

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración y Gestión del Talento Humano

**“BIENESTAR EN EL TRABAJO PARA
MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS
COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE
FUNDICIÓN DE SOCIEDAD ANÓNIMA DE
CAÑETE – LIMA, EN EL AÑO 2024”**

**Trabajo de suficiencia profesional para optar al título
profesional de:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

Autor:

Leonardo Gabriel Villafani Lopez

Asesor:

Mg. Lupe Yovani Gallardo Pastor

<https://orcid.org/0000-0001-7094-6211>




Lima - Perú

2024

Informe de Similitud

Leonardo G. Villafani López

**BIENESTAR EN EL TRABAJO PARA MEJORAR LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRES...**

-  Quick Submit
-  Quick Submit
-  Asesores

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3097367517

Fecha de entrega
30 nov 2024, 6:43 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
30 nov 2024, 7:00 p.m. GMT-5

...

51 Páginas

8,394 Palabras

46,780 Caracteres



Página 2 of 55 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3097367517

5% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para

Tabla de contenidos

Informe de Similitud	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento.....	4
Índice de tablas	7
Índice de Figuras.....	8
RESUMEN EJECUTIVO.....	9
ABSTRACT	10
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	11
Contextualización de la experiencia profesional.....	11
Descripción de la empresa.....	12
Formulación del problema	14
Objetivos.....	14
Objetivo General	14
Objetivos Específicos	14
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	15
Antecedentes.....	15
Teorías.....	17
CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA	22
Etapa diagnóstica.....	23

Etapa de planificación	24
Etapa de implementación	26
<i>Etapa de recojo de resultados</i>	30
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	34
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
Conclusiones	43
Recomendaciones	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla N°1: Personal que labora en el Área de Recursos Humanos	25
Tabla N°2: Toneladas métricas registradas por mes en el año 2024.....	41

Índice de Figuras

Figura N°1: Organigrama del área de Recursos Humanos.....	13
Figura N°2: Diagrama de Ishikawa: El déficit del bienestar del colaborador genera baja productividad.....	23
Figura N°3: Interfaz de Información de personal en el Sistema de Gestión Humana....	27
Figura N°4: Reloj Marcador ZKTeco Modelo K14 PRO.....	28
Figura N°5: Reporte de Horas Extras.....	29
Figura N°6: Almuerzo del nuevo concesionario.....	30
Figura N°7: Interfaz de boletas de pago en el Sistema de Gestión Humana.....	35
Figura N°8: Interfaz de boletas de pago en el Sistema de Gestión Humana.....	35
Figura N°9: Lugar de nuevo marcador en zona de tratamiento térmico sección 2.....	36
Figura N°10: Lugar de nuevo marcador en zona de moldeo sección 2.....	37
Figura N°11: Lugar de nuevo marcador en zona de gerencia de planta.....	37
Figura N°12: Formato de reintegros a realizar.....	38
Figura N°13: Formato de reintegros a realizar después de la política de bienestar.....	39
Figura N°14: Satisfacción de colaboradores con servicio previo de alimentos, escala 1 al 5.....	39
Figura N°15: Satisfacción de colaboradores con el nuevo servicio, escala 1 al 5.....	40
Figura N°16: Almuerzo del nuevo concesionario.....	42

RESUMEN EJECUTIVO

La presente experiencia laboral se realizó en una empresa de fundición de sociedad anónima ubicada en Cañete, en la cual se presenta un grado de productividad que se buscaba aumentar con la expansión de la planta principal, esto añadiendo una sección extra y aumentando la cantidad de colaboradores, todo esto aplicando políticas de Bienestar para la mejora del clima organizacional de los trabajadores.

Con el propósito de aumentar la cantidad de producción, se implementaron diversas políticas de bienestar para los trabajadores, políticas como el cambio de concesionario de alimentos, brindando un servicio de mejor calidad; el incremento de nuevos marcadores en la planta para un mejorar acceso por los trabajadores, reportes periódicos de las horas extras (HHEE) entre otros.

El resultado fue favorable, logrando que la productividad en la planta se incremente según lo planteado en el proyecto de expansión y sin comprometer la salud y bienestar de los colaboradores, tanto antiguos como nuevos, de esta manera se pudo justificar la inversión planteada en la nueva sección de la planta.

Estos logros responden a las competencias profesionales logradas en la formación profesional, como son el pensamiento crítico, conocimientos teóricos de gestión del clima laboral y de gestión estratégica de recursos humanos.

ABSTRACT

This work experience was carried out in a foundry company located in Cañete, in which there is a degree of productivity that was sought to increase with the expansion of the main plant, adding an extra section and increasing the number of employees, all this by applying welfare policies to improve the organizational climate of workers.

With the purpose of increasing the amount of production, several welfare policies were implemented for workers, policies such as the change of food concessionaire, providing a better quality service; the increase of new markers in the plant for better access by workers, periodic reports of overtime (HHEE) among others.

The result was favorable, achieving an increase in productivity in the plant according to the expansion project and without compromising the health and welfare of employees, both old and new, thus justifying the investment in the new section of the plant.

These achievements respond to the professional competencies obtained in the professional training, such as critical thinking, theoretical knowledge of work climate management and strategic human resources management.

NOTA

El contenido de la investigación no se encuentra disponible en **acceso abierto** por determinación de los propios autores, en concordancia con en el Texto Integrado del Reglamento RENATI (artículo 12), la Directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, así como la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

REFERENCIAS

Álvarez Aros, E. L., & Bernal Torres, C. A. (2017). Modelo de Innovación Abierta: Énfasis en el Potencial Humano. *Información Tecnológica*, 28(1), 65 - 76.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000100007>

Antezana de Guzmán, P. (2012). Historia del derecho laboral. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 5(5), 67-78.

https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v5n5/v5n5_a07.pdf

Arano Chávez, R. M., Escudero Macluf, J., & Delfín Beltrán, L. A. (2016). EL ORIGEN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, DESDE UNA PERSPECTIVA DE LAS ESCUELAS DE LA ADMINISTRACIÓN: UNA APROXIMACIÓN. *Ciencia Administrativa*, 1, 9-14.

<https://doi.org/https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02ca201601.pdf>

Aspillaga Santa Cruz, M. A. (2018). *Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los trabajadores de 18 a 25 años de la tienda Promart Homecenter Breña, 2018*. Repositorio de la Universidad César Vallejo:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34349/Aspillaga_SCMA-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Astudillo Aliaga, C. G. (2019). *La motivación laboral y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019*. Repodistorio de la Universidad César Vallejo:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48854/Astudillo_ACG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bernard Elaho, O., & Samson Odion, A. (2022). The Impact of Work Environment on

Employee Productivity. *Amity Journal of Management Research*, 5(1), 782-797.

Cabia Urbano, Y. Y. (2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS,*

HUÁNUCO 2018. Repositorio de la Universidad de Huánuco:

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1532/CABIA%20URBAN O%2c%20Yuri%20Yolanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chavarria Islas, R. A., & Rivera Ibarra, D. B. (2004). Entorno laboral y aptitudes clínicas en residentes de urgencias médico-quirúrgicas. *Revista Médica del IMSS*, 42(5), 371-

378. <https://doi.org/https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2004/im045b.pdf>

Chiavenato, L. (2007). Administración de recursos humanos, El capital humano en las organizaciones. *México: Editorial*, 236.

Cuji Chacha, B. R., & Paredes Garzón, K. F. (2016). *Las competencias laborales y su incidencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa de*

seguridad privada "EFIPERVIG", de la ciudad de Ambato, provincia de

Tungurahua. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato:

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/18801/1/Karla%20Fernanda%20Paredes%20Garz%c3%b3n.pdf>

Devlin, R. (1993). Las privatizaciones y el bienestar social. *Revista de la CEPAL*(49), 155-194.

<https://doi.org/https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/ede8c38c-c6c6-44f1-9dec-80fe36cc2b6f/content>

Gabini, S. M. (2017). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. Repositorio Institucional de la UNLP:

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65394/Documento_completo.pdf-

PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gabriela Barajas , M. (2010). Políticas de bienestar social del Estado posrevolucionario.

Política y Cultura(33), 61-82.

<https://doi.org/https://polcul.xoc.uam.mx/index.php/polcul/article/view/1108>

Granados P, I. (2011). CALIDAD DE VIDA LABORAL: HISTORIA, DIMENSIONES Y

BENEFICIOS. *Revista de investigación en Psicología de la UNMSM*, 14(2), 213-

225. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176385>

Granda Carazas, E. (2006). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del

trabajador. *Quipukamayoc*, 13(26), 116 - 122.

<https://doi.org/https://doi.org/10.15381/quipu.v13i26.5405>

Monroy Suarez, D. V. (2019). *Bienestar laboral, su influencia en el empleado y lo que*

representa en las organizaciones. Universidad Militar Nueva Granada:

[https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/c46b25ff-9c66-4071-](https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/c46b25ff-9c66-4071-9d05-0b8e91c576b2/content)

[9d05-0b8e91c576b2/content](https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/c46b25ff-9c66-4071-9d05-0b8e91c576b2/content)

Murphy, K. R., & Saal, F. E. (2013). *Psychology in organizations: Integrating science and*

practice. Psychology Press.

Navarro Vidarte, A. A., & Roncal Castillo, A. S. (2021). *Cultura organizacional y*

rendimiento laboral en la “cevichería Megalodón” Trujillo, 2021. Repositorio de la

Universidad César Vallejo:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89602/Navarro_VAA-](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89602/Navarro_VAA-Roncal_CAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[Roncal_CAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89602/Navarro_VAA-Roncal_CAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Neira Nima, Y. R. (2019). *CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CONSENOR*. Repositorio

Institucional Universidad de Lambayeque:

<https://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/266/1/TI%20Neira%20Nima%20FINAL%20AM.pdf>

Paz Vilchez, J. E., Huamán Moreto, S. A., & Tarrillo Paredes, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 10(1), 108 - 125. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>

Plúa Herrera, A., & Yáñez Blum, J. (2015). *Estudio del impacto en el clima laboral y los costos de las empresas privada del sector de servicios de la ciudad de Guayaquil por la implementación de universidades corporativas*. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana:

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9172/1/UPS-GT000827.pdf>

Riveros Balladares, P. D. (2016). *Gestión de la comunicación interna en beneficio al clima laboral de la empresa MANIAGRO (Bachelor's thesis)*. Repositorio de la Universidad Siglo 21:

<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13120/RIVEROS%20B ADALLARES%20Paula%20Donatella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *REVISTA ESPACIOS*, 39(06), 11.

Segredo Pérez, A. M., García Milian, A. J., León Cabrera, P., & Perdomo Victoria, I. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*(24), 86-99.

<https://doi.org/http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200/476>

Velásquez Peralta, N. R. (2015). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. *In Crescendo. Institucional.*, 6(2), 77-88.

<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5294087>

Venutolo, E. M. (2009). *ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS: EL TRANSPORTE VERTICAL EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES (ARGENTINA)*. Repositorio de la Universidad Politécnica de València:

[https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf?sequence=1
&isAllowed=y](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf?sequence=1&isAllowed=y)