabeza, fatiga		13		Pausas para hidratación			17
Trabajo en altura	Caídas a distinto nivel, fracturas	8			Uso de arnés de seguridad, casco.		12	
Exposición al polvo	Probabilidad de neumoconiosis, silicosis		13		Uso de respirador de media cara			17
Exposición a Covid-19	Probabilidad de contagios, daños a la salud		13		Distanciamiento social, uso de mascarilla, lavado de manos			17
Uso inadecuado de los equipos como el taladro, esmeril, pulidora	Heridas abiertas y pérdidas de miembros superiores	8			Capacitaciones al personal para el uso adecuado de los equipos de trabajo y charlas de concientización.		12	
Falta de orden y organización en el área de trabajo	Contusiones, caídas, resbalones			19	Elaboración de AST, charlas diarias e inspección del área.			22

### SECUENCIA PARA CONTROLAR EL PELIGRO Y REDUCIR EL RIESGO

1. Pausas para hidratación.
2. Uso de EPP's adecuados para cada trabajo.
3. Distanciamiento social.

**Tabla N°11: Matriz de evaluación de riesgos**

<b>SEVERIDAD</b>	<b>Catastrófico</b>		1	2	4	7	11
	<b>Mortalidad</b>		3	5	8	12	16
	<b>Permanente</b>		6	9	13	17	20
	<b>Temporal</b>		10	14	18	21	23
	<b>Menor</b>		15	19	22	24	25
			A	B	C	D	E
			Común	Ha sucedido	Podría suceder	Raro que suceda	Prácticamente imposible que Suceda

*Nota:* Resolución Ministerial 050-2013-TR

### **Peligros (fuentes e identificación)**

- **Soldadura de estructuras metálicas**

La función que tienen los empleados para realizar una operación consiste en usar la soldadura en diversas actividades estructurales, los riesgos que se presentan principalmente son quemaduras, electrocuciones, y daños oculares (usar un DEKO Casco de Soldadura).

- **Desorden en el área de trabajo**

Los empleados tienden a tener un retraso en sus actividades diarias por falta de orden al momento de ubicar sus herramientas, a la vez el desorden puede provocar caídas a nivel y tropiezos, por otro lado la fuente de estrés aumenta causando baja concentración y productividad.

- **Uso inadecuado de arnés**

Durante los trabajos rutinarios existen riesgos furtivos que llegan a ser un grave peligro si la persona hace uso inadecuado o no tenga una capacitación previa para intervenir en dicha actividad, el riesgo es catastrófica si la caída llega a ser mortal provocando diversas lesiones e incluso la muerte. Las revisiones son de suma relevancia antes de operar, por ende, se recomienda un uso riguroso y la inspección necesaria del equipo.

- **Cortar fierros**

El operario hace uso de maquinaria especializada para poder cortar los fierros que posteriormente se van a usar, si no está capacitado ni usa los EPPS adecuadamente puede cortarse o incrustarse alguna partícula.

- **Energía eléctrica**

Es indispensable que los operarios que desempeñen estas funciones cuenten con el traje que establece la normativa para desempeñar su labor del alto riesgo. Dentro de sus actividades pueden suceder descargas eléctricas, electrocución por cables en mal estado y sin el correcto uso de las EPPS la salud y vida de los trabajadores corre riesgo.

Agrupación de peligros

## **MAPA DE RIESGO**

Ministerial N° 050-2013-TR y la Norma Técnica Peruana 399.010-2004 señales de seguridad.

“Mapa de riesgos: Es un plano de las condiciones de trabajo, que puede emplear diversas técnicas para identificar y localizar los problemas y las acciones de promoción y protección de la salud de los trabajadores en la organización del empleador y los servicios que presta” (Ley 29783).

En el mapa de riesgos se va a localizar la simbología de señales de seguridad que va a ayudar a los colaboradores a identificar los peligros que existen en su área de trabajo, el plano que se ubica en un determinado lugar, en el cual se va a evidenciar los factores de riesgos de todas las áreas con su respectivo peligro.

## **Evaluación de riesgos (controles)**

La evaluación de riesgos es un proceso que se lleva a cabo con el fin de identificar los posibles riesgos que se puedan suscitar en las actividades a desempeñar.

La ISO 31000 es una norma internacional que ofrece las directrices y principios para gestionar el riesgo de las organizaciones, tiene por objetivo que organizaciones de todos los tipos y tamaños puedan gestionar los riesgos en la empresa de forma efectiva, por lo que recomienda que las organizaciones desarrollen, implanten y mejoren continuamente un marco de trabajo cuyo objetivo es integrar el proceso de gestión de riesgos en cada una de sus actividades (ISO Tools, 2022).

Aquí se analizan los riesgos más significativos y se determinará el riesgo que corren los trabajadores al realizar sus actividades.

- Charlas preventivas y uso adecuado de Epps.
- Elaboración ATS y charlas.
- Proporcionar equipos de EPP (arnés)
- Implementar el uso de guantes y mamelucos de badana.

#### 4.5.1 CONTROL DE REGISTRO DE EVALUACION DE RIESGOS

El control de registro permite que en caso se presente accidentes o incidentes en la empresa, como medida de gestión esta pueda ser documentada para el uso disponible, siempre y cuando la empresa la necesite para evaluar riesgos según las medidas de control y prevención y así se logre tomar decisiones enfocados en los riesgos que causan daños a la salud.

**Tabla N° 12: Nivel de probabilidad**

NIVEL	NIVEL DE PROBABILIDAD
BAJA	El daño ocurrirá raras veces
MEDIA	El daño ocurrirá en algunas ocasiones
ALTA	El daño ocurrirá siempre o casi siempre

*Nota:* Resolución Ministerial 050-2013-TR

**Tabla N° 13: Nivel de consecuencias o severidad**

NIVEL DE CONSECUENCIAS O SEVERIDAD	
LIGERAMENTE DAÑINO	Lesión sin incapacidad: pequeños cortes, irritación de los ojos por polvos, molestias e indisposición.
DAÑINO	Lesión con incapacidad temporal: fracturas menores, daño a la salud reversible: trastornos musculares, sordera
EXTREMADAMENTE DAÑINO	Lesión con incapacidad permanente: fracturas mayores, muerte. Daño a la salud irreversible: lesiones fatales, lesiones múltiples

*Nota:* Resolución Ministerial 050-2013 – TR

## Implementación de sistema

El área administrativa es la responsable de realizar el presupuesto para llevar a cabo el plan de seguridad y Salud en el trabajo.

Powerfam Ingenieros busca el cumplimiento de sus objetivos planteados del sistema de seguridad y salud en el trabajo, por lo que definen cuáles son las actividades realizadas por la empresa con el fin de identificar las acciones que necesitaran llevar a cabo para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores. Para ello se llevará a cabo un control todos los meses con la finalidad de constatar que se estén cumpliendo las funciones y de esta manera evitar o reducir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, así como de cualquier afectación a la seguridad y salud de los trabajadores.

La empresa Powerfam Ingenieros EIRL deberá asignar a un encargado de confianza que supervise que la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo se esté llevando a cabo de manera óptima, a su vez el encargo deberá presentar informes a su superior para la revisión correspondiente.

En el plan de seguridad y salud en el trabajo se debe asignar a un trabajador como supervisor de SST, el cual será elegido por sus compañeros de la empresa. Con el fin de promover la prevención y protección de la seguridad y salud en el trabajo.

**Tabla N°14: Gantt de implementación de sistema de SST**

N°	ACTIVIDADES	Trimestres											
		Tri.1			Tri. 2			Tri. 3			Tri. 4		
		Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.
1	Reunión y coordinación con jefes de la empresa												
2	Establecimiento de las actividades												
3	Asignación de un supervisor de SST												
4	Controles												
5	Presentación de informes												

**Tabla N°15: Presupuesto de capacitación de SST**

N° De Participantes				9
PRESUPUESTO DE CAPACITACION DE SST				
DESCRIPCION	Unid/Tiempo	CANTIDAD	COSTO POR UNIDAD	COSTO TOTAL
Pack de Refrigerio	Pack	12	S/5.00	S/60
Separatas anilladas didácticas	Unid	12	S/2.00	S/24
Alquiler de proyector	2 horas	01	S/100.00	S/100
Honorarios de expositores	2 horas	02 persona	S/550.00	S/1,200
Certificados	Unid	9	S/1.00	S/9
Kit de seguridad	Pack	9	S/50.90	S/458.10
Mascarillas	Unid	10	S/1.49	S/14.90
<b>Total, de presupuesto</b>				<b>S/1,866</b>

## Capítulo V. Clima Laboral

El entorno donde laboran los trabajadores a largo de la historia se ha manifestado diversos cambios en el comportamiento de las personas en su área de trabajo, en el clima laboral las empresas tienen el deber de fomentar mecanismos para satisfacer sus necesidades y adaptarse a la comunidad.

### Clima y Cultura Organizacional (características y objetivos)

“Un buen clima favorece los logros y el éxito de la gestión empresarial: las emociones positivas, la continuidad en los planes y programas, la confianza y la cercanía de personas y equipos, la forma positiva de resolver la conflictividad” (Triginé, 2006 , pág. 276). Se entiende que el clima laboral es una clave indispensable en las organizaciones y se diagnostica el estado en el cual se encuentra, como factor importante es generar una evolución climática y que los colaboradores se comprometan con los valores planteados, manifestado una valoración en equipo, ya que son la imagen que percibe la organización.

El clima es la apreciación del ambiente de trabajo, que condiciona las actitudes y conductas de los trabajadores dentro de una organización, sosteniendo que el medio ambiente tangible e intangible en el que se realiza el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción y en la productividad. Por ende, un adecuado clima orienta los objetivos proyectados, mientras que uno malo destruye el ambiente llevando a conflictos y bajo rendimiento laboral.

En la empresa PowermilFarm E.I.R.L se entiende que el clima laboral se marca estrechas diferencias para percibir el vínculo que tienen los trabajadores con la empresa, por otro lado, la cultura que se ha implantado por el gerente es de acuerdo con sus creencias y experiencias vividas.

### **Características del clima laboral**

Empoderar a los colaboradores para su óptimo desempeño laboral para una estabilidad dentro de la empresa, marcado siempre cual es la importancia de sus funciones y el rendimiento por cada servicio realizado.

- Determinar desafíos para medir su nivel de eficiencia y sean capaces de cumplir con las expectativas de acorde con su rendimiento, así se sientan capaces y seguros para enfrentarse en áreas desafiantes.
- Reconocer su trabajo y logros adquiridos por cada servicio brindado, es el cimiento fundamental para mantener el autoestima alto de nuestro capital humano.
- Obtener espacios de trabajo en el cual se pueda dialogar y expresar ideas para mejorar la empresa e identificar las dificultades que se pueden estar presentando.
- Mantener un vínculo estrecho de respeto con los trabajadores, manteniendo como pieza principal los valores para un ambiente adecuado dentro de la empresa.

### **Objetivo**

El objetivo fundamental es determinar el clima laboral y la motivación del personal, cumpliendo con las condiciones del proyecto para asegurar el mejoramiento continuo y la eficiencia del sistema, aumentando el posicionamiento en el mercado frente a otras empresas.

### **Variables del Clima Laboral**

Empezando con *Great Place To Work* nos brinda un modelo donde mide cinco dimensiones para asegurar el cumplimiento de las políticas y metodología en las empresas.

- **Credibilidad**
- **Respeto**
- **Imparcialidad**
- **Camaradería**
- **Orgullo**

Estas dimensiones son evaluadas para velar las condiciones de trabajo en las empresas y así ser calificadas o certificadas como un buen lugar de trabajo.

Concluyendo con Litwin y stinger, los cuales afirman seis dimensiones que validan la explicación del clima en una definida empresa.

1. **Estructura:** Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.
2. **Responsabilidad Individual (Empowerment):** Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.
3. **Remuneración:** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho.
4. **Riesgo y toma de decisiones:** Percibe el nivel del reto y riesgo que se presentan ante una situación en el trabajo.
5. **Apoyo:** Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo.
6. **Tolerancia al conflicto:** Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Según los modelos citados se adoptará el modelo de Litwin y stinger, por la importante información que proporciona para medir diversos procesos, a la vez considerando que relevancia esencial tiene en la empresa para evaluar el comportamiento del clima en la organización.

## **Productividad y Motivación**

Herzberg encuentra que el opuesto de satisfacción es no satisfacción, y la insatisfacción no insatisfacción. Además, el motivo de una empresa en cada una de esas dos líneas depende de una clase de factores distinta. Herzberg llama motivadores a la clase de factores que conducen a la satisfacción en el trabajo. Su análisis indica que estos factores se relacionan directamente con el contenido del propio trabajo. Motivadores con el logro, el rendimiento, el trabajo, la responsabilidad, el avance y el crecimiento personas. (Ramos, Yiepes, Alcaráz, & Sandoval, 2003, p. 239). Se entiende que la productividad depende del rendimiento de las personas en sus áreas de trabajo teniendo en cuenta el ambiente laboral, cabe resaltar que el comportamiento de las personas en la organización varía según sus motivaciones.

En el área de recursos la motivación laboral es un tema de mucha importancia debido a que está relacionado directamente con la productividad y el empeño que el colaborador pondrá en su labor cuando realice sus actividades, en el mundo empresarial se busca ser competente, es por tal razón que en la actualidad las empresas brindan compensaciones porque la motivación tiene dos elementos que lo complementan y viene a ser la intrínseca y la extrínseca (Matos, 2014). La mayoría de los empresarios desconoce la motivación intrínseca de las personas, lo que tiene con el hemisferio derecho del cerebro

lo cual parece que no existe. Por ende, Requiere menos un valor agregado para implementar incentivos económicos que ponerse a pensar en las razones que verdaderamente motivan a las personas. Esto implica que tenemos oportunidades de mejora extraordinarias en el desarrollo de la gestión en la empresa.

## **Capítulo VI. Medición Del Clima Laboral**

La medición del clima laboral nos permite recopilar información importante acerca de la percepción que tienen los colaboradores sobre su ambiente de trabajo ya sean físicas o emocionales. De tal manera que se puede ahorrar tiempo y centrar los esfuerzos en cubrir las necesidades y solucionar problemas reales. Lo que permitirá una mejor adaptación.

### **Levantamiento de Información**

Según lo observado se logra hacer un levantamiento de información en el cual los colaboradores son los protagonistas para brindar datos requeridos, con los cuales se va a medir y plantear las preguntas adecuadas para la evaluación, las cuales nos ayudara en tener conocimiento el estado de satisfacción de las personas dentro de la empresa.

El modelo de la escala del clima laboral CL-SPC de Sonia Palma está conformada por 5 dimensiones para desarrollar el análisis del clima laboral que son los siguientes:

- Realización personal
- Involucramiento laboral
- Comunicación
- Condiciones laborales
- Supervisión

En base al perfil de la empresa *las variables más aplicables* para medir el clima laboral son las siguientes 4 dimensiones de acuerdo con el modelo de escala de clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma.

### **Dimensión Realización Personal**

Sonia Palma indica que:

La realización personal es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea. (Palma, 2004) De esta forma Ponce afirma que el trabajador considera que su realización personal, las necesidades de “su yo”, se satisfacen más bien fuera de dicha empresa y por ello, sólo dedicará al trabajo dentro de esta, lo estrictamente necesario para satisfacer sus

necesidades de carácter orgánico y, a lo más, las de seguridad (Ponce, 2005, pág. 55). La idea de cada persona es alcanzar la satisfacción y en la empresa que cada individuo labore se le brinde el desarrollo personal y profesional para potenciar el crecimiento de cada persona con la cual alcanzará el éxito.

### **Involucramiento laboral:**

(Palma, 2004) Indica que el involucramiento laboral es la Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. Fernández afirma que el tema del involucramiento del personal ha estado presente en todas las dimensiones de las relaciones laborales cooperativas que hemos examinado en nuestro desarrollo. La razón de ello es que hacia allá apuntan todas las políticas y mecanismos de comunicación, de información, de participación, de reconocimiento, de capacitación, etc. Todas ellas son políticas que buscan promover este involucramiento del trabajo con la empresa, desarrollarlo, incentivarlo, medirlo, reconocerlo, y tomarlo como criterio de promoción y estímulo. Este involucramiento se encuentra también estrechamente ligado al conocimiento y adhesión a la misión y objetivos de la empresa (Fernández, Noviembre de 2001, pág. 184). Se considera que la organización tiene un compromiso con sus colaboradores para el cumplimiento y desarrollo de los objetivos, al involucrarlos en la participación de diversas actividades estamos promoviendo relaciones laborales.

### **Comunicación:**

(Palma, 2004) La comunicación es la Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de esta. De esta manera Gonzáles manifiesta que “En cuanto a la comunicación como variable independiente, se parte de que los factores del contexto en que operan las organizaciones son estructurantes de la organización” (González, 2004, pág. 165). Se entiende que la coordinación comunicativa es un mecanismo que nos permite operar técnicas, motivacionales y trasmitirlas de manera significativa.

### **Condiciones laborales:**

(Palma, 2004) Para Sonia Palma el reconocimiento es lo que la institución provee, elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Frutos afirma que “Las trayectorias ocupacionales de los individuos se entrecruzan con sus trayectorias vitales, de modo que su calidad de vida y trabajo compromete el presente y el futuro de nuestras

sociedades, no sólo en términos de salud” (Frutos, 2007, pág. 19). Es decir que la protección laboral que se brinde dentro de la empresa va a influenciar en su productividad y desarrollo de vida, tanto en la laboral como lo cotidiano.

## **Herramientas de medición**

Las herramientas de medición nos facilitan recolectar datos para poder analizarlos de forma confiable y determinar la satisfacción de los colaboradores en la organización.

Existen tres tipos de Herramientas:

- La entrevista: Cada cierto tiempo un colaborador deja la organización, lo cual es una preocupación e intriga por saber la causa que origina la salida de este por lo que se tiene que establecer una entrevista de confianza para saber las razones por las cuales deja la empresa.
- La observación: Continuando con la herramienta de medición se debe prestar atención al comportamiento de los colaboradores para identificar las posibles causas que estén perjudicando el ambiente laboral, su desempeño y productividad.
- El cuestionario: Esta herramienta consiste en hacer una serie de preguntas para evaluar el clima de la empresa y obtener resultados de acuerdo al grado de satisfacción, como también el vínculo entre colaboradores y a la vez con la misma empresa.

Para diagnosticar el clima de la organización PowerFarm E.I.R.L se aplicará la herramienta del cuestionario el cual nos dice que, “La encuesta es un método que se realiza por medio de técnicas de interrogación, procurando conocer aspectos relativos a los grupos” (Córdova, 2005). Esta técnica se realiza para diagnosticar la importancia de su confiabilidad a través de los resultados obtenidos, antes de ser aplicada se plantean las siguientes preguntas:

### **Preguntas Planteadas**

#### **Dimensión Realización Personal**

¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?

¿Existen posibilidades de progresar en la empresa?

¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?

#### **Dimensión Involucramiento Laboral**

¿Se encuentra comprometido con la organización?

¿Hay clara definición de visión, misión y valores de la institución?

¿La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?

#### **Dimensión Comunicación**

¿Existe una relación armoniosa entre trabajadores?

¿Es posible comunicarse e interactuar con personas de mayor jerarquía?

¿En la empresa se afrontan y superan los obstáculos?

### **Dimensión Condiciones Laborales**

¿Existen buena administración de los recursos?

¿Se dispone de tecnología que facilite el trabajo?

¿La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros?

Para los niveles de mediciones consideramos la escala de Likert, con el objetivo de evaluar la opinión y actitudes de las personas. Las respuestas pueden ser ofrecidas en diferentes niveles de medición y permitiendo así escalas del 1,2,3,4,5, teniendo en cuenta que el tres es un elemento neutral.

1. Nunca.
2. Casi nunca.
3. Algunas veces.
4. Con frecuencia.
5. Siempre.

### **Guía de Entrevista**

**Tabla N°16:** Guía de entrevista

<b>Etapas/ Objetivos</b>	<b>Descripción</b>
<b>Bienvenida e introducción de la entrevista, transmitir confianza y empatía con los entrevistados</b>	Abrir una sala de zoom. Presentarse cordialmente a los entrevistados.
<b>Experiencia laboral</b>	Háblame de ti, como llegaste a la empresa y sobre las actividades que has desarrollado anteriormente
<b>Tema: Clima laboral</b>	Se señala cual es el objetivo de la entrevista Se manifiesta la importancia del clima laboral Pregunto a los entrevistados si conocen el concepto de realización personal, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales.

<b>Preguntas planteadas</b>	<p>¿Existen posibilidades de progresar en la empresa? ¿la empresa les brinda capacitaciones continuas?</p> <p>¿Consideras estar comprometido con la empresa, de qué manera?</p> <p>¿Cómo es la comunicación entre trabajadores? ¿Consideras tener una buena comunicación con tus jefes?</p> <p>¿Qué piensa sobre la tecnología y herramientas que tiene la empresa?</p> <p>¿Cómo es la administración de recursos en su área?</p>
<b>Pasos siguientes de proceso</b>	<p>Se pregunta si los entrevistados tienen alguna duda o desean aportar algo más. Puntualizo la importancia de su aportación</p>
<b>Agradecimiento y cierre</b>	<p>Agradezco su tiempo para esta entrevista, como también puntualizo que lo conversador es confidencial y me despido.</p>

Las entrevistas virtuales se realizaron el día 10 de enero del 2022 a dos colaboradores mediante la herramienta de zoom, la cual nos permitió tener como fuente de información para tener conocimiento acerca del clima laboral que se evidencia en la empresa. Mediante esta conversación el entrevistador tomo nota la información la información brindada para tener los datos necesarios en cuanto al clima laboral de la empresa.

La primera persona entrevistada es un estudiante que se encuentra haciendo prácticas en la empresa, él es miembro del equipo de operarios, en la entrevista el declaro los beneficios que le brinda la empresa y oportunidad que le dan para hacer sus prácticas, como también seguir estudiando, manifiesta como toman en cuenta sus opciones, a la vez la comunicación entre colaboradores y el apoyo mutuo que se dan, pero menciona que tiene dificultades con las máquinas de trabajo porque cuando tienen que operar dos o tres obras por día no logran abastecerse, lo cual les toma más tiempo en terminar el servicio, además del riguroso esfuerzo que hace por usar herramientas alternativas.

La segunda persona entrevistada también forma parte del equipo de operarios, pero en esta ocasión es un entrevistado con amplios conocimientos tradicionales y experiencia en rubro de la empresa, se le menciono si tenía conocimiento sobre las dimensiones del clima laboral y tenía claro cada una de ellas. Sin embargo, manifiesta que la empresa no les brinda capacitaciones, solo charlas de inducción que les

da las empresas externas donde van a cumplir con su labor, por otro lado, se compromete con la empresa cumpliendo las normas y exigencias, respecto a la comunicación indica que es directa e incluso hay un apoyo mutuo, pero al igual que primer entrevistado manifiesta las dificultades que carecen en cuanto a las máquinas de trabajo, ya que a veces suelen obtener dos o tres contratos por día.

## Plan de Comunicación

A menudo observamos que en muchas empresas no le toman mucha importancia al Plan de Comunicación durante el proceso de diagnóstico de clima organizacional, lo que no debería de suceder, pues sin un Plan de Comunicación adecuado la productividad puede disminuir y a la vez aumentar la confusión de los colaboradores, así como también generar falta de compromiso en ellos.

**Tabla N°17: Plan de Comunicación**

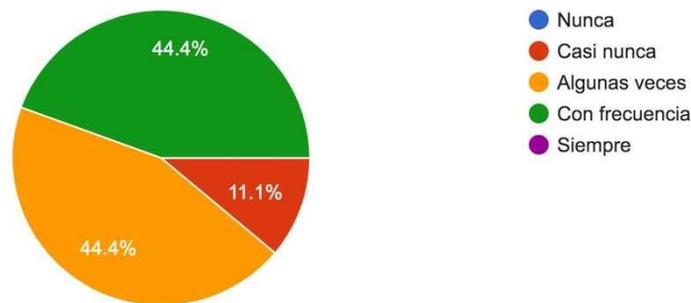
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conseguir la mayor participación de los empleados.</li> <li>- Determinar y analizar el estado de satisfacción laboral de los colaboradores.</li> </ul>	<b>OBJETIVO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Dar a conocer los fines de la encuesta.</li> <li>-Explicar el procedimiento que se llevara a cabo.</li> <li>-Comunicar el anonimato de la encuesta.</li> <li>-Explicar la importancia de la veracidad en las respuestas.</li> </ul>	<b>LANZAMIENTO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Enviar un comunicado días antes de la realización de la encuesta como recordatorio.</li> <li>-Dinamizar las encuestas con incentivos por la culminación de estas.</li> </ul>	<b>ANIMAR LA ENCUESTA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un informe con los resultados obtenidos y publicarlos en el mural de la empresa</li> <li>- Implementar un plan de mejora y comunicarlo a los colaboradores.</li> </ul>	<b>RESULTADOS</b>

## Análisis de Resultados

### *Dimensión Realización Personal*

**Figura N°03:** Respuesta sobre capacitación de personal

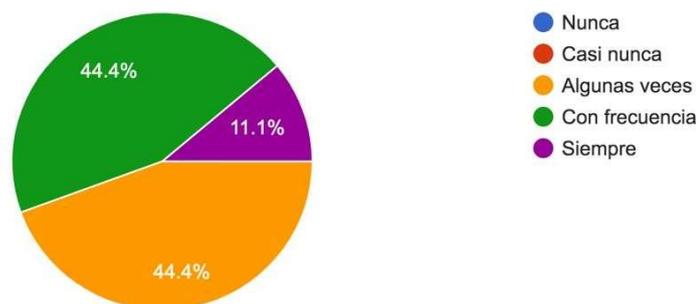
Los jefes promueven la capacitación que se necesita.  
9 respuestas



Los resultados nos muestran que el 44.4% de colaboradores considera que CON FRECUENCIA la empresa promueve capacitaciones, otro 44.4% considera que ALGUNAS VECES se promueven las capacitaciones y por otro lado tenemos que 11.1% considera que CASI NUNCA se promueven las capacitaciones. Lo que nos indica que la empresa tiene una pequeña deficiencia en el aspecto de las capacitaciones.

**Figura N°04:** Respuesta sobre el progreso en la empresa

Existen posibilidades de progresar en la empresa  
9 respuestas

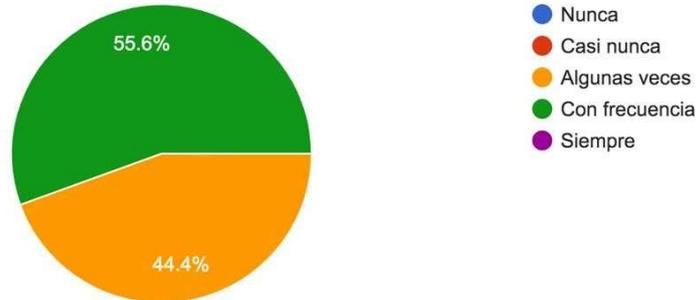


Los resultados nos muestran que el 44.4% considera que CON FRECUENCIA hay posibilidad de progreso en la empresa, el otro 44.4% considera que ALGUNAS VECES hay posibilidad de progreso en la empresa, mientras que el 11.1% de colaboradores considera que SIEMPRE hay posibilidad de progreso en la empresa. Lo que nos indica que la empresa brinda la posibilidad de contribuir en su formación y mejorar sus capacidades.

**Figura N°05:** Respuesta sobre interés del jefe en el éxito de los colaboradores

El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.

9 respuestas



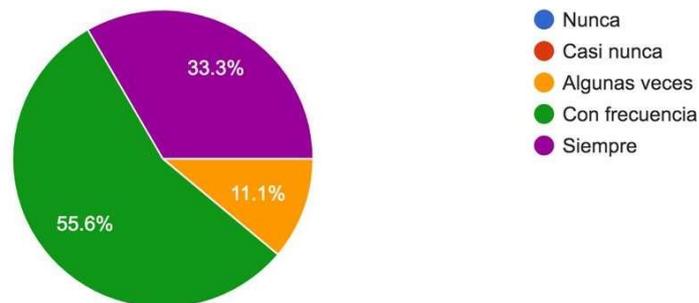
El gráfico nos muestra que el 55.6% de colaboradores considera que CON FRECUENCIA el jefe se interesa por el éxito de los colaboradores, mientras que el 44.4% indica que ALGUNAS VECES el jefe se interesa por su éxito. Lo que nos indica que para la mayoría de los colaboradores el jefe se interesa por su éxito.

### *Dimensión Involucramiento Laboral*

**Figura N°06:** Respuesta sobre el compromiso con la organización

Se encuentra comprometido con la organización

9 respuestas

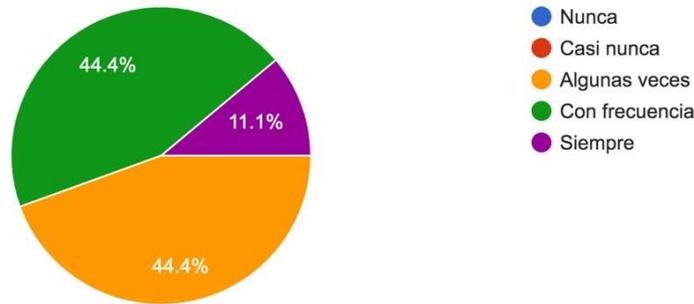


En esta pregunta observamos que el 55.6% considera que CON FRECUENCIA se encuentra comprometido con la empresa, el 33.3% SIEMPRE se siente comprometido con la empresa, y un dato resaltante es que solo el 11.1% ALGUNAS VECES se siente comprometido con la organización.

**Figura N°07:** Respuesta sobre la definición clara de visión, misión y valores.

Hay clara definición de visión, misión y valores de la institución.

9 respuestas

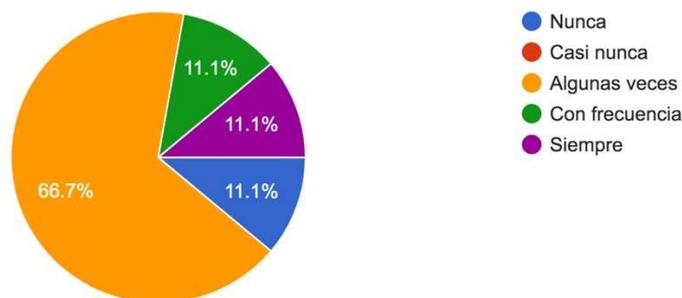


El gráfico nos indica que el 44.4% de colaboradores considera que ALGUNAS VECES y CON FRECUENCIA hay una clara definición de visión, misión y valores, mientras que el 11.1% considera que SIEMPRE hay una clara definición de estos. Lo que nos indica que la mayoría de los colaboradores está alineado a los intereses de la empresa.

**Figura N°08:** Respuesta sobre alcance de calidad de vida laboral

La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.

9 respuestas



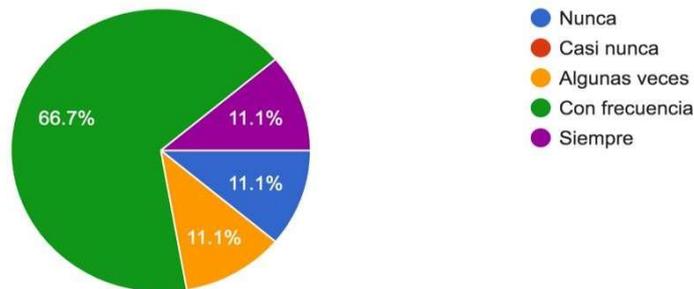
Un 66.7% indica que algunas veces la organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral, por otro lado, un 11.1% considera que, CON FRECUENCIA, SIEMPRE y NUNCA la organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral respectivamente. Concluimos que claramente no todos los colaboradores logran alcanzar una calidad de vida laboral, por lo mismo se genera una insatisfacción respecto a su ambiente de trabajo, se puede considerar que la empresa carece de beneficios motivacionales.

### Dimensión Comunicación

**Figura N° 09:** Respuesta sobre la relación entre trabajadores

Existe una relación armoniosa entre trabajadores.

9 respuestas

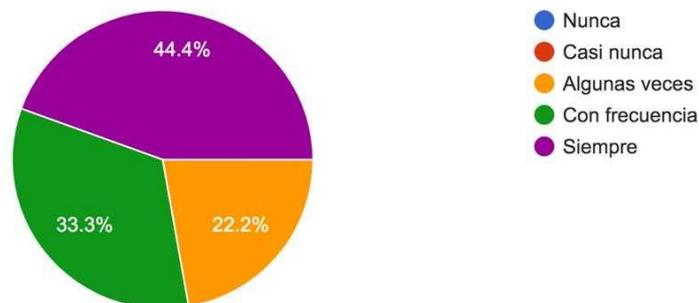


Un 66.7% indica que con frecuencia existe una relación armoniosa entre trabajadores, mientras que un 11.1% indica que SIEMPRE, ALGUNAS VECES y NUNCA existe una relación armoniosa entre colaboradores, respectivamente. Se ve reflejado que la mayoría de los trabajadores cuentan con una relación armoniosa en su ambiente de trabajo, esto genera la aceptación entre ellos para desenvolverse en sus funciones de manera amigable.

**Figura N°10:** Respuesta sobre la comunicación e interacción

Es posible la comunicación e interacción con personas de mayor jerarquía.

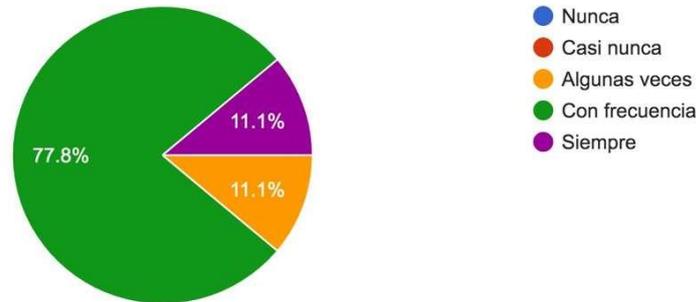
9 respuestas



Un 44.4% indica que siempre es posible la comunicación e interacción con personas de mayor jerarquía, mientras que un 33.3% indica que con frecuencia es posible la interacción con personas de mayor jerarquía, pero un 22.2% indica que ALGUNAS VECES es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. Concluimos que el canal de comunicación que tienen los colaboradores con su jefe es el adecuado para relacionarse y generar un valor de confianza.

### Figura N°11: Respuesta sobre la afrontación y superación de obstáculos

En la empresa se afrontan y superan los obstáculos.  
9&nbsp;respuestas

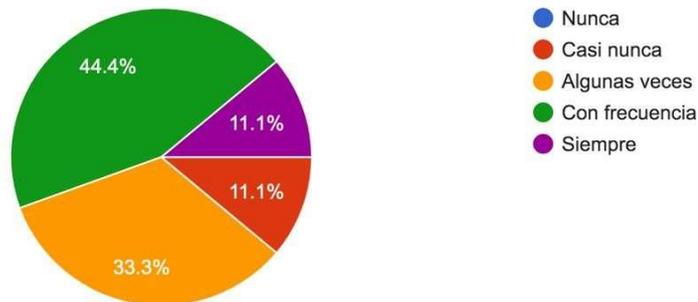


Podemos observar que el 77.8% considera que CON FRECUENCIA se afronta y superan obstáculos en la organización y un 11.1% considera que SIEMPRE y ALGUNAS VECES se afrontan y superan obstáculos respectivamente. Lo que nos indica que los colaboradores en conjunto con los jefes son capaces de superar cualquier adversidad.

### . Dimensión Condiciones Laborales

### Figura N°12: Respuesta sobre la administración de los recursos

Existe buena administración de los recursos.  
9&nbsp;respuestas

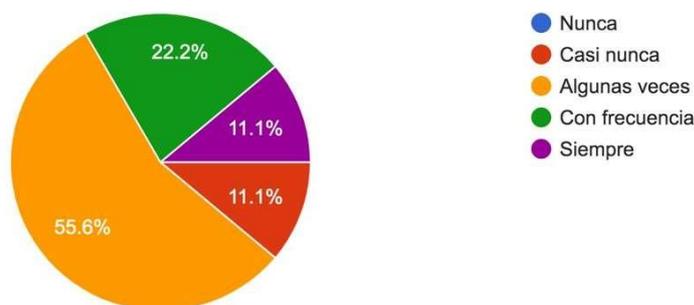


Podemos observar que el 44.4% de colaboradores considera que CON FRECUENCIA se hace una buena administración de los recursos, un 33.3% considera que ALGUNAS VECES se hace una buena administración de recursos, y un 11.1% considera que CASI NUNCA y SIEMPRE se hace una buena administración de recursos respectivamente. Esto nos indica que la mayoría de los colaboradores considera que se hace un buen uso de la merma para realizar los trabajos designados.

### Figura N°13: Respuesta sobre la tecnología en el trabajo

Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.

9 respuestas

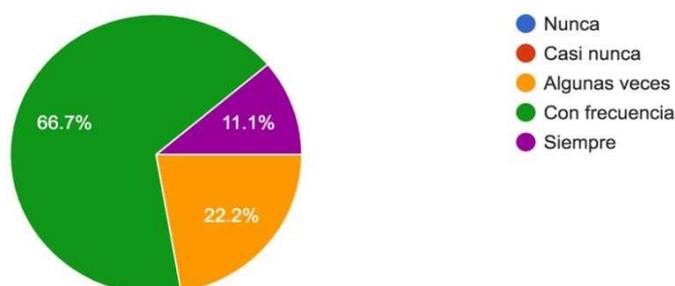


El resultado de 55.6% nos indica que algunas veces se dispone de tecnología que facilite el trabajo, el otro 22.2% considera que CON FRECUENCIA dispone de tecnología para facilitar su trabajo, mientras que el 11.1% considera que SIEMPRE y CASI NUNCA se dispone de tecnología para facilitar el trabajo, este porcentaje nos indica que en algunas actividades se carece de herramientas tecnológicas que facilitan el desempeño de sus actividades.

### Figura N°14: Respuesta sobre la remuneración acorde al desempeño y logros

La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.

9 respuestas

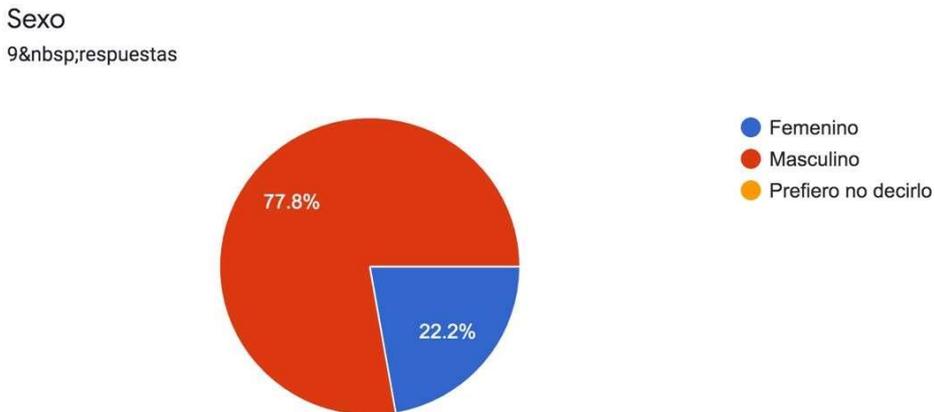


Un 66.7% indica que con frecuencia la remuneración está de acuerdo con el desempeño y logros, mientras que un 22.2% indica que ALGUNAS VECES la remuneración está de acuerdo con el desempeño y logro, a su vez un 11.1% indica que SIEMPRE la remuneración está de acuerdo con el desempeño y logro. Se entiende que más de la mitad de los trabajadores están satisfechos y la empresa cumple con sus expectativas salariales.

## Presentación de resultados

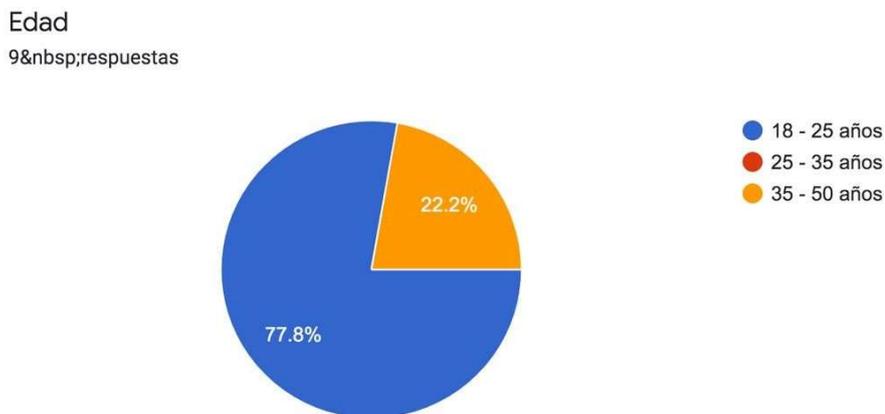
La encuesta ha sido dividida en aspectos generales y en preguntas basadas en las dimensiones, los resultados obtenidos se muestran a continuación:

**Figura N°15:** Respuesta sobre género



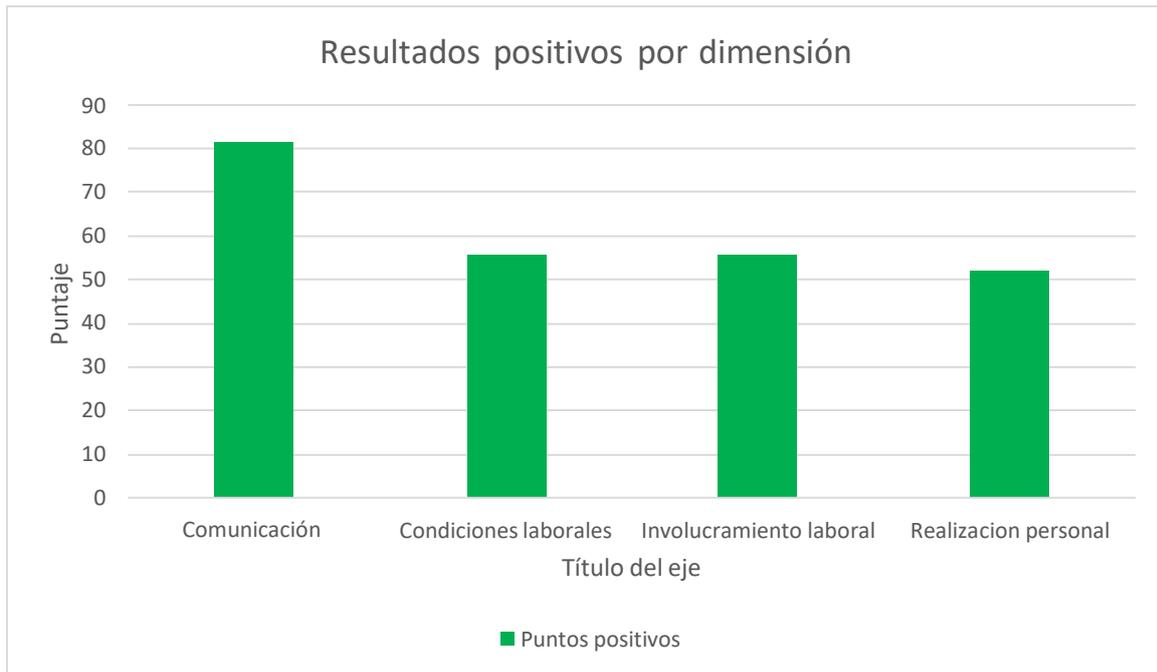
El gráfico nos indica que el 77.8% de los encuestados son hombres y el 22.2% son mujeres, lo que nos indica que las funciones que predominan en la empresa Powerfam Ingenieros EIRL. son propias de los hombres.

**Figura N°16:** Respuesta sobre edad



El gráfico nos indica que 77.8% de encuestados tienen entre 18-25 años y el 22.2% tiene entre 35-50 años lo que nos indica que Powerfam Ingenieros EIRL. Le da oportunidad de trabajo a jóvenes estudiantes.

**Figura N°17: Resultados positivos por dimensión**



Se consideró la valoración *con frecuencia* y *siempre* como indicador positivo, es por ello que se realizaron las siguientes operaciones:

**Comunicación:** se considera la suma de  $77.8 + 77.7 + 88.9$  dando como resultado 244.4 dividido entre 3 nos arroja un resultado de 81.46% de positividad.

**Condiciones laborales:** se considera la suma de  $55.5 + 33.3 + 77.8$  dando como resultado 166.6 dividido entre 3 nos arroja un resultado de 55.53% de positividad.

**Involucramiento laboral:** se considera la suma de  $88.9 + 55.5 + 22.2$  dando como resultado 166.6 dividido entre 3 nos arroja un resultado de 55.53% de positividad.

**Realización personal:** se considera la suma de  $44.4 + 55.5 + 55.6$  dando como resultado 155.5 dividido entre 3 nos arroja un resultado de 51.83% de positividad.

**Tabla N°18: Ficha técnica**

<b>Ficha Técnica</b>	
<b>Objetivo</b>	Conocer el clima laboral de la empresa Powerfam Ingenieros
<b>Población</b>	Área administrativa y operarios
<b>Tamaño de la muestra</b>	9
<b>VARIABLES MEDIDAS</b>	Realización personal, Involucramiento personal, Comunicación, Condiciones laborales.
<b>Fecha de Aplicación</b>	Enero 2022
<b>Método para el Análisis de resultados</b>	Google Formularios

## **Capítulo VII. Acciones De Mejora**

### **Programas para mantener y mejorar el clima organizacional**

Para llevar a cabo este punto se ha considerado las dimensiones evaluadas anteriormente, mediante las cuales se logró observar que la dimensión de Comunicación la que representa un grado de 81.46% de positividad, luego tenemos Condiciones Laborales 55.53%, Involucramiento Laboral 55.53% y por último la dimensión de Realización Personal con un 51.83% , de los cuales tomaremos Realización Personal, Involucramiento Laboral y Condiciones de Trabajo que son las dimensiones donde se va a trabajar e implementar un programa que ayude a mejorar el clima en la empresa Powerfam Ingenieros EIRL.

### **Implementación de los programas**

Para implementar este programa se considerará aquellas dimensiones que obtuvieron un porcentaje de 70% o menos, el cual será aplicado para todos los trabajadores de la empresa Powerfam Ingenieros.

**Tabla N°19: Plan de acción para la empresa Powerfam Ingenieros**

DIMENSIONES	OBJETIVO	PLAN DE ACCION	DURACION	EVALUACION	Cuatrimestres		
					Cuat. 1	Cuat. 2	Cuat. 3
<b>Realización Personal</b>	Lograr un impacto positivo en los colaboradores permitiéndoles crecer profesionalmente.	Capacitar a los colaboradores en el uso adecuado de las nuevas máquinas. Permitir que participen en las diversas actividades de trabajo e involucrarlos en la toma de decisiones.	4 meses	Mensual			
<b>Involucramiento Laboral</b>	Hacer partícipe a los colaboradores en la toma de decisiones y en la búsqueda de soluciones	Promover actividades coordinadas con el equipo correspondiente y reuniones semanales con los colaboradores para conocer sus opiniones acerca de la situación de la empresa. Aplicar el onboarding en los nuevos colaboradores, dándoles la bienvenida y brindándoles un manual donde les indicara la misión, visión, objetivos y valores de la empresa. Aplicar encuestas de satisfacción.	4 meses	Mensual			
<b>Condiciones de Trabajo</b>	Priorizar el uso de equipos de protección personal para el correcto desempeño en las funciones de los colaboradores.	Adquirir y capacitar al personal sobre el uso adecuado de los EPPs y dar un seguimiento. Reservar un alojamiento para que los colaboradores se puedan cambiar y asear cuando los servicios son fuera de la ciudad. Otorgar las maquinarias necesarias que faciliten el trabajo del colaborador.	4 meses	Mensual			

**Tabla N°20: Gantt de Clima Organizacional**

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	<b>Ene.</b>	<b>Feb.</b>	<b>Mar.</b>	<b>Abr.</b>	<b>May.</b>	<b>Jun.</b>	<b>Jul.</b>	<b>Ago.</b>	<b>Set.</b>	<b>Oct.</b>	<b>Nov.</b>	<b>Dic.</b>
<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>	Capacitar a los colaboradores en el uso adecuado de nuevas maquinas												
	Permitir que participen en las diversas actividades del trabajo.												
	Involucrarlos en la toma de decisiones												
<b>INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>	Promover actividades coordinadas con el equipo correspondiente.												
	Programar reuniones semanales con los colaboradores para conocer sus opiniones acerca de la situación de la empresa												
	Aplicar el onboarding en los nuevos colaboradores												
	Aplicar encuestas de satisfacción.												
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	Adquirir EPP's adecuados												
	Capacitar a los colaboradores en el uso adecuado de los EPP's												
	Otorgar maquinarias necesarias para facilitar el trabajo.												

## PLAN ANUAL DE CAPACITACION

El plan anual de capacitación se establece las principales necesidades y prioridades de capacitación, con el fin del desarrollo del personal en la organización para aplicar amplios conocimientos en los trabajadores.

**Tabla N°21: Plan Anual de Capacitación**

<b>Plan de implementación estratégica de RR.HH</b>																
<b>Tema de capacitación</b>	<b>Tipo de capacitación</b>	<b>Expositor</b>	<b>Duración</b>	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Sep	<b>Presupuesto</b>
Onboarding	Inducción	Encargada De la empresa	1 hora													<b>S/20</b>
Reunión y coordinación con los jefes	Conferencia	Personal interno	1 hora													-
Evaluación 360	Teórico/Practico	Asesor interno	2 horas													-
Implementación de estrategias	Teórico/Practico	Asesor interno	1 horas													-
Ficha de evaluación	Teórico/Practico	Asesor interno	1 horas													-
<b>Capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo</b>																
Identificar peligros y riegos	Teórico	Asesor/ Externo	2 horas													<b>S/1,866</b>
Evaluación de riesgos	Teórico	Asesor/ Externo	2 horas													
Implementación del sistema de SST	Teórico/Practico	Asesor/ Externo	2 horas													
Uso adecuado de epps Charla de SST	Teórico/Practico	Responsable Externo de SSMA	2 horas													
Evaluación de aprendizaje	Teórico/Practico	Asesor/ Interno	1 horas													
<b>Capacitación de clima y cultura</b>																
Diagnóstico organizacional	Teórico	Encargado/ interno	2 horas													-
Detección de variables	Teórico	Encargado/ interno	2 horas													-
Comunicado	Teórico	Encargado/ interno	20 min													-
Planificar los cuestionarios y sus variables	Teórico/Practico	Encargado/ interno	2 horas													-
Aplicar el cuestionario	Teórico/Practico	Encargado/ interno	1 hora													-
Evaluación de resultados	Practico	Encargado/ interno	1 hora													-
<b>Total</b>	s/1,886															

## Conclusiones

Primera conclusión: La empresa Powerfam Ingenieros E.I.R.L mantiene un rubro favorable en el lugar que se ubica por la administración que maneja, su sistema de gestión es clave para identificar que la empresa cuenta con ventajas competitivas, a su vez brinda trabajo y facilidades a estudiantes técnicos para que puedan desarrollar sus conocimientos y aplicar lo aprendido en la empresa. Las deficiencias que aborda la organización se evidencian al no contar con una propuesta de recursos humanos y la cual planteamos para el logro de objetivos.

Segunda conclusión: Se crea una línea de acción para proteger a los trabajadores bajo la ley 29783 que promueve una cultura preventiva. En el análisis que se realizó en la empresa para identificar los riesgos, se toma en cuenta las actividades que realizan en su área de trabajo, los factores de accidentes o incidentes, peligros por la manipulación de herramientas o máquinas y caídas fortuitas. Brindar seguridad tiene como objetivo prevenir accidentes laborales con el fin de evitar daños físicos y mentales que puedan repercutir en los colaboradores.

Tercera conclusión: Al Concluir esta investigación sabemos que el proceso del clima y cultura hace referencia a la serie de procedimientos necesarios para la consolidación de logros en la gestión sobre la productividad y motivación de los colaboradores. Como base plantemos variables para implantar herramientas de medición y obtener respuestas. Se concluye que cada uno de las dimensiones adaptadas en el trabajo son importantes para el desempeño de los colaboradores, es de suma importancia considerar los resultados hallados porque nos indica los márgenes de resultado.

## **Recomendaciones**

- Se recomienda crear un programa de incentivos que permitan tener a los colaboradores motivados, lo cual hará que se sientan valorados y esto lograra con el tiempo que mejoren su productividad.
- Se recomienda que la empresa Powerfam Ingenieros implemente un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo que permita asegurar el desempeño adecuado de las funciones de los colaboradores, este sistema deberá ser actualizado periódicamente según la realidad del país.
- También se recomienda realizar evaluaciones semestrales del clima laboral ya que esto nos permitirá conocer cómo se sienten los colaboradores dentro de la organización, que es lo que les causa conflicto y hace que su desempeño este por debajo de lo habitual, así como también esta medición del clima le permitirá a la empresa Powerfam Ingenieros anticiparse y determinar posibles conflictos laborales que perjudiquen el desempeño de los colaboradores.
- Por último, se recomienda realizar un control de los resultados obtenidos en las evaluaciones para poder implementar las mejoras correspondientes.
- Se recomienda poner en planilla a los colaboradores fijo que se integran a la empresa mediante el contrato de trabajo intermitente, para obra o servicio, la empresa se dedica a los servicios generales de ingeniería la cual requiere personal para diversas obras de mantenimientos y servicios, debido a estas causas objetivas la empresa debe contratar a los colaboradores a plazo fijo y debe estar registrada en planilla.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ISO. (2014). <https://www.nueva-iso-14001.com/2014/11/iso-14001-en-que-se-basa-un-sistema-de-gestion-ambiental/>
- Kenjo GmbH. (2022). *Kenjo Blog*. <https://blog.kenjo.io/es/principales-kpis-del-departamento-de-recursos-humanos>
- (2020). Opiniones 10.com.
- Aguirre, A. R., & Aguilar, C. S. (2019). Diseño de un plan estratégico para mejorar la gestión administrativa de una empresa de servicio inmobiliario. Lima.
- Andina, Agencia Peruana de Noticias. (2021). Avances de la economía peruana: ¿Cómo llegamos al Bicentenario? <https://andina.pe/agencia/noticia-avances-de-economia-peruana-como-llegamos-al-bicentenario-851633.aspx>
- Barría, C. (20 de 07 de 2021). Pedro Castillo: qué es la economía popular con mercados que propone el presidente electo de Perú (y por qué genera incertidumbre).
- CCIMA. (2005). <https://www.ccimasenalizaciones.pe/normas-peruanas/106-mintra/181-decreto-supremo-nro-42-f-seguridad-industrial>
- CCIMA SEÑALIZACIONES. (2014). *Industrial, Decreto Supremo N° 42-F - Reglamento de Seguridad*. <https://www.ccimasenalizaciones.pe/normas-peruanas/106-mintra/181-decreto-supremo-nro-42-f-seguridad-industrial>
- Charón Durive, L. (2007). *IMPORTANCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL PARA EL DESARROLLO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD*.
- Conexión Essan. (2017). ¿Qué es un mapa estratégico y qué utilidad tiene en la organización?
- Congreso de la República del Perú. (2012). *Ley N° 29783*.
- Córdova, F. G. (2005). *El cuestionario, recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. Editorial Limusa S.A. de C.V.
- D'Alessio, F. (2008). *El proceso estratégico Un enfoque de Gerencia*.
- Diario Responsable S.L. (2021). <https://www.ccimasenalizaciones.pe/normas-peruanas/106-mintra/181-decreto-supremo-nro-42-f-seguridad-industrial>
- Factorial. (2021). Indicadores de Recursos Humanos: los KPI's clave en RRHH.
- Fernández, P. F. (Noviembre de 2001). *Desafíos de modernización de las relaciones laborales: hacia una nueva cultura y concertación empresarial*.
- Frutos, C. R. (2007). *conceptos y técnica para para la prevención de riesgos laborales* .
- González, R. Á. (2004). *crítica de la comunicación organizacional* . Mexico .
- Grupo temático de Ciencias Sociales del MINSa. (2020). *La sociedad peruana en tiempos de COVID-19*. Lima.
- <https://www.opiniones10.com/mejor-soldadura-tig/>. (s.f.).
- ISO 45001. (2018). <https://www.nueva-iso-45001.com/2017/05/iso-dis-2-45001-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- ISO Tools. (2022). *Software ISO Riesgos y Seguridad* .
- Ley 29783. (s.f.). *Evaluación de riesgos (iper) y mapa de riesgos y control del riesgo*. [http://www.29783.com.pe/BUSCADOR-LEY-29783/29783%20-%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20riesgos%20\(IPER\),%20mapa%20de%20riesgos%20y%20control%20de%20riesgos.html](http://www.29783.com.pe/BUSCADOR-LEY-29783/29783%20-%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20riesgos%20(IPER),%20mapa%20de%20riesgos%20y%20control%20de%20riesgos.html)
- Loufatt, E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. Cengage Learning Editores SA de CV.
- Matos, D. F. (2014). *Motivación 360°*.

- Mejia Alvares, C. U. (2019). <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/que-es-el-sistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- OHSAS 18001. (2014). *BLOG45001, OHSAS 18001, PELIGROS Y RIESGOS, SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST*. <https://www.nueva-iso-45001.com/2014/12/ohsas-18001-matriz-iper/>
- Osterwalder, A. (2015).
- Palacio, E. B. (abril de 2018).
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral cl-spc*.  
[https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)
- Perez, A. (21 de 04 de 2021). *OBS Business School*.  
<https://www.obsbusiness.school/blog/analisis-externo-de-una-empresa-formas-de-plantearlo>
- Perez, O. (2019). *People Next*. <https://blog.peoplenext.com.mx/medicion-de-kpis-en-tu-departamento-de-rrhh>
- Plataforma Digital Única del Estado Peruano. (2021).  
<https://www.gob.pe/institucion/proinnovate/noticias/514054-produce-mypes-con-perdidas-por-pandemia-podran-obtener-un-fondo-de-hasta-s-35-mil-para-su-reactivacion>
- Plau, S. S. (2018). *construir-recursos-humanos-4-pasos-master-recursos-humanos-la-universidad-alicante*.
- Plau, S. S. (2019). *Universidad de Alicante*. <https://www.unniun.com/construir-recursos-humanos-4-pasos-master-recursos-humanos-la-universidad-alicante/>
- Plau, S. S. (s.f.). <https://www.unniun.com/construir-recursos-humanos-4-pasos-master-recursos-humanos-la-universidad-alicante/>.
- Ponce, A. R. (2005). *Administración de personal, Relaciones Humanas*. Mexico .
- Powerfam Ingenieros EIRL. (2021). [www.powerfamingenieros.com](http://www.powerfamingenieros.com).  
<https://www.powerfamingenieros.com/>
- Ramos, T. C., Yiepes, J. A., Alcaráz, J. E., & Sandoval, F. C. (2003). *Administración de Empresas Volumen II*.
- Santos, C. C. (2019).
- Santos, C. C. (2019). *Desarrollo de la Ciencia y Tecnología en el Perú*. USMP.
- Trenza, A. (19 de 02 de 2020). *anatrenza.com*. <https://anatrenza.com/analisis-pestel/>
- Triginé, F. G. (2006). *Manuel de instrumentos de gestion y desarrollo de las personas en las organizaciones*.
- ULRICH, D. (2005). *La propuesta de valor de recursos humanos: la proxima agenda de recursos humanos*.
- Zegel IPAE. (2021). *Laboratorio de Integración V: Proyecto Profesional GRH*.

## Anexos

### Anexo 01: Primera entrevista

Entrevistador 1: Buenas tardes un gusto tenerte y que seas parte de este proyecto de investigación, esto solo nos tomara 30 minutos

Entrevistado 2: El gusto es mío, no hay problema

Entrevistador 1: Háblame de ti, como llegaste a la empresa y sobre las actividades que has desarrollado anteriormente

Entrevistado 2: Un compañero de mi centro de estudios me hablo tanto a mi como a mis demás compañeros acerca de esta empresa, ya que él laboraba ahí, contándonos que esta le brinda beneficios, como realizar nuestras prácticas y pagar algunas cuotas de la carrera que llevamos en Senati.

Entrevistador 1: y que actividades que has desarrollado anteriormente

Entrevistado 2: No tengo experiencia laboral, solo las prácticas en campo que realizamos en Senati y actualmente considero haber aprendido mucho con la ayuda de mis compañeros de trabajo que tienen más experiencia.

Entrevistador 1: Bueno, el motivo de la entrevista es conocer tu apreciación acerca del clima laboral que se da en la empresa Powerfam ingenieros, ya que es muy importante para el buen desempeño, motivación y compromiso que ustedes puedan tener con la empresa.

Las dimensiones por considerar sobre el clima laboral son las siguientes: Realización personal, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales, coméntame: ¿conoces el concepto de algunas de estas dimensiones?

Entrevistado 2: Conozco el concepto de comunicación y condiciones laborales, las demás no las tengo claras.

Entrevistador 1: ¡No hay problema!, yo te explico, si hablamos de realización personal pues nos indica que la empresa te da la oportunidad de aprender, progresar continuamente para lograr tus metas personales y profesionales, así como también brindar el reconocimiento debido de tus logros, entre otros. Con respecto al involucramiento laboral se hace referencia a que, si ustedes como trabajadores se sienten comprometidos con la empresa y se sienten como pieza clave para el logro de objetivos, etc. De tener todo claro me comentas y pasamos a las preguntas

Entrevistado 2: si todo bien, puedes continuar

Entrevistador 1: te hare una pregunta por cada dimensión mencionada, comencemos. ¿Existen posibilidades de progresar en la empresa? ¿la empresa les brinda capacitaciones continuas?

Entrevistado 2: Yo creo que si existen porque desde un principio confiaron en mis habilidades y me dieron la oportunidad sin tener experiencia, además nuestro jefe, como le mencione nos ayuda económicamente con los estudios y nos enseña nuevas técnicas. En cuanto a las capacitaciones solo recibimos las que nos dan en las empresas de la manera de inducción en la que powerfam ingenieros brinda sus servicios, sin embargo, nuestro jefe nos orienta continuamente.

Entrevistador 1: ¿Consideras estar comprometido con la empresa, de qué manera?

Entrevistado 2: Si, porque además de realizar lo que me gusta, me siento cómodo y siempre estoy dispuesto a brindar mi apoyo con lo que se necesite, además que siempre toman en cuenta mis opiniones en la toma de decisiones.

Entrevistador 1: ¿Cómo es la comunicación entre trabajadores? ¿Consideras tener una buena comunicación con tus jefes?

Entrevistado 2: Es bastante buena ya que muchos de nosotros nos conocemos de Senati y siempre estamos dispuesto a ayudarnos entre sí, de igual manera es con nuestros jefes, considero tener una comunicación porque siempre está dispuesto a escucharnos y darme recomendaciones en caso lo necesite.

Entrevistador 1: continuando ¿Qué piensa sobre la tecnología y herramientas que tiene la empresa? ¿Cómo es la administración de recursos en su área?

Entrevistado 2: Considero que, si bien contamos con tecnología que nos ayuda a facilitar el trabajo, no nos damos abasto con ella, ya que muchas veces la demanda de servicios hace que las herramientas tecnológicas no sean suficientes y tengamos que acudir al método tradicional lo cual demanda más esfuerzo físico.

Entrevistador 1: ¿Podrías mencionarme una situación en la que la demanda de servicios no les haya permitido utilizar la tecnología?

Entrevistado 2: Ha Habido casos en los que hay servicios de demolición de muros y a la par romper pisos en otra empresa por lo que el uso del martillo demoledor solo ha podido ser utilizado en uno de ellos, en el otro servicio se necesita romper con comba, maso, entre otras herramientas tradiciones que demandan esfuerzo.

Entrevistador 1: Bien, tu aportación es relevante para el proyecto de investigación que estamos realizando, así que, si tienes alguna duda sobre las preguntas realizadas o algo más que desees aportar, adelante.

Entrevistado 2: No, ninguna duda

Entrevistador 1: Bien, te agradezco el tiempo que me has brindado para poder realizarte estas preguntas, muchas gracias por estar conectado y esto es confidencia, que tengas una buena semana.

Entrevistado 2: De igual forma, hasta luego.

## **Anexo 02: Segunda entrevista**

Entrevistador 1: Buenas tardes, bienvenido a esta sala, la entrevista nos tomara 30 minutos aproximadamente.

Entrevistado 2: ya, me parece bien

Entrevistador 1: Empecemos, ¿Cómo llegaste a trabajar en la empresa Powerfam Ingenieros?

Entrevistado 2: Yo llego por recomendación de un compañero del antiguo trabajo del jefe de mantenimiento de la empresa.

Entrevistador 1: ¿En qué puesto te desempeñabas en tu anterior trabajo

Entrevistado 2: Yo trabajé en una empresa que brindaba servicio a aceros Arequipa, la actividad que realizaba eran bastantes parecidas a las que vengo realizando en esta empresa. Como el pintado de ambientes, estructuras metálicas, mantenimiento de equipos, entre otros.

Entrevistador 1: Me parece perfecto, te comento que el objetivo de esta entrevista es conocer tu apreciación acerca del clima laboral que se da en la empresa Powerfam ingenieros, conocer más sobre el buen desempeño, motivación y compromiso que la empresa les brinda.

Primero las dimensiones por considerar sobre las preguntas que te voy a plantear sobre el clima laboral son las siguientes: Realización personal, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales, coméntame: ¿conoces el concepto de algunas de estas dimensiones?

Entrevistado 2: Sí claro las tengo presente

Entrevistador 1: Perfecto, entonces puedo empezar con las preguntas, ¿empezamos?

Entrevistado 2: ¡si claro!, adelante.

Entrevistador 1: ¿Existen posibilidades de progresar en la empresa? ¿la empresa les brinda capacitaciones continuas?

Entrevistado 2: claro, muchos de mis compañeros aún son jóvenes estudiantes y tienen nuevos conocimientos, y metodologías que nos permiten ayudarnos mutuamente y seguir creciendo profesionalmente, por otro lado, no tenemos capacitaciones continuas, pero sí charlas de inducción en las diferentes empresas a la cuales asistimos para laborar.

Entrevistador 1: ¿Consideras estar comprometido con la empresa, de qué manera?

Entrevistado 2: si, ya que siempre estoy cumpliendo con las normas y exigencias que demanda el trabajo

Entrevistador 1: ¿Cómo es la comunicación entre trabajadores? ¿Consideras tener una buena comunicación con tus jefes?

Entrevistado 2: Es directa, siempre nos apoyamos y nuestro jefe está pendiente en escucharnos las dificultades en la obra.

Entrevistador 1: ¿Qué piensa sobre la tecnología y herramientas que tiene la empresa? ¿Cómo es la administración de recursos en su área?

Entrevistado 2: La tecnología es buena, pero siempre hay inconvenientes en las obras porque a veces nos salen 2 o 3 obras al mismo día, eso hace que tardemos para turnarnos las maquinas o acudir a otros métodos.

Entrevistador 1: Bien, su aportación es importante para nuestra investigación que estamos realizando, así que, si tiene alguna duda, estoy para escucharlo.

Entrevistado 2: No, ninguna duda.

Entrevistador 1: Bien, muchas gracias por conectarse y brindarme el tiempo debido para realizarle esta entrevista, ha también recordarle que esto es confidencia y tenga un buen día.

Entrevistado 2: De nada, igualmente ¡buen día!

### Anexo 03: Cuestionario del clima laboral

Formulario sin título

Preguntas Respuestas 9 Configuración

9 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

1 de 9

No se pueden editar las respuestas

### ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN POWERFAM INGENIEROS EIRL

A continuación encontrarán 12 preguntas basadas en el clima organizacional de la empresa Powerfam Ingenieros EIRL. Cada una de las proposiciones tiene 5 opciones desde "nunca" como puntaje mínimo y "siempre" como puntaje máximo.

Seleccione solo una alternativa de acuerdo a su apreciación. Hacerlo de manera sincera, con la finalidad de obtener información verídica que sea un aporte para el presente trabajo de investigación. No hay respuesta buena ni mala.

\*Obligatorio

Existen posibilidades de progresar en la empresa \*

Algunas veces

El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. \*

Algunas veces

Se encuentra comprometido con la organización \*

Con frecuencia

Hay clara definición de visión, misión y valores de la institución. \*

Algunas veces

Sexo \*

- Femenino
- Masculino
- Prefiero no decirlo

Edad \*

- 18 - 25 años
- 25 - 35 años
- 35 - 50 años

Los jefes promueven la capacitación que se necesita. \*

Algunas veces

La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. \*

Algunas veces

Existe una relación armoniosa entre trabajadores. \*

Con frecuencia

Es posible la comunicación e interacción con personas de mayor jerarquía. \*

Siempre

En la empresa se afrontan y superan los obstáculos. \*

Con frecuencia

Con frecuencia

Existe buena administración de los recursos. \*

Con frecuencia

Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. \*

Algunas veces

La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. \*

Con frecuencia

9 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

2 de 9

No se pueden editar las respuestas

## ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN POWERFAM INGENIEROS EIRL

A continuación encontrarán 12 preguntas basadas en el clima organizacional de la empresa Powerfam Ingenieros EIRL. Cada una de las proposiciones tiene 5 opciones desde "nunca" como puntaje mínimo y "siempre" como puntaje máximo.

Seleccione solo una alternativa de acuerdo a su apreciación. Hacerlo de manera sincera, con la finalidad de obtener información verídica que sea un aporte para el presente trabajo de investigación. No hay respuesta buena ni mala.

\*Obligatorio

\*Obligatorio

Sexo \*

- Femenino
- Masculino
- Prefiero no decirlo

Edad \*

- 18 - 25 años
- 25 - 35 años
- 35 - 50 años

Los jefes promueven la capacitación que se necesita. \*

Con frecuencia

Existen posibilidades de progresar en la empresa \*

Algunas veces

El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. \*

Con frecuencia

Se encuentra comprometido con la organización \*

Siempre

Hay clara definición de visión, misión y valores de la institución. \*

Con frecuencia

La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. \*

Algunas veces

Existe una relación armoniosa entre trabajadores. \*

Con frecuencia

Es posible la comunicación e interacción con personas de mayor jerarquía. \*

Siempre

En la empresa se afrontan y superan los obstáculos. \*

Con frecuencia

Formulario sin título

Preguntas Respuestas **9** Configuración

Con frecuencia

Existe buena administración de los recursos. \*

Algunas veces

Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. \*

Algunas veces

La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. \*

Con frecuencia

Formulario sin título

Preguntas Respuestas **9** Configuración

9 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

< 3 de 9 >

No se pueden editar las respuestas

### ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN POWERFAM INGENIEROS EIRL

A continuación encontrarán 12 preguntas basadas en el clima organizacional de la empresa Powerfam Ingenieros EIRL. Cada una de las proposiciones tiene 5 opciones desde "nunca" como puntaje mínimo y "siempre" como puntaje máximo. Seleccione solo una alternativa de acuerdo a su apreciación. Hacerlo de manera sincera, con la finalidad de obtener información verídica que sea un aporte para el presente trabajo de investigación. No hay respuesta buena ni mala.

\*Obligatorio

Formulario sin título

Preguntas Respuestas 9 Configuración

**Sexo \***

Femenino

Masculino

Prefiero no decirlo

**Edad \***

18 - 25 años

25 - 35 años

35 - 50 años

**Los jefes promueven la capacitación que se necesita. \***

Algunas veces

Formulario sin título

Preguntas Respuestas 9 Configuración

**Existen posibilidades de progresar en la empresa \***

Con frecuencia

**El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. \***

Con frecuencia

**Se encuentra comprometido con la organización \***

Con frecuencia

**Hay clara definición de visión, misión y valores de la institución. \***

Algunas veces

Formulario sin título

Preguntas Respuestas 9 Configuración

La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. \*

Algunas veces

Existe una relación armoniosa entre trabajadores. \*

Con frecuencia

Es posible la comunicación e interacción con personas de mayor jerarquía. \*

Siempre

En la empresa se afrontan y superan los obstáculos. \*

Con frecuencia

Formulario sin título

Preguntas Respuestas 9 Configuración

Con frecuencia

Existe buena administración de los recursos. \*

Con frecuencia

Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. \*

Con frecuencia

La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. \*

Algunas veces

9 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 4 de 9 >

No se pueden editar las respuestas

## ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN POWERFAM INGENIEROS EIRL

A continuación encontrarán 12 preguntas basadas en el clima organizacional de la empresa Powerfam Ingenieros EIRL. Cada una de las proposiciones tiene 5 opciones desde "nunca" como puntaje mínimo y "siempre" como puntaje máximo. Seleccione solo una alternativa de acuerdo a su apreciación. Hacerlo de manera sincera, con la finalidad de obtener información verídica que sea un aporte para el presente trabajo de investigación. No hay respuesta buena ni mala.

\*Obligatorio

Sexo \*

- Femenino
- Masculino
- Prefiero no decirlo

Edad \*

- 18 - 25 años
- 25 - 35 años
- 35 - 50 años

Los jefes promueven la capacitación que se necesita. \*

Con frecuencia

Existen posibilidades de progresar en la empresa \*

Siempre

El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. \*

Con frecuencia

Se encuentra comprometido con la organización \*

Con frecuencia

Hay clara definición de visión, misión y valores de la institución. \*

Con frecuencia

La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. \*

Algunas veces

Existe una relación armoniosa entre trabajadores. \*

Nunca

Es posible la comunicación e interacción con personas de mayor jerarquía. \*

Con frecuencia

En la empresa se afrontan y superan los obstáculos. \*

Siempre

Formulario sin título

Preguntas Respuestas 9 Configuración

Siempre

Existe buena administración de los recursos. \*

Con frecuencia

Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. \*

Con frecuencia

La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. \*

Con frecuencia

Enviado el 25/1/22, 15:47

Formulario sin título

Preguntas Respuestas 9 Configuración

9 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

< 5 de 9 >

No se pueden editar las respuestas

### ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN POWERFAM INGENIEROS EIRL

A continuación encontrarán 12 preguntas basadas en el clima organizacional de la empresa Powerfam Ingenieros EIRL. Cada una de las proposiciones tiene 5 opciones desde "nunca" como puntaje mínimo y "siempre" como puntaje máximo.  
 Seleccione solo una alternativa de acuerdo a su apreciación. Hacerlo de manera sincera, con la finalidad de obtener información verídica que sea un aporte para el presente trabajo de investigación. No hay respuesta buena ni mala.

\*Obligatorio

**Sexo \***

Femenino

Masculino

Prefiero no decirlo

**Edad \***

18 - 25 años

25 - 35 años

35 - 50 años

**Los jefes promueven la capacitación que se necesita. \***

Con frecuencia

**Existen posibilidades de progresar en la empresa \***

Con frecuencia

**El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. \***

Con frecuencia

**Se encuentra comprometido con la organización \***

Con frecuencia

**Hay clara definición de visión, misión y valores de la institución. \***

Siempre

La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. \*

Siempre

Existe una relación armoniosa entre trabajadores. \*

Con frecuencia

Es posible la comunicación e interacción con personas de mayor jerarquía. \*

Con frecuencia

En la empresa se afrontan y superan los obstáculos. \*

Con frecuencia

Con frecuencia

Existe buena administración de los recursos. \*

Siempre

Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. \*

Siempre

La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. \*

Siempre

9 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

< 6 de 9 >

No se pueden editar las respuestas

## ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN POWERFAM INGENIEROS EIRL

A continuación encontrarán 12 preguntas basadas en el clima organizacional de la empresa Powerfam Ingenieros EIRL. Cada una de las proposiciones tiene 5 opciones desde 'nunca' como puntaje mínimo y 'siempre' como puntaje máximo.

Seleccione solo una alternativa de acuerdo a su apreciación. Hacerlo de manera sincera, con la finalidad de obtener información verídica que sea un aporte para el presente trabajo de investigación. No hay respuesta buena ni mala.

\*Obligatorio

Sexo \*

- Femenino
- Masculino
- Prefiero no decirlo

Edad \*

- 18 - 25 años
- 25 - 35 años
- 35 - 50 años

Los jefes promueven la capacitación que se necesita. \*

Algunas veces

Formulario sin título

Página principal de Formularios

Preguntas Respuestas 9 Configuración

Existen posibilidades de progresar en la empresa \*

Con frecuencia

El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. \*

Algunas veces

Se encuentra comprometido con la organización \*

Siempre

Hay clara definición de visión, misión y valores de la institución. \*

Con frecuencia

Formulario sin título

Preguntas Respuestas 9 Configuración

La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. \*

Algunas veces

Existe una relación armoniosa entre trabajadores. \*

Con frecuencia

Es posible la comunicación e interacción con personas de mayor jerarquía. \*

Algunas veces

En la empresa se afrontan y superan los obstáculos. \*

Con frecuencia

Formulario sin título

Preguntas Respuestas 9 Configuración

Con frecuencia

Existe buena administración de los recursos. \*

Con frecuencia

Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. \*

Algunas veces

La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. \*

Con frecuencia

Enviado el 25/1/22, 15:49

Formulario sin título

Preguntas Respuestas 9 Configuración

9 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

< 7 de 9 >

No se pueden editar las respuestas

### ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN POWERFAM INGENIEROS EIRL

A continuación encontrarán 12 preguntas basadas en el clima organizacional de la empresa Powerfam Ingenieros EIRL. Cada una de las proposiciones tiene 5 opciones desde "nunca" como puntaje mínimo y "siempre" como puntaje máximo. Seleccione solo una alternativa de acuerdo a su apreciación. Hacerlo de manera sincera, con la finalidad de obtener información verídica que sea un aporte para el presente trabajo de investigación. No hay respuesta buena ni mala.

\*Obligatorio

Sexo \*

- Femenino
- Masculino
- Prefiero no decirlo

Edad \*

- 18 - 25 años
- 25 - 35 años
- 35 - 50 años

Los jefes promueven la capacitación que se necesita. \*

Casi nunca

Existen posibilidades de progresar en la empresa \*

Algunas veces

El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. \*

Algunas veces

Se encuentra comprometido con la organización \*

Con frecuencia

Hay clara definición de visión, misión y valores de la institución. \*

Con frecuencia

La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. \*

Nunca

Existe una relación armoniosa entre trabajadores. \*

Siempre

Es posible la comunicación e interacción con personas de mayor jerarquía. \*

Con frecuencia

En la empresa se afrontan y superan los obstáculos. \*

Con frecuencia

Con frecuencia

Existe buena administración de los recursos. \*

Casi nunca

Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. \*

Casi nunca

La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. \*

Con frecuencia

9 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

8 de 9

No se pueden editar las respuestas

## ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN POWERFAM INGENIEROS EIRL

A continuación encontrarán 12 preguntas basadas en el clima organizacional de la empresa Powerfam Ingenieros EIRL. Cada una de las proposiciones tiene 5 opciones desde "nunca" como puntaje mínimo y "siempre" como puntaje máximo. Seleccione solo una alternativa de acuerdo a su apreciación. Hacerlo de manera sincera, con la finalidad de obtener información verídica que sea un aporte para el presente trabajo de investigación. No hay respuesta buena ni mala.

\*Obligatorio

Sexo \*

- Femenino
- Masculino
- Prefiero no decirlo

Edad \*

- 18 - 25 años
- 25 - 35 años
- 35 - 50 años

Los jefes promueven la capacitación que se necesita. \*

Algunas veces

Formulario sin título

Preguntas Respuestas 0 Configuración

La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. \*

Algunas veces

Existe una relación armoniosa entre trabajadores. \*

Algunas veces

Es posible la comunicación e interacción con personas de mayor jerarquía. \*

Algunas veces

En la empresa se afrontan y superan los obstáculos. \*

Algunas veces

Formulario sin título

Preguntas Respuestas 0 Configuración

Existen posibilidades de progresar en la empresa. \*

Algunas veces

El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. \*

Algunas veces

Se encuentra comprometido con la organización. \*

Algunas veces

Hay clara definición de visión, misión y valores de la institución. \*

Algunas veces

Formulario sin título

Preguntas Respuestas 9 Configuración

Algunas veces

Existe buena administración de los recursos. \*

Algunas veces

Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. \*

Algunas veces

La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. \*

Algunas veces

Formulario sin título

Preguntas Respuestas 9 Configuración

9 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

< 9 de 9 >

No se pueden editar las respuestas

### ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN POWERFAM INGENIEROS EIRL

A continuación encontrarán 12 preguntas basadas en el clima organizacional de la empresa Powerfam Ingenieros EIRL. Cada una de las proposiciones tiene 5 opciones desde "nunca" como puntaje mínimo y "siempre" como puntaje máximo.

Seleccione solo una alternativa de acuerdo a su apreciación. Hacerlo de manera sincera, con la finalidad de obtener información verídica que sea un aporte para el presente trabajo de investigación. No hay respuesta buena ni mala.

\*Obligatorio

Formulario sin título

Preguntas Respuestas Configuración

**Sexo \***

Femenino

Masculino

Prefiero no decirlo

**Edad \***

18 - 25 años

25 - 35 años

35 - 50 años

Los jefes promueven la capacitación que se necesita. \*

Con frecuencia

Formulario sin título

Preguntas Respuestas Configuración

Existen posibilidades de progresar en la empresa \*

Con frecuencia

El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. \*

Con frecuencia

Se encuentra comprometido con la organización \*

Siempre

Hay clara definición de visión, misión y valores de la institución. \*

Algunas veces

La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. \*

Con frecuencia

Existe una relación armoniosa entre trabajadores. \*

Con frecuencia

Es posible la comunicación e interacción con personas de mayor jerarquía. \*

Siempre

En la empresa se afrontan y superan los obstáculos. \*

Con frecuencia

Con frecuencia

Existe buena administración de los recursos. \*

Algunas veces

Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. \*

Algunas veces

La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. \*

Con frecuencia