

Contribución al proceso de selección de personal y clima laboral de la compañía frigorífico
Vijagual S.A.

Maryury Alexandra Cáceres Carrillo

ID: 000293465



Universidad Pontificia Bolivariana

Facultad de Psicología

Seccional Bucaramanga

2020

Contribución al proceso de selección de personal y clima laboral de la compañía frigorífico
Vijagual S.A.

Maryury Alexandra Cáceres Carrillo

Trabajo de grado

En modalidad de pasantía para optar al título de Psicóloga

Directora de Proyecto

Ps.MBA Luz Marcela Salazar Betancur

Docente



Universidad Pontificia Bolivariana

Facultad de Psicología

Seccional Bucaramanga

2020

Agradecimientos y dedicatoria

Primeramente doy gracias a Dios que me ha dado la sabiduría y fortaleza en este proceso de formación profesional, gracias a mi familia que con sus esfuerzos patrocinaron cada uno de mis logros y con cada palabra de aliento me impulsaron a seguir adelante, a mis profesores por aportar su conocimiento en pro de mi crecimiento y a mis amigos que fueron parte de este recorrido inolvidable, con cada sonrisa, conocimiento y ocurrencia hicieron de esta experiencia la más hermosa. A la empresa FrigoríficoVijagual S.A por la confianza otorgada, por haberme permitido ser parte de esta gran familia. Mil gracias.

Tabla de contenido

| | |
|--|-----------|
| Agradecimientos y dedicatoria | 3 |
| INTRODUCCIÓN | 8 |
| JUSTIFICACIÓN | 9 |
| DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA FRIGORÍFICO VIJAGUAL S.A | 10 |
| OBJETIVOS | 11 |
| General..... | 11 |
| <i>Específicos</i> | 11 |
| MARCO TEORICO | 12 |
| TEMAS TRABAJADOS | 21 |
| 1. SELECCIÓN DE PERSONAL | 21 |
| 1.1 Población cubierta..... | 21 |
| 1.1.2 Requisitos de contratación..... | 21 |
| 1.2 Metodología e instrumentos | 22 |
| 1.3 Resultados..... | 23 |
| 2. CLIMA LABORAL | 23 |
| 1.2.1 Análisis de resultados de clima laboral de Frigorífico Vijagual S.A..... | 23 |
| 1.2.2 Conclusión..... | 33 |
| 1.2.3 Recomendaciones..... | 34 |
| 3. ACTIVIDADES DE DESARROLLADAS DE APOYO EN EL AREA DE GESTIÓN HUMANA..... | 35 |
| 1.3.1 Inducción al personal ingresado | 35 |
| 1.3.2 Entrega de dotación | 35 |
| 1.3.3 Actualización de perfiles | 35 |
| 1.3.4 Apoyo en actividades de Bienestar | 35 |

| | |
|--|-----------|
| DISCUSIÓN | 36 |
| CONCLUSIONES | 37 |
| SUGERENCIAS | 38 |
| REFERENCIAS | 39 |
| ANEXOS | 41 |
| 1. Mapa conceptual del proyecto | 41 |
| 2. Fotos de actividades de Bienestar | 42 |

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: Contribución al proceso de selección de personal y clima laboral de la compañía frigorífico Vijagual S.A.

AUTOR(ES): Maryury Alexandra Cáceres Carrillo

PROGRAMA: Facultad de Psicología

DIRECTOR(A): Ps. Luz Marcela Salazar Betancur

RESUMEN

El siguiente proyecto evidencia el proceso de pasantía realizado en la empresa FRIGORIFICO VIJAGUAL S.A ubicada en el KM 8 VIA BUCARAMANGA - RIONEGRO, en el cual se trabajó diferentes procesos como apoyo en el área de Gestión humana, incluidos procesos de selección de toda la empresa; este proceso estuvo estructurado de la siguiente manera: Requerimiento de personal, Reclutamiento interno y externo, aplicación de pruebas, entrevistas, recolección de documentación para pasar a firmar contrato, apoyo en inducciones de personal nuevo, envió de correos de ingreso, entrega de dotación y diligenciamiento de bases de datos. Posteriormente se realizó informe de clima laboral y apoyo en las actividades de bienestar. En este proyecto se estableció como objetivo general Contribuir al mejoramiento de clima laboral y al proceso de selección a través de la realización de un informe y generación de una propuesta que aporte al desarrollo de los mismos, para la disminución de rotación de los colaboradores de Frigorífico Vijagual S.A; por otro lado se planteó los siguientes objetivos específicos, apoyar al proceso de selección de personal en la empresa Frigorífico Vijagual S.A; elaboración de informe de resultados de la prueba de clima laboral aplicada a los trabajadores de Frigorífico Vijagual S.A; análisis de resultados de la prueba generándose estrategias de mejora.

PALABRAS CLAVE:

Selection process- work environment-Frigorífico Vijagual S.A - Recruitment.

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: Contribution to the personnel selection process and work environment of the refrigeration company Vijagual S.A.

AUTHOR(S): Maryury Alexandra Cáceres Carrillo

FACULTY: Facultad de Psicología

DIRECTOR: Ps. Luz Marcela Salazar Betancur

ABSTRACT

The following project demonstrates the internship process carried out at the company FRIGORÍFICO VIJAGUAL SA is located at KM 8 VIA BUCARAMANGA - RIONEGRO, in which different processes are carried out to support the Human Management area, including the selection processes for all the company; This process was structured as follows: Personnel requirements, internal and external recruitment, application of tests, interviews, collection of documentation to pass a contract, support in induction of new personnel, envoy mailings, delivery of staff and diligence of databases. Subsequently, a report on the work environment and support in wellness activities is carried out. In this project, the general objective will be to contribute to the improvement of the working environment and to the selection process through the preparation of a report and the generation of a proposal that contributes to their development, in order to reduce the turnover of the employees of Frigorífico Vijagual SA; On the other hand, the following specific objectives were set: to support the personnel selection process at the company Frigorífico Vijagual S.A; preparation of the results report of the labor climate test applied to the workers of Frigorífico Vijagual S.A; analysis of test results generating improvement strategies.

KEYWORDS:

Proceso de selección- clima laboral-Frigorífico Vijagual S.A –
Reclutamiento

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

INTRODUCCIÓN

El siguiente proyecto evidencia el proceso de pasantía realizado en la empresa FRIGORIFICO VIJAGUAL S.A en el Km 8 VIA Bucaramanga- Rio Negro; en el cual se tuvo como objetivo contribuir al proceso de selección y clima laboral de la empresa. Este objetivo se diseño después de hacer una observación en la organización y después de indagar sobre la experiencia de los anteriores practicantes. Frigorífico es una empresa que está en constante contracción por motivos de exportación, esto motivo a dar cumplimiento con la demanda de requerimiento de personal en la empresa.

Para el cumplimiento de este objetivo se establecieron los siguientes objetivos específicos: 1) Apoyar al proceso de selección de personal en la empresa Frigorífico Vijagual S.A. 2)Elaborar informe de resultados de la prueba de clima laboral que se aplicó a los Trabajadores de FrigorificoVijagual S.A. 3) Analizar los resultados de la prueba generándose estrategias de mejora.

A partir de estos objetivos y en transcurso de toda la pasantía se pudo evidenciar como la empresa, el área de Gestión Humana y cada una de las áreas se esfuerzan por avanzar y crear estrategias de mejora buscando el bienestar de los empleados. Finalmente se logró cumplir con el análisis de clima laboral y dar recomendaciones a la empresa sobre algunas estrategias que podrían aportar al fortalecimiento del clima laboral.

JUSTIFICACIÓN

La Psicología organizacional se ha convertido en un agente primordial para el crecimiento de una empresa y del área de gestión Humana. Se ha encargado de estudiar y analizar la relación entre el hombre y su contexto laboral, buscando así, optimizar y potenciar el comportamiento en las empresas. A su vez Eliza deMollo&Florez (2010) mencionan que la Lic. en pedagogía JenyFlores enfoca la Psicología Organizacional como:

“herramienta de gestión eficiente en las organizaciones, sostiene además la necesidad de la intervención del psicólogo organizacional en el ámbito educativo por su facultad de organización y planificación”.

Posteriormente Naranjo (2012) cita a Chiavenato (2000) menciona que "El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos". Es por esto que esta pasantía es importante ya que según autores el proceso de selección hace parte de cumplir los objetivos de la organización, si se contrata buenos empleados esto lograra que se den pasos para el crecimiento de la misma, el éxito de toda organización depende de sus empleados.

Finalmente el proyecto de pasantía se enfocó en realizar un análisis de clima laboral ya que este es primordial para el funcionamiento de los empleados y de la empresa, si se logra tener empleados felices se podrá aumentar la satisfacción, motivación y productividad de los mismos. Si se tiene un buen clima laboral los empleados no querrán retirarse y disminuirán los niveles de rotación de la compañía.

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA FRIGORIFICO VIJAGUAL S.A

Frigorífico Vijagual S.A es una organización fundada en 1996, dedicada al beneficio, procesamiento y transformación de productos cárnicos de origen bobino, bufalino y porcino. Cuentan con una planta de beneficio certificada y avalada por el Invima con clase 1, certificación HACCP e ISO 900. Se construye como una organización moderna del país, aplicando tecnología de punta que garantiza la trazabilidad inocuidad y calidad de los productos para su comercialización nacional e internacional.

Misión

Procesamos y transformamos productos cárnicos con la más alta tecnología, cumpliendo la normatividad legal vigente para satisfacción de clientes y consumidores nacionales e internacionales, actuando con eficiencia operacional y promoviendo el crecimiento integral de nuestros colaboradores y de los accionistas.

Visión

Para el año 2021 Frigorífico Vijagual S.A aumentara la participación del mercado nacional e internacional a través de Innovación de estrategias agregando valor en el servicio de beneficio y desposte de Bovinos, Bufalinos y Porcinos, siendo el proveedor preferido en la prestación de servicios para la transformación y elaboración de productos cárnicos en todas sus Presentaciones.

Frigorífico Vijagual S.A. para el desarrollo de sus actividades de beneficio, desposte y transformación de productos cárnicos se compromete con la implementación, ejecución y el mantenimiento del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, identificando los peligros, evaluando, valorando y determinando los controles de los riesgos asociados a sus procesos y actividades, garantizando el cumplimiento de todos los requerimientos legales

aplicables a todos sus trabajadores, contratistas y visitantes con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades.

Frigorífico Vijagual S.A. se compromete a proteger y conservar los recursos naturales, presentes en cada una de las actividades productivas; en el cumplimiento de la normatividad legal ambiental aplicable en la organización, a través de acciones de mejoramiento continuo en todos los niveles administrativos y procesos operativos, en la implementación de las prácticas ambientales previniendo los riesgos de contaminación capacitando a colaboradores con información actualizada de los documentos que son parte fundamental en la gestión ambiental.

Cuenta con programas de cumplimiento ambiental tal como: Tratamiento de Aguas Potables (PTAP), Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR), Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos, Emisiones Atmosféricas, Control de Plagas Y manejo paisajístico.

OBJETIVOS

General:

Contribuir al mejoramiento de clima laboral y al proceso de selección a través de la realización de un informe y generación de una propuesta que aporte al desarrollo de los mismos, para la disminución de rotación de los colaboradores de Frigorífico Vijagual S.A

Específicos:

- Apoyar al proceso de selección de personal en la empresa Frigorífico Vijagual S.A.
- Elaborar el informe de resultados de la prueba de clima laboral aplicada a los trabajadores de FrigoríficoVijagual S.A.
- Análisis de resultados de la prueba generándose estrategias de mejora.

MARCO TEORICO

La Psicología organizacional en los últimos años ha logrado incrementar y posicionarse como un ente primordial en las organizaciones, ya que crea una relación recíproca del ser humano con la empresa. La psicología organizacional se ha encargado de estudiar y analizar la relación entre el hombre y su contexto laboral, buscando así, optimizar y potenciar el comportamiento en las empresas, definiendo éste como el estudio sistemático y la aplicación cuidadosa del conocimiento sobre la forma como los individuos y grupos actúan en las empresas. (Davis & Newstrom, 1991) por otra parte Elizade, Mollo & Florez (2010) mencionan que la Lic. en pedagogía Jeny Florez enfoca la Psicología Organizacional como:

“Una herramienta de gestión eficiente en las organizaciones, sostiene además la necesidad de la intervención del psicólogo organizacional en el ámbito educativo por su facultad de organización y planificación”. Es decir que esta rama de la psicología aporta significativamente en las empresas por su capacidad de planeación en herramientas de bienestar para los empleados y la compañía, aporta en cuanto al nivel de estudio comportamental de la conducta humana y como este puede ser un proactivo y competente en el cargo a desempeñar.

Por otra parte, Rucci, 2008 citado por Aanodt (2010) menciona que el propósito de la psicología organizacional es “aumentar la dignidad y el desempeño de los seres humanos así como de las organizaciones para las que trabaja al avanzar en la ciencia y conocimiento del comportamiento humano” por ello, la psicología organizacional no sólo está buscando el crecimiento de la empresa sino también de sus trabajadores promoviendo el bienestar, salud, realización y felicidad de los mismos.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, cabe resaltar que la psicología organizacional juega un papel muy importante en el surgimiento y desarrollo del departamento de Recursos humanos, puesto que esta tiene como fundamento crear

iniciativas de Responsabilidad social empresarial, con el fin de velar por las necesidades y expectativas de los empleados y la compañía; así mismo la psicología organizacional le ayuda a este departamento a conocer los comportamientos que pueden estar ocasionando cambios en las organizaciones, el conocer las personas dentro de la compañía y llegar a crear un empalme entre la vida personal, familiar y laboral podría llegar a tener grandes resultados en el bienestar de los empleados, ya que el ser humano no sólo es en el ámbito laboral si no va más allá, pasando a un ser social con metas y sueños. Es por esto que, si se tienen personas felices, desarrolladas y satisfechas con lo que están haciendo, estas personas van a ser más productivas y esto generará mayores ingresos para la compañía.

Según Guzmán, el departamento de Recursos Humanos debe “ver primero hacia dentro de la organización y luego hacia afuera”. Es por esto que el compromiso de que una empresa sea socialmente responsable recae, en quienes trabajan en la gestión de talento humano, debido a que tienen la función de recrear y ser la cara de la empresa frente a sus empleados, el área de gestión humana, debe gestionar estrategias que potencialicen las competencias como: motivación, potencial de logro, seguridad y salud en el trabajo en sus empleados permitiendo así la autorrealización de cada uno de ellos logrando así aumentar su productividad. Es por ello que la productividad es la “Capacidad para fijarse objetivos de alto desempeño y alcanzarlos exitosamente, en el tiempo y con la calidad requeridos, agregar valor y contribuir a que la organización mantenga e incremente su liderazgo en el mercado”. (Alles, 2009, pp 188)

Además de ello, la productividad va de la mano con un proceso de selección donde se tengan en cuenta las competencias que debe tener una persona al ocupar un cargo; las competencias según Rodríguez (2003) definen algunos parámetros para tener en cuenta como: Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo; están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad, sea laboral o de otra índole; tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan; pueden ser generalizables a más de una actividad, es decir, una competencia es lo que hace que el trabajador logre una tarea exitosamente. Es decir que las competencias van recopilando conjuntos de conocimientos,

habilidades y comportamientos, si alguna de estas falla, se debe entrar a realizar un reestructuración para que el trabajador siga siendo funcional, conclusión las competencias viene siendo “una disciplina que depende de las contingencias y las situaciones, así como de la mentalidad que existe en cada organización y de la estructura organizacional que se adopte como plataforma para las decisiones y las operaciones”. (Chiavenato,2009)

Por otro lado, cada vez las organizaciones entran en competitividad y es por esto que los colaboradores se convierten en fichas fundamentales para el adecuado funcionamiento de la empresa y es ahí donde se debe llevar un adecuado proceso de selección para que cada persona que ingrese cumpla con el perfil y pueda adaptarse de manera adecuada al cargo. Es por esto que Naranjo (2012) citando a Chiavenato (2000) menciona que "El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos"; tomando en cuenta esto, el proceso de selección ayuda al crecimiento de la organización, ya que si hay buenas fichas dentro de la misma y todos con el mismo objetivo de hacer crecer la compañía se logrará aumentar la productividad y calidad de los productos y así aumentará la economía de la organización. A su vez Chiavenato menciona algunas bases como: requerimiento, definición del perfil, definición del método de reclutamiento, entrevistas más técnicas, elaboración de informes y entrevista final- detección y análisis de necesidades de selección, con el fin de lograr procesos de selección óptimos para cada cargo cumpliendo con los valores y parámetros que requiere la organización. Por otro lado el proceso de selección algunas veces suele pasar desapercibido en algunas empresas ya que no cuentan o no consideran necesario tener personas especializadas limitándose a que otras personas de diferentes áreas realicen el proceso (Veintimilla & Velasquez,2017) teniendo en cuenta lo anterior se podría decir que inmediatamente no se notan las consecuencias pero a largo plazo si se llegan a notar, muchos de los candidatos contratados no se adaptan al cargo y esto ocasiona que se produzca una fuerte rotación en el personal y por ello una incrementación de costos en contratación.

Recopilando lo dicho anteriormente para realizar un proceso de selección satisfactorios es importante saber las variables que se están evaluando tanto conceptual

como operacionalmente, pues sin esto va ser imposible observar en los candidatos dichas competencias, siendo así, es relevante mencionar que cualquier instrumento que se utilice para poner en evidencia las variables ya sea entrevistas, pruebas psicotécnicas entre otras se debe realizar una comparación y cada una debe evaluar aspectos específicos.

Después de lo anteriormente plasmado sobre psicología organizacional, gestión humana, competencias y proceso de selección, se podría hablar de clima laboral, ya que este tiene una relación recíproca con el bienestar, productividad y satisfacción del empleado. El clima laboral ha logrado gran importancia para las organizaciones ya que según Segredo (2013) se considera que es un factor clave en el desarrollo de las instituciones, y su estudio y diagnóstico incide en el mejoramiento de la empresa. Así mismo dicen que “que el clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento”

Por otro lado Bonilla & Bonilla (2016) citan a Forehandy Von Gilmer (1964) definiendo al clima laboral “como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización” es decir que las prácticas de una organización pueden llegar a influenciar en la satisfacción de los colaboradores igualmente que en su rendimiento laboral.

Según Campos, Fabricio & Aguirre(2012) mencionan que :

“El clima organizacional se basa en las percepciones individuales, y a menudo se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refieren a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. Por lo tanto, casi siempre la gerencia manipula el clima con mayor facilidad que la cultura para afectar de manera directa el comportamiento de los empleados”

Por otro lado Arce (2018) dice que el “clima organizacional determinan el comportamiento de los empleados en una organización; comportamiento que determina la productividad de la organización a través de conductas eficientes y eficaces”. Es decir que el clima laboral tiene tanta influencia dentro de una organización que puede lograr que sus empleados sean productivos o que se desmotiven y disminuyan el ritmo de trabajo, muchas organizaciones en la actualidad piensan que los empleados se encuentran satisfechos solo con remuneraciones económicas y dejan de lado la parte emocional que ellos necesitan todos los días potencializar como el reconocimiento verbal, el estudio, el tiempo para compartir en familia y la autorrealización.

Quintero (2007) menciona que “El aprendizaje en la organización hace énfasis en el capital intelectual, base de la nueva sociedad del conocimiento. De esta forma el aprendizaje organizacional es un proceso de cambio y de mejoramiento continuo en los modos de hacer y actuar, que implica la identificación e incorporación de conocimientos, habilidades y comportamientos tendientes a incrementar la capacidad de producir de los equipos y la adquisición de mayor efectividad en las tareas y en la capacidad de respuesta ante las situaciones que se presentan”.

Como se ha venido expresando el Clima organizacional se considera según Iglesias & García (2015) un:

“constructo complejo, sujeto a posiciones y enfoques en cuanto a su producción, una gama que se enmarca en dos puntos de vista extremos: los que enfatizan en factores organizacionales puramente objetivos, externos a los individuos que tan solo las perciben e influyen sobre su comportamiento (enfoque estructuralista), y los que privilegian los atributos percibidos por los individuos dentro de la organización, la opinión que el empleado se forma de ella en virtud de las percepciones y satisfacción de las expectativas (enfoque subjetivista o perceptual)”.

Lozano, Chacon, Chavez&Perez (2013) cita a (Casas, Repullo, Lorenzo, & Cañas (2002) El clima laboral es un fenómeno desarrollado principalmente dentro de la psicología

y la sociología, al tener una doble dimensionalidad, en el que por un lado el individuo crea a diario dicho clima en la organización; pero una vez creado adquiere una dimensión social que excede y condiciona a los individuos que lo han generado permaneciendo en la organización.

Aumentar la productividad es uno de los desafíos que tienen las organizaciones actualmente y el clima laboral sin duda hace parte significativa para esta labor, ya que al aumentar el clima, aumentara la satisfacción y a su vez aumentara la productividad, Cristancho (2015) menciona que “Un ambiente de trabajo respetuoso, colaborativo, dinámico y responsable es la llave para que la productividad global e individual aumente, se incremente la calidad del trabajo y se alcancen los objetivos propuestos”. Esto quiere decir que si se logra sensibilizar de la importancia del clima laboral y se diseñan estrategias de mejora pensando en el bienestar del trabajador y la organización se logrará incrementar las ganancias de la empresa, un claro ejemplo es que si un trabajador esta anímicamente feliz, atenderá a los clientes de una manera agradable o realizará su producto de mejor manera, así el cliente se irá satisfecho con el producto y la atención recibida, pero si el trabajador está presentando sobrecarga laboral y esta estresado, seguramente su rendimiento va a disminuir y la atención al cliente no será la más adecuada.

En términos generales, puede decirse que una empresa que suministre espacios para que los individuos potencialicen sus habilidades y capacidades a través de su trabajo genera los mejores climas laborales; si bien una de las motivaciones de los empleados es el salario, también cabe aclarar que hay otras maneras de aumentar dicha satisfacción y cumplir con las expectativas que tiene cada trabajador de la organización, es de gran importancia para un buen clima laboral crear una comunicación asertiva, que el empleado cree una identidad con la empresa, crear capacitaciones, carreras internas, capacitación de líderes entre otras.

Por otra parte, cabe resaltar que el ambiente laboral según Contreras, Reynaldos&Cardona (2015) se refiere a todas las condiciones y a los factores que incluyen en el trabajo como lo son (físico, social y psicológico) y condiciones ambientales como los factores del entorno: iluminación, temperatura, ruido así como toda la gama de influencias

ergonómicas. Esto se refiere a que esos factores externo que pueden parecer insignificantes tienen relevancia al momento de evaluar clima laboral, ya que si un trabajador no cuenta con un espacio óptimo o con las condiciones mínimas para ejercer bien sus tareas, esto ocasionara estrés laboral llegando a afectar el rendimiento del trabajador, es decir si en una oficina no hay la luz suficiente ni ventilación el trabajador no podrá desempeñarse bien, o si se percibe demasiado ruido esto ocasionara desconcentración y aumentara el rango de error.

Otro de los conceptos importantes es la satisfacción laboral que se puede definir como una actitud positiva individual hacia el trabajo (cómo se siente el individuo en el trabajo); siendo este un elemento imprescindible en el proceso asistencial relacionado con calidad de los servicios (Contreras, Reynaldos y Cardona, 2015). En la satisfacción se puede reconocer diferentes tipos de recompensa, como los factores extrínsecos (monetarios, bonos) o intrínsecos como la autorrealización, autoestima, halagos verbales, entre otros.

Tomando como referencia lo anteriormente mencionado se pueden enunciar muchos de los cambios que día a día van presentando los trabajadores, es decir que estos cambios van de acuerdo a las necesidades que requiere cada empleado en el puesto de trabajo, es importante tener en cuenta cómo se siente en relación con sus compañeros y jefes, así mismo llevar un seguimiento familiar y social.

Hernández (2014) menciona que se debe tener en cuenta que “cada día surgen nuevas empresas y el medio es más competitivo, por lo que el tener un excelente clima laboral es de suma importancia para tener una empresa de éxito, donde los empleados logren sentirse comprometidos y, así, ofrezcan excelentes resultados para su empresa y para el consumidor”. Siendo así se podría decir que es importante que el trabajador cree un vínculo de identificación con la organización que en cualquier lugar donde él se encuentre se sienta orgulloso de estar en dicha organización.

En la antigüedad muy pocas compañías lograban tener un buen clima laboral, alguna de ellas no consideraban esto importante, con el surgimiento del talento humano, actualmente

las grandes organizaciones como Google han logrado gran parte de su éxito por las estrategias que han implementado para favorecer el clima y el bienestar laboral.

Chiavenato (2000) considera que el clima organizacional “está íntimamente relacionado con la motivación, al tener una motivación elevada el clima organizacional tiende a ser más alto proporcionando de éste modo satisfacción y mayor participación entre las personas”, es por ello que una organización con un excelente programa de bienestar enfocado al beneficio de los empleados y la organización estará destinada al éxito; es decir que si se trabaja en pro de la felicidad de los empleados aumentara la motivación y esto conseguirá que aumente el capacidad de logro dentro de la misma.

Según la investigación realizada por Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar & Girando (2006) sobre el panorama de los estudios de Clima organizacional en Bogotá, Colombia de la universidad de Santo Tomas, encontraron que existen diversos conceptos de clima y aunque no se pudo concretar uno solo pudieron concluir algunos elementos a considerar como: la personalidad de la organización, las percepciones o imágenes de la realidad de la organización, el fenómeno que interviene en los factores de la organización y la variable que tiene la virtud de integrar la persona, grupos y las organizaciones. Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente se puede decir que el concepto de clima laboral al transcurrir del tiempo ha venido variando y en los últimos años ha cobrado importancia ya que es un agrupa diferentes comportamientos que se evidencian en las organizaciones y que generan un cambio.

En esta investigación se encontró que muchos autores confunden el concepto de clima y cultura organizacional, ellos engranaron clima laboral como “un elemento dinámico que construyen los grupos en las organizaciones y en el que se mantiene un equilibrio entre los aspectos objetivos (externos al sujeto) y los aspectos subjetivos (dimensión psicológica). Este proceso se describe y construye a partir de las percepciones que elaboran y transmiten los sujetos al interactuar en el contexto laboral”.

Seguendo con todo lo que abarca clima organizacional , según Toro y Zanin (2013) es que tiene un sentido de compromiso, que tiene un componente motivacional que ocasiona que las personas se esfuercen y trabajen con energía y dedicación en pro del cumplimiento de las metas de la organización . Es importante crear en el trabajador un sentido de identidad, que los empleados tengan una imagen positiva de la organización, esto aumentara el posicionamiento de la misma ya que los comentarios de voz de clientes y empleados hace atractiva la empresa.

Llegados a este punto cuando se invierte en los empleados, no solo se esta invirtiendo en ellos sino también en la organización, si se invierte en cursos, capacitaciones, liderazgo y se forma al trabajador, se está invirtiendo dentro de la organización ya que obtendrá personas más competentes en el mercado capaces de producir productos de calidad, buen manejo de equipo, mejores climas laborales y se ofrecerá un mejor servicio a los clientes.

Por último el clima organizacional es el resultado de las percepciones que tengan los trabajadores en cuanto a los factores organizacionales existentes en el lugar de trabajo, tales como: los estilos de liderazgo adoptados por la gerencia, la estructura organizativa y las relaciones entre los empleados. (Goncalvez, 1997) citado por Torres, Lamenta &Hamidian (2017). Es decir que dependiendo de cómo perciba el entorno de trabajo se evaluara si el clima es óptimo o no.

TEMAS TRABAJADOS

METODOLOGIA

La metodología de estudio de la pasantía se orientó bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo de corte transversal ya que se trabajó sobre datos recolectados sobre diferentes aspectos del personal de la organización.

1. SELECCIÓN DE PERSONAL

(Información confidencial)

Se hizo proceso de selección de todas las áreas de la empresa con los diferentes cargos como lo son: Operarios, Auxiliares, Analistas, jefes entre otros.

1.1 Población cubierta

- La población cubierta estuvo entre 19 y 49 años.
- Sexo masculino y femenino.
- 300 Trabajadores del Frigorífico Vijagual.

1.1.2 Requisitos de contratación

Dentro de los requisitos de contratación se consideraron los siguientes:

- Hoja de vida minerva formato 10-03 con foto fondo blanco o azul.
- Si es menor de 24 años y no es hijo único ni tiene hijos debe llevar fotocopia de la libreta militar.
- 4 Fotocopias de la cedula ampliada al 150.
- Fotocopia de la tarjeta profesional (Si aplica).
- Certificado de último empleo.
- Fotocopia del acta de grado, diploma de bachiller o prueba de convalidación.
- Certificado de apertura de cuenta del banco Bogotá.

- Aprendices: Presentación de certificado de estudios o carta de presentación donde este apto para iniciar prácticas.

Si desea ser afiliado a caja de compensación familiar de debe anexar los siguientes documentos:

- **SOLTERO SIN HIJOS PARA LA AFILIACIÓN DE LOS PADRES**

Fotocopia de la cedula de los padres

Registro civil del trabajador donde demuestre parentesco con los padres

Certificado de EPS de cada uno de los padres

- **SOLTERO CON HIJOS**

Registro civil de cada hijo

Tarjeta de identidad o precedula de cada hijo

Certificado de escolaridad para niños de 12 años

- **CASADO O UNIÓN LIBRE**

Registro civil de nacimiento de cada hijo

Fotocopia de tarjeta de identidad o precedula de los hijos

1.2 Metodología e instrumentos

Reclutamiento

Dentro del proceso, lo primero que se considera es un formato de Requerimiento de personal que es llenado por el jefe quien solicita el personal, posteriormente de acuerdo al perfil se hace el reclutamiento a través de Computrabajo y hojas de vida que llegan a la empresa; después de eso se cuadra con el jefe que día puede entrevistar y se llaman a entrevista a los candidatos.

Aplicación de Pruebas (instrumento)

En el proceso de selección de FRIGORIFICO VIJAGUAL S.A se aplica la prueba del VALANTI, la cual según su autor **PS. Octavio Escobar** tiene como propósito medir la prioridad que dentro de una escala de valores da el sujeto a una serie de ítems. Esta prueba ha sido diseñada para obtener información que permita apreciar preferencias valórales de la persona, que son relevantes apreciar en el proceso de selección de personal, el rango de aplicación esta para personas como mínimo nivel de escolaridad 8 grado.

Es importante que al momento de la aplicación se cree un ambiente de tranquilidad y empatía; esta prueba no tiene tiempo límite de aplicación aunque se considera un tiempo promedio de 15 minutos, la primera parte de la prueba evalúa valores y la segunda anti valores. Los 5 valores básicos que evalúa son VERDAD, RECTITUD, PAZ, AMOR Y NO VIOLENCIA. El Valanti se califica a través de un Excel que se añade al comprar la prueba.

1.3 Resultados

Como Resultados se logró cumplir con la demanda de requerimiento de personal de la empresa FRIGORIFICO VIJAGUAL S.A, demanda que aumentaba por temas de exportación se contrató personal como Jefes, Operarios, Analista, Administrativos y aprendices.

2. CLIMA LABORAL

1.2.1 Análisis de resultados de clima laboral de Frigorífico Vijagual S.A

Esta prueba fue creada por la anterior jefe de gestión humana Piedad, con el fin de evaluar el clima laboral y la satisfacción de los empleados. Esta escala cuenta con 30 ítems agrupados en 6 factores; Potencial de logro, motivación, entrenamiento y capacitación, bienestar-seguridad y salud en el trabajo, calidad de la supervisión y relaciones laborales. Definiéndose como factores a trabajar los que arrojaran puntajes menores a 80%.

- Potencial de logro (1-2 ítem)
- Motivación (3– 8 ítem)
- Entrenamiento y capacitación (9 –12 ítem)
- Bienestar- seguridad y salud en el trabajo (13-16 ítem)
- Calidad de la supervisión (17-24 ítem)
- Relaciones laborales (24-30)
-

Corrales 1

| | |
|--|-----|
| Potencial de logro | 89% |
| Motivación | 84% |
| Entrenamiento y capacitación | 88% |
| Bienestar, Seguridad y salud en el trabajo | 86% |
| Calidad de la supervisión | 85% |
| Relaciones laborales | 85% |

Respecto a los resultados encontrados se evidencia que el área de corrales, es una de las áreas donde el clima laboral es óptimo ya que todas las dimensiones evaluadas están por encima del 80%. Es decir los trabajadores están conformes con las condiciones físicas, emocionales y con la cultura organizacional. Se podría decir que esta área hace que el trabajador se sienta parte de la organización y se generen sentimientos mutuos de afiliación.

Ambiental 2

| | |
|--|-----|
| Potencial de logro | 87% |
| Motivación | 71% |
| Entrenamiento y capacitación | 74% |
| Bienestar, Seguridad y salud en el trabajo | 76% |
| Calidad de la supervisión | 92% |
| Relaciones laborales | 80% |

Teniendo en cuenta los resultados encontrados en la prueba aplicada a los trabajadores, se evidencian falencias en las dimensiones de motivación con un 71%, entrenamiento y capacitación con un 74% y bienestar- seguridad y salud en el trabajo con un 76%, lo cual da a entender que los trabajadores no están del todo conformes con los aspectos físicos laborales ya que posiblemente alguno de estos esté generando algún tipo de riesgo y esto conlleve a tener una disminución en la motivación laboral.

Línea de Beneficio 3

| | |
|--|-----|
| Potencial de logro | 52% |
| Motivación | 54% |
| Entrenamiento y capacitación | 46% |
| Bienestar, Seguridad y salud en el trabajo | 53% |
| Calidad de la supervisión | 49% |
| Relaciones laborales | 52% |

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que de todas las áreas esta es la que presenta más falencias en clima laboral, puesto que todos sus resultados están por debajo del 80% ,lo cual indica que se deben emplear estrategias que aumenten los ambientes óptimos para los trabajadores, uno de los menores puntajes lo obtuvo la calidad de la supervisión con un 49%, siguen las variables de relaciones laborales y potencial de logro con un 52% cada una, esto da a entender que al ser una de las áreas con mayor número de trabajadores se debe dedicar más tiempo a capacitaciones y potencializar las relaciones interpersonales ya que es un área donde se puede llegar a tener niveles altos de estrés.

Despote 4

| | |
|--|-----|
| Potencial de logro | 88% |
| Motivación | 77% |
| Entrenamiento y capacitación | 56% |
| Bienestar, Seguridad y salud en el trabajo | 80% |
| Calidad de la supervisión | 88% |
| Relaciones laborales | 77% |

En esta área los factores por debajo del 80% fueron Motivación y relaciones laborales con un 77% y entrenamiento y capacitación con un 56%; es decir que los trabajadores perciben que hacen falta incentivos para aumentar la satisfacción laboral, por otra parte se podría decir que no están conformes con los vínculos de compañerismo dentro del área, por último en esta área se percibe de acuerdo a los resultados que se necesita más entrenamiento y capacitación, esto mejoraría el nivel de accidentalidad dentro de la misma.

Logística 5

| | |
|--|-----|
| Potencial de logro | 86% |
| Motivación | 68% |
| Entrenamiento y capacitación | 86% |
| Bienestar, Seguridad y salud en el trabajo | 82% |
| Calidad de la supervisión | 81% |
| Relaciones laborales | 81% |

En el área de logística uno de los factores con menor porcentaje de satisfacción es Motivación con el 68%, lo cual indica que los trabajadores no están conformes con los incentivos o recompensas que se están aplicando en esta área; por otra parte se evidencia que las variables de calidad de la supervisión y relaciones laborales se encuentran en 81% lo que se podría decir es que aunque sobre pasa al 80% hace falta crear un clima de confianza dentro del núcleo laboral del área.

Calidad 6

| | |
|--|-----|
| Potencial de logro | 93% |
| Motivación | 86% |
| Entrenamiento y capacitación | 96% |
| Bienestar, Seguridad y salud en el trabajo | 86% |
| Calidad de la supervisión | 95% |
| Relaciones laborales | 95% |

De acuerdo a los resultados arrojados esta es una de las áreas con porcentajes más altos en todos los factores, es decir que el clima laboral dentro de esta área es óptimo.

Aseo y desinfección 7

| | |
|--|-----|
| Potencial de logro | 93% |
| Motivación | 86% |
| Entrenamiento y capacitación | 92% |
| Bienestar, Seguridad y salud en el trabajo | 89% |
| Calidad de la supervisión | 93% |
| Relaciones laborales | 94% |

Considerando los resultados del área de aseo y desinfección se evidencia que todos los factores evaluados están por encima del 80%, lo cual indica que en esta área los trabajadores se encuentran conforme con las condiciones en las cuales están laborando no solo en los espacios físicos si no también en relaciones interpersonales y son su jefe de área.

Rendering 8

| | |
|--|-----|
| Potencial de logro | 87% |
| Motivación | 87% |
| Entrenamiento y capacitación | 86% |
| Bienestar, Seguridad y salud en el trabajo | 80% |
| Calidad de la supervisión | 91% |
| Relaciones laborales | 89% |

Teniendo en cuenta los resultados arrojados en la prueba, el área de rendering se encuentra muy bien situada en todos los factores de clima laboral.

Embutidos 9

| | |
|--|------|
| Potencial de logro | 100% |
| Motivación | 87% |
| Entrenamiento y capacitación | 91% |
| Bienestar, Seguridad y salud en el trabajo | 83% |
| Calidad de la supervisión | 100% |
| Relaciones laborales | 93% |

De acuerdo a los resultados encontrados se evidencia un correlación entre potencial de logro y calidad de la supervisión con un 100% es decir entre mejor es la calidad de la supervisión se aumenta el potencia de logro, ya que disminuye el rango de error en los procesos de producción.

Mantenimiento 10

| | |
|--|-----|
| Potencial de logro | 80% |
| Motivación | 64% |
| Entrenamiento y capacitación | 79% |
| Bienestar, Seguridad y salud en el trabajo | 79% |
| Calidad de la supervisión | 81% |
| Relaciones laborales | 78% |

En el área de mantenimiento se evidencian falencias en los factores de motivación con un 64%, entrenamiento y capacitación con un 79%, bienestar- seguridad y salud en el trabajo con un 79% y relaciones laborales con un 78%, es decir que los trabajadores están percibiendo una baja motivación que puede estar ocasionando que las relaciones laborales se vean afectadas y que los espacios físicos no están siendo los adecuados para que ellos realicen sus labores, por otro lado los trabajadores no se están sintiendo conformes con la seguridad y el bienestar laboral y esto podría estar ocasionando desmotivación.

Compras 11

| | |
|--|-----|
| Potencial de logro | 77% |
| Motivación | 77% |
| Entrenamiento y capacitación | 83% |
| Bienestar, Seguridad y salud en el trabajo | 62% |
| Calidad de la supervisión | 94% |
| Relaciones laborales | 94% |

De acuerdo a los resultados en el área de compras se evidencian bajos resultados en los factores de potencial de logro con un 77%, motivación con un 77% y bienestar- Seguridad y salud en el trabajo con un 62%, es decir que los trabajadores no están del todo conformes con las estrategias que se están implementando en cuanto a las recompensas laborales, por otra parte están percibiendo afectaciones en las condiciones físicas de trabajo como ventilación o ruido.

Seguridad Física 12

| | |
|--|-----|
| Potencial de logro | 89% |
| Motivación | 77% |
| Entrenamiento y capacitación | 87% |
| Bienestar, Seguridad y salud en el trabajo | 78% |
| Calidad de la supervisión | 81% |
| Relaciones laborales | 86% |

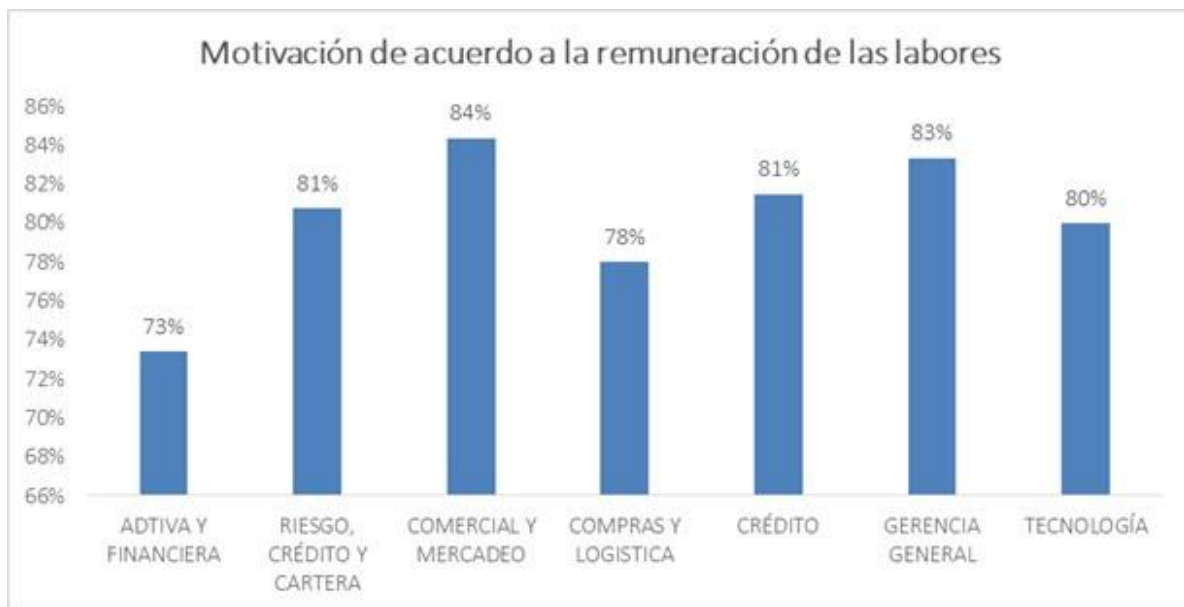
En el área de seguridad se evidencian falencia en la motivación con un 77% lo que indica que los trabajadores tienen una percepción baja en cuanto a los incentivos que la compañía o jefe de área están implementando, por otro lado esto no ha afectado en el potencial de logro ya que es uno de los factores con mayor porcentaje. Si se aumenta la motivación a través del bienestar, seguridad y salud en el trabajo simultáneamente podría aumentar el potencial de logro.

Administración 13

| | |
|--|-----|
| Potencial de logro | 89% |
| Motivación | 79% |
| Entrenamiento y capacitación | 84% |
| Bienestar, Seguridad y salud en el trabajo | 80% |
| Calidad de la supervisión | 89% |
| Relaciones laborales | 90% |

De acuerdo a los resultados encontrados se evidencia que en los administrativos hay muy buenas relaciones laborales pero hace falta motivación, puesto que este factor fue el único que está por debajo del 80%, se haría necesario aumentar incentivos en este aspecto para que mejore el clima laboral, y el trabajador se pueda desempeñar de manera eficaz dentro de la organización.

Grafica 1



Otro de los aspectos evaluados fue la motivación en cuantos a la remuneración, si bien en el clima laboral un factor importante es la remuneración económica ya que esto aumenta la satisfacción en cada uno de los trabajadores pues actúa como un ente fundamental. En la grafica 1 se observa que el menor porcentaje de motivación en cuanto a la remuneración económica se sitúa en el área administrativa y financiera, esto se podría ocasionar debido a que gran cantidad de las personas que trabajan en el área administrativa no se les remunera

extras pero si las realizan, esto podría estar ocasionando una percepción de devaluación en los trabajadores.

1.2.2 Conclusión

Se concluye que el clima laboral en Frigorífico Vijagual se encuentra en una percepción positiva, ya que en la mayoría de las áreas se posicionan en resultados mayores al 80% sin embargo se encontraron áreas donde se deben potencializar y diseñar estrategias de mejora como en Línea de beneficio, desposte y logística. Los factores que se vieron más afectados fueron los de motivación, relaciones laborales, entrenamiento y capacitación.

| Área | Porcentajes totales |
|---------------------|---------------------|
| Corrales | 87% |
| Línea de beneficio | 51% |
| Desposte | 83% |
| Logística | 81% |
| Calidad | 92% |
| Aseo y desinfección | 92% |
| Mantenimiento | 77% |
| Rendering | 87% |
| Compras | 82% |
| Embutidos | 93% |
| Seguridad física | 89% |
| Administración | 86% |

1.2.3 Recomendaciones

Teniendo en cuenta a los resultados de clima organizacional de Frigorífico Vijagual se recomienda diseñar estrategias de mejora en cuanto a la motivación no solo en remuneración monetaria sino también en premios (incentivos como bonos, días de descanso) elogios verbales por parte de sus jefes y compañeros esto provoca un aumento en la satisfacción de los trabajadores y aumentara el nivel de desempeño en sus labores. Por otra parte, se recomienda realizar, capacitaciones de salud mental, inteligencia emocional, comunicación y liderazgo entre otras ya que esto ayudara a que el trabajador de sienta bien con sigo mismo y con el entorno que le rodea, por ultimo reevaluar las condiciones que pueden estar generando riesgos para el trabajador y el cumplimiento de sus tareas. Finalmente se podría ajustar el plan de bienestar implementando no solo capacitaciones si no también estrategias que favorezcan las variables evaluadas en clima laboral como:

Establecer convenios con entidades educativas que faciliten el acceso a la formación -a bajo costo o en lo posible subsidiado- en cursos, talleres, seminarios, diplomados, otros, a los empleados de la empresa, relacionados con la actividad laboral de la empresa.

Entrenamiento y capacitación a los colaboradores en tecnologías de la información y comunicación, aplicadas a la actividad laboral de la empresa.

Ofrecer becas para los empleados que adelantan estudios técnicos o profesionales y presentan calificaciones superiores o iguales a 4.5. Complementario a esto, la empresa puede mantener, retener y cualificar a su propio personal.

Financiación del 50% de las matriculas a los empleados destacados por su desempeño eficiente en la empresa; en estudios de secundaria y carreras técnicas y tecnológicas, por el primer año.

Capacitar a los colaboradores en manejo de estrés y ansiedad.

Suministrar semanalmente un refrigerio saludable motivando al colaborador a que regule su alimentación.

3. ACTIVIDADES DE DESARROLLADAS DE APOYO EN EL AREA DE GESTIÓN HUMANA

1.3.1 Inducción al personal ingresado

Al día siguiente de la contratación se realiza el proceso de malla de inducción, se da la capacitación de cada una de las áreas y donde el nuevo empleado puede conocer cada uno de los procesos y recorrer la empresa. Se hizo múltiples inducciones del área de gestión humana con el objetivo de dar a conocer las políticas de la organización, procesos de permisos, incapacidades, reglamentos de la empresa. Durante el día se hace el acompañamiento del personal en todas las áreas.

1.3.2 Entrega de dotación

En este proceso dos días antes se envía un correo con las tallas de dotación para que los jefes monten el pedido, por políticas de la empresa en la entrega se debe hacer acompañamiento el área de gestión humana y diligenciar un formato donde el empleado lo firma y se prosigue a archivarlo.

1.3.3 Actualización de perfiles

En el 2019 se realizaron cambios en el organigrama de la empresa y se cambiaron algunos cargos, por tal motivo se hizo revisión de todas las carpetas de los empleados verificando que tuvieran los perfiles de cargo y consideran con las fechas de actualización, también se modificaron en la carpeta compartida que maneja FRIGORIFICO VIJAGUAL S.A, se cambiaron los cargos, algunas funciones y algunos perfiles se volvieron a firmar.

1.3.4 Apoyo en actividades de Bienestar

Durante el proceso de pasantía se realizaron diferentes actividades como la de cierre de año, entrega de pascuas, celebración de cumpleaños, entrega de regalos día de la madre y

entrega de mercados. Cada mes se les entregan los detalles a los empleados del mes y a los cumpleañeros.

DISCUSIÓN

En el transcurso de esta pasantía se pudo evidencia lo mencionado por varios autores como Elizade, Mollo & Florez (2010) que mencionan que la Lic .en pedagogía Jeny Florez enfoca la Psicología Organizacional como:

“herramienta de gestión eficiente en las organizaciones, sostiene además la necesidad de la intervención del psicólogo organizacional en el ámbito educativo por su facultad de organización y planificación”. Es decir que la participación de un psicólogo es fundamental ya que según la ley se avala que solo un profesional de la psicología puede calificar pruebas psicológicas y dar sus respectivos conceptos, fundamental ya que la psicología permite tener una perspectiva más amplia del comportamiento humano y como cada persona podría actuar en las diferentes situaciones laborales. Se logró evidenciar que al momento de planeación es necesario pensar en el bienestar del otro y como se puede aumentar la satisfacción y motivación en los empleados, por otra parte el área de Gestión Humana debe tener una organización y planeación estructurada que permita en bienestar de toda una empresa, y se es necesario trabajar interdisciplinariamente.

Por otra parte Chiavenato (2000) consideró que el clima organizacional “está íntimamente relacionado con la motivación, al tener una motivación elevada el clima organizacional tiende a ser más alto proporcionando de éste modo satisfacción y mayor participación entre las personas”. Esto se evidencio cuando se planeaban y se realizaban las actividades de bienestar y del empleado del mes, se logró percibir satisfacción en los empleados impulsándolos a cada díamejorar en sus labores y a dar a entender que cada uno de ellos es importante en la empresa, que al área de gestión humana le importa el crecimiento tanto personal, emocional y profesional de cada persona.

Finalmente lado Arce (2018) dice que el “clima organizacional determinan el comportamiento de los empleados en una organización; comportamiento que determina la productividad de la organización a través de conductas eficientes y eficaces”, esto evidenció y se desarrolló cada mes, cuando se les reconocía su compromiso y labor, cuando se les celebrara los cumpleaños cada empleado salía satisfecho y agradecido por lo recibido.

CONCLUSIONES

En relación al proceso de selección de FRIGORIFICO VIJAGUAL S.A se concluye que tiene una gran demanda de requerimiento de personal especialmente en las áreas de Logística, Desposte y Línea.

En el proceso de selección de personal se evidencia un volumen bastante alto en cuanto a costo y tiempo ya que demanda tiempo para procesamiento de hojas de vida, tiempo de citación por vía telefónica, costos en copias de aplicación de pruebas psicotécnicas, tiempo de realización de entrevistas psicológicas y pago de exámenes médicos.

Se concluye que hay bastante rotación en áreas específicas como desposte y Logística.

Se concluye que el clima laboral en FrigorificoVijagual se encuentra en una percepción positiva de los empleados, aunque se recomienda potencializar algunas estrategias de mejora en el clima laboral.

Finalmente se concluye que FrigorificoVijagual es una excelente empresa para realizar las pasantías, ya que le brindan el espacio y los recursos para realizar las labores propiamente de la profesión es una empresa que da la oportunidad de aprender y desarrollar competencias a nivel personal y profesional.

SUGERENCIAS

- En relación con la selección de personal, considero relevante el análisis de la rotación de personal Mediante encuesta de satisfacción laboral, también considero que se debería invertir en otras pruebas psicotécnicas que permitan un mejor concepto de las personas a contratar.
- Por otra parte considero importante tener a un aprendiz SENA de apoyo en el área de Gestión humana por la demanda de trabajo que se maneja, esto ayudara a cumplir adecuada mente con todos los procesos de una manera más eficiente
- Considero que se debería establecer días en cuanto al proceso de selección, días de reclutamiento, días de entrevista y días de malla de inducción.
- En cuanto al clima laboral considero importante dar capacitaciones de salud mental, inteligencia emocional, manejo de ira, relaciones interpersonales, liderazgo, comunicación.
- Crear un proyecto de actividades que potencialice las habilidades de cada trabajador, en los cuales se genere tiempo de disfrutes.
- Brindar asesorías psicológicas a los trabajadores, teniendo en cuenta que esto ayudara a velar por la salud mental de cada empleado.
- Diagnóstico y capacitación nutricional para los colaboradores, con el fin de reducir las tasas de obesidad y desnutrición en la organización, mejorando su autoestima y calidad de vida.
- Buzón de excelencia: Consiste en obtener las ideas de los colaboradores con relación al desarrollo de actividades en salud, recreación, deporte, cultura y demás áreas, que les gustaría que la empresa realizara. Adicionalmente a esto, la empresa podría premiar las mejores ideas en dinero y/o especie.

REFERENCIAS

- ABA Colombia . (2003, agosto). *Aprendizaje: un reto para las Organizaciones de Desarrollo Social*.
http://abacolombia.org.co/biblioteca_virtual/organizaciones/organ37.pdf
- ABA Colombia ,& Rodríguez Trujillo, N. (2003, agosto). *Selección efectividad de personal basada en competencias selección*.http://abacolombia.org.co/biblioteca_virtual/organizaciones/organ27.pdf
- Alles, M. (2009). *Diccionario de Preguntas. La Trilogía. Tomo 3 (Spanish Edition)* (1.ª ed.). Buenos aires , Argentina : Ediciones Granica.
- Campos,R.,Fabricio,A. y Aguirre,L.(2012).l clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de puerto Vallarta.*Revistaredalyc*.(109).21-30.Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045214002.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano. Editorial McGraw Hill Interamericana*. Colombia.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (2nd ed.). Monterrey, México: MC GRAW HILL.
- Contreras,I., Reynaldos,G, & Cardona A, (2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(1) Recuperado en 31 de mayo de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000100007&lng=es&tlng=e
- Davis, K &Newstrom (1991), *Comportamiento Humano en el trabajo*. 8ª. Edición. McGraw Hill
- Elizade, Mollo&Florez (2010). *Psicología organizacional: aplicación en la vida profesional*. *Revista llpsl*.13(2),243-248.
- Ganga,F, &Sánchez,R. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. *Gaceta Laboral* , 14(2), 271-297. Recuperado de:

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200005&lng=es&tlng=es.

Iglesias,A, &García, Z (2015). An Overview of the Organizational Climate. *MediSur*, 13(3), 455-457. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&tlng=en.

Jimenez, D y Jimenez,E(2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista ciencia UNEMI*, 9 (18), 26-34.

Segredo, A (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista cubana de la salud publica*.34(2),1-3. Recuperado de:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017

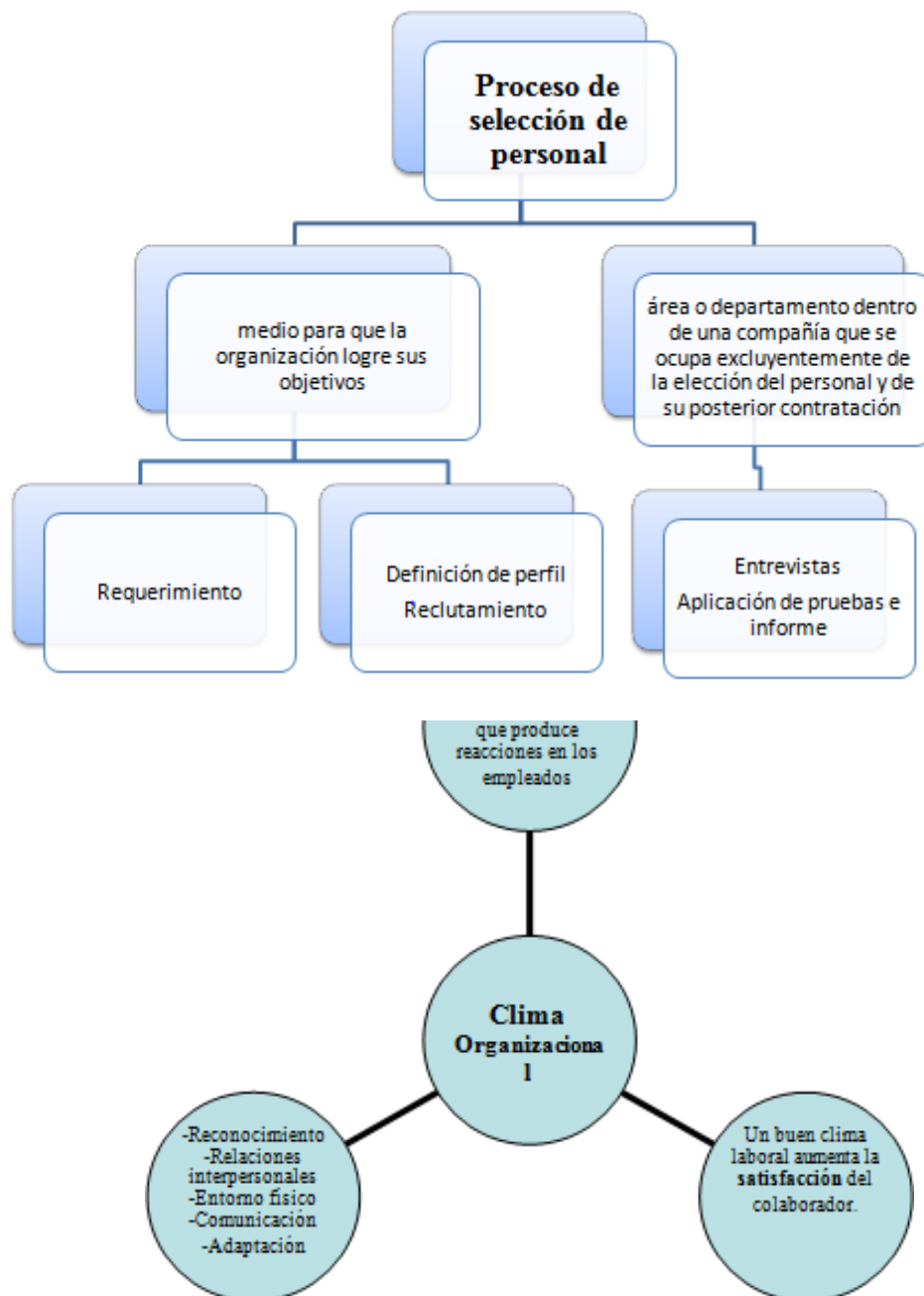
Veintimilla,J. y Velasquez, P.(2017).Modelos y reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras.

Toro Álvarez, F., & Sanín Posada, A. (2013). Gestión del clima organizacional: intervención basada en evidencias. Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional

Vega, D., ArÃ, A., Sandoval, J., Bustamante, M. C. A., & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Diversitas*, 2(2), 329-349.

ANEXOS

1. Mapa conceptual del proyecto



2. Fotos de actividades de Bienestar





